

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT MAHASISWA AKUNTANSI DALAM PEMILIHAN KARIR SEBAGAI AUDITOR DI KOTA BATAM

Celine Vynssca¹, Mortigor Afrizal Purba²

¹Mahasiswa Program Studi Akuntansi, Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Akuntansi, Universitas Putera Batam
email: pb200810076@upbatam.ac.id

ABSTRACT

The objective of this research is to identify what motivates accounting majors in Batam City to seek out auditing jobs. Workplace dynamics, formal education, and individual traits are all taken into consideration. Data was gathered using a quantitative research technique, with questionnaires being sent to accounting students at many institutions in Batam City. To figure out how the dependent and independent variables were related, the data were run via multiple linear regression. Based on the findings, students are more enthusiastic about pursuing a career in auditing if they have the right personality traits, access to sufficient professional training, and a welcoming workplace. If students find a welcoming workplace, get enough training to improve their skills, and have personal qualities that are a good fit for the auditing profession, they are more likely to pursue a career as an auditors. The conclusion of this study have important consequences for businesses and schools that want to expand the number of accounting majors who pursue careers in auditing by enhancing training and creating more favorable work conditions.

Keywords: Student interest; Auditor; Work Environment; Professional Training; Personality.

PENDAHULUAN

Akuntansi sebagai sebuah bidang juga telah berkembang pesat dalam evolusi teknologi informasi dan komunikasi yang bergerak cepat. Berbagai subbidang akuntansi, seperti akuntansi publik, pendidikan akuntansi, akuntansi perusahaan, dan akuntansi pemerintahan, sangat terpengaruh oleh perubahan ini. Secara khusus, pemerintah Indonesia telah menetapkan sejumlah besar peraturan dan regulasi untuk mengawasi profesi akuntansi. Masih ada banyak kesempatan yang tersedia bagi lulusan sekolah akuntansi yang baru lulus dan mencari posisi entry-level. Salah satu bidang yang menarik banyak minat adalah profesi auditor, yang menawarkan prospek cerah serta pengalaman kerja yang beragam. Pendidikan tinggi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas akuntan agar siap bersaing di dunia profesional (Asyrafil et al., 2021).

Sebagai profesi yang bertanggung jawab dalam melakukan pemeriksaan laporan keuangan, auditor memiliki peran penting dalam memastikan keandalan informasi keuangan suatu entitas. Setelah melakukan audit, auditor akan menyusun laporan serta memberikan opini atau rekomendasi yang sesuai terhadap laporan keuangan klien. Perjalanan karier sebagai auditor membutuhkan perencanaan yang matang, termasuk strategi untuk

mencapai posisi tertentu dalam jangka panjang. Mahasiswa akuntansi perlu memahami serta merancang jalur karier mereka dengan baik agar dapat mencapai kesuksesan dalam dunia profesional (Gultom et al., 2024). Lulusan memiliki berbagai pilihan karier, termasuk posisi entry-level di sektor publik atau swasta, atau mereka dapat mengejar gelar lebih lanjut, seperti gelar master atau sertifikasi sebagai auditor. (Zen Amalia, Achmad Fauzi, 2021).

Menurut (Manoma, 2019) Lulusan memiliki berbagai pilihan karier, termasuk posisi entry-level di sektor publik atau swasta, atau mereka dapat mengejar gelar lebih lanjut, seperti gelar master atau sertifikasi sebagai auditor. Salah satunya adalah lingkungan kerja, yang mencakup faktor fisik seperti kenyamanan ruang kerja dan faktor non-fisik seperti hubungan antar karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan efektivitas serta motivasi kerja, sementara lingkungan yang tidak mendukung dapat menyebabkan stres dan menurunkan produktivitas. Organisasi harus memprioritaskan kesejahteraan dan kinerja optimal para pekerjanya dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan (Rahmadani et al., 2022).

Selain itu, pelatihan profesional menjadi faktor penting dalam meningkatkan keterampilan serta kesiapan mahasiswa untuk berkarier sebagai

auditor. Menurut (Harahap & Munthe, 2021) pelatihan yang baik akan membantu meningkatkan kompetensi teknis, pemahaman regulasi, serta kesiapan menghadapi tantangan di dunia kerja. Sebaliknya, kurangnya pelatihan dapat menghambat keterampilan mahasiswa, sehingga menurunkan minat mereka terhadap profesi ini. Investasi dalam pelatihan profesional juga berkontribusi pada peningkatan kualitas audit serta daya saing di industri akuntansi (Bolly, 2023).

Faktor lain yang berperan dalam pemilihan karier auditor adalah personalitas individu. Mahasiswa dengan personalitas yang kuat, seperti memiliki motivasi tinggi, kemampuan analitis yang baik, serta ketahanan terhadap tekanan, cenderung lebih siap dan termotivasi untuk menjadi auditor (Susanto et al., 2021). Sebaliknya, personalitas

yang kurang berkembang dapat menghambat kesiapan mereka dalam menghadapi tantangan di dunia kerja. Faktor personalitas ini dipengaruhi oleh pengalaman akademik serta lingkungan sosial, sehingga penting bagi mahasiswa untuk terus mengembangkan keterampilan dan sikap profesional guna meningkatkan peluang sukses dalam profesi auditor. Berdasarkan teori pengharapan, individu akan lebih termotivasi dalam bekerja apabila mereka yakin bahwa usaha yang dilakukan dapat memberikan hasil yang diinginkan, seperti kenaikan gaji atau promosi. Dengan demikian, mahasiswa akuntansi dapat lebih termotivasi dalam memilih profesi auditor jika mereka melihat adanya prospek dan manfaat yang sesuai dengan harapan mereka (Swandewi et al., 2022).

KAJIAN TEORI

2.1 Minat

Minat seseorang terhadap suatu bidang menentukan kecenderungannya untuk menekuni bidang tersebut secara profesional. Saat membahas jurusan akuntansi, minat terhadap profesi auditor dipengaruhi oleh faktor internal, seperti ketertarikan pada akuntansi, rasa percaya diri, dan kemampuan analitis, serta faktor eksternal, seperti persepsi masyarakat, prospek karir, dan peluang pengembangan diri (Harahap & Munthe, 2021).

2.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup faktor fisik, seperti kenyamanan ruang kerja, dan faktor non-fisik, seperti hubungan antar karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan efektivitas serta motivasi kerja, sementara lingkungan yang tidak mendukung dapat menyebabkan stres dan menurunkan produktivitas. (Azzah & Maryono,

2022).

2.3 Pelatihan Profesional

Pelatihan profesional bertujuan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan individu untuk mencapai perkembangan optimal dalam karier mereka. Profesi auditor memungkinkan mahasiswa akuntansi memperoleh dan meningkatkan pengalaman serta keterampilan melalui pelatihan yang berdampak positif pada produktivitas dan kapasitas mereka (Bhayangkara & Raya, 2021).

2.4 Personalitas

Personalitas memengaruhi perilaku individu dalam menghadapi berbagai situasi, termasuk dalam profesi auditor. Mahasiswa akuntansi dengan personalitas tertentu cenderung mengejar pengakuan, bekerja dengan presisi, serta memiliki dorongan bersaing tinggi (Fatmawati & Wibisono, 2024).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif untuk menganalisis keterkaitan kausal antar variabel secara obyektif dengan

menggunakan data sekunder yang dikumpulkan dari Universitas Kota Batam. Data dianalisis menggunakan SPSS versi 26. Indikator-indikator yang diberikan dalam kuesioner akan digunakan untuk menganalisis setiap variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Statistik Deskriptif

Hasil analisis statistik deskriptif:

Tabel 1. Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics				
N	Minimum	Maximum	Mean	Std.

					Deviation
Lingkungan Kerja	100	10	30	26.23	2.884
Pelatihan Profesional	100	9	29	26.15	3.279
Personalitas	100	9	30	26.22	3.158
Minat	100	11	30	26.17	2.871
Valid N (listwise)	100				

(Sumber: Output SPSS 26)

Berdasarkan nilai untuk variabel Lingkungan Kerja, menurut uji deskriptif yang dilakukan terhadap 100 sampel, adalah 10-30, dengan rata-rata 26,23 dan standar deviasi 2,88. Terdapat standar deviasi sebesar 3,28, rata-rata 26,15, kisaran 9-29 untuk variabel Pelatihan Profesional. Terdapat standar deviasi 3,16, rata-rata 26,22, kisaran 9-30 untuk karakteristik kepribadian. Sementara itu, variabel Minat berkisar

antara 11 hingga 30, dengan rata-rata 26,17. dan standar deviasi 2,87. Keempat variabel menunjukkan distribusi nilai yang sebanding, dengan rata-rata di sekitar nilai maksimum dan deviasi standar di bawah standar. Hal ini menunjukkan bahwa nilai setiap variabel terdistribusi dengan sangat seragam dalam sampel yang dipertimbangkan (Nadya Amelia & Hapusan Banjarnahor, 2023).

4.2 Uji Validitas

Menurut (Manoma, 2019), Ketika melakukan perbandingan antara r-hitung dan r-tabel, koefisien *Pearson* digunakan untuk melakukan uji validitas. Jika reliabilitas yang dihitung (r-hitung) lebih tinggi dari reliabilitas yang dihitung (r-tabel), maka pertanyaan kuesioner

dianggap sah. Ini berarti item tersebut relevan dan dapat diandalkan dalam menilai konstruk yang diinginkan. Item harus dimodifikasi atau dihilangkan jika dianggap tidak tepat karena korelasinya yang lebih rendah dengan konstruk yang sedang diuji, yang terjadi r-hitung memiliki nilai yang lebih kecil dibandingkan r-tabel.

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel Independen	No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Minat (Y)	Y.1	0.675	0.196	Valid
	Y.2	0.708	0.196	Valid
	Y.3	0.783	0.196	Valid
	Y.4	0.79	0.196	Valid
	Y.5	0.618	0.196	Valid
	Y.6	0.713	0.196	Valid
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0.721	0.196	Valid
	X1.2	0.687	0.196	Valid
	X1.3	0.728	0.196	Valid
	X1.4	0.684	0.196	Valid
	X1.5	0.759	0.196	Valid
	X1.6	0.734	0.196	Valid
Pelatihan Profesional (X2)	X2.1	0.71	0.196	Valid
	X2.2	0.698	0.196	Valid
	X2.3	0.814	0.196	Valid
	X2.4	0.789	0.196	Valid
	X2.5	0.737	0.196	Valid
	X2.6	0.833	0.196	Valid

Personalitas (X3)	X3.1	0.764	0.196	Valid
	X3.2	0.771	0.196	Valid
	X3.3	0.641	0.196	Valid
	X3.4	0.739	0.196	Valid
	X3.5	0.82	0.196	Valid
	X3.6	0.756	0.196	Valid

(Sumber: Output SPSS 26)

Tabel 2 menunjukkan bahwa tabel dependen menghasilkan nilai komputasi yang berbeda untuk setiap kueri, memvalidasi semua asumsi. Dengan 98 derajat kebebasan (DF) (100-

2), uji dua sisi menghasilkan nilai r sebesar 0,196. Sebagaimana terlihat pada tabel, nilai r-tabel lebih besar dibandingkan dengan nilai r yang diestimasi, sehingga seluruh pernyataan dapat dianggap valid.

4.3 Uji Reliabilitas

Menurut (Harahap & Munthe, 2021), Dengan menggunakan alat pengukur yang sama secara berulang-ulang pada item yang sama, seseorang dapat menentukan keandalan instrumen. Keandalan temuan pengukuran selama pengujian berulang adalah tujuan dari percobaan

ini. Nilai keandalan di bawah 0,6 dianggap buruk, 0,7 dapat diterima, dan 0,8 luar biasa. Untuk mendapatkan koefisien reliabilitas untuk investigasi ini, rumus berikut ini digunakan:

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	N of Item	Keterangan
Minat (Y)	0.811	6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X1)	0.813	6	Reliabel
Pelatihan Profesional (X2)	0.858	6	Reliabel
Personalitas (X3)	0.844	6	Reliabel

(Sumber: Output SPSS 26)

Merujuk pada data dalam tabel, seluruh variabel pernyataan menunjukkan tingkat reliabilitas yang

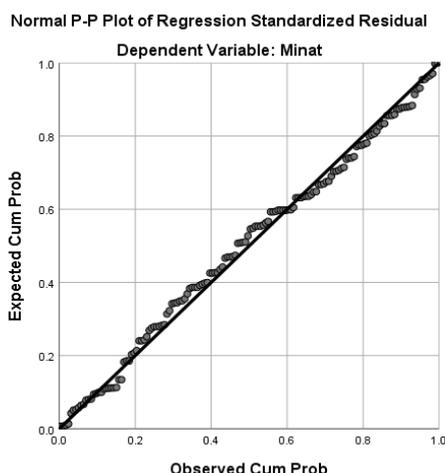
lebih tinggi dari *Cronbach's Alpha* 0,6.

4.4 Uji Asumsi Klasik

Metode regresi linier mengandalkan nilai kesalahan yang terdistribusi secara normal sebagai asumsi penting. Uji *Kolmogorov-Smirnov* dan SPSS digunakan untuk melakukan pengujian. Distribusi

1. Uji Normalitas

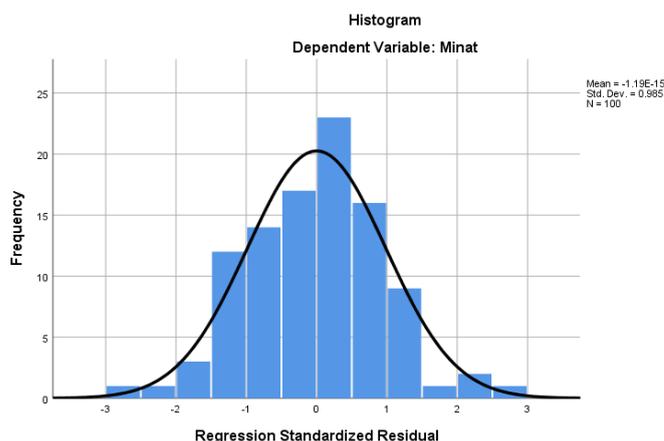
regresi dianggap normal jika probabilitasnya lebih dari 0,05; sedangkan jika kurang dari 0,05, distribusi tersebut dianggap tidak normal (Winarta & Kuntadi, 2022).



Gambar 1. Probability Plot Standardized

(Sumber: Output SPSS 26)

Titik-titik pada plot normalitas berada di sepanjang diagonal, membuat kita percaya bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.



Gambar 2. Bell Shaved Curve

(Sumber: Output SPSS 26)

Histogram sebelumnya menunjukkan bahwa distribusi residual bersifat normal karena tidak ada nilai yang menunjukkan bias ke kanan atau ke kiri yang signifikan.

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.47078895
Most Extreme Differences	Absolute	.043
	Positive	.039
	Negative	-.043
Test Statistic		.043
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

(Sumber: Output SPSS 26)

Data pada tabel ini terlihat terdistribusi secara normal, seperti yang ditunjukkan oleh nilai

Asymptotic Significance (2-tailed) sebesar 0,200 yang lebih tinggi dari tingkat signifikansi 0,05.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	3.999	1.399		2.858	.005		
Lingkungan Kerja	.296	.106	.297	2.805	.006	.243	4.110
Pelatihan Profesional	.270	.099	.308	2.735	.007	.216	4.639
Personalitas	.281	.088	.309	3.177	.002	.290	3.452

a. Dependent Variable: Minat

(Sumber: Output SPSS 26)

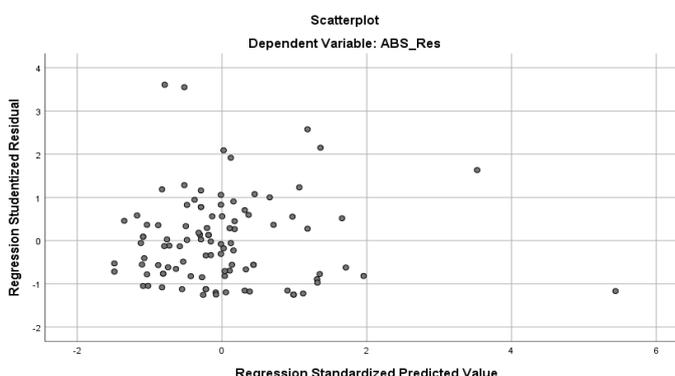
Dari hasil table di atas tidak ada masalah multikolinearitas pada model regresi, berdasarkan hasil pengujian. Variabel lingkungan kerja berada di atas batas minimal 0,1 dengan nilai VIF sebesar 4,110 dan nilai toleransi 0,243. Meskipun demikian, VIF untuk variabel pelatihan profesional adalah

4,639 dan nilai toleransinya 0,216, lebih dari 0,1. VIF sebesar 3,452 dan nilai toleransi 0,290 > 0,1 dikaitkan dengan sifat personalitas. Hasil ini membuktikan bahwa korelasi antara variabel independen dalam penelitian ini tidak begitu linier.

3. Uji heteroskedastisitas

Menurut (Naibaho et al., 2024), uji heteroskedastisitas dilakukan dengan memeriksa scatterplot di SPSS. Jika titik-titik tersebar merata di atas dan di bawah garis nol tanpa pola signifikan, model bebas dari heteroskedastisitas. Namun, jika

terbentuk pola melengkung atau mengelompok, heteroskedastisitas mungkin ada dalam model. Berikut adalah grafik hasil output SPSS yang menggambarkan uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini:



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

(Sumber: Output SPSS 26)

Output scatterplot membuktikan bahwa titik-titik tidak mengelompok dengan cara tertentu;

sebaliknya, mereka tersebar secara acak. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa

heteroskedastisitas bukanlah masalah.

4.5 Uji Regresi Linear Berganda

Berikut merupakan hasil uji regresi linear:

Tabel 6. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	3.999	1.399		2.858	.005		
Lingkungan Kerja	.296	.106	.297	2.805	.006	.243	4.110
Pelatihan Profesional	.270	.099	.308	2.735	.007	.216	4.639
Personalitas	.281	.088	.309	3.177	.002	.290	3.452

a. Dependent Variable: Minat

(Sumber: Output SPSS 26)

Setelah menyusun persamaan regresi, kami menemukan bahwa Y memiliki koefisien tetap sebesar 3,999. Hal ini berarti bahwa Y tidak akan berubah jika X1, X2, dan X3 tidak berubah. Selain itu, dengan menjaga X2 dan X3 tetap konstan, koefisien 0,296 untuk b1 berarti bahwa peningkatan 0,296 pada X1 akan menghasilkan peningkatan 0,296 pada Y. Demikian pula, jika X1 dan X3 tetap

konstan, koefisien 0,270 b2 untuk X2 berarti bahwa Y juga akan tumbuh sebesar 0,270. Terakhir, koefisien b3 sebesar 0.281 membuktikan bahwa penambahan X3 akan menyebabkan Y bertambah sebesar 0.281, dengan catatan X1 dan X2 berada dalam kondisi tetap. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap faktor memiliki kontribusi signifikan dalam memilih karir sebagai auditor di Kota Batam.

4.6 Uji Hipotesis

1. Uji t Parsial

Tabel 7. Uji t Parsial

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	3.999	1.399		2.858	.005		
Lingkungan Kerja	.296	.106	.297	2.805	.006	.243	4.110
Pelatihan Profesional	.270	.099	.308	2.735	.007	.216	4.639
Personalitas	.281	.088	.309	3.177	.002	.290	3.452

a. Dependent Variable: Minat

(Sumber: Output SPSS 26)

Dari data yang disediakan bahwa nilai t-

hitung sebesar 2,805 lebih tinggi dibandingkan nilai

t-tabel sebesar 1,985, dengan tingkat signifikansi 0,006 yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki dampak yang cukup signifikan terhadap Minat, sebagaimana didukung oleh hasil penelitian. Selain itu, Minat juga dipengaruhi secara signifikan oleh variabel Pelatihan Profesional (X2), seperti yang ditunjukkan oleh nilai t-hitung 2,735, yang melebihi

nilai t-tabel 1,985, dengan tingkat signifikansi 0,007 yang berada di bawah 0,05. Sementara itu, nilai t-hitung 3,177, yang lebih besar daripada nilai t-tabel 1,985, serta tingkat signifikansi 0,002 yang lebih kecil dari 0,05, mengindikasikan bahwa variabel Kepribadian (X3) turut memberikan pengaruh yang cukup besar.

2. Uji F Simultan (Uji-F)

Berikut adalah hasil uji F:

Tabel 8. Uji F Simultan

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	601.951	3	200.650	89.945	.000 ^b
	Residual	214.159	96	2.231		
	Total	816.110	99			

a. Dependent Variable: Minat

b. Predictors: (Constant), Personalitas, Lingkungan Kerja, Pelatihan Profesional
(Sumber: Output SPSS 26)

Dari data di atas diketahui Fhitung sebesar 89,945 dengan menggunakan tabel output SPSS. Selain itu, menurut tabel distribusi F, nilai Ftabel adalah 2,70 pada $\alpha = 0,05$ dan derajat bebas N-k-1, yaitu $100 - 3 - 1 = 96$. Dapat disimpulkan bahwa

Minat dipengaruhi secara signifikan oleh Lingkungan Kerja, Pelatihan Profesional, dan Kepribadian karena Fhitung > Ftabel ($89,945 > 2,70$) dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$.

4.7 Uji Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan

sebagai berikut:

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859 ^a	.738	.729	1.494

a. Predictors: (Constant), Personalitas, Lingkungan Kerja, Pelatihan Profesional

b. Dependent Variable: Minat

(Sumber: Output SPSS 26)

Nilai R Square adalah 0,738, atau 73,8% (hasil dari $0,738 \times 100$), sesuai dengan uji koefisien determinasi yang ditunjukkan dalam laporan SPSS. Lingkungan Kerja (X1), Pelatihan Profesional (X2), dan Personalitas (X3) merupakan faktor independen yang memiliki pengaruh terbesar

terhadap variabel dependen Minat (Y), dengan kontribusi sebesar 73,8% dari total pengaruh. Faktor-faktor lain, seperti karakteristik individu atau keadaan eksternal, menyumbang 26,2% sisanya.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir

Sebagai Auditor Di Kota Batam

Tempat kerja memiliki dampak besar pada motivasi karyawan untuk maju dalam profesi

mereka dan berkinerja lebih baik. Analisis statistik deskriptif menunjukkan rata-rata lingkungan kerja sebesar 26,23 dengan standar deviasi 2,88, menandakan distribusi data yang stabil. Temuan uji parsial menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara minat dan lingkungan kerja ($t = 2,805$; $p < 0,05$). Menurut (Harahap & Munthe, 2021), Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Minat (Y), yang mengarah pada penolakan H_0 dan penerimaan H_a .

Secara teori, karyawan akan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan mereka jika mereka bekerja dalam suasana yang secara fisik dan mental mendukung pekerjaan mereka. Minat individu secara positif dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti hubungan kerja yang bersahabat dan fasilitas yang memadai. Karyawan lebih cenderung melakukan upaya ekstra ketika mereka bekerja di lingkungan yang berkualitas tinggi.

Pengaruh Pelatihan Profesional terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Sebagai Auditor Di Kota Batam

Pelatihan profesional berperan penting dalam meningkatkan minat individu untuk mengembangkan keterampilan. Hasil analisis menunjukkan rata-rata skor pelatihan profesional sebesar 26,15 dengan standar deviasi 3,28, yang mengindikasikan distribusi persepsi responden yang bervariasi namun tetap stabil. Uji parsial ($t = 2,735$; $p < 0,05$) membuktikan bahwa pelatihan profesional (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap minat (Y) H_0 ditolak, H_a diterima (Wirama, 2019).

Melalui pelatihan yang efektif, individu merasa lebih percaya diri dalam menjalankan tugas karena peningkatan pengetahuan dan keterampilan. Peserta yang mendapatkan pelatihan cenderung lebih termotivasi untuk menerapkan ilmu yang diperoleh dalam pekerjaan. Penelitian ini menegaskan pentingnya program pelatihan yang relevan dengan kebutuhan profesional guna meningkatkan minat dan kompetensi individu.

Pengaruh Personalitas terhadap Minat

SIMPULAN

1. Lingkungan Kerja (X1) berhubungan substansial dengan Minat (Y) dengan koefisien determinasi 0,296, thitung 2,858 > ttabel 1,985, dan signifikansi 0,006 (<0,05), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Pelatihan Profesional (X2) memiliki hubungan positif dan signifikan dengan Minat (Y) ($r = 0,270$), thitung 2,753 > ttabel 1,985, dan

Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Sebagai Auditor Di Kota Batam

Personalitas individu memiliki hubungan erat dengan minat berprestasi. Rata-rata skor personalitas tercatat 26,22 dengan standar deviasi 3,16. Kami menolak H_0 dan menerima H_a karena uji parsial (uji-t) menunjukkan bahwa minat secara signifikan dipengaruhi oleh kepribadian ($t = 3,177$; $p < 0,05$). Orang yang proaktif dicirikan dengan tingkat minat yang tinggi (Y), yang sangat dipengaruhi oleh Personalitas (X3). percaya diri, dan memiliki daya tahan tinggi cenderung lebih termotivasi dalam mengejar target.

Sebagai faktor penting, personalitas mencerminkan kemampuan individu dalam beradaptasi dan mengelola tugas. Menurut (Susanto et al., 2021) orang dengan personalitas positif lebih antusias menghadapi tantangan, sehingga meningkatkan minat mereka untuk belajar dan berkembang. Temuan ini menegaskan bahwa personalitas dapat menjadi pertimbangan utama dalam mendorong minat individu.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Profesional dan Personalitas terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Sebagai Auditor Di Kota Batam

Menurut (Zen Amalia, Achmad Fauzi, 2021) Pada saat yang sama, minat sangat dipengaruhi oleh kepribadian seseorang, pelatihan profesional, dan lingkungan kerja. Hasil sebesar 89,945 ($p < 0,05$) ditunjukkan oleh F-hitung dalam uji F. dengan ketiga variabel ini menjelaskan 73,8% variabilitas minat. Hal ini menegaskan bahwa keterkaitan antara faktor-faktor tersebut sangat kuat dalam memengaruhi motivasi individu.

Sinergi antara lingkungan kerja yang mendukung, pelatihan berkualitas, dan personalitas positif meningkatkan motivasi individu. Dukungan lingkungan dan pelatihan yang relevan akan lebih efektif jika sejalan dengan karakter pribadi yang sesuai dengan tujuan organisasi. Oleh karena itu, pendekatan terpadu terhadap ketiga faktor ini dapat mendorong peningkatan minat dalam dunia profesional.

- signifikansi 0,007 (<0,05), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Kepribadian (X3) juga berpengaruh signifikan terhadap Minat (Y) ($r = 0,281$), thitung 3,177 > ttabel 1,985, dan signifikansi 0,002 (<0,05), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.
4. Secara simultan, ketiga faktor ini berpengaruh signifikan terhadap Minat (Y), dengan Fhitung 89,945 > Ftabel 2,70 dan signifikansi 0,000 (<0,05), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Asyrafil, S. A., Indriani, J. D., & Febrianti, M. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Di Stie Haji Agus Salim Bukittinggi Untuk Menjadi Auditor. *Jurnal Ekonomi*, 24(1), 57–69. <https://doi.org/10.47896/je.v24i1.335>
- Azzah, W. A., & Maryono. (2022). Faktor – Faktor yang Berpengaruh Dalam Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik oleh Mahasiswa Program Studi Akuntansi Universitas Stikubank Semarang. *Jurnal Akuntansi Profesi*, 13(1), 182–193.
- Bhayangkara, U., & Raya, J. (2021). *Endah Prawesti Ningrum , Lanita Br Hasibuan dan Nita Komala Dewi: “ Pengaruh Pelatihan ... ”* 254. 24(2), 253–265.
- Bolly, et. al. (2023). Giacinta Tiara Elfranti Bolly, Cris Kuntadi, Rachmat Pramukty. *Detrminan Kompetensi, Pelatihan Profesional, Penghargaan Finansial Dan Personalitas Audit Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karier Sebagai Auditor*, 3(4), 317–328. [file:///C:/Users/HP/Downloads/687-Article Text-3996-1-10-20230426.pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/687-Article%20Text-3996-1-10-20230426.pdf)
- Fatmawati, Y., & Wibisono, C. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pertimbangan Pasar Kerja Dan Jenjang Karir Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Auditor. *Zona Keuangan: Program Studi Akuntansi (S1) Universitas Batam*, 13(2), 17–25. <https://doi.org/10.37776/zuang.v13i2.1506>
- Gultom, A. P., Pangaribuan, H., & Siagian, H. L. (2024). *Analysis of Factors Affecting Accounting Students Interest in a Career as a Public Accountant*. 4(4), 4411–4430.
- Harahap, R. U., & Munthe, N. H. (2021). Pengaruh persepsi mahasiswa akuntansi mengenai lingkungan kerja Auditor, fee auditor terhadap pilihan karir sebagai akuntan publik. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 128–137.
- Manoma, S. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Menjadi Auditor Pada Instansi Swasta Maupun Pemerintah. *Hibualamo*, 3(2), 97–105. <https://journal.unhena.ac.id/index.php/sialkependidikan/article/view/58/60>
- Nadya Amelia, & Haposan Banjarnahor. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Sebagai Akuntan Publik. *ECo-Buss*, 6(1), 271–286. <https://doi.org/10.32877/eb.v6i1.784>
- Naibaho, D., Batam, U. P., Kerja, P. P., Kerja, L., & Mahasiswa, M. (2024). *ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG*. 9(204), 405–421.
- Rahmadani, A. R. N., Laekkeng, M., & Nur, M. (2022). Pengaruh Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Lingkungan Kerja Dan Pendapatan Auditor Terhadap Pilihan Karirnya Sebagai Auditor. *Center of Economic Students Journal*, 5(2), 117–130. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i2.385>
- Susanto, V., Everrell, J., Marsetio, N. C., & Hadi, A. S. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Mahasiswa S1 Akuntansi Sebagai Akuntan Publik. *Ekspansi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, Perbankan, Dan Akuntansi*, 13(2), 149–179. <https://doi.org/10.35313/ekspansi.v13i2.2627>
- 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>
- Winarta, W., & Kuntadi, C. (2022). Literature review: the Effect of Company Size, Company Growth, and Company Liquidity on Going Concern Audit Opinion. *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting*, 3(4), 430–437. <https://doi.org/10.38035/dijefa.v3i4.1438>
- Wirama, I. M. Y. W. G. P. (2019). Ni Ketut Rasmini 2 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Indonesia. *Pengaruh Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Akuntabilitas Kinerja Pada Satuan*, Vol. 8(2), 899–911.

Zen Amalia, Achmad Fauzi, dan M. (2021).
Jurnal Ilmiah Edunomika – Vol. 05, No.
02, 2021. *Pengaruh Penghargaan
Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja, Dan*

*Lingkungan Kerja Terhadap Pemilihan
Karir Sebagai Akuntan Pada Mahasiswa
Akuntansi Di Jakarta, 05(02), 731–745.*