

**PENGARUH KEPRIBADIAN, POTENSI DIRI, LINGKUNGAN
KELUARGA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP LINEARITAS
PEKERJAAN DI BIDANG PERBANKAN
(PERSPEKTIF LULUSAN JURUSAN AKUNTANSI)**

Jihad Agil Maulana Kusuma¹
Harfihani Indah Rahma Ningtyas²
Email: agiljihad@gmail.com¹
harfiahانيتvas21@gmail.com²

Prodi Akuntansi, Fakultas Hukum dan Bisnis, ITB YADIKA PASURUAN

ABSTRAK

Menurut Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi yaitu Bapak Nadiem Makarim menyatakan bahwasanya ada delapan puluh persen mahasiswa di Indonesia bekerja tidak sesuai dengan jurusan kuliahnya. Dengan demikian Penelitian ini bertujuan untuk memahami dan menguraikan dampak dari kepribadian, potensi diri, lingkungan keluarga dan motivasi kerja terhadap linearitas pekerjaan di bidang perbankan.

Studi kasus pada pegawai perbankan kota dan kabupaten Pasuruan. Jumlah sampel penelitian yaitu enam puluh responden yang merupakan pegawai perbankan dengan menggunakan metode teknik sampling jenuh. Adapun metode yang diterapkan dalam penelitian ini melibatkan analisis hipotesis menggunakan perangkat SPSS.

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kepribadian memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap linearitas pekerjaan di sektor perbankan. Sebaliknya, potensi diri menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap linearitas pekerjaan di bidang tersebut. Lingkungan keluarga juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap linearitas pekerjaan di perbankan. Sementara itu, motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap linearitas pekerjaan, tetapi pengaruhnya tidak signifikan.

Kata kunci: Kepribadian, Potensi Diri, Lingkungan Keluarga, Motivasi Kerja dan Linearitas Pekerjaan.

According to the Minister of Education, Culture, Research, and Technology, Mr. Nadiem Makarim, eighty percent of students in Indonesia work not in accordance with their majors. Thus, this study aims to understand and describe the impact of personality, self-potential, family environment and work motivation on the linearity of work in the banking sector.

Case study on banking employees in the city and district of Pasuruan. The number of research samples was sixty respondents who were banking employees using the saturated sampling technique method. The method applied in this study involved hypothesis analysis using SPSS.

The results of this study reveal that personality has a negative and insignificant effect on the linearity of work in the banking sector. Conversely, self-potential shows a positive and significant effect on the linearity of work in the field. The family environment also has a positive and significant effect on the linearity of work in banking. Meanwhile, work motivation has an effect on the linearity of work, but the effect is not significant.

Keywords: Personality, Personal Potential, Family Environment, Work Motivation and Work Linearity.

1. PENDAHULUAN.

Pendidikan ditempuh mulai level terendah hingga pendidikan tinggi. Dalam perguruan tinggi terdapat banyak jurusan yang ditawarkan salah satunya yakni Akuntansi (Fatimah, 2018). Dalam UBL (2020) jurusan akuntansi menjadi salah satu pilihan studi yang paling banyak digandrungi oleh calon mahasiswa baru. Jurusan tersebut sangat digandrungi dikarenakan ada stigma di masyarakat bahwasaya jurusan tersebut sangat banyak dibutuhkan dalam dunia pekerjaan. Dalam bidang Ilmu Sosial dan Humaniora (Soshum) cabang ilmu ekonomi seperti Manajemen dan Akuntansi tetap sangat diminati, hal ini dibuktikan dalam diagram di bawah ini.



Gambar 1. 5 Jurusan yang Paling Diminati Mahasiswa Jenjang S1 Tahun 2020.

Sumber: Goodstats, data diolah.

Dari informasi tersebut dapat disimpulkan bahwa yang berada di urutan pertama jurusan yang diminati mahasiswa yakni manajemen dengan jumlah 956.563 mahasiswa atau dengan presentase 40%. Urutan kedua jurusan yang diminati yakni Pendidikan Guru SD dengan jumlah 441.098 mahasiswa atau dengan presentase 18%. Kemudian jurusan akuntansi menempati urutan yang ketiga dengan 395.255 mahasiswa atau dengan presentase 17%. Ilmu Hukum diurutan keempat dengan jumlah mahasiswa 338.573 atau dengan presentase 14%. Teknik

Informatika diurutan kelima dengan jumlah mahasiswa 257.938 atau dengan presentase 11% (Aditya, 2022).

Namun faktanya menurut Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi yaitu Bapak Nadiem Makarim menyatakan bahwasanya 80 persen mahasiswa di Indonesia bekerja di luar bidang studi mereka saat kuliah. (Sandra Desi Caesaria, 2022).

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) pada Statistik Pendidikan Tinggi tahun 2020, terdapat 91.288 lulusan sarjana Akuntansi di Indonesia untuk tahun akademik 2019/2020. Mereka memiliki potensi untuk mengambil peran sebagai salah satu profesi yang linear dengan jurusanya seperti menjadi akuntan publik, pengajar di bidang ilmu akuntansi atau yang linearitas dengan pekerjaan. Namun realitanya sampai tahun 2022 (data dari Kementerian Keuangan RI 2022), jumlah orang yang bekerja di bidang Akuntansi sebanyak 1.448 orang. Dengan demikian bisa disimpulkan bahwasanya linearitas dalam bidang pekerjaan bisa disebabkan antara lain pengaruh kepribadian, potensi diri, lingkungan keluarga dan motivasi kerja dalam memilih jurusan akuntansi sehingga bisa memiliki linearitas atau tidaknya pekerjaan di bidang akuntansi (Putri Handayani, 2023). Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami dan menguraikan dampak dari kepribadian, potensi diri, lingkungan keluarga dan motivasi kerja terhadap linearitas pekerjaan di bidang perbankan.

2. TINJAUAN PUSTAKA.

2.1. Kepribadian.

Kepribadian ialah karakteristik yang dimiliki oleh seseorang. Di dalam kepribadian individu terdapat

elemen seperti kepercayaan diri yang fokus pada tugas dan hasil, ketangguhan dalam mengambil risiko, kemampuan kepemimpinan, kreativitas, dan focus pada masa depan. Kepercayaan diri ini juga penting dalam memilih jurusan kuliah dengan tujuan untuk mengarahkan potensi individu sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai (Pinaraswati, 2020). Menurut Paul Henry Mussen kepribadian anak dapat dibagi menjadi dua kategori yakni ekstrovert dan introvert. Orang dengan ciri kepribadian introvert cenderung membuat keputusan dan bertindak berdasarkan perasaan, pemikiran, dan pengalaman pribadi mereka. Mereka seringkali lebih suka menjaga keheningan dan menghabiskan waktu sendirian. Sedangkan kepribadian ekstrovert mengarahkan kepribadian terhadap sikap suka berinteraksi, mudah didekati, energik dan senang berkomunikasi sosial.

Teori Kepribadian berdasarkan Sari (2022) menekankan pada *Theory of Planned Behaviour* yang meyakini bahwa perilaku terletak di lapisan bawah sadar kita. Terdapat tiga komponen dalam teori tersebut yakni *attitude toward the behavior*, *subjective norms*, dan *perceived behavior control*. *Attitude toward behavior* menekankan bagaimana seseorang mengambil sikap yang akan membentuk perilaku atau kebiasaan dalam hidup mereka. Norma subjektif mengacu pada tekanan dari lingkungan sosial yang dirasakan seseorang untuk melakukan atau menghindari suatu tindakan. *Perceived Behavior control* mengacu pada kemampuan seseorang untuk mengendalikan pikiran, emosi, dan tindakan mereka sehingga membentuk perilaku tertentu.

Perkembangan kepribadian anak dipengaruhi oleh dua jenis faktor yaitu internal dan eksternal. Faktor internal mencakup elemen yang berasal dari dalam diri anak tersebut yang sering kali

dipengaruhi oleh faktor genetic sejak kelahiran. Faktor genetik ini merupakan warisan dari orang tua dan dapat berupa kombinasi sifat-sifat yang dimiliki oleh kedua orang tua. Di sisi lain, faktor eksternal ialah elemen yang berasal dari lingkungan luar individu seperti pengaruh teman-teman dan lingkungan sosial di sekitar anak saat tumbuh, belajar dan beradaptasi.

Selain faktor yang mempengaruhi pembentukan kepribadian, terdapat juga faktor yang dapat menghambat proses tersebut, seperti lingkungan pergaulan yang tidak sesuai dan kurangnya peran orang tua. Indikator kepribadian menurut Kreitner (2014) menyatakan bahwa indikator kepribadian yaitu sebagai berikut:

- a. Ekstraversi (*ekstrapersion*) yaitu suka berinteraksi, ekspresif, mudah bersosialisasi, serasi, lugas dan ramah.
- b. Kehati-hatian (*neuroticism*) yaitu dapat diandalkan, tekun dan berorientasi prestasi.

2.2. Potensi Diri.

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) menjelaskan bahwa potensi diri mengacu pada kemampuan dan kualitas yang dimiliki seseorang yang belum sepenuhnya diberdayakan. Soli (2020) mendefinisikan potensi sebagai kemampuan dasar yang terdapat dalam diri seseorang yang belum diaktualisasikan menjadi kekuatan nyata. Terdapat beberapa jenis potensi diri, antara lain kemampuan berpikir, kemampuan emosional, kemampuan fisik dan kemampuan sosial. Kemampuan berpikir mengacu pada kemampuan untuk merenung dan memproses informasi, sehingga setiap individu memiliki kapasitas untuk mempelajari hal-hal baru, mengaitkan berbagai informasi dan menciptakan ide-ide inovatif. Potensi emosi mencakup kemampuan untuk mengelola dan memahami perasaan baik terhadap diri sendiri serta orang

lain. Potensi fisik mengacu pada kemampuan untuk melakukan gerakan tubuh secara efektif dan efisien. Potensi sosial merupakan potensi yang mampu menyesuaikan diri atau beradaptasi. Indikator Potensi diri menurut Soli (2020) orang yang memahami potensi dirinya dapat dikenali dari tindakan dan perilaku sehari-hari dalam lingkungan keluarga, institusi pendidikan dan komunitas. Hal ini dapat dilihat dari:

- Keterbukaannya dalam belajar dan mau mengakui kelemahan dirinya.
- Kesiapannya untuk melakukan perubahan besar-besaran untuk meningkatkan diri.

2.3 Lingkungan Keluarga.

Lingkungan keluarga adalah lingkungan terdekat dan pilar utama dalam pembentukan karakter seseorang sehingga dapat berkembang dengan baik dalam aspek etika dan moral (Hulukati, 2015). Faktor lingkungan keluarga sangat korelasi dengan pendidikan yang diterima dalam keluarga, yang merupakan proses penting dalam perkembangan anak. Pendidikan keluarga juga berperan dalam membentuk karakter anak dipengaruhi oleh orang tua, sebagai pendidik dalam lingkungan keluarga, menyadari pentingnya perkembangan kepribadian anak. Hal ini merupakan faktor penting dalam membentuk kedewasaan anak mereka. (Harianti, 2017).

Menurut Tin (2020) keluarga menurut Wulandari (2017), untuk memastikan untuk mendukung perkembangan dan pendidikan anak, keluarga harus menjalankan perannya secara efektif dan seimbang sebagai berikut:

- Fungsi Proteksi.

Fungsi ini berperan sebagai tempat untuk menciptakan rasa aman,

nyaman, damai dan tentram bagi semua anggota keluarga, memastikan kebahagiaan baik secara batiniah maupun fisik dengan melindungi mereka serta memenuhi pangan, sandang, dan papan.

- Fungsi Edukasi.

Keluarga ialah lingkungan awal bagi anak di mana orang tua bertanggung jawab sebagai sentral pendidikan. Orang tua wajib menciptakan lingkungan pendidikan yang nyaman bagi anak dengan mengarahkan tindakan mereka sesuai dengan tujuan pendidikan serta memberikan teladan yang baik dan fasilitas yang memadai.

- Fungsi Sosialisasi.

Sosialisasi merupakan proses di mana anak belajar mengenai nilai-nilai sosial dalam masyarakat. Keluarga memperkenalkan bagaimana bersosial bersama orang lain dengan baik mengajarkan sopan santun saat berbicara atau bertemu dengan orang yang lebih tua.

- Fungsi Ekonomi.

Fungsi ini sangat berperan penting dalam lingkungan keluarga di mana orang tua harus memberikan berbagai bentuk dukungan kepada anak mereka yang tertarik untuk melanjutkan studi ke jenjang perguruan tinggi, sehingga anak merasa termotivasi dan mendapat kebanggaan bagi orang tua mereka.

Menurut Chulsum (2017) indikator lingkungan keluarga sebagaimana lingkungan keluarga tersebut membentuk hal yang baik dalam pribadi manusia maka indikatornya sebagai berikut:

- Pendekatan positif dari orang tua; dan
- Dukungan dari orang tua.

2.4 Motivasi Kerja.

Menurut Hasibuan di dalam Zuhakim (2016) motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja dengan semangat tinggi, bekerja dengan efisien dan sepenuhnya terlibat dalam usaha mereka untuk mencapai kepuasan. Motivasi merupakan kesiapan untuk berusaha secara optimal dalam meraih tujuan organisasi melalui kemampuan dalam memenuhi berbagai kebutuhan. Keberadaan motivasi untuk bekerja saat ini sangat menentukan tingkat produktivitas perusahaan.

Menurut Festy (2020) motivasi kerja terpengaruh oleh dua macam faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi dorongan untuk meraih penghargaan, keinginan untuk memiliki sesuatu, dan aspirasi untuk meningkatkan kualitas hidup. Di sisi lain, faktor eksternal meliputi kondisi lingkungan kerja yang mendukung, kompensasi yang sesuai dan pengawasan yang efektif. Namun dalam implementasinya motivasi kerja perlu diperhatikan dalam memberikan motivasi kerja yaitu sebagai berikut:

a. Memahami Perilaku Bawahan.

Untuk memahami perilaku bawahannya, seorang pemimpin harus secara cermat mengamati dan memperhatikan setiap individu. Dengan memahami perilaku mereka, pemimpin dapat lebih efektif dalam memberikan motivasi kerja. Setiap individu memiliki keunikan dalam perilaku mereka, sehingga pemimpin perlu mengenal secara personal untuk dapat melakukan tugasnya dengan baik dalam memotivasi mereka.

b. Mampu menggunakan keahlian.

Dengan kemampuan menggunakan keahlian dan potensi harapannya menjadai Seorang pionir dalam segala hal. Dengan tujuan

untuk memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang pekerjaan, memiliki hubungan langsung dalam menyelesaikan masalah, terutama masalah yang dihadapi bawahan dalam menjalankan tugas mereka dapat Memberikan Keteladanan.

Dengan keteladanan seorang pemimpin dapat memotivasi bawahannya dengan menunjukkan cara kerja yang baik melalui kata-kata dan tindakan positif. Karena pada dasarnya, atasan adalah contoh yang dijadikan cermin oleh bawahan.

Menurut Handoko dalam Helvin (2020) indikator motivasi kerja sebagai berikut:

- a. Mengutamakan kualitas; dan
- b. Penghargaan.

3. METODE

3.1 Populasi

Dalam konteks penelitian, populasi adalah kelompok dari subjek atau objek dengan kualitas dan karakteristik yang spesifik yang dipilih oleh peneliti untuk dianalisis dan untuk menarik kesimpulan. (Sugiyono, 2017). Penelitian ini yang menjadi fokus utama yaitu kantor Perbankan yang ada di Kota dan Kabupaten Pasuruan dengan jumlah 60 responden.

3.2 Sampel.

Sampel adalah bagaian dari populasi yang memiliki karakteristik serupa. Jika populasi terlalu besar untuk dipelajari seluruhnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Peneliti bisa menggunakan sampel yang diambil dari populasi, sampel penelitian ini sebanyak 60 responden.

3.3 Teknik Pengambilan Sampel.

Data diambil berkaitan dengan variabel dengan jumlah kantor bank yang ada di Pasuruan kisaran yaitu 15 kantor dengan 4 pegawai yang diberikan kuisioner

yakni 4 pegawai pada bagaian keuangan. Jadi total keseluruhanya yakni 60 pegawai. Menurut (Sugiyono, 2017) Jika jumlah populasi kurang dari 100, maka sampel diambil dari seluruh populasi tersebut. Penelitian ini memakai metode nonprobability sampling dengan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017) *nonprobability sampling* adalah metode pengambilan sampel di mana tidak semua anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih.

3.4 Data Penelitian.

a. Jenis Data.

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif berupa angka-angka yang dihitung dari kuesioner yang disebar dan relevan dengan topik yang diteliti. (Harfiahani Indah Rakhma Ningtyas, 2022).

b. Sumber Data.

Data Primer.

Data primer adalah informasi yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari objek penelitian melalui observasi, wawancara atau kuesioner. (Rumefi, 2021).

Data Sekunder.

Data sekunder adalah informasi yang diperoleh peneliti dari dokumen perusahaan atau sumber literature yang sudah ada.

3.5 Teknik Pengumpulan Data.

a. Observasi atau Pengamatan.

Observasi sebagai metode pengumpulan data berbeda dari teknik lain seperti wawancara dan kuesioner yang melibatkan interaksi manusia. Sebaliknya, observasi bisa digunakan tidak hanya untuk manusia tetapi juga untuk objek lain.

b. Kuesioner atau Angket.

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data tentang masalah utama penelitian ini

melibatkan penyusunan daftar pertanyaan yang secara logis relevan dengan isu yang sedang diteliti. Setiap jawaban dari pertanyaan tersebut memiliki arti penting dalam pengujian hipotesis, untuk kemudian menganalisis data dan menyimpulkan hasil penelitian. Berdasarkan data bahwa jumlah kantor bank yang ada di Kota Pasuruan yakni 15 kantor. Dengan satu minimal empat pegawai yang diberikan kuesioner. Sehingga totalnya yakni 60 pegawai yang dipakai landasan untuk penyebaran kuesioner. Dalam penelitian ini digunakan skala pengukuran empat kategori penilaian yaitu:

- 1) Sangat Setuju (ST) = Diberi skor 5
- 2) Setuju (S) = Diberi skor 4
- 3) Cukup Setuju (CS) = Diberi skor 3
- 4) Tidak Setuju (TS) = Diberi skor 2
- 5) Sangat Tidak Setuju (STS) = Diberi skor 1

3.6 Definisi Operasional Variabel.

Berdasarkan hubungan antar variabel kita bisa mengetahui variabel mana yang terikat yaitu linearitas pekerjaan di bidang perbankan (Y), sedangkan variabel bebas yaitu Kepribadian (X1), Potensi Diri (X2), Lingkungan Keluarga (X3) dan Motivasi Kerja (X4). Penulis mengklasifikasikan berbagai jenis variabel penelitian sebagai berikut:

a. Variabel Bebas atau Indenden variabel.

Dalam (Sugiyono, 2017) Menurut Sugiyono (2017), variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan perubahan pada variabel terikat. Jadi, dalam penelitian ini variabel indenpenden adalah sebagai berikut:

- 1) Kepribadian.

Kepribadian dilihat sebagai karakteristik yang melekat pada individu, mencakup berbagai proses psikologis yang memengaruhi

bagaimana seseorang bereaksi dan cenderung terhadap lingkungan mereka.

2) **Potensi Diri.**

Potensi diri adalah kekuatan, neegri atau potensi yang dimiliki seseorang namun belum sepenuhnya dimanfaatkan atau dikembangkan secara optimal.

3) **Lingkungan Keluarga.**

Lingkungan awal bagi seorang anak di mana orang tua bertanggung jawab, merupakan salah satu elemen dari tiga pusat pendidikan utama, yaitu keluarga, sekolah, dan masyarakat.

4) **Motivasi Kerja.**

Keinginan untuk memiliki sesuatu dan tuntutan bekerja dengan menggunakan pengetahuan dan keterampilannya agar mendapatkan karir dan jabatan.

b. Variabel Terikat atau (*Dependent Variabel*).

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau ditentukan oleh variabel indenpenden. Dalam penelitian ini, variabel dependen ialah kesesuaian pekerjaan di bidang perbankan, yang meliputi keselarasan antara pekerjaan dengan latar belakang pendidikan serta dampaknya terhadap rasa tanggung jawab.

3.7 Teknik Analisis Data.

Metode analisis data diterapkan untuk menguji hipotesis dengan tujuan mencapai kesimpulan tertentu. Dalam penelitian ini, data dianalisis dengan metode kuantitaif yang melibatkan teknik-teknik berikut:

a. Uji Validitas.

Uji validitas digunakan untuk mengevaluasi keabsahan kuesioner. Kuesioner dianggap valid jika pertanyaannya secara tepat mencerminkan aspek-aspek yang ingin diukur oleh kuesioner tersebut

(Sugiyono, 2017). Dalam metode ini, pengujian dilakukan dengan menggunakan korelasi Pearson untuk menghitung hubungan antara skor dari setiap pertanyaan dengan skor keseluruhan. Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka pertanyaan dianggap valid; sebaliknya, jika nilai r tabel lebih kecil dari r hitung, maka pertanyaan dianggap tidak valid.

b. Uji Reliabilitas.

Kuesioner dianggap reliabel jika jawaban responden konsisten dari waktu ke waktu. Reliabilitas dapat dihitung dengan SPSS menggunakan niali Cronbach's Alpha (α). Sebuah konstruk atau variabel dianggap reliabel jika niali Cronbach's Alpha lebih dari 0,60 (Sugiyono, 2017).

c. Uji Asumsi Klasik.

Dalam studi ini, untuk memperoleh hasil yang efektif dari pemeriksaan persamaan linier berganda, diperlukan pengujian dilakukan dengan memenuhi syarat asumsi klasik yang mencakup hal-hal berikut:

1) **Uji Multikolonieritas.**

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel indenpenden dalam model regresi.

2) **Uji Heterokedasitas.**

Uji heterokedasitas bertujuan untuk memeriksa apakah varians residual berbeda antara satu pengamatan dengan yang lainnya dalam model regresi. Menurut Ghozali (2019), salah satu cara untuk mendeteksi heterokedasitas adalah dengan memeriksa grafik yang memplot nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) terhadap residual (SRESID).

3) **Uji Normalitas.**

Uji normalitas bertujuan untuk memastikan apakah variabel gangguan dalam model regresi mengikuti distribusi normal. Terdapat

dua metode utama untuk mengidentifikasi apakah residual terdistribusi normal atau tidak, yaitu:

a) Analisis Grafik.

Salah satu cara sederhana untuk memeriksa normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan data observasi dengan distribusi normal.

b) Analisis Statistik.

Penggunaan grafik untuk menguji normalitas bisa menimbulkan kebingungan jika tidak dilakukan dengan hati-hati, residual mungkin tampak normal secara visual tetapi tidak secara statistik. Oleh karena itu, sebaiknya analisis grafik dilengkapi dengan uji statistik. Salah satu uji statistik sederhana adalah dengan mengvaluasi nilai kurtosis dan skewness dari residual.

c. Analisis Linier Berganda.

Menurut (Ghozali, 2019) Hasil dari analisis berganda melibatkan koefisien untuk setiap variabel independen yang diperoleh dengan memperkirakan nilai variabel dependen menggunakan persamaan regresi. Selain mengukur hubungan antara dua atau lebih variabel, analisis regresi juga mengungkapkan arah hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Persamaan regresi tersebut menggambarkan hubungan yang ada yang bisa digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan variabel independen dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan:

Y : Linearitas Pekerjaan di Bidang Perbankan.

A : Konstanta.

B : Koefisien Regresi Linier

Berganda.

X1: Kepribadian

X2: Potensi diri

X3: Lingkungan keluarga

X4: Motivasi kerja

e: Error

d. Analisis Koefisien Determinasi (R²).

Koefisien determinasi mengukur seberapa baik variabel independen menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Nilainya berkisar antara nol hingga satu. Nilai R² yang rendah menunjukkan bahwa variabel independen kurang efektif dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen (seperti Kepribadian, Potensi Diri, Lingkungan Keluarga, dan Motivasi Kerja). Kemampuan tersebut sangat terbatas. Oleh karena itu, banyak para ahli merekomendasikan penggunaan nilai adjusted R² untuk mengevaluasi model regresi dalam rangka menentukan model yang paling optimal.

$$R^2 = 1 - \frac{SS_{Error}}{SS_{Total}} = 1 - \frac{\sum(y^i - \hat{y}^i)^2}{\sum(y^i - \bar{y})^2}$$

Keterangan:

y^i : Observasi respon ke-i

\bar{y} : Rata-rata

\hat{y}^i : Ramalan respon ke-i

e. Pengujian Parsial (Uji T-Test).

Uji parsial (Uji t) digunakan untuk mengvaluasi signifikansi hubungan antara variabel X dan Y yaitu untuk menentukan apakah variabel X1 (Kepribadian), X2 (Potensi Diri), X3 (Lingkungan Keluarga), dan X4 (Motivasi Kerja) secara individual memiliki pengaruh signifikan terhadap Y (Linearitas Pekerjaan di Bidang Perbankan). Uji t membandingkan antara nilai yang dihitung dan nilai kritis dari tabel pada tingkat signifikansi 6%, yang ditentukan berdasarkan derajat kebebasan (df), yang merupakan jumlah

sampel dikurangi jumlah variabel independen. Hipotesis dalam penelitian ini berdasarkan angka probabilitas signifikan adalah sebagai berikut:

a. Apabila angka probabilitas signifikan $> 0,05$, maka (X1) Kepribadian, (X2) Potensi Diri, (X3) Lingkungan Keluarga, dan (X4) Motivasi Kerja tidak memiliki pengaruh parsial terhadap Linearitas Pekerjaan di Bidang Perbankan (Y) jika nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$.

b. Apabila angka probabilitas signifikan $< 0,05$, maka (X1) Kepribadian, (X2) Potensi Diri, (X3) Lingkungan Keluarga, dan (X4) Motivasi Kerja memiliki pengaruh parsial terhadap Linearitas Pekerjaan di Bidang Perbankan (Y) jika nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$.

4. Hasil dan Pembahasan.

4.1 Uji Validitas.

Item kuesioner dianggap valid jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($n-k$). Detail mengenai pengujian validitas dapat ditemukan pada tabel berikut ini:

Tabel 1.

Hasil Uji Validitas

No	Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Kepribadian (X1)			
	X1.1.1	0,579	0,254	Valid
	X1.1.2	0,577	0,254	Valid
	X1.2.1	0,483	0,254	Valid
	X1.2.2	0,641	0,254	Valid
2.	Potensi Diri (X2)			
	X2.1.1	0,406	0,254	Valid
	X2.1.2	0,519	0,254	Valid
	X2.2.1	0,614	0,254	Valid
	X2.2.2	0,399	0,254	Valid
3.	Lingkungan Keluarga (X3)			

	X3.1.1	0,661	0,254	Valid
	X3.1.2	0,617	0,254	Valid
	X3.2.1	0,595	0,254	Valid
	X3.2.2	0,476	0,254	Valid
4.	Motivasi Kerja (X4)			
	X4.1.1	0,533	0,254	Valid
	X4.1.2	0,531	0,254	Valid
	X4.2.1	0,646	0,254	Valid
	X4.2.2	0,435	0,254	Valid
5.	Linearitas Pekerjaan di Bidang Perbankan (Y)			
	Y.1.1	0,551	0,254	Valid
	Y.1.2	0,573	0,254	Valid
	Y.2.1	0,434	0,254	Valid
	Y.2.2	0,562	0,254	Valid

Sumber: Data Output SPSS diolah, 2024.

Dari tabel tersebut, dapat dilihat bahwa nilai r yang dihitung untuk setiap item yang diuji yakni positif dan melebihi nilai r yang tertera dalam tabel, yaitu 0,254. Karena semua nilai r hitung pada item yang diuji lebih tinggi daripada nilai r tabel, dapat disimpulkan bahwa setiap item dalam penelitian ini memenuhi kriteria validitas.

4.2 Uji Reliabilitas.

Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai sejauh mana instrument pengukuran dapat dianggap andal atau dapat dipercaya. Uji reliabilitas untuk semua item atau pernyataan dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan formula *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Hasil lengkap dari uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Kepribadian (X1)	0,734	Reliabel
2	Potensi Diri (X2)	0,778	Reliabel
3	Lingkungan Keluarga (X3)	0,750	Reliabel

4	Motivasi Kerja (X4)	0,827	Reliabel
5	Linearitas Pekerjaan di Bidang Perbankan (Y)	0,777	Reliabel

Sumber: Data Output SPSS diolah, 2024.

4.3 Uji Asumsi Klasik.

a. Uji Multikolonieritas.

Tabel 3

Uji Multikolonieritas.

Coefficients^a

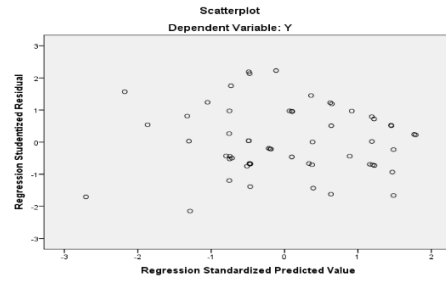
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.539	.470		3.272	.002		
X1	-.012	.137	-.014	-.086	.932	.409	2.447
X2	.344	.103	.415	3.326	.002	.666	1.502
X3	.335	.132	.367	2.537	.014	.495	2.019
X4	.008	.089	.011	.094	.926	.779	1.284

Sumber: Data Output SPSS diolah, 2024

Dari tabel di atas terlihat bahwa hasil perhitungan nilai VIF X1=2,447; X2=1,502; X3=2,019; X4=1,284. Keempat variabel tersebut memiliki VIF <10. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa keempat variabel tersebut lolos uji multikolonieritas.

b. Uji Heterokedasitas.

Uji heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah ada perbedaan varians antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi. Jika variansnya tetap atau seragam, kondisi tersebut disebut homoskedastisitas. Sebaliknya, jika variansnya tidak konsisten, kondisi tersebut disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang optimal adalah model yang menunjukkan homokedastisitas dan tidak mengalami heteroskedastisitas.



Gambar 2.

Gambar Uji Heterokedasitas

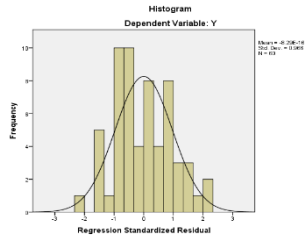
Sumber: Data Output SPSS, Diolah Tahun 2024.

Dari gambar yang ditampilkan terlihat bahwa titik-titik kecil tersebar secara merata di sekitar angka nol, baik di atas maupun di bawahnya tanpa terkonsentrasi hanya pada satu sisi angka nol. Selain itu, titik-titik kecil tidak menunjukkan pola khusus. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model tersebut berhasil melewati uji heterokedasitas.

c. Uji Normalitas.

Uji normalitas digunakan untuk menilai apakah residual atau variabel gangguan dalam model regresi mengikuti distribusi normal. Uji t dan uji f menganggap bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini tidak terpenuhi hasil uji statistic menjadi tidak sah terutama pada sampel kecil. Data dianggap memenuhi uji normalitas jika:

- 1) Pada gambar *scatterplot* gambar histogram membentuk lonceng terbalik gambar tersebut harus memiliki sisi yang seimbang jangan sampai terjadi miring (condong) ke kiri atau ke kanan.
- 2) Ada cara lain melalui analisis data pada scatterplot atau P-plot normal dari residual regresi yang telah distandarisi dan bulatan-bulatan kecil dalam model ini seharusnya mengikuti garis diagonal.

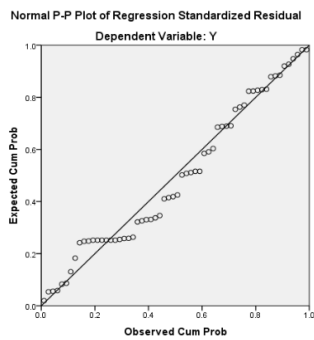


Gambar 3.

Histogram Uji Normalitas.

Sumber: Output SPSS, Diolah Tahun 2024.

Berdasarkan gambar di atas, histogram menunjukkan bentuk lonceng yang simetris dan terbalik, tanpa kecenderungan ke kiri atau kanan. Dengan demikian, gambar tersebut memenuhi uji normalitas.



Gambar 4. Normal P-P plot of Regression Standardized Residual.
Sumber: Data Output SPSS, Diolah Tahun 2024.

Pada gambar P-P plot normal dari sisa regresi yang telah distandarisasi, bulatan-bulatan kecil tampak sejajar dan mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini memenuhi uji normalitas.

4 Analisis Regresi Linear Berganda.

Dari hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan sebagai berikut:

Tabel 4.

Analisi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.539	.470		3.272	.002		
X1	-.012	.137	-.014	-.086	.932	.409	2.447
X2	.344	.103	.415	3.326	.002	.666	1.502
X3	.335	.132	.367	2.537	.014	.495	2.019
X4	.008	.089	.011	.094	.926	.779	1.284

Sumber: Output SPSS, Diolah Tahun 2024.

Dari hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 1,539 + (-0,012) X_1 + 0,344 X_2 + 0,335 X_3 + 0,008 X_4 + e$$

Penjelasan mengenai persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

- Jika variabel X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4 dianggap 0 maka nilai Y sam dengan 1,539.
- Jika terdapat penambahan nilai variabel kepribadian (X_1) sebesar 1.00 maka nilai Y akan mengalami penurunan sebesar -0,012.
- Jika nilai variabel potensi diri (X_2) meningkat sebesar 1.000 maka akan ada kenaikan sebesar 0,344.
- Jika nilai variabel lingkungan keluarga (X_3) meningkat sebesar 1.000 maka akan terjadi kenaikan sebesar 0,335.
- Jika terdapat penambahan nilai motivasi kerja (X_4) sebesar 1.000 maka akan terjadi kenaikan sebesar 0,008.

4.5 Uji Koefisien Determinasi.

Koefisien determinasi (R^2) berfungsi untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y . Pada output SPSS, koefisien determinasi dapat ditemukan pada bagian model Summary. Nilai R Square berkisar antara 0 hingga 1, dan dianggap baik jika nilainya melebihi 0,3. Namun, untuk regresi linear berganda, sebaiknya menggunakan *Adjusted R Square*.

Tabel 5.
Koefisien Determinasi.
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.655 ^a	.429	.387	.3611	1.930

Sumber: Output SPSS, Diolah Tahun 2024.

Dalam tabel model Summary di atas dapat diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,387 menunjukkan bahwa kepribadian, potensi diri, lingkungan keluarga dan motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 38,7% sedangkan sisanya 61,3% dipengaruhi oleh faktor lain atau di luar penelitian ini.

4.6 Uji Hipotesis (T).

Hipotesis dapat diterima jika: $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau jika $\text{sig} < 0,05$.

Hipotesis ditolak jika: $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau jika $\text{sig} > 0,05$

T tabel dihitung dari two-tailed $\alpha = 5\%$, $df-k$.

Di mana: k merupakan jumlah variabel independen dan df merupakan sampel penelitian.

Tabel 1.
Hasil Uji Parsial (Uji T)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
1 (Constant)	1.539	.470		3.272	.002		
X1	-.012	.137	-.014	-.086	.932	.409	2.447
X2	.344	.103	.415	3.326	.002	.666	1.502
X3	.335	.132	.367	2.537	.014	.495	2.019
X4	.008	.089	.011	.094	.926	.779	1.284

Dari tabel dari koefisien yang tercantum di atas, dapat diketahui nilai signifikansi untuk variabel tersebut X1 (Kepribadian) $0,932$ ($\text{sig}=0,932$) $> 0,05$. Dan nilai t hitung $-0,086$ sedangkan t tabel $df-k=60-4= 56$, t tabel $2,003241$

sehingga t hitung $-0,086$ (nilai – dimutlakan) berarti t hitung $0,086$ t hitung $0,086 < t$ tabel $2,003241$ artinya hipotesis pertama ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel kepribadian tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap linearitas pekerjaan di sektor perbankan. Nilai signifikan untuk variabel X2 (Potensi Diri) $0,002$ ($\text{sig.}= 0,002$) $< 0,05$. Dan nilai t hitung $3,326$. Sedangkan t tabel $df-k 60-4=56$, t tabel = $2,003241$. Sehingga t hitung $3,326 > t$ tabel $2,003241$ artinya hipotesis kedua diterima, jadi dapat disimpulkan variabel potensi diri berpengaruh signifikan terhadap linearitas pekerjaan di bidang perbankan.

Nilai signifikan untuk variabel X3 (Lingkungan Keluarga) $0,014$ ($\text{sig.} = 0,014$) $< 0,05$. Dan nilai t hitung $2,537$. Sedangkan t tabel $df-k 60-4= 56$, t tabel $2,003241$. Sehingga t hitung $2,537 > t$ tabel $2,003241$ hipotesis diterima, jadi dapat disimpulkan variabel lingkungan keluarga berpengaruh signifikan terhadap linearitas pekerjaan di bidang perbankan.

Nilai signifikan untuk variabel X4 (Motivasi Kerja) = $0,926$ ($\text{sig.} = 0,926$) $> 0,05$. Dan nilai t hitung $0,094$. Sedangkan t tabel $df-k= 60-4= 56$, t tabel = $2,003241$. Sehingga t hitung $0,094 < t$ tabel $2,003241$ hipotesis keempat ditolak, jadi dapat disimpulkan variabel motivasi kerja berpengaruh namun tidak signifikan terhadap linearitas pekerjaan di bidang perbankan.

Dari tabel *Coefficient* Dapat diperoleh informasi bahwa nilai *Unstandardized Coefficients B* pada potensi diri $0,344$ lebih besar dibandingkan variabel lainnya, maka dapat disimpulkan bahwa variabel potensi diri (X2) merupakan variabel yang paling dominan terhadap linearitas pekerjaan di bidang perbankan (Y).

4.7 Pembahasan.

Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis secara parsial, sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepribadian Terhadap Linearitas Pekerjaan di Bidang Perbankan.

Nilai t hitung adalah 0,086, yang lebih kecil daripada t tabel 2,003241, dan nilai sig adalah 0,932, yang lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa kepribadian tidak berpengaruh signifikan terhadap linearitas pekerjaan di bidang perbankan. Hal ini disebabkan oleh perbedaan individu dan adanya faktor-faktor lain yang memengaruhi. Penelitian ini menunjukkan bahwa faktor internal seperti kepribadian seseorang tidak selalu berpengaruh pada keputusan mereka dalam memilih sesuatu. Individu dengan kepribadian yang kurang kuat mungkin tidak selalu mampu beradaptasi dan bersosialisasi dengan baik.

2. Pengaruh Potensi Diri Terhadap Linearitas Pekerjaan di Bidang Perbankan.

Nilai t hitung lebih besar dari t tabel, yaitu $3,326 > 2,003241$, dan nilai sig adalah 0,002, yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan adanya dampak signifikan secara individual. Hal ini dapat dijelaskan karena potensi diri mencerminkan kemampuan seseorang dalam melakukan suatu tugas, dan setiap individu memiliki potensi yang berbeda. Oleh karena itu, orang cenderung memilih tugas yang mereka anggap sesuai dengan kemampuan mereka. Penelitian ini mendukung temuan yang dilakukan oleh Anizzibda Chahya Khildani (2021), yang menyatakan bahwa potensi diri adalah faktor fundamental dalam pengambilan keputusan terkait dengan kemampuan yang akan dikerjakan.

3. Pengaruh Lingkungan Keluarga Terhadap Linearitas Pekerjaan di Bidang Perbankan.

Nilai t hitung lebih besar dari t tabel, yaitu $2,537 > 2,003241$, dan nilai sig adalah 0,014, yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa lingkungan keluarga memiliki pengaruh parsial dan signifikan. Lingkungan keluarga merupakan lingkungan terdekat dan merupakan awal dari pendidikan seseorang. Individu sering melibatkan keluarga dalam menentukan tujuan dan membuat keputusan. Temuan penelitian ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya oleh Yuniasari (2017), yang menunjukkan bahwa lingkungan keluarga memiliki pengaruh signifikan terhadap proses pengambilan keputusan.

4. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Linearitas Pekerjaan di Bidang Perbankan.

Memiliki nilai t hitung $< t$ tabel yaitu 0,094, yang lebih kecil dari t tabel 2,003241, dan nilai sig adalah 0,926, yang lebih besar dari 0,05, menunjukkan bahwa meskipun ada pengaruh, pengaruh tersebut tidak signifikan secara parsial. Hal ini disebabkan oleh perbedaan strategi dalam memberikan motivasi kerja antara kantor yang satu dan yang lainnya. Motivasi kerja juga dapat dianggap sebagai dorongan berdasarkan pengetahuan atau kemampuan di suatu bidang dan cara pengelolaannya, yang bervariasi antar individu.

Dari tabel Koefisien, terlihat bahwa nilai Koefisien B tidak terstandarisasi pada variabel Kepribadian (X1) adalah 0,012, Potensi Diri (X2) adalah 0,344, Lingkungan Keluarga (X3) adalah 0,335, dan Motivasi Kerja (X4) adalah 0,008. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai Koefisien B tidak terstandarisasi pada variabel Potensi Diri (X2) lebih besar dibandingkan

dengan Kepribadian (X1), Lingkungan Keluarga (X3), dan Motivasi Kerja (X4). Dari nilai-nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwa Potensi Diri (X2) adalah variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap linearitas pekerjaan di bidang perbankan (Y).

5. Kesimpulan.

Data primer dari kuesioner diuji reliabilitasnya untuk menilai konsistensi jawaban responden, serta diuji validitasnya untuk memastikan keabsahan kuesioner. Hasil uji menunjukkan bahwa semua pernyataan dalam setiap variabel terbukti reliabel dan valid.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan penulis pada pegawai perbankan terkait dengan linearitas pekerjaan di bidang perbankan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwasanya sebagai berikut:

1. Kepribadian pada pegawai perbankan tidak berpengaruh signifikan terhadap linearitas pekerjaan di bidang perbankan. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa faktor dalam diri atau kepribadian seseorang tersebut terkadang tidak selalu memilih atau menentukan tujuan karena kepribadian setiap individu berbeda-beda. Sehingga berdampak pada etos kerja.
2. Potensi diri pada pegawai perbankan berpengaruh signifikan terhadap linearitas pekerjaan di bidang perbankan. Penelitian ini mendukung dari studi sebelumnya yang dilakukan oleh Anizzibda (2021) bahwa potensi diri yakni hal yang fundamental untuk mengambil keputusan terkait dengan kemampuan yang akan menjadi tanggung jawab dalam pekerjaan.
3. Lingkungan keluarga pada pegawai perbankan berpengaruh signifikan

terhadap linearitas pekerjaan di bidang perbankan. Hal ini dikarenakan lingkungan keluarga ialah lingkungan terdekat dan awal mula pendidikan sehingga seseorang akan melibatkan lingkungan terdekat yakni keluarga dalam menentukan tujuan dan mengambil keputusan.

4. Motivasi kerja pada pegawai perbankan berpengaruh namun tidak signifikan terhadap linearitas pekerjaan di bidang perbankan. Hal ini dikarenakan motivasi kerja dalam setiap organisasi atau kantor berbeda dalam memberikan strategi motivasi kerja terhadap karyawan.

REFRENSI

- Aditya, M. (2022, Maret 03). *Good State*. Retrieved from 5 Jurusan Paling Diminati Mahasiswa di Indonesia, Manajemen Jadi Primadona: <https://goodstats.id/article/5-jurusan-paling-diminati-mahasiswa-di-indonesia-manajemen-jadi-primadona-S3IeS>
- Anizzibda Chahya Khildani, S. M. (2021). Pengaruh Efikasi Diri dan Lokus Kendali Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Learning Agility. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 208-288.
- Chulsum, U. (2017). Pengaruh Lingkungan Keluarga, Kedisiplinan Siswa dan Motivasi Belajar Terhadap Hasil Belajar Ekonomi Siswa di SMA Negeri Surabaya. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 5-20.
- Fatimah, S. (2018). Pengaruh Potensi Diri, Prestasi Belajar, Dan Status Sosial EKonomi Orang Tua Terhadap Minat melanjutkan Pendiidkn Ke Fakultas EKonomi Di Perguruan Tinggi. *JUPE*, 28-36.
- Festy Debora Umpung, J. M. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Tenaga kesehatan di Puskesmas Kabupaten Minahasa Tenggara Pada Masa Pandemi Covid-19.

- Journal Of Public Health And Community Medicine*, 19-27.
- Ghozali. (2019). *Desain Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Harfiahani Indah Rakhma Ningtyas, S. (2022). Pengaruh Financial Attitude dan Self Control Terhadap Financial Management Behavior Dalam Memanfaatkan Pelayanan *Buy Now Pay Later*. *Jurnal Transparan*.
- Harianti, S. S. (2017). Pengaruh Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja dan Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Menjadi Akuntan Publik (Studi Empiris Mahasiswa S1 Akuntansi Universitas Negeri dan Swasta dan Kota Padang). *Jurnal Akuntansi 5.1*.
- Helvin Ruida Hasi, S. E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhan Batu Utara. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)*, 209-219.
- Hulukati, W. (2015). Peran Lingkungan Keluarga Terhadap Perkembangan Anak. *Jurnal Muswa IAIN Palu*, 265-282.
- Kreitner, R. d. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Pinaraswati, S. O. (2020). Sosial Dan Kepribadian Terhadap Keputusan Mahasiswa Pemilihan Program Studi Manajemen. *BALANCE: Economic, Business, Management and Accounting Journal*, 57-71.
- Putri Handayani, Y. Z. (2023). Pengaruh Gender, Lingkungan Kerja, Pelatihan Profesional, Pertimbangan Pasar Kerja, dan Persepsi Mahasiswa Terhadap Profesi Akuntan Publik dan Minat Menjadi Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi* , 193-204.
- RUMEFI, U. (2021). Pengaruh Term of Payment, Compling Handling Dan E-WOM Terhadap Customer Loyalty. *Jurnal Transparan*.
- Sandra Desi Caesaria, A. P. (2022, 11 07). *Kompas.com*. Retrieved from 80 Persen Mahasiswa Bekerja Tidak Sesuai Jurusan, Ini 4 Alasannya: [https://www.kompas.com/edu/read/2022/11/07/090548371/80-persen-](https://www.kompas.com/edu/read/2022/11/07/090548371/80-persen-mahasiswa-bekerja-tidak-sesuai-jurusan-ini-4-alasannya?page=all)
- mahasiswa-bekerja-tidak-sesuai-jurusan-ini-4-alasannya?page=all
- Sari, D. F. (2022). Pengaruh Kepribadian dan Potensi Diri Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Memilih Jurusan Akuntansi. *JIRK*, 2961-2973.
- Soli Solihat, T. N. (2020). Pengaruh Potensi Diri, Lingkungan Sekolah dan Tingkat Pendidikan Orang Tua Terhadap Minat Siswa Melanjutkan Studi Ke Perguruan Tinggi di MAN 1 BANYUMAS. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi (JEBA)*, 368-377.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian pendidikan pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Tin Herawati, D. K. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelaksanaan Fungsi Keluarga di Indonesia. *Jurnal Ilmu Keluarga dan Konseling* , 213-227.
- UBL. (2022, 06 07). *Univesitas Bandar Lampung*. Retrieved from Akuntansi Menjadi Salah Satu Jurusan Paling di Minati, Yuk Cek Prospek Kerjanya: <https://ubl.ac.id/akuntansi-menjadi-salah-satu-jurusan-paling-di-minati-yuk-cek-prospek-kerjanya/>
- Wulandari, D. (2017). Pengaruh lingkungan keluarga dan minat belajar terhadap prestasi belajar matematika siswa kelas III di SDN 1 Nglandung geger madiun tahun pelajaran 2016/2017. *. Doctoral dissertation, IAIN Ponorogo*.
- Yuniasari, T. (2017). Pengaruh Minat Menjadi Guru, Lingkungan Keluarga dan Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) Terhadap Kesiapan Menjadi Guru Akuntansi Mahasiswa Pendidikan AKuntansi Angkatan 2013 FE UNY . *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia* , 78-91.
- Zulhakim. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pendidik dan Pengasuh Pendidikan Anak Usia Dini Non Formal Se- Kabupaten Lombok Tengah. *Jurnal Ilmiah Mandala Education* , 345-350.