

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum

4.1.1 Deskripsi Responden

Penelitian ini memanfaatkan data primer yang didapatkan dengan mendistribusikan kuesioner kepada responden dengan menggunakan *Google Form*. Populasi penelitian ini adalah mahasiswa aktif dari Program Studi Sarjana Akuntansi dan Sarjana Terapan Akuntansi Perpajakan Universitas Diponegoro angkatan 2022. Sampel pada penelitian ini terdiri dari 97 responden, dengan jumlah sampel minimal yang ditentukan melalui rumus Slovin sebanyak 86 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner secara langsung kepada responden yang sesuai dengan kriteria. Proses penyebaran kuesioner berlangsung mulai tanggal 7 April 2026 hingga 25 April 2026. Distribusi mengenai penyebaran kuesioner ditunjukkan pada tabel 4.1.

Tabel 4. 1 Tingkat Pengembalian Kuesioner

Kriteria	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang dibagikan	97	100%
Kuesioner yang kembali	97	100%
Kuesioner yang tidak dapat diolah	0	0%
Kuesioner yang dapat diolah	97	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2026

4.1.2 Karakteristik Responden

Demografi responden dalam penelitian ini mencakup dua karakteristik utama, yaitu jenis kelamin dan program studi. Hal ini memiliki tujuan untuk

menggambarkan karakteristik responden yang diambil sebagai sampel penelitian dan memastikan bahwa semua responden telah memenuhi kriteria yang telah ditentukan. Demografi para responden tersebut disajikan pada tabel 4.2.

Tabel 4. 2 Demografi Responden

Data Deskriptif	Keterangan	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	31	32%
	Perempuan	66	68%
Program Studi	Akuntansi FEB	16	16,5%
	Akuntansi Perpajakan SV	81	83,5%

Sumber: Data primer yang diolah, 2026

Mengacu pada data yang dikumpulkan dari 97 responden, terlihat bahwa responden Perempuan adalah mayoritas, dengan jumlah 66 orang atau sebesar 68%. Sementara itu, responden jumlah responden laki-laki adalah 31 orang, setara dengan 32% dari total responden. Dilihat dari segi program studi, sebanyak 81 responden atau 83,5% berasal dari Program Studi Sarjana Terapan Akuntansi Perpajakan, sedangkan 16 responden atau 16,5% merupakan mahasiswa Program Studi Sarjana Akuntansi Universitas Diponegoro. Semua responden adalah mahasiswa aktif Universitas Diponegoro Angkatan 2022. Hal ini mempertegas bahwa 100% responden memiliki latar belakang yang relevan dengan topik penelitian mengenai mahasiswa yang akan lulus dan siap memasuki dunia kerja, sehingga dapat dipastikan bahwa data yang diperoleh memiliki kredibilitas dan relevansi terhadap kebutuhan analisis.

4.2 Statistika Deskriptif

Statistika deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik data penelitian yang diperoleh dari jawaban responden terhadap masing-masing indikator penelitian. Analisis statistika deskriptif dalam penelitian ini meliputi nilai *mean*, *median*, nilai *minimum*, nilai *maksimum*, dan *standar deviasi*. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui kecenderungan jawaban responden serta tingkat penyebaran data pada setiap indikator penelitian. Hasil statistik deskriptif indikator penelitian dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini.

Tabel 4. 3 Hasil Statistik Deskriptif Indikator Penelitian

Variabel	Indikator	Mean	Median	Minimum	Maximum	Std. Deviasi
Tekanan Kerja (X1)	X1.1	3.588	4	1	5	0.882
	X1.2	3.371	4	1	5	0.956
	X1.3	3.34	3	1	5	1.064
	X1.4	3.485	4	1	5	1.219
Penghargaan Finansial (X2)	X2.1	4.103	4	2	5	0.78
	X2.2	3.918	4	2	5	0.755
	X2.3	3.711	4	2	5	0.919
	X2.4	3.784	4	1	5	0.922
Minat Memilih Akuntan Publik (Y)	Y1	3.567	4	1	5	0.896
	Y2	3.299	3	1	5	0.899
	Y3	3.68	4	1	5	0.891
	Y4	3.691	4	1	5	0.923
Kesiapan Karier (Z)	Z1	3.691	4	1	5	0.878
	Z2	3.732	4	1	5	0.806
	Z3	4.247	4	3	5	0.593
	Z4	4.392	4	3	5	0.566

Sumber: Data primer yang diolah SMARTPLS, 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS 4, diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 97 responden. Seluruh indikator penelitian memiliki nilai minimum antara 1 sampai 3 dan nilai maksimum

sebesar 5, yang menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban sesuai dengan rentang skala Likert yang digunakan dalam penelitian.

Pada variabel tekanan kerja, nilai *mean* indikator berada pada rentang 3,340 sampai 3,588 dengan nilai *standar deviasi* berkisar antara 0,882 sampai 1,219. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung memiliki persepsi yang cukup tinggi terhadap tekanan kerja dalam profesi akuntan publik, dengan tingkat penyebaran jawaban yang relatif moderat.

Variabel penghargaan finansial memiliki nilai *mean* berkisar antara 3,711 sampai 4,103 dengan *standar deviasi* antara 0,755 sampai 0,922. Nilai tersebut menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi yang tinggi terhadap pentingnya penghargaan finansial dalam pemilihan profesi akuntan publik.

Pada variabel minat pemilihan profesi akuntan publik, nilai *mean* indikator berada pada rentang 3,299 sampai 3,691 dengan *standar deviasi* berkisar antara 0,891 sampai 0,923. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat ketertarikan yang cukup baik terhadap profesi akuntan publik.

Sementara itu, variabel kesiapan karier mahasiswa memiliki nilai *mean* berkisar antara 3,691 sampai 4,392 dengan *standar deviasi* antara 0,566 sampai 0,878. Nilai tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung memiliki kesiapan karier yang baik dalam menghadapi dunia kerja, khususnya pada profesi akuntan publik.

4.3 Hasil Analisis Data

Analisis data dilakukan guna mengeksplorasi hubungan antar variabel yang diuraikan dalam model penelitian dan untuk memverifikasi bahwa pengukuran

secara akurat mencerminkan konstruk yang dinilai. Teknik analitik menggunakan pendekatan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM), yang memungkinkan peneliti untuk menilai model pengukuran sekaligus model struktural secara simultan.

Proses analisis dimulai dengan evaluasi model pengukuran (*outer model*) untuk menentukan validitas dan reliabilitas indikator dalam mewakili variabel laten. Selanjutnya, evaluasi model struktural (*inner model*) dilakukan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dan untuk mengevaluasi hipotesis penelitian yang diajukan. Tahapan ini ditujukan untuk menggambarkan secara tepat tentang bagaimana tekanan kerja dan insentif finansial memengaruhi aspirasi karir siswa, dengan menggunakan kesiapan karir sebagai faktor mediasi.

4.3.1 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pengujian model pengukuran (*outer model*) dilakukan guna mengetahui efektivitas atau kemampuan indikator dalam merepresentasikan variabel laten yang sedang diteliti. Melalui tahapan ini, nantinya dapat diketahui apakah instrumen yang digunakan telah layak sesuai ketentuan atau standar *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *construct reliability*.

4.3.1.1 *Convergent Validity*

Convergent validity memiliki dua standar penilaian sebagai berikut:

1. Nilai *Loading Factor*

Indikator tergolong valid jika nilai korelasinya melebihi 0,70, sedangkan nilai diatas 0,5 dianggap dapat diterima. Semua indikator yang

gagal memenuhi kriteria ini harus dieliminasi. Adapun hasil pengujian *loading factor* tahap pertama ditampilkan pada tabel 4.3 berikut ini.

Tabel 4. 4 Hasil *Outer Loading Convergent Validity* Tahap 1

Instrumen	Tekanan Kerja	Penghargaan Finansial	Kesiapan Karier	Minat Karier Mahasiswa	Keterangan
X1.1	0,283				Tidak Valid
X1.2	0,804				Valid
X1.3	0,750				Valid
X1.4	0,803				Valid
X2.1		0,796			Valid
X2.2		0,835			Valid
X2.3		0,900			Valid
X2.4		0,666			Valid
Z1			0,660		Valid
Z2			0,891		Valid
Z3			0,484		Tidak Valid
Z4			0,543		Valid
Y1				0,879	Valid
Y2				0,680	Valid
Y3				0,855	Valid
Y4				0,738	Valid

Sumber: Data primer yang diolah SMARTPLS, 2026

Hasil nilai *loading factor* untuk variabel tekanan kerja (X1.1) menunjukkan nilai 0,283, yang kurang dari ambang batas 0,50. Selanjutnya, nilai variabel kesiapan karier (Z3) menunjukkan nilai 0,484, yang kurang dari ambang batas 0,50. Akibatnya, item dengan nilai *loading factor* kurang dari 0,50 perlu dieliminasi dan diuji ulang. Berikut tabel 4.4 ditampilkan hasil pengujian *loading factor* tahap kedua.

Tabel 4. 5 Hasil *Outer Loading Convergent Validity* Tahap 2

Instrumen	Tekanan Kerja	Penghargaan Finansial	Kesiapan Karier	Minat Karier Mahasiswa	Keterangan
X1.2	0,809				Valid
X1.3	0,756				Valid
X1.4	0,795				Valid
X2.1		0,795			Valid
X2.2		0,834			Valid
X2.3		0,900			Valid
X2.4		0,668			Valid
Z1			0,705		Valid
Z2			0,926		Valid
Z4			0,459		Tidak Valid
Y1				0,880	Valid
Y2				0,680	Valid
Y3				0,856	Valid
Y4				0,735	Valid

Sumber: Data primer yang diolah SMARTPLS, 2026

Hasil variabel kesiapan karier memiliki nilai $0,459 < \text{nilai loading factor } 0,50$. Sehingga indikator Z4 harus dieliminasi dan diuji ulang.

Berikut tabel 4.5 ditampilkan hasil pengujian *loading factor* tahap ketiga.

Tabel 4. 6 Hasil *Outer Loading Convergent Validity* Tahap 3

Instrumen	Tekanan Kerja	Penghargaan Finansial	Kesiapan Karier	Minat Karier Mahasiswa	Keterangan
X1.2	0,819				Valid
X1.3	0,759				Valid
X1.4	0,783				Valid
X2.1		0,797			Valid
X2.2		0,838			Valid
X2.3		0,899			Valid
X2.4		0,662			Valid
Z1			0,747		Valid
Z2			0,963		Valid
Y1				0,881	Valid
Y2				0,682	Valid
Y3				0,858	Valid
Y4				0,731	Valid

Sumber: Data primer yang diolah SMARTPLS, 2026

Berdasarkan pengujian tahap ketiga, setiap indikator untuk variabel tekanan kerja, penghargaan finansial, kesiapan karier, dan minat pemilihan profesi akuntan publik menunjukkan nilai *loading factor* melebihi 0,5, yang berarti bahwa semua item pernyataan memenuhi persyaratan validitas. Temuan ini menunjukkan bahwa setiap indikator secara efektif mewakili atau merepresentasikan konstruk yang dinilai, sehingga model pengukuran sesuai untuk digunakan dalam penelitian ini.

2. *Average Variance Extracted (AVE)*

Penilaian validitas konvergen selanjutnya dilakukan dengan menggunakan nilai AVE yang disajikan pada tabel 4.6. Suatu konstruk dianggap memenuhi standar validitas konvergen jika nilai AVE melebihi 0,5.

Tabel 4. 7 Hasil AVE Uji *Convergent Validity*

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	Keterangan
Tekanan Kerja	0,620	Valid
Penghargaan Finansial	0,646	Valid
Kesiapan Karier	0,742	Valid
Minat Karier Mahasiswa	0,628	Valid

Sumber: Data primer yang diolah SMARTPLS, 2026

Tekanan kerja memiliki nilai AVE sebesar 0,620, selanjutnya penghargaan finansial sebesar 0,646, kesiapan karier sebesar 0,742, dan minat karier mahasiswa menjadi akuntan publik sebesar 0,628. Keempat variabel tersebut diklasifikasikan sebagai valid dikarenakan memiliki nilai AVE melebihi 0,50.

4.3.1.2 *Discriminant Validity*

Discriminant validity dilakukan guna mengevaluasi seberapa baik setiap konstruk dalam model penelitian dapat secara jelas membedakan dirinya dari konstruk lain, atau memiliki karakteristik pengukuran yang berbeda dan unik sehingga tidak terjadi tumpang tindih. Dalam penelitian ini, terdapat dua metode yang digunakan untuk menilai validitas diskriminan.

1. *Fornell-Larcker*

Kriteria *Fornell-Larcker* mengidentifikasi apakah suatu konstruk menunjukkan diskriminasi yang cukup dalam model PLS. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan \sqrt{AVE} dengan nilai korelasi antar konstruk. Suatu konstruk memenuhi validitas diskriminan ketika nilai \sqrt{AVE} melebihi nilai korelasi dengan konstruk lain di baris atau kolom yang sama. Kondisi ini menunjukkan bahwa setiap variabel dapat mewakili atau merepresentasikan konstruknya secara lebih efektif daripada konstruk lain dalam model penelitian.

Tabel 4. 8 Tabel Nilai *Fornell-Larcker Uji Discriminant Validity*

Variabel	Kesiapan Karier	Minat Karier Mahasiswa	Penghargaan Finansial	Tekanan Kerja
Kesiapan Karier	0,861			
Minat Karier Mahasiswa	0,315	0,792		
Penghargaan Finansial	0,045	0,524	0,804	
Tekanan Kerja	-0,355	-0,192	0,009	0,787

Sumber: Data primer yang diolah SMARTPLS, 2026

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat dipahami bahwa:

- 1) Nilai pada baris kesiapan karier $\sqrt{AVE} = 0,861$ tergolong valid, dikarenakan nilai korelasi dengan variabel lain, yaitu minat karier mahasiswa (0,315), penghargaan finansial (0,045), dan tekanan kerja (-0,355) memiliki nilai lebih rendah dari 0,861.
- 2) Nilai pada baris minat karier mahasiswa $\sqrt{AVE} = 0,792$ dikatakan valid, karena nilai korelasi dengan variabel lain, yaitu penghargaan finansial (0,524), dan tekanan kerja (-0,192) memiliki nilai lebih rendah dari 0,792.
- 3) Nilai pada baris penghargaan finansial $\sqrt{AVE} = 0,804$ tergolong valid, dikarenakan nilai korelasi dengan variabel lain, yaitu tekanan kerja (0,009) bernilai lebih kecil dari 0,804.

2. *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT)

Pengujian HTMT dilakukan untuk mengevaluasi tingkat perbedaan antar konstruk dalam model penelitian. Melalui pengujian ini, dapat diketahui apakah setiap variabel laten memiliki karakteristik yang berbeda secara memadai sehingga tidak terjadi hubungan yang terlalu tinggi antar konstruk. Apabila nilai HTMT terletak di bawah 0,90, maka sebuah konstruk dikatakan memenuhi *discriminant validity*. Adapun hasil pengujian HTMT ditampilkan pada tabel 4.8.

Tabel 4. 9 Hasil Nilai HTMT Uji *Discriminant Validity*

Variabel	Kesiapan Karier	Minat Karier Mahasiswa	Penghargaan Finansial	Tekanan Kerja
Kesiapan Karier				
Minat Karier Mahasiswa	0,366			
Penghargaan Finansial	0,106	0,633		
Tekanan Kerja	0,454	0,306	0,069	

Sumber: Data primer yang diolah SMARTPLS, 2026

Hasil pengujian di tabel 4.8 membuktikan bahwa model penelitian telah memenuhi standar validitas diskriminan, karena setiap nilai HTMT di antara variabel terletak di bawah ambang batas yang disarankan yaitu dibawah 0,90. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini secara efektif mengukur konstruk yang berbeda, secara tepat dan tanpa tumpang tindih di antara variabel-variabel tersebut.

4.3.1.3 *Constuct Reliability*

Constuct Reliability pada penelitian ini menggunakan pengujian melalui dua metrik, yaitu *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Kedua pengujian tersebut dilakukan guna mengevaluasi tingkat konsistensi indikator dalam mengukur setiap variabel laten pada model penelitian.

1. *Cronbach's Alpha*

Pengujian *Cronbach's Alpha* dilakukan guna mengetahui tingkat konsistensi internal antar indikator dalam suatu konstruk. Indikator yang digunakan dapat dikatakan stabil dan konsisten dalam mencerminkan variabel penelitian, apabila nilai *Cronbach's Alpha* tinggi. Sebaliknya, nilai

yang rendah mengindikasikan bahwa indikator belum mampu mengukur konstruk secara optimal sehingga perlu dilakukan evaluasi terhadap item pernyataan yang digunakan.

Tabel 4. 10 Hasil Nilai *Cronbach's Alpha* Uji *Construct Reliability*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Tekanan Kerja	0,698	Reliabel
Penghargaan Finansial	0,814	Reliabel
Kesiapan Karier	0,700	Reliabel
Minat Karier Mahasiswa	0,798	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah SMARTPLS, 2026

Tabel 4.9 menunjukkan hasil pengujian yang dapat dijelaskan, bahwa variabel tekanan kerja menampilkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,698, penghargaan finansial sebesar 0,814, kesiapan karier sebesar 0,700, dan minat pemilihan profesi akuntan publik sebesar 0,798. Seluruh nilai tersebut terletak di atas batas minimum yang disyaratkan, yaitu $\geq 0,60$, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa setiap konstruk telah memiliki tingkat konsistensi internal yang memadai dan layak digunakan dalam penelitian.

2. *Composite Reliability*.

Konsistensi indikator dalam membentuk variabel laten dalam penelitian dapat dilakukan melalui pengujian *Composite Reliability*. Indikator dikatakan mampu merepresentasikan konstruk secara stabil dan konsisten atau dikatakan reliabel apabila Nilai *Composite Reliability* melebihi 0,60.

Tabel 4. 11 Hasil Nilai *Composite Reliability* Uji *Construct Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Tekanan Kerja	0,830	Reliabel
Penghargaan Finansial	0,878	Reliabel
Kesiapan Karier	0,850	Reliabel
Minat Karier Mahasiswa	0,870	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah SMARTPLS, 2026

Pada tabel 4.10 dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap konstruk penelitian ini memenuhi kriteria reliabel karena semua nilai telah melampaui batas minimum yang ditentukan. Penjabaran tiap variabel adalah sebagai berikut, variabel tekanan kerja memiliki nilai *Composite Reliability* sebesar 0,830, penghargaan finansial sebesar 0,878, kesiapan karier sebesar 0,850, dan minat pemilihan profesi akuntan publik sebesar 0,870.

4.3.2 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Inner model pada PLS-SEM berfungsi untuk menjelaskan hubungan struktural antar variabel laten dalam sebuah penelitian. Evaluasi model struktural dilakukan untuk memastikan arah, intensitas atau kekuatan, serta tingkat signifikansi hubungan antar konstruk. Pengujian *inner model* dalam penelitian ini melibatkan pengujian hipotesis, perhitungan *R Square* (R^2), dan analisis *Effect Size*.

4.3.2.1 *R Square* (R^2)

Pengujian *R Square* (R^2) dilakukan guna menunjukkan seberapa baik variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen dalam model penelitian. Semakin besar nilai R^2 yang diperoleh, maka semakin kuat kemampuan model

dalam menjelaskan variasi konstruk dependen yang dianalisis. Nilai R^2 terletak di rentang 0 sampai 1, di mana nilai yang mendekati 1 mencerminkan kemampuan prediksi model yang lebih kuat. Adapun hasil uji *R Square* (R^2) dalam penelitian ini ditampilkan pada tabel 4.11 berikut.

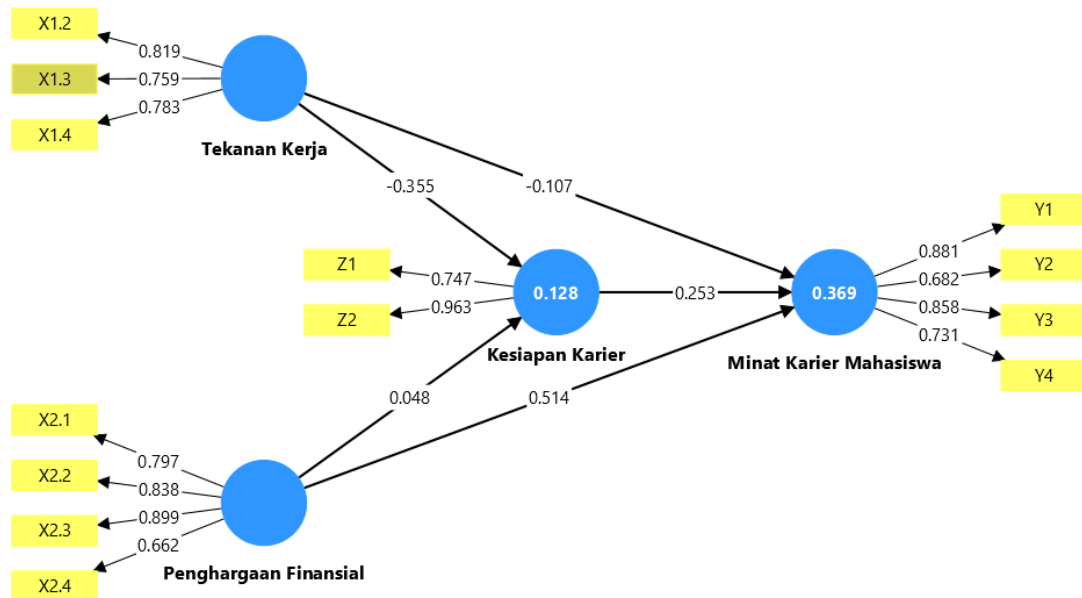
Tabel 4. 12 Hasil Uji *R Square*

Variabel Dependen	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kesiapan Karier	0,128	0,110
Minat Karier Mahasiswa	0,369	0,349

Sumber: Data primer yang diolah SMARTPLS, 2026

Tabel 4.11 menampilkan nilai *R Square* sebesar 0,128 untuk variabel mediasi kesiapan karier, menjelaskan bahwa 12,8% variasi pada variabel ini dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model, sementara sisanya 87,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model, sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel kesiapan karier masih tergolong rendah. Hal ini mengindikasikan adanya faktor lain di luar model yang turut memengaruhi kesiapan karier mahasiswa. Sementara itu, nilai *R Square* sebesar 0,369 untuk variabel dependen minat karier akuntan publik mahasiswa menjelaskan bahwa 36,9% variasi pada variabel ini dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model, dengan 63,1% dipengaruhi oleh faktor eksternal. Nilai ini mempertegas bahwa kemampuan model dalam menjelaskan variabel minat karier akuntan publik mahasiswa berada pada kategori lemah hingga mendekati moderat. Meskipun demikian, model masih memiliki daya jelaskan yang cukup, sehingga tetap relevan untuk digunakan dalam menjelaskan hubungan antar variabel dalam penelitian ini. Hal ini juga mengindikasikan bahwa masih terdapat

faktor lain di luar model yang turut memengaruhi variabel yang diteliti. Berikut gambar 4.2 *output* PLS-SEM *Algorithm* untuk melihat *R Square* model penelitian.



Gambar 4. 1 *Output Model* PLS-SEM *Algorithm*

4.3.2.2 Signifikansi Hubungan (Pengujian Hipotesis *Direct Effect*)

Uji signifikansi hubungan pada model PLS-SEM dilakukan guna memahami apakah hubungan di antara variabel laten memiliki dampak yang signifikan secara statistik. Uji tersebut dilakukan dengan menggunakan teknik *bootstrapping* dengan proses *resampling* data untuk mendapatkan nilai koefisien jalur serta standar error-nya. Hasil dari pengujian, selanjutnya dievaluasi dengan menggunakan nilai *p-value*.

Sebuah hubungan antara variabel dianggap signifikan jika nilai *p-value* yang dihasilkan di bawah tingkat signifikansi 0,05 sesuai dengan kriteria yang dikemukakan Hair Jr *et al* (2021). Hipotesis dinyatakan diterima apabila koefisien

jalur bernilai signifikan. Hubungan yang signifikan menunjukkan bahwa pengaruh antar variabel dalam model penelitian didukung oleh hasil pengujian statistik. Adapun hasil pengujian *bootstrapping* untuk *direct effect* pada model penelitian disajikan pada tabel 4.12 berikut.

Tabel 4. 13 Hasil *Path Coefficient Bootstrapping Direct Effect*

Variabel	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T-Statistic ((O/STDEV)</i>	<i>P-Value</i>	<i>Keterangan</i>
Tekanan Kerja → Kesiapan Karier	-0,355	-0,370	0,087	4,086	0,000	Terbukti
Tekanan Kerja → Minat Karier Mahasiswa	-0,107	-0,107	0,097	1,101	0,135	Tidak Terbukti
Penghargaan Finansial → Kesiapan Karier	0,048	0,060	0,118	0,410	0,341	Tidak Terbukti
Penghargaan Finansial → Minat Karier Mahasiswa	0,514	0,519	0,090	5,685	0,000	Terbukti
Kesiapan Karier → Minat Karier Mahasiswa	0,253	0,256	0,139	1,821	0,034	Terbukti

Sumber: Data primer yang diolah SMARTPLS, 2026

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan dengan uji satu arah (*one-tailed*) karena semua hipotesis langsung (*direct effect*) yang diajukan bersifat berarah, yakni menunjukkan hubungan positif maupun negatif. Teknik *bootstrapping* diterapkan dengan ambang batas signifikansi 5%. Dari tabel 4.12 yang telah ditampilkan, terlihat jelas bahwa:

1. Tekanan Kerja terhadap Kesiapan Karier

Hasil yang signifikan serta arah hubungan negatif ditunjukkan pada pengaruh tekanan kerja terhadap kesiapan karier. Arah hubungan negatif berarti bahwa semakin besar tekanan kerja yang dirasakan mahasiswa, akan cenderung menurunkan kesiapan karier, yang ditunjukkan pada nilai koefisien jalur sebesar -0,355. Hasil ini didukung oleh *p-value* 0,000 di bawah ambang batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, tekanan kerja terbukti signifikan memengaruhi kesiapan karier mahasiswa secara negatif. Temuan ini dapat menjelaskan bahwa tekanan kerja dapat menjadi faktor penghambat dalam mempersiapkan karier, karena beban psikologis maupun tuntutan pekerjaan yang tinggi berpotensi menurunkan kepercayaan diri serta kesiapan individu dalam menghadapi dunia kerja.

2. Tekanan Kerja terhadap Minat Karier Mahasiswa sebagai Akuntan Publik

Hasil yang tidak signifikan serta arah hubungan negatif ditunjukkan pada pengaruh tekanan kerja terhadap minat pemilihan profesi akuntan publik. Nilai koefisien -0,107 mengindikasikan bahwa peningkatan tekanan kerja cenderung mengurangi ketertarikan atau minat mahasiswa dalam memilih karier sebagai akuntan publik, tetapi pengaruhnya tidak terlalu signifikan secara statistik. Hal ini dibuktikan dengan *p-value* 0,135, melebihi 0,05. Dengan demikian, tekanan kerja belum terbukti memengaruhi minat pemilihan karier akuntan publik secara signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa keputusan mahasiswa dalam memilih profesi akuntan publik tidak semata-mata ditentukan oleh persepsi terhadap tekanan

kerja. Kemungkinan terdapat aspek lain yang lebih dominan, seperti prospek karier, maupun kemampuan diri dari individu tersebut.

3. Penghargaan Finansial terhadap Kesiapan Karier

Hasil yang tidak signifikan serta arah hubungan positif ditunjukkan pada pengaruh penghargaan finansial terhadap kesiapan karier. Koefisien jalur dengan nilai 0,048 menandakan bahwa semakin besar penghargaan finansial yang nantinya diterima, kesiapan karier mahasiswa cenderung meningkat, tetapi pengaruhnya sangat lemah. Hasil ini diperkuat oleh *p-value* 0,341, melebihi ambang batas 0,05. Artinya, penghargaan finansial belum mampu meningkatkan kesiapan karier secara nyata. Hal ini dapat diartikan bahwa faktor internal, seperti kompetensi, pengalaman, dan perencanaan karier lebih berperan dalam menentukan kesiapan karier mahasiswa dibandingkan dengan pertimbangan finansial semata.

4. Penghargaan Finansial terhadap Minat Pemilihan Profesi Akuntan Publik

Hasil yang signifikan serta arah hubungan positif ditunjukkan pada pengaruh penghargaan finansial terhadap minat pemilihan profesi akuntan publik. Arah hubungan negatif berarti bahwa semakin besar penghargaan finansial yang nantinya akan diterima, akan cenderung meningkatkan ketertarikan mereka dalam memilih karier sebagai akuntan publik. Hal tersebut ditunjukkan pada nilai koefisien jalur sebesar 0,514, serta didukung oleh *p-value* 0,000 di bawah ambang batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, penghargaan finansial terbukti menjadi faktor yang berperan kuat dan signifikan dalam mendorong minat pemilihan profesi akuntan publik.

Temuan ini dapat menjelaskan bahwa faktor ekonomi masih menjadi hal utama dalam mempertimbangkan pengambilan keputusan karier, khususnya dalam memilih profesi yang dianggap mampu memberikan imbalan finansial yang menarik.

5. Kesiapan Karier terhadap Minat Pemilihan Profesi Akuntan Publik

Pengaruh kesiapan karier terhadap minat pemilihan profesi akuntan publik menunjukkan hasil yang signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai *p-value* (0,034) berada di bawah ambang batas signifikansi 0,05. Koefisien dengan nilai 0,253 menjelaskan adanya hubungan yang positif, artinya semakin tinggi kesiapan karier mahasiswa, maka akan semakin besar pula minat mereka dalam memilih profesi sebagai akuntan publik. Hal ini menandakan bahwa tingkat kesiapan karier mahasiswa dapat menjadi salah satu faktor yang mendorong munculnya minat dalam memilih profesi akuntan publik, karena mereka cenderung lebih memahami kemampuan diri, memiliki perencanaan karier yang lebih jelas, serta merasa lebih siap menghadapi tuntutan dan tantangan dalam dunia kerja. Kondisi tersebut membuat mahasiswa lebih percaya diri dalam mempertimbangkan profesi akuntan publik sebagai pilihan karier di masa depan.

Secara keseluruhan, hasil temuan ini mengindikasikan bahwa faktor eksternal seperti tekanan kerja dan penghargaan finansial memiliki pengaruh yang berbeda terhadap kesiapan karier dan minat pemilihan profesi. Tekanan kerja lebih berperan sebagai faktor yang memengaruhi kesiapan karier, sedangkan penghargaan finansial lebih berperan dalam mendorong minat pemilihan profesi.

Selain itu, kesiapan karier juga terbukti memengaruhi minat pemilihan profesi akuntan publik, yang menunjukkan bahwa mahasiswa dengan kesiapan karier yang lebih baik cenderung memiliki minat yang lebih tinggi untuk memilih profesi tersebut. Namun demikian, meskipun kesiapan karier secara langsung memengaruhi minat pemilihan profesi, perannya sebagai variabel mediasi masih perlu dianalisis lebih lanjut melalui pengujian pengaruh tidak langsung.

4.3.2.3 Pengujian Mediasi (Pengujian Hipotesis *Indirect Effect*)

Hasil *bootstrapping* model penelitian *indirect effect*, dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut.

Tabel 4. 14 Hasil *Path Coefficient Bootstrapping Indirect Effect*

Variabel	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T-Statistic (O/STDEV)</i>	<i>P-Value</i>	<i>Keterangan</i>
Tekanan Kerja → Kesiapan Karier → Minat Karier Mahasiswa	-0,090	-0,096	0,059	0,359	0,360	Tidak Terbukti
Penghargaan Finansial → Kesiapan Karier → Minat Karier Mahasiswa	0,012	0,012	0,034	1,526	0,064	Tidak Terbukti

Sumber: Data primer yang diolah SMARTPLS, 2026

Berdasarkan tabel 4.13 di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Tekanan Kerja terhadap Minat Karier melalui Kesiapan Karier Mahasiswa

Hasil yang tidak signifikan serta arah hubungan negatif ditunjukkan pada pengaruh tidak langsung tekanan kerja terhadap minat karier melalui kesiapan karier mahasiswa. Arah hubungan negatif berarti bahwa semakin

besar tekanan kerja yang dirasakan, akan cenderung melemahkan ketertarikan mereka dalam memilih karier melalui kesiapan karier, meskipun pengaruhnya sangat lemah. Hal tersebut ditunjukkan pada nilai koefisien jalur sebesar -0,090, serta didukung oleh *p-value* 0,360 melebihi batas signifikansi 0,05. Dengan kata lain, tekanan kerja tidak memberikan pengaruh tidak langsung yang signifikan akan minat karier melalui kesiapan karier mahasiswa.

Pada hubungan langsung, ditemukan bahwa tekanan kerja memberi pengaruh negatif yang signifikan pada kesiapan karier (koefisien -0,355; *p-value* 0,000). Artinya, semakin tinggi tekanan kerja yang dirasakan, maka kesiapan karier mahasiswa cenderung menurun secara nyata. Di sisi lain, kesiapan karier juga tidak memberikan pengaruh signifikan pada minat karier dengan *p-value* 0,034. Namun, tekanan kerja tidak signifikan memengaruhi minat karier mahasiswa (*p-value* 0,135). Kondisi ini menjelaskan bahwa meskipun tekanan kerja memengaruhi kesiapan karier, dan kesiapan karier memengaruhi minat karier, pengaruh tidak langsung yang terbentuk masih belum cukup kuat untuk dinyatakan signifikan secara statistik. Dengan demikian, berdasarkan kombinasi hasil *direct* dan *indirect effect*, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara tekanan kerja dan minat karier tidak dimediasi oleh kesiapan karier karena salah satu jalur menuju minat karier tidak signifikan.

2. Penghargaan Finansial terhadap Minat Karier melalui Kesiapan Karier Mahasiswa

Hasil yang tidak signifikan serta arah hubungan positif ditunjukkan pada pengaruh tidak langsung penghargaan finansial terhadap minat karier melalui kesiapan karier mahasiswa. Arah hubungan positif berarti bahwa semakin besar penghargaan finansial yang nantinya akan diterima, cenderung menguatkan ketertarikan mereka dalam memilih karier melalui kesiapan karier, namun pengaruhnya sangat kecil. Hal tersebut ditunjukkan pada nilai koefisien jalur sebesar 0,012, serta didukung oleh *p-value* 0,064 melebihi batas signifikansi 0,05. Dengan kata lain, penghargaan finansial tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap minat karier melalui kesiapan karier mahasiswa.

Pada hubungan langsung, ditemukan bahwa minat karier mahasiswa dipengaruhi secara signifikan dengan arah positif oleh penghargaan finansial (koefisien 0,514; *p-value* 0,000). Namun, kesiapan karier tidak bisa dipengaruhi secara signifikan oleh penghargaan finansial (*p-value* 0,341). Hal ini menunjukkan bahwa penghargaan finansial memberi pengaruh secara langsung pada minat karier (*direct effect*) tanpa dimediasi oleh kesiapan karier. Dengan demikian, berdasarkan kombinasi hasil *direct* dan *indirect effect*, dapat ditarik kesimpulan bahwa keterkaitan hubungan penghargaan finansial pada minat karier juga tidak dimediasi, melainkan bersifat *direct effect* (langsung).

4.3.2.4 *Effect Size (f²)*

Ukuran efek (f^2) dilakukan guna mengukur seberapa kontribusi setiap variabel independen pada variabel dependen. Melalui pengujian tersebut, dapat diketahui seberapa besar pengaruh yang diberikan setiap konstruk terhadap kemampuan prediksi model.

Nilai f^2 diinterpretasikan ke dalam beberapa kategori, yaitu pengaruh kecil apabila nilainya berada di bawah 0,02, pengaruh sedang pada rentang 0,02 hingga 0,15, serta pengaruh besar apabila melebihi 0,35. Pengukuran ukuran efek membantu mengidentifikasi variabel mana yang berkontribusi paling kuat pada variabel dependen.

Tabel 4. 15 Hasil Uji *Effect Size*

Variabel	Kesiapan Karier	Minat Karier Mahasiswa	Penghargaan Finansial	Tekanan Kerja
Kesiapan Karier		0,089		
Minat Karier Mahasiswa				
Penghargaan Finansial	0,003	0,417		
Tekanan Kerja	0,145	0,016		

Sumber: Data primer yang diolah SMARTPLS, 2026

Berdasarkan hasil di tabel 4.14 dapat dijelaskan bahwa:

1. Kesiapan Karier terhadap Minat Karier Mahasiswa

Nilai f^2 0,089 untuk jalur kesiapan karier terhadap minat karier mahasiswa, berada pada rentang 0,02 sampai 0,15, sehingga diklasifikasikan pada pengaruh sedang. Hal ini dapat menjelaskan bahwa kesiapan karier berkontribusi yang cukup berarti untuk menjelaskan variasi

minat karier mahasiswa. Dengan demikian, semakin kuat kesiapan karier mahasiswa, maka semakin besar pula peran yang diberikan dalam membentuk minat mahasiswa untuk memilih karier tertentu, khususnya pada profesi akuntan publik.

2. Penghargaan Finansial terhadap Kesiapan Karier

Nilai f^2 0,003 untuk jalur penghargaan finansial terhadap kesiapan karier, berada di bawah 0,02, sehingga diklasifikasikan pada pengaruh kecil. Hal ini menjelaskan bahwa penghargaan finansial berpengaruh sangat lemah dalam menjelaskan variasi kesiapan karier mahasiswa. Dengan kata lain, penghargaan finansial belum menjadi penentu utama dalam membentuk kesiapan karier mahasiswa, karena kontribusi praktisnya terhadap variabel tersebut sangat lemah.

3. Penghargaan Finansial terhadap Minat Karier Mahasiswa

Nilai f^2 0,417 untuk jalur penghargaan finansial terhadap minat karier mahasiswa, lebih besar dari 0,35, sehingga diklasifikasikan pada pengaruh besar. Artinya, penghargaan finansial berkontribusi kuat dalam menjelaskan variasi minat karier mahasiswa. Temuan ini mempertegas bahwa semakin tinggi persepsi mahasiswa terhadap penghargaan finansial dari suatu profesi, maka semakin besar pula pengaruhnya terhadap minat mereka untuk memilih profesi tersebut. Dengan demikian, penghargaan finansial merupakan pemicu penting dalam mendorong minat karier mahasiswa.

4. Tekanan Kerja terhadap Kesiapan Karier

Nilai f^2 0,145 untuk jalur tekanan kerja terhadap kesiapan karier, berada pada rentang 0,02 sampai 0,15, sehingga diklasifikasikan pada pengaruh sedang, meskipun posisinya mendekati batas atas. Hal tersebut menjelaskan bahwa tekanan kerja berkontribusi yang cukup kuat dalam menjelaskan kesiapan karier mahasiswa. Dengan kata lain, tekanan kerja cukup memengaruhi tingkat kesiapan karier mahasiswa, meskipun pengaruhnya belum sampai pada kategori besar.

5. Tekanan Kerja terhadap Minat Karier Mahasiswa

Nilai f^2 0,016 untuk jalur tekanan kerja terhadap minat karier mahasiswa, berada di bawah 0,02, sehingga diklasifikasikan pada pengaruh kecil. Hal tersebut menjelaskan bahwa tekanan kerja berkontribusi sangat lemah dalam menjelaskan variasi minat karier mahasiswa. Dengan demikian, tekanan kerja bukan merupakan faktor yang dominan dalam membentuk minat mahasiswa terhadap minat pemilihan profesi akuntan publik, karena pengaruh praktisnya tergolong lemah.

4.4 Interpretasi Hasil dan Pembahasan

Interpretasi hasil mencakup argumentasi serta perbandingan dengan dasar teori dan temuan terdahulu berdasarkan hasil uji dari ketujuh hipotesis yang telah dirumuskan. Tabel 4.15 di bawah adalah ringkasan hasil uji ketujuh hipotesis.

Tabel 4. 16 Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Hasil
H1	Tekanan Kerja berpengaruh negatif terhadap Kesiapan Karier Mahasiswa.	H1 Diterima
H2	Penghargaan Finansial berpengaruh positif terhadap Kesiapan Karier Mahasiswa.	H2 Ditolak
H3	Tekanan Kerja berpengaruh negatif terhadap Minat Pemilihan Profesi Akuntan Publik.	H3 Ditolak
H4	Penghargaan Finansial berpengaruh positif terhadap Minat Pemilihan Profesi Akuntan Publik.	H4 Diterima
H5	Kesiapan Karier Mahasiswa memiliki pengaruh positif terhadap Minat Pemilihan Profesi Akuntan Publik.	H5 Diterima
H6	Kesiapan Karier Mahasiswa memediasi pengaruh antara Tekanan Kerja terhadap Minat Pemilihan Profesi Akuntan Publik.	H6 Ditolak
H7	Kesiapan Karier Mahasiswa memediasi pengaruh antara Penghargaan Finansial terhadap Minat Pemilihan Profesi Akuntan Publik.	H7 Ditolak

4.4.1 Pengaruh Tekanan Kerja terhadap Kesiapan Karier Mahasiswa

Tekanan kerja berpengaruh negatif terhadap kesiapan karier mahasiswa adalah hipotesis pertama yang diajukan. Berdasarkan hasil uji signifikansi hubungan atau uji hipotesis yang telah dilakukan, variabel tekanan kerja secara signifikan memengaruhi kesiapan karier mahasiswa serta berarah negatif. Nilai *path coefficient* -0,355 dan nilai *p-value* 0,000 membuktikan argument tersebut. Karena nilai *p-value* (0,000) di bawah 0,05, maka hipotesis pertama (H1) dapat dinyatakan diterima. Selain itu, *effect size* (f^2) sebesar 0,145 menunjukkan kontribusi tekanan kerja terhadap kesiapan karier berada pada kategori sedang, menunjukkan bahwa tekanan kerja adalah faktor yang cukup penting untuk membentuk kesiapan karier mahasiswa.

Dalam kerangka *Social Cognitive Career Theory* (SCCT), tekanan kerja dapat dipahami sebagai hambatan kontekstual yang menekan efikasi diri (*self-efficacy*) dan harapan hasil (*outcome expectations*) individu, sehingga berdampak pada menurunnya kesiapan karier. Efikasi diri merupakan komponen inti dari kesiapan karier, sehingga ketika mahasiswa memiliki perspektif bahwa profesi akuntan publik sebagai pekerjaan dengan tekanan tinggi, yang mencakup beban kerja berlebih, tenggat waktu pengerjaan yang ketat, dan tuntutan penyeimbangan kehidupan kerja dan pribadi, maka kesiapan psikologis mereka untuk memasuki profesi tersebut cenderung menurun. Dengan demikian, diterimanya H1 mengkonfirmasi bahwa tekanan kerja, sebagai hambatan kontekstual dalam kerangka SCCT, secara nyata melemahkan kesiapan mahasiswa untuk berkarier sebagai akuntan publik, baik dari sisi kompetensi psikologis maupun kesiapan praktis menghadapi tuntutan pekerjaan.

Temuan tersebut didukung oleh beberapa penelitian terdahulu. Kholifah *et al.* (2025) mengemukakan bahwa faktor kesejahteraan psikologis memengaruhi efikasi diri, yang selanjutnya memengaruhi pemilihan karier. Hal ini konsisten dengan hasil penelitian ini, mengingat tekanan kerja secara langsung berdampak pada kondisi psikologis mahasiswa dan menurunkan kepercayaan diri mereka. Hatane *et al.* (2022) juga menegaskan bahwa persepsi negatif terhadap keseimbangan kehidupan-kerja (*work-life balance*) dalam profesi akuntansi berhubungan signifikan dengan menurunnya niat mengejar karier akuntansi. Studi-studi tersebut mendukung argumen bahwa kesejahteraan psikologis dan lingkungan kerja merupakan aspek penting dalam pembentukan kesiapan maupun minat karier

mahasiswa. Dengan demikian, hasil penelitian ini mendapat penguatan dari literatur yang menekankan peran hambatan kontekstual dalam proses pengambilan keputusan karier.

Di sisi lain, terdapat temuan penelitian yang secara parsial bersifat kontradiktif. Xu *et al.* (2021) mengemukakan bahwa tekanan kerja sesungguhnya memiliki peran ganda, selain sebagai pemicu stres, tekanan juga berpotensi menjadi pendorong motivasi yang mendorong individu untuk meningkatkan kemampuannya, tergantung pada faktor kepribadian dan kontekstual yang melingkupinya. Hal ini berarti bahwa tidak semua mahasiswa akan merespons tekanan kerja secara negatif, sebagian dapat memanfaatkan tekanan sebagai stimulus untuk mengembangkan kesiapan karier.

4.4.2 Pengaruh Penghargaan Finansial terhadap Kesiapan Karier Mahasiswa

Penghargaan finansial berpengaruh positif terhadap kesiapan karier mahasiswa adalah hipotesis kedua yang diajukan. Hasil pengujian menjelaskan bahwa penghargaan finansial tidak signifikan memengaruhi kesiapan karier mahasiswa, dengan *path coefficient* sebesar 0,048. Karena nilai *p-value* (0,341) melebihi 0,05, maka hipotesis kedua (H2) dapat disimpulkan ditolak. Nilai *Effect size* (f^2) 0,003 yang diklasifikasikan sangat kecil (di bawah 0,02) semakin menegaskan bahwa pengaruh praktis penghargaan finansial terhadap kesiapan karier mahasiswa sangat lemah dan tidak bermakna secara statistik.

Menurut Teori *Social Cognitive Career Theory* (SCCT), penghargaan finansial memang dapat dipahami sebagai bagian dari *outcome expectations* yang

seharusnya memotivasi individu untuk mengembangkan kompetensi dan meningkatkan kesiapan karier, tetapi temuan ini menunjukkan bahwa ekspektasi hasil tidak otomatis berubah menjadi kesiapan karier. Dalam konteks sampel penelitian ini, mahasiswa tingkat akhir yang tengah menghadapi transisi menuju dunia kerja tampaknya menyadari bahwa kesiapan mereka lebih ditentukan oleh faktor internal seperti penguasaan kompetensi, pengalaman, efikasi diri, bukan semata-mata oleh daya tarik finansial yang akan mereka terima di masa depan.

Hasil temuan tersebut sejalan secara konseptual dengan Kholifah *et al.* (2025), yang menemukan bahwa faktor internal berupa kesejahteraan psikologis terbukti signifikan membentuk efikasi diri sebagai komponen kesiapan karier, sementara faktor yang lebih bersifat ekstrinsik yaitu kompetensi digital tidak terbukti memengaruhi efikasi diri. Pola temuan ini mengindikasikan bahwa kesiapan karier dan efikasi diri lebih responsif terhadap faktor-faktor yang menyentuh kondisi psikologis dalam diri individu secara langsung, dibandingkan faktor yang bersifat ekstrinsik dan instrumental. Dalam konteks penelitian ini, penghargaan finansial sebagai faktor ekstrinsik bekerja pada hal yang sifatnya aspirasional, berorientasi masa depan, atau dalam kerangka SCCT merupakan ekspektasi hasil, sehingga tidak cukup kuat untuk membangun kesiapan psikologis dan kompetensi teknis yang merupakan inti dari kesiapan karier mahasiswa. Dengan demikian, temuan Kholifah *et al.* (2025) memberikan dukungan konseptual yang memperkuat argumen bahwa ditolakannya H2 dalam penelitian ini bukan sebuah anomali, melainkan mencerminkan pola yang konsisten bahwa kesiapan karier

lebih banyak dibentuk oleh faktor yang bersentuhan langsung dengan kondisi psikologis individu.

Sementara itu, Ginanjar *et al.* (2024) dan Widya Prihatiningtias *et al.* (2023), menekankan bahwa penghargaan finansial merupakan pertimbangan penting dalam memilih profesi dan dapat meningkatkan minat terhadap karier akuntan publik. Namun, perbedaan tersebut justru memperlihatkan bahwa penghargaan finansial mungkin lebih kuat memengaruhi minat karier langsung daripada memengaruhi kesiapan karier. Dengan demikian, hasil pengujian penelitian ini mengindikasikan bahwa pengaruh finansial lebih mungkin bekerja sebagai pemicu ketertarikan dan minat terhadap profesi, bukan sebagai pembentuk kesiapan psikologis dan akademik.

4.4.3 Pengaruh Tekanan Kerja terhadap Minat Pemilihan Profesi Akuntan Publik

Tekanan kerja berpengaruh negatif terhadap minat pemilihan profesi akuntan public adalah hipotesis ketiga yang diajukan. Melalui hasil pengujian dapat dijelaskan bahwa tekanan kerja tidak signifikan memengaruhi minat pemilihan profesi akuntan publik, dengan *path coefficient* sebesar -0,107. Karena nilai *p-value* (0,135) melebihi 0,05, maka hipotesis kedua (H3) dapat disimpulkan ditolak. Nilai *Effect size* (f^2) 0,016 diklasifikasikan sangat kecil juga menguatkan simpulan bahwa tekanan kerja tidak memberikan pengaruh yang bermakna secara praktis terhadap pada profesi akuntan publik pada sampel penelitian ini.

Dalam kerangka *Social Cognitive Career Theory* (SCCT), tekanan kerja seharusnya berperan sebagai hambatan kontekstual yang menurunkan efikasi diri

dan harapan hasil, lalu pada akhirnya melemahkan orientasi tujuan karier (*goal orientation*), yang dalam hal ini adalah minat memilih profesi akuntan publik. Namun, hasil pengujian menjelaskan bahwa tekanan kerja tidak secara langsung memengaruhi minat pemilihan profesi akuntan publik. Artinya, persepsi mahasiswa akan tekanan kerja tidak selalu berujung pada penolakan terhadap profesi tersebut. Kemungkinan besar, mahasiswa tingkat akhir telah memiliki informasi yang cukup mengenai tantangan profesi, namun keputusan mereka untuk memilih atau menolak profesi akuntan publik lebih dipicu oleh faktor lain yang lebih mendominasi, seperti prospek finansial, citra profesi, atau dukungan sosial. Dengan kata lain, tekanan kerja mungkin diakui sebagai tantangan yang nyata, tetapi tidak menjadi penentu utama dalam keputusan akhir pemilihan profesi.

Sejalan dengan temuan Alves *et al.* (2024) yang mengemukakan bahwa pengaruh beban kerja terhadap niat keluar dari profesi lebih banyak terjadi melalui mekanisme tidak langsung, yaitu melalui keseimbangan kehidupan-kerja, bukan secara langsung. Hal ini mengimplikasikan bahwa tekanan kerja tidak selalu secara otomatis menghalangi minat berkarier, melainkan dampaknya bergantung pada variabel mediasi atau moderasi yang menyertainya. Karlsson & Noela (2022) juga mencatat bahwa stres kerja dapat mengurangi ketertarikan terhadap karier akuntansi, tetapi pengaruhnya sangat bergantung pada konteks dan persepsi individu terhadap profesi tersebut. Penelitian-penelitian ini memperkuat argumen bahwa hubungan antara tekanan kerja dan pemilihan karier bersifat tidak linear dan dimediasi oleh banyak faktor, sehingga pengaruh langsung yang tidak signifikan

dalam penelitian ini dapat dipahami sebagai cerminan dari kompleksitas proses pengambilan keputusan karier.

Sementara itu, penelitian yang kontradiktif dengan hasil penelitian adalah Bhat & Khan (2023) dan Cahyaningrum *et al.* (2024) menemukan bahwa lingkungan kerja, yang di dalamnya memuat komponen tekanan kerja, signifikan memengaruhi pemilihan karier sebagai akuntan publik. Hatane *et al.* (2022) juga menemukan bahwa persepsi negatif terhadap keseimbangan kehidupan-kerja yang erat kaitannya dengan tekanan kerja, berhubungan signifikan dengan penurunan niat berkarier di bidang akuntansi. Perbedaan ini kemungkinan disebabkan oleh perbedaan konstruk pengukuran, penelitian terdahulu menggunakan konstruk lingkungan kerja yang lebih luas dan mencakup berbagai dimensi, sedangkan penelitian ini mengukur tekanan kerja secara lebih spesifik. Selain itu, perbedaan karakteristik sampel mahasiswa vokasi dan sarjana akuntansi di Universitas Diponegoro yang mungkin memiliki persepsi dan kesiapan berbeda dibandingkan sampel di penelitian lain, juga dapat menjelaskan perbedaan hasil tersebut. Meskipun demikian, temuan ini memberikan nuansa penting bahwa tekanan kerja yang dirasakan secara perseptual tidak selalu berdampak langsung pada minat pemilihan profesi.

4.4.4 Pengaruh Penghargaan Finansial terhadap Minat Pemilihan Profesi

Akuntan Publik

Penghargaan finansial berpengaruh positif terhadap minat pemilihan profesi akuntan publik adalah hipotesis keempat yang diajukan. Berdasarkan hasil uji signifikansi hubungan (*direct effect*) menggunakan *bootstrapping* PLS-SEM,

diperoleh nilai *path coefficient* sebesar 0,514 dan *p-value* (0,000) di bawah 0,05, maka hipotesis keempat (H4) dinyatakan diterima. Nilai *Effect size* (f^2) 0,417 diklasifikasikan besar (di atas 0,35) menegaskan bahwa penghargaan finansial menjadi faktor kuat yang memberikan kontribusi terbesar dalam menjelaskan variasi minat mahasiswa memilih profesi akuntan publik di antara seluruh variabel yang diuji.

Diterimanya H4 memberikan konfirmasi kuat terhadap prediksi teori SCCT, di mana penghargaan finansial berperan sebagai *outcome expectation* yang secara langsung mendorong *goal orientation*, dalam hal ini adalah keputusan memilih profesi akuntan publik. Dalam kerangka SCCT, ketika mahasiswa memiliki ekspektasi hasil positif berupa imbalan finansial yang menarik, mereka akan lebih termotivasi untuk menetapkan dan mengejar tujuan karier di profesi tersebut. Tingginya nilai hasil uji mengindikasikan bahwa penghargaan finansial adalah faktor yang kuat dalam model ini, mengimplikasikan bahwa pertimbangan ekonomi, mencakup gaji awal yang kompetitif, prospek kenaikan penghasilan yang relatif cepat, serta stabilitas finansial untuk jaminan jangka panjang, sehingga menjadi daya tarik krusial mahasiswa dalam memilih profesi akuntan publik. Temuan ini juga mengkonfirmasi bahwa di kalangan mahasiswa tingkat akhir yang sedang merencanakan karier, faktor ekstrinsik berupa imbalan finansial masih sangat dominan dalam proses pengambilan keputusan.

Temuan ini didukung secara konsisten oleh berbagai penelitian terdahulu. Meilita & Lukman (2024), Ginanjar *et al.* (2024), Cahyaningrum *et al.* (2024) menemukan bahwa motivasi penghargaan finansial memengaruhi secara signifikan

niat mahasiswa dalam memilih akuntan publik atau auditor. Bhat & Khan (2023) dalam penelitiannya di kalangan mahasiswa akuntansi Oman menemukan bahwa penghargaan finansial merupakan salah satu faktor paling berperan dalam menentukan jalur karier menjadi akuntan bersertifikat. Keselarasan temuan penelitian ini dengan berbagai studi dari konteks berbeda menunjukkan bahwa penghargaan finansial menjadi faktor universal yang secara konsisten memengaruhi keputusan karier mahasiswa akuntansi.

Meskipun demikian, terdapat penelitian terdahulu yang kontradiktif. Hasibuan *et al.* (2024) menemukan bahwa imbalan finansial tidak memengaruhi minat berkarier menjadi akuntan publik, dengan temuan yang menunjukkan bahwa gender lebih dominan sebagai penentu minat. Nata (2024) juga menemukan bahwa motivasi penghasilan tidak memengaruhi niat mahasiswa memilih menjadi akuntan publik, di mana faktor motivasi karier terbukti lebih dominan. Penelitian-penelitian yang kontradiktif ini kemungkinan mencerminkan variasi kontekstual, perbedaan institusi, karakteristik sampel, atau kondisi pasar kerja, yang memengaruhi sejauh mana faktor finansial menjadi pendorong utama. Dalam konteks penelitian ini, di mana profesi akuntan publik masih dianggap menjanjikan secara finansial di tengah meningkatnya permintaan jasa akuntan publik di Indonesia, pengaruh penghargaan finansial yang kuat merupakan temuan yang sangat relevan dan dapat dipahami. Perbedaan ini justru memperkaya diskusi mengenai konteks-spesifitas pengaruh finansial dalam keputusan karier mahasiswa akuntansi.

4.4.5 Pengaruh Kesiapan Karier Mahasiswa terhadap Minat Pemilihan

Profesi Akuntan Publik

Kesiapan karier mahasiswa berpengaruh positif terhadap minat pemilihan profesi akuntan publik adalah hipotesis kelima yang diajukan. Berdasarkan hasil uji signifikansi hubungan (*direct effect*) menggunakan *bootstrapping* PLS-SEM, diperoleh nilai *path coefficient* sebesar 0,253 dan *p-value* (0,034) di bawah 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis kelima (H5) diterima. Nilai *Effect size* (f^2) 0,089 diklasifikasikan sedang, yang menunjukkan bahwa kesiapan karier memberikan kontribusi yang cukup berarti dalam meningkatkan minat mahasiswa untuk memilih profesi akuntan publik.

Diterimanya H5 memberikan dukungan terhadap kerangka SCCT. Teori ini menyatakan bahwa *self-efficacy* dapat meningkatkan *goal orientation*, yaitu niat memilih profesi tertentu. Dalam konteks penelitian ini, mahasiswa yang memiliki kesiapan karier yang lebih baik, seperti kemampuan teknis, kesiapan adaptasi akan tuntutan dan lingkungan kerja, keyakinan terhadap kemampuan diri untuk menjalankan profesi, akan cenderung memiliki minat yang lebih tinggi untuk memilih profesi akuntan publik. Dengan demikian, semakin tinggi kesiapan tersebut, mahasiswa akan lebih mampu melihat profesi akuntan publik sebagai karier yang realistis dan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Temuan yang sejalan dengan hasil tersebut adalah Kholifah *et al.* (2025) yang menemukan bahwa efikasi diri signifikan memengaruhi pemilihan karier mahasiswa dengan arah positif. Temuan tersebut menunjukkan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dapat mendorong keberanian dalam

menentukan pilihan karier tertentu. Selain itu, Cahyaningrum *et al.*, (2024) dan Ginanjar *et al.* (2024) juga membuktikan bahwa pengetahuan akuntansi dan audit sebagai bagian dari kesiapan karier secara positif memengaruhi minat menjadi akuntan publik dan auditor. Hasil-hasil penelitian tersebut memperkuat temuan dalam penelitian ini bahwa mahasiswa yang merasa lebih siap dan memiliki kompetensi yang memadai akan cenderung lebih tertarik memilih profesi akuntan publik.

Di sisi lain, temuan yang tidak sejalan dengan hasil tersebut adalah Sholikhah & Muhyadi (2021) yang menemukan bahwa kesiapan karier lebih berperan sebagai variabel mediator dibandingkan sebagai prediktor langsung dalam pemilihan karier. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kesiapan karier tidak secara langsung menentukan pilihan profesi, melainkan bekerja melalui faktor-faktor lain dalam proses pengambilan keputusan karier. Perbedaan hasil tersebut mengindikasikan bahwa pengaruh kesiapan karier dapat berbeda tergantung pada karakteristik responden, konteks penelitian, serta variabel yang digunakan dalam model penelitian. Dalam penelitian ini, kesiapan karier justru terbukti memiliki peran langsung dalam meningkatkan minat mahasiswa terhadap profesi akuntan publik.

4.4.6 Peran Kesiapan Karier sebagai Variabel Mediasi pada Pengaruh Tekanan Kerja terhadap Minat Pemilihan Profesi Akuntan Publik

Kesiapan karier mahasiswa memediasi pengaruh tekanan kerja terhadap minat pemilihan profesi akuntan publik adalah hipotesis keenam yang diajukan. Berdasarkan hasil uji mediasi (*indirect effect*) menggunakan *bootstrapping* PLS-SEM, diperoleh nilai *path coefficient* sebesar -0,090 dan *p-value* (0,360) jauh di

atas 0,05, maka hipotesis keenam (H6) dinyatakan ditolak. Analisis lebih lanjut menjelaskan bahwa meskipun jalur pertama (tekanan kerja terhadap kesiapan karier) terbukti signifikan, serta jalur kedua (kesiapan karier terhadap minat karier mahasiswa) juga memenuhi ambang batas signifikansi, pengaruh tidak langsung yang terbentuk masih belum cukup kuat untuk menghasilkan efek mediasi yang signifikan secara statistik.

Ditolaknya H6 dapat dijelaskan secara sistematis melalui kerangka SCCT. Meskipun tekanan kerja terbukti melemahkan kesiapan karier mahasiswa (H1 diterima), sedangkan kesiapan karier terbukti meningkatkan minat mahasiswa dalam memilih profesi akuntan publik (H5 diterima). Namun demikian, pengaruh tidak langsung yang terbentuk melalui kesiapan karier masih belum cukup kuat untuk menghasilkan efek mediasi yang signifikan secara statistik. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun tekanan kerja memengaruhi kesiapan karier, penurunan kesiapan tersebut belum secara konsisten diterjemahkan menjadi perubahan minat mahasiswa dalam memilih profesi akuntan publik. Dalam konteks SCCT, hambatan kontekstual berupa tekanan kerja memang memengaruhi kesiapan individu, tetapi pengaruh tersebut tidak cukup besar untuk secara tidak langsung memengaruhi orientasi pilihan karier mahasiswa melalui mekanisme mediasi kesiapan karier. Hal ini mengindikasikan bahwa keputusan mahasiswa dalam memilih profesi akuntan publik kemungkinan lebih dipengaruhi oleh faktor lain yang lebih dominan, seperti penghargaan finansial, dibandingkan oleh perubahan kesiapan karier akibat tekanan kerja.

Variabel mediasi dalam penelitian ini tidak terbukti memediasi. Salah satu faktor yang diduga memengaruhinya adalah adanya pengeliminasian pada konstruk kesiapan karier. Terdapat dua indikator pengukuran variabel mediasi yang dieliminasi, dikarenakan nilainya tidak memenuhi kriteria uji validitas konvergen, yaitu nilai *loading factor* harus berada di atas 0,5. Nilai *loading factor* indikator variabel kesiapan karier pada tahap pertama Z3 menunjukkan nilai sebesar 0,484 dan nilai Z4 pada tahap kedua menunjukkan nilai sebesar 0,459, yang di mana nilai-nilai tersebut berada di bawah ambang batas 0,5.

Temuan ini secara konseptual sejalan dengan Alves *et al.* (2024), yang mengemukakan bahwa pengaruh beban kerja terhadap niat keluar dari profesi auditor terjadi secara tidak langsung melalui keseimbangan kehidupan-kerja dan kepuasan kerja, bukan melalui satu jalur mediasi tunggal. Hal ini menunjukkan bahwa mekanisme transmisi pengaruh tekanan kerja terhadap keputusan karier bersifat kompleks dan bergantung pada mediator yang tepat. Kholifah *et al.* (2025) juga menemukan bahwa efek mediasi efikasi diri antara kesejahteraan psikologis dan pemilihan karier memiliki ukuran efek yang relatif rendah (hampir sedang), mengindikasikan bahwa mediasi melalui komponen kesiapan tidak selalu menghasilkan efek yang kuat. Penelitian-penelitian ini secara keseluruhan mendukung argumen bahwa peran mediasi kesiapan karier dalam jalur tekanan kerja terhadap minat pemilihan profesi adalah terbatas, dan mekanisme yang lebih kompleks mungkin diperlukan untuk menjelaskan hubungan tersebut secara komprehensif.

Sementara itu, penelitian yang kontradiktif dengan H6 yang ditolak ini dapat ditelusuri dari penelitian Hatane *et al.* (2022), yang berhasil membuktikan peran mediasi citra karier akuntansi dalam hubungan antara persepsi *work-life balance* dan niat mengejar karier akuntansi. Studi ini menunjukkan bahwa variabel mediasi berbasis persepsi karier dapat berperan signifikan dalam menghubungkan tekanan lingkungan kerja dengan keputusan karier. Perbedaan antara temuan tersebut dan penelitian ini kemungkinan terletak pada jenis mediator yang digunakan, citra karier yang bersifat perseptual dan afektif mungkin lebih sensitif sebagai mediator dibandingkan kesiapan karier yang bersifat lebih kompetensi-teknis. Perbedaan ini memberikan implikasi penting bahwa dalam menganalisis jalur pengaruh tekanan kerja terhadap minat pemilihan profesi, pemilihan konstruk mediasi yang tepat, apakah berbasis persepsi, afeksi, atau kompetensi, sangat menentukan apakah mediasi akan terbukti signifikan atau tidak.

4.4.7 Peran Kesiapan Karier sebagai Variabel Mediasi pada Pengaruh Penghargaan Finansial terhadap Minat Pemilihan Profesi Akuntan Publik

Kesiapan karier mahasiswa memediasi pengaruh penghargaan finansial terhadap minat pemilihan profesi akuntan publik adalah hipotesis ketujuh yang diajukan. Hasil uji mediasi (*indirect effect*) menggunakan *bootstrapping* PLS-SEM, menampilkan nilai *path coefficient* sebesar 0,012 dan *p-value* (0,064) melebihi 0,05, maka dapat dinyatakan jika hipotesis ketujuh (H7) ditolak. Analisis jalur menunjukkan bahwa kegagalan mediasi ini disebabkan oleh tidak signifikannya jalur pertama (penghargaan finansial terhadap kesiapan karier, *p-value* = 0,341),

sehingga mekanisme transmisi tidak langsung melalui kesiapan karier tidak dapat terbentuk, meskipun jalur langsung penghargaan finansial terhadap minat karier sangat signifikan ($p\text{-value} = 0,000$).

Ditolaknya H7 memiliki makna yang penting dalam konteks SCCT. Meskipun teori ini memprediksi bahwa *outcome expectations* (penghargaan finansial) akan memotivasi individu untuk mengembangkan kompetensi dan kesiapan karier, yang kemudian mendorong *goal orientation* (minat pemilihan profesi), temuan ini mengindikasikan bahwa mekanisme tersebut tidak selalu bekerja secara bertahap melalui kesiapan karier pada sampel penelitian ini. Penghargaan finansial tampaknya bekerja secara langsung dalam membentuk minat profesi, tanpa memerlukan perantara berupa peningkatan kesiapan karier. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa mahasiswa tidak perlu terlebih dahulu merasa lebih kompeten atau siap secara teknis karena adanya ekspektasi finansial yang tinggi, melainkan ekspektasi finansial tersebut langsung mendorong mereka untuk menetapkan profesi akuntan publik sebagai tujuan karier. Dengan kata lain, dalam konteks SCCT, penghargaan finansial bertindak lebih sebagai *outcome expectation* yang langsung membentuk *goal orientation*, tanpa dimediasi oleh penguatan efikasi diri atau kesiapan karier.

Variabel mediasi dalam penelitian ini tidak terbukti memediasi. Salah satu faktor yang diduga memengaruhinya adalah adanya pengeliminasian pada konstruk kesiapan karier. Terdapat dua indikator pengukuran variabel mediasi yang dieliminasi, dikarenakan nilainya tidak memenuhi kriteria uji validitas konvergen, yaitu nilai *loading factor* harus berada di atas 0,5. Nilai *loading factor* indikator

variabel kesiapan karier pada tahap pertama Z3 menunjukkan nilai sebesar 0,484 dan nilai Z4 pada tahap kedua menunjukkan nilai sebesar 0,459, yang di mana nilai-nilai tersebut berada di bawah ambang batas 0,5.

Temuan ini konsisten dengan beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan dominasi pengaruh langsung penghargaan finansial. Meilita & Lukman (2024) dan Ginanjar *et al.* (2024) menemukan pengaruh langsung yang signifikan dari penghargaan finansial terhadap minat berkarier, tanpa menguji peran mediator. Bhat & Khan (2023) juga menemukan pengaruh langsung dan kuat dari penghargaan finansial terhadap pilihan karier sebagai akuntan bersertifikat. Penelitian-penelitian ini secara implisit mendukung kesimpulan bahwa penghargaan finansial memang bekerja secara langsung, bukan melalui mediator kompetensi atau kesiapan. Lebih lanjut, Kholifah *et al.* (2025) menemukan bahwa efek mediasi efikasi diri antara variabel-variabel motivasional dan pemilihan karier memiliki ukuran efek yang rendah hingga sedang, yang mengimplikasikan bahwa mekanisme mediasi melalui komponen kesiapan karier tidak selalu menghasilkan transmisi yang kuat dan konsisten.

Di sisi lain, terdapat penelitian yang secara konseptual bertentangan dengan ditolaknya H7 ini. Hatane *et al.* (2022) yang berhasil membuktikan peran mediasi citra karier akuntansi dalam hubungan antara persepsi *work-life balance* dan niat mengejar karier akuntansi. Studi ini menunjukkan bahwa variabel mediasi berbasis persepsi karier dapat berperan signifikan dalam menghubungkan tekanan lingkungan kerja dengan keputusan karier. Perbedaan antara temuan tersebut dan penelitian ini kemungkinan terletak pada jenis mediator yang digunakan, citra

karier yang bersifat keterikatan emosional mungkin lebih sensitif sebagai mediator dibandingkan kesiapan karier yang bersifat lebih kapabilitas individu. Perbedaan hasil antara penelitian tersebut dan penelitian ini kemungkinan disebabkan oleh perbedaan cara pengoperasionalan konstruk kesiapan karier, perbedaan sampel dan budaya, serta perbedaan variabel independen yang digunakan. Meskipun demikian, hasil ini memperlihatkan temuan penting bahwa dalam hubungan antara penghargaan finansial dan minat pemilihan profesi akuntan publik pada sebagian mahasiswa Universitas Diponegoro, kesiapan karier belum terbukti menjadi jembatan yang efektif, dan pengaruh finansial tampaknya bekerja secara lebih langsung dan intuitif dalam membentuk keputusan karier.