

The Accountant Shortage dan Peran Persepsi Prospek Karier dalam Minat Mahasiswa Menjadi Auditor

Nabila Putri Dianty^{1*}, Djunita Permata Indah², Nella Yantiana³

^{1,2,3})Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tanjungpura, Indonesia

billptridnty@gmail.com, djunitapermataindah@ekonomi.untan.ac.id,

nella.yantiana@ekonomi.untan.ac.id

*Corresponding Author

Submitted: 23 Juni 2026

Accepted: 18 Juli 2026

Published: 1 Oktober 2026

ABSTRACT

The global crisis of accounting and auditing professionals, known as The Accountant Shortage, has become increasingly alarming in Indonesia, particularly in non-Java regions such as West Kalimantan, which has only seven active public accountants, making accounting students' interest in pursuing auditor careers a critical factor in professional regeneration. This study aims to analyze the effect of motivation and work-life balance perception on career interest as an auditor, with career prospect perception as a mediating variable, among accounting students in Pontianak City. This study employs a quantitative approach using Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) through SmartPLS 4, with data collected via questionnaire from 173 respondents across five universities in Pontianak City using purposive sampling. The results reveal that motivation has a positive and significant effect on career prospect perception ($\beta = 0.387$; $p = 0.000$) and on auditor career interest ($\beta = 0.721$; $p = 0.000$). Work-life balance perception has a positive and significant effect on career prospect perception ($\beta = 0.337$; $p = 0.000$), but does not significantly effect career interest ($\beta = -0.057$; $p = 0.322$). Career prospect perception does not significantly influence career interest ($p = 0.644$) and fails to mediate either relationship, evidenced further by effect sizes (f^2) of 0.005 and 0.001 respectively. These findings indicate that motivation is the dominant factor shaping auditor career interest, and that the auditor profession in West Kalimantan tends to be chosen based on intrinsic drive and professional identity rather than purely economic considerations, offering practical implications for educational institutions and stakeholders in addressing The Accountant Shortage.

Keywords: accountant shortage; auditor career interest; career prospect perception; work-life balance

PENDAHULUAN

Dunia akuntansi saat ini tengah menghadapi krisis tenaga kerja yang dikenal sebagai *The Accountant Shortage*. Sejak tahun 2020, terdapat 300.000 akuntan dan auditor di Amerika Serikat meninggalkan profesi, 75% akuntan publik telah memasuki masa pensiun, dan jumlah lulusan akuntansi mengalami penurunan sebesar 7,8% (Elis, 2022 dikutip dalam Abrahams & Phesa, 2025) sehingga berdampak pada kualitas audit, kepercayaan publik, dan kredibilitas pelaporan keuangan (Abrahams & Phesa, 2025). Fenomena serupa terjadi di Indonesia, meskipun dengan karakteristik dan skala yang berbeda. Permintaan terhadap jasa akuntan dan auditor terus meningkat, tetapi pertumbuhan jumlah profesional di bidang tersebut belum sebanding dengan kebutuhan pasar (Rahayu et al., 2025). Menurut Kepala Pusat Pembinaan Profesi Keuangan (PPPK) Kementerian Keuangan memperkirakan kebutuhan akuntan publik dalam lima tahun mendatang mencapai 20.000 hingga 30.000 orang, terutama di wilayah yang masih kekurangan tenaga profesional seperti Aceh, Nusa Tenggara Timur, dan Kalimantan (PPPK Kemenkeu, dalam Hidayat & Respati, 2026). Selain itu, terdapat kekurangan 28.000 auditor internal pada Aparat Pengawasan Intern (APIP) untuk mengawasi 38 provinsi dan lebih dari 500 kabupaten/kota (Nuralam, 2024).

Data Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) per 31 Maret 2026 menunjukkan bahwa Indonesia hanya memiliki 1.736 akuntan publik aktif yang tersebar di 708 Kantor Akuntan Publik. Mayoritas akuntan publik (99,9%) berada pada kelompok usia 31-70 tahun ke atas, sementara yang berusia 21-30 tahun hanya 2 orang (0,1%). Kondisi ini mengindikasikan bahwa regenerasi profesi akuntan publik masih sangat rendah dan terbatas. Di tingkat daerah, yaitu Provinsi Kalimantan, khususnya Kalimantan Barat per 31 Maret 2026 hanya memiliki tujuh akuntan publik aktif di lima Kantor Akuntan Publik di Kota Pontianak (IAPI, 2026). Kebutuhan akan profesi auditor tidak hanya berasal dari Kantor Akuntan Publik, tetapi juga dari sektor pemerintahan melalui APIP yang menjalankan fungsi audit, revidi, evaluasi dan pemantauan untuk mendukung tata kelola pemerintahan yang baik. Wawancara peneliti dengan Bapak Suwanri selaku Auditor Ahli Madya Inspektorat Provinsi Kalimantan Barat per 16 Maret 2026, instansi tersebut saat ini kekurangan auditor Ahli Muda dan Pertama akibat pembatasan dan penutupan formasi profesi selama dua tahun terakhir. Kondisi ini menjadi tantangan serius bagi keberlanjutan profesi auditor baik di tingkat global, nasional maupun daerah (Asyifa et al., 2022).

Lulusan program studi akuntansi memiliki berbagai pilihan karier, mulai dari akuntan pemerintah, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, hingga auditor independen, auditor internal dan auditor pemerintahan (Maizelni et al., 2023). Profesi-profesi ini berperan penting dalam menjaga keandalan laporan keuangan dan kepercayaan publik (Munawaroh & Anik, 2026). Namun demikian, kecenderungan minat mahasiswa untuk menjadikan profesi auditor sebagai pilihan karier menunjukkan tren penurunan dari waktu ke waktu. Berbagai faktor yang melatarbelakangi kondisi ini, di antaranya persepsi terhadap beratnya tuntutan profesi, kompleksnya proses sertifikasi akuntan publik, serta pandangan mengenai motivasi kerja dan *work-life balance* (Rafli & Rasyada, 2023; Suhayati & Putri, 2025).

Selain itu, minat berkarier sebagai auditor juga tidak lepas dari pemahaman mahasiswa mengenai profesionalisme, tanggung jawab, dan integritas yang melekat pada profesi ini (Swandewi et al., 2022; Thuy et al., 2022), maupun pengalaman praktik yang turut membentuk persepsi mereka terhadap dunia kerja akuntansi (Hijriah & Rusmita, 2023). Dalam proses pemilihan karier, motivasi berperan sebagai pendorong yang mengarahkan individu menuju tujuan profesionalnya, sementara *work-life balance* menggambarkan kapasitas seseorang untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya (Annan, 2020). Swandewi et al. (2022) mencatat adanya pengaruh positif motivasi terhadap kecenderungan mahasiswa memilih profesi auditor. Di sisi lain, profesi auditor masih kerap dicitrakan secara negatif akibat stigma jam kerja yang panjang, beban kerja yang tinggi, serta minimnya keseimbangan antara kehidupan profesional dan personal (Oteri & Makhamara, 2019). Berikut Tabel 1 meringkas posisi penelitian terdahulu dalam penelitian ini:

Tabel 1. Gabungan Penelitian Terdahulu

Peneliti	Variabel yang Diuji	Persepsi Prospek Karier sebagai Mediator?
Swandewi et al. (2022)	Motivasi, lingkungan kerja → minat auditor	Tidak
Bolly et al. (2023)	Pelatihan profesional, motivasi → pemilihan karier auditor	Tidak
Rafli & Rasyada (2023)	Persepsi, motivasi karier, pasar kerja → minat akuntan publik	Tidak
Ariyani & Jaeni (2022)	Persepsi prospek karier → minat akuntan publik	Tidak
Amrullah et al. (2024)	Profesionalisme, ketertarikan personal → minat profesi auditor	Tidak
Setiana & Wijaya (2025)	Faktor personal & profesional → minat akuntan publik	Tidak
Penelitian ini (2026)	Motivasi, persepsi <i>work-life balance</i> → persepsi prospek karier → minat auditor	Ya

Sumber Tabel: diolah peneliti (2026)

Ketidakkonsistenan pada temuan-temuan sebelumnya membuka celah penelitian yang relevan untuk dikaji lebih mendalam melalui dua kerangka teori. Pertama, *Theory of Planned Behavior* (TPB) dari Ajzen (1991) yang menegaskan bahwa niat berperilaku seseorang dibentuk oleh tiga

faktor yaitu evaluasi sikap, tekanan norma sosial, dan persepsi atas kendali perilaku diri. Kombinasi antara motivasi dan persepsi *work-life balance* membentuk sikap yang kemudian mendorong niat mahasiswa untuk berkarier di bidang auditor. Kedua, *Social Cognitive Career Theory* (SCCT) dari Lent et al. (1994) yang menyatakan bahwa pilihan karier individu dipengaruhi oleh *self-efficacy*, *outcome expectation*, dan *personal goals*, dimana persepsi prospek karier berperan sebagai *outcome expectation* yang memediasi hubungan antara motivasi dan minat berkarier.

Ketidakkonsistenan pada temuan-temuan sebelumnya membuka celah penelitian yang relevan untuk dikaji lebih mendalam melalui dua kerangka teori. Pertama, *Theory of Planned Behavior* (TPB) dari Ajzen (1991) menjelaskan bahwa niat berperilaku seseorang terbentuk oleh tiga faktor yaitu evaluasi sikap, tekanan pada norma sosial, dan persepsi atas pengendalian perilaku. Perpaduan antara motivasi dan persepsi *work-life balance* diyakini membentuk sikap untuk mendorong mahasiswa berkarier di bidang auditor. Kedua, *Social Cognitive Career Theory* (SCCT) dari Lent et al. (1994) menyatakan bahwa pilihan karier individu dipengaruhi oleh *self-efficacy*, *outcome expectation*, dan *personal goals*, dimana persepsi prospek karier berperan sebagai *outcome expectation* yang memediasi hubungan antara motivasi dan minat berkarier.

Penelitian ini bukan hanya mengkaji persepsi prospek karier sebagai mediator, melainkan pada pengujian apakah mekanisme mediasi yang diprediksi oleh SCCT tersebut benar-benar beroperasi dalam konteks profesi auditor di wilayah dengan keterbatasan eksposur profesional seperti Kalimantan Barat. Dengan demikian, baik hasil signifikan maupun non-signifikan dari pengujian mediasi ini dapat memberikan kontribusi teoritis mengenai batas keberlakuan (*boundary condition*) SCCT pada populasi mahasiswa akuntansi di wilayah non-Jawa. Secara keseluruhan, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi dan persepsi *work-life balance* terhadap minat berkarier sebagai auditor, dengan persepsi karier sebagai variabel mediasi, pada mahasiswa akuntansi di Kota Pontianak, Provinsi Kalimantan Barat. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur audit dan perilaku karier mahasiswa, sekaligus menjadi masukan bagi institusi pendidikan, Kantor Akuntan Publik, dan sektor pemerintahan dalam upaya mengatasi *The Accountant Shortage* serta mendorong regenerasi auditor di Indonesia.

STUDI LITERATUR

Theory of Planned Behavior

Ajzen (1991) melalui *Theory of Planned Behavior* (TPB) mengemukakan bahwa niat berperilaku individu terbentuk dari interaksi tiga komponen utama yaitu, kecenderungan evaluatif terhadap suatu tindakan (*attitude toward behavior*), tekanan sosial yang dirasakan individu (*subjective norms*), serta keyakinan individu atas kemampuannya mengendalikan perilaku (*perceived behavioral control*). Dalam konteks penelitian ini, keinginan mahasiswa untuk meniti karier sebagai auditor dipandang sebagai manifestasi niat perilaku yang dipengaruhi oleh motivasi serta cara pandang mereka terhadap profesi tersebut. Swandewi et al. (2022) mengungkapkan bahwa motivasi dan persepsi terbukti berperan nyata dalam mendorong niat mahasiswa akuntansi untuk menjadi auditor, yang sejalan dengan prinsip TPB bahwa keyakinan dan sikap internal merupakan determinan utama dari niat berperilaku. Temuan ini sejalan dengan Nurfaiza et al., (2026) yang menemukan bahwa pemahaman terhadap profesi dan dorongan motivasional dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap minat mahasiswa dalam memilih karier sebagai auditor.

Social Cognitive Career Theory

Sementara itu, *Social Cognitive Career Theory*/SCCT yang dikembangkan Lent et al. (1994) serta Betz & Hackett (2006) menyatakan bahwa arah minat karier individu ditentukan oleh tiga konstruk kognitif yaitu *self-efficacy* sebagai kepercayaan diri terhadap kompetensi yang dimiliki, *outcome expectation* sebagai proyeksi individu atas konsekuensi yang akan diperoleh dari suatu pilihan profesi, serta *personal goals* sebagai target karier yang ingin diraih. Adapun persepsi mahasiswa terhadap berbagai aspek profesi auditor, seperti stabilitas kerja, kompensasi finansial, dan peluang pengembangan kompetensi diri, dapat memperkuat minat mereka untuk berkarier di bidang tersebut (Ariyani & Jaeni, 2022). Setiana & Wijaya (2025) menemukan bahwa faktor personal dan profesional, termasuk ekspektasi terhadap prospek karier, secara signifikan memengaruhi kecenderungan mahasiswa akuntansi dalam memilih profesi akuntan publik.

Kedua teori dalam penelitian ini saling menjembatani pada satu titik konseptual yang sama, yaitu evaluasi individu atas konsekuensi suatu pilihan karier. TPB memandang *attitude toward behavior* yang terbentuk dari keyakinan individu atas konsekuensi tindakan, sementara SCCT memandang *outcome expectation* sebagai proyeksi konsekuensi dari suatu pilihan profesi (Azjen, 1991; Lent et al., 1994). Kedua konstruk ini secara substansi dapat mempresentasikan proses dari kognitif yang sama, sehingga persepsi prospek karier dalam penelitian ini diposisikan sebagai bentuk operasional dari *attitude* pada TPB sekaligus *outcome expectation* pada SCCT. Pemahaman ini sejalan dengan Alves et al. (2024) bahwa preferensi terhadap imbalan dan karakteristik personal dapat membentuk kecenderungan individu dalam memilih profesi auditor melalui evaluasi konsekuensi karier, serta Amaning et al. (2020) yang menemukan bahwa keamanan kerja dan pengembangan karier menjadi determinan utama pada pembentukan niat berkarier mahasiswa akuntansi. Dengan demikian, motivasi dan persepsi *work-life balance* berfungsi sebagai anteseden yang membentuk evaluasi ini, dapat sejalan dengan logika TPB, sedangkan persepsi prospek karier berfungsi sebagai mekanisme penghubung menuju minat berkarier dan sejalan dengan logika SCCT.

Motivasi

Sebagai konstruk psikologis, motivasi mencerminkan daya gerak dari dalam maupun luar diri individu yang mendorongnya untuk mengejar dan mewujudkan tujuan karier tertentu (Murdiawati, 2020). Motivasi yang bersumber dari kepuasan dan ketertarikan personal dikategorikan sebagai motivasi intrinsik, sementara dorongan yang berasal dari imbalan finansial maupun pengakuan lingkungan sosial disebut motivasi ekstrinsik (Raharja & Liany, 2020). Berbagai kajian terdahulu telah mengkonfirmasi bahwa motivasi memberikan pengaruh yang positif terhadap kecenderungan mahasiswa dalam memilih profesi auditor. Swandewi et al. (2022) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi menjadi auditor. Bolly et al. (2023) menemukan bahwa pelatihan profesional bersama dengan motivasi secara simultan memengaruhi pilihan karier mahasiswa menuju profesi auditor. Berdasarkan kajian di atas, dirumuskan hipotesis berikut:

H1: Motivasi berpengaruh positif terhadap Persepsi Prospek Karier

H3: Motivasi berpengaruh positif terhadap Minat Berkarier sebagai Auditor

Persepsi *work-life balance*

Annan (2020) mendefinisikan *work-life balance* sebagai kemampuan seseorang mengelola dan menyelaraskan antara beban serta tanggung jawab profesional dengan aspek kehidupan di luar pekerjaan. Persepsi umum yang berkembang di kalangan mahasiswa akuntansi menempatkan profesi auditor sebagai pekerjaan dengan tekanan tinggi, durasi kerja yang panjang, dan beban tugas yang berat, sehingga membentuk stigma negatif yang dapat menghambat minat generasi muda terhadap profesi ini (Tharifah & Putra, 2024). Suhayati & Putri (2025) menemukan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memengaruhi daya tarik profesi akuntansi serta penilaian mahasiswa terhadap prospek karier auditor. Amaning et al. (2020) turut menunjukkan bahwa keamanan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja menjadi salah satu determinan pada niat karier mahasiswa akuntansi, meskipun perannya tergantung pada institusi dan budaya kerja. Sebaliknya, Tharifah & Putra (2024) menyimpulkan bahwa *work-life balance* tidak selalu berpengaruh langsung terhadap minat karier mahasiswa, terutama ketika faktor motivasi intrinsik mengambil peran yang lebih dominan. Berdasarkan kajian di atas, dirumuskan hipotesis berikut:

H2: Persepsi *work-life balance* berpengaruh positif terhadap Persepsi Prospek Karier

H4: Persepsi *work-life balance* berpengaruh positif terhadap Minat Berkarier sebagai Auditor

Persepsi Prospek Karier

Persepsi prospek karier merupakan penilaian individu terhadap peluang pengembangan pada karier, stabilitas kerja, penghargaan finansial, dan jenjang profesional suatu profesi (Ramayanti & Khoiriawati, 2023). Dalam SCCT, *outcome expectation* yang positif akan meningkatkan minat

karier individu (Lent et al., 1994), sehingga persepsi prospek karier dapat mendorong mahasiswa untuk lebih yakin memilih profesi auditor. Berdasarkan penelitian terdahulu, mahasiswa yang memandang profesi auditor memiliki peluang karier dan penghargaan yang baik cenderung lebih tertarik memilih profesi tersebut (Ariyani & Jaeni, 2022; Setiana & Wijaya, 2025).

Penempatan persepsi prospek karier sebagai variabel mediasi, bukan hanya sekadar prediktor paralel, namun didasarkan pada argumen teoritis SCCT bahwa *outcome expectation* adalah mekanisme penghubung antara motivasional dan minat karier, bukan sebagai penyebab yang berdiri sendiri (Lent et al., 1994). Artinya, motivasi dan persepsi *work-life balance* dapat diprediksi memengaruhi minat berkarier “melalui”, bukan sekadar bersama “dengan”, evaluasi individu atas prospek profesi auditor tersebut. Pemahaman ini diperkuat oleh Alves et al. (2024) yang menunjukkan bahwa preferensi terhadap imbalan profesi auditor beroperasi sebagai variabel penghubung antara karakteristik personal dan kecenderungan aktual dalam memilih profesi tersebut. Sehingga, persepsi prospek karier dapat disebut menjadi mekanisme mediasi antara motivasi dan *work-life balance* terhadap minat berkarier sebagai auditor. Berdasarkan kajian di atas, dirumuskan hipotesis berikut:

H5: Persepsi Prospek Karier berpengaruh positif terhadap Minat Berkarier sebagai Auditor

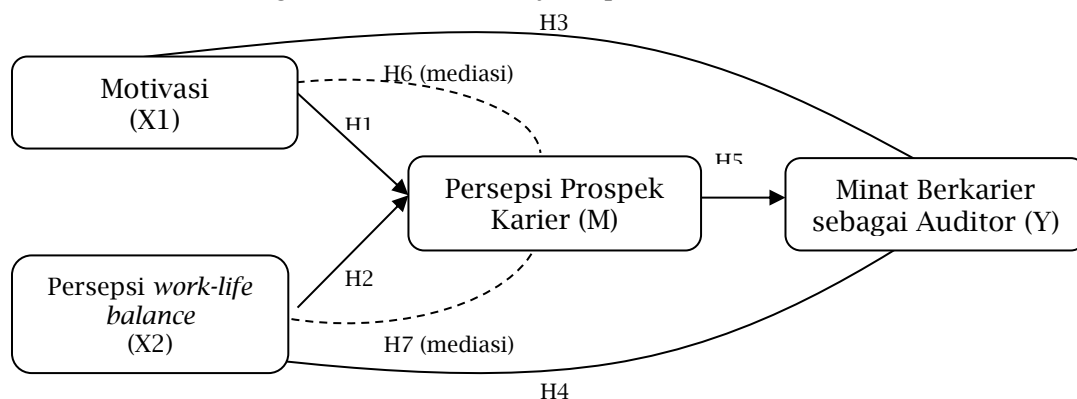
H6: Persepsi prospek karier memediasi hubungan Motivasi terhadap Minat Berkarier sebagai Auditor

H7: Persepsi prospek karier memediasi hubungan Persepsi *work-life balance* terhadap Minat Berkarier sebagai Auditor

Minat Berkarier sebagai Auditor

Mengacu pada Ramayanti & Khoiriawati (2023), minat berkarier dapat dipahami sebagai orientasi afektif dan kognitif individu yang mendorongnya untuk mempertimbangkan, memilih, dan berkomitmen pada suatu jalur profesi tertentu, yang dilandasi oleh ketertarikan personal, dorongan motivasional, dan penilaian terhadap profesi yang bersangkutan. Menurut Murdiawati (2020), minat berkembang melalui perpaduan keinginan dan kemauan yang didukung oleh motivasi yang kuat. Minat mahasiswa terbentuk tidak hanya dari pengetahuan secara teoritis di bangku kuliah, tetapi juga dari persepsi dan pengalaman tidak langsung terhadap dunia kerja audit (Hijriah & Rusmita, 2023). Thuy et al. (2022) menemukan bahwa pengetahuan mahasiswa terhadap profesi audit berpengaruh terhadap stereotip dan persepsi mereka yang akhirnya membentuk minat berkarier. Sementara Idris et al. (2024) menyatakan bahwa nilai sosial dan psikologis termasuk ketertarikan personal dan identifikasi diri dengan profesi merupakan faktor yang signifikan dalam menentukan minat mahasiswa menjadi auditor.

Berdasarkan hipotesis penelitian, motivasi (X1) dan persepsi *work-life balance* (X2) memengaruhi minat berkarier sebagai auditor (Y) dengan persepsi prospek karier (M) sebagai variabel mediasi. Hubungan antar variabel disajikan pada Gambar 1:



Sumber Gambar: diolah peneliti (2026)

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) yang diolah melalui aplikasi SmartPLS 4 versi 4.1.18 untuk memetakan sekaligus menganalisis keterkaitan antarvariabel yang diteliti (Hair et al., 2017; Sugiyono, 2019; Waruwu et al., 2025). Sampel ditentukan melalui teknik *purposive sampling* dengan kriteria mahasiswa program studi akuntansi semester 6 angkatan 2023 serta alumni yang telah atau sedang menempuh mata kuliah audit, kriteria ini dipilih atas pertimbangan bahwa kelompok tersebut telah memiliki eksposur, baik secara teori maupun praktik, terhadap dunia kerja audit, sehingga penilaian mereka terhadap ketiga variabel penelitian dianggap lebih valid dibandingkan mahasiswa yang belum menempuh mata kuliah tersebut. Kedua kelompok responden (mahasiswa aktif dan alumni) digabungkan dalam satu unit analisis atas dasar kesamaan eksposur terhadap mata kuliah audit, bukan atas dasar kesetaraan status akademik, sehingga penelitian ini tidak menguji perbedaan pola respons antara kedua kelompok tersebut (misalnya melalui *multi-group analysis*), sehingga potensi heterogenitas antar kelompok menjadi salah satu keterbatasan yang perlu dipertimbangkan dalam interpretasi hasil.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner berisi 19 butir pernyataan yang diukur dengan skala Likert lima poin (1-5), disebar pada 7-30 April 2026 di Universitas Tanjungpura, Politeknik Negeri Pontianak, Universitas Widya Dharma, Universitas Panca Bhakti, dan Institut Agama Islam Negeri Pontianak. Instrumen kuesioner penelitian dikembangkan sendiri oleh peneliti berdasarkan definisi operasional masing-masing variabel yang bersumber dari penelitian terdahulu, kemudian diuji validitasnya melalui uji pilot (*pilot test*) kepada 30 orang terlebih dahulu sebelum digunakan pada pengumpulan data utama. Di samping itu, peneliti juga melaksanakan observasi dan wawancara di Kantor Inspektorat Provinsi Kalimantan Barat pada tanggal 15-16 Maret 2026 guna memperkuat pemahaman atas fenomena yang menjadi latar belakang penelitian. Data kualitatif dari wawancara tersebut berfungsi sebagai konteks pendukung untuk memperkaya interpretasi atas fenomena kekurangan auditor di tingkat lokal, dan tidak digunakan sebagai input dalam pengujian model PLS-SEM, keseluruhan pengujian hipotesis penelitian ini bersumber dari data penyebaran kuesioner 173 responden.

Variabel penelitian terdiri dari Motivasi (X1), Persepsi *work-life balance* (X2), Persepsi Prospek Karier (M) sebagai variabel mediasi, dan Minat Berkariier sebagai Auditor (Y). Hubungan antar variabel dalam penelitian analisis yang digunakan yaitu model persamaan struktural (*structural model*) sebagai berikut:

$$M = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1 \text{ dan } Y = \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 M + e_2$$

Keterangan:

X_1 = Motivasi,

X_2 = Persepsi *work-life balance*,

M = Persepsi Prospek Karier,

Y = Minat Berkariier sebagai Auditor,

β = koefisien jalur, dan

e = error term.

Pengujian model mencakup empat tahap yaitu (1) evaluasi validitas konvergen dan diskriminan untuk memastikan ketepatan pengukuran, (2) penilaian reliabilitas konstruk melalui *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*, (3) deteksi multikolinearitas dengan *Variance Inflation Factor* (VIF), serta (4) pengujian hipotesis secara keseluruhan menggunakan prosedur *bootstrapping*, di mana suatu hubungan antarvariabel dinyatakan signifikan bila $p\text{-value} < 0,05$ (Hair et al., 2017). Definisi operasional dan instrumen pengukuran setiap variabel disajikan pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel dan Instrumen Kuesioner Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator (Butir Kuesioner)
Motivasi (X1)	Dorongan internal dan eksternal yang menggerakkan mahasiswa akuntansi untuk memilih profesi auditor, mencakup penguasaan keahlian, integritas, dan	1. Penguasaan keahlian khusus 2. Integritas laporan keuangan 3. Pengembangan analisis di KAP 4. Kontribusi kepercayaan publik

	pencapaian karier Raharja & Liany (2020) dan Murdiawati (2020).	5. Kebanggaan karier di KAP
Persepsi work-life balance (X2)	Penilaian mahasiswa mengenai pentingnya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan profesional sebagai auditor dengan kehidupan pribadi, kesehatan mental, dan fleksibilitas Annan (2020).	1. Kesehatan mental & istirahat 2. Fleksibilitas waktu kerja 3. Lingkungan kerja vs gaji tinggi 4. Manajemen tekanan beban kerja
Persepsi Prospek Karier (M)	Penilaian mahasiswa terhadap manfaat jangka panjang, stabilitas, kompensasi, dan peluang pengembangan yang ditawarkan oleh profesi auditor (Ramayanti & Khoiriawati (2023) dan (Murdiawati, 2020).	1. Stabilitas kerja jangka panjang 2. Ekspektasi gaji & tunjangan 3. Standar gaji pemula di KAP 4. Kecepatan dalam pengembangan kompetensi 5. Luasnya jaringan profesional
Minat Berkarier sebagai Auditor (Y)	Tingkat ketertarikan, keinginan, dan rencana nyata mahasiswa akuntansi untuk memilih profesi auditor sebagai jalur karier utama setelah lulus (Ramayanti & Khoiriawati (2023) dan (Murdiawati, 2020).	1. Preferensi profesi auditor 2. Keinginan melamar kerja 3. Keaktifan mencari info rekrutmen 4. Rencana sertifikasi (CPA/CA) 5. Minat program magang audit

Sumber Tabel: diolah peneliti (2026)

HASIL

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada mahasiswa program studi akuntansi di lima perguruan tinggi di Kota Pontianak, dengan distribusi sebagai berikut: Universitas Tanjungpura sebanyak 108 responden (62%), Politeknik Negeri Pontianak sebanyak 33 responden (19%), Universitas Panca Bhakti Pontianak sebanyak 20 responden (12%), Institut Agama Islam Negeri Pontianak sebanyak 8 responden (5%), dan Universitas Widya Dharma Pontianak sebanyak 4 responden (2%). Dari target awal sebanyak 300 responden, penelitian ini berhasil memperoleh 173 responden yang memenuhi kriteria *purposive sampling*. Dari jumlah tersebut, 145 orang merupakan responden perempuan (84%) dan 28 orang laki-laki (16%). Ditinjau dari status akademik, sebanyak 140 orang merupakan mahasiswa aktif semester 6 (80,9%) dan 33 orang berstatus alumni (19,1%). Seluruh 173 responden telah menempuh setidaknya satu mata kuliah di bidang audit, seperti *E-Auditing*, Pengauditan 1 dan 2, Audit Internal, Audit Syariah, Audit Sektor Publik, maupun Praktik Pengauditan.

Pengolahan data dilakukan menggunakan SmartPLS 4 versi 4.1.1.8 melalui dua tahap evaluasi, yakni *outer model* dan *inner model*. Dari 19 butir pernyataan awal, terdapat tiga indikator yang tidak memenuhi ambang batas *outer loading* $\geq 0,70$ dan selanjutnya dieliminasi, yaitu X1.5, X2.1, dan M.2. Eliminasi ketiga indikator ini dilakukan bukan semata berdasarkan nilai statistik, melainkan juga pertimbangan substantif: X1.5 mengukur aspek kebanggaan sosial yang tumpang tindih secara konseptual dengan indikator motivasi ekstrinsik lain, X2.1 mengukur persepsi umum terhadap beban kerja yang kurang spesifik dibandingkan indikator *work-life balance* lainnya, dan M.2 mengukur ekspektasi gaji yang serupa dengan M.3. Berikut hasil pengujian *outer loading* pada 16 indikator yang digunakan:

Tabel 3. Hasil Uji *Outer Loading*

Indikator	Outer Loading	T-statistik	P-value	Keterangan
X1.1	0.876	40.284	0.000	Valid
X1.2	0.879	42.566	0.000	Valid
X1.3	0.766	14.787	0.000	Valid
X1.4	0.876	42.839	0.000	Valid
X2.2	0.776	11.691	0.000	Valid
X2.3	0.758	10.613	0.000	Valid
X2.4	0.825	20.724	0.000	Valid
M.1	0.762	14.303	0.000	Valid
M.3	0.751	14.101	0.000	Valid

M.4	0.858	48.658	0.000	Valid
M.5	0.787	19.796	0.000	Valid
Y.1	0.747	12.950	0.000	Valid
Y.2	0.897	52.336	0.000	Valid
Y.3	0.852	28.934	0.000	Valid
Y.4	0.870	43.418	0.000	Valid
Y.5	0.774	19.446	0.000	Valid

Sumber Tabel: Output SmartPLS 4, diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 3, seluruh indikator yang dipertahankan memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70 dengan rentang antara 0,747 hingga 0,897. Nilai tertinggi dicapai oleh indikator Y.2 sebesar 0,897, sedangkan nilai terendah terdapat pada Y.1 sebesar 0,747. Keseluruhan indikator juga memenuhi kriteria signifikansi statistik dengan nilai T-statistik $> 1,96$ dan *P-value* = 0,000 ($< 0,05$), sehingga seluruhnya dinyatakan valid secara konvergen. Validitas konvergen kemudian diverifikasi lebih lanjut melalui nilai AVE dengan ambang batas $\geq 0,50$ mengacu pada Fornell dan Larcker (1981), sementara reliabilitas konstruk dinilai melalui *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* dengan kriteria $\geq 0,70$ (Hair et al., 2017). Berikut hasil pengujian validitas konvergen dan reliabilitas konstruk:

Tabel 4. Hasil Uji *Cross Loading*

Indikator	M	X1	X2	Y
X1.1	0.402	0.867	0.214	0.672
X1.2	0.442	0.879	0.263	0.586
X1.3	0.471	0.766	0.413	0.503
X1.4	0.381	0.876	0.235	0.656
X2.2	0.326	0.168	0.776	0.057
X2.3	0.326	0.220	0.758	0.117
X2.4	0.424	0.347	0.825	0.238
M.1	0.762	0.346	0.332	0.243
M.3	0.751	0.340	0.329	0.280
M.4	0.858	0.509	0.403	0.391
M.5	0.787	0.342	0.399	0.186
Y.1	0.307	0.509	0.219	0.747
Y.2	0.298	0.613	0.165	0.897
Y.3	0.236	0.607	0.125	0.852
Y.4	0.377	0.664	0.156	0.870
Y.5	0.270	0.562	0.137	0.774

Sumber Tabel: Output SmartPLS 4, diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 4, menunjukkan bahwa seluruh 16 indikator secara konsisten memiliki loading tertinggi terhadap konstruknya sendiri, dengan nilai berkisar antara 0,747 hingga 0,897, dibandingkan dengan loadingnya terhadap ketiga konstruk lain yang secara umum berada pada rentang yang jauh lebih rendah. Pola loading silang tertinggi ditemukan pada pasangan indikator X1 (Motivasi) dan Y (Minat Berkarier), sejalan dengan hasil pengujian HTMT pada Tabel 6 yang juga menunjukkan korelasi antar konstruk tertinggi pada pasangan yang sama meskipun demikian, nilai loading silang tersebut tetap secara konsisten berada di bawah loading masing-masing indikator terhadap konstruknya sendiri. Sebaliknya, indikator-indikator pada konstruk X2 (Persepsi *work-life balance*) menunjukkan loading silang paling rendah terhadap Y, mengindikasikan bahwa kedua konstruk ini secara konseptual paling jelas terpisah dibandingkan pasangan konstruk lainnya. Konsistensi pola loading tertinggi terhadap konstruk sendiri di seluruh indikator ini mengonfirmasi bahwa validitas diskriminan berdasarkan pendekatan *cross loading* terpenuhi, melengkapi hasil pengujian HTMT pada Tabel 6.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Konvergen dan Reliabilitas Konstruk

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_a</i>	<i>rho_c</i>	AVE
X1 – Motivasi	0.869	0.872	0.911	0.720
X2 – Persepsi <i>work-life balance</i>	0.700	0.725	0.830	0.619

M – Persepsi Prospek Karier	0.801	0.826	0.869	0.625
Y – Minat Berkarier sebagai Auditor	0.886	0.894	0.917	0.689

Sumber Tabel: Output SmartPLS 4, diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 5, seluruh variabel memenuhi standar validitas konvergen dengan nilai AVE yang berkisar antara 0,619 hingga 0,720, seluruhnya melampaui ambang batas 0,50. Nilai *Cronbach's Alpha* seluruh variabel berada dalam rentang 0,700 hingga 0,886, sedangkan *Composite Reliability* berada pada rentang 0,830 hingga 0,917, keduanya melampaui batas minimum 0,70. Dengan demikian, seluruh konstruk dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Pengujian validitas diskriminan selanjutnya dilakukan menggunakan rasio *Heterotrait-Monotrait* (HTMT), dengan kriteria bahwa suatu konstruk dinyatakan memiliki validitas diskriminan yang memadai apabila nilai HTMT < 0,85 (Henseler et al., 2015). Berikut hasil pengujian HTMT:

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Diskriminan (HTMT)

	M	X1	X2	Y
M – Persepsi Prospek Karier	-			
X1 – Motivasi	0.586	-		
X2 – Persepsi <i>work-life balance</i>	0.604	0.404	-	
Y – Minat Berkarier sebagai Auditor	0.412	0.811	0.226	-

Sumber Tabel: Output SmartPLS 4, diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 6, seluruh nilai HTMT antar konstruk berada di bawah 0,85. Nilai tertinggi ditemukan pada pasangan konstruk X1 (Motivasi) dan Y (Minat Berkarier sebagai Auditor) sebesar 0,811, yang mengindikasikan bahwa meskipun kedua konstruk memiliki keterkaitan yang cukup erat, keduanya tetap merupakan entitas yang berbeda secara konseptual. Keseluruhan hasil memenuhi kriteria validitas diskriminan yang dipersyaratkan. Selanjutnya, pengujian multikolinearitas dilakukan melalui *Variance Inflation Factor* (VIF), di mana model dinyatakan bebas dari masalah multikolinearitas apabila nilai VIF < 5,00 (Hair et al., 2017). Berikut hasil uji VIF:

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas (VIF) *Outer Model*

Indikator	VIF	Indikator	VIF
X1.1	2.323	M.3	1.496
X1.2	2.773	M.4	1.821
X1.3	1.616	M.5	1.700
X1.4	2.542	Y.1	1.868
X2.2	1.482	Y.2	3.175
X2.3	1.403	Y.3	2.575
X2.4	1.280	Y.4	2.826
M.1	1.564	Y.5	1.877

Sumber Tabel: Output SmartPLS 4, diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 7, seluruh nilai VIF pada indikator kuesioner berada dalam rentang 1,280 hingga 3,175. Nilai tertinggi terdapat pada indikator Y.2 sebesar 3,175, namun angka tersebut masih jauh di bawah batas maksimum yang dapat ditoleransi yaitu 5,00. Dengan demikian, tidak ditemukan indikasi masalah multikolinearitas pada model pengukuran dalam penelitian ini.

Evaluasi inner model diawali dengan pemeriksaan nilai koefisien determinasi (*R-square*). Nilai *R-square* mencerminkan proporsi variasi pada variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel-variabel eksogen dalam model. Chin (1998) menetapkan klasifikasi nilai *R-square* sebesar 0,67 sebagai substansial, 0,33 sebagai moderat, dan 0,19 sebagai lemah. Berikut hasil uji *R-square* yang telah dilakukan:

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (*R-square*)

Variabel	R-Square	Adjusted R-Square	Interpretasi
Persepsi Prospek Karier (M)	0.349	0.341	Moderat

Minat Berkarier sebagai Auditor (Y)	0.515	0.506	Moderat-Kuat
-------------------------------------	-------	-------	--------------

Sumber Tabel: Output SmartPLS 4, diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 8, nilai *R-square* untuk variabel Persepsi Prospek Karier (M) diperoleh sebesar 0,349 dengan *Adjusted R-square* 0,341, yang menunjukkan bahwa Motivasi (X1) dan Persepsi *work-life balance* (X2) secara bersama-sama mampu menjelaskan 34,9% variasi pada Persepsi Prospek Karier. Adapun variabel Minat Berkarier sebagai Auditor (Y) memperoleh nilai *R-square* sebesar 0,515 dan *Adjusted R-square* sebesar 0,506, mengindikasikan bahwa seluruh variabel dalam model secara kolektif mampu menjelaskan 51,5% variasi pada minat mahasiswa berkarier sebagai auditor. Kedua nilai tersebut termasuk dalam kategori moderat hingga moderat-kuat. Untuk melengkapi evaluasi kemampuan menjelaskan (*R-square*), penelitian ini turut menyajikan effect size (f^2) guna mengukur besaran kontribusi setiap variabel eksogen secara individual, dengan nilai 0,02; 0,15; dan 0,35 masing-masing menunjukkan pengaruh kecil, menengah, dan besar (Hair et al., 2019).

Tabel 9. Hasil Uji *Effect Size* (f^2)

Hubungan Konstruk	f^2 -Square	Kategori Effect Size
X1 → M	0.206	Menengah
X1 → Y	0.793	Besar
X2 → M	0.156	Menengah
X2 → Y	0.005	Tidak ada pengaruh
M → Y	0.001	Tidak ada pengaruh

Sumber Tabel: Output SmartPLS 4, diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 9 menunjukkan bahwa Motivasi (X1) memberikan kontribusi terbesar terhadap Minat Menjadi Auditor (Y) dengan $f^2 = 0,793$ (kategori besar), serta kontribusi menengah terhadap Persepsi Prospek Karier ($f^2 = 0,206$). Sebaliknya, kontribusi Persepsi *work-life balance* terhadap Y ($f^2 = 0,005$) maupun Persepsi Prospek Karier terhadap Y ($f^2 = 0,001$) tergolong tidak ada pengaruh secara praktis, memperkuat bukti bahwa dominasi motivasi dalam model bukan hanya soal signifikansi statistik, tetapi juga besaran kontribusi substantif.

Selain menilai *explanatory power* melalui *R-square* dan f^2 , penelitian ini juga menguji kemampuan model dalam memprediksi data di luar sampel (*predictive relevance*) melalui prosedur PLS *predict* (Shmueli et al., 2019). Nilai $Q^2_{predict} > 0$ menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance* terhadap indikator tersebut, sementara perbandingan RMSE model PLS-SEM dengan model regresi linear (LM) menjadi tolok ukur *predictive power* (Hair et al., 2019).

Tabel 10. Hasil Uji $Q^2_{predict}$ dan Perbandingan RMSE PLS-SEM dengan LM

Indikator	$Q^2_{predict}$	RMSE PLS-SEM	RMSE LM	Keterangan
M.1	0.151	0.687	0.705	PLS-SEM lebih baik
M.3	0.150	0.665	0.682	PLS-SEM lebih baik
M.4	0.292	0.690	0.712	PLS-SEM lebih baik
M.5	0.182	0.678	0.693	PLS-SEM lebih baik
Y.1	0.244	0.880	0.919	PLS-SEM lebih baik
Y.2	0.364	0.810	0.802	LM lebih baik
Y.3	0.363	0.870	0.883	PLS-SEM lebih baik
Y.4	0.432	0.796	0.795	LM lebih baik
Y.5	0.308	0.798	0.792	LM lebih baik

Sumber Tabel: Output SmartPLS 4, diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 10, seluruh nilai $Q^2_{predict}$ pada sembilan indikator konstruk M dan Y bernilai positif (0,150–0,432), mengindikasikan *predictive relevance* yang memadai. Perbandingan RMSE menunjukkan model PLS-SEM lebih unggul dibandingkan model regresi linear pada 6 dari 9 indikator (66,7%), sehingga model dikategorikan memiliki *predictive power* sedang (Hair et al., 2019). Dengan demikian, model penelitian ini tidak hanya memiliki kemampuan menjelaskan yang baik, tetapi juga kemampuan memprediksi yang memadai di luar sampel penelitian.

Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan menggunakan metode *bootstrapping* dengan 5.000 subsampel pada SmartPLS 4. Suatu hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai T-statistik > 1,96 dan P-value < 0,05 (Hair et al., 2017). Berikut hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan:

Tabel 11. Hasil Pengujian Hipotesis (*Bootstrapping*) dan Uji Efek Tidak Langsung (Mediasi)

Hubungan	Koef. Jalur	Rata-rata (M)	STDEV	T-statistik	P-value	Keputusan
$H_1: X_1 \rightarrow M$	0.387	0.387	0.068	5.671	0.000	Diterima
$H_2: X_2 \rightarrow M$	0.337	0.339	0.077	4.359	0.000	Diterima
$H_3: X_1 \rightarrow Y$	0.721	0.726	0.045	16.003	0.000	Diterima
$H_4: X_2 \rightarrow Y$	-0.057	-0.058	0.058	0.991	0.322	Ditolak
$H_5: M \rightarrow Y$	0.027	0.024	0.060	0.462	0.644	Ditolak
$H_6: X_1 \rightarrow M \rightarrow Y$	0.011	0.009	0.024	0.451	0.652	Ditolak
$H_7: X_2 \rightarrow M \rightarrow Y$	0.009	0.008	0.021	0.443	0.658	Ditolak

Sumber Tabel: Output SmartPLS 4, diolah peneliti (2026)

PEMBAHASAN

Motivasi berpengaruh positif terhadap Persepsi Prospek Karier

Pengujian terhadap H1 membuktikan bahwa motivasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap persepsi prospek karier ($\beta = 0,387$; $p = 0,000$; $f^2 = 0,206$, kategori menengah), sehingga H1 diterima. Hasil ini konsisten dengan proposisi SCCT (Lent et al., 1994) yang menegaskan bahwa individu dengan motivasi tinggi cenderung mengembangkan *outcome expectation* yang lebih positif terhadap suatu profesi mahasiswa yang termotivasi akan lebih aktif mengevaluasi peluang kerja, jenjang karier, dan penghargaan yang ditawarkan profesi auditor, alih-alih menerima persepsi negatif secara pasif. Temuan ini memperkuat hasil studi Murdiawati (2020), Raharja & Liany (2020), serta Setiana & Wijaya (2025) yang secara konsisten menunjukkan bahwa motivasi berkontribusi signifikan dalam membentuk persepsi mahasiswa terhadap prospek suatu profesi.

Persepsi *work-life balance* berpengaruh positif terhadap Persepsi Prospek Karier

Hasil pengujian H2 menunjukkan bahwa persepsi *work-life balance* juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi prospek karier ($\beta = 0,337$; $p = 0,000$; $f^2 = 0,156$, kategori menengah), sehingga H2 diterima. Semakin baik penilaian mahasiswa terhadap keseimbangan kehidupan kerja dalam profesi auditor, semakin positif pula pandangan mereka terhadap prospek jangka panjang profesi tersebut mencakup stabilitas kerja, kompensasi, dan peluang pengembangan kompetensi. Hasil ini sejalan dengan Suhayati & Putri (2025) yang menemukan bahwa keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi memengaruhi penilaian mahasiswa terhadap prospek karier auditor, serta Amaning et al. (2020) yang menunjukkan keamanan kerja dan *work-life balance* sebagai determinan niat karier mahasiswa akuntansi. Menariknya, besaran pengaruh H2 ($f^2 = 0,156$) relatif setara dengan H1 ($f^2 = 0,206$), mengindikasikan bahwa dalam membentuk persepsi atas prospek karier, motivasi dan *work-life balance* sama-sama berperan penting, berbeda dengan pola yang akan terlihat pada pembentukan minat aktual berkarier.

Motivasi berpengaruh positif terhadap Minat Berkarier sebagai Auditor

Pengujian terhadap H3 menghasilkan bukti yang kuat bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan sangat signifikan terhadap minat berkarier sebagai auditor ($\beta = 0,721$; $p = 0,000$), sehingga H3 diterima. Jalur ini bahkan menjadi yang paling dominan dalam keseluruhan model ($f^2 = 0,793$, kategori besar), mengindikasikan bahwa motivasi merupakan prediktor terkuat minat berkarier baik secara statistik maupun substantif. Temuan ini memperkuat argumen TPB (Ajzen, 1991) bahwa sikap positif yang terbentuk dari motivasi menjadi penggerak utama niat perilaku seseorang, dan konsisten dengan Bolly et al. (2023), Murdiawati (2020), dan Swandewi et al. (2022). Motivasi terbukti menjadi faktor yang mampu mempertahankan ketertarikan mahasiswa

terhadap profesi auditor meskipun mereka menyadari tingginya tekanan kerja yang melekat pada profesi tersebut.

Persepsi *work-life balance* berpengaruh positif terhadap Minat Berkarier sebagai Auditor

Berbeda dengan ekspektasi awal, hasil pengujian H4 menunjukkan bahwa persepsi *work-life balance* tidak terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap minat berkarier sebagai auditor ($\beta = -0,057$; $p = 0,322$), sehingga H4 ditolak. Kontribusinya secara praktis juga dapat diabaikan ($f^2 = 0,005$). Arah koefisien yang negatif mengisyaratkan bahwa perbaikan persepsi atas keseimbangan kerja dan kehidupan tidak serta-merta mendorong mahasiswa untuk semakin berminat pada profesi auditor kemungkinan besar karena dominasi motivasi sebagai faktor penentu yang jauh lebih kuat. Hasil ini sejalan dengan Tharifah & Putra (2024) yang menyimpulkan bahwa *work-life balance* tidak senantiasa berpengaruh secara langsung terhadap minat karier mahasiswa, terutama ketika faktor motivasi intrinsik mengambil peran yang lebih dominan. Kontras antara H2 (diterima) dan H4 (ditolak) ini menegaskan bahwa *work-life balance* memengaruhi bagaimana mahasiswa menilai profesi auditor secara kognitif, tetapi tidak cukup kuat untuk mengubah minat aktual mereka secara langsung.

Persepsi Prospek Karier berpengaruh positif terhadap Minat Berkarier sebagai Auditor

Hasil pengujian H5 menunjukkan bahwa persepsi prospek karier tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap minat berkarier sebagai auditor ($\beta = 0,027$; $p = 0,644$), sehingga H5 ditolak. Penolakan ini diperkuat oleh nilai f^2 sebesar 0,001, yang menunjukkan bahwa lemahnya pengaruh ini bukan sekadar isu signifikansi statistik pada sampel penelitian, melainkan mencerminkan kontribusi substantif yang secara praktis dapat diabaikan. Temuan ini menegaskan bahwa evaluasi rasional atas prospek karier sebagaimana diprediksi *outcome expectation* dalam SCCT (Lent et al., 1994) bukan mekanisme yang relevan dalam konteks mahasiswa akuntansi di Kalimantan Barat, di mana keterbatasan eksposur terhadap profesi auditor (hanya tujuh akuntan publik aktif) membuat *outcome expectation* sulit terbentuk secara matang. Berbeda dengan Ariyani & Jaeni (2022), temuan ini justru sejalan dengan Amrullah et al. (2024) dan Idris et al. (2024) yang menunjukkan bahwa nilai-nilai intrinsik dan ketertarikan personal lebih dominan dibandingkan pertimbangan ekonomi dalam memengaruhi pilihan karier mahasiswa.

Persepsi prospek karier memediasi antara hubungan Motivasi terhadap Minat Berkarier sebagai Auditor dan Persepsi prospek karier memediasi antara hubungan Persepsi *work-life balance* terhadap Minat Berkarier sebagai Auditor

Hasil pengujian efek tidak langsung menunjukkan bahwa persepsi prospek karier tidak mampu memediasi hubungan antara motivasi dan minat berkarier sebagai auditor ($\beta = 0,011$; $p = 0,652$), sehingga H6 ditolak. Kegagalan mediasi ini tercermin dari nilai *total effect* X1 terhadap Y (0,731) yang hampir identik dengan pengaruh langsungnya (0,721) selisih hanya 0,010, sesuai kontribusi jalur tidak langsung yang memang tidak signifikan. Pola ini menunjukkan bahwa jalur motivasi menuju minat berkarier bersifat langsung dan tidak memerlukan perantara kognitif berupa evaluasi prospek karier, bertentangan dengan asumsi dasar SCCT namun konsisten dengan gagasan bahwa profesi auditor di wilayah non-Jawa berkembang sebagai *identity-based profession* yang dipilih atas dasar nilai personal, bukan kalkulasi rasional atas hasil karier. Demikian pula, persepsi prospek karier tidak terbukti memediasi hubungan antara persepsi *work-life balance* dan minat berkarier ($\beta = 0,009$; $p = 0,658$), sehingga H7 juga ditolak. Kegagalan mediasi pada H6 dan H7 memiliki akar penyebab yang sama, berarti jalur dari persepsi prospek karier menuju minat berkarier (H5) memang tidak signifikan, sehingga syarat dasar terbentuknya mekanisme mediasi tidak terpenuhi pada kedua jalur ini. Dengan kata lain, baik motivasi maupun persepsi *work-life balance* tidak memengaruhi minat berkarier melalui evaluasi prospek karier, melainkan jika berpengaruh signifikan sama sekali, sebagaimana motivasi pada H3 berpengaruh secara langsung.

Meskipun sebagian besar hipotesis mediasi (H5, H6, H7) ditolak, evaluasi $Q^2_{predict}$ menunjukkan bahwa model struktural ini tetap memiliki *predictive relevance* yang memadai ($Q^2_{predict} > 0$ pada seluruh indikator; RMSE PLS-SEM lebih rendah pada mayoritas indikator

dibandingkan model regresi linear). Hal ini mengindikasikan bahwa non-signifikansi jalur mediasi bukan disebabkan oleh kelemahan model secara keseluruhan, melainkan memang mencerminkan pola hubungan yang senyatanya dalam populasi penelitian. Sehingga, hasil penelitian ini secara keseluruhan dapat dipahami dalam konteks Provinsi Kalimantan Barat yang memiliki keterbatasan jumlah akuntan publik dibanding wilayah Jawa. Keterbatasan eksposur profesi auditor menyebabkan mahasiswa lebih dipengaruhi oleh dorongan intrinsik dibanding pertimbangan ekonomi jangka panjang. Kondisi ini menunjukkan bahwa profesi auditor cenderung berkembang sebagai *identity-based profession*, yakni profesi yang dipilih berdasarkan nilai, identitas profesional, dan ketertarikan individu. Temuan ini selaras dengan Srirejeki et al. (2019) yang mengungkapkan bahwa faktor intrinsik memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan faktor eksternal dalam menentukan niat mahasiswa berkarier di bidang akuntansi profesional.

KESIMPULAN

Studi ini memberikan temuan bahwa di antara variabel-variabel yang diuji, motivasi terbukti menjadi faktor dengan pengaruh paling signifikan dan dominan secara statistik maupun substantif ($f^2 = 0,793$), tidak hanya terhadap minat mahasiswa untuk berkarier sebagai auditor, tetapi juga terhadap pembentukan persepsi mereka mengenai prospek profesi auditor. Persepsi *work-life balance* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi prospek karier, namun tidak memberikan pengaruh yang signifikan secara langsung terhadap minat berkarier sebagai auditor. Persepsi prospek karier tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap minat berkarier sebagai auditor dan tidak mampu menjalankan fungsi mediasi, baik dalam hubungan motivasi maupun persepsi *work-life balance* terhadap minat tersebut. Kontribusi utama penelitian ini bukan pada pembuktian bahwa mediasi persepsi prospek karier berperan penting, melainkan pada pengujian empiris terhadap batas keberlakuan (*boundary condition*) SCCT, sehingga mekanisme *outcome expectation* yang diprediksi teori tersebut ternyata tidak beroperasi pada populasi mahasiswa akuntansi di wilayah dengan keterbatasan eksposur profesi auditor seperti Kalimantan Barat. Temuan ini menggarisbawahi bahwa keputusan mahasiswa akuntansi untuk menjadikan auditor sebagai pilihan karier lebih banyak digerakkan oleh nilai-nilai internal dan motivasi dari dalam diri, dibandingkan oleh evaluasi rasional atas prospek karier maupun imbalan finansial yang ditawarkan profesi tersebut. Dalam konteks *The Accountant Shortage*, kondisi ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara persepsi positif terhadap prospek profesi auditor dan keinginan nyata mahasiswa untuk memilih profesi tersebut, khususnya di wilayah non-Jawa seperti Kalimantan Barat di mana profesi auditor mulai berkembang sebagai *identity-based profession* yang dipilih berdasarkan nilai profesionalisme, identitas diri, dan *calling profession*, bukan semata-mata faktor ekonomi. Implikasi praktisnya, institusi pendidikan dan Kantor Akuntan Publik di wilayah Kalimantan Barat disarankan memperkuat strategi rekrutmen yang menonjolkan nilai identitas profesional dan panggilan jiwa (*calling*), alih-alih semata menjual stabilitas kerja atau kompensasi finansial.

REFERENSI

- Abrahams, T., & Phesa, M. (2025). Analysing the Factors Contributing to the Decline of Auditors Globally and Avenue for Future Research: A Scoping Review. *Journal of Risk and Financial Management*, 18(7), 363. <https://doi.org/10.3390/jrfm18070363>
- Ajzen, I., (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), pp.179–211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Alves, I., Gregório, B., & Lourenço, S. M. (2024). Personality characteristics, preferences for rewards and the propensity to choose an auditing job. *Journal of Accounting & Organizational Change*, 20(6), 56–84. <https://doi.org/10.1108/JAOC-04-2023-0080>
- Amaning, N., Anim, R. O., Kyere, A., & Peprah-Amankona, G. (2020). Determinants of Career Intentions of Accounting Students. *International Business Research*, 13(12), 14. <https://doi.org/10.5539/ibr.v13n12p14>
- Amrullah, M. T., Fauziah, N., & Gunardi, L. K. P. (2024). Accounting Students' Intention towards the Sustainable Auditor Profession: A Case Study at ABC College. *Indonesian Journal of Auditing and Accounting*, 2(1), 14–27. <https://doi.org/10.71188/ijaa.v2i1.95>

- Annan, P. E. (2020). *Work-Life Balance And Employee Performance In The Ghana Audit Service*. <https://ir.ucc.edu.gh/xmlui/handle/123456789/6626>
- Ariyani, M., & Jaeni, J. (2022). Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik. *Owner*, 6(1), 234–246. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i1.624>
- Asyifa, V. S., Rukmini, R., & Pratiwi, D. N. (2022). Analisis Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja Dan Persepsi Standar Audit Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Menjadi Auditor. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(2), 203–214. <https://doi.org/10.35829/magisma.v10i2.229>
- Betz, N.E. & Hackett, G., (2006). Career self-efficacy theory: Back to the future. *Journal of Career Assessment*, 14(1), pp.3–11. <https://doi.org/10.1177/1069072705281347>
- Bolly, G. T. E., Kuntadi, C., & Pramukty, R. (2023). Determinan Kompetensi, Pelatihan Professional, Penghargaan Finansial Dan Personalitas Audit Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karier Sebagai Auditor (Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya). *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(8), 3151–3169. <https://doi.org/10.55681/sentri.v2i8.1350>
- Chang, Y.W., Chiu, C.H. & Lin, C.J., (2011). Achievement motivation, job characteristics, and job outcomes in public accounting firms. *Asian Journal of Finance & Accounting*, 3(1), pp.1–20. <https://doi.org/10.19030/jber.v1i4.3004>
- Chin, W.W., (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. In: G.A. Marcoulides, ed. *Modern Methods for Business Research*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, pp.295–336. https://www.researchgate.net/publication/311766005_The_Partial_Least_Squares_Approach_to_Structural_Equation_Modeling
- Fornell, C. & Larcker, D.F., (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), pp.39–50. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- Hackett, G. & Betz, N.E., (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18(3), pp.326–339. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(81\)90019-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(81)90019-1)
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). SAGE Publications. https://www.researchgate.net/publication/354331182_A_Primer_on_Partial_Least_Squares_Structural_Equation_Modeling_PLS-SEM
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Hidayat, A., (2026). RI kekurangan akuntan publik, Aceh-Papua cuma hitungan jari. *detikFinance*. <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-8295884/ri-kekurangan-akuntan-publik-aceh-papua-cuma-hitungan-jari>
- Hijriah, A., & Rusmita, S. (2023). Persepsi Mahasiswa Akuntansi Terhadap Profesi Akuntan. *Abdi Equator*, 3(1), 11. <https://doi.org/10.26418/abdiequator.v3i1.67378>
- Idris, S., Junaidi, J., Anwar, S. M., & Sahrir, S. (2024). *Analysis Of Social And Psychological Values Of Students To Become A Professional Auditor*. 5(3).
- Institut Akuntan Publik Indonesia, (2026). *Direktori Kantor Akuntan Publik dan Akuntan Publik* (Per 31 Maret 2026). Jakarta: IAPI. <https://drive.google.com/file/d/12Y4DVvAMGKXqzr0yJsOL4V37dJxOYZYP/view?usp=sharing>
- Lent, R.W., Brown, S.D. & Hackett, G., (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), pp.79–122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
- Maizelni, G., Yentifa, A., & Ihsan, H. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Auditor Pemerintah. *Jurnal Akuntansi, Bisnis dan Ekonomi Indonesia (JABEI)*, 2(1), 160–173. <https://doi.org/10.30630/jabei.v2i1.54>

- Ma'rifah, I., Ikasari, H., Prayitno, A., & Ulfa, A. K. (2026). Peran Mediasi Daya Tarik Perusahaan pada Pengaruh Work-Life Balance dan Kompensasi terhadap Minat Melamar Kerja Generasi Z di Kota Semarang. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 9(1), 567–581. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v9i1.2178>
- Munawaroh, F., & Anik, S. (2026). Persepsi Mahasiswa Akuntansi terhadap Profesi Audit di Kota Semarang: Pengaruh Kedekatan dan Pengetahuan terhadap Stereotip Auditor. 6(1). <https://doi.org/10.37481/jmeb.v6i1.1713>
- Murdiawati, D. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Di Surabaya Untuk Memilih Karir Menjadi Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 20(2). <https://doi.org/10.29040/jap.v20i2.748>
- Nurfaiza, S., Adel, J. F., & Yussyawiru, N. (2026). Pengaruh Kompetensi, Pemahaman Tentang Kode Etik, Penghargaan Finansial Dan Personalitas Audit Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karier Sebagai Auditor Internal (Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Maritim Raja Ali Haji). 3(2). <https://doi.org/10.69714/ge59yn79>
- Oteri, C., & Makhamara, D. F. (2019). Work Life Balance and the Performance of Women Employees at Selected Audit Firms in Kenya. 6(6). <https://www.noveltyjournals.com/upload/paper/Work%20Life%20Balance%20and%20the%20Performance-2074.pdf>
- Raflis, R., & Rasyada, A. (2023). Pengaruh Persepsi Mahasiswa Akuntansi, Motivasi Karir, Motivasi Pertimbangan Pasar Kerja Dan Lingkungan Kerja Akuntan Publik Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir Sebagai Akuntan Publik. (03). <https://garuda.kemdiktisaintek.go.id/documents/detail/3781201>
- Raharja, S., & Liany, D. (2020). Factors Affecting Accounting Students In Choosing Accounting Career Path. *Jurnal Dinamika Akuntansi*, 12(2), 100–113. <https://doi.org/10.15294/jda.v12i2.24169>
- Rahayu, H. F., Apandi, R. N. N., & Widarsono, A. (2025). Studi Eksperimen Pengaruh Career Development Dan Work-Life Balance Terhadap Turnover Auditor. *Sinergi : Jurnal Riset Ilmiah*, 2(2), 995–1003. <https://doi.org/10.62335/sinergi.v2i2.947>
- Ramayanti, A., & Khoiriawati, N. (2023). Pengaruh Motivasi, Pengetahuan Dan Persepsi Terhadap Minat Berkarir Mahasiswa Di Perbankan Syariah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(2), 2638. <https://doi.org/10.29040/jiei.v9i2.8648>
- Respati, R.A., (2026). Indonesia krisis akuntan publik, butuh 30.000 profesional baru. Kompas. <https://money.kompas.com/read/2026/01/07/200000126/indonesia-krisis-akuntan-publik-butuh-30.000-profesional-baru>
- Setiana, S., & Wijaya, I. N. A. (2025). Analysis of Personal and Professional Factors Affecting Accounting Students' Career Interest in Public Accountant: Personal and Professional Factors. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan*, 13(4), 889–898. <https://doi.org/10.37641/jiakes.v13i4.3718>
- Srirejeki, K., Supeno, S., & Faturahman, A. (2019). Understanding the Intentions of Accounting Students to Pursue Career as a Professional Accountant. *Binus Business Review*, 10(1), 11–19. <https://doi.org/10.21512/bbr.v10i1.5232>
- Sugiyono, (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Edisi ke-2. Bandung: Alfabeta.
- Suhayati, E., & Putri, N. A. (2025). *Beban Kerja Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Akuntan*. 17(2). <https://doi.org/10.34010/jra.v17i2.16423>
- Swandewi, N. P. A. F., Indraswarawati, S. A. P. A., & Satriya, I. W. B. (2022). Pengaruh Persepsi Mahasiswa, Motivasi Karir Dan Lingkungan Kerja Auditor Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Menjadi Seorang Auditor. *Hita Akuntansi dan Keuangan*, 3(4), 119–130. <https://doi.org/10.32795/hak.v3i4.3448>
- Tharifah, I. K., & Putra, D. M. (2024). Enhancing Young Auditor Performance Through Flexibility And Worklife Balance. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 15(1). <https://doi.org/10.21776/ub.jamal.2024.15.1.12>

- Thuy, N. T. T., Hanh, D. T. T., & Ho Thi Hong, M. (2022). Students' perception of the auditing profession in Vietnam: The effect of proximity and knowledge on auditors' stereotype. *Cogent Business & Management*, 9(1), 2154058. <https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2154058>
- U.S. Bureau of Labor Statistics, (2023). Occupational outlook handbook: Accountants and auditors. <https://www.bls.gov/ooh/business-and-financial/accountants-and-auditors.htm>
- Waruwu, M., Pu'at, S. N., Utami, P. R., Yanti, E., & Rusydiana, M. (2025). Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep, Jenis, Tahapan dan Kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(1), 917–932. <https://doi.org/10.29303/jipp.v10i1.3057>