

Determinan Pemilihan Karier dalam Bidang Akuntansi Pemerintahan: Studi Empiris Mahasiswa Akuntansi di Padang

Henny Julia Regina^{1*}, Eka Fauzihardani²

^{1, 2}, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia.

*Korespondensi: hennyjuliaregina@gmail.com

Abstract

The objective of this research was to examine the direct effect and indirect effect of the independent variables (influence of the third parties, anticipated conflict, and impostor syndrome) on the dependent variable (career selection in government accounting) through the intervening/mediating variable (career self-efficacy). The novelty of this research is combining SCCT and TPB by taking one component of those theories. To determine the sample, this research uses proportionate stratified random sampling. The respondents in this research were undergraduate accounting students force of 2018 to 2019 which is in 4 universities in Padang City (UNP, UNAND, UBH, and UPI) as many as 75 respondents. The data collection method used is a self-administered survey. The data in this research were analyzed using Partial Least Square (PLS). The research findings indicated that the influence of the third parties has a positive significant effect on career selection in government accounting. The anticipated conflict has a negative significant effect on career selection in government accounting. Impostor syndrome has no significant effect on career selection in government accounting. Meanwhile, the influence of the third parties, anticipated conflict, and impostor syndrome mediated by career-self efficacy have no significant effect on career selection in government accounting.

Keywords: *anticipated conflict; career selection in government accounting; career self-efficacy; impostor syndrome; influence of the third parties; partial least square.*

How to cite

Fauzihardani, E. dan Regina, H.J. (2023). Determinan Pemilihan Karier dalam Bidang Akuntansi Pemerintahan: Studi Empiris Mahasiswa Akuntansi di Padang. *Jurnal Nuansa Karya Akuntansi*, 1(2), 113-134. DOI: <https://doi.org/10.24036/jnka.v1i2.10>



This is an open access article distributed under the [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*), Pemerintah Republik Indonesia telah melakukan reformasi pengelolaan keuangan negara. Oleh karena itu, diperlukan suatu produk hukum yang mendasari pengelolaan keuangan negara/daerah antara lain Undang Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, Undang Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara, Undang Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara, Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi

Pemerintahan (SAP), serta produk hukum lainnya mengenai pengelolaan keuangan negara/daerah (Rusmana, 2017: 20).

Pemerintah merupakan entitas yang menyediakan layanan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat (*nonprofit-oriented*). Sumber-sumber dana yang diperoleh pemerintah berasal dari pajak, donasi/sumbangan, utang, laba perusahaan negara/daerah, dan sumber dana lainnya (Rusmana, 2017: 2). Oleh karena itu, pemerintah sebagai manajemen yang mengelola keuangan negara dituntut agar dapat mempertanggungjawabkan penggunaan sumber-sumber dana kepada pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholders*).

Reformasi pengelolaan keuangan negara di Indonesia berkaitan erat dengan akuntansi pemerintahan. Akuntansi pemerintahan merupakan aspek akuntansi yang paling terpengaruh oleh reformasi pengelolaan keuangan negara (Rusmana, 2017: 24). Pemerintah wajib mempertanggungjawabkan pengelolaan keuangan negara kepada *stakeholders*. Selain itu, pengelolaan keuangan dilakukan secara transparan dengan cara memberikan informasi keuangan kepada *stakeholders* secara terbuka dan jujur. Agar terjaminnya penyelenggaraan pengelolaan keuangan negara secara akuntabel dan transparan, maka penyusunan laporan pertanggungjawaban keuangan pemerintah harus berdasarkan pada Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP).

Berkaitan dengan asas profesionalitas, pengelolaan keuangan negara harus dilakukan secara profesional oleh sumber daya manusia yang profesional (Rusmana, 2017: 22). Maka dari itu, dibutuhkan suatu jasa yang profesional dan kompeten yaitu profesi akuntan. Profesi akuntan memiliki peran dalam penyediaan informasi untuk pertanggungjawaban, pengendalian, dan pengambilan keputusan. Peran sumber daya manusia, khususnya yang berlatar belakang akuntansi, menjadi semakin penting dalam penyusunan laporan keuangan pemerintah. Hal ini berdampak pada meningkatnya permintaan terhadap lulusan akuntansi yang benar-benar memahami bidang pemerintahan sehingga dapat membantu dalam proses penyusunan laporan keuangan pemerintah (Sari *et al.*, 2018: 75).

Wibowo dan Firmansyah (2018: 52) menyatakan bahwa jika ditinjau dari perspektif akuntabilitas keuangan pemerintah pusat, dibutuhkan setidaknya 1 (satu) orang akuntan pada setiap satuan kerja pengguna anggaran. Jumlah satuan kerja yang tersebar di seluruh instansi pemerintah pusat diperkirakan sekitar 29.000 satuan kerja. Dapat dibayangkan betapa tingginya kesenjangan antara jumlah akuntan profesional dengan kebutuhan pemerintah. Ramayani (2019) melakukan penelitian terhadap mahasiswa S1 Jurusan Akuntansi UNP dan UNAND. Temuan penelitian tersebut yaitu rata-rata mahasiswa S1 jurusan akuntansi berminat dan antusias untuk berkarier dalam bidang akuntansi pemerintahan. Profesi dalam bidang akuntansi pemerintahan dinilai dapat memberikan potensi penghasilan awal yang tinggi, keamanan finansial, potensi penghasilan jangka panjang yang tinggi, adanya fleksibilitas dalam masalah keseimbangan kehidupan kerja, dan keamanan kerja yang tinggi.

Pemilihan karier bagi mahasiswa merupakan tahap awal dari pembentukan karier setelah lulus dari perguruan tinggi. Perencanaan karier yang matang sangat penting untuk dilakukan dalam pembuatan keputusan karier mahasiswa. Hal ini dilakukan agar mahasiswa tidak bingung harus melakukan apa nantinya setelah lulus dari perguruan tinggi. Dilansir dari laman web Kompas.com, tidak adanya perencanaan dan tujuan karier yang jelas dapat memunculkan dampak negatif hingga individu mengalami *quarter-life crisis*. Maka dari itu, mahasiswa jurusan akuntansi harus mempersiapkan diri dari sekarang dan memutuskan profesi apa yang akan dipilih setelah lulus dari perguruan tinggi. Caranya dengan mencari informasi dari buku teks, keluarga, teman, alumni, maupun dosen (Chairunnisa, 2019: 5).

Pengaruh pihak ketiga menurut Ng *et al.* (2017: 323) adalah “individu atau kelompok yang berpengaruh pada jalur karier mahasiswa akuntansi”. Mihartinah dan Corynata (2018: 84), Kong *et al.* (2020: 164), serta Khairunnisa dan Kurniawan (2020: 185) mendapatkan temuan bahwa faktor pengaruh pihak ketiga berpengaruh positif signifikan terhadap pilihan

karier mahasiswa jurusan akuntansi. Akan tetapi, Ng *et al.* (2017: 327), Pandilon dan Cheisviyanny (2019: 1861), serta Sidig dan Sinaga (2020: 53) mendapatkan temuan yang berbeda bahwa faktor pengaruh pihak ketiga tidak berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karier mahasiswa jurusan akuntansi.

Konflik yang dapat diantisipasi menurut Weer *et al.* (2006: 538) adalah “persepsi mahasiswa tentang potensi konflik atau gangguan antara pekerjaan dan peran keluarga tentang karier mereka”. Ahmad *et al.* (2015: 370) serta Ellisabet dan Sinarti (2020: 237) mendapatkan temuan bahwa faktor konflik yang dapat diantisipasi berpengaruh negatif signifikan terhadap pemilihan karier mahasiswa jurusan akuntansi.

Sindrom *impostor* menurut Clance (1985) dalam Sakulku dan Alexander (2011: 74) adalah “suatu kondisi dimana individu tidak dapat menginternalisasi keberhasilan yang diraih dan selalu mempertanyakan dirinya sendiri atas pencapaian yang diraih”. Sindrom *impostor* dapat dikatakan sebagai bentuk keraguan terhadap kemampuan diri sendiri. Dilansir dari laman web Media Indonesia, pengidap sindrom *impostor* ini tidak pernah berhenti meragukan keberhasilan yang diraih dan memiliki ketakutan bahwa kondisinya diketahui oleh orang lain. Neureiter dan Traut-Mattausch (2016: 10) mendapatkan temuan bahwa faktor perasaan *impostor* berpengaruh negatif signifikan terhadap perencanaan karier mahasiswa.

Efikasi diri karier menurut Wang dan Fu (2015: 651) adalah “kepercayaan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas berkaitan dengan perencanaan dan pembuatan keputusan karier”. Efikasi diri karier telah digunakan dalam literatur karier sebagai peran mediasi (*mediating role*). Wang dan Fu (2015: 655), Chan (2017: 4), serta Alissa dan Akmal (2019: 6) mendapatkan temuan terkait faktor efikasi diri karier sebagai peran mediasi. Oleh karena itu, faktor efikasi diri karier dijadikan sebagai variabel perantara/mediasi (*intervening/mediating variable*) penelitian ini. Wulandari (2012: 9) mendapatkan temuan bahwa faktor konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif signifikan terhadap efikasi diri karier. Wulandari dan Tjundjing (2007: 71) serta Nelson *et al.* (2019: 81) mendapatkan temuan bahwa faktor gejala *impostor* berpengaruh negatif signifikan terhadap efikasi diri.

Penelitian ini penting untuk dilakukan agar mahasiswa jurusan akuntansi tidak mengalami *quarter-life crisis* setelah lulus dari perguruan tinggi. Maka dari itu, mahasiswa jurusan akuntansi yang saat ini sedang melakukan aktivitas akademik agar melakukan perencanaan karier dari sekarang. Mahasiswa jurusan akuntansi juga harus percaya diri dan yakin pada kemampuan diri yang dimiliki. Adapun kebaruan (*novelty*) penelitian ini yaitu peneliti memadukan SCCT dan TPB dengan mengambil salah satu komponen dari kedua teori tersebut.

REVIU LITERATUR DAN HIPOTESIS

Teori Karier Kognitif Sosial (*Social Cognitive Career Theory/SCCT*)

SCCT pertama kali dikemukakan oleh Lent *et al.* (1994). Teori ini merupakan pengembangan dari Teori Kognitif Sosial (*Social Cognitive Theory*) yang dicetuskan oleh Bandura pada tahun 1986. Lent *et al.* (1994: 83) menjelaskan ada 3 (tiga) mekanisme sosiokognitif yang relevan dengan pengembangan karier individu antara lain efikasi diri (*self-efficacy*), harapan hasil (*outcome expectation*), dan (c) tujuan (*goal*). Semakin kuat keyakinan diri individu dan harapan hasil, maka semakin memungkinkan individu untuk meraih tujuan kariernya.

Teori Perilaku yang Direncanakan (*Theory of Planned Behavior/TPB*)

TPB dikemukakan oleh Ajzen dan Fishbein (1988). Teori ini merupakan perluasan dari Teori Tindakan Beralasan (*Theory of Reasoned Action/TRA*). Ajzen (1991: 188)

menjelaskan ada 3 (tiga) komponen yang mendasari niat berperilaku individu antara lain: (a) sikap terhadap perilaku (*attitude toward the behavior*), (b) norma subjektif (*subjective norms*), dan (c) persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*). Penggunaan TPB untuk memprediksi perilaku individu ketika individu tidak memiliki kontrol kemauan sendiri secara penuh. Individu tersebut memiliki hambatan sehingga perilakunya tidak bisa semauanya sendiri.

Pemilihan Karier dalam Bidang Akuntansi Pemerintahan (*Career Selection in Government Accounting*)

Menurut KBBI, karier dapat diartikan sebagai pekerjaan yang memberikan harapan untuk maju. Sedangkan pemilihan karier adalah suatu cara atau usaha seseorang mengambil satu di antara banyak jabatan atau pekerjaan yang memberikan harapan untuk maju dan sesuai dengan yang diinginkan (Ramayani dan Sari, 2019: 201). Pemilihan karier berkaitan dengan keputusan karier (*career decidedness*) maksudnya tingkat kepercayaan diri atau kepastian tentang keputusan terkait karier (Restubog *et al.*, 2010: 188). Keputusan karier tentu saja harus dilakukan dengan perencanaan karier yang matang.

Lulusan akuntansi yang akan berkarier dalam bidang akuntansi pemerintah dapat mengikuti seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS). Bagi yang lulus CPNS akan berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Ramayani (2019: 44) menerangkan profesi bidang akuntansi pemerintahan yang dapat dipilih oleh mahasiswa jurusan akuntansi setelah lulus dari perguruan tinggi sebagai berikut.

1. Akuntan pendidik. Lulusan akuntansi dapat berkarier sebagai akuntan pendidik. Akuntan pendidik dapat menjadi guru, dosen, atau tenaga pendidik.
2. Lembaga/instansi pemerintahan tingkat pusat. Lulusan akuntansi dapat berkarier di hampir seluruh departemen di Indonesia. Lulusan akuntansi dapat berkarier sebagai: (1) auditor internal di Inspektorat Jenderal Departemen (Irjen) dan Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP) atau (2) auditor eksternal di Badan Pemeriksa Keuangan (BPK).
3. Lembaga/instansi pemerintahan tingkat daerah. Berbagai instansi dan unit kerja membutuhkan keahlian seorang akuntan. Lulusan akuntansi dapat berkarier sebagai: (1) auditor internal di Badan Pengawas Daerah (Bawasda) atau (2) akuntan di setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) pemerintah daerah.
4. Tenaga instruktur pada diklat (pendidikan dan pelatihan) yang diselenggarakan pemerintah.
5. Profesi yang membutuhkan keahlian akuntan seperti: (1) akuntan pajak, (2) pengelola keuangan, (3) analis, dan (4) profesi lainnya yang membutuhkan keahlian akuntan.

Pengaruh Pihak Ketiga (*Influence of the Third Parties*)

Pengaruh pihak ketiga berarti pandangan individu atau kelompok yang berpengaruh pada perilaku pemilihan karier mahasiswa jurusan akuntansi. Pengaruh pihak ketiga merepresentasikan 2 (dua) sumber efikasi diri karier dalam SCCT yaitu: (a) pengalaman orang lain/*modeling* (*vicarious learning/modeling*) dan (b) persuasi lisan (*verbal persuasion*). Pengaruh pihak ketiga juga merepresentasikan komponen norma subjektif dalam TPB.

Konflik yang dapat Diantisipasi (*Anticipated Conflict*)

Konflik yang dapat diantisipasi merupakan persepsi mahasiswa tentang potensi konflik atau gangguan antara pekerjaan dan peran keluarga tentang karier mereka (Weer *et al.*, 2006: 538). Konflik yang dapat diantisipasi berkaitan dengan konflik pekerjaan-keluarga yang dapat diantisipasi (*anticipated work-family conflict*) yaitu antisipasi tekanan yang bertentangan antara peran pekerjaan dengan peran keluarga di masa depan (Cinamon, 2010:

84). Konflik yang dapat diantisipasi merepresentasikan komponen harapan hasil dalam SCCT. Harapan hasil ini berkaitan dengan hasil yang negatif (*negative outcomes*) atau hasil yang tidak diinginkan (*undesirable outcomes*). Jika individu tidak dapat menyeimbangkan antara tuntutan dan tekanan dalam pekerjaan dan keluarga, konflik ini berdampak pada menurunnya perencanaan karier individu (Cinamon, 2010: 84).

Sindrom Impostor (*Impostor Syndrome*)

Istilah “sindrom *impostor*” pertama kali diperkenalkan oleh Clance dan Imes (1978). Clance dan Imes (1978: 241) melakukan penelitian terhadap 150 orang wanita karier yang sukses. Temuan penelitian tersebut yaitu kesuksesan yang telah dicapai dapat memicu perasaan pada diri pengidap sindrom *impostor* bahwa dirinya adalah seorang “penipu”. Mereka cenderung mengatribusikan kesuksesan pada faktor di luar kemampuan dirinya (Clance *et al.*, 1995: 80). Pengidap sindrom *impostor* sebenarnya bukanlah seorang penipu, tetapi ia berpikir bahwa dirinya adalah seorang “penipu”. Harvey (1981) dalam Sakulku dan Alexander (2011: 73) menegaskan bahwa siapapun dapat melihat diri mereka sebagai “penipu” jika gagal menginternalisasi kesuksesan. Sindrom *impostor* berkaitan dengan sumber efikasi diri dalam SCCT yaitu keadaan psikologis dan emosional maksudnya keadaan psikis dan emosi yang bersifat negatif berupa rasa ragu, takut, cemas, dan khawatir yang berlebihan.

Efikasi Diri Karier (*Career Self-Efficacy*)

Efikasi diri yang berkaitan dengan karier disebut efikasi diri karier. Efikasi diri karier berarti kepercayaan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas berkaitan dengan perencanaan dan pembuatan keputusan karier (Wang dan Fu, 2015: 651). Efikasi diri karier merepresentasikan komponen efikasi diri dalam SCCT dan komponen persepsi kontrol perilaku dalam TPB.

Pengembangan Hipotesis

Hubungan Pengaruh Pihak Ketiga terhadap Pemilihan Karier dalam Bidang Akuntansi Pemerintahan

Dalam TPB, pengaruh pihak ketiga merepresentasikan komponen norma subjektif yaitu pandangan individu terhadap kepercayaan orang lain yang akan mempengaruhi individu untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku yang sedang dipertimbangkan. Berdasarkan TPB, panutan/acuan dapat mempengaruhi pola pikir mahasiswa dalam pemilihan karier. Temuan penelitian Mihartinah dan Corynata (2018: 84), Kong *et al.* (2020: 164), serta Khairunnisa dan Kurniawan (2020: 185) mengindikasikan bahwa faktor pengaruh pihak ketiga berpengaruh positif signifikan terhadap pilihan karier mahasiswa jurusan akuntansi. Namun, berbeda dengan temuan penelitian Ng *et al.* (2017: 327), Pandilon dan Cheisviyanny (2019: 1861), serta Sidig dan Sinaga (2020: 53) bahwa faktor pengaruh pihak ketiga tidak berpengaruh signifikan terhadap pilihan karier mahasiswa akuntansi. Berdasarkan penjelasan tersebut, hipotesis 1 dapat dirumuskan sebagai berikut.

H₁: Pengaruh pihak ketiga berpengaruh positif signifikan terhadap pemilihan karier dalam bidang akuntansi pemerintahan.

Hubungan Konflik yang dapat Diantisipasi terhadap Pemilihan Karier dalam Bidang Akuntansi Pemerintahan

Dalam SCCT, konflik yang dapat diantisipasi merepresentasikan komponen harapan hasil yaitu keyakinan tentang kemungkinan hasil perikatan antara peran pekerjaan dan keluarga di masa depan. Harapan hasil ini berkaitan dengan hasil yang negatif atau hasil yang tidak diinginkan seperti tidak dapat menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dengan

keluarga atau tidak dapat melakukan hobi yang disukai. Konflik yang dapat diantisipasi dapat mempengaruhi perencanaan karier individu (Cinamon, 2010: 84). Sebelum membuat keputusan karier, mahasiswa akan menilai potensi konflik pekerjaan dan keluarga yang akan terjadi jika memilih suatu karier. Berdasarkan SCCT, individu yang berekspektasi bahwa suatu pilihan karier akan mengarah pada hasil yang tidak diinginkan, maka individu akan merasa kurang yakin pada pilihan karier tersebut (Westring dan Ryan, 2011: 599). Temuan penelitian Ahmad *et al.* (2015: 370) serta Ellisabet dan Sinarti (2020: 237) mengindikasikan bahwa faktor konflik yang dapat diantisipasi berpengaruh negatif signifikan terhadap niat/intensi berkarier mahasiswa akuntansi. Berdasarkan penjelasan tersebut, hipotesis 2 dapat dirumuskan sebagai berikut.

H₂: Konflik yang dapat diantisipasi berpengaruh negatif signifikan terhadap pemilihan karier dalam bidang akuntansi pemerintahan.

Hubungan Sindrom *Impostor* terhadap Pemilihan Karier dalam Bidang Akuntansi Pemerintahan

Dalam SCCT, sindrom *impostor* merepresentasikan sumber efikasi diri (keadaan psikologis dan emosional) maksudnya keadaan psikis dan emosi negatif berupa rasa takut, cemas, dan khawatir yang berlebihan. Berdasarkan SCCT, keadaan psikologis dan emosional dapat mempengaruhi individu dalam pengambilan keputusan karier, terutama emosi yang bersifat negatif dan berlebihan seperti rasa ragu, takut, cemas, dan khawatir. Individu dengan sindrom *impostor* memiliki ketakutan jika kesuksesannya akan mendatangkan tuntutan dan ekspektasi yang tinggi terhadap dirinya. Individu khawatir tidak dapat memenuhi ekspektasi orang-orang di sekitarnya. Takut akan kegagalan yang tinggi membuat individu menjadi pribadi yang cenderung pesimis dalam membuat keputusan untuk masa depannya dan sebisa mungkin menghindari risiko. Sebenarnya individu tersebut memiliki kemampuan, tetapi individu merasa orang lain memiliki kemampuan yang lebih dibanding dirinya. Temuan penelitian Neureiter dan Traut-Mattausch (2016: 10) mengindikasikan bahwa faktor perasaan *impostor* berpengaruh negatif signifikan terhadap perencanaan karier mahasiswa. Berdasarkan penjelasan tersebut, hipotesis 3 dapat dirumuskan sebagai berikut.

H₃: Sindrom *impostor* berpengaruh negatif signifikan terhadap pemilihan karier dalam bidang akuntansi pemerintahan.

Hubungan Pengaruh Pihak Ketiga terhadap Pemilihan Karier dalam Bidang Akuntansi Pemerintahan Dimediasi oleh Efikasi Diri Karier

Dalam SCCT, pengaruh pihak ketiga merepresentasikan sumber efikasi diri karier (pengalaman orang lain/*modeling* dan persuasi lisan). Berdasarkan SCCT, keyakinan akan kemampuan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diterima akan semakin baik ketika seorang individu mendapat dukungan dari orang-orang terdekatnya seperti keluarga, guru, dan teman sebaya. Dukungan tersebut memungkinkan individu untuk mampu beradaptasi dan menghadapi masalah-masalah kariernya. Temuan penelitian Wang dan Fu (2015: 655), Chan (2017: 4), serta Allisa dan Akmal (2019: 6) mengindikasikan bahwa faktor dukungan sosial/dukungan kontekstual berpengaruh positif signifikan melalui efikasi diri karier terhadap adaptabilitas karier/pilihan karier mahasiswa. Berdasarkan penjelasan tersebut, hipotesis 4 dapat dirumuskan sebagai berikut.

H₄: Pengaruh pihak ketiga berpengaruh positif signifikan terhadap pemilihan karier dalam bidang akuntansi pemerintahan yang dimediasi oleh efikasi diri karier.

Hubungan Konflik yang dapat Diantisipasi terhadap Pemilihan Karier dalam Bidang Akuntansi Pemerintahan Dimediasi oleh Efikasi Diri Karier

Konflik yang dapat diantisipasi berkaitan dengan konflik pekerjaan-keluarga yaitu tekanan dalam domain pekerjaan dan keluarga seperti pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga dan keluarga mengganggu kehidupan kerja (Weer *et al.*, 2006: 536). Berdasarkan SCCT, konflik antara pekerjaan dan keluarga dipandang oleh individu sebagai penghambat kariernya jika individu tidak mampu dalam menyeimbangkan konflik pekerjaan-keluarga. Hal inilah yang mengakibatkan individu merasa cemas, khawatir, dan tidak percaya diri sehingga tingkat efikasi diri karier individu menjadi rendah. Menurunnya efikasi diri karier dapat membuat individu memutuskan untuk menunda keputusan karier. Temuan penelitian Wulandari (2012: 9) mengindikasikan bahwa faktor konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif signifikan terhadap efikasi diri karier. Berdasarkan penjelasan tersebut, hipotesis 5 dapat dirumuskan sebagai berikut.

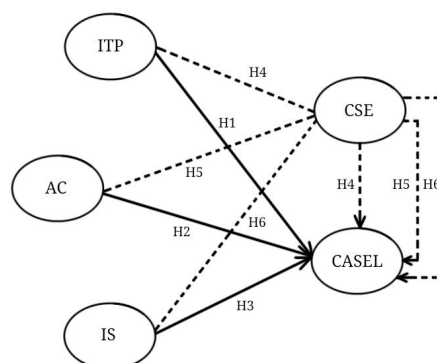
H₅: Konflik yang dapat diantisipasi berpengaruh negatif signifikan terhadap pemilihan karier dalam bidang akuntansi pemerintahan yang dimediasi oleh efikasi diri karier.

Hubungan Sindrom *Impostor* terhadap Pemilihan Karier dalam Bidang Akuntansi Pemerintahan Dimediasi oleh Efikasi Diri Karier

Dalam SCCT, sindrom *impostor* berkaitan dengan sumber efikasi diri yaitu keadaan psikologis dan emosional. Berdasarkan SCCT, situasi yang dapat menekan psikis dan emosional individu dapat mempengaruhi efikasi diri kariernya. Keadaan emosional individu yang negatif dan berlebihan seperti rasa ragu, takut, cemas, dan khawatir dapat berpengaruh pada menurunnya tingkat efikasi diri individu. Takut akan kegagalan menjadi motif sebagian besar *impostor*. Jika gagal, *impostor* akan merasa kecewa dan menganggap dirinya tidak lebih baik dibandingkan orang tersebut. Individu dengan sindrom *impostor* selalu merasa ragu, tidak yakin, dan tidak percaya diri dengan kemampuan dirinya. Hal ini disebabkan *impostor* merasa kemampuan dirinya yang sebenarnya tidak sekuat yang dilihat oleh orang lain. Temuan penelitian penelitian Wulandari dan Tjundjing (2007: 71) dan Nelson *et al.* (2019: 81) mengindikasikan bahwa faktor gejala *impostor* berpengaruh negatif signifikan terhadap efikasi diri. Berdasarkan penjelasan tersebut, hipotesis 6 dapat dirumuskan sebagai berikut.

H₆: Sindrom *impostor* berpengaruh negatif signifikan terhadap pemilihan karier dalam bidang akuntansi pemerintahan yang dimediasi oleh efikasi diri karier.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini digolongkan ke dalam penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang dilakukan pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017: 11).

Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data

Data penelitian ini antara lain: (a) data primer berupa angket (*self-administered questionnaire*) serta (b) data sekunder berupa studi kepustakaan (literatur terdahulu yang relevan) dan dokumentasi berupa data jumlah mahasiswa aktif S1 jurusan akuntansi angkatan 2018–2019 di UNP, UNAND, UBH, dan UPI. Data penelitian ini dikumpulkan dengan metode survei (*self-administered survey*). Pendistribusian angket dilakukan secara daring melalui *Google Form* kepada responden.

Populasi, Sampel, dan Responden

Populasi penelitian ini yaitu seluruh mahasiswa aktif S1 jurusan akuntansi angkatan 2018–2019 di 4 (empat) universitas di Kota Padang (UNP, UNAND, UBH, dan UPI). Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik *sampling* acak berstrata (*proportionate stratified random sampling*). Dengan menggunakan rumus Slovin, besaran sampel yang dibutuhkan sebanyak 300 sampel.

Tabel 1
Data Responden Penelitian

Keterangan	Jumlah Mahasiswa Jurusan Akuntansi Angkatan 2018–2019	Perhitungan Jumlah Mahasiswa Jurusan Akuntansi per Universitas	Jumlah Responden
UNP	286	$(286/1.212) \times 300$	71
UNAND	307	$(307/1.212) \times 300$	76
UBH	130	$(130/1.212) \times 300$	32
UPI	489	$(489/1.212) \times 300$	121
Total	1.212		300

Sumber: Data primer, 2022

Definisi Operasional Variabel

Tabel 2
Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi/Uraian	Pengukuran Variabel	Indikator	Referensi
1.	Pemilihan dalam Akuntansi Pemerintahan/ <i>Career Selection Government Accounting</i> (CASEL)	Karier Bidang CASEL merupakan variabel dependen penelitian ini. Pemilihan karier berarti suatu cara atau usaha seseorang mengambil satu di antara banyak jabatan atau pekerjaan yang memberikan harapan untuk maju dan sesuai	Pengukuran CASEL dengan <i>Career Decidedness Scale</i> yang dikembangkan oleh Lounsbury <i>et al.</i> (2005) dalam skala Likert 5 poin.	a. Pembuatan keputusan karier yang pasti b. Kesulitan dalam memilih karier c. Mengetahui dan ingin menekuni karier yang dipilih d. Ketidakyakinan dengan keputusan untuk memilih karier	Lounsbury <i>et al.</i> , 2005

		dengan yang diinginkan.			
2.	Pengaruh Pihak Ketiga/<i>Influence of the Third Parties (ITP)</i>	ITP merupakan variabel independen penelitian ini. Pengaruh pihak ketiga berarti pandangan individu atau kelompok yang berpengaruh pada perilaku pemilihan karier mahasiswa jurusan akuntansi.	Pengukuran ITP dalam skala Likert 5 poin.	a. Keluarga/kerabat b. Alumni/teman sebaya (<i>peer</i>) c. Dosen d. Media	Ahmad <i>et al.</i> , 2015; Ng <i>et al.</i> , 2017
3.	Konflik yang dapat Diantisipasi/<i>Anticipated Conflict (AC)</i>	AC merupakan variabel independen penelitian ini. Konflik yang dapat diantisipasi berarti persepsi mahasiswa tentang potensi konflik atau gangguan antara pekerjaan dan peran keluarga tentang karier mereka.	Pengukuran AC dengan <i>Work-Family Conflict Scale</i> yang dikembangkan oleh Carlson <i>et al.</i> (2000) dalam skala Likert 5 poin.	a. Konflik yang dapat diantisipasi berdasarkan waktu b. Konflik yang dapat diantisipasi berdasarkan ketegangan c. Konflik yang dapat diantisipasi berdasarkan perilaku	Carlson <i>et al.</i> , 2000
4.	Sindrom <i>Impostor</i> /<i>Impostor Syndrome (IS)</i>	IS merupakan variabel independen penelitian ini. Sindrom <i>impostor</i> berarti kondisi dimana individu tidak dapat menginternalisasi keberhasilan yang diraih dan selalu mempertanyakan dirinya sendiri atas pencapaian yang diraih.	Pengukuran IS dengan <i>Clance Impostor Phenomenon Scale</i> yang dikembangkan oleh Clance (1985) dalam skala Likert 5 poin.	a. Siklus <i>impostor</i> b. Kebutuhan untuk menjadi istimewa atau menjadi yang terbaik c. Aspek <i>superman/superwoman</i> d. Takut akan kegagalan e. Penolakan kemampuan dan mengabaikan pujian f. Ketakutan dan rasa bersalah tentang kesuksesan	Clance dan O'Toole, 1987; Sakulku dan Alexander, 2011
5.	Efikasi Karier/<i>Career Efficacy (CSE)</i>	Diri Self- CSE merupakan variabel perantara/mediasi penelitian ini. Efikasi diri karier berarti kepercayaan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas berkaitan	Pengukuran CSE dengan <i>Career Decision-Making Self-Efficacy Scale</i> yang dikembangkan oleh Taylor dan Betz (1983) dalam skala Likert 5	a. Penilaian diri b. Informasi pekerjaan c. Pemilihan tujuan d. Perencanaan e. Penyelesaian masalah	Taylor dan Betz, 1983

dengan poin.
perencanaan dan
pembuatan
keputusan karier.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan berupa angket sebanyak 69 item pernyataan dalam skala interval berupa skala Likert 5 poin. Seluruh item pernyataan angket diadopsi melalui proses penerjemahan ke dalam Bahasa Indonesia. Selanjutnya, item pernyataan dimodifikasi dan disesuaikan dengan karakteristik responden dan konteks pemilihan karier dalam bidang akuntansi pemerintahan. Untuk memudahkan penyusunan instrumen penelitian, maka dibuat kisi-kisi instrumen penelitian.

Tabel 3
Skala Likert

Kategori	Skor Item	
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Tidak Pernah (TP)	1	5
Jarang (JR)	2	4
Kadang-kadang (KD)	3	3
Sering (SR)	4	2
Selalu (SL)	5	1

Tabel 4
Kisi-kisi Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Indikator	Nomor Item pada Instrumen		Jumlah Item Pernyataan
			<i>Item Favorable</i>	<i>Item Unfavorable</i>	
1.	Pemilihan Karier dalam Bidang Akuntansi Pemerintahan (CASEL)	a. Pembuatan keputusan karier yang pasti	1		4
		b. Kesulitan dalam memilih karier		2	
		c. Mengetahui dan ingin menekuni karier yang dipilih	3		
		d. Ketidakyakinan dengan keputusan untuk memilih karier		4	
2.	Pengaruh Pihak Ketiga (ITP)	a. Keluarga/kerabat	1, 2, 3		10
		b. Alumni/teman sebaya (<i>peer</i>)	4, 5, 6		
		c. Dosen	7, 8, 9		
		d. Media	10		
3.	Konflik yang dapat Diantisipasi (AC)	a. Konflik yang dapat diantisipasi berdasarkan waktu	1, 2, 3, 4, 5, 6		18
		b. Konflik yang dapat diantisipasi berdasarkan ketegangan	7, 8, 9, 10, 11, 12		
		c. Konflik yang dapat diantisipasi berdasarkan perilaku	13, 14, 15, 16, 17, 18		
4.	Sindrom <i>Impostor</i> (IS)	a. Siklus <i>impostor</i>	8, 9, 11		20
		b. Kebutuhan untuk menjadi istimewa atau menjadi yang terbaik	7, 17, 20		
		c. Aspek <i>superman/superwoman</i>	2, 6, 12, 13		
		d. Takut akan kegagalan	1, 14, 18		
		e. Penolakan kemampuan dan mengabaikan pujian	3, 5, 10, 16		

			f. Ketakutan dan rasa bersalah tentang kesuksesan	4, 15, 19	
5.	Efikasi Karier (CSE)	Diri	a. Penilaian diri	1, 2, 3, 4	17
			b. Informasi pekerjaan	5, 6, 7	
			c. Pemilihan tujuan	8, 9, 10, 11	
			d. Perencanaan	12, 13, 14	
			e. Penyelesaian masalah	15, 16, 17	

Teknik Analisis Data

Analisis Data Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai maksimum, minimum, rerata (*mean*), dan standar deviasi (Ghozali, 2018: 19). *Software* yang digunakan dalam analisis data deskriptif yaitu *PASW Statistic 18*.

Analisis Data Statistik

Analisis data statistik dilakukan dengan analisis jalur (*path analysis*). Penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model–Partial Least Square* (SEM–PLS). *Software* yang digunakan dalam analisis data statistik yaitu *SmartPLS 3.0*.

Uji Kualitas Data

Indikator konstruk dengan nilai *loading factor* 0,60–0,70 masih dapat diterima. Selain itu, nilai *cross loading* di atas 0,60 masih dapat ditolerir. Nunnally dalam Jogiyanto (2014: 55) menyatakan bahwa nilai reliabilitas 0,50–0,60 dianggap cukup dan masih dapat diterima.

Tabel 5
Parameter Uji Kualitas Data

Uji Kualitas Data			Parameter	Panduan Singkat (<i>Rule of Thumb</i>)
Uji Data	Validitas	Validitas Konvergen	<i>Loading factor</i>	1. > 0,70 untuk <i>confirmatory research</i> 2. > 0,60 untuk <i>exploratory research</i>
			<i>Average variance extracted (AVE)</i>	> 0,50 untuk <i>confirmatory research</i> maupun <i>exploratory research</i>
	Validitas Diskriminan		Akar AVE dan korelasi antarkonstruk laten	Akar AVE > korelasi antarkonstruk laten
			<i>Cross loading</i>	> 0,70 untuk setiap variabel laten
Uji Data	Reliabilitas	Reliabilitas	<i>Composite reliability</i>	> 0,70 meskipun 0,60 masih dapat diterima
			<i>Cronbach's alpha</i>	> 0,60

Sumber: Jogiyanto, 2011 dan Ghozali, 2015

Uji Model (*Outer Model*)

Tabel 6
Parameter Uji Model (*Outer Model*)

Uji Model			Parameter	Panduan Singkat (<i>Rule of Thumb</i>)
Pengujian Konstruk	Validitas	Validitas Konvergen	<i>Loading factor</i>	1. > 0,70 untuk <i>confirmatory research</i> 2. > 0,60 untuk <i>exploratory research</i>
			<i>Average variance extracted (AVE)</i>	> 0,50 untuk <i>confirmatory research</i> maupun <i>exploratory research</i>
			Koefisien determinasi (<i>R Square/R²</i>)	1. 0,75: Model kuat 2. 0,50: Model moderat

	Validitas Diskriminan	Akar AVE dan korelasi antarkonstruksi laten <i>Cross loading</i>	3. 0,25: Model lemah Akar AVE > korelasi antarkonstruksi laten > 0,70 untuk setiap variabel laten
Pengujian Reliabilitas Konstruk	Reliabilitas	<i>Composite reliability</i> <i>Cronbach's alpha</i>	> 0,70 meskipun 0,60 masih dapat diterima > 0,60

Sumber: Jogiyanto, 2011 dan Ghazali, 2015

Uji Hipotesis (*Inner Model*)

Menurut Hartono (2008a) dalam Jogiyanto (2011: 86), ukuran signifikansi keterdukungan hipotesis dengan membandingkan nilai *T-Statistic* dengan *T-Table*.

Tabel 7
Parameter Uji Hipotesis (*Inner Model*)

Parameter	Panduan Singkat (<i>Rule of Thumb</i>)
Signifikansi (<i>T-Values</i>)	1. > 1,96: Hipotesis 2 ekor (<i>2-tailed</i>) 2. > 1,64: Hipotesis 1 ekor (<i>1-tailed</i>)
<i>Original Sample</i>	1. Nilai negatif (-): Sifat hubungan antarvariabel adalah berbanding terbalik atau negatif 2. Nilai positif (+): Sifat hubungan antarvariabel adalah positif

Sumber: Jogiyanto, 2011 dan Ghazali, 2015

Model Penelitian

$$\text{CASEL} = \alpha + \beta_1.\text{ITP} - \beta_2.\text{AC} - \beta_3.\text{IS} + \beta_4.\text{CSE} + e_1 \dots (1)$$

$$\text{CSE} = \alpha + \beta_1.\text{ITP} - \beta_2.\text{AC} - \beta_3.\text{IS} + e_2 \dots (2)$$

Keterangan:

CASEL	=	<i>Career Selection in Government Accounting</i> (Pemilihan karier dalam bidang akuntansi pemerintahan)
ITP	=	<i>Influence of the Third Parties</i> (Pengaruh pihak ketiga)
AC	=	<i>Anticipated Conflict</i> (Konflik yang dapat diantisipasi)
IS	=	<i>Impostor Syndrome</i> (Sindrom <i>impostor</i>)
CSE	=	<i>Career Self-Efficacy</i> (Efikasi diri karier)
α	=	Konstanta
β	=	Koefisien regresi
e	=	<i>Residual error</i>

HASIL DAN PEMBAHASAN

Angket didistribusikan secara daring melalui *Google Form* kepada mahasiswa aktif S1 jurusan akuntansi angkatan 2018–2019 di 4 (empat) universitas di Kota Padang (UNP, UNAND, UBH, dan UPI). Dari total 76 angket yang terkumpul, terdapat 1 angket yang tidak dapat digunakan dan diolah karena responden tidak mengisi data diri responden secara lengkap. Angket yang terkumpul dan dapat diolah sebanyak 75 angket.

Demografi Responden

Tabel 8
Demografi Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Usia	18–19 tahun	0	0%
	20–21 tahun	52	69,33%
	22–23 tahun	23	30,67%
	Total	75	100%
Jenis Kelamin	Laki-laki	16	21,33%
	Perempuan	59	78,67%
	Total	75	100%
Konsentrasi	Akuntansi Keuangan	35	46,67%
	Akuntansi Manajemen	1	1,33%
	Akuntansi Sektor Publik/Pemerintah	25	33,33%
	Sistem Informasi Akuntansi	3	4,00%
	Pajak	11	14,67%
	Total	75	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Karakteristik responden berdasarkan usia didominasi oleh responden dengan rentang usia 20–21 tahun sebanyak 52 orang (69,33%). Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 59 orang (78,67%). Karakteristik responden berdasarkan konsentrasi didominasi oleh responden dengan konsentrasi Akuntansi Keuangan sebanyak 35 orang (46,67%).

Tabel 9
Karier dalam Bidang Akuntansi Pemerintahan yang Dipilih oleh Responden

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Akuntan Pendidik (Guru/Dosen/Tenaga Pendidik)	18	24,00%
2.	Auditor Internal Departemen Keuangan (Inspektorat Jenderal Departemen/Irjen)	27	36,00%
3.	Auditor Internal (Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan/BPKP)	29	38,67%
4.	Auditor Internal Tingkat Daerah I dan II (Badan Pengawas Daerah/Bawasda)	13	17,33%
5.	Auditor Eksternal (Badan Pemeriksa Keuangan/BPK)	38	50,67%
6.	Penilai Pemerintah (Direktorat Jenderal Kekayaan Negara/DJKN)	12	16,00%
7.	Auditor Pajak (Direktorat Jenderal Pajak/DJP)	22	29,33%
8.	Penagihan (Direktorat Jenderal Pajak/DJP)	7	9,33%
9.	Pengawasan dan Konsultasi (Direktorat Jenderal Pajak/DJP)	20	26,67%
10.	Analisis Berkas Sengketa (Sekretariat Jenderal/Setjen)	3	4,00%
11.	Analisis Kebijakan Lelang (DJKN)	2	2,67%
12.	Analisis Keuangan (BPKP, DJKN, Setjen)	18	24,00%
13.	Analisis Pengelolaan Kekayaan Negara (DJKN)	7	9,33%
14.	Kustodian Kekayaan Negara (DJKN)	1	1,33%
15.	Pemeriksa Data Profesi Keuangan (Setjen)	6	8,00%
16.	Pemeriksa Kekayaan Negara (DJKN)	8	10,67%
17.	Penilai Properti (DJKN)	2	2,67%
18.	Penyusun Rencana Kebutuhan Rumah Tangga dan Perlengkapan (Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan/BPPK)	3	4,00%
19.	Pengawasan terhadap Penerimaan Pajak (Kantor Inspeksi Pajak)	10	13,33%
20.	Pengawasan terhadap Penerimaan Bea Cukai (Kantor Inspeksi Bea dan Cukai)	11	14,67%
21.	Pengawasan terhadap Penerimaan Bukan Pajak (Kantor Perbendaharaan dan Kas Negara/KPKN)	8	10,67%
22.	Pengawas Pengeluaran Uang Negara	8	10,67%
23.	Bendahara Umum (Bendahara Penerimaan dan Bendahara Pengeluaran)	17	22,67%
24.	Bendahara Khusus	10	13,33%

25. Akuntan Keuangan Daerah	31	41,33%
26. Pengelola Keuangan Daerah	21	28,00%
27. Administrasi Keuangan	31	41,33%

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Karier dalam bidang akuntansi pemerintahan yang banyak dipilih oleh responden antara lain: (1) auditor eksternal/BPK (50,67%), (2) akuntan keuangan daerah (41,33%), (3) administrasi keuangan (41,33%), (4) auditor internal/BPKP (38,67%), dan (5) auditor internal Departemen Keuangan/Irjen (36,00%).

Hasil Statistik Deskriptif

Tabel 10
Hasil Uji Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
CASEL	75	4	20	13.39	3.300
ITP	75	10	50	32.99	8.652
AC	75	18	90	45.63	15.421
IS	75	32	100	67.20	12.198
CSE	75	35	85	65.89	10.760

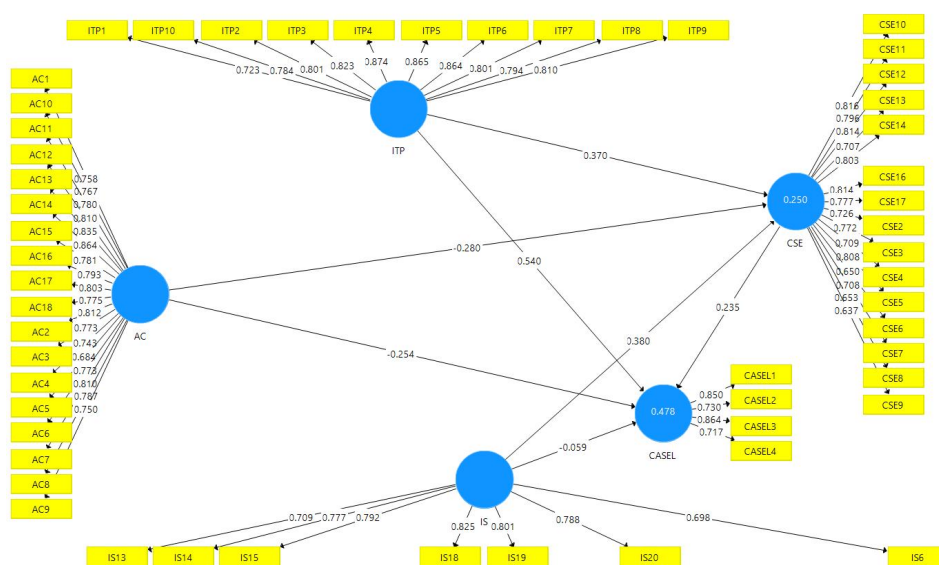
Valid N (listwise) 75

Sumber: Output PASW Statistic 18

Variabel sindrom *impostor* (IS) memiliki nilai rerata tertinggi ($M = 67,20$) dan variabel karier dalam bidang akuntansi pemerintahan (CASEL) memiliki nilai rerata terendah ($M = 13,39$). Sedangkan variabel konflik yang dapat diantisipasi (AC) memiliki nilai standar deviasi tertinggi ($SD = 15,421$) dan variabel karier dalam bidang akuntansi pemerintahan (CASEL) memiliki nilai standar deviasi terendah ($SD = 3,300$).

Hasil Uji Kualitas Data

Terdapat 15 (lima belas) indikator konstruk yang tidak valid (*loading factor* < 0,60) antara lain IS1, IS2, IS3, IS4, IS5, IS7, IS8, IS9, IS10, IS11, IS12, IS16, IS17, CSE1, dan CSE15 sehingga harus di-drop dari model. Selanjutnya, model di-run kembali untuk meningkatkan nilai AVE.



Gambar 2. Output Outer Model

Construct Reliability and Validity				
Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AV)
	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
AC	0.965	0.984	0.966	0.615
CASEL	0.802	0.820	0.871	0.629
CSE	0.943	0.951	0.950	0.560
IS	0.891	0.943	0.911	0.595
ITP	0.943	0.945	0.952	0.664

Gambar 3. Cronbach's alpha, Composite reliability, dan AVE

Discriminant Validity					
	Fornell-Larcker Criterion	Cross Loadings	Heterotrait-Monotr		
	AC	CASEL	CSE	IS	ITP
AC	0.784				
CASEL	-0.225	0.793			
CSE	-0.073	0.422	0.749		
IS	0.417	-0.090	0.271	0.771	
ITP	0.131	0.586	0.342	0.021	0.815

Gambar 4. Akar AVE

Setelah model di-run kembali, seluruh indikator konstruk memiliki nilai *loading factor* di atas 0,60 seperti yang terlihat pada Gambar 2. Dapat dilihat juga pada Gambar 3 dan Gambar 4 bahwa nilai AVE dan akar AVE yang dihasilkan seluruh konstruk di atas 0,50. Artinya, seluruh konstruk memenuhi syarat uji validitas (validitas konvergen dan diskriminan). Berdasarkan Gambar 3, nilai *Composite reliability* dan *Cronbach's alpha* yang dihasilkan seluruh konstruk di atas 0,70. Artinya, seluruh konstruk memenuhi syarat uji reliabilitas.

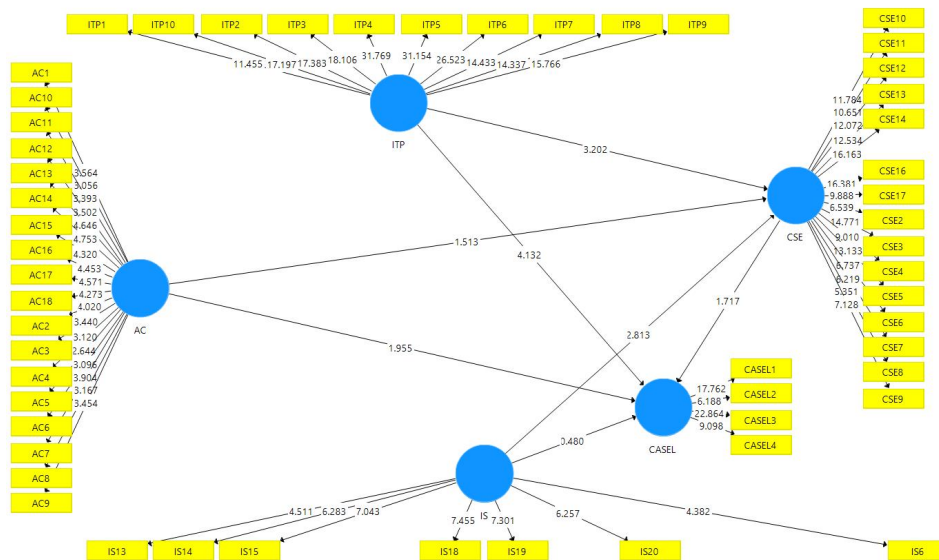
Hasil Uji Model (*Outer Model*)

R Square		
Matrix	R Square	R Square Adjusted
	R Square	R Square Adjusted
CASEL	0.478	0.448
CSE	0.250	0.218

Gambar 5. R Square (R²)

Nilai R² variabel CASEL sebesar 0,478 (model moderat). Artinya, variabel ITP, AC, dan IS dapat menjelaskan variabel CASEL sebesar 47,80%, sedangkan sisanya 52,20% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Selanjutnya, nilai R² variabel CSE sebesar 0,250 (model lemah). Artinya, variabel ITP, AC, dan IS dapat menjelaskan variabel CSE sebesar 25%, sedangkan sisanya 75% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

Hasil Uji Hipotesis (*Inner Model*)



Gambar 6. Output Inner Model

Path Coefficients

	Mean, STDEV, T-Values, P-Valu...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corr...	Samples	Copy to Clipboard
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O /STDEV)	P Values
AC -> CASEL	-0.254	-0.223	0.130	1.955	0.026
AC -> CSE	-0.280	-0.241	0.185	1.513	0.065
CSE -> CASEL	0.235	0.234	0.137	1.717	0.043
IS -> CASEL	-0.059	-0.068	0.123	0.480	0.316
IS -> CSE	0.380	0.355	0.135	2.813	0.003
ITP -> CASEL	0.540	0.538	0.131	4.132	0.000
ITP -> CSE	0.370	0.370	0.116	3.202	0.001

Gambar 7. Koefisien Jalur (*Path Coefficients*)

Specific Indirect Effects

	Mean, STDEV, T-Values, P-Valu...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corr...	Samples	Copy to Clipboard	Excel F
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O /STDEV)	P Values	
IS -> CSE -> CASEL	0.089	0.083	0.064	1.392	0.082	
ITP -> CSE -> CASEL	0.087	0.083	0.053	1.628	0.052	
AC -> CSE -> CASEL	-0.066	-0.066	0.067	0.977	0.165	

Gambar 8. Specific Indirect Effects

Persamaan model penelitian berdasarkan Gambar 8 dan Gambar 9 yang didapat yaitu:

$$\text{CASEL} = 0,540\text{ITP} - 0,254\text{AC} - 0,059\text{IS} + 0,235\text{CSE}$$

$$\text{CSE} = 0,087\text{ITP} - 0,066\text{AC} + 0,089\text{IS}$$

Pengujian Hipotesis 1

Berdasarkan Gambar 7, nilai *Original Sample* sebesar 0,540; *T-Statistic* > *T-Table* ($4,132 > 1,64$); dan *P-Value* sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hal ini berarti pengaruh pihak ketiga berpengaruh positif signifikan terhadap pemilihan karier dalam bidang akuntansi pemerintahan. Maka, dapat dinyatakan bahwa hipotesis 1 terdukung.

Pengujian Hipotesis 2

Berdasarkan Gambar 7, nilai *Original Sample* sebesar -0,254; *T-Statistic* > *T-Table* ($1,955 > 1,64$); dan *P-Value* sebesar 0,026 ($< 0,05$). Hal ini berarti konflik yang dapat

diantisipasi berpengaruh negatif signifikan terhadap pemilihan karier dalam bidang akuntansi pemerintahan. Maka, dapat dinyatakan bahwa hipotesis 2 terdukung.

Pengujian Hipotesis 3

Berdasarkan Gambar 7, nilai *Original Sample* sebesar -0,059; *T-Statistic* < *T-Table* ($0,480 < 1,64$); dan *P-Value* sebesar 0,316 ($> 0,05$). Hal ini berarti sindrom *impostor* tidak berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karier dalam bidang akuntansi pemerintahan. Maka, dapat dinyatakan bahwa hipotesis 3 tidak terdukung.

Pengujian Hipotesis 4

Berdasarkan Gambar 8, nilai *Original Sample* sebesar 0,087; *T-Statistic* < *T-Table* ($1,628 < 1,64$); dan *P-Value* sebesar 0,052 ($> 0,05$). Hal ini berarti pengaruh pihak ketiga tidak berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karier dalam bidang akuntansi pemerintahan melalui efikasi diri karier. Maka, dapat dinyatakan bahwa hipotesis 4 tidak terdukung.

Pengujian Hipotesis 5

Berdasarkan Gambar 8, nilai *Original Sample* sebesar -0,066; *T-Statistic* < *T-Table* ($0,977 < 1,64$); dan *P-Value* sebesar 0,165 ($> 0,05$). Hal ini berarti konflik yang dapat diantisipasi tidak berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karier dalam bidang akuntansi pemerintahan melalui efikasi diri karier. Maka, dapat dinyatakan bahwa hipotesis 5 tidak terdukung.

Pengujian Hipotesis 6

Berdasarkan Gambar 8, nilai *Original Sample* sebesar 0,089; *T-Statistic* < *T-Table* ($1,392 < 1,64$); dan *P-Value* sebesar 0,082 ($< 0,05$). Hal ini berarti sindrom *impostor* tidak berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karier dalam bidang akuntansi pemerintahan melalui efikasi diri karier. Maka, dapat dinyatakan bahwa hipotesis 6 tidak terdukung.

Pembahasan

Hubungan Pengaruh Pihak Ketiga terhadap Pemilihan Karier dalam Bidang Akuntansi Pemerintahan

Hasil uji hipotesis mengindikasikan bahwa faktor pengaruh pihak ketiga berpengaruh positif signifikan terhadap pemilihan karier dalam bidang akuntansi pemerintahan. Temuan penelitian ini mendukung penelitian Mihartinah dan Corynata (2018: 84), Kong *et al.* (2020: 164), serta Khairunnisa dan Kurniawan (2020: 185). Namun, temuan penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Ng *et al.* (2017: 327), Pandilon dan Cheisviyanny (2019: 1861), serta Sidig dan Sinaga (2020: 53). Temuan penelitian ini sesuai dengan TPB. Sebagai representasi komponen norma subjektif, pengaruh pihak ketiga dapat mempengaruhi pola pikir dan perilaku pemilihan karier mahasiswa jurusan akuntansi. Dorongan, saran, dan keinginan pihak ketiga berdampak pada pembuatan keputusan karier mahasiswa jurusan akuntansi. Dalam penelitian ini, alumni/teman sebaya merupakan pihak ketiga yang memiliki pengaruh paling kuat dalam mempengaruhi individu untuk berkarier dalam bidang akuntansi pemerintahan. Alumni/teman sebaya merupakan pihak yang paling dekat dengan individu selama menjalani aktivitas akademik di perguruan tinggi.

Hubungan Konflik yang dapat Diantisipasi terhadap Pemilihan Karier dalam Bidang Akuntansi Pemerintahan

Hasil uji hipotesis mengindikasikan bahwa faktor konflik yang dapat diantisipasi berpengaruh negatif signifikan terhadap pemilihan karier dalam bidang akuntansi pemerintahan. Temuan penelitian ini mendukung penelitian Ahmad *et al.* (2015: 370) serta

Ellisabet dan Sinarti (2020: 237). Temuan penelitian ini sesuai dengan SCCT. Sebagai representasi komponen harapan hasil, konflik yang dapat diantisipasi dapat mempengaruhi pemilihan karier mahasiswa jurusan akuntansi. Sebelum membuat keputusan karier, mahasiswa akan menilai potensi konflik pekerjaan dan keluarga yang akan terjadi jika memilih suatu karier. Penilaian konflik yang dapat diantisipasi bergantung pada kemampuan dalam menyeimbangkan tuntutan antara pekerjaan dan keluarga. Jika potensi konflik yang dapat diantisipasi dinilai tinggi, maka mahasiswa jurusan akuntansi akan memilih karier lain dengan tingkat potensi konflik yang dapat diantisipasi yang rendah.

Hubungan Sindrom *Impostor* terhadap Pemilihan Karier dalam Bidang Akuntansi Pemerintahan

Hasil uji hipotesis mengindikasikan bahwa faktor sindrom *impostor* tidak berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karier dalam bidang akuntansi pemerintahan. Artinya, sindrom *impostor* bukanlah faktor yang menjadi pertimbangan dalam pemilihan karier mahasiswa jurusan akuntansi. Temuan penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Neureiter dan Traut-Mattausch (2016: 10). Temuan penelitian ini tidak sesuai dengan SCCT. Keraguan terhadap kemampuan diri sendiri tidak membuat mahasiswa jurusan akuntansi menjadi pribadi yang rendah diri dan pesimis dengan karier masa depannya. Mahasiswa mampu mengelola rasa ragu, takut, cemas, dan emosi negatif lainnya dengan baik. Mahasiswa berpandangan bahwa kegagalan dan keberhasilan adalah hal yang lumrah terjadi dalam hidup. Jika mengalami kegagalan, mahasiswa dengan *mindset* yang positif memandang kegagalan tersebut sebagai keberhasilan yang tertunda. Sebagaimana kita ketahui kemampuan diri yang dimiliki oleh setiap orang berbeda-beda. Mahasiswa jurusan akuntansi menyadari akan kemampuan dirinya serta menerima segala kelebihan dan kekurangan yang ada di dalam dirinya. Pembuatan keputusan karier untuk berkarier dalam bidang akuntansi pemerintahan bukan didasarkan pada faktor eksternal seperti keberuntungan atau kebetulan, melainkan pada kemampuan diri.

Hubungan Pengaruh Pihak Ketiga terhadap Pemilihan Karier dalam Bidang Akuntansi Pemerintahan Dimediasi oleh Efikasi Diri Karier

Hasil uji hipotesis mengindikasikan bahwa faktor efikasi diri karier tidak dapat memediasi secara signifikan hubungan antara pengaruh pihak ketiga terhadap pemilihan karier dalam bidang akuntansi pemerintahan. Temuan penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Wang dan Fu (2015: 655), Chan (2017: 4), serta Alissa dan Akmal (2019: 6). Temuan penelitian ini tidak sesuai dengan SCCT. Belum tentu dorongan, saran, dan keinginan dari pihak ketiga dapat mempengaruhi efikasi diri karier mahasiswa jurusan akuntansi untuk berkarier dalam bidang akuntansi pemerintahan. Tinggi atau rendahnya tingkat efikasi diri karier tidak menjamin mahasiswa akan memilih suatu karier tertentu. Bisa saja mahasiswa dengan tingkat efikasi diri karier yang tinggi dalam suatu bidang memiliki pemikiran sendiri untuk menentukan sendiri karier yang akan dipilih. Mahasiswa jurusan akuntansi yang independen tidak menyukai adanya campur tangan orang lain dalam membuat keputusan karier untuk masa depannya karena yang akan menjalani karier tersebut adalah mahasiswa jurusan akuntansi itu sendiri.

Hubungan Konflik yang dapat Diantisipasi terhadap Pemilihan Karier dalam Bidang Akuntansi Pemerintahan Dimediasi oleh Efikasi Diri Karier

Hasil uji hipotesis mengindikasikan bahwa faktor efikasi diri karier tidak dapat memediasi secara signifikan hubungan antara konflik yang dapat diantisipasi terhadap pemilihan karier dalam bidang akuntansi pemerintahan. Temuan penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Wulandari (2012: 9). Temuan penelitian ini tidak sesuai dengan SCCT.

Mahasiswa jurusan akuntansi tidak menganggap konflik pekerjaan-keluarga sebagai penghambat dalam perencanaan kariernya, melainkan sebagai tantangan. Apapun jenis pekerjaannya, pasti akan selalu ada konflik pekerjaan-keluarga. Mahasiswa dapat meyakinkan dirinya bahwa dirinya mampu menyeimbangkan tuntutan peran pekerjaan dan keluarga saat bekerja nanti. Melalui pelaksanaan magang atau Praktik Kerja Lapangan (PKL), mahasiswa jurusan akuntansi telah mendapatkan gambaran seperti apa konflik, tekanan, dan konsekuensi yang akan dihadapi dalam dunia kerja.

Hubungan Sindrom *Impostor* terhadap Pemilihan Karier dalam Bidang Akuntansi Pemerintahan Dimediasi oleh Efikasi Diri Karier

Hasil uji hipotesis mengindikasikan bahwa faktor efikasi diri karier tidak dapat memediasi secara signifikan hubungan antara sindrom *impostor* terhadap pemilihan karier dalam bidang akuntansi pemerintahan. Temuan penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Wulandari dan Tjundjing (2007: 71) serta Nelson *et al.* (2019: 81). Temuan penelitian ini tidak sesuai dengan SCCT. Terbiasa menjalani tuntutan akademik di bangku perkuliahan yang syarat akan persaingan membuat mahasiswa jurusan akuntansi mampu mengatasi berbagai situasi yang dapat memicu berbagai emosi negatif seperti rendah diri, keraguan pada kemampuan diri, ketidakpercayaan diri, kecemasan, ketakutan, dan emosi negatif lainnya. Sehingga keyakinan diri mahasiswa dengan *mindset* positif tidak akan tergoyahkan. Dengan melakukan refleksi kemampuan diri, mahasiswa jurusan akuntansi akan menerima dirinya apa adanya serta menerima segala kelebihan dan kekurangan yang ada di dalam dirinya. Dalam membuat keputusan karier, mahasiswa jurusan akuntansi akan mempercayai kemampuan dirinya. Tanpa membandingkan dirinya dengan orang lain, mahasiswa meyakinkan dirinya kalau dirinya pasti bisa seperti yang lainnya. Jika mengalami kegagalan atau keberhasilan, itu merupakan hasil dari kemampuan dirinya, bukan karena faktor eksternal (keberuntungan atau kebetulan).

SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Simpulan

Simpulan penelitian ini antara lain: (a) Pengaruh pihak ketiga **berpengaruh positif signifikan** terhadap pemilihan karier dalam bidang akuntansi pemerintahan; (b) Konflik yang dapat diantisipasi **berpengaruh negatif signifikan** terhadap pemilihan karier dalam bidang akuntansi pemerintahan; (c) Sindrom *impostor* **tidak berpengaruh signifikan** terhadap pemilihan karier dalam bidang akuntansi pemerintahan; (d) Pengaruh pihak ketiga **tidak berpengaruh signifikan** terhadap pemilihan karier dalam bidang akuntansi pemerintahan yang dimediasi oleh efikasi diri karier; (e) Konflik yang dapat diantisipasi **tidak berpengaruh signifikan** terhadap pemilihan karier dalam bidang akuntansi pemerintahan yang dimediasi oleh efikasi diri karier; dan (f) Sindrom *impostor* **tidak berpengaruh signifikan** terhadap pemilihan karier dalam bidang akuntansi pemerintahan yang dimediasi oleh efikasi diri karier.

Keterbatasan

Keterbatasan penelitian ini antara lain: (a) Penelitian ini hanya berfokus pada faktor pengaruh pihak ketiga, konflik yang dapat diantisipasi, sindrom *impostor*, dan efikasi diri karier sehingga masih banyak faktor lain yang belum dijelaskan dalam penelitian ini; (b) Responden merespons terlambat atau tidak merespons angket sama sekali sehingga ada angket yang tidak kembali pada peneliti; dan (c) Penelitian ini hanya berfokus pada responden mahasiswa aktif S1 jurusan akuntansi di Kota Padang saja sehingga temuan penelitian tidak dapat digeneralisasi pada mahasiswa aktif S1 jurusan akuntansi di daerah lain.

Saran

Saran untuk penelitian selanjutnya antara lain: (a) Menambahkan variabel lain yang belum terdapat dalam penelitian antara lain kecerdasan emosional (*Emotional Quotient/EQ*), pusat kontrol (*Locus of Control/LOC*), dan kemampuan diri; (b) Penyebaran angket dilakukan tidak hanya melalui media sosial *Whatsapp*, tetapi juga melalui *Facebook*, *Twitter*, atau *Instagram*; serta (c) Memperluas populasi dan menambah sampel penelitian agar temuan penelitian dapat digeneralisasi secara luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Z. *et al.* (2015). To be or not to be: investigation of accounting students' career intentions. *Education + Training* 57 (3), 360-376. DOI: 10.1108/ET-03-2014-0025
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 50, 179-211.
- Alissa, S. dan Akmal, S.Z. (2019). Career decision making self-efficacy mediator antara dukungan kontekstual dan adaptabilitas karier. *Jurnal Psikologi Pendidikan & Konseling* 5 (1), 1-8. DOI: 10.26858/jppk.v5i1.6939
- Betz, N.E. dan Luzzo, D.A. (1996). Career assessment and the career decision-making self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment* 4 (4), 413-428. DOI: 10.1177/106907279600400405
- Carlson, D.S. *et al.* (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior* 56, 249-276. DOI: 10.1006/jvbe.1999.1713
- Chairunnisa, R. (2019). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik bagi Mahasiswa Akuntansi (Studi Empiris pada Perguruan Tinggi di Daerah Istimewa Yogyakarta)*. Skripsi: Universitas Islam Indonesia.
- Chan, C.-C. (2017). The relationship among social support, career self-efficacy, career exploration, and career choices of Taiwanese college athletes. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport, & Tourism Education*, 1-5. DOI: 10.1016/j.jhlste.2017.09.004
- Clance, P.R. dan Imes, S.A. (1978). The impostor phenomenon in high achieving women: dynamics and therapeutic intervention. *Psychotherapy: Theory, Research and Practice* 15 (3), 241-247.
- Clance, P.R. dan O'Toole, M.A. (1987). The imposter phenomenon: an internal barrier to empowerment and achievement. *Women & Therapy* 6 (3), 51-64. DOI: 10.1300/J015V06N03_05
- Clance, P.R. *et al.* (1995). Impostor phenomenon in an interpersonal/social context: origins and treatment. *Women & Therapy* 16 (4), 79-96.
- Ellisabet, D.O. dan Sinarti. (2020). Investigasi terhadap intensi karier mahasiswa akuntansi. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis* 8 (2), 232-240.
- Ghozali, I. dan Latan, H. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ini Kata Pakar Tentang Impostor Syndrome <https://m.mediaindonesia.com/humaniora/354362/ini-kata-pakar-tentang-impostor-syndrome> (Diakses pada 10 September 2021 pukul 00.57 WIB)
- Jogiyanto. (2011). *Konsep dan Aplikasi Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN Yogyakarta.

- Jogiyanto. (2014). *PEDOMAN SURVEI KUESIONER: Mengembangkan Kuesioner, Mengatasi Bias dan Meningkatkan Respon*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Khairunnisa, S. dan Kurniawan, R. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir di bidang perpajakan (studi pada mahasiswa akuntansi universitas andalas). *Jurnal Akuntansi Trisakti* 7 (2), 175-190. DOI: 10.25105/jat.v7i2.7622
- Kong, Y. *et al.* (2020). Effect of financial rewards, parents and peers, and benefits and costs on choosing accounting career: a global perspective. *Journal of Asian Finance, Economics and Business* 7 (11), 157-167. DOI: 10.13106/jafeb.2020.vol7.no11.157
- Lent, R.W. *et al.* (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior* 45, 79-122. DOI: 10.1006/jvbe.1994.1027
- Lounsbury, J.W. *et al.* (2005). An investigation of big five personality traits and career decidedness among early and middle adolescents. *Journal of Career Assessment*, 1-17. DOI: 10.1177/1069072704270272
- Mahasiswa, Ini Pentingnya Perencanaan Karier buat Kamu <https://edukasi.kompas.com/read/2021/10/14/142416471/mahasiswa-ini-pentingnya-perencanaan-karier-buat-kamu> (Diakses pada 22 Desember 2021 pukul 09.53 WIB)
- Mihartinah, D. dan Corynata, I. (2018). Pengaruh sikap terhadap perilaku, norma subjektif, dan kontrol perilaku persepsian terhadap niat mahasiswa akuntansi untuk mengambil sertifikasi chartered accountant. *Jurnal Akuntansi* 8 (2), 77-87.
- Nelson, K.L. *et al.* (2019). Majoring in STEM: how the factors of fear of failure, impostor phenomenon, and self-efficacy impact decision-making. *NATIONAL SOCIAL SCIENCE JOURNAL* 52 (1), 76-87.
- Neureiter, M. dan Traut-Mattausch, E. (2016). An inner barrier to career development: preconditions of the impostor phenomenon and consequences for career development. *Frontiers in Psychology* 7 (48), 1-16. DOI: 10.3389/fpsyg.2016.00048
- Ng, Y.-H. *et al.* (2017). Factors influencing accounting students' career paths. *Journal of Management Development* 36 (3), 319-329. DOI: 10.1108/JMD-11-2015-0169
- Pandilon, S. dan Cheisviyanny, C. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi mahasiswa dalam pemilihan karir menjadi auditor pada instansi pemerintah dan swasta (Studi empiris pada mahasiswa akuntansi angkatan 2015-2016 perguruan negeri tinggi dan swasta se-Indonesia). *Jurnal Eksplorasi Akuntansi* 1 (4), 1845-1862.
- Ramayani, S. (2019). *Persepsi Minat Mahasiswa S1 Akuntansi Terhadap Karir di Bidang Akuntansi Pemerintahan (Studi Empiris pada Mahasiswa S1 Akuntansi Universitas Negeri di Kota Padang)*. Skripsi: Universitas Negeri Padang.
- Ramayani, S. dan Sari, V.F. (2019). Persepsi minat mahasiswa s1 akuntansi terhadap karir di bidang akuntansi pemerintahan (Studi empiris pada mahasiswa S1 Akuntansi Universitas Negeri di Kota Padang). *Jurnal Eksplorasi Akuntansi* 1 (1), 198-216.
- Restubog, S.L.D. *et al.* (2010). The mediating roles of career self-efficacy and career decidedness in the relationship between contextual support and persistence. *Journal of Vocational Behavior* 77, 186-195. DOI: 10.1016/j.jvb.2010.06.005
- Rusmana, O. *et al.* (2017). *Akuntansi Pemerintahan Daerah*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sidig, D.S. dan Sinaga, A.R. (2020). What explains students' intentions to pursue public accountants as a career? *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia* 17 (1), 43-58.
- Sakulku, J. dan Alexander, J. (2011). The impostor phenomenon. *International Journal of Behavioral Science* 6 (1), 73-92.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Method)*. Bandung: Alfabeta.

- Wang, Z. dan Fu, Y. (2015). Social support, social comparison, and career adaptability: a moderated mediation model. *Social Behavior and Personality* 43 (4), 649-660. DOI: 10.2224/sbp.2015.43.4.649
- Weer, C.H. *et al.* (2006). The roles of maternal employment, role-altering strategies, and gender in college students' expectations of work-family conflict. *Sex Roles* 55, 535-544. DOI: 10.1007/s11199-006-9107-y
- Westring, A.F. dan Ryan, A.M. (2011). Anticipated work-family conflict: a construct investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 596-610. DOI: 10.1016/j.jvb.2011.02.004
- Wulandari, A.D. dan Tjundjing, S. (2007). Impostor phenomenon, self-esteem, dan self-efficacy. *Anima, Indonesian Psychological Journal* 23 (1), 63-73.
- Wulandari, R.E.R. (2012). Hubungan antara work-family conflict dan big five personality dengan career self-efficacy. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya* 1 (1), 1-13.
- Taylor, K.M. dan Betz, N.E. (1983). Application of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior* 22. 63-81.