

## Pengaruh Personality Motivation, *Self-Efficacy*, dan *Career Adaptability* Terhadap Komitmen Karir

Umi Nuraini<sup>1</sup>, Nurdian Susilowati, Khoirunnisa<sup>2</sup>, Delya Sasaki Ananda<sup>3</sup>, Ika Dian Anggraini Febriyanti<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Universitas Negeri Malang, <sup>2,3,4</sup>Universitas Negeri Semarang

DOI: 10.15294/baej.v2i2.50616

### Info Artikel

#### *Sejarah Artikel:*

Diterima: 20 Mei 2021

Disetujui: 25 Mei 2021

Dipublikasikan: 31 Agustus 2021

#### *Keywords:*

*Career commitment; Personality motivation; Self efficacy; Career adaptability*

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh personality motivation, self-efficacy dan career adaptability terhadap komitmen karir. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif. Populasi penelitian adalah mahasiswa Pendidikan Ekonomi Angkatan Tahun 2019 yang berjumlah 119 orang dan sampel yang diambil sebanyak 80 orang, dengan teknik proposional random sampling. Data dikumpulkan dengan kuesioner. Data dianalisis dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan personality motivation, self-efficacy dan career adaptability secara simultan memiliki pengaruh terhadap komitmen karir. Personality motivation dan career adaptability masing-masing memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen karir profesi guru akuntansi pada mahasiswa pendidikan akuntansi. Sedangkan, self-efficacy tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen karir profesi guru akuntansi pada mahasiswa pendidikan akuntansi.

### *Abstract Ulangi*

*The purpose of this study was to determine the effect of personality motivation, self-efficacy and career adaptability on career commitment. This research includes quantitative research. The research population is the 2019 Class of Economics Education students, totaling 119 people and the samples taken are 80 people, using proportional random sampling technique. Data were collected by questionnaire. Data were analyzed by multiple linear regression. The results of this study indicate that personality motivation, self-efficacy and career adaptability simultaneously have an influence on career commitment. Personality motivation and career adaptability each have a significant influence on the career commitment of the accounting teacher profession in accounting education students. Meanwhile, self-efficacy does not have a significant effect on the career commitment of the accounting teacher profession in accounting education students.*

## PENDAHULUAN

Mahasiswa di perguruan tinggi dituntut untuk memiliki kualitas yang baik dan mumpuni serta siap dalam melanjutkan karir ke depan termasuk mahasiswa jurusan pendidikan akuntansi sebagai calon guru akuntansi. Fenomena yang terjadi pada profesi guru akuntansi di Indonesia, dilihat pada Lokadata 2020 data dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan menyebutkan bahwa jumlah guru termasuk kepala sekolah di Indonesia pada tahun ajaran 2018/2019 sebanyak 2,99 juta guru. Namun jumlah tersebut menurun sebanyak 2,99 persen dibandingkan dengan tahun sebelumnya, jumlah profesi guru akuntansi juga disebut terus mengalami penurunan sejak tahun ajaran 2014/2015, sehingga profesi guru akuntansi masih sangat dibutuhkan. CNBC pada 2019 menyebutkan Menteri Keuangan Sri Mulyani Indrawati sebagai pembicara dalam acara The 1st ASEAN CPA menyampaikan bahwa saat ini Indonesia perlu adanya usaha untuk meningkatkan pendidikan akuntansi, standarnya dan policy-policy yang bersangkutan dengan mobilitas dari akuntan profesional atau guru akuntansi profesional karena dinilai belum cukup baik.

Penerimaan mahasiswa baru Universitas Negeri Semarang di program studi S1 Pendidikan Akuntansi pada tahun 2021 untuk jalur SNMPTN sebanyak 505 peminat dan jalur SBMPTN sebanyak 611 peminat. Melihat dari data tersebut, maka program studi Pendidikan Akuntansi masih diminati bagi para calon mahasiswa. Mahasiswa pendidikan akuntansi secara umum menetapkan profesi guru akuntansi dalam komitmen karir.

Selain itu, memasuki kebijakan baru dimana bagi para lulusan pendidikan harus menempuh pendidikan profesi untuk mendapatkan gelar guru profesional disebut dengan PPG (Pendidikan Profesi

Guru) yang merupakan bagian dari upaya pemerintah dalam membentuk guru profesional di bidangnya demi mewujudkan tujuan pendidikan nasional, begitupun dengan profesi guru akuntansi sehingga dapat membentuk guru akuntansi yang memiliki sertifikasi guru profesional.

Berdasarkan hal tersebut dapat terlihat bahwa komitmen karir sangat dipengaruhi oleh motivasi, baik itu motivasi intrinsik maupun motivasi ekstrinsik individu. Setiap individu harus mampu mengelola diri dengan baik untuk meningkatkan motivasi, pengelolaan diri yang dimaksud seperti mengenal karakter diri, menyayangi dan mengetahui kemampuan diri yang baik, memahami karir yang dipilihnya dan mampu menyesuaikan diri dengan karir yang dipilih (Koesmono, 2015). Dengan begitu akan memicu munculnya motivasi intrinsik yang baik juga dalam komitmen karir, serta kemampuan menghadapi tantangan dalam berkarir.

Menurut Gunawan (2015) komitmen karir individu sangat dipengaruhi oleh motivasi intrinsik yang merupakan salah satu kebutuhan dan ekspektasi kerja yang berkaitan dengan penghargaan psikologis. Oleh karena itu, setiap individu harus mampu mengelola diri dengan baik untuk meningkatkan motivasi Dumasari (2018). Dalam komitmen karir, faktor yang muncul dari diri sendiri merupakan pendorong utama atau yang biasa disebut dengan motivasi intrinsik Chika and Emmanuel (2014). Namun beberapa motivasi intrinsik seperti *personality motivation*, *self-efficacy* dan *career adaptability* berdasarkan pada penelitian terdahulu mengalami perubahan hasil yang menjadikan dorongan motivasi intrinsik untuk diteliti kembali. Hal ini didukung dengan penelitian dari Dananjaya dan Rasmini (2019) menemukan bahwa *personality motivation* memberikan pengaruh signifikan terhadap komitmen karir, namun terdapat perbedaan hasil penelitian

Hee et. al. (2020) yang menemukan *personality motivation* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen karir.

Selanjutnya temuan Arghode et. al. (2020) bahwa *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap motivasi dalam komitmen karir. Sedangkan temuan Ahmad et.al. (2020) mendapatkan hasil bahwa *self-efficacy* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen karir. Kemudian yang terakhir pada *career adaptability*. Temuan Fasbender et al. (2019) *career adaptability* mempengaruhi signifikan terhadap komitmen karir. Berbeda dengan temuan Rahajeng (2019) bahwa *career adaptability* tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen karir.

Temuan Handoyo (2018) tentang motivasi terhadap komitmen karir menyebutkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh signifikan 0,217 terhadap komitmen karir. Dalam mendukung pilihan karir, penelitian ini sengaja meneliti motivasi intrinsik yaitu *personality motivation*, *self-efficacy* dan *career adaptability*. Penelitian mengacu pada Handoyo (2018) yang menemukan bahwa variabel motivasi belajar berpengaruh terhadap komitmen karir profesi akuntansi, variabel prestasi akademik berpengaruh terhadap profesi akuntansi dan variabel komitmen karir didorong oleh minat atau motivasi berpengaruh terhadap karir profesi akuntansi.

Keterbaruan dalam penelitian ini adalah pada pengujian hipotesis keempat yang menguji variabel *personality motivation*, *self-efficacy* dan *career adaptability* secara simultan pada variabel komitmen karir profesi guru akuntansi yang belum pernah diuji pada penelitian sebelumnya. Selanjutnya, objek penelitian yang digunakan yaitu mahasiswa Pendidikan Akuntansi angkatan tahun 2018. Kemudian keterbaruan yang terakhir yaitu pada waktu penelitian yaitu tahun 2021 dan tempat penelitian yaitu pada Fakultas Ekonomi UNNES.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karir mahasiswa Pendidikan Akuntansi Universitas Negeri Semarang Tahun Angkatan 2018. Berdasarkan teori pengharapan oleh Vroom, motivasi merupakan akibat yang ditunjukkan dari interaksi individu dengan situasi yang ada. Motivasi yang berasal secara ekstrinsik maupun intrinsik oleh Teori Vroom keduanya dapat dikatakan sukses apabila seseorang memiliki motivasi yang tinggi sehingga dianggap mampu secara konsisten terhadap sesuatu yang menjadi tujuan. Sehingga motivasi intrinsik harus dipertimbangkan untuk menentukan hasil yang akan dicapai seseorang.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh *personality motivation* terhadap komitmen karir profesi guru akuntansi. Selanjutnya untuk mengetahui adanya pengaruh *self-efficacy* terhadap komitmen karir profesi guru akuntansi. Kemudian untuk mengetahui adanya pengaruh *career adaptability* terhadap komitmen karir profesi guru akuntansi. Terakhir, untuk mengetahui adanya pengaruh *personality motivation*, *self-efficacy*, dan *career adaptability* secara bersama-sama terhadap komitmen karir profesi guru akuntansi.

### **Teori Pengharapan**

Motivasi adalah teori pengharapan dari Victor Vroom (1964). Menurut teori ini, motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dari perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya. Hal ini menyebabkan motivasi yang muncul dalam diri individu dapat mempengaruhi perilaku, pikiran dan minat seseorang. Minat intrinsik sendiri merupakan niat individu untuk melakukan sesuatu atau berperilaku dengan mempertimbangkan biaya yang dikeluarkan dan manfaat yang akan diperolehnya setelah melakukan keputusan tertentu.

Para individu meyakini segala sesuatu yang muncul dalam diri mereka adalah faktor yang harus dipertimbangkan.

Sehingga, motivasi sangat berperan sebagai penggerak dari perilaku yang mengarahkan seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Teori ini digunakan sebagai dasar untuk menjelaskan siklus motivasi yang dialami individu dalam memilih karir mulai dari *valensi* (keinginan), harapan dan instrumentalitas (keyakinan) yang awal mulanya bersumber dari variabel yang telah ditentukan dalam penelitian ini.

### **Komitmen Karir**

Pencapaian seorang mahasiswa biasanya dibuktikan dengan tercapainya karir yang mereka dambakan, menurut Fang *et al.* (2018) dalam mencapai tujuan individu yang dipengaruhi oleh karakteristik dan kondisi situasi dibutuhkan dorongan perilaku profesi. Dengan artian yang serupa mengenai komitmen karir, berdasarkan penelitian oleh Chika and Emmanuel (2014) adanya penyesuaian baik dari faktor ekstrinsik maupun intrinsik yang bertujuan untuk meningkatkan karir yang dipilih menjadi pendorong sebuah pengembangan dalam karir. Masih berhubungan dengan minat, komitmen karir didefinisikan sebagai pengakuan sebuah karir yang dipilih dan juga keterikatan dengan tujuannya yang merupakan cerminan minat individu Koesmono (2015). Sedangkan Shofiah and Raudatussalamah (2014) menganggap bahwa komitmen karir merupakan tuntutan profesi untuk tetap bertahan dalam meningkatkan pekerjaan yang terangkum dalam kemampuan individu.

### **Personality Motivation**

Kecenderungan seseorang dalam melakukan hal tertentu baik berpikir, berbicara maupun bertindak merupakan kepribadian. Kepribadian berdasarkan dari diri individu itu sendiri. Kecenderungan tersebut terbentuk dari lingkungan

sekitarnya dan bukanlah sejak lahir. Pengalaman-pengalaman yang dialami oleh seorang individu membuatnya memiliki cara pandang yang berbeda dan unik untuk memilih minatnya. Oleh karena itu kepribadian tiap individu memiliki keunikan masing-masing.

Dalam menentukan karir perlu disesuaikan dengan kepribadian yang dimiliki. Karena keunikan kepribadian tiap orang dapat menghasilkan hasil yang positif maupun negatif pada suatu karir. Melalui pelatihan profesional, efek negatif yang mungkin terjadi dapat dihindari. Karena pelatihan memberikan pengalaman baru, pengetahuan dan persepsi mengenai pekerjaan yang akan dilakukan. Susanti dan Dewi (2019) serta Dananjaya dan Rasmini (2019) dalam penelitian yang dilakukannya menemukan hubungan positif antara *personality motivation* terhadap komitmen karir sebagai guru akuntansi.

### **Self-Efficacy**

*self-efficacy* dalam karir terkait dengan kepercayaan pada kemampuan seseorang. Arghode, Heminger dan McLean (2020) mendefinisikan *self-efficacy* pada karir sebagai keyakinan siswa tentang kemampuan mereka untuk berhasil dalam program akademik, yang ditujukan untuk karir tertentu. Keyakinan siswa dalam kemampuan mereka untuk berprestasi baik dalam bidang studi mempengaruhi keputusan mereka untuk memilih jurusan, bersama dengan faktor keberhasilan seperti dukungan orang tua Arghode, Heminger dan McLean, (2020), ketersediaan sumber daya, keterampilan dan minat.

Kim (2019) mengemukakan bahwa *self-efficacy* keputusan karir merupakan salah satu elemen penting dalam pilihan karir. Mereka menggambarkan kebetulan sebagai peristiwa penting yang tidak direncanakan untuk pengembangan karir, belajar dari pengalaman dan menemukan peluang karir Pajic *et al.* (2018). *Self-efficacy* keputusan karir sepenuhnya memediasi keterampilan

kebetulan dan kepuasan karir dan toleransi ketidakpastian juga memoderasi hubungan Guan *et al.* (2013); Rahmi (2019). *Self-efficacy* keputusan karir telah dikembangkan sebagai salah satu variabel terpenting dalam proses pilihan karir dan pengambilan keputusan.

*Self-efficacy* mempengaruhi proses komitmen karir dan keputusan selanjutnya untuk mengalihkan karir Chika dan Emmanuel (2014); Whiston *et al.* (2017) menyamakan keyakinan *self-efficacy* siswa dengan *filter* antara prestasi sebelumnya dan minat selanjutnya. Interpretasi yang disukai siswa skor tes mereka mendorong mereka untuk berjuang untuk perbaikan dalam ujian masa depan, menghasilkan kinerja tes yang lebih baik. Karsli dan Iskender (2009); Kanfer dan Wanberg (2011) menekankan keterkaitan antara *self-efficacy* dan hasil khusus karir. *Self-efficacy* karir mempengaruhi fleksibilitas karir Mehrad *et al.* (2015).

#### **Career Adaptability**

*Career adaptability* adalah kapasitas pengaturan diri untuk mengatasi transisi karir dan penyesuaian tak terduga yang didorong oleh perubahan dalam pekerjaan dan kondisi kerja Al-ghazali (2019). *Career adaptability* menangkap kecenderungan psikologis yang stabil untuk beradaptasi, dan sumber daya kemampuan beradaptasi karir mewakili "bagaimana" Bocciardi *et al.* (2017). Sumber daya kemampuan beradaptasi karier bergantung pada kecenderungan psikologis dan menghasilkan hasil yang beragam terkait karier dan pekerjaan.

Individu yang dapat beradaptasi mengambil tanggung jawab untuk mengembangkan karir mereka, mempersiapkan diri untuk situasi yang tidak diinginkan, dan mengeksplorasi kemungkinan alternatif Fang *et al.* (2018). Hasil proksimal dari adaptasi karir, seperti *Job Search Self-Efficacy* (JSSE) Chan *et al.* (2016), *career self-efficacy* Zacher *et al.* (2015),

dan eksplorasi karir Park dan Park (2020), membantu individu untuk mengembangkan karir dan mengatasi lingkungan kerja yang berubah. Hasil distal termasuk kualitas pekerjaan atau kepuasan kerja Kardafi and Rakhmawati, 2017; Pan *et al.* (2018).

#### **Pengembangan Hipotesis**

Program PPG merupakan program pendidikan profesi, sesuai UU nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, penyelenggaraan PPG dilakukan setelah program sarjana atau sarjana terapan, dengan memenuhi standar kompetensi lulusan yang berbeda dengan program sarjana atau sarjana terapan. Jurusan Pendidikan Akuntansi dikenal dengan lulusan yang mencetak guru atau pendidik yang pada umumnya mahasiswa maupun mahasiswa jurusan pendidikan memiliki keinginan menjadi guru. Keberhasilan seseorang dapat dilihat dalam keputusannya untuk berkomitmen terhadap karir yang dituju. Faktor keberhasilan komitmen dapat ditentukan melalui motivasi yang berdasarkan sifatnya dibagi menjadi 2 (dua) yaitu motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik.

Motivasi ekstrinsik atau motivasi yang berasal dari luar diri seseorang menjadikan fokus keberhasilan komitmen berorientasi pada keuntungan aspek dari luar kepada diri sendiri. Sedangkan motivasi intrinsik yang dinilai memiliki kontribusi lebih untuk kemampuan diri dalam mempertahankan komitmen karena berasal dari minat diri sendiri sehingga memiliki peluang lebih besar dalam mewujudkan komitmen karir yang diinginkan. Secara potensial hal tersebut akan memberikan dorongan untuk menjawab fenomena yang diumumkan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan bahwa jumlah guru termasuk kepala sekolah di Indonesia pada tahun ajaran 2018/2019 sebanyak 2,99 juta guru, diikuti jumlah profesi guru akuntansi yang terus mengalami penurunan sejak tahun ajaran

2014/2015.

Setiap orang berada dalam upaya untuk mencapai kepuasannya dan melakukan sesuai yang mereka inginkan (Teori Vroom). Pentingnya karakter sikap yang dibentuk diri sendiri dapat memberikan dampak dalam kehidupan di

masa depan yang membuat mahasiswa mengubah perilakunya menyesuaikan kehendak yang ingin mereka capai sehingga mampu memiliki komitmen untuk menjadi seorang guru. Oleh karena itu dapat dirumuskan hipotesis:

**Tabel 1. Definisi dan Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator Pengukuran	Referensi	Skala	
Motivasi Intrinsik					
Personality Motivation	Sikap terhadap terhadap profesi atau pekerjaan yang meliputi identifikasi, urutan, kemampuan bertahan, dan keterlibatan yang merefleksikan komitmen seseorang terhadap tujuan personalnya untuk mencapai karirnya	Kecepatan dan ketidaksabaran dalam mengerjakan sesuatu, Keterlibatan yang tinggi terhadap tugas, Dorongan kuat untuk bersaing	(Dananjay a dan Rasmini, 2019)	Ordinal	
Self-Efficacy	Faktor penggerak atau dorongan dari dalam diri yang memicu timbulnya rasa semangat, kepercayaan akan kemampuan yang dimiliki, perubahan tingkah laku dan aktualisasi diri pada suatu bidang untuk menuju pada tujuan atau hasil tertentu, meliputi keinginan cepat dalam melakukan sesuatu, mengikuti proses secara penuh, dan keinginan untuk bersaing seperti berkompetisi.	Magnitude, Generality, Strength	(Shofiah dan Raudatus-salamah, 2014)	Ordinal	
Career Adaptability	Keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya sendiri pada keadaan transisi sebagai kemampuan untuk bertahan yang menggambarkan dorongan dalam menghadapi atau menyelesaikan tugas, mencapai tujuan, dan secara keseluruhan menghadapi suatu hambatan untuk mencapai suatu tujuan tertentu.	Dimensi: Kepedulian Karir Pengendalian diri karir Keingintahuan Karir Keyakinan diri Karir	Indikator: Kesadaran Karir, Perencanaan Karir Tanggung Jawab Karir, Kemauan Berkarir Mencoba Hal Baru Mencari Informasi Tekun dalam Tugas, Kegigihan	(Pajic et al., 2018)	Ordinal

**Variabel *personality motivation* berpengaruh signifikan terhadap komitmen karir.**

Meyakini akan kemampuan yang dimiliki dapat meningkatkan kepercayaan mahasiswa secara teguh dalam pilihan menjadi seorang guru dan akan dengan mudah menghadapi hambatan yang akan datang. Ability (kemampuan) menunjukkan potensi seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dan berhubungan erat dengan kemampuan seseorang (Teori Vroom). Sehingga dapat dirumuskan hipotesis: **Variabel *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap komitmen karir.**

Segala bentuk usaha individual digunakan untuk mencapai tujuan pribadi (Teori Vroom) Kepercayaan atau salah satunya mengikuti perkembangan merupakan salah satu bentuk usaha untuk membentuk kekuatan diri mahasiswa dan kemampuan menyesuaikan diri dengan rencana yang telah mereka susun untuk menjadi dasar yang kuat dalam pemilihan karir. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis: **Variabel *career adaptability* berpengaruh signifikan terhadap komitmen karir.**

$$CC = 6.100 + 0.306 PM + 0.077 SE + 0.293 CA + e$$

Tabel 2. Hasil Uji Statistik Simultan (Uji F)

ANNOVA <sup>a</sup>					
Mode	Sum of	d	Mean	F	Sig.
1	Square	f	Square		
1 Regre	564.300	3	188.10	12.	.000 <sup>b</sup>
ssion			0	407	
Resid	1152.18	7	15.160		
ual	7	6			
Total	1716.48	7			
	8	9			

Sumber: data yang diolah

Perpaduan dari ketiga motivasi intrinsik yaitu *personality motivation*, *self-efficacy*, dan *career adaptability* dalam diri seseorang akan membentuk individu yang memiliki motivasi dari dalam yang kuat

dan mantap untuk berkarir. Dalam Teori Vroom, motivasi merupakan kebutuhan intrinsik yang tak terpuaskan sehingga menciptakan tegangan-tegangan yang menimbulkan dorongan dari dalam individu. Ketika kebutuhan-kebutuhan itu bergabung menjadi satu maka akan memberikan dorongan yang besar. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis: **Variabel *personality motivation*, *self-efficacy*, dan *career adaptability* berpengaruh signifikan terhadap komitmen karir.**

Tabel 3. Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji T)

Variable	$\beta$	T	Sig
Constant	6.100	1.322	.190
Personality	.306	3.447	.001
Motivation			
Self-Efficacy	.077	.651	.517
Career Adaptability	.293	3.601	.001

Sumber: data yang diolah

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh Mahasiswa Rombel Pendidikan Akuntansi Fakultas Ekonomi UNNES angkatan tahun 2018 berjumlah 119 orang

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinan (R2)

Model Summary <sup>b</sup>				
M	R	R	Adjusted R	Std. Error of
od		Squ	Square	the Estimate
el		are		
1	.57	.32	.302	3.894
	3 <sup>a</sup>	9		

Sumber: data yang diolah

dan sampel diambil sebanyak 80 mahasiswa dengan teknik proportional random sampling. Pengambilan data sampel per kelas dilakukan sesuai persentase proporsi yang seimbang. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang disebarakan melalui google form secara

online. Data dianalisis dengan regresi linier berganda

**Tabel 5.** Hasil Uji Hipotesis

No.	Hypothesis	Sig.	Standardized coefficient parameter	Result
1.	Personality motivation berpengaruh terhadap komitmen karir profesi guru akuntansi	.001	0.05	Approved
2.	Self-efficacy berpengaruh terhadap komitmen karir profesi guru akuntansi	.517	0.05	Rejected
3.	Career adaptability berpengaruh terhadap komitmen karir profesi guru akuntansi	.001	0.05	Approved
4.	Personality motivation, self-efficacy, dan career adaptability secara simultan berpengaruh terhadap komitmen karir profesi guru akuntansi	.000	0.05	Approved

Sumber: data yang diolah

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis regresi linier berganda, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 2. menunjukkan bahwa nilai F sebesar 12.407 dengan sig.  $0,000 < 0,005$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas personality motivation, self-efficacy, dan career adaptability bersama-sama mampu mempengaruhi komitmen karir mahasiswa Rombel Pendidikan Akuntansi.

Berdasarkan hasil uji T pada tabel 3. menunjukkan bahwa variabel personality motivation dan career adaptability memiliki nilai signifikan  $< 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel personality motivation dan career adaptability mempengaruhi komitmen karir. Sedangkan, untuk variabel self-efficacy memiliki nilai signifikan  $0,517 > 0,05$ . Sehingga disimpulkan bahwa variabel self-efficacy tidak mempengaruhi komitmen karir.

Berdasarkan table 4. dapat diketahui bahwa hasil uji koefisien R2 diatas menunjukkan nilai R square adalah 33%. Nilai ini

menunjukkan bahwa variabel bebas personality motivation, self-efficacy, dan career adaptability mempengaruhi komitmen karir sebesar 33%, sedangkan sisanya sebesar 67% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Berdasarkan table 4. dapat diketahui bahwa hasil uji koefisien R2 diatas menunjukkan nilai R square adalah 33%. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel bebas personality motivation, self-efficacy, dan career adaptability mempengaruhi komitmen karir sebesar 33%, sedangkan sisanya sebesar 67% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Berdasarkan tabel 5. hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis 1 dan 3 diterima karena nilai sig.  $< 0.05$ , artinya personality motivation dan career adaptability berpengaruh dan signifikan terhadap komitmen karir profesi guru akuntansi pada mahasiswa pendidikan akuntansi. Selain itu hipotesis 4 juga diterima dengan nilai sig.  $0.000 < 0.05$ , artinya personality motivation, self efficacy, dan career adaptability

secara simultan berpengaruh terhadap komitmen karir profesi guru akuntansi pada mahasiswa pendidikan akuntansi. Sedangkan hipotesis 2 ditolak karena nilai sig.  $0.517 > 0.05$ , artinya self efficacy sendiri tidak ada pengaruh signifikan terhadap komitmen karir profesi guru akuntansi pada mahasiswa pendidikan akuntansi.

### **Pengaruh *Personality Motivation* Terhadap Komitmen Karir Profesi Guru Akuntansi**

Hasil hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa variabel *personality motivation* memiliki koefisien 0,306 dengan nilai signifikan  $0.001 < 0.05$ , maka H1 “*Personality motivation* berpengaruh pada komitmen karir profesi guru akuntansi” diterima. Hasil uji hipotesis 1 berarti bahwa ketika *personality motivation* semakin tinggi, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen karir mahasiswa pendidikan akuntansi pada profesi guru akuntansi.

Temuan hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hee, Hooft and Vianen, 2020 yang menyatakan *personality motivation* berpengaruh terhadap komitmen karir secara signifikan. Tingkat signifikansi pengaruh motivasi terhadap komitmen karir ini dibagi menjadi 3 bentuk minat dalam komitmen karir yaitu intensitas komitmen karir secara signifikan sebesar  $\beta = -0.182$ ,  $p = .001$ , penundaan komitmen karir sig  $\beta = 0.576$ ,  $p = <.001$ , dan pemilihan kerja secara serampangan sig  $\beta = 0.117$ ,  $p = .025$ . Penelitian lain yang dilakukan oleh Dananjaya and Rasmini, 2019 yang juga menyatakan bahwa *personality motivation* berpengaruh terhadap minat dalam komitmen karir secara signifikan dengan koefisien regresi sebesar 0,279.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori pengharapan. Menurut teori ini, motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dari perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan

mengarah kepada hasil yang diinginkannya. Adanya motivasi yang berasal dari sikap seseorang akan memberikan dorongan terhadap kepuasan yang akan dicapai

Dari penelitian ini *personality motivation* mampu mempengaruhi komitmen karir profesi guru akuntansi pada mahasiswa. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *personality motivation* berpengaruh positif terhadap komitmen karir mahasiswa. Apabila *personality motivation* mengalami kenaikan satu satuan maka komitmen karir mahasiswa mengalami kenaikan, begitu pula sebaliknya.

### **Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Komitmen Karir Profesi Guru Akuntansi**

Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa variabel *self-efficacy* memiliki koefisien 0,077 dengan nilai signifikan  $0.517 > 0.05$ . Dari hasil uji tersebut, dapat terlihat bahwa nilai beta pada H2 bernilai positif signifikan pada taraf 5%. Maka dapat disimpulkan bahwa secara teoritis H2 didukung, tetapi tidak signifikan secara teoritik, artinya perubahan pada *self-efficacy* tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen karir pada profesi guru akuntansi. Hal ini dikarenakan sebagian besar mahasiswa hanya memiliki keyakinan pada kemampuannya tidak diseimbangkan dengan pengembangan kemampuan untuk menghadapi tantangan ketidakpastian masa depan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad, Ismail and Anantharaman, (2020) yang menyatakan bahwa komitmen karir tidak dipengaruhi signifikan oleh *self-efficacy* dengan nilai signifikan sebesar 0.079 yang disebabkan oleh kurangnya kerjasama pada institusi terkait pengenalan tantangan yang akan dihadapi pada profesi terkait serta kenyataan dunia kerja yang tidak sesuai ekspektasi dari mahasiswa. Berdasarkan teori pengharapan oleh Vroom,

kemampuan yang dimiliki individu sehingga mampu meningkatkan kepercayaan diri dipengaruhi faktor lain yang melibatkan adanya perbedaan *gender*, usia, dan dukungan motivasi intrinsik lainnya.

### **Pengaruh *Career Adaptability* Terhadap Komitmen Karir Profesi Guru Akuntansi**

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) memiliki koefisien sebesar 0,293 dengan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 "*Career adaptability* berpengaruh terhadap komitmen karir profesi guru akuntansi" diterima. Artinya semakin tinggi *career adaptability*, maka semakin tinggi pula komitmen karir untuk menjadi guru akuntansi. Kebanyakan mahasiswa pendidikan akuntansi memiliki kepedulian karir dan pengendalian diri pada profesi guru akuntansi, serta setuju bahwa perlu meningkatkan keingintahuan dan keyakinan karir melalui berbagai informasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pajic *et al.*, 2018 yang menyatakan *career adaptability* berpengaruh signifikan terhadap komitmen karir dengan nilai  $t_{hitung} 3,256 > 1,330 t_{tabel}$  antara komitmen karir dan *career adaptability*. Sejalan dengan hasil penelitian dari Fasbender *et al.*, 2019 yang juga menyatakan adanya pengaruh signifikan dari *career adaptability* terhadap komitmen karir sebesar  $t_{hitung} 4,306 > 3,107 t_{tabel}$ . Melalui teori pengharapan penelitian ini sejalan yaitu dengan kekuatan penyesuaian diri akan memberikan kepercayaan diri sebagai bentuk usaha individu yang dapat digunakan untuk mencapai tujuannya.

### **Pengaruh *Personality Motivation*, *Self-Efficacy*, dan *Career Adaptability* Terhadap Komitmen Karir Profesi Guru Akuntansi**

Hasil pengujian hipotesis keempat (H4) menunjukkan variabel *personality motivation*, *self-efficacy*, dan *career adaptability* secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen karir. Hal ini diketahui

dari hasil uji F yang menunjukkan bahwa nilai F sebesar 12.407 dengan sig.  $0,000 < 0,05$ . Sehingga seluruh variabel independen yang terdiri dari variabel *personality motivation*, *self-efficacy*, dan *career adaptability* berpengaruh secara simultan terhadap komitmen karir profesi guru akuntansi.

Penelitian ini sejalan dengan teori pengharapan bahwa adanya motivasi intrinsik akan mempengaruhi hasil yang diinginkan, melalui lebih dari satu motivasi intrinsik akan memberikan dorongan besar kepada hasil tersebut. Dengan demikian hipotesis keempat penelitian yang berbunyi "*personality motivation*, *self-efficacy*, dan *career adaptability* berpengaruh terhadap komitmen karir profesi guru akuntansi.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil uji hipotesis didapatkan hasil bahwa *personality motivation* dan *career adaptability* berpengaruh dan signifikan terhadap komitmen karir profesi guru akuntansi pada mahasiswa pendidikan akuntansi. Selain itu *personality motivation*, *self efficacy*, dan *career adaptability* secara simultan berpengaruh terhadap komitmen karir profesi guru akuntansi pada mahasiswa pendidikan akuntansi. Sedangkan, *self efficacy* sendiri tidak ada pengaruh signifikan terhadap komitmen karir profesi guru akuntansi pada mahasiswa pendidikan akuntansi.

Rekomendasi dengan adanya temuan penelitian ini adalah bagi perguruan tinggi dan masyarakat umum sebaiknya dapat meningkatkan kesan positif sebagai guru akuntansi pada Rombel Pendidikan Akuntansi Unnes. Perguruan tinggi juga perlu memberikan cara atau metode untuk memotivasi mahasiswa secara berbeda pada berbagai kelompok minat, sehingga diharapkan dapat memenuhi harapan dari setiap mahasiswa dan juga perlu respon dari mahasiswa dengan upaya dalam dirinya untuk membangun motivasi

instrinsiknya. Keterbatasan penelitian ini adalah pada jangkauan wilayah penelitian yang kecil jadi belum dapat secara maksimal mengukur komitmen karir Pendidikan di Universitas Negeri Semarang untuk setiap tahun angkatan yang ada serta mengabaikan perbedaan *gender* dan usia. Sehingga, Penelitian selanjutnya diharapkan melakukan penelitian di wilayah yang lebih luas dengan jumlah sampel penelitian lebih banyak. Selain itu, peneliti selanjutnya juga disarankan untuk menambahkan variasi dengan mempertimbangkan aspek *gender* dan usia.

Kontribusi yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah adanya pengetahuan tentang komitmen karir dan juga faktor yang menjadi pertimbangan ataupun pengaruh dalam menentukan komitmen karir yang menjadi tujuannya. Bagi mahasiswa diharapkan dapat menentukan dengan matang terkait dengan komitmen karir yang dipilih dalam profesi di masa depan. Bagi perguruan tinggi dapat memberikan gambaran dalam faktor yang menjadi pertimbangan dalam mendukung komitmen karir. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara pengaruh *personality motivation*, *self-efficacy* dan *career adaptability* terhadap komitmen karir.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Z., Ismail, H. and Anantharaman, R. N. (2020) 'To be or not to be : an investigation of accounting students ' career intentions', 2012. doi: 10.1108/ET-03-2014-0025.
- Al-ghazali, B. M. (2019) 'Transformational leadership , career adaptability , job embeddedness and perceived career success : a serial mediation model'. doi: 10.1108/LODJ-10-2019-0455.
- Arghode, V., Heminger, S. and McLean, G. N. (2020) 'Career self-efficacy and education abroad: implications for future global workforce', *European Journal of Training and Development*, 45 (1), pp. 1–13. doi: 10.1108/EJTD-02-2020-0034.
- Asmoro, T. K. W., Wijayanti, A. and Suhendro (2016) 'Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi dalam Pemilihan Karir sebagai Akuntan Publik', 1(1), pp. 1–11.
- Bocciardi, F. *et al.* (2017) 'Career adaptability as a strategic competence for career development An exploratory study of its key predictors'. doi: 10.1108/EJTD-07-2016-0049.
- Chan, S. H. J. *et al.* (2016) 'The influence of satisfaction and promotability on the relation between career adaptability and turnover intentions ☆', *Journal of Vocational Behavior*, 92, pp. 167–175. doi: 10.1016/j.jvb.2015.12.003.
- Chika, E. and Emmanuel, O. O. (2014) 'Self-Efficacy , Emotional Intelligence , Achievement Motivation and Work- Value Orientation as Predictors of Career Commitment of Bank Workers in Imo State', 16(11), pp. 55–62.
- CNBC (2019) *Sri Mulyani Soroti Kualitas Pendidikan Akuntansi RI*. Available at: <https://www.cnbcindonesia.com/news/20191016170806-4-107543/sri-mulyani-soroti-kualitas-pendidikan-akuntansi-ri>.
- Cri, C. and Turda, S. (2015) 'The connection between the level of career indecision and the perceived self-efficacy on the career decision-making among teenagers Background ':, 209 (July), pp. 154–160. doi: 10.1016/j.sbspro.2015.11.271.
- Dananjaya, I. D. G. N. and Rasmini, N. K. (2019) 'Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja, Pelatihan Profesional, Dan Personalitas Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Pada Pemilihan Karir', pp. 899–911.

- Dewayani, M. A., Chasanah, C. and Anam, M. S. (2017) 'Faktor-Faktor yang Memengaruhi Mahasiswa Akuntansi dalam Pemilihan Karir sebagai Akuntan Publik', pp. 223–230.
- Dumasari, D. (2018) 'Exploring the Conventional Ijon Market and its Impact to Strengthen Vegetable Farmers Bargaining Power in Central Java , Indonesia', pp. 415–424.
- Fang, W. *et al.* (2018) 'Nurse Education Today Relationships between optimism , educational environment , career adaptability and career motivation in nursing undergraduates : A cross- sectional study', *Nurse Education Today*, 68(April), pp. 33–39. doi: 10.1016/j.nedt.2018.05.025.
- Fasbender, U. *et al.* (2019) 'Is the future still open? The mediating role of occupational future time perspective in the effects of career adaptability and aging experience on late career planning', *Journal of Vocational Behavior*, 111(October 2018), pp. 24–38. doi: 10.1016/j.jvb.2018.10.006.
- Giffari, N. and Suhariadi, F. (2012) 'Pengaruh Social Support Terhadap Creer Adaptability Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi Universitas Airlangga', *Jurnal Psikologi dan Organisasi*, 6(4), pp. 64–77. Available at: <https://journal.unair.ac.id/JPIO@pengaruh-social-support-terhadap-career-adaptability-pada-mahasiswa-tingkat-akhir-fakultas-psikologi-universitas-airlangga-article-12547-media-50-category-10.html>.
- Guan, Y. *et al.* (2013) 'Career adaptability , job search self-ef fi cacy and outcomes : A three-wave investigation among Chinese university graduates', 83, pp. 561–570.
- Gunawan, W. (2015) 'Gambaran Adaptabilitas Karier Remaja', 11 (Dcm).
- Handoyo, S. (2018) 'Study Motivation , Academic Performance and Commitment Career in Accounting Profession', 12(3), pp. 366–375. doi: 10.11591/edulearn.v12i3.8078.
- Harini, H., Utami, P. P. and Putra, N. L. J. (2019) 'NORMATIVE COMMITMENT: THE LEVERAGE OF PERSONALITY, JOB SATISFACTION, AND WORK MOTIVATION', 8(08), pp. 554–564. doi: 10.21474/IJAR01/11528.
- Hee, S. M. Van Den, Hooft, E. A. J. Van and Vianen, A. E. M. Van (2020) 'A temporal perspective of job search : The relation between personality attributes , motivation , job search behavior , and', *Journal of Vocational Behavior*, 122(September 2019), p. 103489. doi: 10.1016/j.jvb.2020.103489.
- Kanfer, R. and Wanberg, C. R. (2011) 'Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta- analytic review . Journal of Applied Psychology , 86 , 837-855', (July 2017), pp. 837–855. doi: 10.1037/0021-9010.86.5.837.
- Kardafi, M. and Rakhmawati, L. (2017) 'PENGARUH ADAPTABILITAS KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN OLDER WORKER AGE DAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI PEMODERASI PADA PEGAWAI UNIVERSITAS SYIAH KUALA', 2(1), pp. 178–201.
- Karsli, M. D. and Iskender, H. (2009) 'To examine the effect of the motivation provided by the administration on the job satisfaction of teachers and their institutional commitment', *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 1(1), pp. 2252–2257. doi: 10.1016/j.sbspro.2009.01.396.
- Kim, W. (2019) 'Career adaptability and active job search behavior of Korean older workers', 40(7), pp. 1239–1253.

- doi: 10.1108/IJM-09-2018-0308.
- Koesmono, H. T. (2015) 'Influence of the Factors of Personality , Motivation , Job Satisfaction to the Organizational Commitment and Influence of Motivation , Job Satisfaction , Organizational Commitment to Performance of Broadcaster of National Private Radio Broadcast in Surab', 7(32), pp. 50–59.
- Lokadata (2020) *Jumlah Guru Di Indonesia, 2014-2019*. Available at: <https://lokadata.id/data/jumlah-guru-di-indonesia-2014-2019-1585298885>.
- Mehrad, A. *et al.* (2015) 'The Role of Personality Factors on Job Satisfaction Among Academic Staff at Public Research University', *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 4(1), pp. 16–24.
- Muhson, A. (2016) 'Teknik Analisis Kuantitatif'.
- Pajic, S. *et al.* (2018) 'Antecedents of job search self-e ffi cacy of Syrian refugees in Greece and the Netherlands', 105 (November 2017), pp. 159–172. doi: 10.1016/j.jvb.2017.11.001.
- Pan, J. *et al.* (2018) 'The interplay of proactive personality and internship quality in Chinese university graduates' job search success: The role of career adaptability', *Journal of Vocational Behavior*, p. #pagerange#. doi: 10.1016/j.jvb.2018.09.003.
- Park, S. and Park, S. Y. (2020) 'Career adaptability of South Korean engineering students Personal and contextual influencing factors', 44(4), pp. 469–488. doi: 10.1108/EJTD-10-2019-0181.
- Rahajeng, U. W. (2019) 'Career Adaptability Pada Kelompok Disabilitas Dan Non Disabilitas : Kajian Komparatif', 15(2), pp. 190–203. doi: 10.32528/ins.v15i2.1797.
- Rahmi, F. (2019) 'Career Decision Making Self Efficacy in College Students', 21 (1), pp. 12–22.
- Semarang, P. M. B. U. N. (2021) *Penerimaan Mahasiswa Baru Universitas Negeri Semarang*. Available at: <http://penerimaan.unnes.ac.id/#about>.
- Shofiah, V. and Raudatussalamah (2014) 'Self- Efficacy dan Self- Regulation Sebagai Unsur Penting dalam Pendidikan Karakter', *Kutubkhanah: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 17 (2), pp. 214–229.
- Sulistyawati, A. I., Ernawati, N. and Sylviana, N. (2013) 'PERSEPSI MAHASISWA AKUNTANSI MENGENAI FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PEMILIHAN KARIR', 5(2), pp. 86–98.
- Susanti, M. and Dewi, S. P. (2019) 'Factors Affecting The Selection Of Student Career As A Public Accountant', XXIII(02), pp. 269–284.
- Vroom, V. (1964) *Work and motivation, Therapiewoche*. New York, Wiley.
- Whiston, S. C. *et al.* (2017) 'Effectiveness of career choice interventions : A meta-analytic replication and extension', *Journal of Vocational Behavior*, 100, pp. 175–184. doi: 10.1016/j.jvb.2017.03.010.
- Zacher, H. *et al.* (2015) 'Career adaptability and career entrenchment', *Journal of Vocational Behavior*, 88, pp. 164–173. doi: 10.1016/j.jvb.2015.03.006.