

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, EFIKASI DIRI, PELATIHAN
PROFESIONAL DAN PENGHARGAAN FINANSIAL TERHADAP
MINAT PEMILIHAN KARIR SEBAGAI AKUNTAN PUBLIK
(Studi Pada Mahasiswa Akuntansi Perguruan Tinggi Swasta
di Pekanbaru)**

Ade Irma¹⁾, Andreas²⁾, Devi Safitri²⁾

1) Mahasiswa Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Riau

Email : ade25irma05@gmail.com

*The Influence Of Work Environment, Self Efficacy, Professional Training And
Financial Rewards On Career Choice Interests As A Public Accountants
(Study on Accounting Student's of Private Universities in Pekanbaru)*

ABSTRACT

This study was conducted with the aim of testing and proving the influence of the work environment, self-efficacy, professional training and financial rewards on interest in choosing a career as a public accountant. This research is a quantitative research where the data used in this study are primary data and data collection using a questionnaire measured by a Likert scale. The questionnaire was distributed using gform. The population in this study is a private university in Pekanbaru. The sample in this study were Accounting Study Program students of 2021. The number of samples in this study was 170 respondents, the sampling method was Purposive Sampling. Data analysis was carried out using multiple linear regression processed with the help of the SPSS version 30 program. The results of this study indicate that self-efficacy, professional training and financial rewards have an effect on career selection as a public accountant. And the work environment does not affect the interest in choosing a career as a public accountant.

Key words: work environment, self efficacy, professional training, financial rewards, interest, career choice

PENDAHULUAN

Perguruan tinggi berkewajiban mempersiapkan mahasiswanya untuk kehidupan kerja melalui pendidikan. Pendidikan yang diberikan harus mencakup aspek keterampilan, terutama dalam bidang pengetahuan dan pengembangan kepribadian, pengembangan pemahaman dan pola pikir serta etika social, sehingga

pendidikan memiliki arti yang luas dibandingkan dengan pelatihan. Selama menjalani pendidikan, mahasiswa mendapatkan berbagai materi tentang akuntansi keuangan, sistem akuntansi, pajak dan audit, yang telah disiapkan sesuai dengan kondisi di lapangan kerja dengan tujuan untuk membentuk lulusan akuntansi yang berkualitas dan kompetitif. Setelah menyelesaikan

pendidikan, sarjana akuntansi bebas memilih karir sesuai dengan keinginan dan pertimbangan masing-masing.

Pemilihan karir untuk setiap mahasiswa merupakan tahap awal pembentukan karir. Perencanaan karir sejak awal dapat mendorong seseorang merencanakan pendidikan dan keterampilan yang dapat mendukung pencapaian karir yang direncanakan (Dzulfiadevi dan Andayani, 2022). Secara umum, sarjana akuntansi memiliki beberapa pilihan karir untuk ditempuh setelah lulus. Pertama, melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi yaitu pendidikan akademik jenjang strata-2. Kedua, melanjutkan pendidikan profesional untuk memperoleh diploma lanjutan di bidang akuntansi. Ketiga, terjun langsung ke dunia kerja, bisa menjadi wiraswasta berdasarkan ilmu yang didapat dibangku kuliah atau bekerja sebagai akuntan (akuntan publik, akuntan pemerintah, akuntan perusahaan dan akuntan pendidik) (Ilham, 2020).

Karir merupakan akumulasi dan pengetahuan yang tertanam pada *skill*, *expertise*, dan jaringan hubungan kerja yang lebih luas (Yurmaini dan Anshari, 2019). Menurut Rivai dan Sagala (2016), adalah seluruh pekerjaan yang dimiliki atau dilakukan oleh individu selama masa hidupnya. Pemilihan karir adalah cara atau usaha seseorang dalam memilih satu diantara banyak pekerjaan dengan harapan untuk maju dan dapat sesuai dengan apa yang diinginkan. Pilihan karir yang baik adalah pilihan yang dapat memberikan kecocokan antara apa yang menjadi minat seseorang, kemampuan, serta peluang pasar.

Hasil dari pemilihan karir yang baik akan menghasilkan serangkaian posisi yang memberikan peluang untuk seorang pekerja yang baik, serta membuat seseorang ingin mempertahankan komitmen terhadap karirnya, menghasilkan pekerjaan yang memuaskan dan memberikan keseimbangan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi (Puspitaningsih, 2017).

Profesi akuntan publik menawarkan berbagai jasa yang dapat dibagi menjadi dua kelompok utama, yaitu jasa attestasi dan non attestasi. Pembagaian tergantung pada apakah independensi akuntan publik diperlukan. Jasa attestasi adalah pendapat atau pernyataan seseorang yang independen dan berkompeten mengenai kesesuaian, dalam segala aspek material dengan kriteria yang telah ditentukan.

Mahasiswa akuntansi memiliki berbagai pertimbangan dan berbagai faktor-faktor yang mempengaruhi dalam pemilihan karir yang dijalani, salah satunya yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah suasana kerja yang meliputi sifat pekerjaan (rutin, menarik, dan sering lembur). Persaingan antar karyawan dan tekanan kerja merupakan faktor lingkungan kerja. Karir sebagai akuntan dan pendidik lebih bersifat rutin dibandingkan dengan profesi lainnya. Mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik atau akuntan perusahaan menganggap bahwa profesi yang dipilih menawarkan peluang untuk berkembang. Karir sebagai akuntan publik dianggap sebagai karir yang jenis pekerjaannya tidak rutin, lebih menarik, dan memiliki banyak tantangan yang tidak dapat

diselesaikan dengan cepat (Sarwono, 2022).

Dalam lingkungan kerja, akuntan harus memiliki karakter dan komitmen yang keras. *Deadline* waktu yang ditetapkan untuk menyelesaikan pekerjaan akan mendorong akuntan untuk mengontrol lingkungan kerjanya agar merasa nyaman dan tenang dalam bekerja (Barus 2021). Mahasiswa dapat mengetahui gambaran bagaimana lingkungan kerja akuntan publik melalui beberapa cara yaitu: 1) Magang (*Internship*). Magang adalah salah satu cara terbaik bagi seorang mahasiswa mengetahui secara langsung gambaran lingkungan kerja seorang akuntan publik. Melalui magang di Kantor Akuntan Publik (KAP), mahasiswa akan terlibat langsung, berinteraksi dengan staf dan klien, serta dapat memahami bagaimana budaya kerja, tekanan, dan dinamika tim. 2) Berbicara dengan dosen. Banyak dosen akuntansi yang memiliki pengalaman kerja di KAP atau memiliki koneksi disana, sehingga dosen bisa memberikan gambaran mengenai lingkungan kerja akuntan publik. Atau dosen bisa mengenalkan mahasiswa kepada seorang akuntan publik. 3) Membaca Publikasi Industri. Banyak KAP yang menerbitkan laporan, artikel, atau buletin tentang isu-isu terkini di dunia akuntansi dan audit. Dengan membaca publikasi tersebut, dapat memberikan gambaran tentang tren, tantangan, dan fokus pekerjaan akuntan publik. Penelitian yang dilakukan Dzulfia Dewi dan Andayani (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap minat mahasiswa dalam memilih karir sebagai akuntan

publik. Sebaliknya penelitian yang dilakukan oleh Sunaryo dan Hasnawati (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai akuntan publik.

Efikasi diri merupakan keyakinan pada diri sendiri akan kemampuannya dalam mengelola dan menjalankan tugasnya dengan efektif sehingga dapat mencapai tujuan yang dikejar dan kemampuan untuk memperkirakan usaha yang diperlukan untuk mencapai sebuah tujuan. Semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki oleh seorang mahasiswa dalam karir akuntan publik, maka akan semakin tinggi pula minat mahasiswa terhadap profesi akuntan publik. Dengan begitu akan semakin tinggi usaha yang dikerahkan dalam mengejar karir sebagai akuntan publik (Febriansyah dan Wibisono, 2022).

Pelatihan profesional mencakup hal-hal yang berkaitan dengan peningkatan keahlian dan prestasi. Pelatihan dapat diklasifikasikan sebagai penghargaan tidak berwujud secara finansial. Dalam memilih karir bukan hanya bertujuan untuk mencari penghargaan finansial, tetapi juga berkeinginan untuk berprestasi dan mengembangkan diri. Mengenai faktor pelatihan profesional, mahasiswa biasanya akan melihat apakah sebelum bekerja diberikan pelatihan sebagai bekal dalam bekerja. Selain itu mahasiswa juga menginginkan pengalaman kerja yang bervariasi, agar tidak mengalami kejenuhan dalam bekerja (Candra dan Rahmi, 2022). Tujuan pelatihan adalah meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi, meningkatkan produktivitas tenaga

kerja, meningkatkan kualitas kerja, meningkatkan perencanaan sumber daya manusia, meningkatkan nilai dan moral, meningkatkan motivasi agar karyawan dapat bekerja secara maksimal, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, menghindari keusangan (*obsolescence*), dan meningkatkan perkembangan pribadi pegawai (Wahyuni et. al., 2019). Penelitian yang dilakukan oleh Hutagalung dan Setiana (2021) menyatakan bahwa pelatihan profesional berpengaruh secara positif terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan Luthfitasari dan Setyowati, (2021) menyatakan bahwa pelatihan profesional tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik.

Penghargaan finansial merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pandangan mahasiswa akuntansi dalam memilih karir, semakin tinggi penghargaan maka semakin besar minat mahasiswa dalam memilih karir tersebut. Selain itu, akuntan merupakan profesi yang menghasilkan pendapatan yang relatif tinggi dibandingkan dengan profesi lainnya. Bagi individu bekerja tidak hanya tentang memenuhi kebutuhan ekonomi, tetapi juga tentang faktor ekonomi (Chasanah dan Padin, 2021).

Menurut Indrawati (2019), penghargaan finansial merupakan salah satu bentuk pengendalian manajemen untuk memastikan bahwa seluruh karyawannya dapat mengarahkan kegiatannya untuk memastikan bahwa seluruh tujuan perusahaan dapat tercapai, sehingga perusahaan menawarkan

penghargaan dalam berbagai bentuk, termasuk finansial. Mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap gaji yang akan didapatkannya dan mempertimbangkan penghargaan finansial yang baik atas kinerjanya. Penelitian yang dilakukan Dzulfiadevi dan Andayani (2022) menyatakan penghargaan finansial berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sarwono (2022) menyatakan bahwa penghargaan finansial tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Teori hierarki kebutuhan Maslow adalah teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow pada tahun 1970, Maslow berpendapat bahwa kebutuhan pada tingkat yang rendah harus dipenuhi atau paling tidak cukup dipenuhi terlebih dahulu sebelum memenuhi kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi (Putra, 2021).

Minat

Menurut Slamet (2010), minat adalah perasaan suka atau dorongan keinginan terhadap suatu hal atau aktivitas, tanpa adanya tekanan dari luar. Minat dapat menjadi kondisi yang muncul karena adanya kegembiraan atau kesenangan yang berkaitan dengan kepentingan atau keinginan individu itu sendiri. Seseorang akan melakukan suatu hal karena dorongan dari

dirinya sendiri yang mampu memacu keinginan individu tersebut.

Minat adalah keinginan seseorang terhadap sesuatu. Jika seseorang yang mempunyai minat terhadap suatu objek, maka akan cenderung memberikan perhatian lebih besar atau merasa senang kepada objek tersebut. Minat juga dapat menjadi penyebab dari kegiatan dan partisipasi. Ketertarikan pada seseorang atau suatu objek tidak akan tiba-tiba muncul pada individu tersebut. Ketertarikan dapat muncul pada manusia melalui suatu proses. Minat ini dapat berkembang melalui perhatian dan interaksi dengan lingkungan. Dapat disimpulkan bahwa seseorang yang berminat terhadap suatu aktivitas akan memperhatikan aktivitas itu secara konsisten dengan rasa senang dikarenakan hal tersebut datang dari dalam diri seseorang yang didasarkan rasa suka dan tidak adanya paksaan dari pihak luar (Puspitasari et al, 2020).

Pemilihan Karir

Pemilihan karir merupakan suatu proses dimana remaja mengorientasikan dirinya pada tahap baru dalam hidupnya dan melihat posisi hidupnya dalam pembuatan keputusan karirnya.

Berdasarkan konsep teori belajar social (*social learning theory*), pilihan karir merupakan hasil dari pembelajaran terhadap lingkungan hidupnya. Melalui proses observasi yang intensif seseorang dapat mengetahui kelebihan dan kekurangan karir orang lain.

Akuntan Publik

Akuntan publik adalah seseorang yang telah memperoleh izin untuk

memberikan jasa asuransi, yang meliputi jasa audit atas informasi keuangan historis, jasa review atas informasi keuangan historis, dan jasa asuransi lainnya yang berkaitan dengan akuntansi, keuangan, dan manajemen sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Izin menjadi akuntan publik diberikan oleh menteri yang berlaku selama 5 (lima) tahun sejak tanggal ditetapkan dan dapat diperpanjang. Apabila masa berlaku izin akuntan publik yang bersangkutan telah berakhir dan tidak memperoleh perpanjangan izin, yang bersangkutan tidak lagi menjadi akuntan publik dan tidak dapat memberikan jasa asuransi (UU 5 Tahun 2011).

Berdasarkan PMK Nomor 25/pmk.01/2014 pasal 3, pendidikan profesi akuntansi mencakup pekuliahan dan ujian sertifikasi akuntan profesional. Pendidikan profesi akuntansi diselenggarakan oleh Asosiasi Profesi Akuntan; atau perguruan tinggi bekerja sama dengan Asosiasi Profesi Akunta sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Untuk mengikuti pendidikan profesi akuntansi, seseorang harus berpendidikan paling rendah diploma empat (D-IV) atau sarjana (S-1) yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi Indonesia atau luar negeri yang telah di setarakan oleh instansi yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang pendidikan.

Lingkungan Kerja

Menurut Robbins (2013) lingkungan kerja didefinisikan sebagai keseluruhan dari semua aspek yang ada di sekitar seorang karyawan yang dapat mempengaruhi

tugas-tugasnya. Ini mencakup faktor-faktor fisik (seperti kebersihan, pencahayaan, dan tata letak), faktor sosial (seperti interaksi dengan rekan kerja dan atasan), dan faktor psikologis (seperti tekanan kerja dan keamanan kerja). Robbins juga menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan, sementara lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan stress, ketidakpuasan, dan penurunan produktivitas. Menurut Febriyanti (2019), lingkungan kerja diukur dengan indikator yaitu pekerjaan yang rutin, menarik atau banyak tantangan, tekanan di tempat kerja, sering melakukan lembur, persaingan antar karyawan tinggi, lingkungan kerja yang nyaman

Efikasi Diri

Efikasi diri dalam pemilihan karir merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk berhasil dalam karir yang telah dipilih. Menurut Bandura (1977) efikasi diri adalah keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk mengatur tindakan, mengatasi tantangan, dan mencapai tujuan yang diinginkan dalam berbagai situasi. Menurut Gunawan dan Yuliati (2019), efikasi diri dapat diukur dengan indikator adalah percaya diri dapat mengawali karir sebagai akuntan publik, mampu bekerja dengan baik, mempunyai keyakinan akan mendapatkan posisi dalam pekerjaan, mampu mempelajari keahlian yang dibutuhkan sebagai akuntan publik, dapat mengerjakan tugas audit, yakin dapat menggunakan penedekatan yang diterima umum, dapat berkomunikasi secara efektif dengan klien, dan

percaya akan sukses sebagai akuntan publik

Pelatihan Profesional

Pelatihan profesional merupakan persiapan dan pelatihan yang harus diberikan sebelum memulai karir untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian suatu profesi atau pekerjaan (Ramdani dan Zulaikha, 2013). Pendidikan formal saja tidak cukup untuk bekerja di Kantor Akuntan Publik, tetapi harus didukung dengan pengalaman praktek di lapangan dengan jam kerja yang cukup. Pelatihan profesional diperlukan untuk menunjang karir sebagai akuntan publik. Menurut Stolle (1976), pelatihan dipertimbangkan mahasiswa yang memilih karir akuntan publik. Hal ini membuktikan bahwa tujuan memilih karir bukan hanya bertujuan untuk mencari penghargaan finansial, tetapi juga keinginan untuk sukses dan berkembang. Menurut Mutia (2019), pelatihan profesional diukur dengan menggunakan indikator adalah pelatihan kerja sebelum mulai bekerja, sering mengikuti latihan di luar lembaga untuk meningkatkan keahlian, sering mengikuti pelatihan rutin di dalam lembaga, memperoleh pengalaman kerja yang bervariasi

Penghargaan Finansial

Penghargaan finansial merupakan imbalan dalam bentuk nilai mata uang yang ditentukan sebagai bentuk imbalan timbal balik atas pemberian jasa, tenaga, usaha, dan manfaat dalam ikatan pekerjaan (Warsitasari dan Astika, 2017). Penghargaan finansial lebih identik dengan keinginan seseorang agar mendapatkan gaji yang lebih baik dalam karir atau pekerjaan. Sebagian

besar perusahaan percaya bahwa penghargaan finansial juga menjadi salah satu daya tarik dari sebuah pekerjaan. Menurut Mutia (2019), penghargaan finansial diukur dengan menggunakan indikator yaitu gaji awal yang tinggi, potensi kenaikan gaji dan adanya dana pensiun

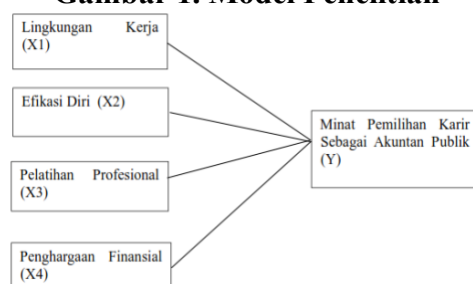
Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik.
- H2 : Efikasi diri berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik
- H3 : Pelatihan profesional berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik.
- H4 : Penghargaan Finansial berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik.

Model Penelitian

Gambar 1. Model Penelitian



METODE PENELITIAN

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis program studi Akuntansi di Universitas Lancang Kuning,

Universitas Islam Riau, dan Universitas Muhammadiyah Riau angkatan 2021. Pengambilan perguruan tinggi swasta sebagai populasi diasumsikan bahwa, mahasiswa perguruan tinggi swasta sering kali memiliki latar belakang yang beragam dan mungkin memiliki motivasi yang berbeda dalam memilih karir. Serta universitas swasta biasanya beroperasi dalam konteks sosial dan ekonomi yang berbeda dari universitas negeri. Sehingga hal ini dianggap dapat mempengaruhi pandangan mahasiswa terkait pemilihan karir.

Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *purposive sampling* (pengambilan sampel bertujuan), yaitu pengambilan sampel yang terbatas pada kriteria tertentu yang dapat memberikan informasi yang diinginkan, karena merupakan satu-satunya pihak yang memiliki atau memenuhi kriteria yang telah ditetapkan oleh peneliti (Sekaran dan Bougie, 2017). Jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan teori slovin. Dari hasil perhitungan sampel yang di perlukan dalam penelitian ini dengan taraf kesalahan 5% adalah sejumlah 170 responden.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data primer (*primary data*), data primer adalah data yang mengacu pada informasi yang diperoleh langsung (dari angan pertama) oleh peneliti terkait dengan variabel yang diteliti. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melalui pembagian kuisioner dengan *gform*. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis

regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 30.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik yang diteliti meliputi jenis kelamin, Perguruan Tinggi. Ringkasan mengenai karakteristik responden dapat dilihat dengan menggunakan tabel frekuensi dan persentase berikut :

Tabel 1. karakteristik Responden

Keterangan	Frekuensi	persentase
Jenis Kelamin :		
Laki-laki	82	48,5%
Perempuan	88	51,5%
Jumlah	170	100%
Perguruan Tinggi :		
Universitas Lancang Kuning	57	33,5%
Universitas Islam Riau	59	34,7%
Universitas Muhammadiyah Riau	54	31,8%
Sudah menempuh mata kuliah audit		
Jumlah	170	100%

Sumber : *Data Olahan, 2025*

Hasil Uji Kualitas Data Hasil Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Minat Pemilihan Karir (Y)			
Pernyataan	r Hitung	r TABEL	Keterangan
Y1	0.675	0.150	Valid
Y2	0.614	0.150	Valid
Y3	0.604	0.150	Valid
Lingkungan Kerja (X1)			
X1.1	0.628	0.150	Valid
X1.2	0.475	0.150	Valid
X1.3	0.479	0.150	Valid
X1.4	0.592	0.150	Valid
X1.5	0.540	0.150	Valid
X1.6	0.153	0.150	Valid
Efikasi Diri (X2)			
X2.1	0.639	0.150	Valid
X2.2	0.433	0.150	Valid
X2.3	0.525	0.150	Valid
X2.4	0.507	0.150	Valid
X2.5	0.527	0.150	Valid
X2.6	0.445	0.150	Valid

X2.7	0.400	0.150	Valid
X.8	0.580	0.150	Valid
Pelatihan Profesional (X3)			
X3.1	0.626	0.150	Valid
X3.2	0.604	0.150	Valid
X3.3	0.607	0.150	Valid
X3.4	0.642	0.150	Valid
Penghargaan Finansial (X4)			
X4.1	0.657	0.150	Valid
X4.2	0.485	0.150	Valid
X4.3	0.676	0.150	Valid

Sumber: *Data Output SPSS, (2025)*

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan untuk setiap variabel dalam kuesioner adalah valid. Sesuai dengan tujuan uji validitas yaitu untuk melihat seberapa besar kemampuan pernyataan dalam kuesioner dapat mengetahui jawaban dari responden. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang dikemukakan oleh peneliti dalam kuesioner yang disebarkan kepada responden, dapat dijadikan alat ukur yang tepat $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut dikatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Crobach's Alpha	Standar Koefisien Alpha	Keterangan
Minat Pemilihan Karir (Y)	0.244	0.6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₁)	0.369	0.6	Reliabel
Self Efficacy (X ₂)	0.585	0.6	Reliabel
Pelatihan Profesional (X ₃)	0.461	0.6	Reliabel
Penghargaan Finansial (X ₄)	0.142	0.6	Reliabel

Sumber : *Data Output SPSS , (2025)*

Berdasarkan tabel 3 di atas, menunjukkan bahwa semua variabel yang dijadikan instrumen memperlihatkan bahwa nilai

Cronbach's Alpha adalah diatas 0.6, maka seluruh variabel bisa dikatakan *reliabel* atau handal. Realibilitas instrumen yang semakin tinggi menunjukkan bahwa, hasil ukur yang didapatkan semakin terpercaya.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			170
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		.52837028
Most Extreme Differences	Absolute		.060
	Positive		.054
	Negative		-.060
Test Statistic			.060
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.143
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.134
		Upper Bound	.152

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Sumber: Data Olahan SPSS 30, (2025)

Dari gambar diatas, diketahui bahwa nilai signifikasi (Sig.) sebesar lebih besar dari 0.05. maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov Smimov* diatas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Lingkungan Kerja (X_1)	0.351	2.845	Tidak terdapat multikolinearitas
Efikasi Diri (X_2)	0.296	3.381	Tidak terdapat multikolinearitas
Pelatihan Profesional (X_3)	0.544	1.838	Tidak terdapat multikolinearitas
Penghargaan Finansial (X_4)	0.616	1.625	Tidak terdapat multikolinearitas

Dependent variabel: Minat Pemilihan Karir (Y)

Sumber: Data Olahan SPSS 30, (2025)

Pada tabel 4 hasil perhitungan uji multikolinearitas, diperoleh VIF untuk seluruh variabel independen < 10 dan *tolerance* $> 0,10$. Maka disimpulkan bahwa penelitian ini bebas dari adanya multikolinearitas diantara variabel-variabel independen yang diteliti.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sign.	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0.217	Bebas Heteroskedastisitas
Efikasi Diri (X_2)	0.848	Bebas Heteroskedastisitas
Pelatihan Profesional (X_3)	0.344	Bebas Heteroskedastisitas
Penghargaan Finansial (X_4)	0.844	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Data Olahan SPSS 30, (2025)

Berdasarkan pada tabel diatas, diperoleh nilai signifikasi $> 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan.

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	coefficients ^a		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficient Beta		
1 (Constant)	6.740	.689		<.001
Lingkungan kerja (X_1)	.031	.037	.079	.414
Efikasi Diri (X_2)	.114	.030	.395	<.001
Pelatihan Profesional (X_3)	.203	.040	.391	<.001
Penghargaan Finansial (X_4)	-.110	.051	-.156	.034

Dependent Variable: Minat Pemilihan Karir

Sumber: Data Olahan SPSS 30, (2025)

Dari tabel 6 diatas, hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS, maka didapatkan mode persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

$$Y = + X_1 + X_2 + X_3 + X_4 + e$$

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.680 ^a	.462	.449	.535

Sumber: Data Olahan SPSS 30, (2025)

Tabel 7 menunjukkan diperoleh angka adjusted R square sebesar 0,449 atau 44,9%, hal ini menunjukkan bahwa persentase kontribusi dari variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 44,9% sedangkan sisanya sebesar 55,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 8. Rangkuman Hasil Uji T

Model	Konstanta	Koefisien Regresi	T hitung	T tabel	Sign.	Keterangan
$X_1 \rightarrow Y$	7.888	.031	.819	1.974	.414	H1 ditolak
$X_2 \rightarrow Y$	7.888	.114	3.760	1.974	<.001	H2 diterima
$X_3 \rightarrow Y$	7.888	.203	5.054	1.974	<.001	H3 diterima
$X_4 \rightarrow Y$	7.888	-.110	-2.142	1.974	.034	H4 diterima

Sumber: Data Olahan SPSS 30, (2025)

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Minat Pemilihan Karir (H1)

Berdasarkan tabel 8, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) dengan nilai t-hitung yaitu $0.819 < 1.974$. maka dapat disimpulkan bahwa H1 yang dirumuskan ditolak dengan hasil lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap minat pemilihan karir (Y). Rata-rata jawaban yang diberi reponden yaitu mahasiswa akuntansi Universitas Lancang Kuning, Universitas Islam Riau dan Universitas Muhammadiyah Riau terhadap pernyataan kuesioner sebesar 13.85 dengan jawaban setuju dan tidak setuju.

Lingkungan kerja meliputi semua hal yang berhubungan dengan pekerja dan bisa mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja meliputi jenis pekerjaan (sehari-hari, menarik, dan sering lembur), serta tingkat persaingan dan tekanan kerja antar karyawan merupakan faktor dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja akuntan publik menghadapi tantangan karena beragamnya jasa yang ditawarkan. Apa yang diberikan oleh pelanggan dapat menciptakan berbagai jenis tekanan kerja untuk mencapai hasil yang sempurna. Mahasiswa yang memilih menjadi akuntan beranggapan bahwa hakikat pekerjaan bukanlah kejadian sehari-hari, namun banyak tantangan yang tidak dapat segera diselesaikan (Faisal et al, 2021).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sunaryo dan Hasnawati (2023) yang menunjukkan

bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik.

Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Minat Pemilihan Karir (H2)

Berdasarkan tabel 8, menunjukkan bahwa variabel efikasi diri (X_2) dengan nilai t-hitung yaitu $3.760 > 1.974$. maka dapat disimpulkan bahwa H_2 yang dirumuskan diterima dengan hasil efikasi diri berpengaruh terhadap minat pemilihan karir (Y). Hal ini didukung oleh jawaban responden yaitu mahasiswa akuntansi Universitas Lancang Kuning, Universitas Islam Riau dan Universitas Muhammadiyah Riau yang dapat dilihat dari kuesioner yang disebarkan. Diketahui bahwa rata-rata jawaban responden yaitu setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan sehingga diperoleh rata-rata sebesar 35.83 yang berarti responden menyatakan bahwa efikasi diri dapat mempengaruhi seseorang dalam memilih karir.

Efikasi diri bisa disebut sebagai keyakinan diri sendiri akan keberhasilan pada hal yang dilakukannya. Keyakinan yang dimiliki seseorang dalam melakukan sesuatu atau kemampuan menghadapi kendala disebut dengan efikasi diri. efikasi diri merupakan keyakinan pada diri terhadap kemampuannya untuk mengelola dan menjalankan tugasnya dengan efektif sehingga tujuan yang dikejar oleh individu dapat tercapai dan kemampuan untuk memperkirakan usaha yang diperlukan agar tercapai sebuah tujuan. Teori hierarki kebutuhan Maslow menjelaskan bahwa individu berusaha untuk memenuhi kebutuhan dasar sebelum

mencapai kebutuhan yang tinggi, seperti penghargaan dan aktualisasi diri. efikasi diri atau keyakinan akan kemampuan diri, dapat meningkatkan motivasi dan minat seseorang untuk memilih karir sebagai akuntan publik karena mereka merasa mampu mencapai tujuan dan mendapatkan pengakuan dalam profesi tersebut.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Febriansyah dan Wibisono (2022) yang menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik.

Pengaruh Pelatihan Profesional Terhadap Minat Pemilihan Karir (H3)

Berdasarkan tabel 8, menunjukkan bahwa variabel pelatihan profesional (X_3) dengan nilai t-hitung yaitu $5.054 > 1.974$. maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 yang dirumuskan diterima dengan hasil pelatihan profesional berpengaruh terhadap minat pemilihan karir (Y). Rata-rata jawaban yang diberi responden responden yaitu mahasiswa akuntansi Universitas Lancang Kuning, Universitas Islam Riau dan Universitas Muhammadiyah Riau terhadap pernyataan kuesioner sebesar 18.18 dengan jawaban setuju dan sangat setuju.

Pelatihan profesional adalah salah satu upaya seseorang untuk pengembangan diri, memajukan keahlian, sarana untuk berprestasi. Pelatihan profesional merujuk pada proses atau kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi seseorang dalam bidang pekerjaan atau profesi tertentu. Pelatihan

profesional bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu dalam pekerjaan mereka, memperbarui pengetahuan mereka dengan perkembangan terbaru dalam bidang yang relevan, dan mempersiapkan mereka untuk tuntutan pekerjaan yang lebih tinggi atau perubahan dalam karir.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hutagalung dan Setiana (2021) yang menyatakan bahwa pelatihan profesional berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik.

Pengaruh Penghargaan Finansial Terhadap Minat Pemilihan Karir (H4)

Berdasarkan tabel 8, menunjukkan bahwa variabel penghargaan finansial (X_4) dengan nilai t-hitung yaitu $2.142 > 1.974$. maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 yang dirumuskan diterima dengan hasil penghargaan finansial berpengaruh terhadap minat pemilihan karir (Y). Rata-rata jawaban yang diberi responden reponden yaitu mahasiswa akuntansi Universitas Lancang Kuning, Universitas Islam Riau dan Universitas Muhammadiyah Riau terhadap pernyataan kuesioner sebesar 13.60 dengan jawaban setuju dan sangat setuju.

Penghargaan finansial memegang peran yang sangat penting dalam memilih karir, meskipun bukan menjadi satu-satunya faktor penentu. Kompensasi finansial yang meliputi gaji, bonus, insentif, dan tunjangan, tidak hanya berfungsi sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan tetapi juga

memiliki dampak yang signifikan terhadap aspek kehidupan dan kepuasan kerja seseorang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dzulfiadevi dan Andayani (2022) menyatakan bahwa penghargaan finansial berpengaruh terhadap pemilihan karir.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan pada perumusan masalah dan hipotesis, maka penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, pengakuan profesional, efikasi diri, pelatihan profesional dan penghargaan finansial terhadap minat pemilihan karir sebagai akuntan publik pada mahasiswa akuntansi. Berdasarkan hasil pengujian dari jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan dalam kuesioner yang dibagikan kepada 170 responden di perguruan tinggi swasta di Pekanbaru, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap minat pemilihan karir sebagai akuntan publik.
2. Efikasi diri berpengaruh terhadap minat pemilihan karir sebagai akuntan publik.
3. Pelatihan profesional berpengaruh terhadap minat pemilihan karir sebagai akuntan publik.
4. Penghargaan finansial berpengaruh terhadap minat pemilihan karir sebagai akuntan publik.

Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian terdapat beberapa keterbatasan, diantaranya sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya menggunakan objek penelitian pada perguruan tinggi swasta di Pekanbaru saja. Sehingga penelitian ini tidak dapat digeneralisasi kepada populasi yang lebih luas.
2. Penelitian ini hanya menggunakan empat variabel independen yaitu lingkungan kerja, efikasi diri, pelatihan profesional dan penghargaan finansial. Masih ada beberapa variabel independen yang berkemungkinan besar akan menjadi faktor utama atau faktor pendukung seseorang untuk memiliki minat dalam pemilihan sebuah karir.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti dapat mengemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya mengambil populasi di Perguruan Tinggi Swasta yang ada di Pekanbaru, sehingga diharapkan penelitian selanjutnya agar dapat dilakukan pada populasi yang lebih luas.
2. Untuk penelitian selanjutnya, perlu menambahkan variabel independen lain untuk melihat pengaruhnya terhadap minat pemilihan karir sebagai akuntan publik.
3. Penelitian selanjutnya bisa mengembangkan dengan menggunakan variabel

intervening atau variabel moderasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Dzulfiadevi, A. and Andayani, S. (2022) 'Analisis faktor-faktor pengaruh minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan publik', *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(11), p. 2022. Available at: <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue>.
- Febriyanti, F. (2019) 'Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik', *Jurnal Akuntansi : Kajian Ilmiah Akuntansi (JAK)*, 6(1), p. 88. Available at: <https://doi.org/10.30656/jak.v6i1.1036>.
- Hutagalung, K.M. and Setiana, E. (2021) *Pengaruh Penghargaan Finansial, Pelatihan Profesional, Pengakuan Profesional dan Pertimbangan Pasar Kerja dalam Pemilihan Karir sebagai Akuntan*. Available at: www.kompas.com.
- Luthfitasari, M. and Setyowati, L. (2021) 'Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Determinan Yang Mempengaruhi Dalam Pemilihan Karir Akuntan Publik'.
- Sarwono, A.E. (2022) 'Determinan mahasiswa akuntansi dalam memilih profesi sebagai

akuntan dan analisis perbedaan pemilihan minat profesi akuntan ditinjau dari akreditasi program studi', *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 8(3), p. 734. Available at: <https://doi.org/10.29210/020221532>.

Sunaryo, T. and Hasnawati (2023) 'The Effect Of Professional

Recognition, Effect Of The Work Environment, Social Values, Job Market Considerations, And Locus Of Control On Career Selection Of Public Accounting', *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(1), pp. 739–754. Available at: <https://doi.org/10.25105/jet.v3i1.15610>.