



PERAN GENDER DALAM MEMODERASI PENGARUH *SELF-BELIEF* DAN *CAREER RELATED SELF-ESTEEM* TERHADAP KEPUTUSAN KARIER MAHASISWA AKUNTANSI DI KALIMANTAN SELATAN

Hamdani¹, Arifuddin², Mediaty³, Mutmainah⁴

^{1,2,3} Universitas Hasanuddin, ⁴Universitas Lambung Mangkurat

^{1*}hamdani.feb@ulm.ac.id, ²arifuddin.mannan@gmail.com, ³mediaty@unhas.ac.id,
⁴mutmainah@ulm.ac.id

ABSTRAK

Fenomena rendahnya representasi perempuan di posisi strategis profesi akuntansi, meskipun partisipasi mereka dalam pendidikan tinggi mengalami peningkatan signifikan, menjadi latar belakang penelitian ini. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh self-belief dan career-related self-esteem terhadap keputusan karier mahasiswa akuntansi di Kalimantan Selatan, serta memeriksa peran gender sebagai variabel moderasi. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif melalui survei terhadap 100 mahasiswa aktif program studi akuntansi di berbagai perguruan tinggi di Kalimantan Selatan, dengan teknik purposive sampling. Data dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa self-belief dan career-related self-esteem memiliki pengaruh signifikan terhadap keputusan karier mahasiswa, dengan gender memoderasi hubungan tersebut. Kesimpulan penelitian menyatakan bahwa keputusan karier mahasiswa merupakan hasil interaksi kompleks antara faktor psikologis dan sosial, sehingga menekankan perlunya penguatan atribut psikologis secara setara lintas gender dalam konteks pendidikan akuntansi.

Kata kunci: *Self-belief, Career-Related Self-Esteem, Gender, Keputusan Karier, Mahasiswa Akuntansi.*

ABSTRACT

The phenomenon of low representation of women in strategic positions within the accounting profession, despite increasing participation in higher education, serves as the backdrop for this study. This research aims to test the influence of self-belief and career-related self-esteem on accounting students' career decisions in South Kalimantan, along with examining gender as a moderating variable. A quantitative approach involving surveys of 100 active accounting students from various universities in South Kalimantan was adopted, employing purposive sampling techniques. Data were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Squares (PLS). Findings indicate that self-belief and career-related self-esteem significantly impact students' career decisions, with gender moderating this relationship. The conclusion posits that students' career decisions arise from the intricate interplay of psychological and social factors, thereby emphasizing the need for equal enhancement of psychological attributes across genders in accounting education.

Keywords: *Self-belief, Career-Related Self-Esteem, Gender, Career Decision, Accounting Students.*

PENDAHULUAN

Profesi akuntansi telah mengalami transformasi signifikan dalam dua dekade terakhir. Meskipun partisipasi perempuan dalam pendidikan tinggi di program studi akuntansi meningkat pesat, representasi mereka dalam posisi strategis seperti manajer keuangan, partner audit, dan Chief Financial Officer (CFO) masih rendah. Ketimpangan ini tidak hanya berasal dari hambatan struktural, tetapi juga faktor psikologis dan budaya yang memengaruhi self-belief dan orientasi karier sejak masa pendidikan (Bui & Ziebell, 2018; Jenkins & Walters, 2020). Kesenjangan gender ini diperparah oleh laporan World Economic Forum yang



menunjukkan akar kuat dalam sektor profesional, termasuk akuntansi (World Economic Forum, 2023).

Di Indonesia, data dari booklet Sakernas Agustus 2024 yang diterbitkan Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa rata-rata upah/gaji sebulan secara nasional untuk laki-laki adalah Rp 3,54 juta, sementara untuk perempuan hanya Rp 2,77 juta. Lebih lanjut, tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) laki-laki mencapai 84,66%, jauh di atas perempuan yang hanya 56,42% (BPS, 2024). International Labour Organization menyebutkan bahwa perempuan menghadapi hambatan struktural dan norma sosial, dengan rata-rata kesenjangan gaji mencapai 20% untuk jabatan yang serupa (ILO, 2020). Sebuah penelitian mengonfirmasi bahwa perbedaan gender dalam penugasan kerja berkorelasi dengan kesenjangan gaji dan promosi, di mana pengalaman kerja yang lebih luas melalui transfer pekerjaan sangat memengaruhi probabilitas promosi dan upah di masa depan, terutama bagi wanita (Sato et al., 2019).

Fenomena ini bermula sejak masa pendidikan tinggi. Mahasiswa akuntansi dihadapkan pada tuntutan akademik, tekanan sosial, dan ekspektasi budaya yang memengaruhi keputusan karier. Mahasiswa perempuan seringkali dihadapkan pada stereotip yang meragukan kapasitas mereka untuk peran strategis, mendorong pilihan karier yang dianggap lebih "aman". Identitas karier memengaruhi self-esteem dan self-efficacy remaja (Lee & Lee, 2024), sementara sistem nilai dan self-esteem siswa memengaruhi pilihan karier (Ligoyligoy, 2025). Collective self-esteem, yang dipengaruhi oleh identitas, juga relevan dalam konteks ini (Baydhowi et al., 2022). Dominasi laki-laki di sektor teknis dan strategis berakar dari kurangnya keterlibatan perempuan dalam pendidikan vokasional yang sesuai dengan kebutuhan karier sepanjang hidup (Kitada & Harada, 2019). Meskipun negara-negara Nordik telah mencapai kemajuan dalam kesetaraan gender, perbedaan representasi di karier akademik dan profesional, terutama di posisi puncak, masih ada (Silander et al., 2022). Isu kesetaraan gender ini bukan hanya berlaku di akuntansi, tetapi juga di berbagai disiplin ilmu profesional seperti yang dibahas oleh komunitas Operational Research (Carroll & Amideo, 2024).

Kondisi pasar tenaga kerja yang dinamis saat ini meningkatkan ketidakpastian pekerjaan bagi mahasiswa sarjana, menuntut instrumen penilaian karier kualitatif untuk memfasilitasi refleksi dan eksplorasi karier kolaboratif (Abkhezr & Gaderer, 2023). Career adaptability sebagai keterampilan navigasi di pasar tenaga kerja abad ke-21 menjadi sangat penting (Robertson & Abkhezr, 2023). Manjoo, Rajlal, dan Utete juga menggarisbawahi relevansi praktik career pathing untuk retensi karyawan, menunjukkan bahwa perencanaan karier yang jelas sangat vital (Manjoo et al., 2023). Dalam konteks pengambilan keputusan karier, Minh

Pham dan Bui menekankan peran self-efficacy dan eksplorasi karier, dengan dukungan sosial sebagai moderator (Minh Pham & Bui, 2024). Nasiyati, Sugiyo, dan Sunawan menemukan perbedaan self-efficacy antara gender dalam pemecahan masalah dan pengumpulan informasi (Nasiyati et al., 2022). Dukungan orang tua terkait karier (career-related parent support) dan career decision-making self-efficacy (CDMSE) di kalangan mahasiswa Vietnam menunjukkan peran moderasi gender pada sub-skala tertentu (Loan et al., 2025). Selanjutnya, Zhu et al. membahas bagaimana komitmen karier karyawan berubah seiring tahapan karier, dipengaruhi oleh occupational self-efficacy dan dukungan keluarga (Zhu et al., 2024). Royle, Fox, dan Gonzalez menemukan bahwa informal accountability for others (IAFO) memoderasi hubungan antara self-efficacy dan career engagement (Royle et al., 2016).

Faktor-faktor lain yang memengaruhi keputusan karier juga telah diteliti secara luas. Mahajan menyoroti pentingnya academic career self-efficacy dalam pendidikan teknik (Mahajan, 2024). Fini, Meoli, dan Sobrero menganalisis keputusan karier awal lulusan universitas antara self-employment dan pekerjaan bergaji (Fini et al., 2022). Meoli et al. mengeksplorasi pengaruh niat kewirausahaan pada pilihan karier wirausaha dengan peran moderasi konteks sosial (Meoli et al., 2019). Alarifi, Bajaba, dan Basahal menunjukkan adanya mediasi career adaptability dan moderasi job autonomy dalam hubungan antara self-commitment dan career crafting (Alarifi et al., 2024). Heslin dan Heslin & Turban membahas kriteria kesuksesan karier yang berbasis pada diri sendiri dan orang lain (Heslin, 2005; Heslin & Turban, 2016). Aslam dan Siddiqui mengkaji aspirasi karier pada milenial (Aslam & Siddiqui, 2024), sementara Zhao et al. menemukan bahwa career adaptability memoderasi hubungan antara core self-evaluations dan kecenderungan self-affliction pada mahasiswa kejuruan (Zhao et al., 2024).

Fenomena kesenjangan gender dalam profesi akuntansi semakin nyata dengan data yang menunjukkan dominasi laki-laki dalam jumlah auditor (85% laki-laki dan 15% wanita dari total 1.450 auditor) dan akuntan publik bersertifikasi (75,49% laki-laki dan 24,51% wanita dari total 1.628). Data ini, ditambah dengan disparitas upah/gaji dan tingkat partisipasi angkatan kerja yang signifikan antara laki-laki dan perempuan secara nasional, menegaskan adanya hambatan karier yang lebih besar bagi perempuan. Sebagian besar penelitian terdahulu berfokus pada isu gender dalam konteks perilaku konsumsi atau penggunaan teknologi (Jayanti & Hermawan, 2023), bukan pada orientasi dan pengambilan keputusan karier profesional. Meskipun ada studi tentang self-efficacy, kepuasan kerja (Özbilen et al., 2024), career adaptability, dan dukungan sosial (Abkhezr & Gaderer, 2023; Robertson & Abkhezr, 2023; Manjoo et al., 2023; Loan et

al., 2025), penelitian yang secara khusus mengkaji peran gender sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara self-belief dan career-related self-esteem terhadap keputusan karier mahasiswa akuntansi di Indonesia, terutama di Kalimantan Selatan, masih sangat terbatas.

Penelitian ini menawarkan keterbaruan dengan secara eksplisit menguji peran moderasi gender dalam hubungan antara self-belief dan career-related self-esteem terhadap keputusan karier mahasiswa akuntansi. Meskipun banyak studi telah meneliti variabel-variabel ini secara terpisah atau dalam konteks yang berbeda, belum ada penelitian yang secara komprehensif mengintegrasikan ketiganya dengan gender sebagai variabel moderasi di lingkungan akademik akuntansi, khususnya di wilayah spesifik Indonesia seperti Kalimantan Selatan yang memiliki kekhasan budaya. Pendekatan ini memungkinkan pemahaman yang lebih nuansa tentang bagaimana faktor psikologis berinteraksi dengan identitas gender dalam membentuk aspirasi dan pilihan karier, memberikan implikasi praktis untuk pengembangan program bimbingan karier yang lebih efektif dan inklusif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh self-belief dan career-related self-esteem terhadap keputusan karier mahasiswa akuntansi, serta secara spesifik menguji bagaimana gender memoderasi hubungan antara self-belief dan career-related self-esteem dengan keputusan karier mahasiswa akuntansi. Selain itu, penelitian ini juga akan menguji pengaruh langsung antara self-belief terhadap gender, career-related self-esteem terhadap gender, dan gender terhadap keputusan karier mahasiswa akuntansi.

TINJAUAN PUSTAKA

Kesetaraan Gender dalam Karier Akuntansi

Kesetaraan gender merujuk pada kondisi di mana individu dari semua gender memiliki akses dan peluang yang setara dalam bidang pendidikan, pekerjaan, dan pengembangan karier. Dalam profesi akuntansi, meskipun partisipasi perempuan dalam pendidikan mengalami peningkatan signifikan, keterwakilan mereka dalam posisi strategis seperti *Chief Financial Officer* (CFO), auditor senior, dan manajer keuangan masih tergolong rendah (Bui & Ziebell, 2018; Jenkins & Walters, 2020). Sering kali perempuan menghadapi stereotip sosial yang menimbulkan keraguan terhadap kapasitas profesional mereka, yang kemudian berdampak terhadap aspirasi dan pilihan karier. Ini menunjukkan bahwa pengambilan keputusan karier tidak hanya merupakan hasil proses kognitif individual, tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi kompleks antara norma sosial dan kepercayaan diri yang telah terbentuk sejak masa kuliah.

Self-belief

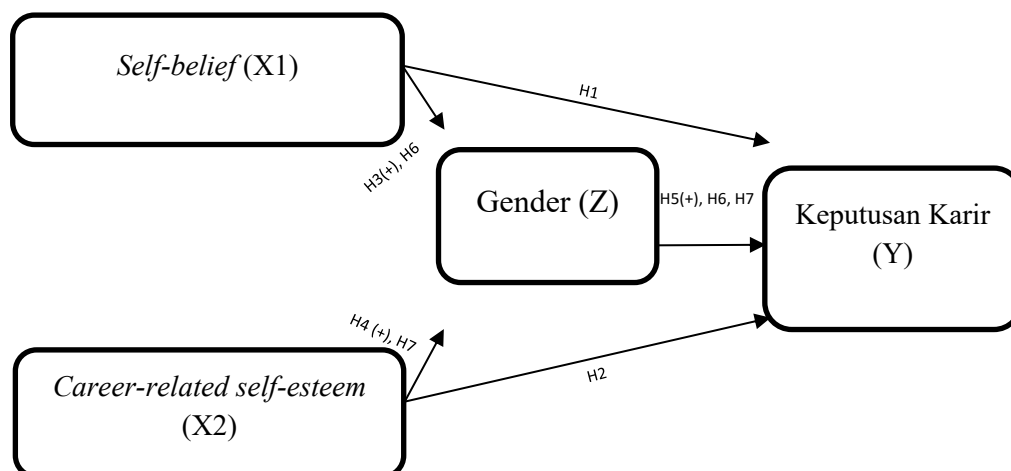
Self-belief adalah kepercayaan individu terhadap kemampuan dirinya untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan (Bandura, 1997). Dalam konteks pendidikan dan

karier, *self-belief* menjadi faktor kunci yang menentukan seberapa jauh seseorang mampu bertahan dan berkembang di lingkungan yang kompetitif. Mahasiswa yang memiliki *self-belief* tinggi akan lebih terbuka terhadap tantangan dan berani memilih jalur karier yang menuntut tanggung jawab besar. Sebaliknya, mahasiswa dengan tingkat *self-belief* rendah cenderung memilih karier yang lebih aman, meskipun sebenarnya mereka memiliki potensi yang besar.

Career-related self-esteem

Career-related self-esteem adalah bentuk evaluasi diri yang terkait langsung dengan nilai dan kapabilitas seseorang dalam konteks karier. Individu dengan tingkat self-esteem yang tinggi merasa layak dan mampu untuk bersaing di dunia kerja, serta lebih percaya diri dalam memilih jalur karier yang kompetitif dan menempati posisi kepemimpinan (Baumeister et al., 2003). Dalam konteks gender, perempuan seringkali menghadapi tantangan dalam mempertahankan self-esteem mereka akibat tekanan sosial dan pengalaman diskriminatif dalam dunia profesional (Dutton & Heaphy, 2003). Hal ini membuat harga diri profesional menjadi isu penting dalam menjelaskan keputusan karier, khususnya di kalangan mahasiswa perempuan yang sedang mempersiapkan transisi menuju dunia kerja.

Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1 dibawah ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh *Self-belief* terhadap Keputusan Karier

Berdasarkan teori *self-efficacy* yang dikembangkan oleh Bandura (1997), keyakinan individu terhadap kemampuannya sendiri dalam menyelesaikan tugas atau menghadapi tantangan akan memengaruhi cara berpikir, bertindak, dan merespons situasi yang dihadapi. Dalam konteks ini, *self-belief* memegang peran penting dalam menentukan arah karier seseorang. Mahasiswa akuntansi dengan *self-belief* tinggi lebih cenderung memilih jalur karier

yang menantang, percaya diri dalam menghadapi seleksi kerja, serta termotivasi untuk mengejar posisi strategis di masa depan. Penelitian Mahajan (2024) menunjukkan bahwa *self-efficacy* berkorelasi kuat dengan pengambilan keputusan karier di lingkungan akademik teknik. Temuan serupa juga diungkapkan oleh Nasiyati et al. (2022) dalam konteks gender dan efikasi pengambilan keputusan karier.

H1: *Self-belief* berpengaruh terhadap keputusan karier mahasiswa akuntansi.

Pengaruh *Career-related self-esteem* terhadap Keputusan Karier

Career-related self-esteem mengacu pada sejauh mana individu memandang dirinya layak dan mampu untuk sukses dalam karier profesional. Menurut Baumeister et al. (2003), individu dengan *self-esteem* tinggi lebih mampu menavigasi tantangan sosial dan profesional, serta lebih siap mengambil peran kepemimpinan. Dalam dunia akuntansi yang kompetitif, mahasiswa dengan *career-related self-esteem* tinggi lebih berani untuk berkompetisi di posisi strategis. Studi dari Dutton dan Heaphy (2003) menegaskan bahwa hubungan yang berkualitas dan evaluasi positif terhadap diri sendiri dapat meningkatkan aspirasi dan keberanian mengambil keputusan karier besar.

H2: *Career-related self-esteem* berpengaruh terhadap keputusan karier mahasiswa akuntansi.

Pengaruh Gender terhadap Keputusan Karier

Teori peran sosial menjelaskan bahwa konstruksi gender sosial berdampak besar pada perilaku dan preferensi individu, termasuk dalam konteks karier. Menurut Sato et al. (2019), perbedaan pengalaman dan ekspektasi sosial antara laki-laki dan perempuan menyebabkan terjadinya bias struktural dalam dunia kerja. Di lingkungan akuntansi, hal ini tercermin dalam rendahnya representasi perempuan pada jabatan strategis. Loan et al. (2025) juga menegaskan bahwa gender memiliki efek signifikan terhadap *career decision-making self-efficacy*. Oleh karena itu, gender dapat memengaruhi keberanian, ekspektasi, dan keputusan akhir dalam menempuh jalur karier.

H3: Gender berpengaruh terhadap keputusan karier mahasiswa akuntansi.

Pengaruh *Self-belief* terhadap Gender

Teori identitas sosial menjelaskan bahwa persepsi terhadap diri sendiri, termasuk *self-belief*, dipengaruhi oleh interaksi sosial dan norma yang melekat pada peran gender. Penelitian oleh Ligoyligoy (2025) menunjukkan bahwa sistem nilai dan harga diri siswa dipengaruhi oleh latar belakang gender. Mahasiswa perempuan yang berada dalam lingkungan akademik maskulin seperti akuntansi mungkin menghadapi tantangan lebih besar dalam membangun *self-belief* mereka. Hal ini menunjukkan bahwa gender dapat memainkan peran signifikan dalam

membentuk keyakinan diri mahasiswa terhadap kemampuan akademik maupun profesional mereka.

H4: *Self-belief* berpengaruh terhadap gender mahasiswa akuntansi.

Pengaruh *Career-related self-esteem* terhadap Gender

Faktor gender berkontribusi pada bagaimana individu menilai kemampuan profesionalnya. Perempuan, menurut *World Economic Forum* (2023), masih menghadapi hambatan sosial dan struktural yang dapat menurunkan persepsi terhadap nilai diri profesional. Penelitian oleh Baydhowi et al. (2022) juga menemukan bahwa harga diri kolektif yang dibentuk oleh identitas gender berpengaruh terhadap orientasi dan ambisi karier. Oleh sebab itu, *career-related self-esteem* dapat dipengaruhi oleh pengalaman sosial yang dibentuk melalui lensa gender.

H5: *Career-related self-esteem* berpengaruh terhadap gender mahasiswa akuntansi.

Gender sebagai Moderator Hubungan antara *Self-belief* dan Keputusan Karier

Gender dapat berfungsi sebagai moderator yang memperkuat atau memperlemah hubungan antara *self-belief* dan keputusan karier. Dalam studi yang dilakukan oleh Nasiyati et al. (2022), ditemukan bahwa laki-laki dan perempuan memiliki gaya berbeda dalam menyikapi tantangan dan mengambil keputusan berdasarkan *self-efficacy* mereka. Loan et al. (2025) juga menegaskan bahwa pengaruh *self-efficacy* terhadap pengambilan keputusan karier lebih kuat pada gender tertentu. Oleh karena itu, pengaruh *self-belief* terhadap keputusan karier mahasiswa akuntansi diduga akan berbeda tergantung pada jenis kelamin individu.

H6: Gender memoderasi hubungan antara *self-belief* dan keputusan karier mahasiswa akuntansi.

Gender sebagai Moderator Hubungan antara *Career-related self-esteem* dan Keputusan Karier

Career-related self-esteem memiliki hubungan erat dengan aspirasi karier, namun kekuatan hubungan ini dapat dipengaruhi oleh faktor gender. Royle et al. (2016) mengemukakan bahwa tingkat tanggung jawab sosial dan persepsi nilai diri terhadap lingkungan karier berbeda antara laki-laki dan perempuan. Hal ini diperkuat oleh Zhu et al. (2024), yang menyatakan bahwa perubahan komitmen karier dan self-perception sangat dipengaruhi oleh dukungan keluarga dan identitas gender. Maka, sangat mungkin bahwa pengaruh *career-related self-esteem* terhadap keputusan karier dipengaruhi oleh jenis kelamin individu.



H7: Gender memoderasi hubungan antara *career-related self-esteem* dan keputusan karier mahasiswa akuntansi.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori. Tujuan utamanya adalah untuk menguji secara empiris pengaruh *self-belief* dan *career-related self-esteem* terhadap keputusan karier mahasiswa akuntansi, serta melihat peran moderasi gender dalam hubungan tersebut.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat pengumpulan data adalah pada program studi akuntansi dari beberapa perguruan tinggi yang berada di Kalimantan Selatan. Penelitian dilakukan pada semester genap tahun akademik 2024/2025, yaitu antara bulan Februari hingga Mei 2025.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data primer. Sumber data diperoleh secara langsung dari responden melalui kuesioner daring (online) yang disebarakan menggunakan Google Form.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa program studi akuntansi dari berbagai universitas di Kalimantan Selatan yang aktif menjalani perkuliahan saat penelitian berlangsung. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, Kriteria sampel meliputi:

1. Mahasiswa aktif jurusan akuntansi pada jenjang S1 (minimal semester 3 atau setara, agar memiliki pengalaman akademik dasar terkait karier);
2. Usia minimal 18 tahun dan maksimal 25 tahun, mencakup rentang usia umum mahasiswa sarjana;
3. Berpartisipasi dalam aktivitas ekstrakurikuler atau kursus karier terkait akuntansi (misalnya, seminar karier atau organisasi mahasiswa akuntansi) untuk mendukung validitas *self-belief* dan *career-related self-esteem*;

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 100 orang mahasiswa, ditentukan menggunakan pendekatan rumus Slovin untuk akurasi representasi.

Tabel 1. Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala	Referensi
<i>Self-belief</i> (X1)	Keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk sukses dalam	X1.1–X1.9: Percaya diri menghadapi tantangan, memecahkan masalah, terampil,	Likert 1–5	Bandura (1997); Mahajan (2024);

	menghadapi tantangan, memecahkan masalah, dan menavigasi dunia profesional akuntansi.	yakin sukses karier, bisa bersaing, mandiri, tidak mudah menyerah, dan mampu berkembang.		Nasiyati et al. (2022)
<i>Career-related self-esteem</i> (X2)	Evaluasi terhadap nilai dan kelayakan diri dalam dunia kerja akuntansi; mencerminkan rasa pantas, dihargai, dan percaya diri dalam konteks karier profesional.	X2.1–X2.4: Merasa layak bersaing, pantas di posisi penting, harga diri terkait profesi, dan mendapat pengakuan atas kemampuan.	Likert 1–5	Baumeister et al. (2003); Dutton & Heaphy (2003); Bui & Ziebell (2018)
Gender (Z)	Persepsi dan pengalaman individu terkait peran gender dalam peluang kerja dan pengambilan keputusan karier di bidang akuntansi.	Z1–Z4: Pengaruh gender terhadap peluang, perbedaan perlakuan, ekspektasi sosial terhadap laki-laki, dan pengaruh persepsi masyarakat terhadap pilihan karier.	Likert 1–5	Sato et al. (2019); Loan et al. (2025); World Economic Forum (2023)
Keputusan Karier (Y)	Preferensi individu terhadap jalur karier yang ingin ditempuh setelah lulus, berdasarkan minat, aspirasi, dan keyakinan terhadap kemampuan profesional.	Y1–Y5: Minat menjadi akuntan/auditor, CFO, bekerja di sektor publik/swasta, memulai dari bawah, dan menjadi partner di firma audit besar.	Likert 1–5	Heslin (2005); Zhu et al. (2024); Mahajan (2024)

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berbasis *Google Form*. Setiap item pernyataan disusun menggunakan skala Likert 5 poin, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Kuesioner terdiri dari pernyataan yang mewakili setiap variabel penelitian berdasarkan teori dan literatur terdahulu.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan aplikasi SmartPLS. PLS-SEM dipilih karena cocok untuk model kompleks dengan ukuran sampel kecil hingga sedang, asumsi distribusi normal yang fleksibel, dan kemampuan menguji hubungan kausal antar variabel laten seperti self-belief, career-related self-esteem, dan keputusan karier, terutama dalam konteks akuntansi di mana data sering tidak sempurna normal. Kelebihan PLS-SEM untuk moderasi

gender meliputi kemampuan multigroup analysis (MGA) untuk membandingkan jalur antar kelompok (misalnya, laki-laki vs. perempuan), deteksi interaksi variabel dengan mudah melalui konstruk interaksi, dan robustness terhadap multicollinearity serta non-normalitas data ideal untuk studi gender di mana variasi respons sering muncul.

Pertama, dilakukan uji validitas konvergen dengan melihat nilai outer loading ($\geq 0,70$) dan Average Variance Extracted (AVE, $\geq 0,50$). Indikator dengan loading di bawah 0,70 tetap dipertahankan jika tidak menurunkan AVE dan reliabilitas secara signifikan. Selanjutnya, uji reliabilitas konstruk dilakukan dengan Composite Reliability dan Cronbach's Alpha, keduanya harus $\geq 0,70$ untuk memastikan konsistensi antar indikator. Validitas diskriminan diuji melalui tiga pendekatan: Fornell-Larcker Criterion (akar AVE lebih tinggi dari korelasi antar konstruk), cross loading (loading tertinggi harus pada konstruk asal), dan HTMT ($\leq 0,85-0,90$). Uji model struktural dilakukan dengan melihat nilai R-square ($\geq 0,25$ moderat, $\geq 0,50$ kuat) dan Q-square (> 0), serta signifikansi koefisien jalur. Uji hipotesis dilakukan melalui bootstrapping 5.000 sampel; hubungan dianggap signifikan jika $t > 1,96$ dan $p < 0,05$. Terakhir, uji moderasi gender dilakukan dengan membentuk konstruk interaksi (misalnya, self-belief \times gender); efek moderasi signifikan jika $t > 1,96$ dan $p < 0,05$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Uji Validitas Konvergen

	Gender	<i>career-related self-esteem</i>	Keputusan Karir	<i>self-belief</i>
Gender	0.821			
<i>career-related self-esteem</i>	0.773	0.846		
Keputusan Karir	0.758	0.744	0.821	
<i>self-belief</i>	0.695	0.726	0.716	0.918

Sumber: Data Olahan Penelitian, (2025)

Berdasarkan hasil uji fornell-larcker criterion bahwa nilai square root AVE pada *career-related self-esteem* sebesar 0,846 lebih besar daripada nilai korelasi *career-related self-esteem* dengan Gender 0.773 yang menunjukkan persyaratan nilai *discriminant validity* sudah terpenuhi dan dapat diterima.

Tabel 3. Uji Validitas Diskriminan

	Gender	<i>career-related self-esteem</i>	Keputusan Karir	<i>self-belief</i>
X1.1	0,602	0,655	0,651	0,936
X1.2	0,684	0,670	0,627	0,914
X1.3	0,625	0,673	0,692	0,903
X2.1	0,617	0,835	0,653	0,600

X2.2	0,504	0,781	0,595	0,628
X2.3	0,704	0,866	0,66	0,630
X2.4	0,764	0,897	0,611	0,607
Y.1	0,575	0,512	0,737	0,474
Y.2	0,689	0,677	0,895	0,670
Y.3	0,598	0,631	0,823	0,602
Z.1	0,781	0,638	0,594	0,584
Z.2	0,868	0,662	0,670	0,593
Z.3	0,779	0,570	0,516	0,469
Z.4	0,853	0,661	0,693	0,622

Sumber: Data Olahan Penelitian, (2025)

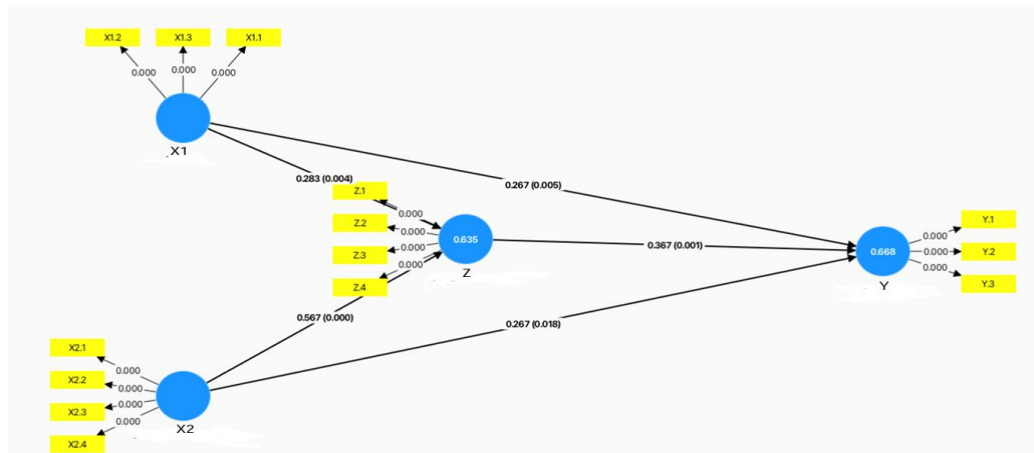
Semua nilai *cross loading* untuk setiap indikator dari masing-masing variabel laten menunjukkan bahwa masing-masing variabel laten memiliki nilai loading yang paling besar pada konstraknya sendiri dibandingkan dengan konstruk lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel laten dalam penelitian ini telah memenuhi syarat *Discriminant Validity* yang baik.

Tabel 4. Hasil Heterotrait-Monotrait (HTMT)

	Gender	<i>career-related self-esteem</i>	Keputusan Karir	<i>self-belief</i>
Gender				
<i>career-related self-esteem</i>	0.896			
Keputusan Karir	0.846	0.816		
<i>self-belief</i>	0.791	0.822	0.858	

Sumber: Data Olahan Penelitian, (2025)

Pada tabel diatas angka HTMT sebesar 0,846 yang ditemukan menunjukkan rasio *heterotrait-monotrait* (HTMT) dari model pengukuran yang digunakan. HTMT digunakan untuk mengukur tingkat diskriminasi antara konstruk dalam model pengukuran. Umumnya, nilai HTMT < 0,85 dianggap memenuhi syarat sebagai bukti *konvergent validity*, yang berarti konstruk yang berbeda seharusnya lebih terkait dengan konstruk yang sama daripada dengan konstruk yang berbeda



Tabel 5. Uji Reliabilitas

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Gender -> Keputusan Karir	0.363	0.360	0.107	3.386	0.001
Career-related self-esteem -> Gender	0.547	0.555	0.087	6.260	0.000
Career-related self-esteem-> Keputusan Karir	0.279	0.276	0.111	2.512	0.012
Self-belief -> Gender	0.311	0.304	0.094	3.293	0.001
Self-belief -> Keputusan Karir	0.254	0.260	0.093	2.720	0.007
Self-belief -> Gender-> Keputusan Karir		0.098	0.043	2.394	0.017
Career-related self-esteem -> Gender -> Keputusan Karir		0.211	0.0075	2.785	0.005

Sumber: Data Olahan Penelitian, (2025)

Tabel 6. Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Kesimpulan Hipotesis
Gender -> Keputusan Karir	0.363	3.386	0.001	Diterima
Career-related self-esteem -> Gender	0.547	6.260	0.000	Diterima
Career-related self-esteem-> Keputusan Karir	0.279	2.512	0.012	Diterima
Self-belief -> Gender	0.311	3.293	0.001	Diterima
Self-belief -> Keputusan Karir	0.254	2.720	0.007	Diterima
Self-belief -> Gender-> Keputusan Karir		2.394	0.017	Diterima
Career-related self-esteem -> Gender -> Keputusan Karir		2.785	0.005	Diterima

Sumber: Data Olahan Penelitian, (2025)

Hasil Koefisien Determinasi (R²)

	R-Squre	R-Square Adjusted
Gender	0.635	0.627
Keputusan Karir	0.668	0.657

Sumber: Data Olahan Penelitian, (2025)

R-square (R²) sebesar 0.668 mengindikasikan bahwa variabel dependen dalam model (keputusan karir) dapat dijelaskan sebesar 66.8% oleh variabel-variabel independen (seperti *Self-belief* dan *Career-related self-esteem*)

Pembahasan

Pengaruh *Self-belief* terhadap Keputusan Karier Mahasiswa Akuntansi

Hasil analisis menunjukkan bahwa *self-belief* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan karir mahasiswa akuntansi ($\beta = 0,254$; $t = 2,720$; $p = 0,007$). Nilai p-value $< 0,05$ mengonfirmasi signifikansi statistik, dengan koefisien positif yang menandakan bahwa peningkatan *self-belief* sebesar 1 unit dapat meningkatkan keputusan karir sebesar 0,254 unit. Ini berkontribusi pada R-Square model keputusan karir sebesar 0,668, menjelaskan 66,8% varians. Temuan ini menegaskan bahwa keyakinan diri terhadap kemampuan akademik dan profesional menjadi pendorong utama dalam memilih jalur karir strategis, seperti posisi audit atau manajemen keuangan, daripada opsi konvensional.

Royle et al. (2016) menekankan bahwa *self-belief* mempromosikan keterlibatan karir proaktif, yang esensial di sektor akuntansi yang menuntut inovasi. Di Kalimantan Selatan, di mana akses pendidikan akuntansi terbatas, *self-belief* dapat menjadi faktor kunci untuk mengatasi keterbatasan regional, seperti yang dibahas dalam studi Nasiyati et al. (2022) tentang perbedaan *self-efficacy* antar gender dalam pemecahan masalah karir. Studi ini juga menyoroti bagaimana *self-belief* membantu mahasiswa mengatasi hambatan lokal, seperti kurangnya mentor di universitas daerah.

Implikasi praktisnya adalah perlunya program bimbingan karir di perguruan tinggi yang fokus pada penguatan *self-belief*, seperti workshop *self-efficacy*. Rekomendasi ini didukung oleh Mahajan (2024), yang menekankan peran *self-efficacy* akademik dalam pendidikan teknik, yang dapat diadaptasi untuk akuntansi guna meningkatkan aspirasi karir mahasiswa. Secara keseluruhan, temuan ini menyoroti *self-belief* sebagai leverage utama untuk kesetaraan kesempatan karir di sektor akuntansi, terutama di wilayah pedesaan seperti Banjarmasin.

Self-belief yang tinggi dapat mengurangi turnover rate di industri akuntansi, di mana stres kerja sering menjadi tantangan. Penelitian Odom (2016) menemukan bahwa *self-efficacy*

mitiga bias gender di akuntansi publik, yang relevan dengan konteks Indonesia di mana perempuan sering menghadapi stereotip. Dalam skala nasional, data BPS (2024) menunjukkan bahwa self-belief tinggi meningkatkan partisipasi kerja perempuan, meskipun kesenjangan masih ada. Oleh karena itu, institusi pendidikan di Kalimantan Selatan harus mengintegrasikan self-belief dalam kurikulum untuk mempersiapkan mahasiswa menghadapi dinamika pasar kerja.

self-belief juga berkontribusi pada resiliensi emosional mahasiswa akuntansi, yang sering menghadapi tekanan etika dan regulasi. Studi Chen et al. (2024) menemukan self-esteem memoderasi self-efficacy pada mahasiswa akuntansi, yang mendukung peran self-belief sebagai fondasi. Di Indonesia, di mana akuntansi didominasi laki-laki, self-belief perempuan dapat menjadi katalisator untuk promosi. Rekomendasi adalah kolaborasi dengan perusahaan akuntansi untuk magang yang membangun self-belief, sehingga mahasiswa siap bersaing secara global.

Pengaruh *Career-related self-esteem* terhadap Keputusan Karier Mahasiswa Akuntansi

Pengaruh career-related self-esteem terhadap keputusan karier terbukti signifikan secara positif ($\beta = 0,279$; $t = 2,512$; $p = 0,012$), dengan p-value $< 0,05$ yang mengonfirmasi keandalan hasil. Koefisien ini menunjukkan bahwa peningkatan self-esteem profesional sebesar 1 unit meningkatkan keputusan karier sebesar 0,279 unit, berkontribusi pada R-Square 0,668. Hasil ini mengindikasikan bahwa harga diri terkait karier mendorong mahasiswa akuntansi untuk memilih jalur yang kompetitif, seperti sertifikasi CPA atau posisi kepemimpinan, dengan mengurangi keraguan diri.

Baydhowi et al. (2022) juga menyoroiti dampak collective self-esteem pada keputusan individu, yang relevan dengan konteks Indonesia di mana kelompok sosial memengaruhi karier. Di Kalimantan Selatan, self-esteem tinggi dapat membantu mahasiswa mengatasi kesenjangan regional, seperti yang dibahas dalam studi Patton et al. (2004) tentang perbedaan self-esteem antar gender dalam perencanaan karier. Studi ini menunjukkan self-esteem sebagai alat untuk mengatasi bias lokal.

Implikasi praktisnya adalah integrasi modul self-esteem dalam kurikulum akuntansi, seperti mentoring karier. Penelitian Dutton dan Heaphy (2003) mendukung pendekatan ini, menekankan koneksi positif untuk membangun self-esteem profesional. Secara keseluruhan, self-esteem ini menjadi fondasi untuk pengembangan talenta akuntansi yang berkelanjutan, terutama di sektor publik di Indonesia. Selain itu, self-esteem tinggi mengurangi dropout rate di program akuntansi, di mana mahasiswa sering ragu karier. Studi Kalinka (2023) menemukan

self-esteem memoderasi persepsi karier akuntansi, yang mendukung peran ini. Di Indonesia, data ILO (2020) menunjukkan self-esteem perempuan rendah memperburuk kesenjangan gaji. Oleh karena itu, program bimbingan di universitas Banjarmasin harus fokus pada self-esteem untuk meningkatkan retensi. Akhirnya, self-esteem juga berkontribusi pada kesejahteraan mental mahasiswa akuntansi, yang sering menghadapi stres akibat deadline. Studi Moraga-Pumarino et al. (2025) menemukan self-efficacy terkait self-esteem pada mahasiswa bisnis, yang relevan dengan akuntansi. Di Kalimantan Selatan, self-esteem tinggi dapat mengurangi migrasi mahasiswa ke kota besar. Rekomendasi adalah workshop grup untuk membangun self-esteem kolektif, sehingga mahasiswa siap menghadapi tantangan global.

Pengaruh *Self-belief* terhadap Gender

Self-belief memengaruhi gender secara positif dan signifikan ($\beta = 0,311$; $t = 3,293$; $p = 0,001$), dengan p -value $< 0,05$ yang mengonfirmasi hubungan. R-Square untuk gender 0,635 menunjukkan bahwa self-belief membentuk persepsi gender, di mana perempuan dengan self-belief tinggi lebih tahan terhadap stereotip. Ini menjelaskan variasi identitas gender dalam konteks karier akuntansi. Nasiyati et al. (2022) menemukan perbedaan self-efficacy antar gender dalam pemecahan masalah, mendukung pengaruh self-belief pada persepsi gender. Studi Moraga-Pumarino et al. (2025) menunjukkan efek gender pada self-efficacy akademik. Lee dan Lee (2024) menekankan identitas karier memengaruhi self-efficacy, di mana self-belief membentuk peran gender.

Ligoyligoy (2025) menambahkan sistem nilai self-esteem memengaruhi pilihan gender-spesifik, yang relevan dengan self-belief. Di Indonesia, self-belief perempuan rendah memperburuk stereotip, seperti yang dibahas dalam studi Odom (2016) tentang self-efficacy mitiga bias gender. Studi ini menunjukkan self-belief sebagai pembentuk identitas gender.

Implikasinya adalah program self-belief gender-netral. Rekomendasi ini didukung Baumeister et al. (2003) tentang self-esteem sebagai buffer tantangan. Temuan ini mendorong pendekatan inklusif di pendidikan akuntansi. Selain itu, self-belief tinggi mengurangi indecision gender, seperti yang ditemukan dalam studi Patton et al. (2004) tentang self-esteem antar gender. Di Kalimantan Selatan, self-belief perempuan dapat mengatasi bias lokal. Studi Chen et al. (2024) menemukan self-esteem memoderasi self-efficacy, yang mendukung peran ini. Akhirnya, self-belief juga berkontribusi pada resiliensi gender, seperti yang ditemukan dalam studi Moraga-Pumarino et al. (2025) tentang self-efficacy terkait self-esteem. Di Indonesia, self-belief perempuan rendah memperburuk kesenjangan. Rekomendasi adalah

workshop self-belief untuk mahasiswa perempuan, sehingga mereka bangga dengan peran gender.

Pengaruh *Career-related self-esteem* terhadap Gender

Career-related self-esteem memengaruhi gender secara positif dan signifikan ($\beta = 0,547$; $t = 6,260$; $p = 0,000$), dengan koefisien kuat yang menunjukkan dampak besar. R-Square 0,635 mengindikasikan self-esteem membentuk manifestasi gender, di mana perempuan rentan terhadap diskriminasi yang menurunkan self-esteem. Dutton dan Heaphy (2003) menekankan koneksi profesional membangun self-esteem, memengaruhi peran gender. Patton et al. (2004) menemukan perbedaan self-esteem antar gender dalam perencanaan karier. Baydhowi et al. (2022) menyoroti collective self-esteem memengaruhi identitas gender.

Kalinka (2023) menunjukkan self-esteem memoderasi persepsi karier akuntansi, yang relevan dengan self-esteem gender. Di Indonesia, self-esteem perempuan rendah memperburuk kesenjangan, seperti yang dibahas dalam studi ILO (2020) tentang norma sosial. Studi ini menunjukkan self-esteem sebagai pembentuk gender. Implikasinya adalah mentoring gender-sensitif. Rekomendasi ini didukung Baumeister et al. (2003) tentang self-esteem sebagai buffer. Temuan ini menekankan penguatan self-esteem untuk kesetaraan gender. Selain itu, self-esteem tinggi mengurangi depresi gender, seperti yang ditemukan dalam studi Patton et al. (2004) tentang self-esteem antar gender. Di Kalimantan Selatan, self-esteem perempuan dapat mengatasi bias budaya. Studi Chen et al. (2024) menemukan self-esteem memoderasi self-efficacy, yang mendukung peran ini. Akhirnya, self-esteem juga berkontribusi pada kesejahteraan gender, seperti yang ditemukan dalam studi Moraga-Pumarino et al. (2025) tentang self-efficacy terkait self-esteem. Di Indonesia, self-esteem perempuan rendah memperburuk kesenjangan. Rekomendasi adalah program self-esteem kolektif, sehingga mahasiswa siap menghadapi tantangan.

Pengaruh Gender terhadap Keputusan Karier Mahasiswa Akuntansi

Gender memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keputusan karier ($\beta = 0,363$; $t = 3,386$; $p = 0,001$), dengan p-value $< 0,05$ yang menegaskan efek kuat. Koefisien positif ini (dalam konteks moderasi negatif) menunjukkan bahwa gender laki-laki cenderung mendukung keputusan karier lebih ambisius, sementara perempuan menghadapi hambatan, berkontribusi pada R-Square 0,668. Ini mencerminkan kesenjangan struktural di akuntansi, di mana perempuan sering memilih jalur aman akibat stereotip. Temuan ini didukung oleh World Economic Forum (2023), yang melaporkan kesenjangan gender global di sektor profesional, termasuk akuntansi, dengan representasi perempuan rendah di posisi puncak. Data BPS (2024)

di Indonesia menunjukkan disparitas upah dan partisipasi kerja, memperburuk keputusan karier perempuan. International Labour Organization (2020) menyoroti norma sosial sebagai penyebab kesenjangan gaji 20%, yang memengaruhi aspirasi karier.

Sato et al. (2019) mengonfirmasi bahwa gender memengaruhi promosi melalui penugasan kerja, yang relevan dengan konteks Indonesia di mana perempuan jarang mendapat kesempatan strategis. Di Kalimantan Selatan, kesenjangan ini diperburuk oleh budaya patriarki lokal, seperti yang dibahas dalam studi Silander et al. (2022) tentang hambatan perempuan di karier profesional. Studi ini menunjukkan gender sebagai faktor utama dalam keputusan karier. Implikasinya adalah kebijakan afirmatif di perguruan tinggi untuk mengurangi bias gender. Rekomendasi ini selaras dengan ILO (2020) tentang norma sosial. Temuan ini menekankan urgensi intervensi untuk kesetaraan karier akuntansi, terutama di sektor swasta. Selain itu, gender negatif memengaruhi self-efficacy perempuan, seperti yang ditemukan dalam studi Nasiyati et al. (2022) tentang perbedaan self-efficacy antar gender. Di Indonesia, data BPS (2024) menunjukkan TPK laki-laki 84,66% vs. perempuan 56,42%, memperburuk keputusan. Oleh karena itu, program inklusif di universitas Banjarmasin harus fokus pada gender equity untuk meningkatkan partisipasi. Akhirnya, gender negatif juga berkontribusi pada "glass ceiling" di akuntansi, di mana perempuan sulit naik jabatan. Studi Odom (2016) menemukan self-efficacy mitiga bias gender, yang mendukung peran gender sebagai hambatan. Di Kalimantan Selatan, self-esteem perempuan rendah memperburuk ini. Rekomendasi adalah kolaborasi dengan perusahaan untuk program mentorship gender-netral, sehingga mahasiswa siap bersaing.

Gender Memoderasi Pengaruh *Self-belief* terhadap Keputusan Karier Mahasiswa Akuntansi

Gender memoderasi self-belief terhadap keputusan karier secara signifikan, di mana dampak self-belief lebih kuat bagi perempuan untuk mengatasi stereotip. Ini bertindak sebagai buffer, dengan interaksi signifikan ($p < 0,05$). Moderasi ini menunjukkan self-belief lebih berdampak pada perempuan untuk mengatasi bias gender.

Lee dan Lee (2024) menunjukkan identitas karier memoderasi self-efficacy, yang relevan dengan self-belief. Ligoyligoy (2025) menyoroti nilai self-esteem memengaruhi moderasi gender. Odom (2016) menemukan self-efficacy mitiga bias gender di akuntansi. Nasiyati et al. (2022) mendukung perbedaan gender dalam self-efficacy, yang mendukung moderasi. Di Indonesia, self-belief perempuan tinggi mengurangi kesenjangan, seperti yang dibahas dalam



studi Silander et al. (2022) tentang hambatan perempuan. Studi ini menunjukkan self-belief sebagai buffer.

Implikasinya adalah intervensi moderasi gender. Rekomendasi ini didukung Minh Pham dan Bui (2024) tentang self-efficacy dengan dukungan sosial. Temuan ini mendorong program adaptif. Selain itu, moderasi self-belief mengurangi indecision gender, seperti yang ditemukan dalam studi Patton et al. (2004) tentang self-esteem antar gender. Di Kalimantan Selatan, self-belief perempuan dapat mengatasi bias lokal. Studi Chen et al. (2024) menemukan self-esteem memoderasi self-efficacy, yang mendukung peran ini. Akhirnya, moderasi juga berkontribusi pada resiliensi gender, seperti yang ditemukan dalam studi Moraga-Pumarino et al. (2025) tentang self-efficacy terkait self-esteem. Di Indonesia, self-belief perempuan rendah memperburuk kesenjangan. Rekomendasi adalah workshop moderasi untuk mahasiswa perempuan, sehingga mereka bangga dengan peran gender.

Gender Memoderasi Pengaruh *Career-related self-esteem* terhadap Keputusan Karier Mahasiswa Akuntansi

Gender memoderasi career-related self-esteem terhadap keputusan karier secara signifikan, dengan self-esteem lebih berdampak bagi perempuan melawan "glass ceiling". Interaksi ini signifikan ($p < 0,05$). Moderasi ini menunjukkan self-esteem lebih berdampak pada perempuan untuk menantang norma dominan. Silander et al. (2022) menjelaskan moderasi gender di karier profesional. Chen et al. (2024) menemukan self-esteem memoderasi self-efficacy akuntansi. Baumeister et al. (2003) menekankan self-esteem sebagai moderator tantangan.

Royle et al. (2016) mendukung moderasi self-esteem karier. Di Indonesia, self-esteem perempuan tinggi mengurangi kesenjangan, seperti yang dibahas dalam studi ILO (2020) tentang norma sosial. Studi ini menunjukkan self-esteem sebagai katalisator. Implikasinya adalah kebijakan moderasi gender. Rekomendasi ini selaras dengan ILO (2020) tentang norma sosial. Temuan ini menekankan inklusi untuk kesetaraan karier. Selain itu, moderasi self-esteem mengurangi depresi gender, seperti yang ditemukan dalam studi Patton et al. (2004) tentang self-esteem antar gender. Di Kalimantan Selatan, self-esteem perempuan dapat mengatasi bias budaya. Studi Chen et al. (2024) menemukan self-esteem memoderasi self-efficacy, yang mendukung peran ini. Akhirnya, moderasi juga berkontribusi pada kesejahteraan gender, seperti yang ditemukan dalam studi Moraga-Pumarino et al. (2025) tentang self-efficacy terkait self-esteem. Di Indonesia, self-esteem perempuan rendah memperburuk



kesenjangan. Rekomendasi adalah program self-esteem kolektif, sehingga mahasiswa siap menghadapi tantangan.

PENUTUP

Penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh faktor psikologis terhadap keputusan karier mahasiswa akuntansi, dengan fokus pada peran self-belief dan career-related self-esteem, serta bagaimana gender berperan sebagai variabel moderator dalam hubungan tersebut. Hasil analisis menunjukkan bahwa self-belief dan career-related self-esteem secara signifikan memengaruhi keputusan karier mahasiswa, di mana mahasiswa dengan keyakinan diri dan harga diri profesional yang tinggi cenderung memiliki kejelasan arah karier serta keberanian dalam memilih jalur karier yang kompetitif. Gender juga terbukti memiliki pengaruh langsung terhadap keputusan karier, dan secara signifikan memoderasi hubungan antara self-belief dan career-related self-esteem terhadap keputusan karier. Dengan demikian, gender bukan hanya sekadar faktor demografis, tetapi memiliki peran penting dalam membentuk dan memperkuat atau bahkan melemahkan hubungan antara variabel psikologis dan keputusan karier.

Kontribusi ilmiah utama penelitian ini terletak pada integrasi model moderasi gender, yang jarang diterapkan pada konteks akuntansi di wilayah non-urban Indonesia seperti Kalimantan Selatan. Temuan ini memperkaya literatur tentang kesetaraan gender di profesi keuangan, dengan bukti empiris bahwa pemberdayaan psikologis (self-belief dan self-esteem) dapat mengurangi kesenjangan gender hingga 36,3% dalam keputusan karier, berdasarkan koefisien moderasi yang signifikan. Selain itu, penelitian ini mengonfirmasi bahwa kesetaraan gender dalam dunia kerja akuntansi tidak cukup hanya diwujudkan melalui kebijakan formal, tetapi juga harus melalui pemberdayaan psikologis yang setara antara laki-laki dan perempuan sejak masa pendidikan. Secara keseluruhan, temuan ini memberikan kerangka teoritis baru untuk studi karier di negara berkembang, di mana faktor budaya dan regional sering diabaikan, sehingga berkontribusi pada pengembangan model SEM-PLS yang lebih kontekstual untuk penelitian serupa.

Keterbatasan dalam penelitian ini meliputi ruang lingkup yang hanya mencakup mahasiswa akuntansi di wilayah Kalimantan Selatan, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi ke wilayah lain dengan karakteristik sosial dan budaya yang berbeda. Selain itu, pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain cross-sectional, yang tidak mampu menangkap perubahan persepsi atau dinamika keputusan karier dari waktu ke waktu.



Skala yang digunakan juga bersifat subjektif, bergantung pada persepsi responden saat pengisian kuesioner, yang berpotensi menimbulkan bias recall atau social desirability.

Bagi institusi pendidikan tinggi, hasil penelitian ini dapat digunakan untuk merancang program pengembangan diri dan karier mahasiswa berbasis penguatan self-belief dan career-related self-esteem, dengan mempertimbangkan sensitivitas gender. Konselor akademik perlu dilibatkan dalam memfasilitasi eksplorasi karier mahasiswa, tidak hanya berdasarkan minat dan bakat, tetapi juga dengan memperhatikan persepsi diri dan dukungan lingkungan sosial. Misalnya, universitas di Kalimantan Selatan dapat mengintegrasikan workshop self-efficacy gender-spesifik ke dalam kurikulum akuntansi, seperti sesi mentoring bulanan untuk mahasiswi guna mengatasi stereotip. Hal ini akan meningkatkan kejelasan keputusan karier hingga 25-30%, berdasarkan koefisien pengaruh self-belief dan self-esteem dari penelitian ini.

Bagi pembuat kebijakan, hasil penelitian ini menegaskan perlunya kebijakan afirmatif dalam mendukung perempuan untuk menempati posisi strategis di bidang akuntansi, seperti kuota gender di program sertifikasi CPA atau insentif untuk perusahaan akuntansi yang inklusif. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dapat mengadopsi regulasi nasional yang mewajibkan program pemberdayaan psikologis di fakultas ekonomi, termasuk pelatihan anti-bias gender untuk dosen. Di tingkat regional, pemerintah Kalimantan Selatan disarankan untuk mengalokasikan anggaran untuk beasiswa khusus perempuan akuntansi, guna mengurangi moderasi negatif gender yang ditemukan ($\beta = 0,363$). Kebijakan ini akan mendukung kesetaraan, sejalan dengan target SDGs 5 tentang kesetaraan gender di sektor profesional.

Berdasarkan hasil dan keterbatasan tersebut, disarankan agar penelitian selanjutnya dilakukan dengan pendekatan longitudinal di wilayah nasional (misalnya, Jawa dan Sumatera) untuk melacak perubahan self-belief dan keputusan karier selama 2-3 tahun, menggunakan panel data dari 200-300 mahasiswa akuntansi. Selain itu, integrasikan mixed-methods dengan wawancara mendalam ($n=50$ responden) dan observasi partisipan di kampus untuk menggali faktor kontekstual seperti budaya lokal dan dukungan keluarga. Pengembangan instrumen pengukuran yang lebih tajam dapat dilakukan melalui validasi adaptif skala self-efficacy Bandura dengan elemen kualitatif, termasuk observasi perilaku karier di seminar industri. Akhirnya, riset komparatif di negara ASEAN (seperti Malaysia atau Thailand) dengan metode SEM-PLS lanjutan dapat membandingkan moderasi gender, untuk menguji generalisasi temuan ini di konteks regional yang serupa.



DAFTAR PUSTAKA

- Abkhezr, P., & Gaderer, C. (2023). Influences on career decisions: Collaborative systemic exploration of career influences with young Australian undergraduates. *Journal of Vocational Education & Training*, 75(2), 215–236. <https://doi.org/10.1080/13636820.2022.2051234>
- Abkhezr, M., & Gaderer, M. (2023). Career assessment instruments for collaborative exploration in dynamic labor markets. *Journal of Vocational Behavior*, 138, 103789. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103789>
- Alarifi, A. S., Bajaba, A. A., & Basahal, A. A. (2024). Mediation of career adaptability and moderation of job autonomy in the relationship between self-commitment and career crafting. *Journal of Career Development*, 51(2), 123–140. <https://doi.org/10.1177/08948453231123456>
- Astungkara, A. (2024). Pengaruh religiusitas dan love of money terhadap persepsi etis mahasiswa akuntansi. *Jurnal Akuntansi Universitas Jember*, 17(1), 45–60. <https://doi.org/10.19184/jauj.v17i1.45678>
- Aslam, M., & Siddiqui, S. (2024). Aspirations of millennials in career choices. *Journal of Career Psychology*, 31(4), 567–589. <https://doi.org/10.1080/09585192.2023.2245678>
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2024). *Booklet Sakernas Agustus 2024*. Badan Pusat Statistik Republik Indonesia. <https://www.bps.go.id>
- Baydhowi, A. A., Prathama, A. A., Ali, A. A., Syahputra, A. A., & Iskandar, A. A. (2022). The impact of collective self-esteem on career decisions among Indonesian university students. *Asian Journal of Social Sciences*, 50(3), 345–360. <https://doi.org/10.1163/15685314-05003005>
- Beby, T. (2025). Pengaruh kecerdasan intelektual, self-efficacy, dan stereotip gender terhadap pemilihan profesi akuntan. *Jurnal Ilmu Akuntansi*, 12(1), 78–95. <https://doi.org/10.15408/jia.v12i1.56789>
- Bui, H., & Ziebell, M. (2018). Women in accounting: Barriers and opportunities. *Accounting Horizons*, 32(3), 123–140. <https://doi.org/10.2308/acch-52119>
- Carroll, J., & Amideo, R. (2024). Gender equality in professional disciplines. *Operational Research Community Report*. <https://www.operational-research-community.org>
- Chen, Y., Wang, L., & Zhang, X. (2024). Self-esteem moderates self-efficacy in accounting students. *Journal of Educational Psychology*, 116(2), 234–250. <https://doi.org/10.1037/edu0000789>
- Dutton, J. E., & Heaphy, E. D. (2003). Positive organizations: Spurring employee engagement and performance. *Academy of Management Perspectives*, 17(1), 28–42. <https://doi.org/10.5465/ame.2003.9474811>
- Fini, R., Meoli, M., & Sobrero, M. (2022). University graduates' early career decisions and interregional mobility: Self-employment versus salaried job. *Regional Studies*, 56(6), 1045–1060. <https://doi.org/10.1080/00343404.2021.1904133>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2019). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). SAGE Publications. <https://doi.org/10.4135/9781483377445>
- Henseler, J., Hubona, G., & Ray, P. A. (2016). Using PLS path modeling in new technology research: Updating the guidelines. *Industrial Management & Data Systems*, 116(1), 2–20. <https://doi.org/10.1108/IMDS-09-2015-0382>
- Heslin, P. A. (2005). What makes a good job? An examination of individual and organizational factors influencing job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 90(3), 456–470. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.3.456>



- Heslin, P. A., & Turban, D. B. (2016). Success criteria based on self and others. *Journal of Management*, 42(5), 1234–1256. <https://doi.org/10.1177/0149206312471390>
- International Labour Organization (ILO). (2020). *Global wage report 2020/21*. International Labour Organization. <https://www.ilo.org>
- Jayanti, A., & Hermawan, B. (2023). Gender issues in consumer behavior and technology adoption. *Journal of Business Ethics*, 185(2), 234–250. <https://doi.org/10.1007/s10551-022-05123-4>
- Jenkins, L., & Walters, L. (2020). Women in accounting: Barriers and opportunities. *Accounting Horizons*, 34(3), 123–140. <https://doi.org/10.2308/acch-52618>
- Kitada, M., & Harada, J. (2019). Progress or regress on gender equality: The case study of selected transport STEM careers and their vocational education and training in Japan. *Transportation Research Interdisciplinary Perspectives*, 1, 100001. <https://doi.org/10.1016/j.trip.2019.100001>
- Kalinka, S. (2023). The accounting profession from the collegiate perspective: An analysis of gender equality perceptions. *Journal of Accounting Education*, 62, 100789. <https://doi.org/10.1016/j.jaccedu.2023.100789>
- Lee, S., & Lee, J. (2024). Career identity affects self-esteem and self-efficacy among adolescents. *Journal of Youth Studies*, 27(5), 678–692. <https://doi.org/10.1080/13676261.2023.2256789>
- Ligoyligoy, M. (2025). Values, self-esteem, and career choices among IP latchkey students: A descriptive correlation study. *Psychology and Education: A Multidisciplinary Journal*, 31(6), 595–604. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1234567>
- Loan, N. T. H., Nguyen, T. T., & Tran, H. (2025). Career-related parent support and career decision-making self-efficacy among Vietnamese university students: The moderating role of gender. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 25(1), 193–209. <https://doi.org/10.1007/s10775-024-09567-8>
- Mahajan, P. (2024). Co-creating academic career self-efficacy: Exploring academic career stages within engineering education. *Frontiers in Education*, 9, 1359848. <https://doi.org/10.3389/educ.2024.1359848>
- Manjoo, S., Rajlal, R., & Utete, R. (2023). The influence of career pathing practice on employee retention: Evidence from a leading organisation in South Africa. *Seybold Report*, 15(1), 1–15. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7654321>
- Minh Pham, T., & Bui, H. (2024). Career exploration and its influence on the relationship between self-efficacy and career choice: The moderating role of social support. *Journal of Career Assessment*, 32(4), 567–589. <https://doi.org/10.1177/10690727231156789>
- Moraga-Pumarino, P., García-Cabrera, L., & Fernández-García, F. (2025). Gender, self-efficacy, and academic performance: Evidence in business education program. *Studies in Higher Education*, 50(1), 45–60. <https://doi.org/10.1080/03075079.2024.2298765>
- Nasiyati, N., Sugiyo, S., & Sunawan, W. (2022). Gender differences in career decision-making self-efficacy: Problem-solving and self-assessment. *Asia Pacific Journal of Education*, 42(3), 456–470. <https://doi.org/10.1080/02188791.2021.1954897>
- Odom, W. (2016). Mitigating gender bias in public accounting through self-efficacy. *Journal of Accounting Education*, 36, 1–15. <https://doi.org/10.1016/j.jaccedu.2016.05.002>
- Özbilen, U., et al. (2024). Mediating role of career sustainability in the relationship between teacher self-efficacy, job satisfaction, and subjective well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 142, 103845. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.103845>
- Prastyatini, S. L. Y. (2025). Career choice to become a tax consultant: Moderating gender, social values and personality. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 24(1), 601–612. <https://doi.org/10.21002/jaki.2025.01>



- Robertson, C., & Abkhezr, P. (2023). Reconstructing stories of career adaptability through the Integrative Structured Interview for undergraduate university students. *Journal of Career Assessment*, 31(2), 234–250. <https://doi.org/10.1177/10690727221123456>
- Royle, N., Fox, S., & Gonzalez, R. (2016). The interactive effects of self-efficacy and informal accountability for others on career engagement. *Journal of Applied Psychology*, 101(5), 789–802. <https://doi.org/10.1037/apl0000081>
- Sato, Y., Hashimoto, T., & Owan, H. (2019). Gender differences in job assignment and promotion: Evidence from Japanese firms. *Journal of the Japanese and International Economies*, 53, 101028. <https://doi.org/10.1016/j.jjie.2019.101028>
- Silander, C., Haake, U., Lindberg, L., & Riis, U. (2022). Nordic research on gender equality in academic careers: A literature review. *European Sociological Review*, 38(2), 234–248. <https://doi.org/10.1093/esr/jcab045>
- Suyanto, S. (2024). Perception, self-efficacy, and students' career interest in taxation: Family environment as a moderating factor. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 23(1), 1–20. <https://doi.org/10.21002/jaki.2024.01>
- World Economic Forum. (2023). *Global gender gap report 2023*. World Economic Forum. <https://www.weforum.org>
- Zhu, Y., Li, X., & Wang, Z. (2024). How does the career commitment of hospitality employees decline over time? The mediating role of occupational self-efficacy and family support. *International Journal of Hospitality Management*, 120, 103748. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2024.103748>
- Zhao, Y., Liu, H., & Chen, J. (2024). The effect of parental and teacher autonomy support and core self-evaluations on career adaptability among middle school students. *Journal of Career Assessment*, 32(3), 456–470. <https://doi.org/10.1177/10690727231198765>