



**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI MINAT BERKARIER  
SEBAGAI AKUNTAN BERSERTIFIKAT *CHARTERED ACCOUNTANT* (CA)**

**Sekar Ayu Pertiwi<sup>1\*</sup>, I Gusti Ketut Agung Ulupui<sup>2</sup>, Hera Khairunnisa<sup>3</sup>**  
<sup>1, 2, 3</sup> Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

***ABSTRACT***

*This study aims to examine the effects of career exposure, self efficacy, financial rewards, work environment, social values, and job market considerations on students' interest in pursuing a career as a Chartered Accountant (CA). This research employed a quantitative approach involving all undergraduate accounting students of the Faculty of Economics and Business, Universitas Negeri Jakarta (UNJ), class of 2022, with the entire population selected as the sample using a non-probability saturated sampling technique. Data were collected through a Likert-scale questionnaire ranging from 1 to 4 with items adapted from established indicators. The collected data were processed and analysed using the PLS- SEM approach with the SmartPLS software. The findings reveal that career exposure, financial rewards, and job market considerations have a positive and significant effect on career interest as a Chartered Accountant, while self efficacy, work environment, and social values do not show a significant influence.*

**Keywords:** *Career Exposure, Career Interest, Chartered Accountant, Financial Rewards, Self Efficacy.*

**How to Cite:**

Pertiwi, S. A., Ulupui, I. G. K. A., & Khairunnisa, H. (2026). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Minat Berkarier sebagai Akuntan Bersertifikat *Chartered Accountant* (CA), Vol. 6, No. 3, hal 539-556.

## PENDAHULUAN

Profesi akuntan memegang peranan strategis dalam stabilitas ekonomi nasional melalui penguatan transparansi dan adaptasi terhadap regulasi keberlanjutan (IAI, 2023). Di Indonesia, sertifikasi *Chartered Accountant* (CA) oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) menjadi konfirmasi kapabilitas, ketaatan kaidah, dan keandalan kontrol pelaporan keuangan di Indonesia (Halo Jambi, 2025). Namun, tantangan utama yang dihadapi saat ini adalah ketersediaan akuntan bersertifikat yang belum mampu memenuhi kompleksitas tuntutan pasar yang terus meningkat.

Kesenjangan antara kebutuhan pasar dan ketersediaan tenaga ahli tercermin dari rendahnya rasio CA aktif terhadap berbagai indikator ekonomi. Data menunjukkan beban kerja yang tidak proporsional saat membandingkan jumlah CA dengan emiten di Bursa Efek Indonesia (BEI) serta populasi UMKM yang masif. Secara regional, posisi Indonesia masih tertinggal dibandingkan Malaysia dan Australia dalam hal rasio akuntan profesional terhadap jumlah penduduk. Defisit ini menciptakan kerentanan bagi profesi domestik, terutama dalam menghadapi liberalisasi jasa melalui *ASEAN Mutual Recognition Agreement* (MRA) sebagaimana diatur dalam PMK No. 216/PMK.01/2017 (Sari, Anggraini, & Pebriani, 2023). Tabel 1 menyajikan ringkasan statistik kesenjangan pasokan akuntan profesional di Indonesia.

**Tabel 1. Ringkasan Kesenjangan Pasokan Akuntan Profesional di Indonesia**

| Kategori Perbandingan                         | Entitas / Populasi | Jumlah CA Aktif per Oktober 2025 | Rasio    |
|---|--------------------|----------------------------------|----------|
| <b>Entitas Bisnis Domestik per tahun 2025</b> |                    |                                  |          |
| Emiten Bursa Efek Indonesia (BEI)             | 955 Perusahaan     | 10.186                           | 1:11     |
| Usaha Mikro, Kecil, Menengah (UMKM)           | 65.500.000 Unit    | 10.186                           | 1:6.430  |
| <b>Rasio Populasi Regional per tahun 2025</b> |                    |                                  |          |
| Indonesia                                     | ±286,3 Juta Jiwa   | 10.186                           | 1:28.117 |
| Malaysia                                      | ±36,1 Juta Jiwa    | 10.186                           | 1:884    |
| Australia & Selandia Baru                     | ±32,3 Juta Jiwa    | 10.186                           | 1:231    |
| <b>Sumber Daya Manusia (SDM)</b>              |                    |                                  |          |
| Lulusan Sarjana Akuntansi per tahun 2022      | 98.439 Orang       | 10.186                           | 1:10     |

Sumber: Data diolah oleh Penulis (2025)

Meskipun kebutuhan pasar sangat tinggi, minat generasi muda untuk mengejar karier sebagai akuntan justru menunjukkan tren penurunan. Persepsi bahwa profesi akuntan bersifat kaku dan terlalu teknis menjadi hambatan utama dalam regenerasi profesional (IAI, 2025). Mengingat mahasiswa akuntansi merupakan pemasok utama masa depan, pemahaman mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi keputusan karier mereka menjadi sangat krusial.

Dalam upaya mendobrak stigma negatif terhadap profesi akuntan yang selama ini dianggap kaku dan terlalu teknis, eksposur karier dan lingkungan kerja menjadi faktor krusial untuk memberikan gambaran nyata mengenai dinamika praktik profesional serta kondisi kerja yang suportif. Integrasi kedua aspek ini mampu mentransformasi persepsi mahasiswa, sehingga minat berkarier mulai terbentuk seiring dengan munculnya pemahaman yang lebih positif dan realistis terhadap dunia profesi. Temuan ini konsisten dengan Nugraha & Wilasittha (2024); Nabil & Mubarrok (2025); Amalia, Fauzi, & Mardi (2021); serta Ariyani & Jaeni (2022).

Aspek nilai-nilai sosial dan pertimbangan pasar kerja perlu ditelaah untuk memastikan sejauh mana profesi CA mampu memenuhi ekspektasi mahasiswa terhadap status sosial dan jaminan ketersediaan lapangan kerja yang menjanjikan. Kesesuaian antara harapan individu dengan realitas pasar dan pengakuan sosial ini akan memperkuat keyakinan mahasiswa bahwa profesi CA adalah pilihan karier yang berharga dan berkelanjutan. Temuan ini konsisten dengan Ariyani & Jaeni (2022) serta Ulma, Khanifah, & Retnoningsih (2023).

Dari sisi kesiapan individu, efikasi diri berperan penting untuk membangun keyakinan bahwa mahasiswa memiliki kemampuan mumpuni dalam melampaui standarisasi ujian sertifikasi yang ketat. Temuan ini konsisten dengan Pratama & Rahmaita (2023). Terakhir, penghargaan finansial menjadi determinan yang paling rasional untuk menjamin bahwa investasi waktu, biaya, dan kompetensi tinggi yang dibutuhkan untuk meraih gelar CA akan sebanding dengan imbal balik ekonomi yang diterima. Temuan ini konsisten dengan Bhat & Khan (2023) serta Fitriana & Yanti (2023).

Berdasarkan penjelasan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis berbagai faktor penentu minat mahasiswa dalam berkarier sebagai akuntan bersertifikat CA. Analisis terhadap minat mahasiswa menjadi sangat krusial mengingat kelompok ini merupakan penyedia tenaga kerja utama yang akan mengisi posisi profesional di masa depan. Upaya memahami determinan minat sejak dini diharapkan dapat membantu mengatasi tantangan regenerasi profesi akuntan di Indonesia.

Studi mengenai minat karier CA telah banyak dilakukan, namun temuan penelitian terdahulu masih menunjukkan hasil yang beragam dan belum konsisten. Literatur dalam lima tahun terakhir masih menyisakan celah penelitian terkait variabel-variabel tertentu yang belum dieksplorasi secara mendalam. Penelitian ini mengadaptasi model dari Bhat dan Khan (2023) dengan mengintegrasikan variabel efikasi diri sebagai unsur kebaruan untuk memberikan perspektif yang lebih komprehensif.

Evaluasi terhadap aspek-aspek tersebut diharapkan mampu memberikan kontribusi teoretis bagi literatur pendidikan akuntansi dan manajemen karier. Hasil penelitian ini bertujuan memberikan rekomendasi strategis bagi institusi pendidikan serta organisasi profesi dalam memitigasi krisis pasokan akuntan profesional. Peningkatan pasokan akuntan bersertifikat akan memperkuat posisi Indonesia dalam menghadapi tantangan liberalisasi jasa akuntansi di tingkat regional maupun global.

## TINJAUAN TEORI

### *Theory of Planned Behavior*

*Theory of Planned Behavior* (TPB) yang dikembangkan oleh Icek Ajzen mempostulatkan bahwa perilaku individu ditentukan oleh niat (*intention*) yang dipengaruhi oleh tiga determinan utama. Pertama, sikap terhadap perilaku mencerminkan evaluasi personal berdasarkan keyakinan perilaku (*behavioral belief*) mengenai konsekuensi dari tindakan yang diambil. Kedua, norma subjektif merepresentasikan persepsi tekanan sosial dan keyakinan normatif (*normative belief*) yang berasal dari referen atau individu berpengaruh di lingkungan sekitar. Ketiga, persepsi kontrol perilaku berkaitan dengan keyakinan subjektif individu atas kemampuan diri serta ketersediaan sumber daya pendukung maupun penghambat dalam melaksanakan suatu tindakan (*control belief*). Secara integratif, ketiga dimensi ini membentuk kerangka motivasional yang mengarahkan keputusan individu terhadap perilaku tertentu (Ajzen, 2020 Artati, Kaharti, & Susilowati, 2021; Ayem & Hidayat, 2021).

### *Chartered Accountant*

Sertifikasi *Chartered Accountant* (CA) yang diterbitkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) merupakan standar kualifikasi profesional yang memiliki rekognisi internasional melalui keanggotaan dalam *Chartered Accountants Worldwide* (CAW) (IAI, 2025). Implementasi sertifikasi ini berfungsi sebagai mekanisme proteksi sekaligus penguatan kepercayaan publik terhadap integritas profesi akuntan di Indonesia (IAI, 2025). Secara strategis, gelar CA bertujuan untuk menjamin keamanan bagi pengguna jasa akuntansi serta mengoptimalkan daya saing akuntan domestik dalam menghadapi liberalisasi pasar dan dinamika ekonomi global. Pencapaian kualifikasi ini merefleksikan komitmen individu terhadap standarisasi kompetensi tingkat tinggi yang relevan dengan tuntutan profesionalisme lintas sektor (IAI, 2025).

### **Minat Berkarier sebagai Akuntan Bersertifikat CA**

Minat berkarier (*career interest*) didefinisikan sebagai preferensi mendalam individu terhadap

bidang pekerjaan tertentu yang dihasilkan dari proses pengenalan dan evaluasi pilihan karier. Dalam konteks profesi akuntan, ketertarikan mahasiswa untuk meraih gelar CA sangat ditentukan oleh tingkat pemahaman komprehensif terhadap ekosistem profesi tersebut (Widiantari et al., 2024). Pengukuran variabel ini mengadopsi indikator dari Sianturi dan Sitanggung (2021) yang mencakup:

1. Persepsi terhadap luasnya peluang pasar kerja, menilai persepsi individu terhadap luasnya peluang karier dan prospek permintaan tenaga kerja di masa depan.
2. Potensi pengembangan diri melalui eksposur karier, mengukur ketertarikan pada potensi pengembangan diri serta perluasan pengetahuan profesional yang ditawarkan oleh profesi CA
3. Ekspektasi terhadap penghargaan finansial, mengevaluasi peran imbalan materi sebagai faktor pendorong utama dalam pembentukan niat berkarier.
4. Ketersediaan fasilitas lingkungan kerja yang memadai, menilai daya tarik fasilitas fisik dan tunjangan non-finansial yang memengaruhi kenyamanan profesional.
5. Komitmen konkret pasca-studi yang merefleksikan efikasi diri, mengukur niat konkret untuk segera menempuh jalur CA setelah lulus, sekaligus merefleksikan tingkat efikasi diri individu.
6. Daya tarik prestise dan nilai-nilai sosial profesi, meninjau daya tarik intrinsik profesi, termasuk prestise dan citra sosial yang melekat pada gelar akuntan bersertifikat.

### **Eksposur Karier**

Eksposur karier (*career exposure*) merepresentasikan intensitas informasi dan gambaran nyata yang diterima mahasiswa mengenai karakteristik serta dinamika suatu profesi (Bhat & Khan, 2023). Dalam konteks akuntansi, paparan ini diperoleh melalui integrasi kurikulum, pengalaman praktis, maupun interaksi strategis dengan praktisi profesional (Shanthrakumar, 2020). Mengacu pada Liany dan Raharja (2020) serta Bhat dan Khan (2023), yang mencakup:

1. Akses informasi kualifikasi, menilai tingkat pemahaman mahasiswa mengenai eksistensi organisasi profesi serta persyaratan teknis untuk meraih gelar CA.
2. Paparan kasus praktis, mengukur kedalaman pemahaman mahasiswa terhadap problematika riil dunia kerja melalui studi kasus dalam materi akademis.
3. Platform profesional, mengevaluasi ketersediaan seminar atau lokakarya sebagai jembatan komunikasi antara mahasiswa dengan wawasan praktisi CA.
4. Aksesibilitas peluang karier, meninjau persepsi mahasiswa terhadap ketersediaan jalur karier eksternal yang memfasilitasi pencapaian sertifikasi.
5. Dukungan asosiasi, mengukur efektivitas fasilitas pendampingan, seperti mentoring atau sosialisasi aktif, yang disediakan oleh organisasi profesi bagi calon akuntan.

### **Efikasi Diri**

Efikasi diri (*self-efficacy*) merupakan konstruk fundamental dalam Teori Kognitif Sosial yang merepresentasikan evaluasi subjektif individu terhadap kapasitasnya dalam mengorganisasi dan mengeksekusi tindakan guna mencapai target tertentu. Berbeda dengan kompetensi aktual, efikasi diri lebih menekankan pada kekuatan keyakinan individu dalam mengoptimalkan potensi yang dimiliki untuk menghadapi situasi prospektif (Ayem & Hidayat, 2021; Garrido, 2025). Mengacu pada Rahmawati et al. (2022), variabel ini diukur melalui empat indikator utama dalam konteks profesi CA:

1. Determinasi pengambilan keputusan, mengukur keyakinan mahasiswa dalam menetapkan keputusan profesional yang akurat sebagai akuntan bersertifikat.
2. Resiliensi terhadap kendala, menilai sejauh mana individu yakin mampu mengerahkan upaya persisten untuk mengatasi hambatan dalam proses sertifikasi dan praktik lapangan.
3. Komitmen penuntasan tugas, meninjau kepercayaan diri mahasiswa terhadap konsistensi dan integritas mereka dalam menyelesaikan tanggung jawab konsultasi tanpa syarat.
4. Keteguhan pencapaian target, mengevaluasi stabilitas niat dan ketekunan mahasiswa dalam mempertahankan usaha jangka panjang untuk meraih gelar serta target karier CA.

### **Penghargaan Finansial**

Penghargaan finansial (*financial rewards*) merupakan spektrum kompensasi dan manfaat ekonomi yang diterima individu sebagai bentuk retribusi atas kontribusi profesional kepada organisasi (Amalia et al., 2021). Kompensasi yang kompetitif berfungsi sebagai determinan ekstrinsik utama yang menarik minat individu dalam pengambilan keputusan karier (Fitriana & Yanti, 2023). Dalam penelitian ini, variabel penghargaan finansial diukur melalui sintesis indikator dari Husna et al. (2022) serta dimensi investasi profesional dari Bhat dan Khan (2023), yang meliputi:

1. Ekspektasi kesejahteraan jangka panjang, menilai harapan mahasiswa terhadap jaminan dana pensiun sebagai tunjangan pascakarier.
2. Daya tarik pendapatan awal, mengukur persepsi terhadap kompetitivitas gaji mula-mula yang ditawarkan oleh profesi akuntan CA.
3. Kompensasi kerja lembur, mengevaluasi ekspektasi imbalan tambahan yang proporsional terhadap tuntutan tugas profesional.
4. Akselerasi kenaikan gaji, meninjau prospek perkembangan finansial dan jenjang remunerasi yang lebih cepat dalam jalur karier CA.
5. Insentif kinerja, menilai harapan terhadap perolehan bonus tahunan sebagai komponen imbalan non-gaji.
6. Manajemen pembiayaan profesional, mengukur kesiapan dan keputusan mahasiswa terkait investasi finansial yang dibutuhkan untuk menempuh ujian, sertifikasi, serta studi profesional tingkat tinggi guna meraih gelar CA.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja (*work environment*) mencakup seluruh kondisi fisik dan non-fisik di sekitar tempat kerja yang secara simultan memengaruhi efektivitas tugas serta kondisi psikologis individu (Soelistya et al., 2021). Dalam profesi akuntan bersertifikat CA, karakteristik lingkungan kerja menjadi determinan penting mengingat dinamika pekerjaan yang melibatkan tekanan tinggi, rutinitas teknis, dan kompetensi yang kompetitif (Fitriana & Yanti, 2023). Mengacu pada sintesis indikator dari Fitriana dan Yanti (2023) serta Ariyani dan Jaeni (2022), variabel ini diukur melalui tujuh dimensi utama:

1. Struktur rutinitas tugas, menilai persepsi mahasiswa terhadap derajat keteraturan, repetisi, serta variasi pekerjaan harian seorang akuntan CA.
2. Kenyamanan fisik, mengukur daya tarik atmosfer tempat kerja yang memadukan aspek fisik yang suportif dengan suasana emosional yang menyenangkan.
3. Intensitas kompetensi profesional, meninjau pandangan mahasiswa terhadap tingkat persaingan keterampilan dan keahlian tinggi yang dibutuhkan di antara sesama akuntan.
4. Beban dan stres kerja, mengevaluasi persepsi terhadap volume pekerjaan, ketatnya tenggat waktu, dan tekanan mental yang melekat pada praktik profesional.
5. Efisiensi operasional, mengukur ekspektasi terhadap kelancaran dan kecepatan penyelesaian tugas-tugas kompleks dalam ekosistem kerja CA.
6. Karakteristik pekerjaan menantang, menilai daya tarik sifat pekerjaan yang menantang dan kebutuhan akan fleksibilitas waktu kerja tambahan sebagai bagian dari dinamika profesi.

### **Nilai-nilai Sosial**

Nilai-nilai sosial (*social values*) merefleksikan penilaian kolektif masyarakat terhadap kualitas, kapabilitas, dan kontribusi individu yang termanifestasi dalam bentuk status atau otoritas profesional (Ariyani & Jaeni, 2022). Dalam ekosistem profesi akuntansi, gelar CA dipandang sebagai simbol kompetensi tingkat tinggi yang memberikan pengakuan sosial signifikan bagi penyandanginya (Bhat & Khan, 2023). Mengacu pada sintesis indikator dari Ariyani dan Jaeni (2022) serta Bhat dan Khan (2023), variabel ini diukur melalui enam dimensi:

1. Kontribusi kemasyarakatan, menilai persepsi mahasiswa terhadap peluang profesi CA dalam memfasilitasi interaksi dan kontribusi aktif di ranah publik.
2. Perluasan jaringan komunikasi, mengukur potensi pengembangan relasi strategis dengan

berbagai pemangku kepentingan yang ditawarkan oleh karier CA.

3. Prestise dan status sosial, mengevaluasi tingkat kehormatan serta prestise profesional yang melekat pada gelar CA dibandingkan dengan profesi lainnya.
4. Kolaborasi interdisipliner, meninjau peluang untuk bekerja sama dengan tenaga ahli dari berbagai bidang kompetensi di luar sektor akuntansi.
5. Dukungan rekan sebaya, mengukur sejauh mana pengaruh dan motivasi dari kelompok sosial setara mendorong minat individu terhadap profesi akuntan.
6. Legitimasi keluarga, menilai peran dukungan dan arahan keluarga sebagai faktor eksternal dalam pengambilan keputusan jalur karier profesional mahasiswa.

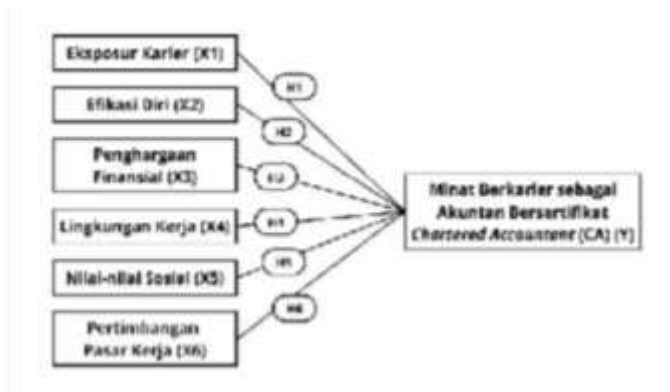
**Pertimbangan Pasar Kerja**

Pertimbangan pasar kerja (*job market consideration*) didefinisikan sebagai evaluasi terhadap stabilitas, risiko, serta peluang yang melekat pada suatu bidang profesi (Budiandru, 2021). Individu cenderung memprioritaskan jalur karier yang menawarkan proteksi pekerjaan dan kemudahan aksesibilitas informasi di pasar tenaga kerja. Dalam konteks akuntansi, pertimbangan ini menjadi sangat relevan mengingat tuntutan profesionalisme yang memerlukan jaminan keberlanjutan karier yang jelas. Mengacu pada sintesis indikator dari Amalia et al. (2021) serta Fitriana dan Yanti (2023), variabel ini diukur melalui tujuh dimensi utama:

1. Stabilitas dan keberlanjutan pekerjaan, menilai persepsi mahasiswa terhadap jaminan retensi dan kesinambungan profesional dalam jangka panjang sebagai akuntan CA.
2. Fleksibilitas jalur profesi, menelaah kemudahan mahasiswa dalam melakukan adaptasi atau mobilitas vertikal dan horizontal di lingkup karier akuntansi.
3. Prospek kemajuan karier, mengevaluasi peluang perolehan kenaikan jabatan dan pengembangan posisi struktural di masa depan.
4. Aksesibilitas tawaran kerja, meninjau variasi serta kemudahan dalam mengakses beragam peluang kerja yang tersedia di pasar.
5. Proteksi hubungan kerja, mengukur tingkat keyakinan terhadap keamanan profesi dari risiko pemutusan hubungan kerja (PHK).

**Kerangka Konseptual dan Pengembangan Hipotesis**

Kerangka konseptual menggambarkan hubungan antara variabel independen yang meliputi eksposur karier, efikasi diri, penghargaan finansial, lingkungan kerja, nilai-nilai sosial dan pertimbangan pasar kerja terhadap variabel dependen yakni minat berkarier sebagai akuntan bersertifikat CA.



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Sumber: Dibuat oleh Peneliti (2025)

**Pengaruh Eksposur Karier terhadap Minat Berkarier sebagai Akuntan Bersertifikat CA**

TPB memposisikan eksposur karier, melalui seminar, magang, dan interaksi praktisi, sebagai faktor yang memperkuat norma subjektif mahasiswa. Pengalaman tersebut membangun persepsi positif bahwa profesi akuntan CA merupakan jalur yang diakui dan didukung secara sosial, sehingga secara langsung mendorong peningkatan minat berkarier mahasiswa akuntansi sebagai akuntan CA.

Penelitian terdahulu secara konsisten memberikan dukungan empiris terhadap hubungan ini. Penelitian oleh Widiyanti et al. (2024), Nugraha dan Wilasittha (2024), serta Nabil dan Mubarrok (2025) membuktikan bahwa eksposur karier memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap minat berkarier mahasiswa dalam menempuh sertifikasi akuntan CA. Berdasarkan landasan teoretis dan kajian empiris tersebut, dirumuskan hipotesis:

**H1: Terdapat pengaruh eksposur karier terhadap minat berkarier sebagai akuntan bersertifikat CA.**

#### **Pengaruh Efikasi Diri terhadap Minat Berkarier sebagai Akuntan Bersertifikat CA**

TPB mengidentifikasi efikasi diri sebagai representasi dari persepsi kontrol perilaku individu. Keyakinan ini mencakup kemampuan mahasiswa dalam menuntaskan pembelajaran, ujian sertifikasi, hingga ketekunan menghadapi tantangan praktik profesional CA. Persepsi kontrol yang kuat mendorong individu merasa lebih mampu mengarahkan usahanya guna mencapai minat berkarier di bidang tersebut.

Penelitian terdahulu secara konsisten memberikan dukungan empiris terhadap hubungan ini. Penelitian oleh Rahmawati et al. (2022) serta Pratama dan Rahmaita (2023) membuktikan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap minat berkarier mahasiswa dalam menempuh sertifikasi akuntan CA. Berdasarkan landasan teoretis dan kajian empiris tersebut, dirumuskan hipotesis:

**H2: Terdapat pengaruh efikasi diri terhadap minat berkarier sebagai akuntan bersertifikat CA.**

#### **Pengaruh Penghargaan Finansial terhadap Minat Berkarier sebagai Akuntan Bersertifikat CA**

TPB mengidentifikasi penghargaan finansial sebagai elemen dalam pembentukan sikap individu terhadap minat berkarier. Kompensasi yang tinggi, keamanan ekonomi, serta stabilitas finansial dalam profesi akuntan CA menciptakan evaluasi positif yang kuat. Persepsi mengenai imbalan yang sebanding dengan tanggung jawab profesional ini secara langsung memperkuat minat berkarier mahasiswa akuntansi sebagai akuntan CA.

Penelitian terdahulu secara konsisten memberikan dukungan empiris terhadap hubungan ini. Penelitian oleh Amalia et al. (2021), Ariyani dan Jaeni (2022), Bhat dan Khan (2023), serta Fitriana dan Yanti (2023) membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan pada hubungan ini. Temuan kolektif tersebut menegaskan bahwa prospek pendapatan yang menjanjikan pada gelar CA menjadi pendorong utama minat berkarier mahasiswa. Berdasarkan landasan teoretis dan kajian empiris tersebut, dirumuskan hipotesis:

**H3: Terdapat pengaruh penghargaan finansial terhadap minat berkarier sebagai akuntan bersertifikat CA.**

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Minat Berkarier sebagai Akuntan Bersertifikat CA**

TPB menekankan bahwa lingkungan kerja berperan penting dalam membentuk sikap individu terhadap profesi akuntan CA. Fasilitas pendukung, keseimbangan kerja, serta peluang pengembangan keterampilan menciptakan evaluasi positif yang kuat pada mahasiswa. Suasana kerja yang suportif ini menjadi faktor penentu dalam memperkuat minat berkarier mahasiswa akuntansi sebagai akuntan CA.

Penelitian terdahulu secara konsisten memberikan dukungan empiris terhadap hubungan ini. Penelitian oleh Amalia et al. (2021), Ariyani dan Jaeni (2022), Husna et al. (2022), Bhat dan Khan (2023), serta Fitriana dan Yanti (2023) menemukan pengaruh positif variabel ini terhadap minat berkarier mahasiswa. Ekspektasi akan lingkungan yang kolaboratif dan menantang dalam praktik CA terbukti memperkuat minat berkarier mahasiswa untuk berkarier di bidang tersebut. Berdasarkan landasan teoretis dan kajian empiris tersebut, dirumuskan hipotesis:

**H4: Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap minat berkarier sebagai akuntan bersertifikat CA.**

### **Pengaruh Nilai-Nilai Sosial terhadap Minat Berkarier sebagai Akuntan Bersertifikat CA**

TPB memposisikan nilai-nilai sosial, sebagai representasi yang memperkuat norma subjektif mahasiswa. Elemen *prestise*, pengakuan, dan status yang melekat pada profesi CA menciptakan ekspektasi positif dari lingkungan sosial seperti keluarga maupun mentor. Harapan sosial ini memperkuat keyakinan mahasiswa bahwa menempuh jalur karier CA adalah tindakan yang didukung, sehingga memicu peningkatan minat berkarier di bidang tersebut.

Bukti empiris mendukung peran signifikan nilai sosial dalam membentuk preferensi profesional mahasiswa akuntansi. Penelitian oleh Ariyani dan Jaeni (2022) menunjukkan bahwa nilai-nilai sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat berkarier mahasiswa. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi persepsi mahasiswa terhadap *prestise* gelar CA, maka semakin kuat dorongan norma subjektif yang memengaruhi pengambilan keputusan karier mereka. Berdasarkan landasan teoretis dan kajian empiris tersebut, dirumuskan hipotesis:

**H5: Terdapat pengaruh nilai-nilai sosial terhadap minat berkarier sebagai akuntan bersertifikat CA.**

### **Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja terhadap Minat Berkarier sebagai Akuntan Bersertifikat CA**

TPB mengidentifikasi pertimbangan pasar kerja sebagai representasi dari persepsi kontrol perilaku individu. Ketersediaan lapangan kerja yang luas serta kejelasan jalur profesi bagi pemegang gelar CA meningkatkan keyakinan mahasiswa akan kemudahan meraih kesuksesan profesional. Kondisi pasar kerja yang kondusif ini memperkuat kendali diri mahasiswa sehingga secara langsung mendorong minat berkarier yang lebih tinggi pada profesi tersebut.

Penelitian terdahulu secara konsisten memberikan dukungan empiris terhadap hubungan ini. Penelitian oleh Amalia et al. (2021), Ariyani dan Jaeni (2022), Bhat dan Khan (2023), Fitriana dan Yanti (2023), serta Ulma et al. (2023) membuktikan bahwa pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa. Harapan akan prospek industri yang menjanjikan bagi lulusan bersertifikasi CA secara efektif memperkuat minat berkarier mereka untuk berkomitmen pada jalur profesi tersebut.

**H6: Terdapat pengaruh pertimbangan pasar kerja terhadap minat berkarier sebagai akuntan bersertifikat CA.**

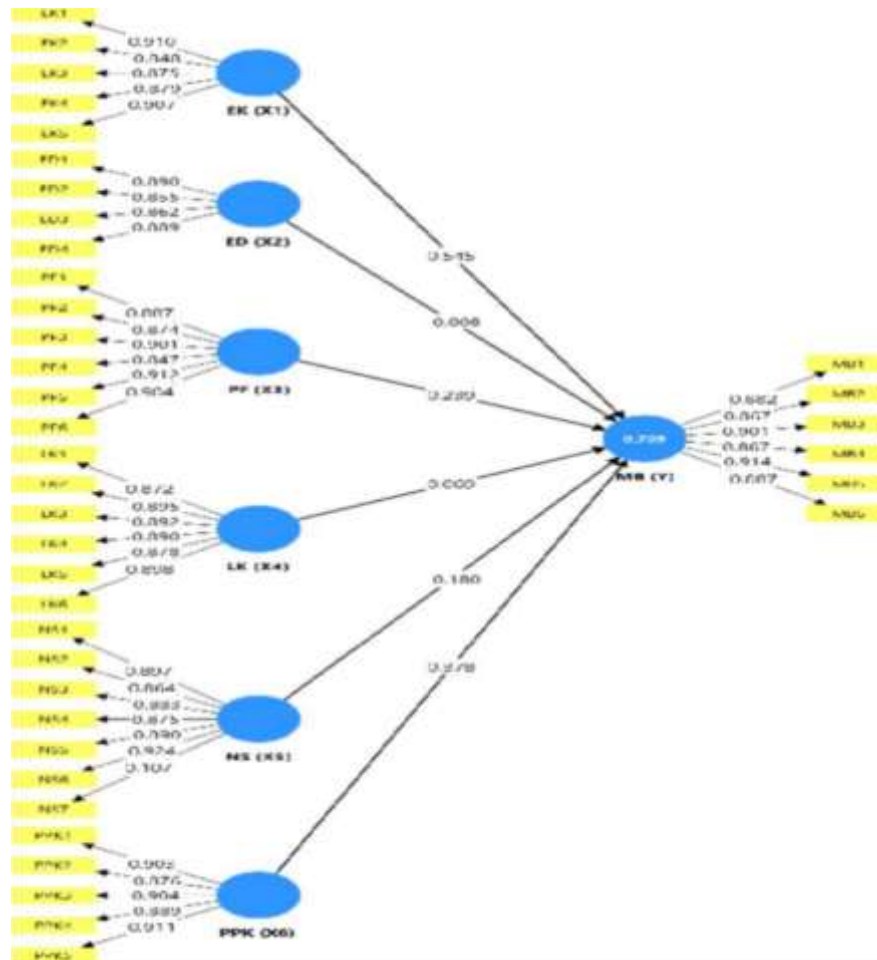
## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner daring berskala Likert empat poin. Penelitian dilaksanakan pada mahasiswa aktif Program Studi S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Jakarta angkatan 2022 sebanyak 123 orang, yang seluruhnya dijadikan sampel dengan teknik sampling jenuh, pada periode pengumpulan data bulan September 2025. Analisis data dilakukan menggunakan *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) menggunakan *software* SmartPLS untuk menguji hubungan antarvariabel.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

Data hasil penelitian diolah dan dianalisis menggunakan PLS-SEM untuk menguji hubungan antarvariabel. Pengujian dilakukan melalui dua tahap, yaitu evaluasi *outer model* dan *inner model*.



**Gambar 2. Diagram Model Penelitian**

Sumber: Dibuat oleh Penulis, 2025, dengan SmartPLS 4.1.1.6

1. *Outer Model*

Tahap *outer model* dalam PLS-SEM digunakan untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas indikator dalam mengukur konstruk laten, dengan seluruh variabel dalam penelitian ini dianalisis menggunakan model pengukuran reflektif (Hair et al., 2022).

a. *Indicator Reliability*

Tahap ini menilai sejauh mana setiap indikator merefleksikan konstruknya, yang ditunjukkan oleh nilai *outer loading*  $\geq 0,70$ .

**Tabel 2. Outer Loading**

|     | ED    | EK    | LK    | MB    | NS | PF | PPK |
|-----|-------|-------|-------|-------|----|----|-----|
| ED1 | 0,890 |       |       |       |    |    |     |
| ED2 | 0,855 |       |       |       |    |    |     |
| ED3 | 0,862 |       |       |       |    |    |     |
| ED4 | 0,889 |       |       |       |    |    |     |
| EK1 |       | 0,910 |       |       |    |    |     |
| EK2 |       | 0,848 |       |       |    |    |     |
| EK3 |       | 0,875 |       |       |    |    |     |
| EK4 |       | 0,879 |       |       |    |    |     |
| EK5 |       | 0,907 |       |       |    |    |     |
| LK1 |       |       | 0,872 |       |    |    |     |
| LK2 |       |       | 0,895 |       |    |    |     |
| LK3 |       |       | 0,892 |       |    |    |     |
| LK4 |       |       | 0,890 |       |    |    |     |
| LK5 |       |       | 0,878 |       |    |    |     |
| LK6 |       |       | 0,898 |       |    |    |     |
| MB1 |       |       |       | 0,882 |    |    |     |
| MB2 |       |       |       | 0,867 |    |    |     |
| MB3 |       |       |       | 0,901 |    |    |     |

|      | ED | EK | LK | MB    | NS    | PF    | PPK   |
|------|----|----|----|-------|-------|-------|-------|
| MB4  |    |    |    | 0,867 |       |       |       |
| MB5  |    |    |    | 0,914 |       |       |       |
| MB6  |    |    |    | 0,887 |       |       |       |
| NS1  |    |    |    |       | 0,898 |       |       |
| NS2  |    |    |    |       | 0,865 |       |       |
| NS3  |    |    |    |       | 0,885 |       |       |
| NS4  |    |    |    |       | 0,874 |       |       |
| NS5  |    |    |    |       | 0,891 |       |       |
| NS6  |    |    |    |       | 0,923 |       |       |
| PF1  |    |    |    |       |       | 0,887 |       |
| PF2  |    |    |    |       |       | 0,874 |       |
| PF3  |    |    |    |       |       | 0,901 |       |
| PF4  |    |    |    |       |       | 0,847 |       |
| PF5  |    |    |    |       |       | 0,912 |       |
| PF6  |    |    |    |       |       | 0,904 |       |
| PPK1 |    |    |    |       |       |       | 0,903 |
| PPK2 |    |    |    |       |       |       | 0,876 |
| PPK3 |    |    |    |       |       |       | 0,904 |
| PPK4 |    |    |    |       |       |       | 0,889 |
| PPK5 |    |    |    |       |       |       | 0,911 |

Sumber: Data diolah oleh Penulis, 2025, dengan SmartPLS 4.1.1.6

Berdasarkan tabel tersebut, seluruh indikator memiliki nilai *outer loading*  $\geq 0,70$ . Dengan demikian, seluruh indikator dinyatakan reliabel.

b. *Internal Consistency Reliability*

Tahap ini mengevaluasi konsistensi indikator dalam satu konstruk, yang diukur menggunakan nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* dengan kriteria  $\geq 0,70$ .

**Tabel 3. Hasil Uji *Internal Consistency Reliability***

|                                | <i>Cronbach's alpha</i> | <i>Composite reliability (rho a)</i> | <i>Composite reliability (rho c)</i> |
|--------------------------------|-------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|
| Minat Berkarier (MB)           | 0,945                   | 0,946                                | 0,957                                |
| Eksposur Karier (EK)           | 0,930                   | 0,932                                | 0,947                                |
| Efikasi Diri (ED)              | 0,897                   | 0,908                                | 0,928                                |
| Penghargaan Finansial (PF)     | 0,946                   | 0,948                                | 0,957                                |
| Lingkungan Kerja (LK)          | 0,946                   | 0,947                                | 0,957                                |
| Nilai Sosial (NS)              | 0,947                   | 0,956                                | 0,958                                |
| Pertimbangan Pasar Kerja (PPK) | 0,939                   | 0,940                                | 0,954                                |

Sumber: Data diolah oleh Penulis, 2025, dengan SmartPLS 4.1.1.6

Berdasarkan tabel tersebut, seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's alpha*, *composite reliability*, dan *composite reliability*  $\geq 0,70$ . Dengan demikian, seluruh konstruk dinyatakan reliabel.

c. *Convergent Validity*

Tahap ini menunjukkan kemampuan konstruk dalam menjelaskan varians indikatornya, yang dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted (AVE)*  $\geq 0,50$ .

**Tabel 4. Hasil Uji *Convergent Validity***

|                                | <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> |
|--------------------------------|---|
| Minat Berkarier (MB)           | 0,786                                   |
| Eksposur Karier (EK)           | 0,782                                   |
| Efikasi Diri (ED)              | 0,764                                   |
| Penghargaan Finansial (PF)     | 0,788                                   |
| Lingkungan Kerja (LK)          | 0,788                                   |
| Nilai Sosial (NS)              | 0,791                                   |
| Pertimbangan Pasar Kerja (PPK) | 0,804                                   |

Sumber: Data diolah oleh Penulis, 2025, dengan SmartPLS 4.1.1.6

Berdasarkan tabel tersebut, seluruh konstruk dalam penelitian ini memiliki nilai AVE  $\geq 0,50$ . Dengan demikian, masing-masing konstruk telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

d. *Discriminant Validity*

Tahap ini memastikan bahwa suatu konstruk berbeda secara empiris dari konstruk lainnya, yang dapat dievaluasi melalui kriteria *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT)  $\leq 0,90$ .

**Tabel 5. Hasil Uji *Discriminat Validity***

|     | ED    | EK    | LK    | MB    | NS    | PF    | PPK |
|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-----|
| ED  |       |       |       |       |       |       |     |
| EK  | 0,214 |       |       |       |       |       |     |
| LK  | 0,255 | 0,405 |       |       |       |       |     |
| MB  | 0,240 | 0,760 | 0,540 |       |       |       |     |
| NS  | 0,126 | 0,673 | 0,458 | 0,522 |       |       |     |
| PF  | 0,193 | 0,443 | 0,366 | 0,587 | 0,458 |       |     |
| PPK | 0,261 | 0,449 | 0,652 | 0,684 | 0,563 | 0,413 |     |

Sumber: Data diolah oleh Penulis, 2025, dengan SmartPLS 4.1.1.6

Berdasarkan tabel tersebut, seluruh nilai HTMT antarkonstruk berada  $\leq 0,90$ . Dengan demikian, seluruh variabel telah memenuhi kriteria validitas diskriminan yang baik. Seluruh tahapan *outer model* telah memenuhi kriteria yang ditetapkan, sehingga konstruk dinyatakan valid dan reliabel. Oleh karena itu, analisis dapat dilanjutkan pada tahap *inner model*.

2. *Inner Model*

Tahap *inner model* dalam PLS-SEM digunakan untuk mengevaluasi hubungan struktural antar konstruk laten serta menguji signifikansi dan kekuatan pengaruh variabel dalam model penelitian (Hair et al., 2022).

a. *Multicollinearity Test*

Tahap ini dilakukan untuk memastikan tidak terjadi korelasi tinggi antarvariabel eksogen dalam model struktural. Evaluasi dilakukan menggunakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), dengan kriteria  $VIF \leq 5$  untuk menunjukkan tidak adanya masalah multikolinearitas.

**Tabel 6. Hasil Uji *Multicollinearity***

|                               |                       | VIF   |
|-------------------------------|-----------------------|-------|
| Eksposur Karier (X1)          | → Minat Berkarier (Y) | 1,789 |
| Efikasi Diri (X2)             | → Minat Berkarier (Y) | 1,096 |
| Penghargaan Finansial (X3)    | → Minat Berkarier (Y) | 1,352 |
| Lingkungan Kerja (X4)         | → Minat Berkarier (Y) | 1,701 |
| Nilai-nilai Sosial (X5)       | → Minat Berkarier (Y) | 2,035 |
| Pertimbangan Pasar Kerja (X6) | → Minat Berkarier (Y) | 1,930 |

Sumber: Data diolah oleh Penulis, 2025, dengan SmartPLS 4.1.1.6

Berdasarkan tabel tersebut, seluruh konstruk memiliki nilai  $VIF \leq 5$ . Hal ini menunjukkan tidak terdapat masalah multikolinearitas yang signifikan antarvariabel prediktor dalam model.

b. *Path Coefficients*

*Path coefficients* menunjukkan arah dan kekuatan pengaruh antarvariabel laten dalam model struktural. Signifikansi pengaruh dievaluasi melalui prosedur *bootstrapping* dengan memperhatikan nilai *t-statistics* dan *p-values*.

**Tabel 7. Hasil Uji *Path Coefficients***

|         | Original sample (O) | Sample mean (M) | Standard deviation (STDEV) | T statistics ((O/STDEV)) | P- values |
|---------|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|-----------|
| EK → MB | 0,545               | 0,537           | 0,087                      | 6,272                    | 0,000     |
| ED → MB | -0,008              | -0,000          | 0,068                      | 0,115                    | 0,908     |
| PF → MB | 0,238               | 0,241           | 0,097                      | 2,439                    | 0,015     |
| LK → MB | 0,069               | 0,066           | 0,085                      | 0,806                    | 0,420     |

|          | <i>Original sample (O)</i> | <i>Sample mean (M)</i> | <i>Standard deviation (STDEV)</i> | <i>T statistics ((O/STDEV))</i> | <i>P- values</i> |
|----------|----------------------------|------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|------------------|
| NS → MB  | -0,179                     | -0,175                 | 0,093                             | 1,917                           | 0,055            |
| PPK → MB | 0,377                      | 0,378                  | 0,101                             | 3,727                           | 0,000            |

Sumber: Data diolah oleh Penulis, 2025, dengan SmartPLS 4.1.1.6

Berdasarkan tabel tersebut, *path coefficient* menunjukkan arah dan kekuatan pengaruh antarvariabel. Signifikansi pengaruh tersebut ditentukan melalui hasil *bootstrapping* berupa nilai *t-statistics* dan *p-values* sebagai dasar pengujian hipotesis.

1) Hipotesis 1 (Eksposur Karier X1)

Nilai koefisien jalur sebesar 0,545 dengan nilai *t-statistics* 6,272 (> 1,96) dan *p-values* 0,000 (< 0,05) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) dinyatakan diterima.

2) Hipotesis 2 (Efikasi Diri X2)

Nilai koefisien jalur sebesar -0,008 dengan *t-statistics* 0,115 (< 1,96) dan *p-values* 0,908 (> 0,05) menunjukkan bahwa pengaruh yang diuji tidak signifikan. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2) dinyatakan ditolak.

3) Hipotesis 3 (Penghargaan Finansial X3)

Nilai koefisien jalur sebesar 0,238 dengan *t-statistics* 2,439 (> 1,96) dan *p-values* 0,015 (< 0,05) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) dinyatakan diterima.

4) Hipotesis 4 (Lingkungan Kerja X4)

Nilai koefisien jalur sebesar 0,069 dengan *t-statistics* 0,806 (< 1,96) dan *p-values* 0,420 (> 0,05) menunjukkan bahwa pengaruh variabel tidak signifikan. Oleh sebab itu, hipotesis keempat (H4) dinyatakan ditolak.

5) Hipotesis 5 (Nilai-Nilai Sosial X5)

Nilai koefisien jalur sebesar -0,179 dengan *t-statistics* 1,917 (< 1,96) dan *p-values* 0,055 (> 0,05) menunjukkan bahwa pengaruh yang diuji tidak signifikan. Dengan demikian, hipotesis kelima (H5) dinyatakan ditolak.

6) Hipotesis 6 (Pertimbangan Pasar Kerja X6)

Nilai koefisien jalur sebesar 0,377 dengan *t-statistics* 3,727 (> 1,96) dan *p-values* 0,000 (< 0,05) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan. Oleh karena itu, hipotesis keenam (H6) dinyatakan diterima.

c. *Coefficient of Determination (R<sup>2</sup>)*

Nilai R<sup>2</sup> menggambarkan kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan varians variabel endogen. Semakin tinggi nilai R<sup>2</sup>, semakin besar daya jelaskan model terhadap konstruk dependen.

**Tabel 8. Hasil Uji *Coefficients of Determination***

|                     | <i>R-square</i> | <i>R-square adjusted</i> |
|---------------------|-----------------|--------------------------|
| Minat Berkarier (Y) | 0,709           | 0,694                    |

Sumber: Data diolah oleh Penulis, 2025, dengan SmartPLS 4.1.1.6

Berdasarkan tabel tersebut, nilai *adjusted R-square* sebesar 0,694 menunjukkan bahwa 69,4% variasi minat berkarier dapat dijelaskan oleh enam variabel independen dalam model penelitian. Sisa variasi sebesar 30,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

d. *Effect Size (f<sup>2</sup>)*

Nilai f<sup>2</sup> digunakan untuk menilai besarnya kontribusi masing-masing variabel eksogen terhadap R<sup>2</sup> variabel endogen. Kriteria umum f<sup>2</sup> adalah 0,02 (lemah), 0,15 (moderat), dan 0,35 (kuat).

**Tabel 9. Hasil Uji *Effect Size***

|    | EK | ED | PF | MB    | LK | NS | PPK |
|----|----|----|----|-------|----|----|-----|
| EK |    |    |    | 0,570 |    |    |     |

|            |           |           |           |              |           |           |            |
|------------|-----------|-----------|-----------|--------------|-----------|-----------|------------|
|            | <b>EK</b> | <b>ED</b> | <b>PF</b> | <b>MB</b>    | <b>LK</b> | <b>NS</b> | <b>PPK</b> |
| <b>ED</b>  |           |           |           | <b>0,000</b> |           |           |            |
| <b>PF</b>  |           |           |           | <b>0,143</b> |           |           |            |
| <b>MB</b>  |           |           |           |              |           |           |            |
| <b>LK</b>  |           |           |           | <b>0,010</b> |           |           |            |
| <b>NS</b>  |           |           |           | <b>0,054</b> |           |           |            |
| <b>PPK</b> |           |           |           | <b>0,253</b> |           |           |            |

Sumber: Data diolah oleh Penulis, 2025, dengan SmartPLS 4.1.1.6

Berdasarkan tabel tersebut, nilai  $f^2$  menunjukkan bahwa variabel eksposur karier memiliki pengaruh kuat terhadap minat berkarier. Pertimbangan pasar kerja memiliki pengaruh moderat terhadap minat berkarier. Penghargaan finansial dan nilai-nilai sosial memiliki pengaruh lemah. Sedangkan, lingkungan kerja dan efikasi diri tidak memberikan pengaruh terhadap minat berkarier.

e. *Assess the Model's Predictive Power*

Daya prediksi model dievaluasi menggunakan nilai  $Q^2$  (*predictive relevance*), yang diperoleh melalui prosedur *PLS-Predict*. Nilai  $Q^2 > 0$  menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang baik.

**Tabel 10. Hasil Uji PLSpredict MV summary**

| Item        | Model PLS       |       |       | Model LM |       |
|-------------|-----------------|-------|-------|----------|-------|
|             | $Q^2_{predict}$ | RMSE  | MAE   | RMSE     | MAE   |
| <b>MB 1</b> | 0,471           | 0,752 | 0,635 | 0,902    | 0,709 |
| <b>MB 2</b> | 0,515           | 0,654 | 0,561 | 0,756    | 0,626 |
| <b>MB 3</b> | 0,460           | 0,761 | 0,624 | 0,863    | 0,687 |
| <b>MB 4</b> | 0,503           | 0,688 | 0,578 | 0,800    | 0,657 |
| <b>MB 5</b> | 0,549           | 0,708 | 0,590 | 0,858    | 0,709 |
| <b>MB 6</b> | 0,483           | 0,728 | 0,619 | 0,832    | 0,691 |

Sumber: Data diolah oleh Penulis, 2025, dengan SmartPLS 4.1.1.6

Berdasarkan tabel tersebut, nilai RMSE dan MAE pada model PLS untuk seluruh indikator MB1–MB6 secara konsisten lebih rendah dibandingkan model regresi linear. Selain itu, seluruh nilai  $Q^2_{predict}$  yang berada di atas nol menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediktif yang memadai terhadap variabel minat berkarier.

Selain itu, kemampuan prediksi relatif model juga diuji menggunakan *Cross-Validated Predictive Ability Test (CVPAT)* untuk membandingkan kinerja prediksi model PLS-SEM dengan model pembanding, sehingga dapat diketahui apakah model memiliki performa prediksi yang lebih unggul secara statistik.

**Tabel 11. Hasil Uji CVPAT LV summary**

|                            | PLS Loss Value | IA Loss Value | Average Loss Difference | t value | p value |
|----------------------------|----------------|---------------|-------------------------|---------|---------|
| <b>Minat Berkarier (Y)</b> | 0,513          | 1,019         | -0,506                  | 5,373   | 0,000   |

Sumber: Data diolah oleh Penulis, 2025, dengan SmartPLS 4.1.1.6

Berdasarkan tabel tersebut, nilai *average loss difference* untuk variabel Minat Berkarier (Y) bernilai negatif sebesar  $-0,506$  dengan nilai  $t$  sebesar  $5,373$  dan  $p$ -value  $0,000$ . Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat kesalahan prediksi model PLS lebih rendah dibandingkan model pembanding.

f. *Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)*

SRMR digunakan untuk menilai kesesuaian model secara keseluruhan berdasarkan selisih antara matriks kovarians empiris dan model. Model dinyatakan memiliki *good fit* apabila nilai  $SRMR < 0,08$ .

**Tabel 12. Hasil Uji SRMR**

|             | Saturated Model | Estimated Model |
|-------------|-----------------|-----------------|
| <b>SRMR</b> | 0,047           | 0,047           |

Sumber: Data diolah oleh Penulis, 2025, dengan SmartPLS 4.1.1.6

Berdasarkan tabel tersebut, nilai SRMR sebesar 0,047 diperoleh baik pada *saturated model* maupun *estimated model*. Mengacu pada kriteria Hu dan Bentler (1998), nilai SRMR di bawah 0,08 menunjukkan *good model fit*. Dengan demikian, nilai SRMR tersebut mengindikasikan bahwa model memiliki tingkat kesesuaian yang sangat baik.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Eksposur Karier terhadap Minat Berkarier sebagai Akuntan Bersertifikat CA**

Eksposur karier terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa S1 Akuntansi UNJ angkatan 2022 untuk berkarier sebagai akuntan bersertifikat CA. Semakin intens mahasiswa memperoleh informasi, pengalaman pembelajaran, dan paparan langsung mengenai profesi CA, semakin tinggi kecenderungan mereka memilih karier tersebut. Dalam TPB, eksposur karier membentuk norma subjektif melalui dukungan dosen, organisasi profesi, dan lingkungan akademik, sehingga memperkuat keyakinan mahasiswa bahwa profesi CA merupakan pilihan karier yang bernilai.

### **Pengaruh Efikasi Diri terhadap Minat Berkarier sebagai Akuntan Bersertifikat CA**

Efikasi diri tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa S1 Akuntansi UNJ angkatan 2022 untuk berkarier sebagai akuntan bersertifikat CA. Temuan ini menunjukkan bahwa keyakinan mahasiswa terhadap kemampuan dirinya belum secara langsung mendorong ketertarikan mereka pada profesi CA. Dalam TPB, efikasi diri merepresentasikan persepsi kontrol perilaku, namun pada konteks ini persepsi tersebut belum cukup kuat untuk membentuk minat berkarier tanpa dukungan faktor eksternal lainnya.

### **Pengaruh Penghargaan Finansial terhadap Minat Berkarier sebagai Akuntan Bersertifikat CA**

Penghargaan finansial terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa S1 Akuntansi UNJ angkatan 2022 untuk berkarier sebagai akuntan bersertifikat CA. Semakin tinggi persepsi mahasiswa terhadap potensi gaji, tunjangan, dan manfaat ekonomi jangka panjang dari sertifikasi CA, semakin kuat kecenderungan mereka memilih profesi tersebut. Dalam TPB, penghargaan finansial merepresentasikan sikap terhadap perilaku, di mana penilaian positif atas keuntungan ekonomi mendorong terbentuknya minat berkarier yang lebih besar.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Minat Berkarier sebagai Akuntan Bersertifikat CA**

Lingkungan kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa S1 Akuntansi UNJ angkatan 2022 untuk berkarier sebagai akuntan bersertifikat CA. Temuan ini mengindikasikan bahwa persepsi mahasiswa terhadap suasana, beban, dan karakteristik pekerjaan belum menjadi pertimbangan utama dalam menentukan pilihan karier. Dalam TPB, lingkungan kerja merepresentasikan sikap terhadap perilaku, namun pada konteks ini sikap yang terbentuk belum cukup kuat untuk mendorong minat berkarier sebagai akuntan bersertifikat CA.

### **Pengaruh Nilai-Nilai Sosial terhadap Minat Berkarier sebagai Akuntan Bersertifikat CA**

Nilai-nilai sosial tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa S1 Akuntansi UNJ angkatan 2022 untuk berkarier sebagai akuntan bersertifikat CA. Temuan ini mengindikasikan bahwa persepsi mengenai pengakuan sosial, dukungan keluarga, maupun prestise profesi belum secara langsung mendorong ketertarikan mahasiswa terhadap profesi CA. Dalam kerangka Theory of Planned Behavior, nilai-nilai sosial merepresentasikan norma subjektif, namun pada konteks ini norma tersebut belum cukup kuat untuk membentuk minat berkarier sebagai akuntan bersertifikat CA.

### **Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja terhadap Minat Berkarier sebagai Akuntan Bersertifikat CA**

Pertimbangan pasar kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa S1

Akuntansi UNJ angkatan 2022 untuk berkarier sebagai akuntan bersertifikat CA. Semakin kuat persepsi mahasiswa mengenai peluang kerja, stabilitas karier, dan kemudahan memperoleh pekerjaan di bidang CA, semakin tinggi kecenderungan mereka memilih profesi tersebut. Dalam TPB, pertimbangan pasar kerja membentuk persepsi kontrol perilaku, di mana keyakinan akan tersedianya peluang dan keamanan kerja meningkatkan rasa mampu untuk mewujudkan pilihan karier sebagai akuntan bersertifikat CA.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian model struktural menggunakan pendekatan PLS-SEM, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memberikan gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi minat berkarier mahasiswa S1 Akuntansi Universitas Negeri Jakarta angkatan 2022 untuk menjadi akuntan bersertifikat *Chartered Accountant (CA)*, sebagai berikut:

1. Eksposur karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat berkarier sebagai akuntan bersertifikat CA.
2. Efikasi diri tidak berpengaruh signifikan terhadap minat berkarier sebagai akuntan bersertifikat CA.
3. Penghargaan finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat berkarier sebagai akuntan bersertifikat CA.
4. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap minat berkarier sebagai akuntan bersertifikat CA.
5. Nilai-nilai sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap minat berkarier sebagai akuntan bersertifikat CA.
6. Pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat berkarier sebagai akuntan bersertifikat CA.

### Saran

Berdasarkan temuan penelitian dan simpulan yang telah diuraikan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Perluasan Cakupan Responden  
Penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan responden dari angkatan, perguruan tinggi, atau latar belakang wilayah yang lebih beragam agar hasil penelitian memiliki daya generalisasi yang lebih kuat.
2. Pengembangan Landasan Teoretis  
Penelitian berikutnya perlu memperkaya kajian teori dengan mengintegrasikan perspektif atau model perilaku karier lainnya selain TPB untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.
3. Pengembangan Model Konseptual melalui Penambahan Variabel  
Peneliti selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain yang relevan, seperti dukungan institusional, motivasi intrinsik, atau citra profesi, guna meningkatkan daya jelaskan model terhadap minat berkarier.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, I. (2020). The Theory of Planned Behavior: Frequently Asked Questions. *Human behavior and emerging technologies*, 2(4), 314-324. <https://doi.org/10.1002/hbe2.195>.
- Amalia, Z., Fauzi, A., & Mardi, M. (2021). Pengaruh Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Pemilihan Karir Sebagai Akuntan pada Mahasiswa Akuntansi di Jakarta. *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA*, 5(02), 731-745. <https://doi.org/10.29040/jie.v5i2.2366>.
- Aprionis. (2025). Kementerian UMKM sebut 65,5 juta UMKM serap 119 juta tenaga kerja. *Antara*

- News. Retrieved October 10, 2025, from <https://www.antaraneews.com/berita/4968741/kementerian-umkm-sebut-655-juta-umkm-serap-119-juta-tenaga-kerja>.
- Ariyani, M., & Jaeni, J. (2022). Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik. *Owner: Riset dan Jurnal Akuntansi*, 6(1), 234-246. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i1.624>.
- Artati, D., Kaharti, E., & Susilowati, I. (2021). Analisis Theory of Planned Behavior dalam Memprediksi Niat Akuntan dalam Memperoleh Gelar Chartered Accountant di Wilayah Jawa Tengah. *Fokus Bisnis: Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 20(1), 80-91.
- Ayem, S., & Hidayat, R. (2021). The Effect of Motivation, Self Efficacy, Tringa and Understanding of PMK Number 111/PMK. 03/2014 on Career Interest of Accounting Students as Tax Consultants. *ACCRUALS (Accounting Research Journal of Sutaatmadja)*, 5(02) 13-27.
- Bhat, M. A., & Khan, S. T. (2023). Determinants of Accounting Students' Decision to Pursue Career as ACCA-Certified Accountants: A Case Study of Omani Students. *Management & Sustainability: An Arab Review*, 2(3), 217-238. <https://doi.org/10.1108/MSAR-09-2022-0043>.
- Budiandru, B. (2021). Factors affecting motivation for career selection of public accountants. *AKRUAL: Jurnal Akuntansi*, 12(2), 204-216. <https://doi.org/10.26740/jaj.v12n2.p204-216>.
- Bursa Efek Indonesia. (n.d.). Profil Perusahaan Tercatat. Retrieved October 10, 2025, from <https://www.idx.co.id/id/perusahaan-tercatat/profil-perusahaan-tercatat>.
- Chartered Accountants Australia & New Zealand. (n.d.). CA ANZ – Chartered Accountants Australia & New Zealand. Retrieved October 10, 2025, from <https://www.charteredaccountantsanz.com/>.
- Fitriana, D., & Yanti, H. B. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi dalam Pemilihan Karir Menjadi Seorang Akuntan Publik. *Jurnal EBID: Ekonomi Bisnis Digital*, 1(1), 39-48. <https://doi.org/10.37365/ebid.v1i1.174>.
- Hair, J. F., Hult, G. T., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Third Edition* (3rd ed.). Los Angeles: SAGE. <https://www.researchgate.net/publication/362062761>.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When To Use and How to Report The Results Of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>.
- Halojambi.id. (2025). *Perkuat Akuntabilitas Profesi Akuntan, OJK Tekankan Perlunya Pelaporan Keuangan yang Andal*. Retrieved from <https://halojambi.id/index.php/bisnis/15459-perkuat-akuntabilitas-profesi-akuntan-ojk-tekanan-perlunya-pelaporan-keuangan-yang-andal>.
- Husna, N. P., Sunandar, N., & Lestari, S. S. S. (2022). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi memilih karir menjadi akuntan publik (studi empiris pada mahasiswa S1 akuntansi Universitas Nusa putra). *Jurnal Aktiva: Riset Akuntansi dan Keuangan*, 4(2), 94-109. <https://doi.org/10.52005/aktiva.v4i2.168>.
- Ikatan Akuntan Indonesia. (2023). *Peran Penting Akuntan Sektor Bisnis dalam Membangun Ekonomi Indonesia di Era Keberlanjutan*. Retrieved from <https://web.iaiglobal.or.id/Berita-IAI/detail/Peran%20Penting%20Akuntan%20Sektor%20Bisnis%20dalam%20Membangun%20Ekonomi%20Indonesia%20di%20Era%20Keberlanjutan#gsc.tab=0>.
- Ikatan Akuntan Indonesia. (2025). *ISI KIT CA 2025*. Retrieved from <https://web.iaiglobal.or.id/assets/files/katalog/ISI%20KIT%20CA%202025%20%28New%29.pdf>.
- Ikatan Akuntan Indonesia. (2025). *KJA Talks: Sosialisasi Permenkop UKM No. 2 Tahun 2024 tentang Kebijakan Akuntansi Koperasi dan Peran KJA*. Retrieved from [https://web.iaiglobal.or.id/Berita-IAI/detail/kja\\_talks:\\_sosialisasi\\_permenkop\\_ukm\\_no.\\_2\\_tahun\\_2024\\_tentang\\_kebijakan\\_akuntansi\\_koperasi\\_dan\\_peran\\_kja#gsc.tab=0](https://web.iaiglobal.or.id/Berita-IAI/detail/kja_talks:_sosialisasi_permenkop_ukm_no._2_tahun_2024_tentang_kebijakan_akuntansi_koperasi_dan_peran_kja#gsc.tab=0).
- Ikatan Akuntan Indonesia. (2025). *Pengumuman Kelulusan Ujian Sertifikasi Chartered Accountant (CA) Periode: Agustus 2025*. Retrieved October 10, 2025, from

- [https://web.iaiglobal.or.id/Berita-IAI/detail/pengumuman\\_kelulusan\\_ujian\\_sertifikasi\\_chartered\\_accountant\\_ca\\_periode\\_agust\\_us\\_2025#gsc.tab=0](https://web.iaiglobal.or.id/Berita-IAI/detail/pengumuman_kelulusan_ujian_sertifikasi_chartered_accountant_ca_periode_agust_us_2025#gsc.tab=0).
- Ikatan Akuntan Indonesia. (2025). *SIARAN PERS - APAFest 2025: Akuntan Masa Depan dan Global–Menyambut Era Baru Profesi Akuntansi*. Retrieved from [https://web.iaiglobal.or.id/Berita-IAI/detail/siaran\\_pers\\_-\\_apafest\\_2025\\_akuntan\\_masa\\_depan\\_dan\\_tantangan\\_global\\_menyambut\\_era\\_baru\\_profesi\\_akuntansi#gsc.tab=0](https://web.iaiglobal.or.id/Berita-IAI/detail/siaran_pers_-_apafest_2025_akuntan_masa_depan_dan_tantangan_global_menyambut_era_baru_profesi_akuntansi#gsc.tab=0).
- Ikatan Akuntan Indonesia. (2025). *Siaran Pers IAI APAFest 2025: Mempersiapkan Akuntan Masa Depan Menghadapi Tantangan Global*. Retrieved from [https://web.iaiglobal.or.id/Berita-IAI/detail/siaran\\_pers\\_iai\\_apafest\\_2025\\_mempersiapkan\\_akuntan\\_masa\\_depan\\_menghadapi\\_tantangan\\_global#gsc.tab=0](https://web.iaiglobal.or.id/Berita-IAI/detail/siaran_pers_iai_apafest_2025_mempersiapkan_akuntan_masa_depan_menghadapi_tantangan_global#gsc.tab=0).
- Ikatan Akuntan Indonesia. (n.d.). Daftar Pemegang CA Aktif. Retrieved October 10, 2025, from <https://web.iaiglobal.or.id/Keanggotaan/utama-aktif#gsc.tab=0>.
- Ikatan Akuntan Indonesia. (n.d.). Daftar Pemegang CA Tidak Aktif. Retrieved October 10 2025, from <https://web.iaiglobal.or.id/Keanggotaan/utama-nonaktif#gsc.tab=0>.
- Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi. (2022). *Buku Statistik Pendidikan Tinggi 2022*. Retrieved October 10, 2025, from <https://www.dropbox.com/scl/fi/or24gc1noiflwqb0hj1p1/Buku-Statistik-Pendidikan-Tinggi-2022.pdf?rlkey=bt787paskf9g47bny8oiwp9es&e=8&dl=0>.
- Liany, D., & Raharja, S. (2020). Factors Affecting Accounting Students in Choosing Accounting Career Path. *Jurnal Dinamika Akuntansi (JDA)*, 12(2), 100-113. <http://dx.doi.org/10.15294/jda.v12i2.24169>.
- Lopez-Garrido, G. (2025). *Bandura's Self-Efficacy Theory of Motivation in Psychology*. Simply Psychology. Retrieved from <https://www.simplypsychology.org/self-efficacy.html>.
- Malaysian Institute of Accountants. (n.d.). Membership statistics. Retrieved October 10, 2025, from <https://mia.org.my/membership-statistics/>.
- Nabil, M. Z., & Mubarrok, A. Z. (2025). Pengaruh Pengetahuan Perpajakan, Self-Efficacy dan Pengalaman Magang terhadap Minat Berkarier di Bidang Perpajakan (Survei pada Mahasiswa Akuntansi Perguruan Tinggi Negeri di Bandung). *JURNAL AKADEMIK EKONOMI DAN MANAJEMEN*, 2(3), 888-899.
- Nugraha, B. S. I. A., & Wilasittha, A. A. (2024). Determinan Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarier Menjadi Akuntan Publik. *JURNAL ECONOMINA*, 3(10), 1064-1074.
- Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 216/PMK.01/2017 tentang Akuntan Beregister. (2017). *Peraturan BPK*. Retrieved October 10, 2025, from <https://peraturan.bpk.go.id/Details/112974/pmk-no-216pmk012017>.
- Population Today. (2025). *Negara dunia menurut populasi*. Retrieved October 10, 2025, from <https://populationtoday.com/id/countries/>.
- Pratama, F. N., & Rahmaita, R. (2023). Pengaruh Self Efficacy, Pelatihan Profesional, Penghargaan Finansial, dan Pertimbangan Pasar Kerja terhadap Minat Karir Sebagai Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis*, 1(3), 120-128.
- Rahmawati, D., Pahala, I., & Utamingtyas, T. H. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Pertimbangan Pasar Kerja, dan Pengetahuan Perpajakan Terhadap Minat Memilih Karier Konsultan Pajak Pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Negeri Jakarta. *Jurnal Akuntansi, Perpajakan Dan Auditing*, 3(2), 479-497.
- Sari, D. R., Anggraini, L. D., & Pebriani, R. A. (2023). Pengaruh Motivasi Karier, Persepsi Biaya dan Tingkat Pemahaman Mahasiswa terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Mengikuti PPAK dan Sertifikasi Chartered Accountant (CA) (Studi pada Mahasiswa Akuntansi UIGM Angkatan 2019 dan 2020). *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Kontemporer (JAKK)*, 6(1), 28-42. <https://doi.org/10.30596/jakk.v6i1.14577>
- Shanthrakumar, K. (2020). Factors Influencing Accounting Students' Career Paths in Trincomalee Campus, Eastern University, Sri Lanka. *International Journal of Scientific and Research*

- Publications*, 10(10), 189-194. <http://dx.doi.org/10.29322/IJSRP.10.10.2020.p10628>
- Sianturi, H., & Sitanggang, D. N. (2021). Pengaruh Persepsi dan Motivasi terhadap Minat Berkarir di Bidang Perpajakan (Studi empiris pada mahasiswa Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Satya Negara Indonesia). *Jurnal Liabilitas*, 6(2), 94-104.
- Soelistya, D., Desembrianita, E., & Tafrihi, W. (2021). Strong point kinerja karyawan: Motivasi kunci implementasi kompensasi dan lingkungan kerja.
- Ulma, F. K., Khanifah, K., & Retnoningsih, S. (2023). Pengaruh Motivasi, Gender, Self Efficacy, dan Pertimbangan Pasar Kerja terhadap Minat Berkarier Sebagai Akuntan Publik, Konsultan Pajak dan Bankir. *Jurnal Akuntansi*, 17(1), 43-58.
- Widiantari, N. P. D., Yuniasih, N. W., & Putra, I. M. E. L. (2024). Menganalisis Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Dalam Mengambil Sertifikasi Profesi CA Pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi Universitas Hindu Indonesia. *Hita Akuntansi dan Keuangan*, 5(3), 187-199.