



Persepsi Mahasiswa Atas Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Karir Menjadi Auditor

Komang Ayu Lya Sintya Dewi

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana

Abstrak

Received: 20 Agustus 2025

Revised: 27 Agustus 2025

Accepted: 01 September 2025

Kurangnya antusiasme para mahasiswa dengan program studi akuntansi untuk berminat dengan bidang karir auditor. Hal ini karena tekanan kerja yang tinggi dan jam kerja yang panjang dapat menjadi kendala bagi orang-orang tertentu yang ingin berkarir sebagai auditor, terutama dalam saat puncak musim audit, seorang auditor dapat diharapkan bekerja lembur dan menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang ketat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh power distance, keyakinan (belief factors), dan faktor materi terhadap minat karir menjadi auditor. Penelitian ini menggunakan random sampling sebagai metode penentuan sampelnya. Jenis data menerapkan data kuantitatif serta sumber data menggunakan sumber data primer. Metode pengumpulan data mengimplementasikan metode angket/kuesioner. Teknik analisis data menerapkan uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa power distance, keyakinan (belief factors) dan faktor materi berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat karir menjadi auditor.

Keywords: Power Distance, Keyakinan (Belief Factors), Faktor Materi, Minat Karir

(*) Corresponding Author: ayulyaa2771@gmail.com

How to Cite: Dewi, K. (2025). Persepsi Mahasiswa Atas Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Karir Menjadi Auditor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(9.B), 80-90. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/12879>.

PENDAHULUAN

Banyak faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa untuk memilih karir sebagai auditor. Beberapa penelitian telah mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi niat siswa untuk mengejar karir di bidang akuntansi dan audit, sering kali diambil dari Teori Karir Kognitif Sosial (SCCT). Penelitian menunjukkan bahwa nilai-nilai budaya membentuk pilihan karir siswa di bidang akuntansi (Dalci & Özyapici, 2018). Kedekatan dan pengetahuan tentang audit membantu melawan stereotip negatif yang mungkin menghalangi siswa dari bidang ini (Espinosa-Pike *et al.*, 2021). Dengan meningkatnya otomatisasi yang mengancam banyak pekerjaan (Frey & Osborne, 2017), studi menunjukkan bahwa pemahaman terhadap motivasi karir tetap relevan dalam mengetahui mengapa seseorang berminat berkarir di bidang akuntansi.

Studi menunjukkan bahwa sikap positif mahasiswa terhadap karir akuntansi mendorong mahasiswa di Arab untuk berkarir di bidang akuntansi (Hammour, 2018). Studi lainnya menunjukkan yang dilakukan menemukan bahwa keyakinan efikasi diri dan ekspektasi hasil dapat menjadi pemicu niat karir akuntansi (Oben & Van Rooyen, 2022). Selanjutnya, studi juga menunjukkan bahwa insentif moneter, prestise sosial, nilai-nilai etika, dan perolehan sertifikasi profesional memotivasi mahasiswa akuntansi untuk menjadi seorang auditor (Tetteh *et al.*, 2022). Secara spesifik, studi pada mahasiswa di Jepang menunjukkan bahwa faktor motivasi

mencakup minat intrinsik dan imbalan finansial yang diharapkan menjadi pendorong seseorang berkarir sebagai auditor (Sugahara *et al.*, 2009).

Keputusan untuk mengejar karir di bidang akuntansi tidak terlepas dari faktor budaya (Dalci & Özyapici, 2018). Bagaimana pun juga, minat seseorang dapat dibentuk oleh faktor budaya unik yang mempengaruhi keputusan pendidikan dan karir. Faktor-faktor ini mencakup nilai-nilai masyarakat, harapan keluarga, dan kondisi ekonomi lokal, yang semuanya memainkan peran penting dalam membentuk persepsi terhadap profesi akuntansi. Penelitian ini menggunakan konsep dimensi budaya, seperti yang dikemukakan oleh Hofstede, yang menjelaskan bagaimana budaya mempengaruhi nilai-nilai dan perilaku di tempat kerja. Dalam konteks Indonesia, memahami dimensi-dimensi ini dapat menjelaskan mengapa pilihan karir tertentu, seperti akuntansi, disukai atau diabaikan oleh mahasiswa.

Meskipun penelitian yang ada, termasuk penelitian (Dalci & Özyapici, 2018), telah mengeksplorasi dampak nilai budaya terhadap niat berkarir akuntansi di berbagai negara, terdapat kesenjangan yang nyata dalam penelitian yang terfokus mengenai Indonesia. Kesenjangan ini meluas pada seberapa spesifik nilai-nilai budaya Indonesia berkorelasi dengan pilihan karir akuntansi di kalangan mahasiswa. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan mengkaji bagaimana nilai-nilai budaya Indonesia secara spesifik mempengaruhi niat mahasiswa untuk mengejar karir di bidang audit. Budaya di Indonesia dikenal dengan sifat kolektivisme dan dicirikan dengan adanya *high power distance*, *uncertainty avoidance*, dan *long term orientation*.

Menurut Hofstede (2011), dalam masyarakat dengan power distance tinggi, terdapat tingkat ketidaksetaraan kekuasaan yang lebih besar antara atasan dan bawahan. Individu dalam budaya ini cenderung menghargai otoritas dan hierarki yang kuat. Dalam konteks karir, power distance dapat mempengaruhi perkembangan karir auditor melalui pengaruhnya pada struktur organisasi, komunikasi, dan dinamika hubungan kerja. Membangun budaya yang lebih egaliter dapat membantu meningkatkan motivasi dan kinerja auditor.

Power distance mengacu pada Teori Karir Kognitif Sosial (SCCT) yang menekankan interaksi antara keyakinan diri, lingkungan, dan hasil. Power distance dapat memengaruhi minat karir individu. Pada masyarakat dengan power distance tinggi, individu mungkin lebih cenderung menginternalisasi hierarki yang ada, sehingga mengurangi ambisi untuk mengejar karir yang dianggap tidak sesuai dengan status sosial mereka. Sebaliknya, dalam budaya dengan power distance rendah, individu lebih mungkin merasa diberdayakan untuk mengeksplorasi beragam pilihan karir dan memiliki harapan yang lebih tinggi terhadap mobilitas sosial. Hal ini menunjukkan bagaimana konteks budaya dapat membentuk aspirasi dan keputusan karir seseorang (Zola *et al.*, 2022).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hofstede (2011), Dalci & Özyapici (2018), Awadallah & Elgharbawy (2020), Hatane *et al.* (2020), Kholid *et al.* (2020), Rikawati & Arumsari (2020), Sayal & Singh (2020), dan Pugh *et al.* (2021) menyatakan bahwa *power distance* berpengaruh positif terhadap minat karir. Sebaliknya Smith *et al.* (2019), Hoang & Huy (2021), Chi *et al.* (2021), dan Karlsson & Noela (2022) menyatakan bahwa *power distance* tidak berpengaruh terhadap minat karir. Hal ini menunjukkan bahwa pada faktor *power distance* masih

terdapat *research gap*, sehingga faktor *power distance* masih perlu untuk diteliti kembali.

H₁ : *Power distance* berpengaruh positif terhadap minat karir

Menurut Hofstede (2011), dimensi *uncertainty avoidance* menggambarkan seberapa besar individu dalam suatu budaya merasa tidak nyaman dengan ketidakpastian dan situasi yang tidak terstruktur. Individu dari budaya dengan *uncertainty avoidance* tinggi cenderung mencari pekerjaan yang menawarkan struktur yang jelas dan prosedur yang terdefinisi dengan baik, seperti profesi auditor yang melibatkan evaluasi ketat terhadap kepatuhan dan risiko. Mereka merasa lebih nyaman dengan situasi yang terstruktur dan beraturan, serta cenderung menghindari risiko. Sebaliknya, individu dari budaya dengan *uncertainty avoidance* rendah mungkin lebih terbuka terhadap risiko dan lebih memilih karir yang menawarkan lebih banyak kebebasan dalam menghadapi situasi yang tidak pasti. Oleh karena itu, preferensi terhadap kejelasan dan pengurangan ketidakpastian dalam budaya mempengaruhi minat seseorang untuk memilih profesi auditor.

Keyakinan atau *belief factors* dalam Teori Karir Kognitif Sosial (SCCT) merujuk pada persepsi individu terhadap kemampuan mereka, nilai-nilai, dan harapan mengenai karir yang dapat memengaruhi minat karir mereka. Keyakinan ini berfungsi sebagai pemandu dalam mengeksplorasi pilihan karir dan menetapkan tujuan. Individu yang memiliki keyakinan tinggi akan kemampuan mereka (*self-efficacy*) cenderung lebih berani mengejar karir yang menantang, sementara mereka yang memiliki keyakinan rendah mungkin menghindari pilihan karir yang dianggap sulit atau tidak sesuai. Selain itu, nilai-nilai yang dipegang, seperti pentingnya stabilitas atau prestasi juga dapat memengaruhi jenis karir yang diminati. Dengan demikian, keyakinan individu berperan penting dalam membentuk aspirasi dan minat karir yang pada gilirannya memengaruhi keputusan pendidikan dan jalur profesional yang diambil (Zola *et al.*, 2022).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hofstede (2011), Dalci & Özyapici (2018), Awadallah & Elgharbawy (2020), Hatane *et al.* (2020), Kholid *et al.* (2020), Rikawati & Arumsari (2020), dan Pugh *et al.* (2021) menyatakan bahwa keyakinan (*belief factors*) berpengaruh positif terhadap minat karir, sedangkan, Hoang & Huy (2021), Chi *et al.* (2021), dan Karlsson & Noela (2022) menyatakan bahwa keyakinan (*belief factors*) tidak berpengaruh terhadap minat karir. Hal ini menunjukkan bahwa pada faktor keyakinan (*belief factors*) masih terdapat *research gap*, sehingga faktor keyakinan (*belief factors*) masih perlu untuk diteliti kembali.

H₂ : Keyakinan (*belief factors*) berpengaruh positif terhadap minat karir

Pengaruh faktor materi terhadap minat karir menjadi auditor dapat dipahami melalui teori budaya Geert Hofstede, terutama dalam dimensi *masculinity* dan *femininity*. Menurut Hofstede (2011), budaya yang lebih maskulin cenderung menempatkan nilai tinggi pada pencapaian materi dan status sosial melalui karir. Pada konteks ini, individu yang terpengaruh oleh nilai maskulin mungkin tertarik pada karir sebagai auditor karena menawarkan peluang untuk mencapai gaji yang tinggi, status yang dihormati, dan kesuksesan dalam karir yang diukur secara materi.

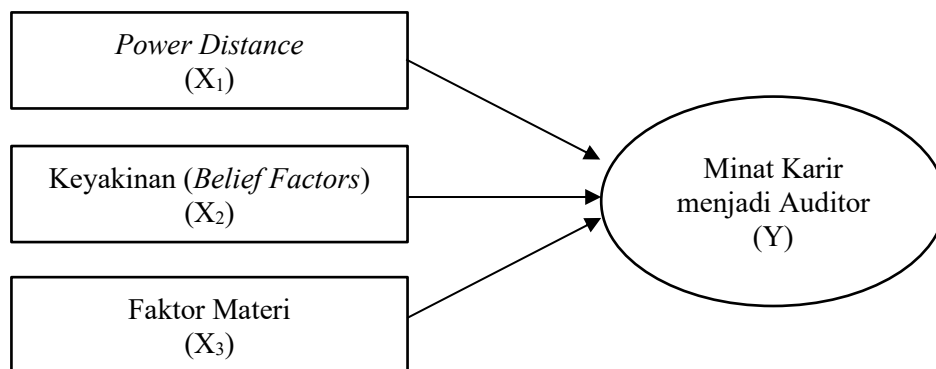
Di sisi lain, budaya yang lebih feminin cenderung menekankan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, serta nilai-nilai seperti perawatan dan kualitas hidup. Individu dari budaya feminin mungkin lebih

memilih karir yang memberikan kepuasan pribadi dan keseimbangan hidup-kerja daripada fokus pada pencapaian materi yang tinggi. Dengan demikian, preferensi terhadap faktor materi dalam budaya dapat mempengaruhi minat individu terhadap profesi auditor, tergantung pada nilai-nilai budaya yang mereka anut (Hofstede, 2011).

Menurut Teori Karir Kognitif Sosial (SCCT), faktor materi dapat memengaruhi minat karir individu melalui keyakinan individu tentang kemampuan mereka (*self-efficacy*) dan hasil yang diharapkan (*outcome expectations*). Ketika seseorang melihat bahwa suatu karir memiliki potensi materi yang tinggi, seperti gaji yang menguntungkan atau stabilitas finansial, hal ini dapat memperkuat minat mereka terhadap karir tersebut. Sebaliknya, jika seseorang merasa bahwa mereka tidak memiliki kemampuan yang diperlukan untuk sukses dalam karir yang menjanjikan materi besar, minat tersebut mungkin berkurang. Teori menekankan pentingnya interaksi antara faktor pribadi, lingkungan, dan perilaku dalam membentuk minat karir, dimana harapan akan hasil materi dapat meningkatkan motivasi dan ketertarikan seseorang terhadap suatu profesi atau jalur karir tertentu (Zola *et al.*, 2022).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hofstede (2011), Dalci & Özyapici (2018), Awadallah & Elgharbawy (2020), Hatane *et al.* (2020), Kholid *et al.* (2020), Rikawati & Arumsari (2020), Sayal & Singh (2020), dan Pugh *et al.* (2021) menyatakan bahwa faktor materi berpengaruh positif terhadap minat karir. Sebaliknya, Smith *et al.* (2019), dan Karlsson & Noela (2022) menyatakan bahwa faktor materi tidak berpengaruh terhadap minat karir. Hal ini menunjukkan bahwa pada faktor materi masih terdapat *research gap*, sehingga faktor materi masih perlu untuk diteliti kembali.

H₃ : Faktor materi berpengaruh positif terhadap minat karir



Gambar 1 Model Penelitian

Sumber: Data Penelitian, 2025

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini adalah Universitas Udayana yang beralamat di Jl. P.B. Sudirman, Dangin Puri Klod, Kecamatan Denpasar Barat, Kota Denpasar, Bali. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Jenis data menggunakan data kuantitatif, serta sumber data menggunakan sumber data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa aktif program studi akuntansi pada

Universitas Udayana yang berjumlah 788 orang. Sampel penelitian berjumlah 89 orang dengan menggunakan teknik *random sampling*. Definisi operasional *power distance* memiliki indikator sebagai alat pengukurannya (Ariyani & Jaeni, 2022), yakni pengaruh orang tua, pengaruh dosen dan pengaruh teman. Definisi operasional keyakinan (*belief factors*) memiliki indikator sebagai alat pengukurannya, yakni pengalaman kerja sebelumnya, kepuasan kerja, dan pemahaman materi pelajaran. Definisi operasional faktor materi memiliki indikator sebagai alat pengukurannya, yakni potensi penghasilan tinggi, biaya pendidikan, diperlukan pendidikan formal bertahun-tahun, prestise dan status sosial, dan peluang kerja yang bagus. Definisi operasional minat karir menjadi auditor memiliki indikator sebagai alat pengukurannya (Aryadi & Ratnadi, 2022), yakni auditor pilihan karir yang menarik, kepuasan bekerja sebagai auditor, dan pekerjaan auditor memberikan manfaat yang signifikan bagi karir saya. Teknik analisis data menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda. Persamaan analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut.

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

Keterangan:

α = Konstanta

$\beta_1 - \beta_3$ = Koefisien Regresi

Y = Minat Karir menjadi Auditor

X₁ = *Power Distance*

X₂ = Keyakinan (*Belief Factors*)

X₃ = Faktor Materi

HASIL & PEMBAHASAN

Hasil

Hasil uji instrumen diklasifikasikan menjadi dua, yakni uji validitas dan uji reliabilitas.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Nilai <i>Pearson Correlation</i>	Keterangan
<i>Power Distance</i> (X ₁)	X1.1	0,909	Valid
	X1.2	0,916	Valid
	X1.3	0,719	Valid
Keyakinan (<i>Belief Factors</i>) (X ₂)	X2.1	0,929	Valid
	X2.2	0,907	Valid
	X2.3	0,744	Valid
Faktor Materi (X ₃)	X3.1	0,929	Valid
	X3.2	0,923	Valid
	X3.3	0,923	Valid
	X3.4	0,734	Valid
	X3.5	0,939	Valid
Minat Karir menjadi Auditor (Y)	Y1	0,889	Valid
	Y2	0,944	Valid
	Y3	0,971	Valid

Sumber: Data Penelitian, 2025

Berdasarkan hasil pengujian di atas, seluruh instrumen pernyataan indikator penelitian memiliki nilai di atas 0,3 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator yang digunakan telah valid dan lulus uji validitas. Responden penelitian adalah mahasiswa aktif program studi akuntansi di Universitas Udayana angkatan 2019 hingga 2022.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Power Distance</i> (X ₁)	0,812	Reliabel
Keyakinan (<i>Belief Factors</i>) (X ₂)	0,819	Reliabel
Faktor Materi (X ₃)	0,936	Reliabel
Minat Karir menjadi Auditor (Y)	0,926	Reliabel

Sumber: Data Penelitian, 2025

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai cronbach's alpha di atas 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah lulus uji reliabilitas. Responden penelitian adalah mahasiswa aktif program studi akuntansi di Universitas Udayana angkatan 2019 hingga 2022.

Selain itu, adapun hasil analisis regresi linier berganda yang dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,303	0,866		2,660	0,009
<i>Power Distance</i>	0,342	0,115	0,362	2,973	0,004
Keyakinan (<i>Belief Factors</i>)	0,212	0,101	0,201	2,090	0,040
Faktor Materi	0,176	0,084	0,312	2,105	0,038

a. Dependent Variable: Minat Karir menjadi Auditor

Sumber: Data Penelitian, 2025

Berdasarkan pada Tabel 3 menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat, yaitu :

1. *Power distance* memiliki nilai koefisien sebesar 0,342 (positif) dan nilai signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari α 0,05 ($0,004 \leq 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *power distance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat karir menjadi auditor. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar *power distance*, maka minat karir menjadi auditor akan semakin meningkat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H₁ dalam penelitian ini diterima.
2. Keyakinan (*belief factors*) memiliki nilai koefisien sebesar 0,212 (positif) dan nilai signifikansi sebesar 0,040 lebih kecil dari α 0,05 ($0,040 \leq 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keyakinan (*belief factors*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat karir menjadi auditor. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar keyakinan (*belief factors*), maka minat karir menjadi

auditor akan semakin meningkat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_2 dalam penelitian ini diterima.

3. Faktor materi memiliki nilai koefisien sebesar 0,176 (positif) dan nilai signifikansi sebesar 0,038 lebih kecil dari α 0,05 ($0,038 \leq 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa faktor materi berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat karir menjadi auditor. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar faktor materi, maka minat karir menjadi auditor akan semakin meningkat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_3 dalam penelitian ini diterima.

Pembahasan

1. Pengaruh *Power Distance* Terhadap Minat Karir

Power distance memiliki nilai koefisien sebesar 0,342 (positif) dan nilai signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari α 0,05 ($0,004 \leq 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *power distance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat karir menjadi auditor. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar *power distance*, maka minat karir menjadi auditor akan semakin meningkat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_1 dalam penelitian ini diterima. Menurut Hofstede (2011), dalam masyarakat dengan tingkat ketidaksetaraan kekuasaan yang tinggi, hubungan antara atasan dan bawahan sangat berbeda. Orang-orang di budaya ini biasanya lebih menghormati otoritas dan mengikuti hierarki yang ada. Pada konteks karir sebagai auditor, dimana orang harus memeriksa laporan keuangan dan memastikan kepatuhan terhadap standar, pengaruh ketidaksetaraan kekuasaan ini bisa mempengaruhi minat seseorang untuk memilih karir tersebut.

Selain itu, *power distance* mengacu pada Teori Karir Kognitif Sosial (SCCT) yang menekankan interaksi antara keyakinan diri, lingkungan, dan hasil. *Power distance* dapat memengaruhi minat karir individu. Pada masyarakat dengan *power distance* tinggi, individu mungkin lebih cenderung menginternalisasi hierarki yang ada, sehingga mengurangi ambisi untuk mengejar karir yang dianggap tidak sesuai dengan status sosial mereka. Sebaliknya, dalam budaya dengan *power distance* rendah, individu lebih mungkin merasa diberdayakan untuk mengeksplorasi beragam pilihan karir dan memiliki harapan yang lebih tinggi terhadap mobilitas sosial. Hal ini menunjukkan bagaimana konteks budaya dapat membentuk aspirasi dan keputusan karir seseorang (Zola *et al.*, 2022).

Power distance berpengaruh positif terhadap minat karir adalah semakin besar *power distance*, maka semakin meningkatkan minat karir mahasiswa menjadi auditor. Hal ini mengartikan bahwa semakin besar *power distance*, mahasiswa cenderung lebih tertarik menjadi auditor karena profesi ini dianggap memiliki status tinggi dan sejalan dengan norma budaya yang menghargai hierarki dan kepatuhan.

Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hofstede (2011), Dalci & Özyapici (2018), Awadallah & Elgharbawy (2020), Hatane *et al.* (2020), Kholid *et al.* (2020), Rikawati & Arumsari (2020), Sayal & Singh (2020), dan Pugh *et al.* (2021) menyatakan bahwa *power distance* berpengaruh positif terhadap minat karir. Namun, hasil penelitian tersebut bertentangan dengan hasil yang dikemukakan oleh Smith *et al.* (2019), Hoang & Huy (2021), Chi *et al.* (2021), dan Karlsson & Noela (2022) menyatakan bahwa *power distance* tidak berpengaruh terhadap minat karir.

2. Pengaruh Keyakinan (*Belief Factors*) Terhadap Minat Karir

Keyakinan (*belief factors*) memiliki nilai koefisien sebesar 0,212 (positif) dan nilai signifikansi sebesar 0,040 lebih kecil dari α 0,05 ($0,040 \leq 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keyakinan (*belief factors*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat karir menjadi auditor. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar keyakinan (*belief factors*), maka minat karir menjadi auditor akan semakin meningkat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H₂ dalam penelitian ini diterima. Menurut Hofstede (2011), dimensi *uncertainty avoidance* menjelaskan seberapa nyaman seseorang merasa dalam menghadapi ketidakpastian. Orang dari budaya yang cenderung menghindari ketidakpastian biasanya lebih suka pekerjaan dengan aturan yang jelas dan langkah-langkah yang teratur, seperti auditor yang harus memeriksa laporan keuangan dengan cermat. Mereka merasa lebih aman dalam situasi yang terstruktur dan menghindari risiko. Sebaliknya, orang dari budaya yang lebih menerima ketidakpastian mungkin lebih berani mengambil risiko dan memilih karir yang memberi kebebasan dalam menghadapi situasi yang tidak pasti, sehingga cara pandang budaya terhadap ketidakpastian ini dapat memengaruhi pilihan seseorang untuk menjadi auditor.

Selain itu, keyakinan atau *belief factors* dalam Teori Karir Kognitif Sosial (SCCT) merujuk pada persepsi individu terhadap kemampuan mereka, nilai-nilai, dan harapan mengenai karir yang dapat memengaruhi minat karir mereka. Keyakinan ini berfungsi sebagai pemandu dalam mengeksplorasi pilihan karir dan menetapkan tujuan. Individu yang memiliki keyakinan tinggi akan kemampuan mereka (*self-efficacy*) cenderung lebih berani mengejar karir yang menantang, sementara mereka yang memiliki keyakinan rendah mungkin menghindari pilihan karir yang dianggap sulit atau tidak sesuai. Selain itu, nilai-nilai yang dipegang, seperti pentingnya stabilitas atau prestasi juga dapat memengaruhi jenis karir yang diminati. Dengan demikian, keyakinan individu berperan penting dalam membentuk aspirasi dan minat karir yang pada gilirannya memengaruhi keputusan pendidikan dan jalur profesional yang diambil (Zola *et al.*, 2022).

Keyakinan (*belief factors*) berpengaruh positif terhadap minat karir adalah semakin kuat keyakinan (*belief factors*), maka semakin meningkatkan minat karir mahasiswa menjadi auditor. Hal ini mengartikan bahwa semakin kuat keyakinan mahasiswa (*belief factors*) terhadap kemampuan dan nilai-nilai mereka, semakin besar minat mereka untuk menjadi auditor dikarenakan profesi ini membutuhkan kepercayaan diri dalam analisis, integritas, dan pemahaman yang mendalam tentang regulasi keuangan.

Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hofstede (2011), Dalci & Özyapici (2018), Awadallah & Elgharbawy (2020), Hatane *et al.* (2020), Kholid *et al.* (2020), Rikawati & Arumsari (2020), dan Pugh *et al.* (2021) menyatakan bahwa keyakinan (*belief factors*) berpengaruh positif terhadap minat karir. Namun, hasil penelitian tersebut bertentangan dengan hasil yang dikemukakan oleh Hoang & Huy (2021), Chi *et al.* (2021), dan Karlsson & Noela (2022) menyatakan bahwa keyakinan (*belief factors*) tidak berpengaruh terhadap minat karir.

3. Pengaruh Faktor Materi Terhadap Minat Karir

Faktor materi memiliki nilai koefisien sebesar 0,176 (positif) dan nilai signifikansi sebesar 0,038 lebih kecil dari α 0,05 ($0,038 \leq 0,05$). Dengan demikian,

dapat disimpulkan bahwa faktor materi berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat karir menjadi auditor. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar faktor materi, maka minat karir menjadi auditor akan semakin meningkat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H₃ dalam penelitian ini diterima. Pengaruh faktor materi terhadap minat untuk menjadi auditor bisa dipahami melalui teori budaya Hofstede, khususnya dalam dimensi maskulinitas dan feminitas. Menurut Hofstede (2011), budaya yang lebih maskulin sering kali menghargai pencapaian materi dan status sosial melalui pekerjaan. Dalam hal ini, orang yang dipengaruhi oleh nilai-nilai maskulin mungkin tertarik menjadi auditor karena profesi ini bisa menawarkan gaji tinggi, status yang dihormati, dan kesuksesan yang terlihat secara materi.

Pada sisi lain, menurut Teori Karir Kognitif Sosial (SCCT), faktor materi dapat memengaruhi minat karir individu melalui keyakinan individu tentang kemampuan mereka (*self-efficacy*) dan hasil yang diharapkan (*outcome expectations*). Ketika seseorang melihat bahwa suatu karir memiliki potensi materi yang tinggi, seperti gaji yang menguntungkan atau stabilitas finansial, hal ini dapat memperkuat minat mereka terhadap karir tersebut. Sebaliknya, jika seseorang merasa bahwa mereka tidak memiliki kemampuan yang diperlukan untuk sukses dalam karir yang menjanjikan materi besar, minat tersebut mungkin berkurang. Teori menekankan pentingnya interaksi antara faktor pribadi, lingkungan, dan perilaku dalam membentuk minat karir, di mana harapan akan hasil materi dapat meningkatkan motivasi dan ketertarikan seseorang terhadap suatu profesi atau jalur karir tertentu (Zola *et al.*, 2022).

Faktor materi berpengaruh positif terhadap minat karir adalah semakin baik faktor materi, maka semakin meningkatkan minat karir mahasiswa menjadi auditor. Hal ini mengartikan bahwa semakin baik faktor materi, seperti gaji dan fasilitas yang ditawarkan dalam profesi auditor, semakin besar kemungkinan mahasiswa tertarik untuk memilih karir sebagai auditor karena faktor finansial yang menguntungkan menjadi daya tarik utama dalam pengambilan keputusan karir.

Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hofstede (2011), Dalci & Özyapici (2018), Awadallah & Elgharbawy (2020), Hatane *et al.* (2020), Kholid *et al.* (2020), Rikawati & Arumsari (2020), Sayal & Singh (2020), dan Pugh *et al.* (2021) menyatakan bahwa faktor materi berpengaruh positif terhadap minat karir. Namun, hasil penelitian tersebut bertentangan dengan hasil yang dikemukakan oleh Smith *et al.* (2019), dan Karlsson & Noela (2022) menyatakan bahwa faktor materi tidak berpengaruh terhadap minat karir.

SIMPULAN

Simpulan penelitian ini adalah *power distance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat karir menjadi auditor. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar *power distance*, maka minat karir menjadi auditor akan semakin meningkat. Keyakinan (*belief factors*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat karir menjadi auditor. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar keyakinan (*belief factors*), maka minat karir menjadi auditor akan semakin meningkat. Faktor materi berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat karir menjadi auditor. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar faktor materi, maka minat karir menjadi auditor akan semakin meningkat.

Penelitian ini memiliki batasan dalam menguji variabel minat karir dengan hanya menggunakan variabel bebas power distance, keyakinan (*belief factors*) dan faktor materi, sedangkan masih banyak variabel yang berperan penting dalam meningkatkan minat karir, diantaranya seperti lingkungan keluarga, pertimbangan pasar kerja, nilai-nilai sosial, penghargaan finansial, dan risiko kerja.

REFERENSI

- Ariyani, M., & Jaeni, J. (2022). Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik. *Owner: Riset dan Jurnal Akuntansi*, 6(1), 234-246.
- Aryadi, I. N. H., & Ratnadi, N. M. D. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Program Studi Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 11(10), 1256-1269.
- Awadallah, E., & Elgharbawy, A. (2020). Utilizing The Theory Of Reasoned Action In Understanding Students' Choice In Selecting Accounting As Major. *Accounting Education*, 30(1), 86-106.
- Chi, T. K., Sin Yi, T., Al Mamun, A., Hayat, N., Salamah, A. A., & Yang, Q. (2021). Predicting The Intention To Pursue Certified Professional Accountancy Qualification Among The Accounting Students. *Frontiers in Psychology*, 13, 860204.
- Dalci, İ., & Özyapıcı, H. (2018). Cultural Values And Students' Intentions Of Choosing Accounting Career. *Journal of Financial Reporting and Accounting*, 16(1), 179-196.
- Espinosa-Pike, M., Aldazabal, E., & Barrainkua, I. (2021). Undergraduate Business Students' Perception Of Auditing: Impact Of Proximity And Knowledge On Auditors' Stereotype. *Managerial Auditing Journal*, 36(5), 699-723.
- Festa, M. M., Jones, M. M., & Witz, P. D. (2023). Auditor Materiality Disclosures and Investor Trust: How to Address Conditional Risks of Disclosure Mandates. *Behavioral Research in Accounting*, 1-24.
- Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2017). The Future Of Employment: How Susceptible Are Jobs To Computerisation?. *Technological Forecasting and Social Change*, 114, 254-280.
- Hammour, H. (2018). Influence Of The Attitudes Of Emirati Students On Their Choice Of Accounting As A Profession. *Accounting Education, Taylor & Francis*, 27(4), 433-451.
- Hatane, S. E., Setiono, F. J., Setiawan, F. F., Semuel, H., & Mangoting, Y. (2020). Learning Environment, Students' Attitude And Intention To Enhance Current Knowledge In The Context Of Choosing Accounting Career. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 13(1), 79-97.
- Hoang, N. T., & Huy, D. T. N. (2021). Determining Factors For Educating Students For Choosing To Work For Foreign Units: Absence Of Self-Efficacy. *Jett*, 12(2), 11-19.
- Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model In Context. *Psychology and Culture*, 2(1), 1-26.

- Karlsson, P., & Noela, M. (2022). Beliefs Influencing Students' Career Choices In Sweden And Reasons For Not Choosing The Accounting Profession. *Journal of Accounting Education*, 58, 100756.
- Kholid, M. N., Tumewang, Y. K., & Salsabilla, S. (2020). Understanding Students' Choice Of Becoming Certified Sharia Accountant In Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(10), 219-230.
- Oben, J. A., & Van Rooyen, A. (2023). Social Cognitive Career Theory And Rural High School Learners' Intentions To Pursue An Accounting Career. *Accounting Education*, 32(4), 445-478.
- Pugh, K. J., Paek, S. H., Phillips, M. M., Sexton, J. M., Bergstrom, C. M., Flores, S. D., & Riggs, E. M. (2021). Predicting Academic And Career Choice: The Role Of Transformative Experience, Connection To Instructor, And Gender Accounting For Interest/Identity And Contextual Factors. *Journal of Research in Science Teaching*, 58(6), 822-851.
- Rikawati, R., & Arumsari, V. (2020). Determinants Of Students Interest In Pursuing Professional Certifications In Accounting. *Journal of Applied Business Administration*, 4(2), 171-180.
- Sayal, K., & Singh, G. (2020). Investigating The Role Of Theory Of Planned Behavior And Machiavellianism In Earnings Management Intentions. *Accounting Research Journal*, 33(6), 653-668.
- Smith, K. J., Haight, T. D., Emerson, D. J., Mauldin, S., & Wood, B. G. (2020). Resilience As A Coping Strategy For Reducing Departure Intentions Of Accounting Students. *Accounting Education*, 29(1), 77-108.
- Sugahara, S., Hiramatsu, K. & Boland, G. (2009). The Factors Influencing Accounting School Students' Career Intention To Become A Certified Public Accountant In Japan. *Asian Review of Accounting*, 17(1), 5-22.
- Tarca, A. (2018). The Role Of The IASB In International Financial Reporting. *World Bank, Ministerial Conference Vienna 27 November 2018*.
- Tetteh, L.A., Agyenim-Boateng, C., Kwarteng, A., Muda, P. & Sunu, P. (2022). Utilizing The Social Cognitive Career Theory In Understanding Students' Choice In Selecting Auditing As A Career: Evidence From Ghana. *Journal of Applied Accounting Research*, 23(3), 715-737.
- Zola, N., Yusuf, A. M., & Firman, F. (2022). Konsep Social Cognitive Career Theory. *JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia)*, 7(1), 24-28.