

# jurnal jas bu rucy

*by Jurnal Jas Bu Rucy*

---

**Submission date:** 18-Jan-2023 07:33PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1994719364

**File name:** JAS\_BU\_RUCY\_4.docx (247.31K)

**Word count:** 6879

**Character count:** 45642



## Determinan<sup>2</sup> Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik : Peran Moderator *Financial Reward*

Ruci Arizanda Rahayu<sup>1\*</sup>, Fitiyan Izzah Noor Abidin<sup>2</sup>

*This study aims to identify the Factors Influencing Career Selection of Accounting Students as public accountants, using Financial Rewards as a moderating variable for UMSIDA and UBHARA accounting students. The population or subjects in this study consisted of accounting study program students at Muhammadiyah University of Sidoarjo and Bhayangkara University Surabaya class of 2018. In this study a quantitative method was used by distributing questionnaires online. By using the slovin formula obtained as many as 80 respondents who were used in this study. The results of the study show that professional training influences career selection, social values affect career selection, work environment influences career selection, labor market considerations affect career selection, financial rewards influence career selection, professional training influences career selection with financial rewards. as moderator variable, social values on career selection with Financial Reward as moderator variable, Work environment on career selection with Financial Reward as moderator variable and Labor market considerations on career selection with Financial Reward as moderator variable.*

**Keywords:** professional training, social values, work environment, labor market considerations, career selection, public accounting, financial rewards

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi sebagai akuntan publik, dengan menggunakan Financial Rewards sebagai variabel moderasi mahasiswa akuntansi UMSIDA dan UBHARA. Populasi atau subjek dalam penelitian ini terdiri dari mahasiswa program studi akuntansi Universitas Muhammadiyah Sidoarjo dan Universitas Bhayangkara Surabaya angkatan 2018. Pada penelitian ini digunakan metode kuantitatif dengan penyebaran kuesioner secara online. Dengan menggunakan rumus slovin Diperoleh sebanyak 80 responden yang di gunakan pada penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan professional berpengaruh terhadap pemilihan karir, nilai-nilai sosial berpengaruh terhadap pemilihan karir, Lingkungan kerja berpengaruh terhadap pemilihan karir, Pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap pemilihan karir, *Financial Reward* berpengaruh terhadap pemilihan karir, Pelatihan professional terhadap pemilihan karir dengan *Financial Reward* sebagai variabel moderator, nilai-nilai sosial terhadap pemilihan karir dengan *Financial Reward* sebagai variabel moderator, Lingkungan kerja terhadap pemilihan karir dengan *Financial Reward* sebagai variabel moderator dan Pertimbangan pasar kerja terhadap pemilihan karir dengan *Financial Reward* sebagai variabel moderator.

**Keywords:** pelatihan professional , nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja , pemilihan karir , akuntan public , penghargaan finansial

### OPEN ACCESS

ISSN 2548 2254  
(online)

ISSN 2089 3833 (print)

\*Correspondence:  
penulis 1 email penulis 1

received:

Accepted:

Published:

Citation: 1 p and 2 ff  
(2019) Title Case Title  
(Big Kecil) Maximum  
16 word

### 3 PENDAHULUAN

Tujuan pendidikan akuntansi perguruan tinggi adalah menghasilkan lulusan yang memenuhi standar mutu, yang kemudian dapat menjadi tenaga ahli yang siap menghadapi tuntutan praktik akuntansi dan berkembang menjadi tenaga kerja yang cerdas (Heriansyah et al., 2018). Pada tahun 2019, okezone.com melaporkan, menurut Kementerian Riset dan Teknologi, Karir di bidang akuntansi mungkin menjadi impian banyak orang karena pengembalian karir yang terjamin. Selain itu, tugas departemen akuntansi sangat luas dan terbuka. Mengutip dari Finanku.com, profesi akuntan memang sangat menarik. Hal ini dikarenakan ahli akuntansi sangat dibutuhkan di semua perusahaan. Akuntansi merupakan fungsi lain yang dapat dikembangkan lebih lanjut dan sangat dibutuhkan dalam perusahaan (Akundutire & Olanipekun, 2013).

Memilih karir bagi mahasiswa merupakan tahap awal karir setelah lulus kuliah. Mahasiswa tahun terakhir sebelum lulus tentunya sudah memiliki rencana atau paling tidak memikirkan hal lain yang akan mereka lakukan setelah lulus (Jumiati, 2018). Pilihan karir mencerminkan minat, kepribadian, bakat, dan keterampilan hidup Anda. Individu mencari karir di mana mereka dapat menggunakan keterampilan dan bakat mereka dan mengekspresikan sikap mereka dan nilai-nilai mereka dalam hidup. Siapapun akan merasa nyaman dengan pilihan karir mereka jika dapat memenuhi keinginan serta minat dan kemampuan mereka (Karina et al., 2020).

2 Setiap orang pasti memiliki pekerjaan impiannya. Ilmu akuntansi sendiri memiliki cabang ilmu, serta profesi yang berkaitan dengan akuntansi. Pilihan karir yang dapat ditempuh seseorang dengan latar belakang akuntansi meliputi akuntan publik, akuntan pemerintah, akuntan bisnis, dan akuntan pengajar. Ini membedakan empat pilihan karir akuntan. Akuntan publik adalah akuntan independen yang bekerja untuk kepentingan publik (Susilowati et al., 2020). Akuntan pemerintah adalah akuntan yang dipekerjakan oleh departemen pemerintah, akuntan perusahaan adalah akuntan yang dipekerjakan oleh perusahaan, dan akuntan pengajar adalah akuntan yang bergerak di bidang pendidikan sebagai guru. Akuntan publik adalah akuntan yang telah memperoleh izin dari menteri keuangan untuk memberikan jasa akuntan publik di Indonesia, seperti jasa atestasi dan jasa non atestasi. Jasa atestasi meliputi audit umum atas laporan keuangan, pemeriksaan laporan keuangan prospektif, laporan pemeriksaan preform laporan keuangan, review laporan keuangan, dan jasa audit dan atestasi lainnya. Layanan non-pengesahan adalah layanan yang menyediakan akuntansi keuangan, manajemen, penagihan, pajak, layanan terkait konsultasi (Heriansyah et al., 2018).

Saat ini jumlah akuntan pemerintah di Indonesia masih sangat sedikit dibandingkan dengan negara-negara lain yang lebih kecil dari Indonesia (Jumiati, 2018). Hal ini menimbulkan ketimpangan antara akuntan publik yang tersedia dengan kebutuhan jasa akuntan publik perusahaan, apalagi banyak akuntan publik saat ini sudah tidak muda lagi. Hingga Mei 2017, menurut data yang terkumpul, 1.019 dari 52.637 akuntan terdaftar menjadi akuntan publik, meskipun peran akuntan publik yang dibutuhkan kota belum terpenuhi.

Selain itu, akuntan publik yang ada sebagian besar terkonsentrasi di pulau Jawa, khususnya di Jakarta dan sekitarnya. Jika anak muda menolak menjadi generasi penerus untuk menjadi akuntan publik di masa depan, negara ini akan terus berlutut dengan penurunan profesi ini (Heriansyah et al., 2016).

Keterbatasan akuntan pemerintah di Indonesia penting bagi mahasiswa untuk memilih karir sebagai akuntan publik. Profesi akuntan publik sendiri masih memiliki peluang yang besar karena meningkatnya kebutuhan akan jasa akuntan publik namun tidak dibarengi dengan jumlah akuntan publik yang baik, karena opini pasar tenaga kerja dapat mempengaruhi minat seseorang untuk bekerja. Faktor lain yang perlu diperhatikan dalam bursa kerja akuntan publik adalah adanya Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) sejak tahun 2015 yang memungkinkan akuntan asing masuk ke Indonesia dengan sangat mudah (Selvaraj & Ramapandian, 2020). Adanya MEA membuat persaingan di dunia kerja semakin ketat, khususnya profesi akuntan publik. Untuk saat ini peluang siapa saja untuk memiliki pekerjaan sebagai akuntan publik masih terbuka lebar, namun kurang diminati oleh kalangan muda dan lulusan baru. Padahal, profesi akuntan publik memberikan kesempatan kepada siapa saja untuk mengaudit laporan keuangan dari berbagai sumber, yang nantinya akan berbeda kualitasnya antara seseorang yang bekerja sebagai akuntan publik dengan seseorang yang bekerja sebagai akuntan perusahaan (Wongsodihardjo et al., 2020).

Proses menjadi akuntan publik tidaklah mudah, panjang dan mahal. Alhasil, profesi ini tidak begitu populer di Indonesia, terbukti dengan sedikitnya jumlah akuntan publik (Putra, 2021). Untuk menjadi akuntan terdaftar, seseorang harus terlebih dahulu mengikuti Ujian Sertifikasi Akuntan Bersertifikat untuk mendapatkan lisensi sebagai Akuntan Bersertifikat terlebih dahulu. Bahkan ketika banyak akuntan bersertifikat menjadi akuntan sewaan, mereka memutuskan untuk tidak menjadi akuntan sewaan. Menurut website IAPI, Saat ini terdapat 492 kantor akuntan publik yang beroperasi di Indonesia, namun baru 1133 akuntan yang lulus ujian sertifikasi dan terdaftar sebagai anggota IAPI. Hal ini juga menjadi salah satu penyebab mengapa jumlah auditor publik di Indonesia sangat sedikit (Wongsodihardjo et al., 2020).

Pertimbangan seseorang dalam hal penghargaan finansial seperti gaji, upah, maupun insentif dilakukan ketika memilih karir, terutama dalam profesi akuntan publik. Kantor akuntan publik memiliki cara tersendiri dalam membayar auditornya. Selisih gaji ini didasarkan pada banyaknya proyek klien yang dikerjakan oleh kantor akuntan publik (Janarti & Chariri, 2019).

Jika beruntung, akuntan publik bisa mendapatkan gaji tinggi. Namun, banyak juga yang bergaji rendah sehingga lulusan akuntansi baru lebih memilih menjadi auditor di instansi atau perusahaan pemerintah (Supriyanto, 2013). Sebagian besar auditor yang bekerja di kantor akuntan publik berhenti dari pekerjaannya karena gaji yang rendah. Kebutuhan pribadi mereka yang terus meningkat tidak sebanding dengan gaji mereka. Alasan ini terkadang mendorong auditor di kantor akuntan publik untuk keluar dan mengejar pekerjaan yang lebih baik. Hal ini menjadi salah satu penyebab menurunnya minat menjadi akuntan

publik (Rasmini, 2017).

Dalam penelitian ini, peneliti mengkaji beberapa faktor yang mempengaruhi pemilihan karir sebagai akuntan publik. Faktor-faktor yang memengaruhi pemilihan pekerjaan meliputi pelatihan kejuruan, persepsi pasar tenaga kerja, dan reputasi profesional (Ono et al., 2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi pilihan karir mahasiswa dan jenis karir yang akan mereka jalani merupakan hal yang menarik untuk diteliti karena dengan diketahuinya jenis karir yang diminati mahasiswa, maka dapat diketahui mengapa seseorang memilih karir tersebut (Haneef et al., 2020). Minat dan rencana karir yang jelas akan sangat berguna dalam penyusunan program agar mata kuliah dapat disampaikan secara efektif bagi mahasiswa yang memerlukannya (Karina et al., 2020). Jika karir mahasiswa akuntansi diakui, maka pendidikan akuntansi dapat merencanakan kurikulum berdasarkan tuntutan dunia kerja sehingga ketika mahasiswa lulus, mahasiswa dapat lebih mudah menyesuaikan kemampuannya dengan tuntutan dunia kerja. Jika profesi akuntan menghadapi tantangan yang lebih berat di masa mendatang, maka kesiapan terkait dengan profesionalisme mutlak akan dipertahankan untuk mendukung profesionalisme tersebut (Jumiati, 2018).

Yetti & Samsiah (2016) melakukan penelitian dan menemukan bahwa pelatihan profesional dan kepribadian tidak berpengaruh terhadap variabel pilihan karir mahasiswa akuntansi untuk menjadi akuntan publik, dan variabel pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja dan pandangan pasar tenaga kerja berpengaruh terhadap variabel pilihan karir akuntansi bagi mahasiswa untuk menjadi akuntan publik.

Pada awal tahun 2020, kantor akuntan publik bertanggung jawab atas laporan keuangan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) dan Kantor Akuntan Publik PT. Asabri (Persero) mendapat sanksi dari Kementerian Keuangan atas kasus modus perjudian nilai saham yang dianggap berdampak negatif terhadap perekonomian nasional. Koran.tempo.co melaporkan Kementerian Keuangan akan memberikan sanksi kepada Kantor Akuntan Publik (KAP) yang melakukan audit dan mengeluarkan pendapat yang tidak sesuai dengan kode etik atau standar auditing PT. Asuransi kami dan PT. Asabri adalah karakter. Sekretaris Jenderal Kementerian Keuangan Hadiyanto mengatakan, sanksi akan diberikan tergantung tingkat kesalahan kedua belah pihak berupa teguran atau pemberhentian sementara dari pekerjaan akuntan publik tersebut. "Sudah kami lakukan. KAP di Jiwasraya sudah kami awasi dan kendalikan," ujar Hadiyanto.

Kompensasi finansial adalah kesediaan seseorang untuk bekerja guna memenuhi kebutuhan sosialnya. Sebagai

Populasi adalah wilayah dimana dalam wilayah tersebut terdapat subyek atau objek yang akan diteliti dan dipelajari untuk diambil kesimpulan dalam penelitian tersebut (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa Aktif Strata Satu (S-1) pada prodi akuntansi angkatan 2018 Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo yang berjumlah 264 mahasiswa serta prodi akuntansi angkatan 2018 Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya yang berjumlah 143 mahasiswa. Alasan dipilihnya populasi

contoh kasus yang viral di media sosial pada tahun 2019 lalu tentang seorang lulusan baru dari sebuah universitas ternama di Indonesia, ia tak terima jika diberi gaji "hanya" sekitar 8 juta. Dari kasus-kasus tersebut, tampak bahwa imbalan finansial atau gaji dapat menjadi faktor utama persepsi seseorang terhadap pekerjaannya. Ketika datang ke kompensasi finansial, (Hapsoro & Hendrik, 2018) dalam penelitiannya, hasil analisis menunjukkan bahwa financial reward berpengaruh terhadap minat mahasiswa menjadi akuntan publik. Sementara (Chan, 2012) menemukan metode analisis yang berbeda, penghargaan finansial tidak berpengaruh pada minat siswa untuk menjadi akuntan publik. Perbedaan hasil analisis dalam hal ini disebabkan adanya perbedaan cara pandang di kalangan mahasiswa yang meyakini bahwa pengalaman kerja lebih penting daripada imbalan finansial. Alasan menggunakan imbalan uang sebagai variabel moderasi karena merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan pilihan karir yaitu dengan memberikan dorongan berupa hadiah atau reward. Adanya penghargaan merupakan insentif untuk mendorong mahasiswa meningkatkan pekerjaan dan karirnya guna memenuhi tuntutan tersebut (Selection, 2018).

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini menggunakan hubungan kausal yang bersifat sebab dan akibat sehingga terdapat variabel independen (variabel yang dipengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang mempengaruhi). Berdasarkan judul yang peneliti angkat, yaitu "Determinan Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik (Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi UMSIDA dan UBHARA)" maka penelitian ini akan dilakukan di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo yang bertempat di Jl. Mojopahit 666 Sidoarjo serta Universitas Bhayangkara Surabaya yang bertempat di Jl. A. Yani 114 Surabaya. Dalam penelitian ini ada 2 variabel, Variabel Dependen (Terikat). Menurut (Sugiyono., 2015) Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen (bebas). Yang menjadi variabel dependen dalam penelitian ini yaitu pemilihan karir sebagai akuntan publik (Y). Variabel Independen (Bebas), Menurut (Sugiyono., 2015) Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan pada faktor yang diukur (variabel dependen). Variabel dalam penelitian ini yaitu Penghargaan Finansial (X1), Pelatihan Professional (X2), Nilai-Nilai Sosial (X3), Lingkungan Kerja (X4), dan Pertimbangan Pasar Kerja (X5).

pada mahasiswa prodi akuntansi angkatan 2018 adalah 1. Mereka dianggap sudah memiliki rencana dan pemikiran tentang alternatif yang akan di tempuh setelah kelulusannya. 2. Mereka dianggap telah memiliki wawasan yang cukup mengenai profesi akuntan sehingga dapat memberikan jawaban yang sesuai dengan rencana mereka. Sampel merupakan jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono., 2015). Sampel dalam penelitian ini ditetapkan 80 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian Pengambilan sampel

diukur dengan menggunakan rumus Slovin. Rumus Slovin digunakan untuk populasi yang jumlahnya sudah diketahui secara pasti (Su. Pada penelitian ini ditetapkan tingkat kepercayaan 90% dengan tingkat kesalahan 10%. Teknik analisis data menggunakan PLS 3.2. Adapun beberapa pengujian yang dilakukan : Evaluasi Outer Model (Measurement Model), Hasil Analisis Koefisien Jalur Inner Model, dan Pengujian Hipotesis

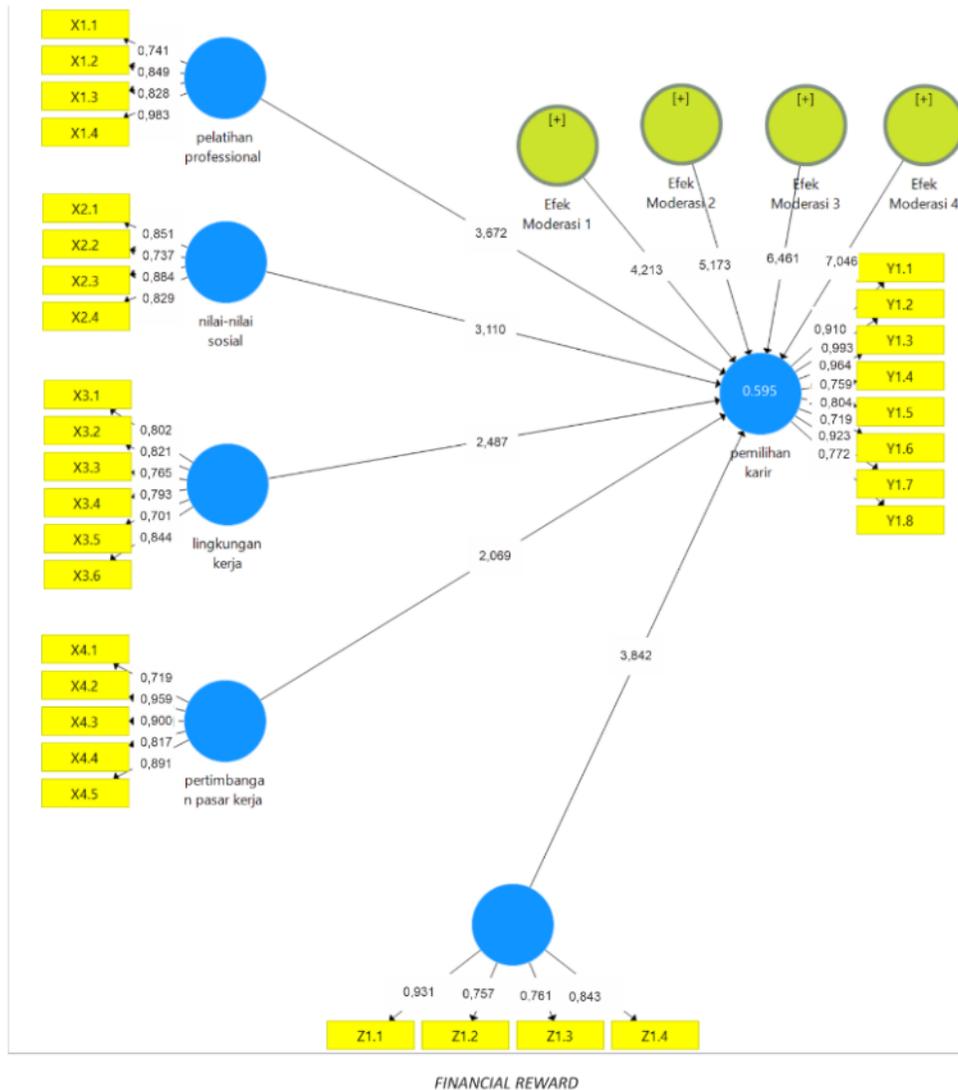
## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisis Data

#### a. Evaluasi Outer Model (Measurement Model)

TABEL 2. Outer Loadings (Measurement Model)

	<i>Financial Reward</i>	lingkungan kerja	nilai-nilai sosial	pelatihan professional	pemilihan karir	pertimbangan pasar kerja
X1.1				0,741		
X1.2				0,849		
X1.3				0,828		
X1.4				0,983		
X2.1			0,851			
X2.2			0,737			
X2.3			0,884			
X2.4			0,829			
X3.1		0,802				
X3.2		0,821				
X3.3		0,765				
X3.4		0,793				
X3.5		0,701				
X3.6		0,844				
X4.1						0,719
X4.2						0,959
X4.3						0,900
X4.4						0,817
X4.5						0,891
Y1.1					0,910	
Y1.2					0,993	
Y1.3					0,964	
Y1.4					0,759	
Y1.5					0,804	
Y1.6					0,719	
Y1.7					0,923	
Y1.8					0,772	
Z1.1	0,931					
Z1.2	0,757					
Z1.3	0,761					
Z1.4	0,843					



**GAMBAR 1. Loading Factor**

Berdasarkan hasil yang diperoleh dengan menggunakan SmartPLS, Tabel 1 menunjukkan bahwa semua indikator memiliki validitas yang baik karena loading factor-nya di atas 0,7. Oleh karena itu, uji validitas dengan pembebanan eksternal selesai. Hal ini menunjukkan bahwa model pengukuran memiliki potensi untuk pengujian lebih lanjut.

Selanjutnya untuk menguji reliabilitas konstruk

hal ini ditunjukkan pada penelitian ini dengan basis cronbach's alpha, composite reliability and average extract (AVE), menunjukkan bahwa nilai semua konstruk lebih besar dari batas minimal cronbach's alpha lebih besar dari 0,7, composite reliability lebih besar atau sama dengan 0,70 dan AVE lebih besar atau sama dengan 0,5 (Hair et al., 2014). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel berikut :

**TABEL 3. Composite Reliability dan Average Variance Extracted**

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
<i>Financial Reward</i>	<b>0,787</b>	<b>0,866</b>	<b>0,813</b>	<b>0,533</b>
lingkungan kerja	<b>0,847</b>	<b>0,775</b>	<b>0,844</b>	<b>0,559</b>
nilai-nilai sosial	<b>0,713</b>	<b>0,761</b>	<b>0,824</b>	<b>0,548</b>
pelatihan professional	<b>0,821</b>	<b>0,827</b>	<b>0,882</b>	<b>0,655</b>
pemilihan karir	<b>0,928</b>	<b>0,866</b>	<b>0,824</b>	<b>0,624</b>
pertimbangan pasar kerja	<b>0,808</b>	<b>0,898</b>	<b>0,736</b>	<b>0,663</b>

Berdasarkan Tabel 3 terlihat bahwa nilai composite reliability untuk semua konstruk berada di atas 0,7. Dengan demikian, semua hasil dalam model estimasi memenuhi persyaratan reliabilitas konsistensi internal. Demikian pula, mengingat nilai alpha Cronbach, lebih besar dari 0,7. Dengan demikian, alfa Cronbach memenuhi kriteria penerimaan. Nilai AVE pada tabel

juga diindikasikan lebih besar dari 0,50, dan indikator yang digunakan memenuhi syarat validitas konvergen (Hair, 2014). Selain itu, pengukuran validitas diskriminan konsisten dengan prinsip bahwa parameter konstruk yang berbeda tidak boleh berkorelasi tinggi. Uji validitas diskriminan dilakukan dengan menguji nilai cross-loading. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai cross-loading seperti terlihat pada tabel berikut.

**TABEL 4. Nilai Cross Loading**

	<i>Financial Reward</i>	lingkungan kerja	nilai-nilai sosial	pelatihan professional	pemilihan karir	pertimbangan pasar kerja
X1.1	0,055	0,454	0,213	<b>0,741</b>	0,513	0,349
X1.2	0,098	0,223	0,145	<b>0,485</b>	0,192	0,089
X1.3	-0,144	0,107	0,540	<b>0,528</b>	0,328	0,242
X1.4	0,077	0,143	0,517	<b>0,598</b>	0,292	0,038
X2.1	0,031	0,381	<b>0,851</b>	0,350	0,410	0,371
X2.2	-0,022	0,331	<b>0,737</b>	0,549	0,336	0,240
X2.3	0,048	0,048	<b>0,488</b>	0,505	0,223	-0,063
X2.4	0,016	0,445	<b>0,829</b>	0,364	0,384	0,329
X3.1	-0,002	<b>0,802</b>	0,418	0,498	0,269	0,394
X3.2	-0,031	<b>0,248</b>	0,175	0,196	0,023	-0,050
X3.3	0,332	<b>0,218</b>	0,164	0,171	-0,005	0,106
X3.4	0,298	<b>0,179</b>	0,083	0,049	0,013	0,124
X3.5	0,082	<b>0,212</b>	-0,056	-0,079	0,000	0,264
X3.6	-0,052	<b>0,348</b>	0,044	-0,096	0,173	0,262
X4.1	-0,042	0,478	0,293	0,218	0,401	<b>0,719</b>
X4.2	0,114	0,196	0,099	0,237	0,380	<b>0,596</b>
X4.3	-0,049	-0,102	-0,080	0,010	-0,123	<b>-0,161</b>
X4.4	-0,070	0,187	0,295	0,117	0,191	<b>0,482</b>
X4.5	0,057	0,396	0,062	0,311	0,121	<b>0,429</b>
Y1.1	-0,114	0,341	0,163	0,109	<b>0,430</b>	0,581
Y1.2	-0,098	0,091	0,135	-0,061	<b>0,299</b>	0,220
Y1.3	-0,011	0,226	0,187	0,186	<b>0,364</b>	0,217

nama pebisnis	Judul artikel					
Y1.4	-0,054	-0,002	-0,040	0,022	0,276	0,127
Y1.5	0,053	-0,002	-0,002	-0,010	-0,080	-0,059
Y1.6	-0,091	0,119	0,240	0,483	0,719	0,315
Y1.7	-0,074	-0,026	0,271	0,432	0,431	-0,082
Y1.8	0,024	0,352	0,463	0,528	0,772	0,388
Z1.1	0,931	-0,047	0,034	-0,009	-0,103	0,056
Z1.2	0,757	-0,008	-0,035	0,081	-0,052	-0,024
Z1.3	0,676	0,002	0,120	0,086	0,005	0,037
Z1.4	0,484	0,048	0,082	0,041	-0,023	0,047

Melihat Gambar 4 di atas, masing-masing indikator menunjukkan nilai loading factor yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan metode lainnya. Dengan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator dalam penelitian ini sudah memadai atau memenuhi syarat validitas diskriminan.

Langkah selanjutnya dalam mencapai Discriminant Validity dapat dilakukan dengan

membandingkan akar AVE (square root of average variance extract) dengan masing-masing hasil untuk hubungan antara hasil berbasis model dan hasil lainnya. Setiap model dikatakan memenuhi persyaratan validitas diskriminan jika akar AVE setiap konstruk lebih besar dari akar AVE yang terkait dengan konstruk lainnya dalam model. Hasil penelitian terkait diskriminasi ditunjukkan pada tabel berikut:

TABEL 5. Nilai Akar AVE Kriteria Fornell-Larcker

	FINANCIAL REWARD	lingkungan kerja	nilai-nilai sosial	pelatihan profesional	pemilihan karir	pertimbangan pasar kerja
FINANCIAL REWARD	0,730					
lingkungan kerja	-0,029	0,398				
nilai-nilai sosial	0,022	0,439	0,740			
pelatihan profesional	0,027	0,429	0,567	0,596		
pemilihan karir	-0,096	0,364	0,467	0,600	0,473	
pertimbangan pasar kerja	0,038	0,534	0,337	0,349	0,547	0,513

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai akar AVE dari diagonal lebih besar dari nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model ini. Dengan demikian hasil perhitungan tersebut dapat dinyatakan bahwa model dengan indikatornya telah memenuhi syarat validitas diskriminan.

a. Evaluasi Inner model (model Struktural)

Evaluasi model internal atau model struktural dilakukan untuk menunjukkan jalur hipotesis efek eksponensial antar konstruk. Nilai yang dihasilkan dalam analisis jalur koefisien menjadi dasar saat estimasi dilakukan. Hasil yang bernilai positif menunjukkan efek positif dan jika hasilnya bernilai negatif, hasilnya negatif atau tidak berpengaruh. Nilai koefisien jalur yang diperoleh bertanda positif dan semakin tinggi hasilnya.

Menguji hubungan dan tingkat signifikansi antar variable dalam evaluasi inner model dengan PLS dalam penelitian ini menggunakan beberapa parameter diantaranya *Coefficient of Determinant* ( $R^2$ ), *Cross Validated redundancy* atau *inner model predictive relevance* ( $Q^2$ ) dan *path coefficient*. Hair dkk (2014) menjelaskan bahwa parameter *Coefficient of Determinant* ( $R^2$ ) menunjukkan kombinasi pengaruh atas variable eksogen terhadap variable endogen. Sebagaimana persyaratan sebelumnya bahwa nilai *R-square* ( $R^2$ ) Yang memenuhi kriteria termasuk yang termasuk dalam kategori model kuat dengan nilai 0,75 atau lebih, nilai 0,5 sebagai indeks model sedang dan nilai 0,25 mengandung indeks model lemah. Penelitian ini menunjukkan hasil analisis R-squared ( $R^2$ ) seperti terlihat pada tabel berikut;

TABEL 6. Nilai R-Square

	R Square	Adjusted R Square
pemilihan karir	0,895	0,943

Tabel di atas menunjukkan bahwa hasil menunjukkan model yang kuat dengan nilai R-squared 0,895 di atas 0,75.

1. Hasil Analisis Koefisien Jalur Inner Model

TABEL 7. Hasil Pengujian Koefisien Jalur Inner Model

No	Hubungan Variabel		Koefisien Jalur
1	Efek Moderasi 1	pemilihan karir	0,275
2	Efek Moderasi 2	pemilihan karir	0,196
3	Efek Moderasi 3	pemilihan karir	0,226
4	Efek Moderasi 4	pemilihan karir	0,116
5	Financial Reward	pemilihan karir	0,101
6	pelatihan professional	pemilihan karir	0,383
7	nilai-nilai sosial	pemilihan karir	0,184
8	lingkungan kerja	pemilihan karir	0,740
9	pertimbangan pasar kerja	pemilihan karir	0,410

Pelatihan kejuruan memiliki hubungan arah yang positif dengan pilihan karir. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,383. Koefisien positif berarti ada hubungan langsung antara pelatihan kejuruan dan pilihan karir.

nilai-nilai sosial terhadap pemilihan karir mempunyai koefisien dengan arah positif. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur sebesar 0,184. Koefisien bernilai positif memiliki arti hubungan searah antara nilai-nilai sosial dengan pemilihan karir.

Lingkungan kerja terhadap pemilihan karir ini memiliki koefisien dalam arah positif. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,740. Koefisien positif berarti terdapat hubungan searah antara lingkungan kerja dengan pilihan karir.

Pertimbangan pasar kerja terhadap pemilihan karir mempunyai koefisien dengan arah positif. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur sebesar 0,410. Koefisien bernilai positif memiliki arti hubungan searah antara pertimbangan pasar kerja dengan pemilihan karir.

Financial Reward terhadap pemilihan karir mempunyai koefisien arah positif. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,101. Koefisien positif berarti ada hubungan searah antara penghargaan finansial dan pilihan karir.

Pelatihan professional terhadap pemilihan karir dengan Financial Reward sebagai variabel moderator mempunyai koefisien dengan arah positif. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur sebesar 0,275. Koefisien bernilai positif memiliki arti hubungan searah antara pelatihan

professional terhadap pemilihan karir dengan Financial Reward sebagai variabel moderator.

nilai-nilai sosial terhadap pemilihan karir dengan Financial Reward sebagai variabel moderator mempunyai koefisien dengan arah positif. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur sebesar 0,196. Koefisien bernilai positif memiliki arti hubungan searah antara nilai-nilai sosial terhadap pemilihan karir dengan Financial Reward sebagai variabel moderator.

Lingkungan kerja terhadap pemilihan karir dengan Financial Reward sebagai variabel moderator mempunyai koefisien arah positif. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,226. Koefisien positif berarti ada hubungan langsung antara lingkungan kerja dan pilihan karir dengan financial reward sebagai variabel manajerial.

Pertimbangan pasar kerja terhadap pemilihan karir dengan Financial Reward sebagai variabel moderator mempunyai koefisien dengan arah positif. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur sebesar 0,116. Koefisien bernilai positif memiliki arti hubungan searah antara pertimbangan pasar kerja terhadap pemilihan karir dengan Financial Reward sebagai variabel moderator.

b. Pengujian Hipotesis

a) Pengaruh Langsung (Direct Effect) Antar Variabel

Langkah selanjutnya dengan SEM-PLS dalam penelitian ini adalah menguji hipotesis pengaruh langsung antar variabel dengan menggunakan SmartPLS 3.2 untuk semua sampel dan menunjukkan hasil bootstrapping pada Tabel 4.10 dan Gambar 4.2 sebagai berikut:

TABEL 8. Result for Inner Weight

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (l O/STDEV l)	P Values
Efek Moderasi 1 -> pemilihan karir	0,275	0,532	0,227	4,213	0,009
Efek Moderasi 2 -> pemilihan karir	0,196	0,344	0,167	5,173	0,004
Efek Moderasi 3 -> pemilihan karir	0,226	0,485	0,155	6,461	0,008
Efek Moderasi 4 -> pemilihan karir	0,116	0,198	0,111	7,046	0,009
Financial Reward -> pemilihan karir	0,101	0,842	0,120	3,842	0,002
lingkungan kerja ->	0,740	0,514	0,152	2,487	0,008

pemilihan karir					
nilai-nilai sosial -> pemilihan karir	0,184	0,177	0,166	3,110	<b>0,000</b>
pelatihan professional -> pemilihan karir	0,383	0,301	0,229	3,672	<b>0,008</b>
pertimbangan pasar kerja -> pemilihan karir	0,410	0,347	0,198	2,069	<b>0,042</b>

Hasil pengujian dapat diinterpretasikan berdasarkan pengaruh langsung antar variabel sebagai berikut:

**a) Pelatihan Professional Berpengaruh Terhadap Pemilihan Karir**

Pada tabel 8 hasil pengujian Pelatihan Professional Berpengaruh Terhadap Pemilihan Karir menunjukkan bahwa t-statistics dengan nilai 3,672 yang berarti bahwa Pelatihan Professional mempengaruhi Pemilihan Karir secara positif. Dengan P Values 0,008, hal ini dapat dijelaskan bahwa Pelatihan Professional Berpengaruh Terhadap Pemilihan Karir. Semakin tinggi Pelatihan Professional, semakin mempengaruhi pemilihan karir. Dengan demikian, hipotesis pertama penelitian ini didukung.

**b) Nilai-Nilai Sosial Berpengaruh Terhadap Pemilihan Karir**

Pada tabel 8 hasil pengujian Nilai-Nilai Sosial Berpengaruh Terhadap Pemilihan Karir menunjukkan bahwa t-statistics dengan nilai 3,110 yang berarti bahwa Nilai-Nilai Sosial mempengaruhi Pemilihan Karir secara positif. Dengan P Values 0,000, hal ini dapat dijelaskan bahwa Nilai-Nilai Sosial Berpengaruh Terhadap Pemilihan Karir. Semakin tinggi Nilai-Nilai Sosial yang di hadapi akan berdampak pada meningkatnya Pemilihan Karir. Dengan demikian hipotesis kedua penelitian ini didukung.

**c) Lingkungan kerja Berpengaruh Terhadap Pemilihan Karir**

Pada tabel 8 hasil pengujian Lingkungan kerja Berpengaruh Terhadap Pemilihan Karir menunjukkan bahwa t-statistics dengan nilai 2,487

**b) Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect) Antar Variabel**

Pengujian selanjutnya dalam penelitian ini yaitu menguji pengaruh tidak langsung (indirect effect)

**TABEL 9. Result For Indirect Effect**

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (l O/STDEV l)	P Values
Efek Moderasi 1 -> pemilihan karir	0,275	0,532	0,227	4,213	<b>0,009</b>
Efek Moderasi 2 -> pemilihan karir	0,196	0,344	0,167	5,173	<b>0,004</b>
Efek Moderasi 3 -> pemilihan karir	0,226	0,485	0,155	6,461	<b>0,008</b>
Efek Moderasi 4 -> pemilihan karir	0,116	0,198	0,111	7,046	<b>0,009</b>

yang berarti bahwa Lingkungan kerja mempengaruhi Pemilihan Karir secara positif. Dengan P Values 0,008, hal ini dapat dijelaskan bahwa Lingkungan kerja Berpengaruh Terhadap Pemilihan Karir. Semakin tinggi Lingkungan kerja yang di hadapi akan berdampak pada meningkatnya Pemilihan Karir. Dengan demikian hipotesis ketiga penelitian ini didukung.

**d) Pertimbangan pasar kerja Berpengaruh Terhadap Pemilihan Karir**

Pada tabel 8 hasil pengujian Pertimbangan pasar kerja Berpengaruh Terhadap Pemilihan Karir menunjukkan bahwa t-statistics dengan nilai 2,069 yang berarti bahwa Pertimbangan pasar kerja mempengaruhi Pemilihan Karir secara positif. Dengan P Values 0,042, hal ini dapat dijelaskan bahwa Pertimbangan pasar kerja Berpengaruh Terhadap Pemilihan Karir. Semakin tinggi Pertimbangan pasar kerja yang di hadapi akan berdampak pada meningkatnya Pemilihan Karir. Dengan demikian hipotesis keempat penelitian ini didukung.

**e) Financial Reward Berpengaruh Terhadap Pemilihan Karir**

Pada tabel 8 hasil pengujian Financial Reward Berpengaruh Terhadap Pemilihan Karir menunjukkan bahwa t-statistics dengan nilai 3,842 yang berarti bahwa Financial Reward mempengaruhi Pemilihan Karir secara positif. Dengan P Values 0,002, hal ini dapat dijelaskan bahwa Financial Reward Berpengaruh Terhadap Pemilihan Karir. Semakin tinggi Financial Reward yang di hadapi akan berdampak pada meningkatnya Pemilihan Karir. Dengan demikian hipotesis kelima penelitian ini didukung.

yang dihipotesiskan antar variabel dengan menggunakan prosedur bootstrapping Smart PLS 3.2 melalui variabel mediasi.:

Analisis selanjutnya adalah uji hipotesis peran mediasi dengan variabel dalam penelitian ini yang

dilakukan sesuai dengan tahapan yang dilakukan oleh (Hair, 2014)) dapat dijelaskan sebagai berikut :

#### 1. Pelatihan Professional Terhadap Pemilihan Karir Dengan Financial Reward Sebagai Variabel Moderator

Pada Tabel 9 pengujian Pelatihan Professional dengan Penghargaan Finansial sebagai variabel moderator Terhadap Pemilihan Karir, hasil menunjukkan bahwa t-statistik dengan nilai 4,213 berarti Penghargaan Finansial dalam Pelatihan Professional. Dengan P Values 0,009, hal ini dapat dijelaskan bahwa Financial Reward memperkuat Pelatihan Professional positif dan signifikan terhadap Pemilihan Karir. Semakin tinggi Financial Reward yang di hadapi akan berdampak pada meningkatnya pengaruh Pelatihan Professional Terhadap Pemilihan Karir. Dengan demikian hipotesis keenam penelitian ini didukung.

#### 2. Nilai-Nilai Sosial Terhadap Pemilihan Karir Dengan Financial Reward Sebagai Variabel Moderator

Pada tabel 9 hasil pengujian Nilai-Nilai Sosial Terhadap Pemilihan Karir Dengan Financial Reward Sebagai Variabel Moderator menunjukkan bahwa t-statistics dengan nilai 5,173 yang berarti bahwa Financial Reward memperkuat Nilai-Nilai Sosial Terhadap Pemilihan Karir. Dengan P Values 0,004, hal ini dapat dijelaskan bahwa Financial Reward memperkuat Nilai-Nilai Sosial positif dan signifikan terhadap Pemilihan Karir. Semakin tinggi Financial Reward yang di hadapi akan berdampak pada meningkatnya pengaruh Nilai-Nilai Sosial Terhadap Pemilihan Karir. Dengan demikian hipotesis ketujuh penelitian ini didukung.

#### 3. Lingkungan Kerja Terhadap Pemilihan Karir Dengan Financial Reward Sebagai Variabel Moderator

Pada tabel 9 hasil pengujian Lingkungan kerja Terhadap Pemilihan Karir Dengan Financial Reward Sebagai Variabel Moderator menunjukkan bahwa t-statistics dengan nilai 6,461 yang berarti bahwa Financial Reward memperkuat Lingkungan kerja Terhadap Pemilihan Karir. Dengan P Values 0,008, hal ini dapat dijelaskan bahwa Financial Reward memperkuat Lingkungan kerja positif dan signifikan terhadap Pemilihan Karir. Semakin tinggi Financial Reward yang di hadapi akan berdampak pada meningkatnya pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Pemilihan Karir.

Dengan demikian hipotesis kedelapan penelitian ini didukung.

#### 4. Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Pemilihan Karir Dengan Financial Reward Sebagai Variabel Moderator

Pada tabel 9 hasil pengujian Pertimbangan pasar kerja Terhadap Pemilihan Karir Dengan Financial Reward Sebagai Variabel Moderator menunjukkan bahwa t-statistics dengan nilai 7,046 yang berarti bahwa Financial Reward memperkuat Pertimbangan pasar kerja Terhadap Pemilihan Karir. Dengan P Values 0,009, hal ini dapat dijelaskan bahwa Financial Reward memperkuat Pertimbangan pasar kerja positif dan signifikan terhadap Pemilihan Karir. Semakin tinggi Financial Reward yang di hadapi akan berdampak pada meningkatnya pengaruh Pertimbangan pasar kerja Terhadap Pemilihan Karir. Dengan demikian hipotesis kedelapan penelitian ini didukung.

#### 2. Pembahasan

##### a) Pelatihan Professional Berpengaruh Terhadap Pemilihan Karir

Pelatihan profesional merupakan pelatihan yang diberikan untuk peningkatan kemampuan dan keahlian suatu profesi (Myla et al., 2019). Pelatihan professional juga merupakan suatu persiapan dan pelatihan yang harus dilakukan sebelum memulai suatu karir (Kingoo, 2018). Untuk menjadi seorang akuntan publik diperlukan memenuhi persyaratan sebagai seorang professional dengan menjalani pelatihan teknis dan berpengalaman dibidang auditing serta memiliki pengalaman di bidang audit umum atas laporan finansial atau keuangan dengan memiliki 1000 jam kerja dalam waktu 5 tahun dan memiliki 500 jam kerja paling sedikit. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian (Fajriani et al., 2022) yang mengungkapkan bahwa pelatihan professional berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik. Responden mahasiswa secara umum mempunyai pandangan bahwa akuntan publik maupun non publik memiliki perbedaan dalam pelatihan professional dalam bekerja. Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut dibuktikan bahwa pelatihan professional berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik.

##### b) Nilai-Nilai Sosial Berpengaruh Terhadap Pemilihan Karir

Nilai-nilai sosial ditunjukkan sebagai faktor yang menampakkan kemampuan seseorang pada masyarakatnya, atau dengan kata lain nilai-nilai sosial adalah nilai seseorang dari sudut pandang orang lain di lingkungannya (Sakina, 2020). Dalam penelitiannya menunjukkan bahwa nilai sosial dipertimbangkan dalam memilih profesi. Mahasiswa akuntansi menganggap akuntan publik lebih memberikan kesempatan untuk menyediakan jasa sosial dan lebih prestisius dibandingkan profesi akuntan perusahaan (Khan, 2020). nilai-nilai sosial dipertimbangkan oleh mahasiswa akuntansi dalam memilih profesi yang meliputi: kesempatan berinteraksi, kepuasan pribadi, kesempatan untuk menjalankan hobi, dan perhataan

perilaku individu. Pendapat mahasiswa akuntansi juga berbeda-beda tergantung pada bidang pekerjaan atau profesi yang akan mereka pilih nantinya. mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik mengharapkan dengan ditugaskannya seorang akuntan publik di berbagai tempat dan perusahaan memiliki berbagai ciri dan kondisi yang berbeda maka bisa menambah pengetahuannya di bidang selain akuntansi karena interaksi yang dilakukan tidak hanya dengan sesama akuntan, pengalaman kerja yang didapatkan juga semakin bervariasi dan terbukanya kesempatan untuk dipromosikan atau mempromosikan jasanya sebagai akuntan publik (Idowu & Ekiti, 2022).

#### c) Lingkungan kerja Berpengaruh Terhadap Pemilihan Karir

Lingkungan kerja menunjukkan bagaimana suasana pekerjaan dari profesi yang dipilih (Kristanti et al., 2021). Suasana kerja disini meliputi sifat kerja (rutin, atraktif, lembur), tingkat persaingan antar karyawan, dan tekanan dari pekerjaan yang diberikan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jumiati, 2018) menunjukkan bahwa karir sebagai akuntan publik dianggap karir yang jenis pekerjaannya tidak rutin, lebih atraktif dan banyak tantangannya, tidak dapat dengan cepat terselesaikan. Hasil penelitian oleh (Karina et al., 2020) mengatakan mahasiswa mempertimbangkan faktor lingkungan kerja dalam pemilihan karir mereka sebagai akuntan publik. karena pekerjaannya yang tidak rutin dan kaku sehingga mereka menganggap bahwa lingkungan kerja sebagai akuntan publik lebih memberikan kesempatan kepada mereka untuk menjalankan aktivitas secara leluasa. Teori perkembangan karir yang dikemukakan oleh (Darmawan & Rosidi, 2015) menyebutkan bahwa stabilitas karir sangat bergantung pada dominasi orientasi personal individu yang dipengaruhi oleh lingkungannya, sehingga mahasiswa perlu mempertimbangkan faktor lingkungan kerja dari suatu karir yang diinginkannya sebelum melakukan pemilihan karir.

#### d) Pertimbangan pasar kerja Berpengaruh Terhadap Pemilihan Karir

Pertimbangan pasar kerja meliputi keamanan kerja dan tersedianya lapangan kerja atau kemudahan mengakses lowongan kerja (Shibly & Weerasingh, 2019). Keamanan kerja merupakan faktor dimana karir yang dipilih dapat bertahan dalam jangka waktu yang cukup lama. Jauh dari kasus PHK (Mohamed et al., 2020). Karir yang diharapkan bukan pilihan karir sementara, akan tetapi harus dapat terus berlanjut sampai seseorang nantinya akan pensiun (Heriansyah et al., 2016). Penelitian yang dilakukan oleh (Heriansyah et al., 2016) menjelaskan bahwa pertimbangan pasar kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan publik. mahasiswa akuntansi mempertimbangkan tersedianya penawaran lapangan kerja dan keamanan kerja saat memilih karir karena mahasiswa tersebut beranggapan bahwa mungkin suatu

saat karir yang mereka pilih saat ini bukanlah karir yang sama di masa depan.

#### e) *Financial Reward* Berpengaruh Terhadap Pemilihan Karir

Penghargaan finansial merupakan salah satu faktor yang terkait dengan pilihan karir dalam beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya mengenai besaran imbalan finansial yang diperoleh (Rosli et al., 2022). Hal ini membuktikan keinginan manusia terhadap stabilitas ekonomi untuk merasakan keamanan dalam ekonominya. Penghargaan finansial adalah variabel yang dipertimbangkan dan memiliki pengaruh dalam pemilihan karir menjadi akuntan publik (Wongsodihardjo et al., 2020). Karir pada Kantor Akuntan Publik (KAP) dapat memperoleh pendapatan yang besar dibandingkan dengan jenjang karir yang lain. Semakin banyak perusahaan atau klien yang menggunakan jasa akuntan publik, maka semakin tinggi pula penghasilan yang diperoleh. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Chan, 2012) yang menyatakan bahwa variabel penghargaan finansial berpengaruh positif signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik.

#### f) Pelatihan Professional Terhadap Pemilihan Karir Dengan *Financial Reward* Sebagai Variabel Moderator

Penghargaan finansial dipertimbangkan saat memilih karier sebagai akuntan publik. Ini mungkin karena mahasiswa yang tertarik untuk bekerja sebagai akuntan publik lebih tertarik pada berbagai pengalaman yang akan mereka dapatkan selama bekerja daripada mencari imbalan uang (Yousaf et al., 2014). Penghargaan finansial adalah yang paling dicari oleh pekerja muda yang ingin memasuki pasar tenaga kerja, pengalaman kerja, kesempatan kerja untuk mendapatkan keterampilan baru dan potensi pertumbuhan menjadi faktor utama yang dipertimbangkan dalam memilih karir. Penelitian ini sesuai dengan teori motivasi yang menyatakan bahwa seseorang termotivasi untuk melakukan suatu tugas guna memenuhi kebutuhan seperti kebutuhan psikologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, dan kebutuhan sosial. Setelah persyaratan ini dipenuhi, imbalan finansial kemudian dipertimbangkan (Zaraket & Saber, 2017).

#### g) Nilai-Nilai Sosial Terhadap Pemilihan Karir Dengan *Financial Reward* Sebagai Variabel Moderator

Nilai-nilai sosial dalam pemilihan karir menjadi akuntan publik sangatlah diperlukan seperti halnya berinteraksi dengan orang lain, hal ini dikarenakan kesempatan berinteraksi dengan orang lain dianggap dapat meningkatkan hubungan tidak hanya sesama akuntan saja namun juga dengan para ahli dibidangnya. Dengan adanya financial reward akan memperkuat hubungan nilai-nilai sosial terhadap pemilihan karir. Karir pada Kantor Akuntan Publik (KAP) dapat memperoleh pendapatan yang besar dibandingkan dengan jenjang karir yang lain. Semakin banyak perusahaan atau klien yang menggunakan jasa akuntan publik, maka semakin tinggi pula penghasilan yang diperoleh. Jika penghasilan yang ditawarkan tinggi dan interaksi orang-orang disana bagus maka minat untuk pemilihan karir di KAP akan

## KESIMPULAN

### h) Lingkungan Kerja Terhadap Pemilihan Karir Dengan Financial Reward Sebagai Variabel Moderator

Lingkungan kerja adalah keadaan serta atmosfer dimana para pegawai tersebut melakukan tugas serta pekerjaannya dengan optimal (Wongsodihardjo et al., 2020). Dalam riset yang dicoba oleh (Wongsodihardjo et al., 2020), suatu pekerjaan yang mempunyai area kerja yang baik, membagikan rasa nyaman serta aman kepada pelaku karir ini sehingga dapat mempengaruhi minat mahasiswa dalam memilih karir selaku akuntan. Dengan adanya Penghargaan finansial akan memperkuat lingkungan kerja terhadap pemilihan karir. Karir pada Kantor Akuntan Publik (KAP) dapat memperoleh pendapatan yang besar dibandingkan dengan jenjang karir yang lain. Semakin banyak perusahaan atau klien yang menggunakan jasa akuntan publik, maka semakin tinggi pula penghasilan yang diperoleh. Jika penghasilan yang ditawarkan tinggi dan lingkungan kerja mendukung maka minat untuk pemilihan karir di KAP akan semakin tinggi.

### i) Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Pemilihan Karir Dengan Financial Reward Sebagai Variabel Moderator

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kombinasi financial rewards dan persepsi pasar tenaga kerja merangsang minat mahasiswa akuntansi untuk memilih karir sebagai akuntan publik. Mengingat bahwa ada keamanan kerja di pasar kerja saat memilih karir akuntan publik, inilah yang benar-benar dipikirkan siswa tentang karir akuntan publik. Siswa mempertimbangkan karir di akuntan publik untuk memberikan keamanan kerja yang lebih besar. Saat ini banyak perusahaan yang merumahkan karyawan karena masalah keuangan organisasi, dan pengamatan ini membuat mahasiswa lebih tertarik untuk menjadi untan pemerintah dari segi keamanan kerja. Penelitian ini konsisten dengan teori motivasi, yang menjelaskan bahwa motivasi dapat dikembangkan sendiri atau dari berbagai kekuatan eksternal berupa imbalan moneter atau nonmoneter yang dapat memiliki efek positif atau negatif tergantung pada keadaan individu. Penelitian (Jumiati, 2018) menunjukkan bahwa siswa mungkin memiliki ekspektasi yang lebih tinggi terhadap dana pensiun dan gaji yang tinggi/berbeda, tetapi bukan dana pensiun. Penghargaan finansial adalah pencapaian kembali pekerjaan, yang pada dasarnya diyakini sebagai daya tarik utama bagi sebagian besar perusahaan yang memberikan kepuasan kepada karyawannya. Upah dan gaji memungkinkan pekerja untuk memenuhi kebutuhan fisik mereka, kondisi sosial dan harga diri untuk mendapatkan kepuasan kerja dari pekerjaan sebelumnya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Karina et al., 2020) Menemukan hasil analisis simultan variabel risiko pekerjaan atau karir yang mempengaruhi minat mahasiswa menjadi akuntan publik.

Dari Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Pelatihan professional berpengaruh terhadap pemilihan karir, nilai-nilai sosial berpengaruh terhadap pemilihan karir, Lingkungan kerja berpengaruh terhadap pemilihan karir, Pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap pemilihan karir, *Financial Reward* berpengaruh terhadap pemilihan karir, Pelatihan professional terhadap pemilihan karir dengan *Financial Reward* sebagai variabel moderator, nilai-nilai sosial terhadap pemilihan karir dengan *Financial Reward* sebagai variabel moderator, Lingkungan kerja terhadap pemilihan karir dengan *Financial Reward* sebagai variabel moderator dan Pertimbangan pasar kerja terhadap pemilihan karir dengan *Financial Reward* sebagai variabel moderator. Saran yang dapat di berikan peneliti diantaranya : Pada penelitian berikutnya diharapkan dapat menambahkan jumlah sampel pada penelitian berikutnya, Pada penelitian berikutnya diharapkan dapat dikembangkan lebih lanjut dengan memperluas lokasi penelitian tidak hanya Universitas Muhammadiyah Sidoarjo dan Univesitas Bhayangkara Surabaya, melainkan dapat menggunakan sampel mahasiswa akuntansi dari perguruan tinggi negeri dan swasta lainnya, Pada penelitian berikutnya diharapkan penelitian dapat mengembangkan penelitian ini lebih lanjut dengan mengkaji faktor-faktor yang tidak diaplikasikan pada penelitian ini. Selain itu, diharapkan juga dapat ditambahkan metode lain di luar kuesioner untuk mengatasi potensi kelemahan pada metode kuesioner.

## REFERENCES

- Akundutire, I. O., & Olanipekun, J. A. (2018). Accessibility Of Athletes To Prohibited Doping Substances In Ekiti State, Nigeria. *Journal Of Physical Education Research*, 5(Iv), 01–05.
- Chan, A. S. (2012). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik Oleh Mahasiswa Jurusan Akuntansi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*, 53–58.
- Darmawan, I. W. B., & Rosidi. (2015). Pertimbangan Pasar Kerja , Dan Pengaruh Orang Tua Terhadap Proses Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Akuntan Publik ( Studi Kasus Pada Mahasiswa S1 Jurusan Akuntansi Universitas Brawijaya ). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Feb Universitas Brawijaya*, 6(1), 1–25.
- Fajriani, F. S., Purnamasari, P., & Hartanto, R. (2022). *Pengaruh Kemampuan Dan Pengalaman Auditor Investigatif Terhadap Pendeteksian Kecurangan Laporan Keuangan*. 641–649.
- Hair. (2014). Multivariate Data Analysis. In *Food Chemistry* (Vol. 232, Pp. 135–144).
- Haneef, F., Abbasi, R. A., Noor, M. N., & Daud, A. (2020). A Review Of Career Selection Models. *Researchpedia Journal Of Computing*, 1(1), 30–38.
- Hapsoro, D., & Hendrik, D. T. (2018). Analisis Faktor-Faktor

- Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir Sebagai Akuntan Publik ( Studi Kasus Terhadap Mahasiswa Akuntansi Stie Ykpn Yogyakarta ). *Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomika Dan Bisnis*, 142-156.
- Heriansyah, M. I., Taufik, T., & Ratnawati. (2018). Pengaruh Pengalaman Dan Keahlian Profesional Terhadap Kualitas Audit. *Sorot*, 11(1), 1.
- Heriansyah, M. I., Taufik, T., & Ratnawati, V. (2016). Pengaruh Reward Sebagai Variabel Moderasi Dengan Kompetensi, Independensi, Pengalaman Kerja, Dan Keahlian Profesional Terhadap Kualitas Audit. *Sorot*, 11(1), 1. <https://doi.org/10.31258/Sorot.11.1.3884>
- Idowu, O., & Ekiti, A. (2022). *Economics Of Culture : Financial Rewards And The Enduring Practices Of Female Genital Mutilation In. February 2022*, 1–6.
- Januarti, I., & Chariri, A. (2019). Pemilihan Karir Profesi Akuntan Publik Dengan Expectancy Theory. *Jurnal Reviu Akuntansi Dan Keuangan*, 9(2), 162–176. <https://doi.org/10.22219/Jrak.V9i2.53>
- Jumia (2018). Faktor - Faktor Yang Memengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik Dengan Financial Reward Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Perguruan Tinggi Negeri Di Kota Makassar). *Bitkom Research*, 63(2), 1–3. [http://forschungunion.de/Pdf/Industrie\\_4\\_0\\_Umsetzungsempfehlungen.Pdf%0ahttps://www.dfki.de/fileadmin/user\\_upload/import/9744\\_171012-Ki-Gipfelpapier-Online.Pdf%0ahttps://www.bitkom.org/sites/default/files/Pdf/Presse/Anhaenge-An-Pis/2018/180607 -Bitkom-Kpm](http://forschungunion.de/Pdf/Industrie_4_0_Umsetzungsempfehlungen.Pdf%0ahttps://www.dfki.de/fileadmin/user_upload/import/9744_171012-Ki-Gipfelpapier-Online.Pdf%0ahttps://www.bitkom.org/sites/default/files/Pdf/Presse/Anhaenge-An-Pis/2018/180607 -Bitkom-Kpm)
- Karina, N., Gurendrawati, E., & Ulupui, I. (2020). *Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja Dan Risiko Profesi Terhadap Minat Mahasiswa Menjadi Akuntan Publik Dengan Penghargaan Finansial Sebagai Variabel Moderator*.
- Khan, M. Y. (2020). *Organizational Mission, Financial Rewards And Performance Of Bureaucrats*.
- Kingoo, Z. Mulimi. (2018). *Effects Of Non-Financial Rewards On Employee Performance In National Police Service In Kenya. Case Of General Service Unit Officers In Nairobi*.
- Kristanti, F. T., Prasetyo, A. P., Indiyati, D., & Madiawati, P. N. (2021). *Turnover Intention Among Lecturers In Private Higher Education : The Direct Impact Of Financial Rewards And Mediation Of Job Satisfaction And Effective*. 19(2).
- Mohamed, A. Faseeha, Khatibi, A., & Azam, F. (2020). *Identifying The Balance Between Financial Rewards And Non-Financial Rewards To Retain Talent Mediated By Motivation In Maldives Electricity Industry*.
- Myla, S., Marella, S. T., Goud, A. S., Ahammad, S. H., Kumar, G. N. S., & Inthiyaz, S. (2019). *Design Decision Taking System For Student Career Selection For Accurate Academic System. September*.
- Ono, Y., Masanori, & Morita, T. (2022). A Study Of The Worries That Emerge In The Career Selection Of Japanese Student Athletes. *Journal Of Physical Education And Sport*, 22(4), 1009–1017. <https://doi.org/10.7752/Ipes.2022.04128>
- Putra, A. (2021). Analysis Of Factors Affecting Accounting Students In Career Selection As Public And Non-Public Accountants. *Jurnal Ekonomi*, 12(1).
- Rosli, M. S., Ahmad, T., Ismail, T., & Zain, M. (2022). *The Effect Of The Financial Reward Of Restaurant Employees Towards Job Satisfaction During Covid-19 Pandemic. November*. <https://doi.org/10.6007/Ijarbss/V12-I11/15643>
- Sakina, N. K. (2020). *Pengaruh Financial Reward Terhadap Minat Pemilihan Karir Profesi Guru Pada Mahasiswa ( Studi Kasus : Mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi Angkatan 2016-2019 Universitas Negeri Makassar ) Nur Khalifa Sakina Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas E*. 1(1), 1–10.
- Selection, C. (2018). The Perceptions Of Students About The Role Of School Counselors On Career Selection. *European Journal Of Educational Research*, 7(4), 763–774. <https://doi.org/10.12973/Eu-Jer.7.4.763>
- Selvaraj, K., & Ramapandian, S. (2020). Comparison Of Determinants Of Career Selection Between Final Year Undergraduate Medical Students And Interns. *Original Research Article*, 7(April), 14–16.
- Shibly, & Weerasingh. (2019). *Impact Of Financial Rewards On Work Motivation Of Operational Level Employees: Evidence From A Leading Manufacturing Organization In Sri Lanka. December*. <https://doi.org/10.4038/Sljass.V9i1.7144>
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.
- Supriyanto, A. (2013). *Pedoman Identifikasi Pemanduan Bakat Istimewa*. Fakultas Ilmu Keolahragaan Uny Yogyakarta.
- Susilowati, L., Febrianto, H., Huda, Q., & Tulungagung, I. (2020). Factors Of Influence Of Career Selection Of Accounting Students As Public Accountants In Sharia Accounting Department Faculty Of Islamic Economic And Business , State Islamic Institut Tulungagung Pendahuluan Setiap Kita Senantiasa Punya Sifat Dasar Yang S. *Balance: Journal Of Islamic Accounting*, 01(02), 108–121. <https://doi.org/10.21274/Balance.V1i01.108-121>
- Wongsodihardjo, F., Iskandar, R., & Christiawan, Y. J. (2020). Analisis Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik Dan Non Akuntan Publik (Studi Kasus Pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Kristen Petra Surabaya). *Business Accounting Review*, 8(2), 1–16.
- Yetti, M., & Samsiah, S. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, 6(1), 68–83.
- Yousaf, S., Latif, M., Aslam, S., & Saddiqui, A. (2014). *Impact Of Financial And Non Financial Rewards On Employee Motivation*. 21(10), 1776–1786.

<https://doi.org/10.5829/idosi.mejsr.2014.21.10.21756>

---

Zaraket, W. S., & Saber, F. (2017). The Impact Of Financial Reward On Job Satisfaction And Performance: Implications For Blue Collar Employees Wael. *China-Usa Business Review*, 16(8), 369–378.

# jurnal jas bu rucy

---

## ORIGINALITY REPORT

---

14%

SIMILARITY INDEX

16%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

---

## PRIMARY SOURCES

---

1

[ijins.umsida.ac.id](http://ijins.umsida.ac.id)

Internet Source

6%

2

[repositori.uin-alauddin.ac.id](http://repositori.uin-alauddin.ac.id)

Internet Source

5%

3

[repository.fe.unj.ac.id](http://repository.fe.unj.ac.id)

Internet Source

3%

---

Exclude quotes  On

Exclude bibliography  On

Exclude matches  < 2%