

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI MINAT MAHASISWA AKUNTANSI
UNTUK BERKARIR SEBAGAI KONSULTAN SAP**



Disusun Oleh:

RIZQI KURNIA PRATAMA

19312338

JURUSAN AKUNTANSI

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA 2023

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI PEMILIHAN KARIR
MAHASISWA AKUNTANSI DI BIDANG SAP**

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat untuk mencapai derajat Sarjana Strata-1 Program Studi Akuntansi pada Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia

Oleh:

Nama : Rizqi Kurnia Pratama

No. Mahasiswa : 19312338

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA 2023**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman/sangsi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Yogyakarta, 14 Juni 2023

Penulis



Rizqi Kurnia Pratama

HALAMAN PENGESAHAN

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PEMILIHAN
KARIR MAHASISWA AKUNTANSI DI BIDANG ERP-SAP**

SKRIPSI

Diajukan Oleh :

Nama : Rizqi Kurnia Pratama

No. Mahasiswa : 19312338

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada Tanggal 14 Juni 2023

Dosen Pembimbing,



Noor Endah Cahyawati S.E., M.Si., CertSA

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

Faktor-Faktor yang Memengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir
Sebagai Konsultan SAP

Disusun oleh :

RIZQI KURNIA PRATAMA

Nomor Mahasiswa

19312

338

Telah dipertahankan didepan Tim
Penguji dan dinyatakan Lulus pada
hari, tanggal: Senin, 03 Juli 2023

Penguji/Pembimbing Skripsi : Noor Endah Cahyawati, Dra., M.Si., CMA., CAPM.....

Penguji : Johan Arifin, M.Si., Ph.D., CFra.

Mengetahui
Dekan
Fakultas
Bisnis dan
Ekonomika
Universitas
Islam
Indonesia

Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D., CFra, CertIPSAS.

MOTTO

“Tidak ada ujian yang tidak bisa diselesaikan. Tidak ada kesulitan yang melebihi batas kesanggupan. Karena *“Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kadar kesanggupannya.”*”

QS Al-Baqarah: 286

"Menjadi rendah hati tak membuat seseorang berkurang, justru mengisi. Kembali ke diri yang lebih sederhana akan memberi kebijaksanaan."



“Tak ada yang tahu kapan kau mencapai tuju dan percayalah bukan urusanmu menanyakan itu bersandar pada waktu”

Besok mungkin kita sampai-HINDIA

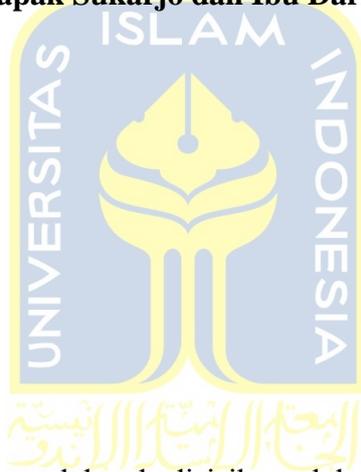
“Life isn’t about finding yourself. Life is about creating yourself.”

George Bernard Shaw

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini aku persembahkan untuk kedua orang tuaku yang tercinta,

Bapak Sukarjo dan Ibu Darmi



yang tiada henti-hentinya selalu ada disisiku, selalu mendo'akan aku, selalu memberikan kasih sayang yang melimpah kepadaku, selalu menguatkan aku, dan selalu mendukungku untuk tidak menyerah atas segala apapun

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillahirabbil'alamiin, segala puji syukur kehadiran Allah SWT, atas rahmat, hidayah, dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI MINAT MAHASISWA AKUNTANSI BERKARIR SEBAGAI KONSULTAN SAP”** yang disusun guna memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Strata-1 Program Studi Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia. Sholawat dan serta salam tak lupa selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman kegelapan menuju zaman yang terang benderang. Dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, karena keterbatasan ilmu dan kemampuan yang ada pada diri penulis. Namun, penulis telah berusaha sebaik mungkin untuk dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik berkat do'a, dukungan, serta bantuan dari berbagai pihak yang tiada hentinya ditujukan kepada penulis. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan terima kasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Allah SWT, yang selalu memberi kekuatan, kemudahan, kelancaran, serta ridho dan kasih sayang tiada tara pada seluruh hamba-Nya.
2. Nabi Muhammad SAW, yang telah menuntun umatnya dari zaman jahiliyah menuju zaman yang kaya akan ilmu pengetahuan seperti saat ini.
3. Kedua orang tua penulis, Bapak Sukarjo dan Ibu Darmi yang selalu memberikan kasih sayang, dukungan, do'a, serta nasehat dalam setiap langkah penulis.
4. Bapak Fathul Wahid, ST., M.Sc., Ph.D., selaku Rektor Universitas Islam Indonesia periode 2022-2026, dan seluruh jajaran pemimpin universitas.
5. Bapak Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia periode 2022-2026, dan seluruh jajaran pemimpin Fakultas.
6. Bapak Rifqi Muhammad, S.E., S.H., M.Sc., Ph.D., SAS., ASPM., selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
7. Ibu Noor Endah Cahyawati S.E., M.Si., CertSAP, selaku dosen pembimbing penulis yang selalu sabar membimbing penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini. Terima kasih bu, atas kesabaran, waktu, dan ilmunya selama ini.
8. Ekaw1, Azka, Zhafira, dan Lehasya yang pernah menemani di dalam masa studi saya.

9. Seluruh teman dekat saya yang sudah saya anggap sebagai keluarga, ada Ukas, Ariq, Gilang, Gentad, Habib, Lutfia, Dithia, Delfi, Bora, Piul, dan Dita. Terimakasih karena telah mengingatkan dan menemani saya untuk mengerjakan skripsi ini.
10. Teman-teman KKN Unit 92 angkatan 65 yang terdiri dari Hidayat, Ilham, Bima, Caca, Tasya, Bila, dan Bella.
11. Basakara vokalis hindia yang lagunya selalu menemani saya ketika menyusun skripsi ini.
12. Teman-teman sehoobi penikmat sepak bola khususnya *Corner Gate*.
13. Teman-teman Akuntansi angkatan 2019 yang berjasa dalam masa studi penulis.

Penulis ucapkan terima kasih sedalam-dalamnya kepada pihak-pihak yang bersangkutan karena telah banyak membantu penulis selama masa studi ini. Semoga segala kebaikan yang telah diberikan akan mendapatkan balasan yang lebih dari apa yang telah diberikan. Penulis berharap tugas akhir ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca. Mohon maaf jika masih terdapat banyak kesalahan atau kekurangan dalam tugas akhir ini. Terima kasih.
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



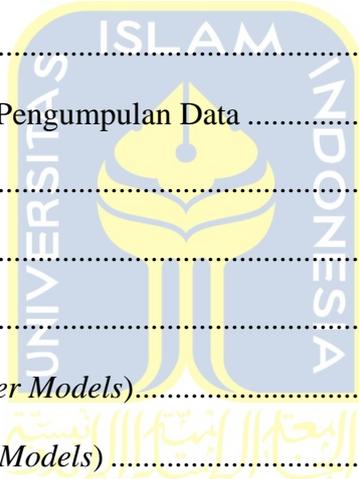
Penulis, 14 Juni
2023

Rizqi Kurnia Pratama

DAFTAR ISI

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI MINAT MAHASISWA AKUNTANSI UNTUK BERKARIR SEBAGAI KONSULTAN SAP	1
KATA PENGANTAR	8
DAFTAR ISI.....	10
ABSTRACT.....	14
BAB 1	15
PENDAHULUAN	15
1.1 LATAR BELAKANG.....	15
1.2 RUMUSAN MASALAH.....	19
1.3 TUJUAN PENELITIAN.....	19
1.4 MANFAAT PENELITIAN.....	19
BAB 2	21
KAJIAN PUSTAKA.....	21
2.1 Landasan Teori.....	21
2.1.1 <i>The Theory of Reasoned Action</i> (TRA).....	21
2.1.2 SAP (<i>System Application and Program in Data Processing</i>).....	22
2.1.3 Karir di SAP.....	22
2.1.4 Lingkungan Kerja.....	23
2.1.5 Pengakuan Profesional	25
2.1.6 Pertimbangan Pasar Kerja	25
2.1.7 Gaji.....	26
2.1.8 Gender	26
2.1.9 Minat	27
2.2 Penelitian Terdahulu	28
2.3 Hipotesis Penelitian.....	28

2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Berkarir Sebagai Konsultan SAP.....	39
2.3.2 Pengaruh Pengakuan Profesional Terhadap Minat Mahasiswa Berkarir Sebagai Konsultan SAP.....	39
2.3.3 Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Berkarir Sebagai Konsultan SAP.....	40
2.3.4 Pengaruh Gaji Terhadap Minat Mahasiswa Berkarir Sebagai Konsultan SAP.....	41
2.3.5 Pengaruh Gender Terhadap Minat Mahasiswa Berkarir Sebagai Konsultan SAP.....	41
2.4 Model Penelitian	43
BAB 3	44
METODE PENELITIAN.....	44
3.1 Populasi dan Sampel	44
3.2 Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data	45
3.3.1 Variabel Dependen.....	46
3.3.2 Variabel Independen	46
3.4 Metode Analisis Data	51
3.4.1 Model Pengukuran (<i>Outer Models</i>).....	52
3.4.2 Model Struktural (<i>Inner Models</i>)	53
3.5 Formulasi Hipotesis.....	54
3.5.1 Lingkungan Kerja.....	54
3.5.2 Pengakuan Profesional	54
3.5.3 Pertimbangan Pasar Kerja	54
3.5.4 Gaji.....	54
3.5.5 Gender	55
BAB 4	56
ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	56
4.1 Hasil Pengumpulan Data.....	56
4.2 Karakteristik Responden	56



4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tahun Lulus.....	57
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Usia	59
4.3 Analisis Deskriptif Statistik	59
4.4 Analisis Data	61
4.4.1 Pengujian Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	61
4.4.2 Uji Validitas	62
4.4.3 Uji Reliabilitas.....	66
4.5 Pengujian Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	66
4.5.1 Uji <i>Goodness-fit Model</i>	67
aa4.5.1 Uji Hipotesis	67
4.5.3 Pembahasan Hipotesis.....	69
4.5.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Berkarir Sebagai Konsultan SAP	69
4.5.3.2 Pengaruh Pengakuan Profesional Terhadap Minat Mahasiswa Berkarir Sebagai Konsultan SAP	69
4.5.3.3 Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Berkarir Sebagai Konsultan SAP	71
4.5.3.4 Pengaruh Gaji Terhadap Minat Mahasiswa Berkarir Sebagai Konsultan SAP	71
4.5.3.5 Pengaruh Gender Terhadap Minat Mahasiswa Berkarir Sebagai Konsultan SAP...	72
BAB 5	74
KESIMPULAN DAN SARAN.....	74
5.1 Kesimpulan.....	74
5.2 Keterbatasan Penelitian	74
5.3. Implikasi Penelitian.....	75
5.4 Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA	77
DAFTAR LAMPIRAN.....	81

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	81
Lampiran 2 Tabulasi Data.....	85
Lampiran 3 Hasil Uji Deskriptif	87
Lampiran 4 Hasil Outer Model	88
1. konvergen validity.....	88
2. discriminant validity.....	88
Lampiran 5 Hasil Inner Model.....	89
1. R-Square.....	89
2. path coefficients	89
Lampiran 6 Gambar Model Uji Hipotesis	90



ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the work environment, professional recognition, labor market considerations, salary, and gender on the interest of accounting students to have a career as an SAP consultant. The population in this study were accounting student alumni of the Faculty of Business Economics UII who had worked and had experience in the SAP/ERP field. The sample collected was 106 respondents using the purposive sampling method. To carry out data analysis in this study using Smartpls 4. The results of this study indicate that the variables of the work environment, professional recognition, labor market considerations, salary and gender have a positive influence on the interest of accounting students to have careers as SAP consultants.

Keywords: Consultant, SAP, Work Environment, Professional Recognition, Labor Market Considerations, Salary, and Gender.



Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, pengakuan profesional, pertimbangan pasar kerja, gaji, dan gender terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai konsultan SAP. Populasi dalam penelitian ini yaitu alumni mahasiswa akuntansi Fakultas Bisnis Ekonomika UII yang telah bekerja dan memiliki pengalaman di bidang SAP/ERP sampel yang terkumpul sebanyak 106 responden dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Untuk melakukan analisis data pada penelitian kali ini menggunakan Smartpls 4. Hasil dari penelitian ini menunjukkan variabel lingkungan kerja, pengakuan profesional, pertimbangan pasar kerja, gaji dan gender memiliki pengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai konsultan SAP.

Kata kunci: Konsultan, SAP, Lingkungan Kerja, Pengakuan Profesional, Pertimbangan Pasar Kerja, Gaji, dan Gender.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Kemajuan teknologi informasi di era sekarang ini berkembang pesat. Tidak bisa dipungkiri bahwa kita telah berada di zaman yang mengandalkan teknologi. Peralihan dari metode tradisional menjadi metode modern yaitu ditandai dengan penggunaan alat-alat modern seperti komputer, robot, serta penggunaan aplikasi di suatu organisasi atau perusahaan. Hal tersebut membuka peluang bagi mahasiswa yang telah menyelesaikan studi untuk lanjut di dunia kerja.

Karir adalah sebagai urutan dari kegiatan serta perilaku yang terkait dengan kerja dan sikap, nilai dan aspirasi yang terkait sepanjang masa hidupnya seseorang. Sangat krusial bagi mahasiswa jurusan akuntansi untuk memilih jalur karir yang sesuai karena melalui pemilihan yang tepat, mereka diharapkan dapat mencapai keinginan dan kebutuhan mereka saat berada dalam status sarjana akuntansi.

Dalam menentukan pemilihan karir mahasiswa akuntansi tidak hanya bisa berkarir di bidang perbankan, akuntan, dan auditor. Lulusan akuntansi memiliki kesempatan luas untuk memilih karir di luar bidang akuntansi, bergantung pada faktor-faktor yang memengaruhi pilihan mereka (Suyono 2014). Adanya kemajuan teknologi informasi telah memberikan dampak signifikan dalam pemilihan karir. Faktor-faktor yang memengaruhi keputusan ini sangat beragam, dan salah satunya adalah perkembangan pesat teknologi informasi. Dalam perkembangannya yang terus meningkat, teknologi informasi telah secara luas digunakan dalam berbagai aktivitas organisasi. Aplikasi dan otomatisasi teknologi informasi telah menembus hampir semua aspek kegiatan organisasi, menciptakan pengaruh yang kuat terhadap arah karir yang dipilih oleh individu (Asmara dan Ditriani 2017). Dampak positif kemajuan teknologi informasi terlihat jelas dalam perkembangan dunia bisnis, menghasilkan peluang kerja baru yang beragam bagi para calon pekerja, terutama di sektor akuntansi. Para mahasiswa yang berkecimpung di bidang akuntansi harus memiliki keahlian yang melampaui pengetahuan bisnis dan akuntansi, yaitu kemampuan menguasai teknologi yang terkait dengan dunia bisnis dan akuntansi. Mahasiswa akuntansi juga dapat berkarir di bidang sistem informasi yaitu sebagai user

sebuah aplikasi perusahaan ataupun pemerintahan. Dalam menentukan karir ada pertimbangan yang dapat memengaruhi seseorang, diantaranya motivasi dan minat.

Dalam era industri 5.0, perusahaan perlu mengadaptasi teknologi informasi agar dapat efektif mengelola sumber daya dan meningkatkan keuntungan serta produktivitas dengan signifikan. Perusahaan harus memiliki kecermatan dalam mengumpulkan, menyortir, memproses, dan menyimpan data agar dapat menghasilkan informasi yang optimal. Proses pengolahan data telah mengalami kemajuan dari metode manual menjadi lebih modern dengan penggunaan sistem komputer. Hal ini membantu mengurangi biaya, meningkatkan kecepatan akses informasi, dan meningkatkan kualitas informasi yang dihasilkan. Salah satu aset yang sangat berharga bagi perusahaan atau organisasi adalah informasi dan perlu dikembangkan dengan baik. (Widianto dan Aryanto 2018). Penting bagi perusahaan untuk memperoleh informasi yang dapat memberikan manfaat signifikan bagi para pemangku kepentingan. Namun, tidak semua informasi dapat berguna jika tidak digunakan dengan tepat dalam pengambilan keputusan. Oleh karena itu, pengelolaan yang efektif diperlukan agar informasi tersebut dapat memberikan dampak positif pada perusahaan. Untuk mencapai hal ini, perusahaan perlu memiliki sistem informasi yang dapat mengintegrasikan departemen yang ada.

Agar dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas, perusahaan dapat memanfaatkan sebuah sistem aplikasi bernama *Enterprise Resource Planning* (ERP). ERP adalah sebuah perangkat lunak yang terintegrasi secara menyeluruh, berfungsi untuk mengoptimalkan proses pengolahan informasi dalam perusahaan. Dengan menggunakan ERP, perusahaan dapat melakukan peningkatan pada proses pengiriman, produksi, keuangan, manajemen sumber daya manusia, dan aspek bisnis lainnya, sehingga dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan peluang keberhasilan (Rahman 2018). ERP adalah sebuah sistem yang menggabungkan berbagai proses bisnis di dalam perusahaan ke dalam satu sistem yang memungkinkan interaksi antar departemen. Integrasi ini berfungsi untuk mengkoordinasikan aliran informasi di dalam sistem informasi kepada departemen-departemen yang ada di perusahaan. Salah satu contoh dari sistem aplikasi ERP adalah SAP. Software ERP seperti SAP ini merupakan sebuah aplikasi yang membantu manajemen bisnis dalam mengintegrasikan dan mengotomatiskan mekanisme bisnis perusahaan, seperti produksi, penjualan, keuangan, dan manajemen sumber daya. Tujuannya adalah untuk menyatukan informasi di seluruh perusahaan, mengurangi

kompleksitas, dan menyediakan informasi secara waktu nyata kepada karyawan, pemasok, dan distributor, tanpa memandang ukuran organisasi (Rahman 2018).

SAP adalah sebuah perusahaan pengembang perangkat lunak dengan tingkat kompleksitas yang tinggi, yang telah menjadi pilihan utama bagi sebagian besar perusahaan besar di seluruh dunia. Berdiri di Jerman pada tahun 1972, SAP mengembangkan perangkat lunak yang bertujuan untuk mengintegrasikan semua proses bisnis secara real-time. Selama bertahun-tahun, SAP telah menciptakan basis data sentral untuk semua aplikasi yang beroperasi di dalam suatu organisasi, dan menyediakan solusi dalam manajemen rantai pasokan, manajemen hubungan pelanggan, manajemen siklus produksi, serta manajemen hubungan dengan pemasok di setiap unit bisnis. Dengan sifat terintegrasi yang dimilikinya, SAP memungkinkan pengumpulan data hanya dilakukan sekali, sehingga mengurangi kesalahan dan duplikasi informasi. Selain itu, SAP juga memiliki beberapa modul yang memungkinkan pengguna untuk mengimplementasikan bagian-bagian program yang sangat dibutuhkan dengan akses cepat melalui database internal SAP. SAP sering digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar untuk mengintegrasikan operasional bisnis mereka. Terdiri dari berbagai modul aplikasi, SAP mendukung semua transaksi yang diperlukan oleh perusahaan dan memungkinkan kerja sama yang terintegrasi di antara aplikasi-aplikasinya. Salah satu hal yang membuat SAP menarik adalah konsepnya yang membantu perusahaan dalam memodernisasi proses bisnis mereka dari yang tradisional. Meskipun ada banyak aplikasi ERP lainnya, sekitar 80% perusahaan di dunia, termasuk di Indonesia, menggunakan SAP. (Ambar 2021). Sudah banyak sektor bisnis yang menerapkan SAP. Beberapa perusahaan yang menggunakan aplikasi SAP meliputi PT. Astra International, PT. Bank Rakyat Indonesia, PT. Garuda Indonesia, PT. Indofood Sukses Makmur, PT. PERTAMINA, PT Kereta Api Indonesia, dan masih banyak perusahaan lainnya yang sama-sama memanfaatkannya.

Sistem aplikasi SAP memainkan peran yang sangat penting dalam era industri 5.0 saat ini, karena membantu perusahaan mengintegrasikan informasi dari berbagai fungsi bisnis tanpa memerlukan interaksi langsung. Selain itu, SAP juga menawarkan manajemen sumber daya yang terpusat, mempermudah representasi data, dan mendukung pengambilan keputusan perusahaan. Itulah sebabnya mengapa perusahaan semakin tertarik menggunakan sistem aplikasi SAP untuk mendukung kegiatan bisnis mereka. Namun, meskipun memberikan manfaat yang besar, implementasi SAP tidaklah murah dan mudah.

Oleh karena itu, perusahaan yang mengadopsi SAP mencari tenaga kerja yang memiliki kompetensi dalam sistem SAP.

Sejalan dengan perkembangan teknologi informasi, telah bermunculan beragam perangkat lunak yang terintegrasi untuk memonitoring perusahaan dalam mengelola dan memantau kegiatan operasional, termasuk pengelolaan data keuangan harian guna menghasilkan laporan keuangan yang dapat diandalkan, tepat waktu, dan akurat, sehingga dapat mengoptimalkan nilai tambah bagi perusahaan. Salah satu perangkat lunak yang populer digunakan oleh perusahaan di seluruh dunia, termasuk Indonesia, adalah SAP.

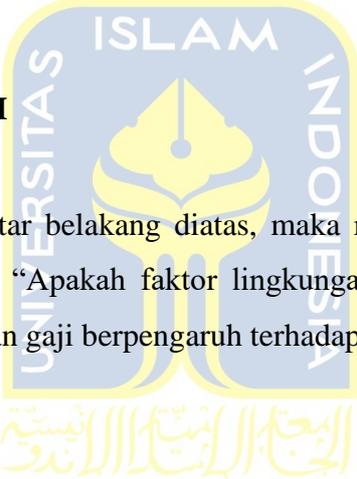
Dalam rangka menyediakan tenaga kerja yang kompeten di bidang SAP, Universitas Islam Indonesia (UII) telah menjalin kerja sama dengan SAP University Alliance sejak tahun 2009. Kerja sama ini berimbas pada pengenalan ERP sebagai mata kuliah yang wajib di Program Studi Akuntansi. Fokus kerja sama ini adalah untuk melatih mahasiswa agar memiliki keterampilan dalam bidang SAP, sehingga mereka dapat bersaing dan memenuhi persyaratan pekerjaan yang dibutuhkan oleh pasar. Sejak saat itu, SAP menjadi salah satu mata kuliah yang harus diambil oleh semua mahasiswa akuntansi di UII. Setiap semester, mahasiswa akan mengikuti lima modul yang terkait dengan sistem aplikasi SAP. Jika mereka berminat untuk mempelajari SAP secara lebih mendalam dan bercita-cita menjadi konsultan SAP, mereka dapat memilih mata kuliah pilihan seperti Integrasi Proses Bisnis-SAP dan kemudian mengikuti program sertifikasi SAP untuk menjadi konsultan. Harap dicatat bahwa beberapa mahasiswa dari Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII telah mengambil program sertifikasi SAP.

Para mahasiswa akuntansi yang telah menyelesaikan mata kuliah ERP diyakini memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai dalam mengintegrasikan proses bisnis, memberikan keunggulan bagi mereka dalam mencari pekerjaan. Namun, tidak semua lulusan akuntansi yang telah mengambil mata kuliah SAP tertarik atau memilih untuk berkarir di bidang tersebut. Memilih jalur karir merupakan sebuah dilema yang kompleks dan menantang bagi setiap mahasiswa, yang melibatkan pengambilan keputusan yang sulit (Kazi dan Akhlaq 2017). Peneliti sebelumnya telah mengungkapkan bahwa ada beberapa pertimbangan yang memengaruhi keputusan individu dalam memilih jalur karir, termasuk tetapi tidak terbatas pada jenis kelamin, imbalan finansial, dan tuntutan pasar tenaga kerja Astri Wulan and Fitrawati (2017) dan Handayani (2021), mendapati bahwa faktor penghargaan finansial memiliki pengaruh yang kuat terhadap preferensi karir

mahasiswa akuntansi. Temuan ini secara mengejutkan berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan hubungan positif antara faktor tersebut Sari (2016), Asmoro, Wijayanti, dan Suhendro (2016), dan Lestari (2019) mendapati bahwa aspek penghargaan finansial memiliki konsekuensi yang akseptasi terhadap preferensi karir mahasiswa akuntansi. Penemuan ini kontras dengan hasil penelitian sebelumnya. Pada penelitian ini variabel yang digunakan yaitu lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, gaji, dan gender. Subjek penelitian

Melihat semakin meningkatnya kebutuhan konsultan SAP dan membuka peluang bagi mahasiswa untuk berkarir menjadi konsultan SAP, maka dari paparan latar belakang yang telah dirincikan diatas, peneliti tertarik untuk menjalankan riset yang berjudul **“FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI MINAT MAHASISWA AKUNTANSI UNTUK BERKARIR SEBAGAI KONSULTAN SAP.**

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah “Apakah faktor lingkungan kerja, pengakuan profesional, pertimbangan pasar kerja, dan gaji berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk menjadi konsultan SAP?”.


1.3 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka tujuan riset ini yakni untuk mengidentifikasi pengaruh lingkungan kerja, pengakuan profesional, pertimbangan pasar kerja, dan gaji terhadap minat mahasiswa untuk berkarir sebagai konsultan SAP.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Memberi masukan kepada instansi pendidikan khususnya program studi akuntansi agar dapat meningkatkan kualitas pengajaran yang lebih efektif supaya minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai konsultan SAP meningkat.
2. Memberi masukan untuk manajemen perusahaan yang membutuhkan tenaga sebagai konsultan SAP bagi perusahaan yang telah mengimplementasikan atau menggunakan sistem aplikasi SAP sebagai bahan pertimbangan dalam proses perekrutan karyawan.
3. Memberi masukan untuk mahasiswa akuntansi yang telah mengambil mata kuliah SAP berguna sebagai pertimbangan dalam pemilihan karir ke depannya.
4. Menambah referensi penelitian untuk mengkaji lebih dalam terkait permasalahan yang diangkat dalam penelitian selanjutnya.



BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *The Theory of Reasoned Action (TRA)*

Teori ini ditemukan oleh Ajzen dan Fishbein pada tahun 1975 yang memaparkan suatu asal mula di bidang psikologi sosial. Dalam pengembangan selanjutnya, Fishbein dan Ajzen memperluas struktur kalimat dengan mengungkapkan bahwa perilaku seseorang dapat ditentukan oleh niat. Niat tersebut sendiri dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu sikap individu terhadap perilaku tersebut dan norma-norma subjektif yang mereka anut terhadap perilaku tersebut (Joshi 2022).

Attitude merupakan sikap terhadap perilaku yang dituangkan dalam perasaan positif atau negatif secara individu dalam melakukan tindakan. Hal ini dapat ditentukan dengan penilaian dari suatu keyakinan seseorang mengenai konsekuensi yang timbul akibat dari perilaku dan evaluasi keinginan konsekuensi. Sedangkan *Subjective norms* didefinisikan sebagai persepsi individu dari orang-orang penting guna individu berpikir untuk melakukan atau menyatakan pemikiran mereka. Ajzen mengembangkan *Theory of Reasoned Action (TRA)* menjadi *Theory of Planned Behavior (TPB)*. Teori TPB ini menjelaskan bahwa apabila individu memiliki minat untuk berkarir sebagai konsultan SAP akan cenderung bertindak agar keinginan tersebut tercapai. Kontribusi pendapat yang diberikan akan dipertimbangkan dengan motivasi bahwa seseorang harus memenuhi keinginan atas hal tersebut. TRA dan TPB dapat digunakan sebagai model yang berhubungan antara perilaku dan pemilihan karir seseorang. Dengan demikian, TRA dan TPB dapat memprediksi bahwa niat mahasiswa untuk berkarir menjadi konsultan SAP (Joshi 2022).

Relevansi teori ini dengan faktor-faktor yang memengaruhi minat mahasiswa untuk berkarir menjadi konsultan SAP adalah adanya keterkaitan antara *subjective norms* dan *attitude* yang terdiri dari lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, pengakuan profesional, dan gaji, sedangkan gender memiliki keterkaitan antara *subjective norms* dan *attitude*.

2.1.2 SAP (*System Application and Program in Data Processing*)

SAP, yang merupakan singkatan dari *System Application and Program in Data Processing*, merupakan suatu perangkat lunak yang dikonstruksi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses bisnis perusahaan. Perangkat lunak ini terdiri dari beragam modul yang saling berinteraksi guna mendukung semua transaksi yang terjadi dalam perusahaan. (Kusuma dan Puspaningsih 2016). SAP didirikan di Walldorf, Jerman, pada tahun 1972 dan sekarang telah mendirikan kantor di berbagai negara di dunia. Fungsinya adalah membantu perusahaan-perusahaan dari berbagai ukuran dan sektor industri untuk mencapai efisiensi operasional, beradaptasi dengan perubahan, dan mencapai tujuan bisnis yang ditentukan. SAP secara khusus dirancang untuk mengakomodasi kebutuhan informasi perusahaan yang tersebar di seluruh dunia (Rahman 2018).

Software SAP telah menjadi pilihan favorit perusahaan-perusahaan terkemuka di Indonesia seperti Astra Internasional, Pertamina, Telkomsel, United Tractor, dan banyak lainnya. Setiap perusahaan dapat memilih modul yang paling sesuai dengan kebutuhannya, termasuk *Finance* (FI), *Controlling* (CO), *Investment Management* (IM), *Enterprise Controlling* (EC), *Treasury* (TR), *Logistics Execution* (LE), *Sales Distribution* (SD), *Materials Management* (MM), *Production Planning* (PP), *Plant Maintenance* (PM), *Quality Management* (QM), *Project System* (PS), dan *Human Resources* (HR) (Wibisono 2005).

2.1.3 Karir di SAP

Keahlian yang dibutuhkan bagi seseorang yang ingin meniti karir di bidang SAP adalah pemahaman yang mendalam mengenai ekosistem yang ada di dalamnya. Secara umum, ekosistem SAP terdiri dari tiga elemen utama, yaitu pelanggan, vendor, dan perusahaan konsultan. Pelanggan merupakan perusahaan yang membeli dan mengimplementasikan perangkat lunak SAP guna mengintegrasikan fungsi bisnis mereka. Vendor bertugas menyediakan dan menjual perangkat lunak SAP serta menyediakan jasa layanan kepada pelanggan. Sedangkan perusahaan konsultan berperan dalam memberikan layanan konsultasi guna membantu pelanggan dalam mengimplementasikan perangkat lunak SAP. Selain memahami ekosistem SAP, individu yang berminat untuk berkarir di bidang ini juga perlu mengetahui peran-peran

yang ada di perusahaan pelanggan dan menentukan area spesifik yang akan menjadi fokusnya untuk mendukung perkembangan karir di masa depan.

Konsultan SAP adalah individu yang memiliki keahlian dan pengetahuan mendalam dalam SAP, dan bertanggung jawab membantu keberhasilan implementasi perangkat lunak SAP di perusahaan. Para konsultan ini ditempatkan dalam proyek implementasi sistem untuk memberikan keahlian tambahan, pengetahuan, atau sebagai pengganti jika tenaga kerja tidak tersedia di perusahaan pelanggan atau vendor, atau terlalu mahal jika diperoleh dari vendor. Peran utama konsultan dalam proyek ini mencakup manajemen proyek, mentoring atau pelatihan, serta dukungan teknis. Memilih karir di perusahaan konsultan adalah pilihan yang bijak untuk berkarir dalam bidang SAP karena perusahaan konsultan sering memberikan pelatihan, akses awal ke perangkat lunak SAP yang terbaru, dan peluang untuk memperluas pengetahuan dan wawasan melalui hubungan dengan para ahli berpengalaman di bidang SAP.

2.1.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merujuk pada faktor-faktor di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas mereka, seperti suhu, kelembapan, ventilasi, pencahayaan, kebersihan tempat kerja, serta ketersediaan peralatan yang memadai. Lingkungan kerja mencakup semua peralatan yang digunakan, kondisi sekitar tempat kerja, metode kerja, dan dampaknya terhadap kinerja individu maupun kelompok (Sari 2016).

Menurut Afandi lingkungan kerja dalam penelitian (Asmoro, Wijayanti dan Suhendro 2016), secara keseluruhan, terdapat dua jenis lingkungan kerja yang berbeda, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis:

Aspek lingkungan fisik merujuk pada kondisi lingkungan yang ada di sekitar seorang pekerja. Keadaan di lingkungan kerja dapat memengaruhi performa karyawan, yang meliputi:

- a. Pengaturan dan tata letak ruang kerja yang direncanakan dengan baik memiliki dampak signifikan terhadap kenyamanan dan produktivitas karyawan.
- b. Keberhasilan pekerjaan, termasuk penggunaan peralatan kerja dan metode kerja, sangat tergantung pada rancangan pekerjaan yang tepat.

Penggunaan peralatan kerja yang tidak sesuai dengan tugas yang diemban dapat berdampak negatif pada kesehatan dan kualitas hasil kerja pegawai.

- c. Kenyamanan pekerja dalam menjalankan tugasnya sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, termasuk tingkat penerangan dan kebisingan. Sirkulasi udara yang baik, suhu ruangan yang sesuai, dan penerangan yang memadai memiliki pengaruh signifikan terhadap kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
- d. Dalam beberapa jenis pekerjaan, penting untuk memiliki ruang kerja yang menyediakan privasi visual dan privasi akustik bagi para pegawai. Privasi visual mengacu pada kemampuan individu untuk memiliki kebebasan pribadi dalam hal-hal yang berhubungan dengan diri mereka sendiri dan kelompok mereka. Sementara itu, privasi akustik berkaitan dengan kemampuan individu untuk melindungi pendengaran mereka dari gangguan suara.

Menurut penelitian Afandi dalam penelitian (Asmoro, Wijayanti dan Suhendro 2016), faktor lingkungan psikis mencakup aspek-aspek yang terkait dengan interaksi sosial dan organisasi. Kondisi psikologis yang dapat memengaruhi performa karyawan meliputi:

- a. Tugas yang terlalu banyak dalam batas waktu yang terbatas atau mendesak dapat menyebabkan stres dan ketegangan pada karyawan, yang pada akhirnya dapat menghambat pencapaian hasil yang optimal.
- b. Ketidakmampuan sistem pengawasan yang tidak efektif dan tidak efisien dapat menyebabkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan dalam suasana politik dan kekurangan umpan balik terkait kinerja kerja.
- c. Frustrasi dapat menghambat upaya mencapai tujuan, seperti ketidaksesuaian antara harapan perusahaan dan harapan karyawan. Jika situasi ini berlanjut secara berkelanjutan, akan timbul perasaan frustrasi bagi para pegawai.
- d. Perubahan dalam berbagai bentuknya memiliki dampak yang signifikan terhadap cara orang bekerja. Misalnya, perubahan dalam

lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian direksi organisasi dapat memengaruhi cara orang-orang menjalankan tugas mereka.

- e. Terjadi pertentangan antara individu dan kelompok jika keduanya memiliki tujuan yang serupa dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat memiliki efek negatif seperti kesulitan dalam komunikasi, kurangnya kohesi dan kerjasama. Namun, perselisihan juga dapat memiliki dampak positif, seperti mendorong persaingan yang sehat, menyelesaikan masalah terkait status, dan memperhatikan perbedaan antar individu di tempat kerja.

2.1.5 Pengakuan Profesional

Dalam pandangan Daulay dalam penelitian (Asmoro, Wijayanti, dan Suhendro 2016), pengakuan profesional merujuk pada bentuk penghargaan non-materi yang terkait dengan pengakuan terhadap pencapaian seseorang. Pengakuan profesional mencakup pengakuan atas prestasi, peluang untuk mengembangkan diri, kenaikan pangkat, dan penguasaan keahlian khusus yang membantu mencapai kesuksesan (Lestari 2019).

Dengan pengakuan terhadap prestasi kerja, kemampuan individu untuk menghasilkan pekerjaan berkualitas akan meningkat, serta motivasi untuk mencapai karir yang lebih baik akan meningkat. Hal ini terjadi karena profesi sebagai konsultan SAP memberikan kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan diri, dengan kemampuan untuk ditugaskan di berbagai lokasi dan berbagai perusahaan yang memiliki karakteristik dan kondisi yang beragam.

2.1.6 Pertimbangan Pasar Kerja

Menurut Ikhwan dalam penelitian (Sari 2016) , faktor yang dipertimbangkan seseorang dalam memilih pekerjaan adalah pertimbangan terhadap situasi pasar kerja, mengingat setiap jenis pekerjaan memiliki peluang dan potensi yang berbeda. Profesi yang memiliki pangsa pasar kerja yang luas akan cenderung lebih diminati daripada yang memiliki pasar kerja yang terbatas. Pertimbangan dalam pasar kerja mencakup

aspek seperti kestabilan pekerjaan, aksesibilitas lowongan pekerjaan, dan ketersediaan lapangan kerja yang luas. (Lestari 2019).

Berdasarkan penjelasan dari beberapa ahli, bahwa pertimbangan pasar kerja merupakan suatu hal yang dapat mengkoordinasikan pertemuan antara pencari kerja dengan perusahaan yang memerlukan tenaga kerja sehingga pertimbangan pasar kerja turut menjadi faktor yang harus dipertimbangkan sebelum memilih pekerjaan.

Mendapatkan jaminan keamanan dalam pekerjaan memberikan rasa tenteram dan memungkinkan seseorang menjalani karir yang telah dipilihnya dalam jangka waktu yang panjang. Diharapkan bahwa pilihan karir tersebut tidak hanya bersifat sementara, tetapi akan terus berlanjut hingga masa pensiun (Sari 2016).

2.1.7 Gaji

Pertimbangan utama seseorang dalam memilih pekerjaan adalah gaji atau imbalan finansial yang diterima. Hal ini dikarenakan mereka mengharapkan pekerjaan dengan gaji yang sesuai dengan kemampuan mereka. Gaji merupakan faktor penting dan harapan mahasiswa dalam mencapai karir yang sukses, yang sejalan dengan tingkat pendidikan dan keterampilan yang dimiliki. Semakin tinggi gaji yang ditawarkan, semakin besar pengaruhnya terhadap keputusan dalam memilih pekerjaan. Selain gaji, mereka juga mengharapkan tunjangan dan dana pensiun sebagai bagian dari paket imbalan pekerjaan. (Lestari 2019).

Gaji dalam suatu pekerjaan memang menjadi salah satu pertimbangan bagi calon pekerja untuk menentukan pilihan karir mereka. Tak bisa dipungkiri dengan memiliki *skill* dan kompetensi pada suatu bidang akan memengaruhi besarnya gaji yang diterima.

2.1.8 Gender

Perbedaan antara perempuan dan laki-laki dalam hubungan sosial diatur oleh gender, yang terbentuk melalui proses sosialisasi. Gender dapat didefinisikan sebagai perbedaan dalam peran, fungsi, status, dan tanggung jawab antara laki-laki dan perempuan yang muncul sebagai hasil dari konstruksi sosial dan budaya yang dipengaruhi oleh proses sosialisasi di masyarakat. Secara sederhana, gender merupakan

hasil kesepakatan manusia yang tidak berasal dari sifat alami dan mampu berubah sesuai dengan kondisi sosial, budaya, dan nilai-nilai yang berlaku di dalam masyarakat (Astri Wulan 2017).

Perbedaan gender merujuk pada peran, fungsi, hak, tanggung jawab, dan perilaku yang terbentuk oleh nilai-nilai sosial, budaya, dan adat istiadat dalam kelompok masyarakat. Hal ini dapat mengalami perubahan seiring waktu dan kondisi masyarakat di lokasi tertentu (Nainggolan et al. 2020).

2.1.9 Minat

Minat adalah perasaan pilihan dan rasa tertarik terhadap suatu objek atau kegiatan tanpa adanya tekanan atau perintah. Minat terkait dengan kebahagiaan atau kepuasan terhadap sesuatu. Pada dasarnya, minat merupakan penerimaan terhadap hubungan antara diri sendiri dan sesuatu yang berasal dari luar diri. Semakin kuat dan erat hubungan tersebut, semakin kuat pula minat yang muncul. Minat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pencapaian dalam pekerjaan, posisi, atau karir seseorang (Astri Wulan 2017).

Hawani dan Rahmayani (2016) mengelompokkan minat ke dalam tiga kategori:

- a. Minat pribadi adalah karakteristik individu yang relatif stabil dan melekat pada diri seseorang. Minat pribadi seringkali mendorong seseorang untuk terlibat dalam kegiatan khusus. Dampak dari minat pribadi adalah bahwa kegiatan yang dilakukan memberikan kesan yang unik bagi individu tersebut.
- b. Minat situasional merujuk pada karakteristik yang timbul dari kondisi lingkungan atau interaksi sosial sekitar.
- c. Dalam bidang psikologi, minat merujuk pada keterkaitan antara minat pribadi seseorang dengan lingkungannya. Dengan demikian, individu dapat memahami bahwa kegiatan atau aktivitas yang mereka lakukan memiliki nilai yang tinggi dan memiliki pengetahuan yang luas tentang kegiatan atau aktivitas tersebut.

Berdasarkan kesimpulan yang diungkapkan oleh Hawani dan Rahmayani (2016), dapat dinyatakan bahwa pemahaman tentang minat adalah sebagai berikut:

- a. Minat dapat disamakan dengan sebuah jembatan yang menghubungkan berbagai faktor pendorong yang memengaruhi perilaku seseorang.
- b. Minat menunjukkan seberapa kuat tekad dan keberanian seseorang dalam mencoba melakukan sesuatu.
- c. Minat mencerminkan sejauh mana seseorang telah menginvestasikan upaya untuk melakukan sesuatu.

2.2 Penelitian Terdahulu

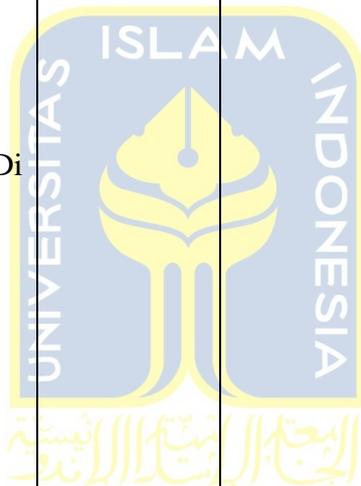
Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun.	Judul Penelitian	Sampel Penelitian	Variabel	Hasil penelitian
1.	(Astri Wulan dan Fitrawati 2017)	Pengaruh Gender, Penghargaan Finansial Dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik Dan Non	Mahasiswa se-Kota Bengkulu.	<ul style="list-style-type: none"> • Independen: Gender, Pertimbangan Pasar Kerja, dan penghargaan finansial • Dependen: Minat 	Penelitian ini menemukan bahwa gender berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi di Kota Bengkulu untuk berkarir menjadi akuntan publik dan non akuntan publik, namun Penghargaan finansial dan pertimbangan pasar kerja ini

		Akuntan Publik			tidak bisa memberikan bukti empiris pada akuntansi minat mahasiswa di kota Bengkulu untuk berkarir menjadi akuntan publik dan non akuntan publik
2.	(Lestari 2019)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Profesi Akuntansi Oleh Mahasiswa Akuntansi	Mahasiswa Prodi FEB Universitas Kristen Satya Wacana (UKSW).	<ul style="list-style-type: none"> • Independen: Pengakuan profesional, nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas • Dependen: pemilihan karir. 	Temuan penelitian mengindikasikan bahwa pelatihan profesional, nilai sosial, dan pertimbangan pasar kerja memengaruhi keputusan seseorang dalam memilih karir sebagai akuntan. Namun, faktor-faktor seperti penghargaan finansial, pengakuan profesional, lingkungan kerja, dan

					<p>personalitas tidak memiliki pengaruh yang signifikan dalam pemilihan karir sebagai akuntan. Mayoritas individu cenderung memilih profesi akuntan internal atau di perusahaan.</p>
3.	(Handayani 2021)	<p>Pengaruh Gender, Penghargaan Finansial dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Berkarir Menjadi Akuntan Publik pada Mahasiswa Akuntansi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Balikpapan</p>	<p>Mahasiswa STIE Balikpapan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Independen: Gender, Penghargaan Finansial, dan Pertimbangan Pasar Kerja • Dependen: Pemilihan karir 	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa penghargaan finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa, sedangkan gender tidak memiliki pengaruh yang signifikan.</p>

4.	(Amalia dan Fauzi 2021)	Pengaruh Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Pada Mahasiswa Akuntansi Di Jakarta	Mahasiswa S1 akuntansi di Jakarta.	<ul style="list-style-type: none"> • Independen Pertimbangan pasar kerja, penghargaan finansial, dan lingkungan kerja. • Dependen: pilihan karir 	Hasil dari penelitian yang secara parsial menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara imbalan keuangan dan pilihan karir sebagai akuntan, pertimbangan pasar kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pilihan karir sebagai akuntan, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pilihan karir sebagai seorang akuntan.
5.	(Kevy et al. 2022)	Akuntansi Terhadap Profesi	Mahasiswa prodi akuntansi	<ul style="list-style-type: none"> • Independen: Lingkungan kerja, <i>parental</i> 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa



		Akuntan Publik	di Yogyakarta .	<p><i>influence</i>, pertimbangan pasar kerja, dan <i>self efficacy</i>.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dependen: Minat 	lingkungan kerja, parental influence, pertimbangan pasar kerja, dan <i>self efficacy</i> berpengaruh positif signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi terhadap profesi akuntan publik
6.	(Aginsyah 2018)	Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Mengikuti Sertifikasi <i>Association Of Chartered Certified Accountants</i> (ACCA)	Mahasiswa FBE Akuntansi UII 2017/2018	<ul style="list-style-type: none"> • Independen: Pengetahuan, peluang karir, biaya, pendapatan orang tua, tingkat kesulitan program, dan reputasi lembaga. • Dependen: Minat 	Dari hasil penelitian ini terlihat bahwa pengetahuan, prospek karir, biaya, pendapatan orang tua, tingkat kesulitan program, dan reputasi lembaga memiliki pengaruh yang positif terhadap minat mahasiswa dalam mengikuti

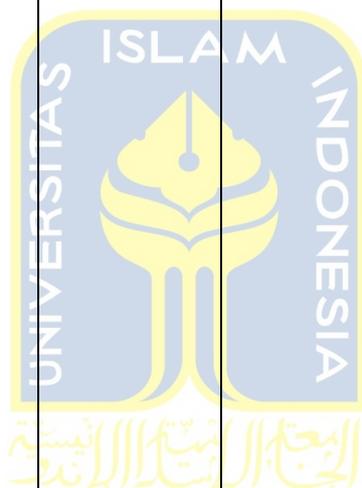
					sertifikasi ACCA.
7.	(Murdiawat i 2020)	Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Di Surabaya Untuk Memilih Karir Menjadi Akuntan Publik	Mahasiswa akuntansi di Surabaya	<ul style="list-style-type: none"> • Independen: Risiko profesional, penghargaan finansial, pelatihan profesional, dan nilai sosial • Dependen: Minat 	Temuan penelitian secara bersamaan mengungkapkan bahwa faktor-faktor seperti penghargaan finansial, prospek pasar kerja, pelatihan profesional, pengakuan dalam profesi, nilai-nilai sosial, jenis pekerjaan, dan lingkungan risiko profesional memiliki dampak terhadap minat mahasiswa dalam menentukan karir yang akan diambil di masa mendatang.
8.	(Sari 2016)	Pengaruh Nilai	Mahasiswa prodi	<ul style="list-style-type: none"> • Independen: Nilai intrinsik 	Hasil penelitian menunjukkan

		Intrinsik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, Dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Motivasi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan	akuntansi UNY	pekerjaan, lingkungan kerja, dan pertimbangan pasar kerja. • Dependen: Minat	bahwa variabel nilai intrinsik pekerjaan, lingkungan kerja, dan pertimbangan pasar kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam berkarir.
9.	(Kazi dan Akhlaq 2017)	Factors Affecting Students' Career Choice	Universitas di Lahore City	<ul style="list-style-type: none"> • Independen: <i>Peers, parental influence, gender, financial reasons, dan print media</i> • Dependen: minat berkarir 	Hasil menunjukkan bahwa <i>parental influence</i> sebagai variabel yang paling signifikan, diikuti oleh <i>peers, gender, financial reasons, dan print media</i> .
10	(Candraning dan Muhammad 2017)	Faktor-faktor yang memengaruhi minat mahasiswa bekerja di	Mahasiswa Angkatan 2013-2015	<ul style="list-style-type: none"> • Independen: Minat, pertimbangan pasar kerja, lingkungan kerja, 	Hasil pengujian menunjukkan bahwa pertimbangan pasar, penghargaan

		lembaga keuangan syariah		<p>penghargaan finansial, dan spiritual.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dependen: Minat 	<p>finansial/gaji, lingkungan kerja dan spiritual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Minat mahasiswa bekerja di lembaga keuangan Syariah.</p>
11	(Aisyah dan Fadilla Ramadhina 2020)	Determinan minat mahasiswa akuntansi mengikuti ujian sertifikasi internasional	Mahasiswa akuntansi FBE UII	<ul style="list-style-type: none"> • Independen: kesadaran, kesiapan diri, motivasi kualitas, dan motivasi ekonomi. • Dependen: Minat 	<p>Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa tingkat kesiapan dan motivasi kualitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap minat mahasiswa jurusan akuntansi di FE UII untuk mengikuti ujian sertifikasi ACCA. Namun, kesadaran dan</p>

					motivasi ekonomi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa untuk mengikuti ujian sertifikasi ACCA.
12	(Rosalina et al. 2020)	Factors Affecting Intention in Accounting Study Program Students Choosing the Public Accountant Profession	Mahasiswa akuntansi Universitas Islam Samudra.	<ul style="list-style-type: none"> • Independen: intrinsic pekerjaan, professionalism, dan pasar kerja. • Dependen : pemilihan karir 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor profesionalisme, intrinsic pekerjaan, dan pasar kerja memiliki pengaruh dalam pemilihan karir mahasiswa.
13	(Amaning et al. 2020)	Determinants of Career Intentions of Accounting Students	Mahasiswa akuntansi di Ghana	<ul style="list-style-type: none"> • Independen: <i>future plans, and student perception.</i> • Dependen: pemilihan karir 	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa hubungan antara rencana masa depan dan niat karir mahasiswa akuntansi secara signifikan positif, dan

					<p>persepsi positif pada profesi akuntansi memengaruhi mahasiswa akuntansi untuk mengejar karir di bidang akuntansi. Dengan demikian, rencana masa depan dan Persepsi mahasiswa terhadap ujian profesi berpengaruh terhadap intensi karir mahasiswa akuntansi Perguruan Tinggi di Ghana.</p>
14	(Rahmat Fajar 2013)	Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Pemilihan Karir	Mahasiswa akuntansi Perguruan Tinggi di Semarang	<ul style="list-style-type: none"> • Independen: Penghargaan finansial, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, 	Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa penghargaan finansial, pertimbangan



		Mahasiswa Akuntansi		<p>lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, personalitas, dan gender.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dependen: Minat 	<p>pasar tenaga kerja, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, pekerjaan, dan risiko lingkungan profesional secara bersama-sama memengaruhi minat siswa dalam memilih karir di masa depan.</p>
15	(Nainggolan et al. 2020)	Model Faktor Determinan Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Konsultan Pajak Pada Universitas Swasta Di Kota Medan	Universitas Swasta di Kota Medan.	<ul style="list-style-type: none"> • Independen: lingkungan kerja, nilai-nilai sosial, gaji, personalitas, pengakuan profesional, pelatihan profesional, dan gender. • Dependen: Minat karir. 	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja simultan, nilai-nilai sosial, pengakuan profesional, pelatihan profesional dan Gender berpengaruh signifikan terhadap Minat Karir</p>

					Mahasiswa Akuntansi Universitas Swasta di Kota Medan.
--	--	--	--	--	---

2.3 Hipotesis Penelitian

2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Berkarir Sebagai Konsultan SAP

Menurut teori yang digunakan dalam penelitian yaitu TRA, faktor lingkungan kerja termasuk dalam kelompok *subjective norms*. Lingkungan kerja merujuk pada faktor-faktor di sekitar para pekerja yang memiliki potensi untuk memengaruhi mereka dalam menjalankan tugas. Faktor-faktor ini meliputi suhu, kelembapan, ventilasi, pencahayaan, kebersihan tempat kerja, dan ketersediaan peralatan kerja yang memadai. Lingkungan kerja dapat dijelaskan sebagai kombinasi dari alat dan peralatan yang digunakan, kondisi lingkungan sekitarnya di mana seorang pekerja berada, serta metode kerja yang memengaruhi baik secara individu maupun dalam kelompok kerja. Dengan lingkungan kerja yang kompetitif dan sehat, maka dapat memberikan pandangan yang baik bagi mahasiswa untuk berkarir sebagai SAP konsultan semakin meningkat (Sari 2016)

Dari uraian diatas maka hipotesis yang diajukan adalah:

H₁: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa berkarir sebagai konsultan SAP.

2.3.2 Pengaruh Pengakuan Profesional Terhadap Minat Mahasiswa Berkarir Sebagai Konsultan SAP.

Pengakuan profesional merupakan suatu penghargaan yang berwujud non-finansial yang berhubungan dengan pengakuan terhadap prestasi.

Pengakuan profesional melibatkan pengakuan atas prestasi, kesempatan untuk pertumbuhan dan perkembangan, kemajuan dalam jabatan, dan penguasaan keahlian yang diperlukan untuk meraih keberhasilan (Lestari 2019). Pengakuan atas prestasi kerja dapat meningkatkan kualitas hasil pekerjaan dan memotivasi seseorang untuk mencapai karir yang lebih baik. Sebagai seorang konsultan SAP, profesi ini memberikan kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan diri karena tugasnya melibatkan penugasan di berbagai tempat dan perusahaan dengan karakteristik dan kondisi yang beragam. Selain itu juga dengan pengakuan profesional tersebut mendorong mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai konsultan SAP.

Berdasarkan uraian diatas hipotesis yang diajukan adalah:

H₂: Pengakuan profesional berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa untuk berkarir sebagai konsultan SAP.

2.3.3 Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Berkarir Sebagai Konsultan SAP.

Faktor pasar kerja menjadi pertimbangan penting bagi seseorang dalam memilih pekerjaan, karena setiap pekerjaan menawarkan peluang dan potensi yang berbeda-beda. Profesi dengan pasar kerja yang luas akan cenderung lebih diminati dibandingkan dengan yang memiliki pasar kerja yang lebih terbatas. Pertimbangan pasar kerja mencakup jaminan keamanan kerja, ketersediaan lowongan pekerjaan yang mudah diakses, dan luasnya lapangan kerja yang ditawarkan (Lestari 2019). Mempertimbangkan kondisi pasar kerja dapat menjadi salah satu faktor yang mendorong mahasiswa untuk memilih karir sebagai konsultan SAP.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan adalah:

H₃: Pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa berkarir sebagai konsultan SAP.

2.3.4 Pengaruh Gaji Terhadap Minat Mahasiswa Berkarir Sebagai Konsultan SAP.

Menurut teori yang digunakan dalam penelitian yaitu TRA, gaji termasuk dalam kelompok *subjective norms*. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan (Lestari 2019). Sedangkan menurut (Handayani 2021) Gaji atau penghargaan finansial adalah pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang.

Gaji dalam suatu pekerjaan memang menjadi salah satu pertimbangan bagi calon pekerja untuk menentukan pilihan karir mereka. Tak bisa dipungkiri dengan memiliki *skill* dan kompetensi pada suatu bidang akan memengaruhi besarnya gaji yang diterima. Tak bisa dipungkiri dengan memiliki *skill* dan kompetensi pada suatu bidang akan memengaruhi besarnya gaji yang diterima. Dengan gaji yang sesuai bahkan bisa dibayangkan menjanjikan dapat menarik minat mahasiswa untuk berkarir sebagai konsultan SAP.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan adalah:

H4: Gaji berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa berkarir sebagai konsultan SAP.

2.3.5 Pengaruh Gender Terhadap Minat Mahasiswa Berkarir Sebagai Konsultan SAP

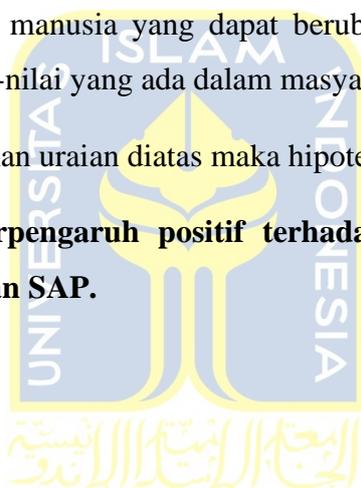
Menurut teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu TRA, faktor gender termasuk dalam kedua kelompok yaitu *subjective norms* dan *attitude*. Gender adalah konstruksi sosial yang mengatur hubungan antara perempuan dan laki-laki melalui pengaruh sosialisasi, menentukan peran, fungsi, status, dan tanggung jawab yang berbeda antara keduanya. Gender merupakan hasil dari proses konstruksi sosial dan budaya, yang diinternalisasikan melalui sosialisasi dalam masyarakat. Dengan kata lain, gender adalah hasil dari kesepakatan manusia dan tidak ditentukan secara kodrati. Oleh karena itu, gender dapat mengalami perubahan sesuai dengan konteks sosial, budaya, dan nilai-nilai

yang ada dalam masyarakat (Astri Wulan 2017). Peran gender sangat berdampak pada setiap aktivitas manusia, dalam hal minat berkarir menjadi konsultan SAP banyak orang berpandangan bahwa perempuan tidak terlalu bagus dalam berprofesi sebagai konsultan SAP, sedangkan laki-laki lebih pantas berprofesi sebagai konsultan SAP dikarenakan jenis pekerjaan yang menyita waktu.

Gender merupakan sebuah konsep sosial yang mengatur interaksi antara perempuan dan laki-laki, terbentuk melalui proses sosialisasi. Gender mengacu pada perbedaan dalam peran, fungsi, status, dan tanggung jawab yang diberikan kepada perempuan dan laki-laki, hasil dari pembentukan sosial dan budaya melalui proses sosialisasi dalam masyarakat. Dalam konteks ini, gender bukanlah sesuatu yang berasal dari kodrat alami, melainkan merupakan hasil dari kesepakatan manusia yang dapat berubah sesuai dengan situasi sosial, budaya, dan nilai-nilai yang ada dalam masyarakat. (Wulan 2017).

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan adalah:

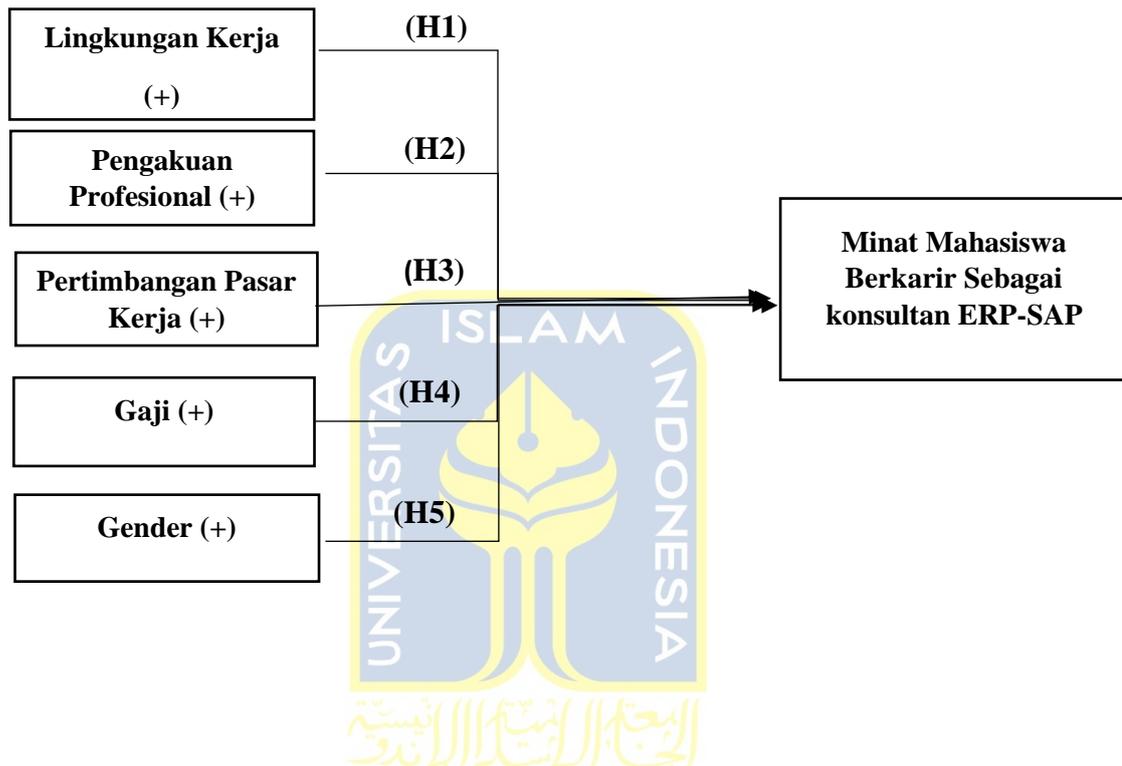
H₅: Gender berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa berkarir sebagai konsultan SAP.



2.4 Model Penelitian

Model hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini mencerminkan model hipotesis yang telah dirancang sebelumnya. Bagian berikut akan menampilkan bagan yang menggambarkan model yang digunakan dalam penelitian ini:

Gambar 2.4
Model Penelitian



BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

Populasi dalam konteks statistika merujuk pada sekelompok individu yang memiliki karakteristik khusus yang menjadi fokus penelitian atau pengamatan. Populasi yang menjadi target dalam penelitian ini yaitu mahasiswa dan alumni Prodi Akuntansi yang telah atau sedang mengambil mata kuliah ERP (*Enterprise Resource and Planning*) (Abdullah, 2015).

Dalam penelitian ini, digunakan teknik pengambilan sampel yang disebut *purposive sampling*, di mana sampel dipilih secara sengaja berdasarkan kualitas yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan (Bhardwaj 2019). Peneliti telah mempertimbangkan kriteria sampel yang terdiri dari alumni mahasiswa akuntansi FBE UII yang telah atau sedang mengambil mata kuliah tentang ERP dan memiliki pengetahuan atau pengalaman dengan SAP. Peneliti mempertimbangkan kriteria tersebut karena diasumsikan bahwa mahasiswa telah menguasai sebagian besar materi yang diajarkan selama kuliah dan telah membuat keputusan mengenai karir mereka.

Sebagian besar peneliti umumnya menggunakan ukuran sampel tidak kurang dari 50, dan disarankan agar ukuran sampel mencapai 100 atau lebih. Idealnya, ukuran sampel seharusnya minimal 5 kali jumlah variabel yang diteliti, dan akan lebih diakui jika ukuran sampel mencapai 10 kali lipat dari jumlah variabel yang diteliti (Sugiyono, 2017). Dari penjelasan di atas, dapat dilakukan perhitungan untuk menentukan ukuran sampel dalam penelitian sebagai berikut:

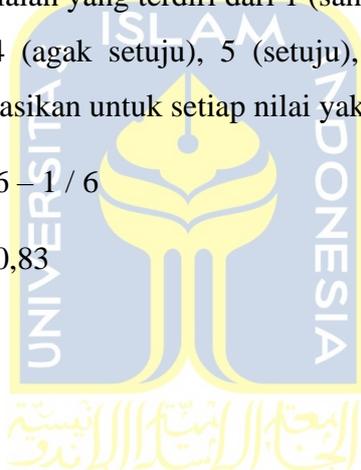
$$\begin{aligned}\text{Ukuran sampel} &= \text{jumlah variabel} \times 10 \\ &= 5 \text{ variabel} \times 10 \\ &= 50 \text{ sampel}\end{aligned}$$

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 sampel, namun sesuai dengan batas minimum yang ditetapkan yaitu 50. Oleh karena itu, dengan mengikuti rekomendasi Sugiyono (2017), peneliti akan meningkatkan ukuran sampel menjadi minimal 106 sampel.

3.2 Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data

Data yang diaplikasikan dalam riset ini yakni data utama yang diperoleh langsung oleh peneliti dari subjek riset tanpa melibatkan entitas lain. Pengumpulan data dilakukan melalui distribusi kuesioner secara daring kepada responden untuk mendapatkan tanggapan mereka terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan. Kuesioner yang disampaikan berisi serangkaian pertanyaan untuk setiap variabel yang akan diukur menggunakan skala likert. Skala likert dapat diartikan untuk mengukur sikap, pendapat, dan pandangan seseorang mengenai kejadian sosial, di mana terdapat skor pada pilihan jawaban yang telah disediakan (Sugiyono, 2017). Responden diminta untuk menilai setiap pertanyaan berdasarkan persepsi dan pendapat mereka, menggunakan skala penilaian yang terdiri dari 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (agak tidak setuju), 4 (agak setuju), 5 (setuju), dan 6 (sangat setuju). Interval perhitungan yang diaplikasikan untuk setiap nilai yakni:

$$\begin{aligned}\text{Interval} &= 6 - 1 / 6 \\ &= 0,83\end{aligned}$$



Tabel 3.1
Interval Penilaian

Poin	Interval	Keterangan
1	1,00 – 1,82	Sangat tidak setuju
2	1,83 – 2,65	Tidak setuju
3	2,66 – 3,48	Agak tidak setuju
4	3,49 – 4,31	Agak setuju

5	4,32 – 5,14	Setuju
6	5,15 – 6,00	Sangat setuju

3.3 Definisi Variabel dan Pengukuran Variabel

3.3.1 Variabel Dependen

Dalam penelitian ini, variabel dependen yang digunakan adalah minat. Minat merujuk pada preferensi dan perasaan yang terikat terhadap suatu objek atau kegiatan tanpa ada unsur paksaan atau perintah. Minat berkaitan dengan perasaan sukacita atau kebahagiaan terhadap objek tertentu. Minat pada dasarnya merupakan penerimaan atas suatu ikatan antara diri sendiri dengan sesuatu yang berasal dari luar diri. Semakin kuat dan dekat dengan ikatan tersebut, maka minat yang timbul akan semakin kuat. Minat berpengaruh besar terhadap suatu pencapaian dalam pekerjaan, jabatan, atau karir (Astri Wulan 2017).

3.3.2 Variabel Independen

1. Lingkungan Kerja

Menurut teori yang digunakan dalam penelitian yaitu TRA, faktor lingkungan kerja termasuk dalam kelompok *subjective norms*. Lingkungan kerja merujuk pada faktor-faktor di sekitar para pekerja yang memiliki potensi untuk memengaruhi mereka dalam menjalankan tugas. Faktor-faktor ini meliputi suhu,

kelembapan, ventilasi, pencahayaan, kebersihan tempat kerja, dan ketersediaan peralatan kerja yang memadai. Lingkungan kerja dapat dijelaskan sebagai kombinasi dari alat dan peralatan yang digunakan, kondisi lingkungan sekitarnya di mana seorang pekerja berada, serta metode kerja yang memengaruhi baik secara individu maupun dalam kelompok kerja. Dengan lingkungan kerja yang kompetitif dan sehat, maka dapat memberikan pandangan yang baik bagi mahasiswa untuk berkarir sebagai SAP konsultan semakin meningkat (Sari 2016). Di bawah ini terdapat daftar pertanyaan yang terlampir untuk mengukur variabel lingkungan kerja:

Tabel 3.2

Variabel	Indikator	Sumber
LK1	Saya merasa ada persaingan yang tinggi antar karyawan yang berkarir sebagai konsultan SAP.	(Lestari 2019)
LK2	Saya merasa berkarir sebagai konsultan SAP memiliki sifat pekerjaan yang menantang/atraktif.	
LK3	Saya merasa berkarir sebagai konsultan SAP memiliki sifat pekerjaan yang rutin.	
LK4	Saya merasa berkarir sebagai konsultan SAP akan memberikan hasil yang lebih baik.	

2. Pengakuan Profesional

Menurut teori yang digunakan dalam penelitian yaitu TRA, faktor pengakuan profesional termasuk dalam kelompok *subjective norms*. Pengenalan profesional adalah bentuk apresiasi yang bersifat non-finansial dan terkait dengan pengakuan terhadap prestasi individu. Pengenalan profesional mencakup penghargaan atas pencapaian yang gemilang, kesempatan untuk berkembang, promosi jabatan, dan penguasaan keahlian khusus yang diperlukan untuk meraih kesuksesan (Lestari 2019).

Pengakuan terhadap prestasi kerja dapat memberikan kontribusi dalam mengoptimalkan mutu pekerjaan yang dihasilkan serta memotivasi individu dalam meraih kemajuan karir yang lebih baik. Hal ini disebabkan oleh peran profesi konsultan

SAP yang memberikan kesempatan bagi individu untuk mengembangkan diri melalui penugasan di beragam tempat dan perusahaan dengan karakteristik dan kondisi yang berbeda. Sebagai seorang konsultan SAP, profesi ini memberikan kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan diri karena tugasnya melibatkan penugasan di berbagai tempat dan perusahaan dengan karakteristik dan kondisi yang beragam. Selain itu juga dengan pengakuan profesional tersebut mendorong mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai konsultan SAP.

Berikut lampiran item pertanyaan untuk variabel pengakuan profesional:

Tabel 3.3

Variabel	Indikator	Sumber
PP1	Berkarir sebagai konsultan SAP akan memberikan saya kesempatan untuk berkembang.	(Lestari 2019)
PP2	Berkarir sebagai konsultan SAP membutuhkan keahlian tertentu untuk mencapai kesuksesan.	
PP3	Adanya pengakuan profesional dalam pekerjaan apabila saya berkarir menjadi konsultan SAP.	

3. Pertimbangan Pasar Kerja

Menurut teori yang digunakan dalam penelitian yaitu TRA, faktor pertimbangan pasar kerja termasuk dalam kelompok *subjective norms*. Pertimbangan mengenai kondisi pasar kerja menjadi hal yang penting, karena setiap jenis pekerjaan menawarkan peluang dan prospek yang berbeda. Profesi yang memiliki tingkat permintaan yang tinggi di pasar kerja akan lebih diminati dibandingkan dengan profesi yang memiliki permintaan yang rendah. Pertimbangan pasar kerja mencakup aspek-aspek seperti stabilitas kerja, aksesibilitas lowongan pekerjaan, dan ketersediaan peluang kerja yang luas (Lestari 2019). Mempertimbangkan kondisi pasar kerja dapat menjadi salah satu faktor yang mendorong mahasiswa untuk memilih karir sebagai konsultan SAP.

Berikut lampiran item pertanyaan untuk pertimbangan pasar kerja:

Tabel 3.4

Variabel	Indikator	Sumber
PPK1	Saya memilih berkarir sebagai konsultan SAP karena akan memberikan jaminan kerja (tidak mudah di PHK)	(Lestari 2019)
PPK2	Saya merasa lowongan kerja sebagai konsultan SAP mudah diakses/diketahui.	
PPK3	Peluang kerja yang cukup besar ketika memilih berkarir sebagai konsultan SAP.	

4. Gaji

Menurut teori yang digunakan dalam penelitian yaitu TRA, gaji termasuk dalam kelompok *subjective norms*. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan (Lestari 2019). Sedangkan menurut (Handayani 2021) Gaji atau penghargaan finansial adalah pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang.

Gaji dalam suatu pekerjaan memang menjadi salah satu pertimbangan bagi calon pekerja untuk menentukan pilihan karir mereka. Tak bisa dipungkiri dengan memiliki *skill* dan kompetensi pada suatu bidang akan memengaruhi besarnya gaji yang diterima. Tak bisa dipungkiri dengan memiliki *skill* dan kompetensi pada suatu bidang akan memengaruhi besarnya gaji yang diterima. Dengan gaji yang sesuai bahkan bisa dibilang menjanjikan dapat menarik minat mahasiswa untuk berkarir sebagai konsultan SAP.

Berikut lampiran item pertanyaan untuk variabel gaji:

Tabel 3.5

Variabel	Indikator	Sumber
G1	Saya merasa berkarir sebagai konsultan SAP akan memberikan gaji awal yang tinggi.	(Lestari 2019)

G2	Saya akan memilih berkarir sebagai konsultan SAP karena adanya jaminan dana pensiun.	
G3	Adanya potensi kenaikan gaji apabila saya berkarir sebagai konsultan SAP.	

5. Gender

Menurut teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu TRA, faktor gender termasuk dalam kedua kelompok yaitu *subjective norms* dan *attitude*. Gender adalah konstruksi sosial yang mengatur hubungan antara perempuan dan laki-laki melalui pengaruh sosialisasi, menentukan peran, fungsi, status, dan tanggung jawab yang berbeda antara keduanya. Gender merupakan hasil dari proses konstruksi sosial dan budaya, yang diinternalisasikan melalui sosialisasi dalam masyarakat. Dengan kata lain, gender adalah hasil dari kesepakatan manusia dan tidak ditentukan secara kodrati. Oleh karena itu, gender dapat mengalami perubahan sesuai dengan konteks sosial, budaya, dan nilai-nilai yang ada dalam masyarakat (Astri Wulan 2017). Peran gender sangat berdampak pada setiap aktivitas manusia, dalam hal minat berkarir menjadi konsultan SAP banyak orang berpandangan bahwa perempuan tidak terlalu bagus dalam berprofesi sebagai konsultan SAP, sedangkan laki-laki lebih pantas berprofesi sebagai konsultan SAP dikarenakan jenis pekerjaan yang menyita waktu.

Tabel 3.6

Variabel	Indikator	Sumber
GE1	Adanya kesetaraan gender dalam memilih jenjang karir di sebagai konsultan SAP	(Lestari 2019)
GE2	Mahasiswa perempuan lebih antusias dalam berkarir sebagai konsultan SAP	
GE3	Mahasiswa laki-laki lebih cocok berkarir sebagai konsultan SAP	

6. Minat

Minat merujuk pada perasaan pilihan dan keterikatan terhadap suatu hal atau kegiatan, tanpa adanya tekanan atau perintah. Minat terkait dengan perasaan suka atau bahagia terhadap suatu objek. Pada dasarnya, minat adalah hasil penerimaan terhadap ikatan antara diri sendiri dan sesuatu yang berasal dari luar. Semakin kuat dan erat ikatan tersebut, semakin kuat pula minat yang muncul. Minat berpengaruh besar terhadap suatu pencapaian dalam pekerjaan, jabatan, atau karir (Astri Wulan 2017).

Variabel	Indikator	Sumber
Minat berkarir	Saya akan berkarir di bidang SAP.	(Astri Wulan dan Fitrawati 2017)
	Saya berencana untuk Berkarir di bidang SAP	
	Saya akan merekomendasikan orang lain untuk berkarir di bidang SAP	

3.4 Metode Analisis Data

Metode yang dipergunakan dalam analisis data penelitian ini adalah PLS (Partial Least Squares), salah satu bentuk dari SEM (*Structural Equation Modeling*), dengan memanfaatkan perangkat lunak SmartPLS 3.0. PLS dikenal sebagai metode analisis yang tangguh dan sering disebut sebagai pemodelan lunak karena mengeliminasi asumsi-asumsi regresi OLS (*Ordinary Least Square*), seperti keharusan data memiliki distribusi multivariat yang normal dan tidak ada multikolinearitas antara variabel eksogen (variabel independen) (Hair et al. 2019). Secara mendasar, PLS dikembangkan untuk menguji teori dan data yang tidak kuat, seperti sampel

yang terbatas atau adanya ketidaknormalan dalam data. Menurut Hair et al. (2019), SEM-PLS terdiri dari dua model, yakni model pengukuran (*outer models*) atau yang lebih dikenal sebagai model luaran, dan model struktural (*inner models*) atau yang lebih dikenal sebagai model dalam.

3.4.1 Model Pengukuran (*Outer Models*)

Pada SEM-PLS, model pengukuran (*outer models*) diimplementasikan untuk mengevaluasi kekuatan korelasi antara variabel laten (variabel endogen dan variabel eksogen) dengan indikator-indikator yang dioperasikan. Proses model pengukuran dalam SEM-PLS terdiri dari dua tahap, yaitu pengujian validitas dan pengujian reliabilitas.

1. Uji validitas

Dalam proses evaluasi validitas pada model pengukuran yang menggunakan indikator reflektif, dilibatkan uji validitas konvergen dan uji validitas diskriminan dari indikator yang membentuk variabel laten (variabel endogen atau tergantung dan variabel eksogen atau bebas). Prinsip uji validitas konvergen menyatakan bahwa indikator yang mengukur variabel laten harus memiliki hubungan yang signifikan satu sama lain. Uji validitas konvergen dapat dinilai berdasarkan nilai *loading factor* untuk setiap indikator. Nilai *loading factor* yang umumnya diterima dalam penilaian uji validitas konvergen adalah lebih dari 0,7, walaupun dalam tahap awal pengembangan, nilai *loading factor* antara 0,50 hingga 0,60 masih dapat diterima (Amaning et al. 2020). Namun, dalam penelitian ini, akan diterapkan nilai faktor loading yang melebihi 0,7. Selain itu, nilai Average Variance Extracted (AVE) yang dibutuhkan untuk uji validitas konvergen harus lebih besar dari 0,5. Uji validitas diskriminan dilakukan dengan prinsip bahwa indikator-indikator variabel laten yang berbeda seharusnya memiliki korelasi yang rendah. Untuk mengamati hal ini, diperlukan cross loading dengan nilai yang melebihi 0,7. Nilai ini harus lebih besar daripada korelasi variabel laten dengan indikator lainnya. Terdapat cara lain untuk menguji validitas diskriminan, yaitu dengan membandingkan akar kuadrat dari AVE dengan korelasi antara variabel laten. Menurut (Hair et al. 2019), hasil uji validitas diskriminan yang baik akan terlihat ketika akar kuadrat dari AVE pada setiap variabel laten melebihi korelasi dengan variabel laten lainnya (Hair et al. 2019).

2. Uji reliabilitas

Untuk mengevaluasi reliabilitas dari suatu variabel laten, fokus diberikan pada uji reliabilitas. Pada model pengukuran dengan indikator reflektif, terdapat beberapa kriteria yang menentukan apakah uji reliabilitas tersebut baik. Salah satunya adalah dengan mengaplikasikan nilai *Cronbach's alpha* dan *composite reliability* yang sebaiknya mencapai nilai di atas 0,7 (Hair et al. 2019).

3.4.2 Model Struktural (*Inner Models*)

Dalam SEM-PLS, model struktural (*model inner*) digunakan untuk memvisualisasikan intensitas hubungan (*paths*) antar variabel tersembunyi (Hair et al. 2019). Dalam analisis SEM-PLS, model struktural dievaluasi melalui dua tahap, yakni *coefficient of determination* (R^2) dan *path coefficient*.

1. *Coefficient of Determination* (R^2)

Pendekatan struktural dimulai dengan menguji tingkat keakuratan prediksi model struktural dengan melihat nilai koefisien determinasi (R^2) pada variabel laten endogen (variabel dependen). Penggunaan R^2 dalam penjelasan pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen berfokus untuk menentukan apakah pengaruh tersebut memiliki konsekuensi yang akseptasi (Furadantin 2018). Dalam riset yang diterapkan oleh Hair et al. (2019), ditemukan bahwa nilai R^2 sebesar 0,75, 0,50, atau 0,25 pada variabel laten endogen dapat mengindikasikan kekuatan, kecukupan, atau kelemahan model tersebut.

2. *Path Coefficients*

Penggunaan *Path coefficients* dalam riset variabel laten adalah untuk mengindikasikan sejauh mana hipotesis berperan atau memengaruhi variabel tersebut. Koefisien jalur dinormalisasi dalam kisaran -1 hingga +1. Ketika terdapat 46 nilai koefisien yang mendekati +1, itu mengindikasikan adanya korelasi positif yang kuat, sedangkan nilai koefisien mendekati -1 mengindikasikan adanya korelasi negatif yang kuat (Hair et al. 2019).

Setelah mengidentifikasi konsekuensi dalam hubungan hipotesis tersebut, tahap berikutnya yakni mengevaluasi signifikansi untuk mengindikasikan apakah ada konsekuensi yang akseptasi pada hipotesis riset yang menghubungkan variabel laten melalui *metode bootstrapping*. *Metode bootstrapping* digunakan untuk melakukan

pengambilan sampel ulang pada dataset (Hair et al. 2019). Untuk menguji signifikansi hubungan dalam hipotesis tersebut, kita dapat membandingkan *p-value* dengan tingkat signifikansi yang telah ditetapkan. Tingkat signifikansi yang dioperasikan dalam riset ini adalah 5%. Hipotesis akan diterima jika *p-value* yang dihasilkan lebih kecil dari 5% ($p\text{-value} < 0,05$). Sebaliknya, hipotesis akan ditolak jika *p-value* yang dihasilkan lebih besar dari 5% ($p\text{-value} > 0,05$).

3.5 Formulasi Hipotesis

3.5.1 Lingkungan Kerja

$H_{o1} > 0,05$: Faktor lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh positif terhadap minat mahasiswa berkarir sebagai konsultan SAP.

$H_{a1} \leq 0,05$: Faktor lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap minat mahasiswa berkarir sebagai konsultan SAP.

3.5.2 Pengakuan Profesional

$H_{o1} > 0,05$: Faktor pengakuan profesional tidak memiliki pengaruh positif terhadap minat mahasiswa berkarir sebagai konsultan SAP.

$H_{a1} \leq 0,05$: Faktor pengakuan profesional memiliki pengaruh positif terhadap minat mahasiswa berkarir sebagai konsultan SAP.

3.5.3 Pertimbangan Pasar Kerja

$H_{o1} > 0,05$: Faktor pertimbangan pasar kerja tidak memiliki pengaruh positif terhadap minat mahasiswa berkarir sebagai konsultan SAP.

$H_{a1} \leq 0,05$: Faktor pertimbangan pasar kerja memiliki pengaruh positif terhadap minat mahasiswa berkarir sebagai konsultan SAP.

3.5.4 Gaji

$H_{o1} > 0,05$: Faktor gaji tidak memiliki pengaruh positif terhadap minat mahasiswa berkarir sebagai konsultan SAP.

$H_{a1} \leq 0,05$: Faktor gaji memiliki pengaruh positif terhadap minat mahasiswa berkarir sebagai konsultan SAP.

3.5.5 Gender

$H_{o1} > 0,05$: Faktor gender tidak memiliki pengaruh positif terhadap minat mahasiswa berkarir sebagai konsultan SAP.

$H_{a1} \leq 0,05$: Faktor gender memiliki pengaruh positif terhadap minat mahasiswa berkarir sebagai konsultan SAP.



BAB 4

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dioperasikan oleh peneliti pada penelitian ini yaitu dengan membagikan kuesioner secara *online* melalui *link google forms* kepada alumni Universitas Islam Indonesia jurusan akuntansi yang sudah bekerja di bidang SAP. Adapun hasil data yang diperoleh tersebut diringkas dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.1

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Kuesioner yang diterima	106	100%
Kuesioner yang tidak layak	0	0%
Kuesioner yang memenuhi kriteria	106	100%

Berdasarkan tabel 4.1, kuesioner yang diterima peneliti yaitu sebanyak 106 buah dengan persentase 100%. Tidak ditemukan kuesioner yang tidak memenuhi kriteria yang telah ditetapkan oleh peneliti. Sehingga kuesioner yang digunakan untuk diteliti lebih lanjut yaitu sebanyak 106 buah dengan persentase 100%.

4.2 Karakteristik Responden

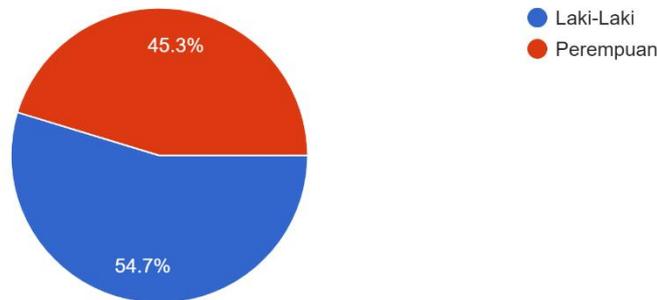
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2

Data Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	58	54,7 %
Perempuan	48	45,3%
Total	106	100%

Jenis kelamin
106 responses



Berdasarkan hasil data yang tercatat dalam Tabel 4.2, ditemukan bahwa terdapat 58 partisipan yang berjenis kelamin laki-laki, yang mewakili persentase sebesar 54,7%. Sementara itu, ada 48 partisipan yang berjenis kelamin perempuan, yang menyumbang persentase sebesar 45,7%. Dari keseluruhan jumlah partisipan sebanyak 106 orang dengan persentase 100%, dapat disimpulkan bahwa responden dalam riset ini didominasi oleh laki-laki.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tahun Lulus

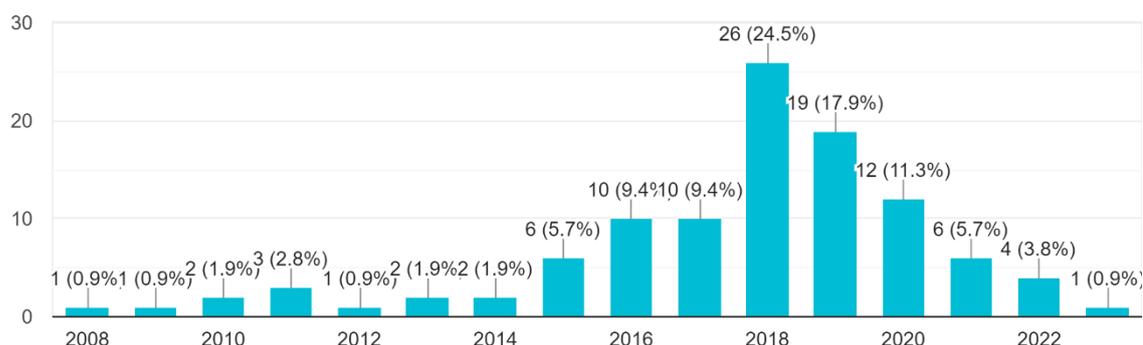
Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Tahun Lulus

Lulusan tahun	Jumlah	Persentase (%)
2008	1	0,9%
2009	1	0,9%
2010	2	1,9%
2011	3	2,8%
2012	1	0,9%
2013	2	1,9%
2014	2	1,9%
2015	6	5,7%
2016	10	9,4%

2017	10	9,4%
2018	26	24,5%
2019	19	17,9%
2020	12	11,3%
2021	6	5,7%
2022	4	3,8%
2023	1	0,9%
Total	106	100%

Lulusan tahun
106 responses



Merujuk data yang tertera pada Tabel 4.3, dari total 106 responden yang diambil sebagai sampel, alumni lulusan tahun 2018 menduduki peringkat teratas dengan jumlah responden terbanyak, yaitu 26 orang, yang menyumbang persentase sebesar 24,5% dari keseluruhan sampel. Lalu, lulusan tahun 2019 berada di urutan kedua dengan jumlah responden sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 17,9%, lulusan tahun 2020 dengan jumlah responden sebanyak 12 orang dengan persentase 11,3%, lulusan tahun 2016 dan 2017 dengan jumlah responden masing-masing tahun sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 9,4%, lulusan tahun 2015 dan 2021 dengan jumlah responden setiap tahun lulus sebanyak 6 orang dengan persentase 5,7%, lulusan tahun 2022 dengan jumlah responden 4 orang dengan jumlah persentase sebesar 3,8%, lulusan tahun 2011 dengan jumlah responden sebanyak 3 orang

dengan persentase sebesar 2,8%, lulusan tahun 2010, 2013, dan 2014 dengan jumlah responden masing-masing setiap tahun lulus sebanyak 2 orang dengan persentase 1,9% dan di urutan terakhir yaitu lulusan tahun 2008, 2009, 2012, dan 2023 dengan jumlah responden sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 0,9% di setiap tahun lulus.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Usia

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Usia

Kelompok usia	Jumlah	Persentase (%)
20-22 tahun	10	9,4%
22-25 tahun	48	45,3
26-28 tahun	30	28,3
Lebih dari 28 tahun	18	17%
Total	106	100%

4.3 Analisis Deskriptif Statistik

Mengilustrasikan data keseluruhan yang diperoleh dari tanggapan responden terhadap riset ini, analisis deskriptif statistik diaplikasikan. Data tersebut berkaitan dengan pendapat atau persepsi masing-masing responden terhadap variabel yang sedang diteliti, dengan skala penilaian dari 1 (sangat setuju) hingga 6 (sangat tidak setuju) di mana setiap poin memiliki nilai interval yang dapat diukur.

Dalam riset ini, diaplikasikan statistik deskriptif yang meliputi nilai terendah, nilai tertinggi, nilai rata-rata, dan deviasi standar. Tabel 4.5 memuat ikhtisar hasil pengujian statistik deskriptif yang telah diaplikasikan pada riset ini.

Tabel 4.5
Hasil Pengujian Deskriptif Statistik

Variabel	n	Min	Max	Mean	Std. Dev
Lingkungan Kerja	106	12	24	4.934	0.834
Pengakuan profesional	106	5	18	4.887	1.042

Pertimbangan Pasar Kerja	106	5	18	4.855	0.955
Gaji	106	6	18	4.516	0.942
Gender	106	6	18	4.679	0.816

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, hasil dari pengujian deskriptif statistik untuk masing-masing variabel pada penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut.

1. Lingkungan Kerja (LK)

Dari total respon yang diperoleh dari 106 partisipan terkait variabel lingkungan kerja, nilai terendah yang diberikan adalah 6, sementara nilai tertinggi adalah 24. Kedua nilai tersebut memvisualisasikan rentang penilaian yang diberikan oleh partisipan terhadap variabel lingkungan kerja. Secara keseluruhan, nilai rata-rata yang diperoleh adalah 4.934, mengindikasikan bahwa partisipan cenderung setuju terhadap variabel lingkungan kerja. Selain itu, standar deviasi sebesar 0.834 mengindikasikan sejauh mana data tersebar pada variabel lingkungan kerja.

2. Pengakuan Profesional

Dari total 106 responden yang memberikan tanggapan terhadap variabel pengakuan profesional, terdapat rentang nilai antara 5 hingga 18. Rentang tersebut mengindikasikan bahwa penilaian terendah yang diberikan oleh responden adalah 5, sedangkan penilaian tertinggi mencapai 18 terhadap variabel pengakuan profesional. Dalam hal ini, nilai rata-rata yang dihasilkan adalah sebesar 4.887, mengindikasikan bahwa secara umum responden setuju dengan variabel pengakuan profesional. Selain itu, standar deviasi sebesar 1.042 mengindikasikan tingkat penyebaran data pada variabel pengakuan profesional.

3. Pertimbangan Pasar Kerja

Dari seluruh tanggapan yang diperoleh dari 106 responden terkait variabel pertimbangan pasar kerja, terdapat rentang nilai antara 5 hingga 18. Penilaian terendah yang diberikan oleh responden adalah 5, sementara penilaian tertinggi yang diberikan adalah 18 terkait pertimbangan pasar kerja. Nilai rata-rata yang dihasilkan adalah 4.855, mengindikasikan bahwa rata-rata responden cenderung setuju dengan variabel pertimbangan pasar kerja. Dalam hal penyebaran data pada variabel pertimbangan pasar kerja, nilai standar deviasi yang diperoleh adalah 0.955.

4. Gaji

Dari total respons yang diterima dari 106 responden mengenai variabel gaji, terdapat nilai minimum sebesar 6 dan nilai maksimum sebesar 18. Nilai-nilai ini mencerminkan bahwa responden memberikan penilaian terendah 6 dan penilaian tertinggi 18 terkait dengan gaji. Secara rata-rata, responden menunjukkan tingkat persetujuan yang tinggi terhadap variabel gaji dengan nilai rata-rata sebesar 4.516. Selain itu, ukuran penyebaran data pada variabel gaji dapat diinterpretasikan dari nilai standar deviasi sebesar 0.942.

5. Gender

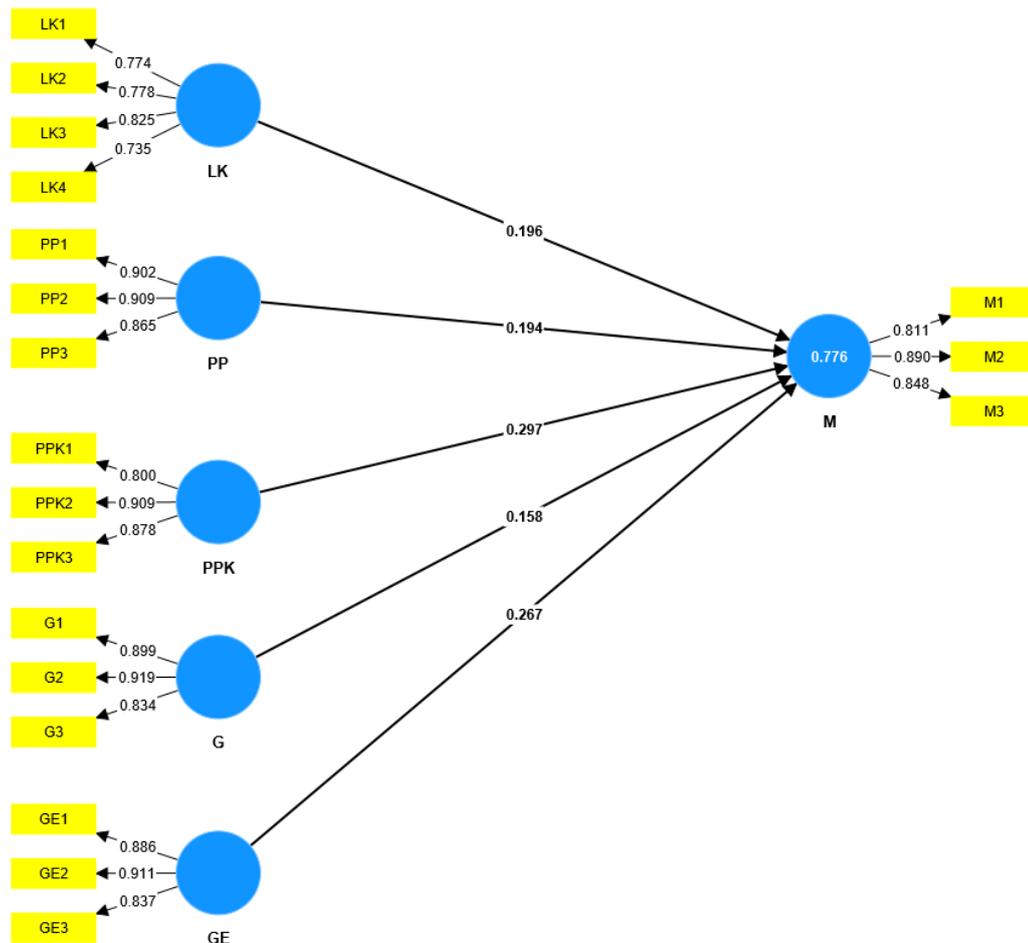
Berdasarkan tanggapan dari 106 responden terhadap variabel gender, terdapat rentang nilai antara 6 hingga 18. Nilai 6 merupakan penilaian terendah yang diberikan oleh responden, sedangkan nilai 18 merupakan penilaian tertinggi terhadap gender. Rata-rata nilai tanggapan yang dihasilkan adalah 4.679, menunjukkan bahwa secara umum responden setuju terhadap variabel gender. Standar deviasi sebesar 0.816 mengindikasikan tingkat penyebaran data pada variabel gender sebesar 0.816.

4.4 Analisis Data

SmartPLS 4 merupakan pengujian yang dilakukan penulis dalam penelitian ini. outer model (uji model pengukuran) dan inner model (uji model struktural) merupakan tahapan yang dilakukan demi menganalisis

4.4.1 Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi model pengukuran (*outer model*) pada metode analisis PLS-SEM bertujuan untuk membuktikan validitas data dan estimasi reliabilitas instrumen (Hair et al. 2019). Penelitian ini terdiri dari 5 variabel pengukuran Minat Mahasiswa Berkarir sebagai Konsultan SAP, yaitu (1) Lingkungan Kerja, (2) Pengakuan Profesional, (3) Pertimbangan Pasar Kerja, (4) Gaji dan (5) Gender. Pada evaluasi *outer model* dilakukan pengujian *convergent validity*, *discriminant validity* dan *internal consistency reliability*. Evaluasi outer model didasarkan pada nilai *cut-off point* pada metode analisis PLS-SEM. Gambar 1 merupakan hasil pengujian *outer model* pada output PLS Algorithm pada software SmartPLS.



Gambar 1. Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

4.4.2 Uji Validitas

1. Uji *Konvergen Validity*

Nilai *convergent validity* adalah nilai *loading factor* pada variabel laten dengan variabel-variabelnya. *Convergent validity* dinilai berdasarkan korelasi antara *item score* dengan *construct score* yang dihitung dengan PLS-SEM (Hair et al. 2019). Konstruk dapat memiliki nilai validitas yang baik ketika nilai *loading factor* lebih dari 0,70 dan nilai AVE lebih dari 0,50 (. Tabel 4.6 merupakan hasil pengujian *convergent validity*, *reliability*, dan AVE pada *output* PLS Algorithm.

Tabel 4.6 Hasil Pengujian *Convergent Validity*, dan *Reliability*

No	Variabel	Konstruk	Convergent Validity		Internal Consistency Reliability		
			FL (>0.70)	AVE (>0.50)	CA (>0.70)	rho_A (>0.70)	CR (>0.70)
1	Gaji	G1	0.8990	0.7828	0.8623	0.8870	0.9152
2		G2	0.9188				
3		G3	0.8343				
4	Gender	GE1	0.8865	0.7723	0.8533	0.8702	0.9104
5		GE2	0.9113				
6		GE3	0.8370				
7	Lingkungan Kerja	LK1	0.7741	0.6063	0.7828	0.7856	0.8601
8		LK2	0.7781				
9		LK3	0.8251				
10		LK4	0.7347				
11	Minat Mahasiswa	M1	0.8113	0.7230	0.8078	0.8120	0.8866
12	Berkarir Konsultan	M2	0.8896				
13	SAP	M3	0.8481				
14	Pengakuan Profesional	PP1	0.9021	0.7961	0.8723	0.8770	0.9213
15		PP2	0.9087				
16		PP3	0.8653				
17	Pertimbangan Pasar Kerja	PPK1	0.7997	0.7458	0.8280	0.8340	0.8977
18		PPK2	0.9092				
19		PPK3	0.8781				

Berdasarkan Tabel 4.6, secara keseluruhan perolehan nilai *loading factor* pada setiap item di atas >0,70 (0,7347-LK4 sampai 0,9188-G2). Nilai *average extracted variance* (AVE) pada setiap variabel memiliki nilai di atas 0,50 (0,6063 sampai 0,7961). Maka dapat disimpulkan bahwa setiap butir dan indikator pada instrumen telah memenuhi persyaratan validitas konvergen.

Koefisien *loading factor* secara keseluruhan diperoleh nilai 0,7347 (LK4) sampai 0,9188 (G2). Hal ini diartikan bahwa tingkat hubungan antara indikator dengan item dapat dijelaskan sebesar 73,47% sampai 91,88%. Berdasarkan nilai koefisien faktor loading, faktor yang paling dominan mewakili pengukuran Minat Mahasiswa Berkarir sebagai Konsultan SAP yaitu butir G2 dengan pernyataan Saya akan memilih berkarir sebagai konsultan SAP karena adanya jaminan dana pensiun pada variabel Gaji sebesar 91,88%. Sedangkan butir terlemah dalam mengukur Minat Mahasiswa Berkarir sebagai Konsultan SAP yaitu LK4 dengan pernyataan Saya merasa berkarir sebagai konsultan SAP akan memberikan hasil yang lebih baik. pada variabel Lingkungan Kerja sebesar 73,47%.

1. Pada variabel Pengakuan Profesional, indikator yang paling kuat mendukung Minat Mahasiswa Berkarir sebagai Konsultan SAP yaitu pada konstruk PP2 (0.9087 atau 90.87%) dengan pernyataan Berkarir sebagai konsultan SAP membutuhkan keahlian tertentu untuk mencapai kesuksesan. Dan paling lemah adalah PP3 (0,8653 dan 86,30%) dengan pernyataan Adanya pengakuan profesional dalam pekerjaan apabila saya berkarir menjadi konsultan SAP.
2. Pada variabel Pertimbangan Pasar Kerja indikator yang paling kuat mendukung Minat Mahasiswa Berkarir sebagai Konsultan SAP yaitu pada konstruk PPK2 (0.9092 atau 90.92%) dengan pernyataan Saya merasa lowongan kerja sebagai konsultan SAP mudah diakses/diketahui, dan paling lemah adalah PPK1 (0,7997 dan 79,97%) dengan pernyataan Saya memilih berkarir sebagai konsultan SAP karena akan memberikan jaminan kerja (tidak mudah di PHK).
3. Pada variabel Lingkungan Kerja indikator yang paling kuat mendukung Minat Mahasiswa Berkarir sebagai Konsultan SAP yaitu pada konstruk LK3 (0.8251 atau 82,51%) dengan pernyataan Peluang kerja yang cukup besar ketika memilih berkarir sebagai konsultan SAP. dan paling lemah adalah LK4 (0,7347 dan 73,47%) dengan pernyataan Saya merasa berkarir sebagai konsultan SAP akan memberikan hasil yang lebih baik.
4. Pada variabel Gaji indikator yang paling kuat mendukung Minat Mahasiswa Berkarir sebagai Konsultan SAP yaitu pada konstruk G2 (0.9188 atau 91.88%) dengan pernyataan Saya akan memilih berkarir sebagai konsultan SAP karena adanya jaminan dana pensiun dan paling lemah adalah G3 (0,8343 dan 83,43%) dengan pernyataan Saya akan memilih berkarir sebagai konsultan SAP karena adanya potensi kenaikan gaji yang besar sesuai dengan pengalaman.

5. Pada variabel Gender indikator yang paling kuat mendukung Minat Mahasiswa Berkarir sebagai Konsultan SAP yaitu pada konstruk GE2 (0.9113 atau 91.13%) dengan pernyataan Mahasiswa perempuan lebih antusias dalam berkarir sebagai konsultan SAP dan paling lemah adalah GE3 (0,8370 dan 83,70%) dengan pernyataan Mahasiswa laki-laki lebih cocok berkarir sebagai konsultan SAP.

2. Uji *Discriminant Validity*

Selanjutnya evaluasi *outer model* dengan menguji validitas diskriminan dengan melihat nilai *fornell larcker* yang ditunjukkan pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7. *Discriminant Validity: Fornell larcker*

Variabel	G	GR	LK	MM	PP	PPK
Gaji	0.885					
Gender	0.400	0.879				
Lingkungan Kerja	0.483	0.549	0.779			
Minat Mahasiswa Berkarir	0.593	0.687	0.738	0.850		
Pengakuan Profesional	0.429	0.502	0.670	0.689	0.892	
Pertimbangan Pasar Kerja	0.507	0.513	0.638	0.744	0.544	0.864

Nilai *Fornell Larcker* dijelaskan dengan melihat nilai korelasi variabel laten itu sendiri dengan nilai korelasi variabel laten lainnya. Berdasarkan Tabel 4.7, keseluruhan nilai *fornell-larcker* berkisar antara 0.400 sampai 0.892. Nilai korelasi variabel Gaji → Gaji memiliki nilai 0,885 lebih tinggi dari nilai korelasi Gaji dengan variabel lain (Gender-0,400; Lingkungan Kerja-0,483; Minat Siswa-0,593; Pengakuan Profesional-0,429; Pertimbangan Pasar Kerja-0,507). Demikian seterusnya untuk penilaian korelasi terhadap variabel lainnya. Sehingga dapat dijelaskan bahwa *Fornell Larcker* terhadap korelasi seluruh variabel dalam instrumen data penelitian ini telah memenuhi syarat uji validitas diskriminan dalam mengukur pengukuran Minat Mahasiswa Berkarir sebagai Konsultan SAP.

4.4.3 Uji Reliabilitas

Disamping uji validitas konstruk, dilakukan juga estimasi pengujian konsistensi reliabilitas yang diukur menggunakan pendekatan yaitu *composite reliability* (CR) dan *cronbach's alpha* (CA). Tabel 4.8 merupakan hasil pengujian *internal consistency reliability* dan *cronbach's alpha* dari output PLS *Algorithm SmartPLS*.

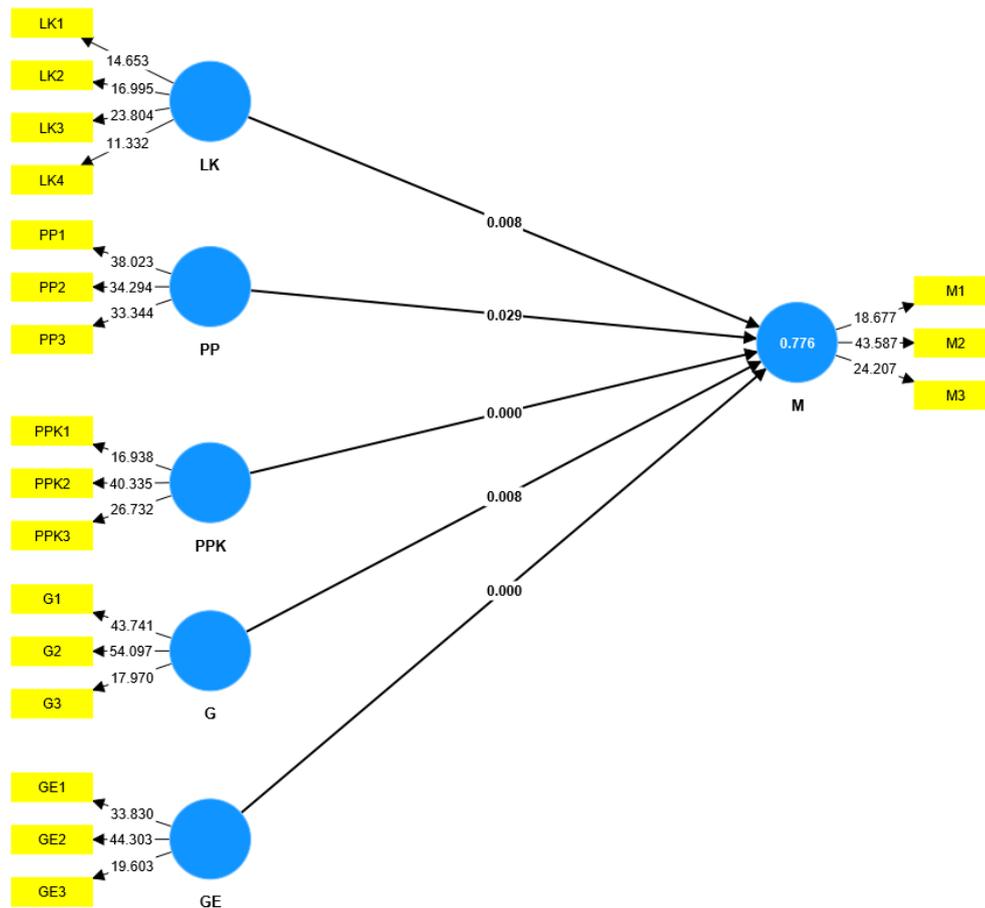
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Gaji	0.862	0.887
Gender	0.853	0.870
Lingkungan Kerja	0.783	0.786
Minat	0.808	0.812
Pengakuan Profesional	0.872	0.877
Perimbangan Pasar Kerja	0.828	0.834

Variabel dinyatakan reliabel jika memiliki nilai CA dan CR di atas 0,70. Dari hasil output SmartPLS pada Tabel 4.8 menunjukkan bahwa semua konstruksi memiliki nilai CA (0,7828- Lingkungan Kerja hingga 0,8723-Pengakuan Profesional), rho_A (0,7856- Lingkungan Kerja hingga 0,8870- Pengakuan Profesional), dan CR (0,8601- Lingkungan Kerja hingga 0,9213- Pengakuan Profesional) secara keseluruhan, yaitu >0,70. Dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian memiliki reliabilitas yang baik dalam mengukur pengukuran kualitas Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir sebagai Konsultan SAP.

4.5 Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Tahap awal analisis model struktural adalah dengan melihat nilai *determination* (R^2) dan *path coefficient* (pengujian pengaruh antar variabel dan indikator). R-square menggambarkan jumlah varian konstruk yang dijelaskan oleh model (Hair et al. 2019). Gambar 2 merupakan hasil pengujian *outer model* pada output *Bootstrapping SmartPLS*.



Gambar 2. Pengujian Model Struktural (Inner Model)

4.5.1 Uji Goodness-fit Model

Tabel 4.9. Nilai R-square

	R-square	R-square Adjusted
Minat Berkarir (Y)	0.776	0.765

Berdasarkan nilai R^2 pada variabel pada tabel 4.9 Minat Mahasiswa Berkarir memperoleh nilai R^2 sebesar 0,776 artinya variabel Minat Mahasiswa Berkarir dapat diungkapkan sebesar 77,60% dari pengaruh variabel Gaji, Gender, Lingkungan Kerja, Pengakuan Profesional, dan Pertimbangan Pasar Kerja secara bersamaan, dan sisanya yaitu 22,40% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

4.5.1 Uji Hipotesis

Hypothesis testing pada penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh variabel terhadap kualitas Minat Mahasiswa Berkarir sebagai Konsultan SAP. Analisis jalur (*path analysis*) ditunjukkan dari nilai signifikansi statistik (T -statistics) lebih besar nilai T -table dengan (α 0.05; t -table 1,96) untuk pengaruh signifikansi variabel, dan nilai β -values

menunjukkan arah pengaruh positif atau negatif (Hair et al. 2019). Nilai-nilai hasil signifikansi dapat dilihat pada Tabel 4.10

Tabel 4.10 Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Path Analysis	β-values	Sample Mean (M)	Std.	T-Statistics	P-Values	Decision
H1	Lingkungan Kerja -> Minat Mahasiswa Berkarir	0.196	0.187	0.073	2.698	0.007	Didukung
H2	Pengakuan Profesional -> Minat Mahasiswa Berkarir	0.194	0.220	0.083	2.324	0.021	Didukung
H3	Pertimbangan Pasar Kerja -> Minat Mahasiswa Berkarir	0.297	0.286	0.076	3.900	0.000	Didukung
H4	Gaji -> Minat Mahasiswa Berkarir	0.158	0.155	0.059	2.699	0.007	Didukung
H5	Gender -> Minat Mahasiswa Berkarir	0.267	0.262	0.061	4.372	0.000	Didukung

Berdasarkan Tabel 4.10 nilai T-statistics menjelaskan hipotesis dapat diterima jika memiliki nilai di atas 1,96 sedangkan nilai koefisien β -values menunjukkan arah pengaruh positif atau negatif. Hipotesis H1 (Lingkungan Kerja -> Minat Mahasiswa) memperoleh nilai β -values = 0,196 (desimal positif), T-statistics = 2.698 (>1,96) dan P-values = 0,007 (<0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Minat Mahasiswa Berkarir sebagai Konsultan SAP (KPKM). Selanjutnya Hipotesis H1 sampai H5 dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan dalam pengaruhnya terhadap Minat Mahasiswa Berkarir sebagai Konsultan SAP.

Dalam hal nilai β -values, nilai tertinggi diperoleh pada variabel Pertimbangan Pasar Kerja sebesar 0,297, sehingga variabel Pertimbangan Pasar Kerja memberikan sumbangan terbesar dalam memengaruhi dalam meningkatkan pengukuran Minat Mahasiswa Berkarir sebagai Konsultan SAP. Sedangkan nilai β -values terendah diperoleh pada variabel Gaji sebesar 0,158,

meskipun variabel Gaji berpengaruh secara positif dan signifikan untuk meningkatkan Minat Mahasiswa Berkarir sebagai Konsultan SAP tetapi variabel Gaji memberikan sumbangan terkecil dalam memengaruhi Minat Mahasiswa Berkarir sebagai Konsultan SAP.

4.5.3 Pembahasan Hipotesis

4.5.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Berkarir Sebagai Konsultan SAP

Dari hasil pengujian hipotesis diatas, terdapat pengaruh lin terhadap minat mahasiswa berkarir sebagai konsultan SAP, dengan nilai *original sample* sebesar 0,187 sehingga hubungan kedua variabel antara lingkungan kerja dan minat mahasiswa berkarir sebagai konsultan SAP searah. Nilai *p-value* yang dihasilkan 0,007 atau lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 atau 5% sehingga kedua variabel memiliki pengaruh yang signifikan. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa faktor lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai konsultan SAP, sehingga **H1 diterima**.

Berdasarkan hasil penelitian ini berhasil membuktikan bahwa teori TRA (*Theory Reasoned Action*). Dalam teori TRA menyatakan bahwa perilaku seseorang dapat ditentukan oleh niat. Niat itu sendiri ditentukan oleh dua hal yaitu sikap dan norma-norma subjektif mereka terhadap perilaku. Dengan lingkungan kerja yang kompetitif dan sehat, maka dapat memberikan pandangan yang baik bagi mahasiswa untuk berkarir sebagai SAP konsultan semakin meningkat. Hal tersebut membuktikan bahwa faktor lingkungan kerja menjadi salah satu faktor pertimbangan mahasiswa dalam berkarir sebagai konsultan SAP.

Berdasarkan hasil uji diatas faktor lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai konsultan SAP. Seperti halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh (Zen et al. 2021) dan (Kevy et al. 2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karir. Maka dari itu faktor lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa berkarir sebagai konsultan SAP

4.5.3.2 Pengaruh Pengakuan Profesional Terhadap Minat Mahasiswa Berkarir Sebagai Konsultan SAP

Dari hasil pengujian hipotesis diatas, terdapat pengaruh pengakuan profesional terhadap minat mahasiswa berkarir sebagai konsultan SAP, dengan nilai *original sample* sebesar 0,283 sehingga hubungan kedua variabel antara pengakuan profesional dan minat mahasiswa berkarir sebagai konsultan SAP searah. Nilai *p-value* yang dihasilkan 0,021 atau lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 atau 5% sehingga kedua variabel memiliki pengaruh yang signifikan. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa faktor pengakuan profesional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai konsultan SAP, sehingga **H2 diterima**.

Berdasarkan hasil penelitian ini berhasil membuktikan bahwa teori TRA (*Theory Reasoned Action*). Dalam teori TRA menyatakan bahwa perilaku seseorang dapat ditentukan oleh niat. Niat itu sendiri ditentukan oleh dua hal yaitu sikap dan norma-norma subjektif mereka terhadap perilaku. Hal tersebut membuktikan bahwa faktor lingkungan kerja menjadi salah satu faktor pertimbangan mahasiswa dalam berkarir sebagai konsultan SAP. Pengakuan terhadap prestasi kerja dapat memberikan kontribusi dalam mengoptimalkan mutu pekerjaan yang dihasilkan serta memotivasi individu dalam meraih kemajuan karir yang lebih baik. Hal ini disebabkan oleh peran profesi konsultan SAP yang memberikan kesempatan bagi individu untuk mengembangkan diri melalui penugasan di beragam tempat dan perusahaan dengan karakteristik dan kondisi yang berbeda. Sebagai seorang konsultan SAP, profesi ini memberikan kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan diri karena tugasnya melibatkan penugasan di berbagai tempat dan perusahaan dengan karakteristik dan kondisi yang beragam. Selain itu juga dengan pengakuan profesional tersebut mendorong mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai konsultan SAP.

Dari hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa terdapat pengaruh positif antara pengakuan profesional terhadap minat mahasiswa berkarir sebagai konsultan SAP. Hal tersebut sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Murdiawati 2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengakuan profesional dengan minat mahasiswa berkarir. Dengan demikian dalam penelitian ini faktor pengakuan profesional memiliki pengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai konsultan SAP.

4.5.3.3 Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Berkarir Sebagai Konsultan SAP

Dari hasil pengujian hipotesis diatas, terdapat pengaruh pertimbangan pasar kerja terhadap minat mahasiswa berkarir sebagai konsultan SAP, dengan nilai *original sample* sebesar 0,286 sehingga hubungan kedua variabel antara pertimbangan pasar kerja dan minat mahasiswa berkarir sebagai konsultan SAP searah. Nilai *p-value* yang dihasilkan 0,000 atau lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 atau 5% sehingga kedua variabel memiliki pengaruh yang signifikan. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa faktor pertimbangan pasar kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai konsultan SAP, sehingga **H3 diterima**.

Berdasarkan hasil penelitian ini berhasil membuktikan bahwa teori TRA (*Theory Reasoned Action*). Dalam teori TRA menyatakan bahwa perilaku seseorang dapat ditentukan oleh niat. Niat itu sendiri ditentukan oleh dua hal yaitu sikap dan norma-norma subjektif mereka terhadap perilaku. Pertimbangan mengenai kondisi pasar kerja menjadi hal yang penting, karena setiap jenis pekerjaan menawarkan peluang dan prospek yang berbeda. Profesi yang memiliki tingkat permintaan yang tinggi di pasar kerja akan lebih diminati dibandingkan dengan profesi yang memiliki permintaan yang rendah. Pertimbangan pasar kerja mencakup aspek-aspek seperti stabilitas kerja, aksesibilitas lowongan pekerjaan, dan ketersediaan peluang kerja yang luas. Mempertimbangkan kondisi pasar kerja dapat menjadi salah satu faktor yang mendorong mahasiswa untuk memilih karir sebagai konsultan SAP.

Dari hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini ditemukan bahwa adanya pengaruh positif antara pertimbangan pasar kerja terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai konsultan SAP. Hal tersebut juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Lestari 2019) yang menyatakan bahwa pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara pertimbangan pasar kerja terhadap minat mahasiswa berkarir sebagai konsultan SAP.

4.5.3.4 Pengaruh Gaji Terhadap Minat Mahasiswa Berkarir Sebagai Konsultan SAP

Dari hasil pengujian hipotesis diatas, terdapat pengaruh gaji terhadap minat mahasiswa berkarir sebagai konsultan SAP, dengan nilai *original sample* sebesar 0,155 sehingga hubungan kedua variabel antara gaji dan minat mahasiswa berkarir sebagai konsultan SAP searah. Nilai *p-value* yang dihasilkan 0,007 atau lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 atau 5% sehingga kedua variabel memiliki pengaruh yang signifikan. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa faktor gaji memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai konsultan SAP, sehingga **H4 diterima**.

Berdasarkan hasil penelitian ini berhasil membuktikan bahwa teori TRA (*Theory Reasoned Action*). Dalam teori TRA menyatakan bahwa perilaku seseorang dapat ditentukan oleh niat. Niat itu sendiri ditentukan oleh dua hal yaitu sikap dan norma-norma subjektif mereka terhadap perilaku. Gaji dalam suatu pekerjaan memang menjadi salah satu pertimbangan bagi calon pekerja untuk menentukan pilihan karir mereka. Tak bisa dipungkiri dengan memiliki *skill* dan kompetensi pada suatu bidang akan memengaruhi besarnya gaji yang diterima. Tak bisa dipungkiri dengan memiliki *skill* dan kompetensi pada suatu bidang akan memengaruhi besarnya gaji yang diterima. Dengan gaji yang sesuai bahkan bisa dibilang menjanjikan dapat menarik minat mahasiswa untuk berkarir sebagai konsultan SAP.

Dari hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini diketahui bahwa gaji memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa berkarir sebagai konsultan SAP. Gaji dalam hal ini merupakan imbalan atau penghargaan finansial yang diberikan oleh perusahaan terhadap pegawainya. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Handayani 2021) menyatakan bahwa gaji/penghargaan finansial memiliki pengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa. Maka dari itu dapat disimpulkan dalam penelitian kali ini bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaji terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai konsultan SAP.

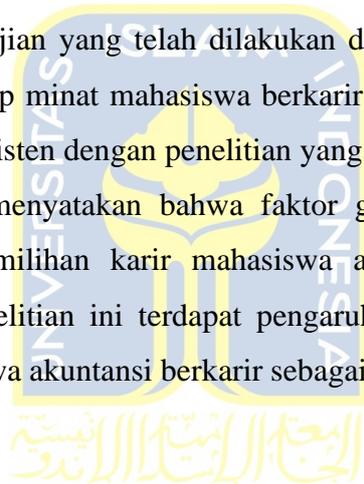
4.5.3.5 Pengaruh Gender Terhadap Minat Mahasiswa Berkarir Sebagai Konsultan SAP

Dari hasil pengujian hipotesis diatas, terdapat pengaruh gender terhadap minat mahasiswa berkarir sebagai konsultan SAP, dengan nilai *original sample* sebesar 0,262 sehingga hubungan kedua variabel antara gender dan minat mahasiswa berkarir sebagai konsultan SAP searah. Nilai *p-value* yang dihasilkan 0,000 atau lebih kecil dari tingkat

signifikansi 0,05 atau 5% sehingga kedua variabel memiliki pengaruh yang signifikan. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa faktor gender memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai konsultan SAP, sehingga **H5 diterima**.

Berdasarkan hasil penelitian ini berhasil membuktikan bahwa teori TRA dalam (*Theory Reasoned Action*). Dalam teori TRA menyatakan bahwa perilaku seseorang dapat ditentukan oleh niat. Niat itu sendiri ditentukan oleh dua hal yaitu sikap dan norma-norma subjektif mereka terhadap perilaku. Peran gender sangat berdampak pada setiap aktivitas manusia, dalam hal minat berkarir menjadi konsultan SAP banyak orang berpandangan bahwa perempuan tidak terlalu bagus dalam berprofesi sebagai konsultan SAP, sedangkan laki-laki lebih pantas berprofesi sebagai konsultan SAP dikarenakan jenis pekerjaan yang menyita waktu.

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa gender memiliki pengaruh positif terhadap minat mahasiswa berkarir sebagai konsultan SAP. Artinya Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Astri Wulan and Fitriawati 2017) yang menyatakan bahwa faktor gender memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi. Maka dari itu dapat disimpulkan dalam penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan antara gender terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai konsultan SAP.



BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini berjudul “FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI MINAT MAHASISWA AKUNTANSI BERKARIR SEBAGAI KONSULTAN SAP”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, pengakuan profesional, pertimbangan pasar kerja, gaji, dan gender terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai konsultan SAP. Populasi dalam penelitian ini yaitu alumni mahasiswa akuntansi Fakultas Bisnis Ekonomika UII yang telah bekerja dan memiliki pengalaman di bidang SAP/ERP sampel yang terkumpul sebanyak 106 responden dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Untuk melakukan analisis data pada penelitian kali ini menggunakan Smartpls 4. Hasil dari penelitian ini menunjukkan variabel lingkungan kerja, pengakuan profesional, pertimbangan pasar kerja, gaji dan gender memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai konsultan SAP.

Kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Faktor lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa berkarir sebagai konsultan SAP.
2. Faktor pengakuan profesional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai konsultan SAP.
3. Faktor pertimbangan pasar kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai konsultan SAP.
4. Faktor gaji memiliki pengaruh positif dan terhadap minat mahasiswa akuntansi berakhir sebagai konsultan SAP.
5. Faktor gender memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi berakhir sebagai konsultan SAP.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Selama peneliti melakukan penelitian, peneliti menyadari bahwa ada keterbatasan dan kekurangan dalam proses penelitian ini, sehingga berdampak pada hasil penelitian. Adapun keterbatasan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengambilan sampel/responden yang hanya terbatas terhadap alumni akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia (UII).
2. Penelitian atau kajian yang membahas tentang karir mahasiswa di bidang SAP khususnya Konsultan masih jarang ditemukan di Indonesia.
3. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini yaitu menggunakan google forms, maka dari itu jawaban yang didapat dari responden belum tentu menggambarkan keadaan yang sebenarnya.

5.3. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diharapkan faktor lingkungan kerja, pengakuan profesional, pertimbangan pasar kerja, gaji, dan gender dapat diteliti lebih lanjut pada penelitian selanjutnya yang akan membahas dengan pembahasan yang sama dengan penelitian ini. Mengingat lima faktor tersebut menjadi bahan pertimbangan mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai konsultan SAP.

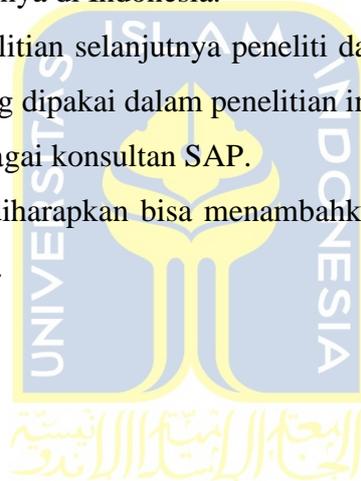
Pembelajaran pada perguruan tinggi yang telah mengadopsi mata kuliah SAP diharapkan terus dipertahankan dan ditingkatkan, melihat bahwa faktor lingkungan kerja, pengakuan profesional, pertimbangan pasar kerja, gaji, dan gender telah menjadi bahan pertimbangan mahasiswa dalam memilih karir.

Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan bahan masukan bagi perusahaan yang telah menggunakan atau mengimplementasikan aplikasi SAP dalam rekrutmen tenaga ahli dalam hal ini konsultan SAP. Dikarenakan dari hasil penelitian ditemukan bahwa faktor lingkungan kerja, pengakuan profesional, pertimbangan pasar kerja, gaji, dan gender menjadi bahan pertimbangan mahasiswa dalam memilih karir sebagai konsultan SAP.

5.4 Saran

Selama peneliti melakukan penelitian, peneliti menyadari bahwa ada keterbatasan dan kekurangan dalam proses penelitian ini. Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian, maka saran yang direkomendasikan untuk penelitian selanjutnya adalah:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengambil responden alumni yang sudah bekerja sebagai konsultan SAP dengan sampel yang lebih luas lagi. Dengan mencari informasi Universitas lain yang terdapat atau mengadopsi mata kuliah SAP.
2. Penelitian atau kajian yang membahas tentang karir sebagai konsultan SAP lebih diperbanyak lagi khususnya di Indonesia.
3. Diharapkan dalam penelitian selanjutnya peneliti dapat menambah faktor-faktor lain di luar faktor-faktor yang dipakai dalam penelitian ini yang dapat memengaruhi minat mahasiswa berkarir sebagai konsultan SAP.
4. Penelitian selanjutnya diharapkan bisa menambahkan metode wawancara agar hasil penelitian lebih objektif.

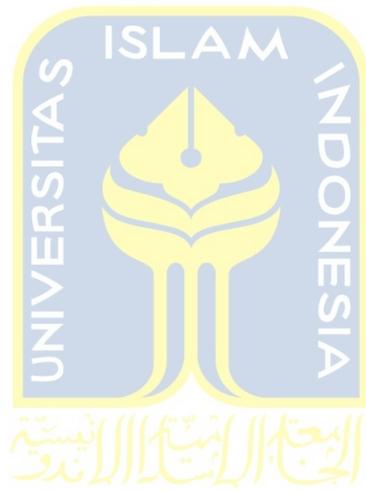


DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, P. M. (2015). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *Aswaja Pressindo*.
- Adam, Anokye M. 2020. "Sample Size Determination in Survei Research." *Journal of Scientific Research and Reports* (June): 90–97.
- Aisyah, Maulidyati, and Fira Fadilla Ramadhina. 2020. "Determinan Minat Mahasiswa Akuntansi Mengikuti Ujian Sertifikasi Internasional." *Proceeding of National Conferense on Accounting & Finance* 2(2016): 26–38.
- Akmila, Fitriati. 2011. "Knowledge Transfer in Erp Implementation: Universitas Islam Indonesia Story." *Jurnal Aplikasi Bisnis* 11(9): 1285.
- Amalia, Zen, and Achmad Fauzi. 2021. "Pada Mahasiswa Akuntansi Di Jakarta." *Jurnal Ilmiah Edunomika* 05(02): 1–20.
- Amaning, Newman, Reindolph Osei Anim, Alexander Kyere, and Godfred Peprah-Amankona. 2020. "Determinants of Career Intentions of Accounting Students." *International Business Research* 13(12): 14.
- Asmara, Rina Y, and Karina Ayu Ditriani. 2017. "Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Perkembangan Profesi Akuntans Di Indonesia." *Jurnal Akuntansi Bisnis* 2(1): 49–63.
- Asmoro, Tri Kusno Widi, Anita Wijayanti, and Suhendro Suhendro. 2016. "Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik." *Jurnal Akuntansi Manajerial (Managerial Accounting Journal)* 1(1): 88–98.
- Astri Wulan, Dary, and Ilyas Fitrawati. 2017. "Pengaruh Gender, Penghargaan Finansial Dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik Dan Non Akuntan Publik." *Jurnal Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bengkulu* 7(1): 51–60.
- Bhardwaj, Pooja. 2019. "Types of Sampling in Research." *Journal of the Practice of Cardiovascular Sciences* 5(3): 157.
- Candraning, Cynthia, and Rifqi Muhammad. 2017. "Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Minat Mahasiswa Bekerja Di Lembaga Keuangan Syariah." *Jurnal Ekonomi & Keuangan Islam* 3(2): 90–98.

- Ambar Nurrina. 2021. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Berkarir Di Bidang SAP/ERP". Fakultas Bisnis Ekonomika. Universitas Islam Indonesia.
- Furadantin, Natalia Ririn. 2018. "Analisis Data Menggunakan Aplikasi SmartPLS v.3.2.7 2018." *Academia (Accelerating the world's research)*: 1–8.
- Hair, Joseph F., Jeffrey J. Risher, Marko Sarstedt, and Christian M. Ringle. 2019. "When to Use and How to Report the Results of PLS-SEM." *European Business Review* 31(1): 2–24.
- Handayani, Fice, and Fice Handayani. 2021. "Pengaruh Gender, Penghargaan Finansial Dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Berkarir Menjadi Akuntan Publik Pada Mahasiswa Akuntansi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Balikpapan." *JSHP : Jurnal Sosial Humaniora dan Pendidikan* 5(2): 148–58.
- Hawani, Iga Putri, and Anisa Rahmayani. 2016. "Pengaruh Pengetahuan Mahasiswa Akuntansi Tentang Pajak Dan Audit Terhadap Minat Berkarir Di bidang Perpajakan Dan Audit (Survei Pada Mahasiswa Akuntansi Di Universitas Di Wilayah Jakarta Utara)." *Media Akuntansi Perpajakan* 1(1): 62–74.
- Joshi, Prem Lal. 2022. "A Conceptual Framework For The Factors Influencing The Accounting Students Career Choice As Public Accountants." *journal of accounting finance and auditing studies (JAFAS)*: 1–29.
- Kazi, Asma Shahid, and Abeeda Akhlaq. 2017. "Factors Affecting Students' Career Choice." *Journal of Research and Reflections in Education* (2): 187–96. <http://www.ue.edu.pk/jrre>.
- Kevy, Deo et al. 2022. "Akuntansi Terhadap Profesi Akuntan Publik." 14(2).
- Kusuma, Dermawan Hambara, and Abriyani Puspaningsih. 2016. "Model Penerimaan User Dalam Implementasi SAP (Systems Application and Product) Dengan Menggunakan Model UTAUT." *Jurnal Aplikasi Bisnis* 15(9): 1799–1822.
- Lestari, Laela Putri. 2019. "Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Pemilihan Profesi Akuntansi Oleh Mahasiswa Akuntansi." *JBE (Jurnal Bingkai Ekonomi)* 5(1): 28–42.
- Murdiawati, Dewi. 2020. "Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Di Surabaya Untuk Memilih Karir Menjadi Akuntan Publik." *Jurnal Akuntansi dan Pajak* 20(2): 248–56.

- Nainggolan, Edisah Putra, Maya Sari, M. Firza Alpi, and Jufrizen Jufrizen. 2020. "Model Faktor Determinan Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Konsultan Pajak Pada Universitas Swasta Di Kota Medan." *Jurnal Akuntansi dan Pajak* 21(01): 79–90.
- Rahmat, Fajar. 2013. Skripsi "Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi". Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang.
- Rahman, Fakung. 2018. "Evaluasi Penerapan Enterprise Resources Planning (Erp) Terhadap Penyajian Laporan Keuangan (Studi Kasus Di Pt. Surya Citra Televisi)." *KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang* 6(3): 109.
- Rosalina, Dhian, Kartika Yuliari, Warsani Purnamasari, and Muhammad Rizqi Zati. 2020. "Factors Affecting Intention in Accounting Study Program Students Choosing the Public Accountant Profession." *Jurnal Program Studi Akuntansi* 6(1): 86–95.
- Sari, Lilis Kurnia. 2016. "Pengaruh Nilai Intrinsik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, Dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Motivasi Pemilihan Karier Sebagai Akuntan (Studi Kasus Pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta)." *Science of Surveying and Mapping* 41(4): 187.
- Suyono, Nanang Agus. 2014. "Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik (Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi Unsiq)." *Jurnal PPKM II*: 69–83. <https://ojs.unsiq.ac.id/index.php/ppkm/article/view/235/112>.
- Wibisono, Setyawan. 2005. "Karakteristik ERP." *Jurnal Teknologi Informasi DINAMIK* X(3): 123088. <https://media.neliti.com/media/publications/243209-none-ee3ceac8.pdf>.
- Widianto, Andri, and Aryanto Aryanto. 2018. "Kajian Perilaku Pengguna (User) Terhadap Penggunaan Sistem Informasi Industri Kecil Menengah (SI-IKM) Kota Tegal." *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi* 4(1): 1.



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

FAKTORFAKTOR YANG MEMENGARUHI MINAT MAHASISWA AKUNTANSI BERKARIR SEBAGAI KONSULTAN SAP

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Perkenalkan saya Rizqi Kurnia Pratama, Mahasiswa Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia. Alhamdulillah pada saat ini sedang menyelesaikan Tugas Akhir dengan judul **“Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Minat Mahasiswa Berkarir Sebagai Konsultan SAP”**

Sehubungan dengan maksud tersebut, ditengah kesibukan anda, saya mohon ketersediaan waktu anda untuk mengisi kuesioner ini. Tidak ada jawaban benar atausalah untuk setiap pernyataan, yang diharapkan adalah jawaban yang sesuai dengankondisi yang anda alami.

Terdapat 6 skala dengan rentang 1-6 dengan keterangan sebagai berikut:

- 1: Sangat Tidak Setuju
- 2: Tidak Setuju
- 3: Agak Tidak Setuju
- 4: Agak Setuju
- 5: Setuju
- 6: Sangat Setuju

Jika ada pertanyaan terkait dengan kuesioner ini, anda dapat menghubungi saya di email dan whatsapp

19312338@students.co.id

08122788784 (WA)

Catatan: Seluruh data dan informasi responden akan dijaga kerahasiaannya

Terimakasih

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

A. Identitas Responden

Email :
Nama :
Nomor Hp :
Jenis Kelamin : 1. Laki-Laki

2. Perempuan

Kelompok Usia :

- Kurang dari 20 tahun
- 20-22 tahun
- 23-25 tahun
- 26-28 tahun
- Lebih dari 28 tahun

Perusahaan :

Posisi saat ini (Jabatan) :

Asal Universitas :

Sudah berapa lama kerja di bidang SAP :

- Kurang dari 1 tahun
- 1-2 tahun
- 2-3 tahun
- Lebih dari 3 tahun

Lingkungan Kerja

NO.

Indikator

1 2 3 4 5 6

1. Saya merasa ada persaingan yang tinggi antar karyawan yang berkarir sebagai konsultan SAP.
2. Saya merasa berkarir sebagai konsultan SAP memiliki sifat pekerjaan yang menantang/atraktif.
3. Saya merasa berkarir sebagai konsultan SAP memiliki sifat pekerjaan yang rutin.
4. Saya merasa berkarir sebagai konsultan SAP akan memberikan hasil yang lebih baik.

Pengakuan Profesional

No.	Indikator	1	2	3	4	5	6
1.	Berkarir sebagai konsultan SAP akan memberikan saya kesempatan untuk berkembang.						
2.	Berkarir sebagai konsultan SAP membutuhkan keahlian tertentu untuk mencapai kesuksesan.						
3.	Adanya pengakuan profesional dalam pekerjaan apabila saya berkarir menjadi konsultan SAP.						



Pertimbangan Pasar Kerja

No	Indikator	1	2	3	4	5	6
1.	Saya memilih berkarir sebagai konsultan SAP karena akan memberikan jaminan kerja (tidak mudah di PHK)						
2.	Saya merasa lowongan kerja sebagai konsultan SAP mudah diakses/diketahui.						
3.	Peluang kerja yang cukup besar ketika memilih berkarir sebagai konsultan SAP.						

Gaji

No.	Indikator	1	2	3	4	5	6
1.	Saya merasa berkarir sebagai konsultan SAP akan memberikan gaji awal yang tinggi.						
2.	Saya akan memilih berkarir sebagai konsultan SAP karena adanya jaminan dana pensiun.						
3.	Adanya potensi kenaikan gaji apabila saya berkarir sebagai konsultan SAP.						

Gender

No.	Indikator	1	2	3	4	5	6
1.	Adanya kesetaraan gender dalam memilih jenjang karir di sebagai konsultan SAP						
2.	Mahasiswa perempuan lebih antusias dalam berkarir sebagai konsultan SAP						
3.	Mahasiswa laki-laki lebih cocok berkarir sebagai konsultan SAP						

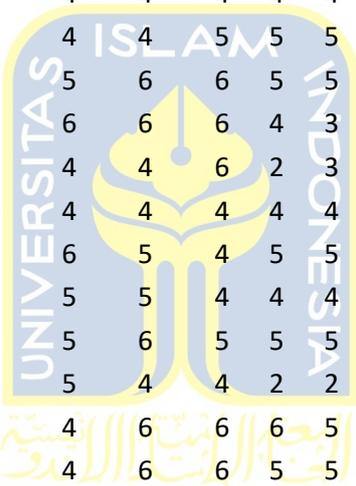
Minat

No.	Indikator	1	2	3	4	5	6
1.	Saya akan berkarir di bidang SAP.						
2.	Saya berencana untuk Berkarir di bidang SAP						
3.	Saya akan merekomendasikan orang lain untuk berkarir di bidang SAP						

Lampiran 2 Tabulasi Data

LK 1	LK 2	LK 3	LK 4	PP 1	PP 2	PP 3	PP K1	PP K2	PP K3	G 1	G 2	G 3	GE 1	GE 2	GE 3	M 1	M 2	M 3
6	5	6	4	5	5	5	4	4	4	6	5	4	4	3	3	5	5	5
6	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4
6	6	5	5	6	5	6	5	5	6	6	6	5	5	5	5	5	6	6
6	5	5	5	6	6	5	6	5	5	5	4	6	5	5	5	5	5	5
6	5	6	5	5	5	5	5	5	5	6	5	4	5	5	4	6	6	5
5	5	5	5	6	6	6	6	5	5	4	5	4	4	3	3	5	5	5
5	5	5	5	6	6	6	5	5	4	6	4	6	4	5	4	6	6	6
5	5	4	5	6	6	6	5	6	6	6	5	4	5	5	5	6	6	6
6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5
5	5	6	6	6	5	4	5	5	6	4	5	5	5	5	5	5	6	5
5	5	5	5	6	4	6	6	6	6	4	5	5	4	5	5	6	5	5
4	4	5	5	5	5	6	6	6	6	4	5	5	6	6	6	6	6	6
5	4	5	4	5	5	6	5	6	6	5	5	4	6	6	6	6	6	5
6	5	6	5	6	5	5	6	6	6	5	5	5	5	6	5	6	5	6
4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4
5	5	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	6	6	6	6	6	6	4	5	5	6	5	5	6	6	4
5	5	4	4	3	3	3	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4
5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5
3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3
3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3
4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4
4	5	5	4	4	4	5	3	4	3	5	5	4	5	5	5	5	6	4
5	5	5	5	6	6	5	5	5	5	5	5	4	5	5	6	5	5	5
5	6	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	4	5	5	6	6	5	5
6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	6	6	6

6	6	5	4	5	6	5	5	6	6	4	5	4	5	5	5	4	5	5
4	4	5	6	5	5	4	1	2	2	4	3	3	4	5	5	4	4	5
5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	5	6	6	6	6	6	6
6	6	5	4	3	3	5	6	5	4	3	3	3	6	6	6	5	6	6
5	4	5	6	6	4	5	4	6	6	4	5	4	4	4	4	4	5	5
6	6	5	4	6	6	5	5	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	6
5	5	6	4	6	6	4	5	5	6	6	6	6	5	5	5	5	5	6
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	6	5	5	4	2	6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	6
6	6	5	4	4	4	6	4	5	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	6	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	6	5	6
3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	6
6	6	6	5	6	5	6	4	5	6	2	4	3	5	4	5	5	5	6
6	6	5	4	5	5	6	6	6	6	5	5	5	5	5	4	6	6	6
5	5	4	6	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5
5	6	6	5	5	5	6	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5
5	5	6	6	2	1	5	5	6	6	5	5	5	5	6	6	6	5	6
5	4	4	5	4	4	5	6	6	6	4	3	2	5	4	4	6	6	5
6	5	5	6	6	6	5	4	4	6	2	3	2	4	6	6	4	5	5
5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5
3	4	5	6	5	5	5	6	5	4	5	5	2	4	4	4	6	5	4
5	5	6	5	5	6	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5
5	6	6	5	5	6	6	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	6	6
4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	2	2	2	5	5	5	4	5	4
4	5	6	4	2	2	1	4	6	6	6	5	5	4	4	4	5	5	6
6	5	6	6	5	5	6	4	6	6	5	5	4	5	6	5	5	6	6
5	4	4	5	6	6	5	1	5	4	4	5	6	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	3	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	6	5	4	4	5	5
5	6	6	6	5	5	6	5	6	6	6	6	6	5	6	6	5	6	6
6	5	5	6	5	5	5	6	5	5	6	6	5	5	4	5	6	6	5
6	4	5	5	6	6	5	4	5	6	5	5	6	5	5	4	4	6	5
3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4
6	5	6	5	6	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	6
5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	2	3	2	5	6	5	4	5
6	5	5	6	5	6	5	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6
5	4	6	4	6	5	5	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6
5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	6	6	5	5	4	4	5	5	5
5	6	6	5	5	5	5	6	5	6	6	6	5	6	4	5	5	6	6
6	5	5	5	6	5	5	5	5	6	5	6	5	5	4	6	5	5	6



4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4
5	5	6	6	5	6	6	5	5	5	4	4	4	6	5	4	6	5	5
6	6	6	6	5	6	5	6	5	5	5	4	4	6	6	5	5	6	6
5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	6	5	6	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6
5	6	5	5	5	5	6	5	4	5	6	6	6	5	6	6	5	6	6
5	5	6	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	4	5	5	6
6	5	5	5	5	6	6	6	5	5	5	6	5	6	5	6	4	6	5
6	5	6	6	6	6	5	6	5	5	5	5	5	5	5	6	5	6	6
5	6	6	5	6	6	5	5	4	4	6	5	5	5	5	5	5	5	6
5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4
4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
6	6	5	4	6	5	6	6	6	5	6	6	5	5	5	4	5	6	6
5	6	6	5	6	6	6	5	5	6	6	6	6	5	5	5	6	6	5
5	6	6	5	5	5	6	5	4	5	5	5	6	5	5	5	5	6	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5
6	4	5	5	6	6	6	6	5	6	6	4	4	5	5	6	6	5	6
5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	5	5	6	6	6	5	6
6	6	5	5	5	6	6	6	6	5	5	6	6	5	6	6	6	5	6
6	5	5	5	6	6	5	5	5	6	5	6	5	6	5	5	5	5	6
5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4
5	6	6	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	4	6	5	5
5	5	6	6	5	6	6	6	6	6	5	5	4	5	4	4	4	6	5
6	6	5	5	5	5	6	6	6	6	5	5	5	4	4	4	4	5	6
6	5	5	5	6	6	6	6	6	5	5	5	4	5	5	4	5	6	6
5	6	5	4	6	6	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	6	6
5	6	5	5	5	5	5	6	6	5	5	5	5	4	5	6	5	6	6
6	4	5	6	5	6	5	5	4	5	5	5	4	4	5	3	5	6	6
5	6	6	5	6	6	6	6	5	5	6	5	5	4	5	3	5	6	6
3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3

Lampiran 3 Hasil Uji Deskriptif

Variabel	n	Min	Max	Mean	Std. Dev
----------	---	-----	-----	------	----------

Lingkungan Kerja	106	12	24	4.934	0.834
Pengakuan profesional	106	5	18	4.887	1.042
Pertimbangan Pasar Kerja	106	5	18	4.855	0.955
Gaji	106	6	18	4.516	0.942
Gender	106	6	18	4.679	0.816

Lampiran 4 Hasil Outer Model

1. konvergen validity

No	Variabel	Konstruk	Convergent Validity		Internal Consistency Reliability		
			FL (>0.70)	AVE (>0.50)	CA (>0.70)	rho_A (>0.70)	CR (>0.70)
1	Gaji	G1	0.8990	0.7828	0.8623	0.8870	0.9152
2		G2	0.9188				
3		G3	0.8343				
4	Gender	GE1	0.8865	0.7723	0.8533	0.8702	0.9104
5		GE2	0.9113				
6		GE3	0.8370				
7	Lingkungan Kerja	LK1	0.7741	0.6063	0.7828	0.7856	0.8601
8		LK2	0.7781				
9		LK3	0.8251				
10		LK4	0.7347				
11	Minat Mahasiswa Berkarir Konsultan SAP	M1	0.8113	0.7230	0.8078	0.8120	0.8866
12		M2	0.8896				
13		M3	0.8481				
14	Pengakuan Profesional	PP1	0.9021	0.7961	0.8723	0.8770	0.9213
15		PP2	0.9087				
16		PP3	0.8653				
17	Pertimbangan Pasar Kerja	PPK1	0.7997	0.7458	0.8280	0.8340	0.8977
18		PPK2	0.9092				
19		PPK3	0.8781				

2. discriminant validity

Variabel	G	GR	LK	MM	PP	PPK
Gaji	0.885					

Gender	0.400	0.879				
Lingkungan Kerja	0.483	0.549	0.779			
Minat Mahasiswa Berkarir Konsultan SAP	0.593	0.687	0.738	0.850		
Pengakuan Profesional	0.429	0.502	0.670	0.689	0.892	
Pertimbangan Pasar Kerja	0.507	0.513	0.638	0.744	0.544	0.864

Lampiran 5 Hasil Inner Model

1. R-Square

R-square R-square Adjusted

Minat Berkarir (Y) 0.776 0.765

2. path coefficients

Hipotesis	Path Analysis	β -values	Sample Mean (M)	Std.	T-Statistics	P-Values	Decision
H1	Lingkungan Kerja -> Minat Mahasiswa Berkarir	0.196	0.187	0.073	2.698	0.007	Accepted
H2	Pengakuan Profesional -> Minat Mahasiswa Berkarir	0.194	0.220	0.083	2.324	0.021	Accepted
H3	Pertimbangan Pasar Kerja -> Minat Mahasiswa Berkarir	0.297	0.286	0.076	3.900	0.000	Accepted
H4	Gaji -> Minat Mahasiswa Berkarir	0.158	0.155	0.059	2.699	0.007	Accepted
H5	Gender -> Minat Mahasiswa Berkarir	0.267	0.262	0.061	4.372	0.000	Accepted

Lampiran 6 Gambar Model Uji Hipotesis

