

**PENGARUH PERSEPSI PENGHARGAAN FINANSIAL,
PERTIMBANGAN PASAR KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP MINAT MAHASISWA AKUNTANSI MENJADI AKUNTAN
PUBLIK (STUDI PADA MAHASISWA STIE CENDEKIA BOJONEGORO)**

SKRIPSI



Oleh:

ANENG ROSITA

NIM. 21020004

PROGRAM STUDI AKUNTANSI

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI CENDEKIA

BOJONEGORO

TAHUN 2025

**PENGARUH PERSEPSI PENGHARGAAN FINANSIAL,
PERTIMBANGAN PASAR KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP MINAT MAHASISWA AKUNTANSI MENJADI AKUNTAN
PUBLIK (STUDI PADA MAHASISWA STIE CENDEKIA BOJONEGORO)**

SKRIPSI

Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Mencapai Gelar
Sarjana Akuntansi Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cendekia

Bojonegoro

Oleh

ANENG ROSITA

NIM 21020004

Menyetujui:

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II



Dina Alafi Hidayatin, SE., MA
NUPTK. 313776666723033



Hermawan Budi Prasetyo, SE., MSA., Ak
NUPTK.9345762663130203

Dipertahankan Didepan Panitia Penguji Skripsi

Program Studi Akuntansi

STIE CENDEKIA BOJONEGORO

Oleh:

Nama Mahasiswa : Aneng Rosita

Nim : 21020004

Disetujui dan diterima pada:

Hari, Tanggal : Kamis, 14 Agustus 2025

Tempat : Ruang F

Dewan Penguji Skripsi:

1. Ketua Penguji : Nurul Mazidah, SE, MSA., Ak.

(.....)

2. Sekertaris Penguji : Dra. Susilowati Rahayu, MM.

(.....)



3. Anggota Penguji : Hermawan Budi Prasetyo, SE, MSA., Ak.

(.....)

Disahkan Oleh

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cendekia Bojonegoro

Ketua



Nurul Mazidah, SE., MSA. Ak
NUPK 7837753654232242

MOTTO

*Pendidikan merupakan senjata paling ampuh yang bisa kamu gunakan unruk
merubah dunia.*

(Nelson Mandela)

Kupersembahkan untuk:

Kedua Orangtuaku

Alm. Bapak Masruri dan Ibu Hidayati

Saudaraku

Heri Masdar Fuad, Erna Sofiana, Wahyu Saiful, Maulida dan Septya Wulandari

Sahabatku

Alya Rohidatul Zalfa Zahiyah

Teman- temanku

Almuna, Fidya, Winarti, Hafifah, dan Khumaidah

Almamater tercintaku STIE Cendekia Bojonegoro

STIE CENDEKIA

ABSTRAK

Rosita Aneng. 2025. *Pengaruh Persepsi Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Menjadi Akuntan Publik Studi Pada Mahasiswa STIE Cendekia Bojonegoro*. Skripsi. Akuntansi., Dina Alafi Hidayatin, S.E., M.A, selaku pembimbing I dan Hermawan Budi Prasetyo, S.E., M.S.A., Ak, selaku pembimbing II.

Kata Kunci: Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja, Lingkungan Kerja, Minat Menjadi Akuntan Publik.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh persepsi penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja, dan lingkungan kerja terhadap minat mahasiswa akuntansi menjadi akuntan publik. Latar belakang penelitian ini didasari oleh rendahnya minat lulusan akuntansi untuk berkarier di bidang akuntan publik, meskipun profesi ini memiliki peran strategis dalam menjaga transparansi dan akuntabilitas laporan keuangan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian adalah mahasiswa Program Studi Akuntansi STIE Cendekia Bojonegoro, dengan sampel sebanyak 122 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penghargaan finansial berpengaruh secara negatif dengan nilai dan signifikan $0,00 < 0,05$, pertimbangan pasar kerja berpengaruh secara positif dan signifikan dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan dengan nilai signifikansi $0,01 < 0,05$ terhadap minat mahasiswa akuntansi menjadi akuntan publik. Secara simultan, ketiga variabel independen berpengaruh secara positif dan signifikan dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarier sebagai akuntan publik. Temuan ini mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan minat mahasiswa menjadi akuntan publik, perlu adanya peningkatan kompensasi finansial dan jaminan pasar kerja yang menjanjikan, disertai perbaikan persepsi terkait lingkungan kerja.

BIODATA SINGKAT PENULIS

Nama Lengkap : Aneng Rosita

NIM : 21020004

Tempat, Tanggal lahir : Bojonegoro, 26 Juni 2003

Agama : Islam

Pendidikan Sebelumnya : MAN 3 Bojonegoro

Nama Orangtua/Wali : Masruri & Hidayati

Alamat Rumah : Ds. Blimbinggede RT 12 RW 04
Kec. Ngraho Kab. Bojonegoro

Judul Skripsi : Pengaruh Persepsi Penghargaan Finansial,
Pertimbangan Pasar Dan Lingkungan Kerja
Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Menjadi
Akuntan Publik (Studi Pada Mahasiswa STIE
Cendekia Bojonegoro)

Bojonegoro 14 Agustus 2025

Penulis



Aneng Rosita

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Peneliti yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Aneng Rosita
NIM : 21020004
Tempat, Tanggal Lahir : Bojonegoro, 26 Juni 2003
Program Studi : Akuntansi
Institusi : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cendekia
Bojonegoro

Dengan ini, peneliti menyatakan dengan penuh kejujuran bahwa skripsi peneliti yang berjudul ***“Pengaruh Persepsi Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Menjadi Akuntan Publik (Studi Pada Mahasiswa STIE Cendekia Bojonegoro)”*** adalah hasil karya asli dari penelitian yang peneliti lakukan sendiri.

Pernyataan ini peneliti buat dengan sebenar-benarnya. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa skripsi ini mengandung unsur plagiasi, peneliti bersedia menerima segala konsekuensi yang ditetapkan, termasuk peninjauan kembali terhadap ijazah dan gelar Sarjana Akuntansi yang telah peneliti peroleh dari STIE Cendekia Bojonegoro.

Bojonegoro, 14 Agustus 2025



Aneng Rosita

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT dan sholawat serta salam semoga tercurahkan kepada Rasulullah Muhammad SAW yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk dapat melaksanakan dan menyelesaikan skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Persepsi Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Menjadi Akuntan Publik (Studi Pada Mahasiswa STIE Cendekia Bojonegoro).**”

Penulisan skripsi ini disusun dengan tujuan untuk memenuhi sebagian persyaratan guna meraih gelar Sarjana Akuntansi (S. Ak) Program Studi Akuntansi. Selain itu bertujuan untuk menambah ilmu pengetahuan khususnya bagi penulis dan juga menambah wawasan bagi pembaca.

Penulis ucapkan terima kasih dengan tulus kepada :

1. Nurul Mazidah, SE., MSA, Ak, selaku Ketua STIE Cendekia Bojonegoro.
2. Dina Alafi Hidayatin, SE., MA selaku Ketua Program Studi Akuntansi dan Dosen Pembimbing I yang banyak memberikan petunjuk yang berguna dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Hermawan Budi Prasetyo, SE., MSA., Ak selaku Dosen Pembimbing II yang banyak memberikan petunjuk yang berguna dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Para Dosen, karyawan, rekan-rekan, dan semua pihak yang telah memberikan berbagai bentuk bantuan dalam proses penelitian dan penulisan skripsi ini.
5. Keluarga besar, sahabat dan teman-teman seperjuangan yang telah memberikan semangat, doa dan dukungan terbaik kepada saya.

Kemudian sebagai hamba yang lemah, penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak luput dari kelemahan dan kekurangan. Untuk itu penulis harapkan saran dan kritik dari pembaca demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya, semoga Allah senantiasa memberikan rahmat dan hidayah Nya kepada siapa saja yang mencintai pendidikan. Amin Yaa Robbal Alamin.

Bojonegoro 14 Agustus 2025

Penulis



Aneng Rosita

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
MOTTO.....	iv
ABSTRAK	v
BIODATA SINGKAT PENULIS	vi
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah dan Cakupan Masalah.....	6
C. Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan dan Manfaat	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA BERPIKIR	10
A. Kajian Teori Dan Deskripsi Teori	10
B. Kajian empiris.....	34
C. Kerangka Berpikir.....	38
D. Hipotesis.....	42
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	46
A. Metode dan Jenis Penelitian	46
B. Jenis Data dan Sumber Data.....	46
C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	47
D. Metode dan Teknik Pengumpulan Data.....	50
E. Definisi Operasional	51
F. Metode dan Teknik Analisis Data	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	58
A. Gambaran Singkat Obyek Penelitian	58
B. Hasil Penelitian dan Analisis Data.....	59

BAB V PENUTUP	99
A. Kesimpulan.....	99
B. Saran.....	99
DAFTAR PUSTAKA	101
LAMPIRAN	109



DAFTAR TABEL

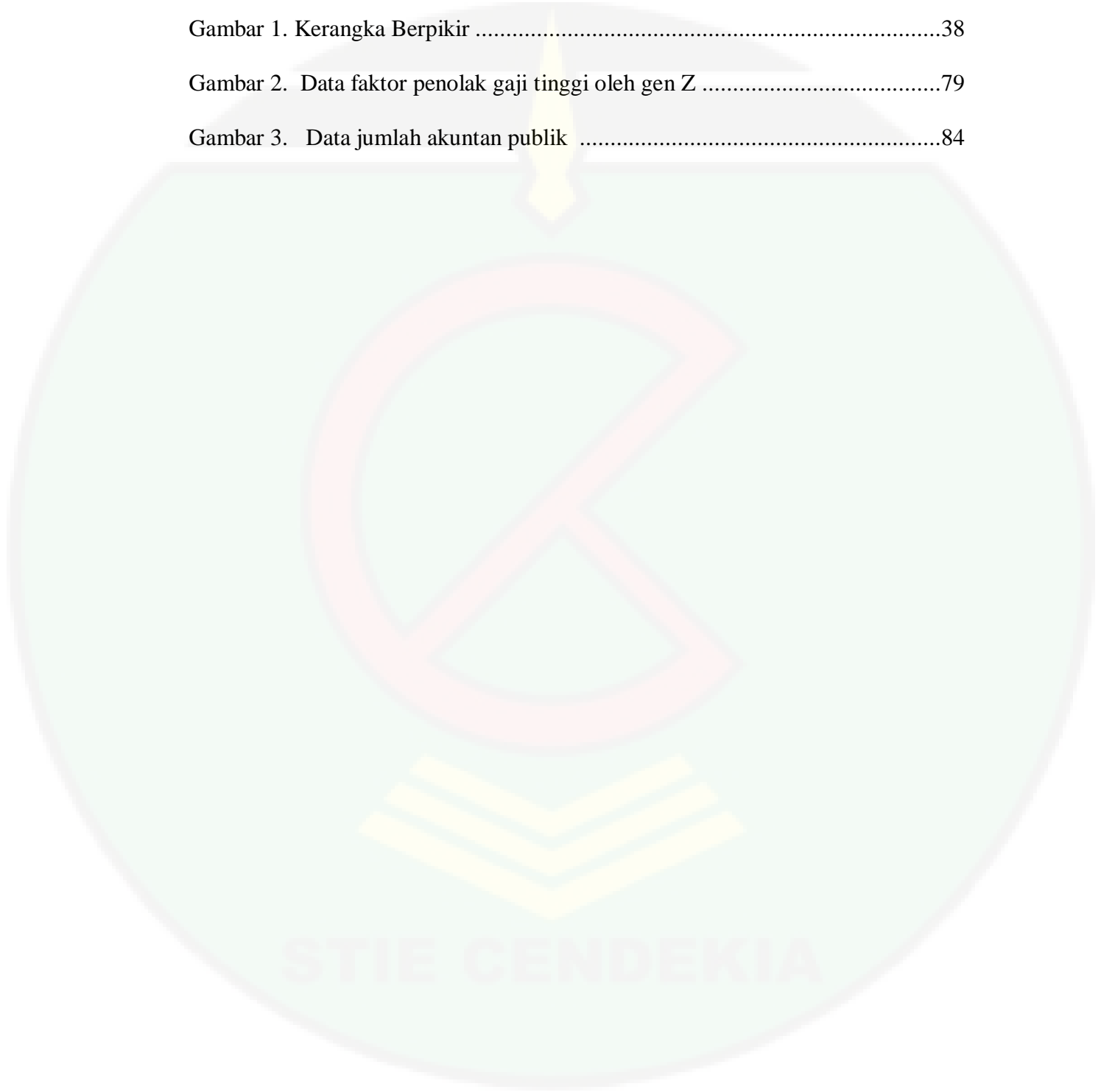
Tabel 1. Data Jumlah Akuntan Publik	2
Tabel 2. Kajian Empiris	34
Tabel 3. Definisi Operasional	51
Tabel 4. Skor Skala Likert	53
Tabel 5. Pengujian Karakteristik Jenis Kelamin	60
Tabel 6. Pengujian Karakteristik Program Studi	60
Tabel 7. Pengujian Karakteristik Semester	61
Tabel 8. Hasil Jawaban Responden	62
Tabel 9. Hasil Uji Validitas	67
Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas	68
Tabel 11. Hasil Uji Normalitas	69
Tabel 12. Hasil Uji Multikolinearitas	70
Tabel 13. Hasil Uji Heterokedastisitas	71
Tabel 14. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	72
Tabel 15. Hasil Uji t (Parsial).....	74
Tabel 16. Hasil Uji F (Simultan)	75
Tabel 17. Hasil Uji Koefisien Determinasi	76
Tabel 18. Tabulasi data Penelitian	112

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Berpikir38

Gambar 2. Data faktor penolak gaji tinggi oleh gen Z79


Gambar 3. Data jumlah akuntan publik84



STIE CENDEKIA

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian	109
Lampiran 2. Tabulasi Data Jawaban Responden	112
Lampiran 3. Hasil Uji SPSS	117
Lampiran 4. Kartu Bimbingan Skripsi	125
Lampiran 5. Surat Balasan dari Tempat Penelitian.	126



STIE CENDEKIA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di tengah arus globalisasi dan percepatan integrasi ekonomi, kebutuhan akan informasi keuangan yang akurat, transparan, dan dapat dipercaya menjadi sangat penting bagi berbagai pihak, termasuk investor, kreditor, pemerintah, dan masyarakat umum. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, keberadaan profesi akuntan publik sebagai pihak independen yang memberikan jasa audit dan peran yang sangat strategis dalam menjamin keandalan laporan keuangan dan meningkatkan kualitas tata kelola perusahaan.

Profesi akuntan publik memegang peranan krusial dalam aktivitas bisnis serta perekonomian global. Peran mereka tidak hanya memastikan laporan keuangan disajikan secara transparan, tetapi juga membantu meminimalisasi risiko keuangan serta memperkuat keandalan informasi yang dibutuhkan berbagai pihak, seperti investor, pihak regulator, maupun manajemen perusahaan. Profesi akuntan publik diatur secara tegas dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2011, yang bertujuan untuk memberikan jaminan perlindungan serta kepastian hukum, baik bagi masyarakat luas maupun bagi para praktisi akuntan publik itu sendiri. Tingginya kebutuhan akan akuntabilitas, baik dari aspek keuangan maupun tuntutan pemangku kepentingan, menjadi faktor utama yang melatarbelakangi lahirnya profesi akuntan publik.

Walaupun di Indonesia jumlah lulusan dari program studi akuntansi cukup banyak, dari berbagai perguruan tinggi terus meningkat setiap tahun, tetapi minat mereka untuk menjadi akuntan publik relatif rendah dibandingkan profesi lain dibidang akuntansi seperti akuntan internal atau analisis keuangan. Hal ini menimbulkan kekhawatiran akan keberlanjutan dan regenerasi profesi akuntan publik dalam negeri. Selain itu persepsi terhadap penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja dan lingkungan kerja menjadi faktor faktor utama yang memengaruhi. Di Amerika Serikat, Jepang, dan Inggris, profesi akuntan publik tumbuh pesat mengikuti perkembangan ekonomi dan jumlah penduduk. Rasio akuntan publik dengan populasi di negara-negara itu seimbang, membuat layanan audit dan konsultasi mudah diakses. Situasi tersebut masih jauh berbeda dengan di Indonesia.

Tabel 1. Data jumlah akuntan publik

Tahun	Jumlah akuntan publik
2021	1.417 orang
2022	1.450 orang
2023	1.498 orang
2024	1.646orang

Sumber: Direktori IAPI

Menurut data Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI), hingga tahun 2024, jumlah akuntan publik di Indonesia sekitar 1.646 orang. Jika dibandingkan dengan jumlah penduduk Indonesia yang berjumlah lebih dari 278 juta jiwa, maka rasio akuntan publik terhadap penduduk

adalah sekitar 1:169.000. Angka ini mencerminkan bahwa Indonesia masih kekurangan tenaga profesional di bidang akuntansi publik. Ketimpangan ini menjadi tantangan serius dalam memastikan transparansi dan akuntabilitas keuangan, khususnya di sektor usaha kecil, menengah, dan lembaga publik yang juga membutuhkan layanan audit yang memadai.

Selama empat tahun terakhir (2021–2024), memang terjadi peningkatan jumlah akuntan publik, dari 1.417 menjadi 1.646 orang, atau naik sekitar 13,5%. Namun, peningkatan tersebut belum mampu mengimbangi laju pertumbuhan sektor bisnis dan kebutuhan terhadap jasa audit yang semakin kompleks. Rasio yang masih rendah tersebut menunjukkan perlunya upaya serius untuk menambah jumlah akuntan publik di Indonesia. Setiap tahun Indonesia menghasilkan sekitar 35.000 lulusan akuntansi, namun hanya 4,1% di antaranya yang berprofesi sebagai akuntan publik. Fakta tersebut memperlihatkan adanya disparitas antara banyaknya lulusan akuntansi dan jumlah akuntan publik di tanah air.

Kurangnya minat mahasiswa akuntansi untuk menekuni profesi akuntan publik memunculkan pertanyaan tentang seberapa besar peran faktor penghargaan finansial, kesempatan pasar kerja, serta kondisi lingkungan kerja dalam memengaruhi pilihan mereka. Pertanyaan ini penting dijawab agar dapat diketahui secara empiris faktor pendorong

maupun penghambat mahasiswa dalam memilih profesi akuntan publik. Minimnya minat mahasiswa akuntansi menjadi salah satu alasan rendahnya jumlah akuntan publik di Indonesia. Padahal, mereka merupakan calon tenaga profesional yang berpotensi besar untuk memenuhi kebutuhan pasar tenaga kerja. Sejumlah penelitian menemukan bahwa keputusan mahasiswa dalam memilih profesi akuntan publik dipengaruhi oleh beberapa aspek, antara lain persepsi terhadap penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja, serta lingkungan kerja.

Penghargaan finansial mencakup imbalan berupa gaji, bonus, maupun insentif lainnya yang diterima akuntan publik. Penelitian Budiarto (2021) membuktikan bahwa kompensasi berperan signifikan dalam memengaruhi keputusan karier mahasiswa akuntansi di Indonesia. Gaji awal yang kompetitif serta peluang peningkatan pendapatan di masa depan menjadi salah satu alasan utama profesi ini diminati. Selain kompensasi, pertimbangan pasar kerja juga menentukan arah pilihan karier mahasiswa. Stabilitas pekerjaan, prospek pertumbuhan, serta meningkatnya permintaan tenaga akuntan publik menjadi faktor penting. Data Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (2023) menunjukkan bahwa sektor jasa keuangan dan akuntansi terus tumbuh stabil, sehingga kebutuhan akan tenaga profesional di bidang audit maupun jasa konsultasi semakin tinggi.

Lingkungan kerja turut menjadi pertimbangan mahasiswa dalam menentukan karier. Beban kerja yang padat, tekanan dari klien, serta tuntutan peningkatan kompetensi sering menimbulkan kekhawatiran terkait keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi. Penelitian Rahmawati (2020) mengungkapkan bahwa banyak mahasiswa merasa ragu akan aspek ini bila memilih profesi akuntan publik. Oleh karena itu, kebijakan perusahaan mengenai fleksibilitas kerja dan kesejahteraan karyawan dapat menjadi aspek utama yang dapat menentukan minat mahasiswa dalam memilih karier sebagai akuntan publik.

STIE Cendekia Bojonegoro dipilih sebagai lokasi penelitian karena meskipun belum terdapat lulusan yang bekerja di Kantor Akuntan Publik, mahasiswa akuntansinya masih memiliki potensi serta peluang untuk berkarier di bidang tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi rendahnya minat mahasiswa terhadap profesi akuntan publik. Dengan melibatkan mahasiswa semester akhir yang sudah atau sedang mengikuti mata kuliah auditing, peneliti berusaha menggali pandangan mereka terkait penghargaan finansial, peluang pasar kerja, dan lingkungan kerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi program studi akuntansi dalam menyusun strategi pengembangan karier mahasiswa ke depan.

Dengan mempertimbangkan berbagai faktor yang memengaruhi minat mahasiswa akuntansi untuk berkarier sebagai akuntan publik, penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh persepsi mengenai penghargaan finansial, peluang pasar kerja, dan lingkungan kerja terhadap keputusan mahasiswa dalam memilih profesi tersebut. Penelitian ini dianggap penting karena hasilnya diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perguruan tinggi, organisasi profesi, maupun lembaga sertifikasi dalam merumuskan strategi guna meningkatkan minat mahasiswa menjadi akuntan publik. Melalui pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang berpengaruh, proses regenerasi akuntan publik di Indonesia dapat berlangsung secara lebih terarah dan efektif.

B. Identifikasi Masalah dan Cakupan Masalah

Mengacu pada latar belakang yang telah dipaparkan, beberapa permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Rendahnya minat mahasiswa akuntansi untuk menjadi akuntan publik.
2. Pengaruh Persepsi Penghargaan Finansial terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi menjadi Akuntan Publik.
3. Pengaruh Persepsi pertimbangan Pasar Kerja terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi menjadi Akuntan Publik.
4. Pengaruh Persepsi Lingkungan Kerja terhadap minat Mahasiswa menjadi Akuntan Publik.

Penelitian ini memfokuskan pada faktor-faktor yang memengaruhi minat mahasiswa akuntansi untuk berkarier sebagai akuntan publik, yang mencakup persepsi terhadap penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja, serta lingkungan kerja. Adapun ruang lingkup penelitian dibatasi pada mahasiswa akuntansi di STIE Cendekia Bojonegoro sebagai objek kajian.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas rumusan masalah yang dapat disampaikan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat Pengaruh Persepsi Penghargaan Finansial terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi menjadi Akuntan Publik pada Mahasiswa STIE Cendekia Bojonegoro?
2. Apakah terdapat Pengaruh Persepsi Pertimbangan Pasar terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi menjadi Akuntan Publik pada Mahasiswa STIE Cendekia Bojonegoro?
3. Apakah terdapat Pengaruh Persepsi Lingkungan Kerja terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi menjadi Akuntan Publik pada Mahasiswa STIE Cendekia Bojonegoro?
4. Apakah terdapat Pengaruh Persepsi Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi menjadi Akuntan Publik pada Mahasiswa STIE Cendekia Bojonegoro?

D. Tujuan dan Manfaat

Tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh persepsi penghargaan finansial terhadap minat mahasiswa akuntansi menjadi akuntan publik pada mahasiswa STIE Cendekia Bojonegoro
2. Untuk mengetahui pengaruh persepsi pertimbangan pasar kerja terhadap minat mahasiswa akuntansi menjadi akuntan publik pada mahasiswa STIE Cendekia Bojonegoro
3. Untuk mengetahui pengaruh persepsi lingkungan kerja terhadap minat mahasiswa akuntansi menjadi akuntan publik pada mahasiswa STIE Cendekia Bojonegoro
4. Untuk mengetahui pengaruh persepsi penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja dan lingkungan kerja terhadap minat mahasiswa akuntansi menjadi akuntan publik pada mahasiswa STIE Cendekia Bojonegoro

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Bagi mahasiswa akuntansi penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan pilihan karier, khususnya sebagai akuntan publik.

- b. Bagi penelitian selanjutnya penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan untuk mengembangkan kajian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi menjadi akuntan publik.
- c. Bagi penulis penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan pemahaman mengenai prospek karir mahasiswa akuntansi.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi program studi akuntansi STIE Cendekia Bojonegoro penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna dalam penyusunan kurikulum dan strategi pembelajaran yang lebih sesuai dengan tuntutan dunia kerja khususnya dibidang akuntan publik.
- b. Memberikan wawasan serta menjadi referensi untuk memperdalam pemahaman terkait persepsi mahasiswa akuntansi dalam menentukan pilihan karir sebagai akuntan publik.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA BERPIKIR

A. Kajian Teori Dan Deskripsi Teori

1. Kajian teori

a. Teori Hierarki

Seorang psikolog terkenal yang berasal dari Amerika Abraham Maslow memperkenalkan teori Hierarki Kebutuhan melalui makalahnya yang berjudul *A Theory of Human Motivation* yang diterbitkan dalam jurnal *Psychological Review* pada tahun 1943. Dalam teori tersebut, Maslow mengemukakan bahwa setiap individu berusaha memenuhi kebutuhan mulai dari tingkat yang paling dasar terlebih dahulu. Setelah kebutuhan dasar terpenuhi, manusia akan terdorong untuk mencapai kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi. Teori ini menggambarkan bahwa motivasi manusia bersifat bertahap serta berkembang seiring dengan terpenuhinya kebutuhan pada tingkatan sebelumnya (Maslow, 1943). Adapun lima tingkatan kebutuhan manusia dalam hierarki tersebut meliputi:

1) Kebutuhan Fisiologi (*Physiological Needs*)

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan dasar manusia yang berkaitan dengan pemeliharaan hidup dan fungsi tubuh. Kebutuhan ini mencakup hal-hal yang paling mendasar, seperti makan, minum, udara untuk bernapas, pakaian, tempat tinggal, istirahat, dan reproduksi.

2) *Kebutuhan Keamanan (Safety/Security Needs)*

Kebutuhan keamanan adalah kebutuhan manusia untuk merasa aman, terlindungi, dan terbebas dari ancaman yang dapat membahayakan dirinya, baik secara fisik maupun psikologis. Kebutuhan ini meliputi perlindungan dari bahaya, kepastian hidup, stabilitas kerja, kesehatan, jaminan sosial, hingga rasa aman dalam lingkungan tempat tinggal.

3) *Kebutuhan Sosial (Social Needs)*

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan manusia untuk memperoleh kasih sayang, mencintai, dan dicintai, karena pada dasarnya manusia merupakan makhluk sosial. Kebutuhan ini mencakup rasa cinta, perhatian, serta keinginan untuk memiliki dan dimiliki, yang biasanya terpenuhi melalui hubungan dengan teman, sahabat, keluarga, maupun pasangan. Pemenuhan kebutuhan sosial dapat memberikan kekuatan batin, meningkatkan rasa percaya diri, serta membentuk pribadi yang lebih tangguh.

4) *Kebutuhan Penghargaan (Esteem Needs)*

Kebutuhan penghargaan adalah kebutuhan manusia untuk mendapatkan pengakuan dan apresiasi dari dirinya sendiri maupun orang lain. Kebutuhan ini berkaitan dengan dorongan untuk diakui keberadaannya serta keinginan meraih prestasi dan kedudukan. Pemenuhannya terbagi menjadi dua aspek, yaitu faktor internal yang mencakup harga diri, kemandirian, kompetensi, otonomi, kebebasan, penguasaan, dan pencapaian; serta faktor eksternal yang meliputi

status, martabat, pengakuan, perhatian, reputasi, dan penghargaan dari lingkungan.

5) *Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self-actualization Needs)*

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan tingkat tertinggi dalam hierarki kebutuhan manusia dan baru dapat dicapai setelah empat kebutuhan sebelumnya terpenuhi. Pada tahap ini, individu berusaha mengembangkan potensi yang dimilikinya, meningkatkan kemampuan, serta terus memperbaiki diri agar dapat menjadi versi terbaik dari dirinya sendiri. Maslow (1943) menggambarkan kebutuhan manusia dalam bentuk piramida, di mana setiap tingkatan harus dipenuhi secara bertahap. Namun, jika pada tingkat tertinggi seseorang tidak memperoleh kepuasan, maka kebutuhannya bisa kembali pada tingkat kebutuhan yang lebih rendah.

Menurut Maslow, pemenuhan kebutuhan manusia didorong oleh dua jenis motivasi, yaitu motivasi kekurangan (*deficiency motivation*) dan motivasi pertumbuhan (*growth motivation*). Motivasi kekurangan merupakan dorongan dalam diri individu untuk mengatasi ketegangan akibat adanya kekurangan atau kebutuhan yang belum terpenuhi. Sementara itu, motivasi pertumbuhan adalah dorongan yang bersumber dari potensi alami dalam diri manusia untuk berkembang dan bertumbuh, di mana kapasitas ini sudah melekat pada setiap individu (Maslow, 1943).

b. Teori Harapan

Teori Harapan (*Expectancy Theory*) dikemukakan pertama kali oleh Victor H. Vroom dalam bukunya yang berjudul *Work and Motivation* pada tahun 1964. Vroom menjelaskan bahwa perilaku seseorang sangat dipengaruhi oleh harapan yang ingin dicapai. Semakin besar harapan seseorang terhadap hasil tertentu, maka semakin tinggi pula dorongan atau motivasi yang muncul untuk melakukan usaha guna mencapai hasil tersebut (Melayu, 1996). Dengan kata lain, motivasi muncul ketika seseorang percaya bahwa upaya yang dilakukan akan menghasilkan sesuatu sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Surtanto (2015), terdapat tiga komponen utama dalam teori harapan, yaitu:

1) Harapan (Expectancy)

Harapan mengacu pada keyakinan individu bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan peningkatan kinerja. Artinya, semakin besar usaha yang dikeluarkan, semakin baik pula kinerja yang dapat dicapai. Keyakinan ini berperan penting karena tanpa adanya kepercayaan bahwa usaha dapat membawa hasil, motivasi seseorang akan menurun.

2) Instrumentalitas (Instrumentality)

Instrumentalitas adalah keyakinan bahwa kinerja yang baik akan menghasilkan imbalan atau hasil sesuai dengan yang diharapkan. Dengan kata lain, jika seseorang percaya bahwa pencapaian kinerja

tinggi akan membawa pada penghargaan yang diinginkan, maka motivasinya akan semakin kuat untuk bekerja lebih baik.

3) Valensi (Valence)

Valensi merujuk pada sejauh mana seseorang menilai atau memberi nilai penting terhadap hasil yang diperoleh. Nilai ini bisa bersifat positif, netral, maupun negatif, tergantung pada orientasi dan preferensi individu. Jika hasil yang diperoleh dianggap bernilai tinggi bagi dirinya, maka motivasi untuk mencapainya akan semakin kuat.

Secara keseluruhan, Teori Harapan Vroom menekankan bahwa motivasi seseorang dalam bekerja terbentuk dari kombinasi tiga hal, yakni keyakinan bahwa usaha akan meningkatkan kinerja (expectancy), keyakinan bahwa kinerja baik akan menghasilkan imbalan (instrumentality), dan nilai atau daya tarik imbalan bagi individu (valence). Oleh sebab itu, teori ini banyak digunakan dalam konteks manajemen sumber daya manusia, karena dapat membantu memahami bagaimana ekspektasi individu memengaruhi tingkat motivasi dan produktivitas kerja.

c. Teori Dua Faktor

Teori Dua Faktor diperkenalkan oleh Frederich Herzberg, seorang psikolog sekaligus profesor di Universitas Utah, Amerika Serikat. Teori ini kemudian dikenal dengan sebutan Teori Motivasi Herzberg dan pertama kali dipublikasikan melalui bukunya *The Motivation to Work* pada tahun 1959. Teori ini memaparkan bagaimana kepuasan kerja dan kesehatan mental karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi seseorang di

tempat ia bekerja (Bassett-Jones & Lloyd, 2005). Dalam melakukan pekerjaan, motivasi seorang karyawan dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu:

1) Faktor Motivator

Faktor motivator adalah unsur-unsur pekerjaan yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dan memotivasi seseorang untuk berprestasi lebih baik. Faktor ini berkaitan langsung dengan isi atau substansi pekerjaan itu sendiri. Contohnya prestasi, pengakuan, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri dan kesempatan berkembang.

2) Faktor Hygiene

Faktor hygiene adalah aspek-aspek yang tidak secara langsung memotivasi seseorang untuk bekerja lebih baik, tetapi jika tidak terpenuhi dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja. faktor ini lebih berhubungan dengan hal-hal diluar isi pekerjaan itu sendiri. Contohnya kebijakan admisintrasi, gaji atau upah, hubungan dengan atasan, rekan kerja serta bawahan, kondisi kerja dan jaminan keamanan kerja.

Terdapat dua tahap dalam memotivasi seseorang atau karyawan dalam perusahaan yaitu: (1) adanya upaya agar tidak timbul perasaan tidak puas pada karyawan, sehingga faktor hygiene telah terpenuhi, (2) memberikan stimulus dorongan serta kepuasan kepada karyawan dengan cara memberikan karyawan ruang untuk menikmati faktor-faktor yang membentuk motivasi pada karyawan (Herzberg et al., 1993).

2. Deskripsi Teori

a. Penghargaan Finansial

Penghargaan finansial merupakan bentuk kompensasi yang diterima oleh individu baik secara langsung maupun secara tidak langsung atas kontribusinya (Elviadmi, 2022). Penghargaan ini dapat diartikan sebagai imbalan yang diberikan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Semakin besar kompensasi finansial yang diperoleh oleh seorang akuntan publik, semakin tinggi pula harapan mahasiswa untuk meraih kesejahteraan melalui profesi tersebut.

Oktaviani (2020), melalui pendekatan teori harapan, menjelaskan bahwa individu akan terdorong untuk bekerja lebih baik apabila mereka merasa bahwa hasil kerja mereka dihargai secara adil. Pengakuan terhadap kinerja, seperti pemberian gaji, bonus, atau promosi, akan meningkatkan motivasi untuk berkarier dalam bidang tersebut. Dengan demikian, adanya peningkatan pada aspek penghargaan finansial yang diterima akuntan publik dipandang mampu menjadi dorongan bagi mahasiswa akuntansi untuk menekuni karier sebagai akuntan publik. Menurut Veithzal Rivai (2012), penghargaan finansial terdiri dari beberapa komponen utama sebagai berikut:

1) Gaji

Gaji merupakan kompensasi finansial yang diberikan secara teratur oleh perusahaan kepada karyawan, yang bersifat tetap dan tidak

bergantung pada jumlah jam kerja, melainkan pada kedudukan atau jabatan karyawan tersebut.

2) Upah

Upah merupakan imbalan yang diberikan kepada pekerja atau karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan, biasanya dihitung berdasarkan jumlah jam kerja, hari kerja, atau hasil produksi. Berbeda dengan gaji yang bersifat tetap, upah cenderung bervariasi sesuai kuantitas atau kualitas kerja.

3) Insentif

Insentif merupakan imbalan tambahan yang diberikan kepada karyawan di luar gaji atau upah pokok sebagai penghargaan atas pencapaian tertentu atau untuk mendorong kinerja yang lebih tinggi. Insentif biasanya bersifat variabel dan diberikan berdasarkan prestasi, produktivitas, atau pencapaian target tertentu.

4) Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan bentuk penghargaan atau imbalan yang diterima karyawan tidak dalam bentuk uang langsung, melainkan berupa fasilitas, tunjangan, atau layanan yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi ini biasanya bertujuan untuk mendukung kebutuhan karyawan di luar gaji atau upah pokok. Contoh dari kompensasi tidak langsung seperti asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.

Adapun tujuan dari pemberian penghargaan finansial sebagai berikut:

- 1) Menarik tenaga kerja yang kompeten
- 2) Mempertahankan karyawan yang berprestasi
- 3) Memberikan keadilan dan kepastian penghasilan
- 4) Meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja
- 5) Menghargai kinerja dan prestasi
- 6) Menjamin kesejahteraan karyawan
- 7) Mendukung pencapaian organisasi

b. Pertimbangan Pasar Kerja

Pertimbangan pasar kerja adalah informasi yang diperoleh oleh para pencari kerja seperti mahasiswa akuntansi tentang ada atau tidaknya lowongan pekerjaan. Pertimbangan pasar kerja bagi mahasiswa dapat terbentuk melalui kemudahan informasi atas ketersediaan lapangan kerja. pertimbangan pasar kerja meliputi keamanan, ketersediaan lapangan kerja, fleksibilitas suatu pekerjaan dan kesempatan untuk melakukan promosi. Semakin banyak ketersediaan lapangan kerja maka menandakan semakin tinggi pertimbangan pasar kerja oleh para pencari kerja. Komponen dalam pertimbangan pasar kerja meliputi:

- 1) Kondisi lapangan pekerjaan

Kondisi lapangan pekerjaan adalah gambaran mengenai ketersediaan dan peluang suatu profesi di pasar tenaga kerja pada periode tertentu. Aspek ini meliputi jumlah lowongan, tingkat persaingan, serta kemudahan akses bagi pencari kerja untuk

memasuki bidang tersebut. Profesi dengan kondisi lapangan pekerjaan yang luas dan permintaan tinggi cenderung lebih menarik minat pencari kerja, karena memberikan peluang penempatan yang lebih cepat dan stabil.

2) Keamanan Kerja

Keamanan kerja adalah kondisi di mana seorang karyawan merasa terjamin dari risiko kehilangan pekerjaan atau bahaya dalam menjalankan tugasnya, sehingga dapat bekerja dengan tenang dan fokus. Keamanan kerja mencakup aspek stabilitas pekerjaan, perlindungan terhadap PHK yang tidak wajar, serta keselamatan fisik dan kesehatan di tempat kerja. Profesi yang menawarkan keamanan kerja tinggi biasanya memiliki risiko pemutusan hubungan kerja yang rendah, permintaan tenaga kerja yang stabil, serta posisi yang relatif tahan terhadap fluktuasi ekonomi. Keamanan kerja menjadi salah satu faktor utama dalam mempertimbangkan keberlanjutan karier.

3) Fleksibilitas karier

Fleksibilitas karir adalah kemampuan suatu profesi untuk memberikan ruang perubahan, penyesuaian, dan pengembangan jalur karier sesuai kebutuhan atau minat individu. Fleksibilitas ini mencakup kemudahan untuk beralih posisi, mengembangkan spesialisasi baru, atau berpindah ke sektor lain yang relevan. Profesi dengan fleksibilitas tinggi memudahkan pekerja dalam beradaptasi terhadap perubahan pasar kerja dan perkembangan teknologi.

4) Kesempatan Promosi

Kesempatan promosi adalah peluang yang dimiliki individu untuk naik ke posisi yang lebih tinggi dalam struktur organisasi atau profesi, yang biasanya disertai dengan peningkatan tanggung jawab, penghasilan, dan pengakuan profesional. Kesempatan promosi yang jelas dan terstruktur mendorong motivasi kerja, karena pekerja melihat adanya prospek perkembangan dan penghargaan atas kinerja mereka.

Berdasarkan teori Hierarki Kebutuhan Maslow, komponen dalam pertimbangan pasar kerja memiliki hubungan dengan tingkat kebutuhan manusia. Kondisi lapangan pekerjaan yang baik dan ketersediaan lowongan mencerminkan pemenuhan kebutuhan dasar dan keamanan, karena individu merasa memiliki sumber penghasilan yang stabil untuk menunjang kehidupan. Keamanan kerja secara langsung berkaitan dengan kebutuhan akan rasa aman di mana pekerja menginginkan jaminan keberlanjutan pekerjaan dan perlindungan dari risiko kehilangan penghasilan.

Fleksibilitas karier dapat dikaitkan dengan kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri, karena memberikan ruang bagi individu untuk mengembangkan diri, menyesuaikan jalur karier sesuai minat, dan meraih pencapaian baru. Sementara itu, kesempatan promosi sangat berhubungan dengan kebutuhan akan penghargaan, karena memberikan pengakuan atas kinerja, peningkatan status, serta peluang untuk mencapai puncak potensi diri. Dengan demikian, pertimbangan pasar kerja tidak

hanya memengaruhi pilihan profesi, tetapi juga berperan dalam pemenuhan beragam tingkat kebutuhan individu sebagaimana dijelaskan dalam teori Maslow.

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi dan faktor di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas, baik secara fisik maupun nonfisik. Lingkungan yang kondusif akan memberikan rasa aman dan mendukung karyawan untuk bekerja secara optimal. Dalam profesi akuntan publik, lingkungan kerja dapat bervariasi, tetapi terdapat beberapa aspek yang umumnya menarik dan mendorong minat seseorang untuk menekuni karier ini, seperti ragam klien dan proyek, kesempatan mengembangkan keterampilan dan pengalaman, peluang kemajuan karier, jaringan profesional yang luas, kolaborasi tim, pengakuan atas pencapaian profesional, pengalaman kepemimpinan, stabilitas dan keamanan pekerjaan, tantangan intelektual, serta peluang pendidikan dan pengembangan profesional. Faktor ini menjadi hal yang perlu dipertimbangkan karena tekanan dalam perusahaan tersebut dapat menghasilkan pekerjaan yang lebih bermutu dan baik bagi perusahaan (Putri, 2022). Lingkungan kerja dibedakan menjadi 2 komponen utama yaitu:

1) Lingkungan fisik

Lingkungan fisik merupakan Lingkungan kerja fisik adalah segala kondisi nyata dan dapat dirasakan secara langsung oleh pancaindra di

tempat kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan, keselamatan, dan produktivitas seseorang dalam bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja fisik mencakup semua keadaan berbentuk fisik yang ada di sekitar tempat kerja seperti pencahayaan, suhu, kelembaban udara, kebersihan, tata letak ruang, kebisingan, dan penggunaan peralatan kerja. Sementara itu, Nitisemito (2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja dalam bentuk nyata, yang dapat dilihat, disentuh, dan dirasakan, serta secara langsung memengaruhi pekerja dalam menjalankan tugasnya. Komponen lingkungan kerja fisik umumnya meliputi:

- a) Pencahayaan yang memadai untuk menghindari kelelahan mata dan kesalahan kerja
- b) Suhu dan kelembaban udara yang nyaman agar pekerja tidak cepat Lelah
- c) Kebersihan dan kerapian ruang kerja yang memengaruhi kesehatan dan semangat kerja
- d) Tata letak ruang dan peralatan yang ergonomis untuk mempermudah mobilitas
- e) Tingkat kebisingan yang terkendali agar tidak mengganggu konsentrasi
- f) Fasilitas pendukung seperti kursi, meja, ventilasi, atau pendingin ruangan

Lingkungan kerja fisik yang baik dapat meningkatkan kenyamanan, mencegah kelelahan, serta meminimalkan risiko kecelakaan kerja, sehingga mampu menunjang produktivitas dan kepuasan kerja pegawai (Sedarmayanti, 2017).

2) Lingkungan kerja non fisikk

Lingkungan kerja non-fisik adalah aspek-aspek di tempat kerja yang tidak terkait dengan kondisi fisik atau fasilitas, tetapi berhubungan dengan interaksi sosial, budaya organisasi, dan suasana psikologis yang dialami karyawan. Lingkungan ini memengaruhi motivasi, kepuasan, dan kinerja individu secara langsung.

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan yang berkaitan dengan hubungan rekan kerja, pola komunikasi, serta suasana kerja yang terbentuk di dalam organisasi. Nitisemito (2018) menambahkan bahwa lingkungan kerja non-fisik adalah suasana atau keadaan yang tercipta di tempat kerja, seperti hubungan harmonis antar rekan kerja, dukungan dari pimpinan, keadilan dalam pembagian tugas, dan kejelasan aturan kerja, yang berpengaruh pada semangat kerja. Komponen lingkungan kerja non-fisik umumnya meliputi:

- a) Hubungan antar rekan kerja yang saling menghargai dan mendukung
- b) Gaya kepemimpinan yang memotivasi dan memberikan arahan jelas
- c) Budaya organisasi yang mendorong kerja sama, inovasi, dan kejujuran

- d) Komunikasi internal yang terbuka dan efektif
- e) Dukungan manajemen terhadap kebutuhan dan perkembangan karyawan
- f) Kepastian karier dan keamanan kerja (*job security*)
- g) Keadilan dalam penilaian kinerja dan pemberian penghargaan

Lingkungan kerja non-fisik yang positif akan mendorong motivasi, meningkatkan kepuasan kerja, mempererat kerja sama tim, serta mengurangi potensi konflik internal (Robbins & Judge, 2019). Sebaliknya, lingkungan non-fisik yang buruk misalnya komunikasi yang tertutup, diskriminasi, atau kepemimpinan otoriter—dapat menurunkan semangat kerja dan meningkatkan keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Menurut Herzberg, faktor higienis tidak secara langsung memotivasi seseorang untuk mencapai kinerja lebih tinggi, tetapi jika kondisinya buruk, akan menyebabkan ketidakpuasan yang signifikan. Lingkungan kerja non-fisik seperti hubungan harmonis antar rekan kerja, komunikasi yang baik, kepemimpinan yang mendukung, dan budaya organisasi yang positif membantu menciptakan rasa aman, nyaman, dan dihargai. Ketika faktor-faktor ini terpenuhi, karyawan (atau dalam konteks penelitian Anda, calon akuntan publik) akan lebih mungkin mempertahankan minat terhadap profesi tersebut.

Sebaliknya, jika lingkungan kerja non-fisik dipenuhi dengan konflik, komunikasi yang buruk, diskriminasi, atau gaya kepemimpinan

otoriter, maka akan timbul ketidakpuasan yang mendorong individu menjauh dari profesi tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian Herzberg yang menunjukkan bahwa ketiadaan faktor higienis yang memadai (termasuk lingkungan kerja) dapat menghambat motivasi dan mengurangi minat berkarier di bidang tertentu.

Dengan demikian, lingkungan kerja non-fisik yang positif berfungsi sebagai penopang kenyamanan psikologis yang meminimalkan ketidakpuasan, sedangkan faktor motivasional seperti prestasi dan pengakuan tetap diperlukan untuk mendorong minat yang lebih kuat menjadi akuntan publik.

d. Minat Menjadi Akuntan Publik

1) Definisi Akuntan Publik

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2011, Akuntan publik adalah seorang profesional yang memberikan jasa akuntansi secara luas kepada masyarakat sebagai dasar penting dalam pengambilan keputusan. Sejalan dengan hal tersebut, Sukrisno Agoes (2017) menjelaskan bahwa akuntan publik merupakan akuntan yang secara resmi memperoleh izin dari pemerintah untuk menjalankan praktik, baik secara individu maupun melalui Kantor Akuntan Publik (KAP). Izin ini sangat penting karena profesi akuntan publik menuntut independensi, integritas, dan objektivitas tinggi, khususnya dalam memberikan opini atas laporan keuangan. Hal ini sejalan dengan pendapat Mulyadi (2002) yang

menekankan bahwa profesi akuntan publik sepenuhnya bergantung pada kepercayaan masyarakat, sebab publik menginginkan penilaian yang bebas dan objektif atas laporan keuangan perusahaan. Oleh karena itu, akuntan publik selalu melakukan interaksi dengan klien, yakni perusahaan yang memerlukan layanan mereka. Untuk memasuki profesi ini, seseorang harus terlebih dahulu memperoleh pengalaman bekerja di bawah arahan akuntan senior serta secara aktif mengikuti perkembangan terbaru dalam dunia usaha dan praktik akuntansi.

Berdasarkan Halim (2008), jenjang karier sebagai akuntan publik dapat digambarkan sebagai berikut:

- a) Auditor junior memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan sebagian besar audit secara rinci serta menyusun kertas kerja sebagai dokumentasi atas audit yang dilakukan.
 - b) Auditor senior bertugas merencanakan program dan jadwal audit, melaksanakan audit, serta meninjau dan mengevaluasi hasil pekerjaan yang dilakukan oleh auditor junior.
 - c) Manajer bertugas menjadi pengawas audit dan membantu auditor senior.
 - d) Partner bertanggung jawab atas klien dan keseluruhan dari proses audit.
- 2) Syarat menjadi akuntan publik

Menurut Daulay (2016), seseorang yang ingin berprofesi sebagai akuntan publik harus memiliki pendidikan formal yang memadai serta

pengalaman kerja yang relevan. Di Indonesia, persyaratan ini diatur secara resmi melalui Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2011 tentang Akuntan Publik, yang menetapkan ketentuan bagi individu yang ingin menekuni profesi tersebut. Dengan demikian, seorang akuntan publik harus memenuhi kualifikasi tertentu agar dapat menjalankan profesinya secara sah. Untuk menjadi seorang akuntan publik, seseorang harus memenuhi beberapa persyaratan sebagai berikut:

- a) Menyelesaikan pendidikan Sarjana Ekonomi (S1) dengan jurusan Akuntansi.
- b) Lulus dari pendidikan profesi akuntansi.
- c) Berhasil melewati ujian sertifikasi akuntan publik (USAP).
- d) Terdaftar dalam register negara akuntan, sebagai bukti legalitas praktik.
- e) Wajib menjadi anggota Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI), yaitu asosiasi profesional yang diakui pemerintah.

Tanda kelulusan USAP diperoleh melalui ujian yang diselenggarakan oleh IAPI. IAPI merupakan satu-satunya lembaga yang berwenang mengeluarkan sertifikat Certified Public Accountant (CPA) di Indonesia, sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2011, Keputusan Menteri Keuangan No. 443/KMK.01/2011, dan Peraturan Menteri Keuangan No. 17/PMK.01/2008. Dengan kata lain, proses untuk menjadi akuntan publik tidak hanya membutuhkan pendidikan dan kemampuan teknis,

tetapi juga sertifikasi resmi dan keanggotaan dalam asosiasi profesional yang diakui pemerintah, sehingga profesi ini memiliki standar kompetensi dan legalitas yang jelas.

Adapun kompetensi yang diuji dalam ujian sertifikasi akuntan publik meliputi :

- a) Kompetensi Teknis meliputi akuntansi keuangan dan pelaporan, audit dan assurance, perpajakan, hukum dan bisnis serta manajemen keuangan dan akuntansi manajemen.
- b) Kompetensi professional meliputi analisis dan pemecahan masalah, pengambilan keputusan professional, komunikasi dan presentasi laporan serta pemanfaatan teknologi dan analisis data.
- c) Kompetensi etika dan sikap professional meliputi integritas, objektivitas, kerahasiaan, perilaku profesional, independensi, dan kepatuhan pada hukum serta standar profesi
- d) Kompetensi integratif meliputi studi kasus komprehensif dan menggabungkan pengetahuan teknis dan etika dalam menyelesaikan masalah.

ujian sertifikasi akuntan publik dapat dilaksanakan secara online berbasis komputer dengan jadwal tertentu. Berdasarkan informasi dari Ikatan Akuntan Publik Indonesia (IAPI), setiap periode ujian berlangsung selama tiga bulan, terdiri dari dua bulan pelaksanaan ujian dan satu bulan masa jeda. Peserta diwajibkan menyelesaikan seluruh tahapan ujian dalam jangka waktu maksimal dua tahun. Jika

melebihi batas tersebut, maka peserta harus mendaftar ulang dan mengikuti ujian dari tahap awal. Setelah seluruh tahapan berhasil ditempuh, barulah peserta memperoleh sertifikat CPA of Indonesia yang berlaku selama lima tahun sejak diterbitkan (www.iapi.or.id)

3) Hak, Kewajiban dan Larangan Akuntan Publik

Berdasarkan Simanjuntak (2017), akuntan publik berhak menerima hak-hak yang sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku di Indonesia. Hal ini ditegaskan dalam Bab V Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2011 tentang Akuntan Publik, yang mengatur hak, kewajiban, serta larangan bagi akuntan publik. Secara khusus, hak-hak akuntan publik diatur dalam Pasal 24 Undang-Undang sebagai berikut:

- a) Memperoleh imbalan jasa yang layak atas layanan yang diberikan
- b) Mendapatkan perlindungan hukum ketika menjalankan tugasnya, selama tindakan yang dilakukan sesuai dengan standart professional akuntan publik (SPAP).
- c) Mengakses informasi, data dan dokumen yang diperlukan dalam rangka pelaksanaan jasa profesinalnya.

Berdasarkan Pasal 25 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2011 tentang Akuntan Publik, akuntan publik memiliki sejumlah kewajiban yang harus dipatuhi dalam menjalankan profesinya.

Adapun kewajiban sebagai akuntan publik sebagai berikut:

- a) Memiliki perilaku yang bertanggung jawab, jujur, dan berintegritas tinggi dalam setiap tindakan profesional.
- b) Mengikuti pelatihan profesional secara berkala untuk memastikan kemampuan dan keahlian tetap terjaga.
- c) Terdaftar sebagai anggota Asosiasi Profesi Akuntan Publik.
- d) Bertanggung jawab penuh terhadap jasa yang telah diberikan kepada klien.
- e) Memiliki tempat tinggal di Indonesia untuk memudahkan pelaksanaan tugas profesional.
- f) Menjadi rekan dari KAP selama 180 hari sejak pengangkatan sebagai akuntan publik.
- g) Memberikan laporan tertulis secara berkala, yaitu setiap 30 hari, kepada Menteri terkait pelaksanaan jasa profesional.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2011 tentang Akuntan Publik juga menetapkan sejumlah larangan yang wajib dipatuhi oleh akuntan publik. Berikut beberapa larangan akuntan publik yang tertuang dalam pasal 30:

- a) Akuntan publik dilarang menjadi partner di lebih dari satu kantor akuntan publik
- b) Merangkap sebagai pegawai atau pejabat negara kecuali tercatat sebagai pimpinan atau pegawai di lembaga resmi yang ditunjuk negara untuk kepentingan profesi akuntansi.

- c) Tidak diperbolehkan memberikan jasa profesional kepada klien jika izin praktiknya sedang dibekukan.
 - d) Tidak boleh bekerja atau memberikan jasa melalui KAP yang sedang dibekukan izinnnya
 - e) Memberikan atau menerima komisi.
 - f) Akuntan publik tidak boleh melakukan atau terlibat dalam pemalsuan data.
 - g) Menghalangi penggunaan dokumen professional
- 3) Tugas dan Tanggungjawab Akuntan Publik

Dalam melaksanakan tugas dan kewenangannya, akuntan publik harus selalu mematuhi tanggung jawab etika yang berlandaskan pada prinsip-prinsip dasar profesi (Simanjuntak, 2017). Prinsip etika ini menjadi pedoman penting agar akuntan publik dapat bekerja secara profesional, mengingat peranannya yang signifikan dalam menjaga kepercayaan masyarakat. Tugas utama akuntan publik adalah memberikan jasa asurans kepada pihak-pihak yang membutuhkan. Sejalan dengan itu, Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) sebagai organisasi profesi telah menyusun Kode Etik IAI berdasarkan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga, serta peraturan perundang-undangan, termasuk Keputusan Menteri Keuangan No. 263/KMK.01/2014 yang menegaskan posisi IAI sebagai organisasi profesi akuntan. Oleh karena itu, setiap akuntan publik wajib mematuhi prinsip-prinsip etika dasar

tersebut dalam menjalankan tugas profesionalnya. Prinsip-prinsip dasar etika sebagai berikut:

- a) Prinsip Integritas adalah sikap jujur, tegas, konsisten, dan dapat dipercaya dalam menjalankan profesi. Seorang akuntan dituntut untuk menjunjung tinggi kebenaran serta tidak terlibat dalam tindakan yang menyesatkan, menipu, atau merugikan pihak lain.
- b) Prinsip Objektivitas adalah kewajiban akuntan untuk bersikap adil, tidak memihak dan bebas dari benturan kepentingan dalam menjalankan pekerjaannya. Objektivitas menuntut seorang akuntan untuk tidak membiarkan bias, konflik kepentingan dan tekanan manapun pengaruh pihak tertentu mempengaruhi pertimbangan profesionalnya.
- c) Prinsip Kompetensi dan kehati-hatian profesional kewajiban bagi akuntan untuk senantiasa menjaga pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan teknis yang memadai agar dapat memberikan jasa secara profesional sesuai dengan perkembangan standar, peraturan, dan praktik akuntansi yang berlaku.
- d) Prinsip Kerahasiaan adalah kewajiban akuntan untuk menjaga dan tidak menyalahgunakan informasi yang diperoleh dari klien atau pemberi kerja selama menjalankan tugas profesionalnya. Informasi tersebut tidak boleh diungkapkan kepada pihak lain tanpa persetujuan yang sah, kecuali ada kewajiban hukum atau profesional yang mengharuskannya.

- e) Prinsip Perilaku Profesional adalah kewajiban bagi akuntan untuk mematuhi hukum, peraturan, dan standar profesi yang berlaku, serta menjauhi setiap tindakan yang dapat merusak citra atau menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap profesi akuntan.

Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa dalam menjalankan tugas dan fungsinya, akuntan publik secara moral wajib berpegang pada prinsip-prinsip dasar etika profesi serta senantiasa mempertahankan sikap mental yang independen. Menurut Rofikah (2022) minat mahasiswa adalah ketertarikan mahasiswa pada profesi tertentu yang membuat mahasiswa itu sendiri merasakan kesenangan atas profesi tersebut. Minat juga merupakan motivasi dan persepsi yang dipengaruhi oleh emosional dalam menumbuhkan minat diri seorang mahasiswa untuk bekerja sebagai akuntan publik. Karir merupakan pandangan pribadi dari mahasiswa yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang. Peningkatan minat mahasiswa dalam menjadi akuntan publik akan dapat meningkatkan kepercayaan pemangku kepentingan

B. Kajian empiris

Penelitian terdahulu merupakan studi yang telah dilakukan oleh peneliti lain yang memiliki keterkaitan dengan topik yang sedang diteliti. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang menjadi referensi penelitian ini:

Tabel 2. Kajian Empris

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode penelitian	Hasil Penelitian	Perbandingan
1	Dewi, Sari (2018)	Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Menjadi Akuntan Publik	Kualitatif	Penghargaan finansial dan pasar kerja berpengaruh signifikan, lingkungan kerja tidak berpengaruh	Persamaan: Terdapat variabel yng sama dengan penenlitian ini Perbedaan: Pada penelitian ini menggunakan metode kualitatif
2	Septiani et.al (2019)	Pengaruh Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja dan Nilai Sosial terhadap Minat	Kuantitatif	Penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja dan nilai sosial berpengaruh positif terhadap minat menjadi akuntan publik	Persamaan: Menggunakan metode akuantitatif Perbedaan:

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode penelitian	Hasil Penelitian	Perbandingan
		Mahasiswa Menjadi Akuntan Publik			Pada penelitian ini seluruh variabel berpengaruh positif
3	Rahmawati, Kurnia (2020)	Pengaruh Penghargaan Finansial, Nilai Sosial dan Lingkungan Kerja terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi	Kuantitatif	Semua variabel berpengaruh signifikan terhadap minat menjadi akuntan publik	Persamaan: Menggunakan metode kuantitatif Perbedaan: Pada penelitian ini seluruh variabel berpengaruh positif
4	Nuraini (2020)	Pengaruh Gender, Lingkungan Kerja, dan Pasar Kerja terhadap Minat Mahasiswa Menjadi Akuntan Publik	Kuantitatif	Lingkungan kerja dan pasar kerja berpengaruh, sedangkan gender tidak berpengaruh	Persamaan: Menggunakan metode kuantitatif Perbedaan: Pada penelitian ini terdapat variabel gender
5	Putri, Nurkholis, Setiawan (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Penghargaan Finansial, dan Pertimbangan Pasar Kerja terhadap Minat Mahasiswa Menjadi Akuntan Publik	Kuantitatif	Lingkungan kerja, penghargaan finansial dan pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap minat mahasiswa menjadi akuntan publik	Persamaan: Menggunakan metode kuantitatif Perbedaan: Pada penelitian ini semua variabel berpengaruh secara signifikan
6	Fice Handayani (2021)	Pengaruh Gender, Penghargaan Finansial	Kuantitatif	Penghargaan finansial dan pasar kerja berpengaruh signifikan,	Persamaan:

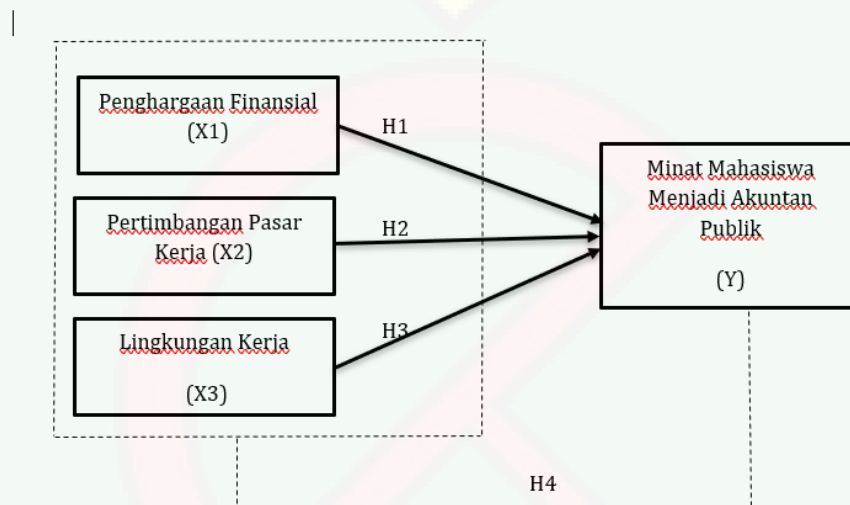
No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode penelitian	Hasil Penelitian	Perbandingan
		dan Pertimbangan Pasar Kerja terhadap Minat Berkarir menjadi Akuntan Publik pada Mahasiswa Akuntansi		sedangkan gender tidak berpengaruh	Menggunakan metode kuantitatif Perbedaan: Terdapat variabel gender pada penelitian ini
7	Kristina, Ratnasari (2022)	Pengaruh Lingkungan Keluarga, Teman Sebaya, dan Gaji terhadap Minat Menjadi Akuntan Publik	Kuantitatif	Ketiga faktor berpengaruh signifikan terhadap minat menjadi akuntan publik	Persamaan: Menggunakan metode kuantitatif Perbedaan: Terdapat variabel teman sebaya dan gaji pada penelitian ini
8	Izzati, Yuniarti (2022)	Pengaruh Penghargaan Finansial, Pasar Kerja dan Profesionalisme terhadap Minat Berkarir Menjadi Akuntan Publik	Kuantitatif	Penghargaan finansial, pasar keraj dan profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa menjadi akuntan publik	Persamaan: Menggunakan metode kuantitatif Perbedaan: Terdapat variabel profesionalisme pada penelitian ini
9	Puspitasari, D. A., Lestari, T., & Inayah, N. L. (2021).	Pengaruh Persepsi, Pengetahuan Akuntansi, dan Penghargaan Finansial terhadap Minat		Persepsi, pengetahuan akuntansi, dan penghargaan finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat	Persamaan: Menggunakan metode kuantitatif Perbedaan:

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode penelitian	Hasil Penelitian	Perbandingan
		Mahasiswa Program Studi Akuntansi untuk Berkarir di Bidang Akuntan Publik.		mahasiswa untuk berkarier sebagai akuntan publik.	Terdapat variabel pengetahuan akuntansi dan persepsi pada penelitian ini
10	Maulida, A. & Jaeni. (2022)	Persepsi mahasiswa akuntansi menhenai faktor faktor yang mempengaruhi minat pemilihan karir menjadi akuntan publik	Kuantitatif	lingkungan kerja, imbalan finansial, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, dan pelatihan profesional berpengaruh positif signifikan terhadap minat pemilihan karir mahasiswa akuntansi menjadi akuntan publik.	Persamaan: Menggunakan metode kuantitaif Perbedaan: Terdapat variabel nilai social, dan pelatihan professional pada penelitian ini

Sumber: Data olahan, 2025

C. Kerangka Berpikir

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji apakah Persepsi Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi menjadi Akuntan Publik.



Gambar 1. Kerangka berpikir

Keterangan:

- > = Menunjukkan hubungan pengaruh parsial
 - - - - -> = Menunjukkan hubungan pengaruh simultan

1. Persepsi Penghargaan Finansial terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Menjadi Akuntan Publik

Menurut teori harapan yang dikemukakan Victor H. Vroom, motivasi seseorang dalam bertindak dipengaruhi oleh keyakinannya bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang optimal dan membawa

pada imbalan atau hasil sesuai dengan yang diharapkan. Teori harapan digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel penghargaan finansial dan minat mahasiswa menjadi akuntan publik. Mahasiswa akan lebih termotivasi untuk memilih karir sebagai akuntan publik jika mereka percaya profesi ini mampu memberikan kompensasi finansial yang sesuai dengan usaha yang mereka lakukan.

2. Persepsi Pertimbangan Pasar Kerja terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Menjadi Akuntan Publik

Teori Hierarki Kebutuhan yang diperkenalkan oleh Abraham Maslow menjelaskan bahwa manusia memiliki lima tingkatan kebutuhan, yaitu kebutuhan fisiologis, rasa aman, kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Pemenuhan kebutuhan tersebut dilakukan secara bertahap, dimulai dari kebutuhan paling dasar hingga ke tingkat tertinggi. Dalam konteks penelitian ini, teori Maslow digunakan untuk menggambarkan keterkaitan antara persepsi mahasiswa mengenai pertimbangan pasar kerja dengan minat mereka menjadi akuntan publik. Kebutuhan akan rasa aman dapat diwujudkan melalui ketersediaan lapangan kerja dan kepastian karier. Apabila pasar kerja di bidang akuntansi publik mampu memberikan prospek pekerjaan yang jelas, stabilitas, serta peluang pengembangan karier yang menjanjikan, maka kecenderungan mahasiswa akuntansi untuk memilih profesi akuntan publik akan semakin besar. Selain itu, ketika kebutuhan akan keamanan terpenuhi, mahasiswa tidak hanya terdorong untuk memasuki profesi tersebut, tetapi juga berpeluang melanjutkan

pemenuhan kebutuhan berikutnya, seperti memperoleh penghargaan dari profesinya maupun aktualisasi diri melalui kontribusi profesional yang lebih luas. Dengan demikian, teori ini membantu menjelaskan bagaimana kondisi pasar kerja berperan penting dalam membentuk motivasi dan minat mahasiswa terhadap profesi akuntan publik.

3. Persepsi Lingkungan Kerja terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Menjadi Akuntan Publik

Teori Dua Faktor yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg mengklasifikasikan faktor-faktor motivasi kerja ke dalam dua kategori, yaitu faktor motivator (faktor yang mendorong kepuasan kerja) dan faktor hygiene (faktor yang mencegah ketidakpuasan kerja). Teori dua faktor digunakan untuk menjelaskan hubungan antara lingkungan kerja dan minat mahasiswa menjadi akuntan publik. Lingkungan kerja termasuk dalam faktor hygiene yang, meskipun tidak langsung meningkatkan kepuasan, sangat penting untuk mencegah ketidakpuasan. Lingkungan kerja yang mendukung, aman, dan nyaman akan membuat mahasiswa lebih tertarik untuk memilih karir sebagai akuntan publik.

4. Persepsi Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Menjadi Akuntan Publik

Secara simultan, persepsi mengenai penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja, dan kondisi lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarier sebagai akuntan publik. Ketiga variabel ini saling melengkapi dan

membentuk landasan motivasional yang kuat dalam proses pengambilan keputusan karier. Berdasarkan teori harapan yang dikemukakan oleh Vroom, seseorang terdorong memilih profesi tertentu apabila ia percaya bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan kinerja optimal dan memberikan imbalan yang sesuai, seperti kompensasi finansial yang layak. Selanjutnya, teori hierarki kebutuhan Maslow menegaskan bahwa rasa aman, yang mencakup stabilitas pekerjaan serta prospek karier yang jelas, merupakan salah satu faktor penting dalam membangun minat terhadap suatu profesi. Selain itu, teori dua faktor Herzberg menekankan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, hubungan interpersonal yang baik dengan rekan kerja, serta dukungan fasilitas yang memadai termasuk dalam faktor hygiene yang mampu mencegah ketidakpuasan sekaligus memperkuat minat individu terhadap profesinya. Lebih jauh, ketika penghargaan finansial, peluang pasar kerja, dan lingkungan kerja yang kondusif hadir secara bersamaan, mahasiswa akan membentuk persepsi positif terhadap profesi akuntan publik. Hal ini tidak hanya menumbuhkan minat untuk menekuni profesi tersebut, tetapi juga memberikan motivasi jangka panjang untuk berkembang secara profesional. Dengan demikian, keseimbangan antara aspek finansial, peluang karier, dan kenyamanan kerja menjadi kombinasi penting yang memengaruhi arah pilihan karier mahasiswa akuntansi.

D. Hipotesis

Merujuk pada kerangka berpikir dan landasan teori yang telah dijelaskan sebelumnya, hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. H1 : Pengaruh Persepsi Penghargaan Finansial terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Menjadi Akuntan Publik

Penghargaan finansial merupakan salah satu faktor eksternal yang berperan penting dalam memengaruhi pilihan karier mahasiswa akuntansi. Berbagai bentuk kompensasi, seperti gaji, bonus, maupun tunjangan, sering kali menjadi pertimbangan utama dalam meningkatkan minat terhadap profesi akuntan publik. Mahasiswa cenderung lebih tertarik pada jalur karier yang menawarkan imbalan yang sepadan dengan tanggung jawab serta beban kerja yang dihadapi. Penelitian Sari dan Wahyuni (2019) membuktikan bahwa penghargaan finansial berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih profesi akuntan publik. Temuan serupa diungkapkan oleh Lestari dan Haryanto (2020) yang menyatakan bahwa insentif finansial mampu meningkatkan ketertarikan mahasiswa untuk berkarier di bidang audit. Selanjutnya, hasil penelitian Putri dan Sulastri (2021) menunjukkan bahwa semakin baik persepsi mahasiswa mengenai kompensasi yang ditawarkan dalam profesi akuntan publik, semakin besar pula peluang mereka untuk menekuni profesi tersebut. Dengan demikian, Hipotesis 1 penelitian ini adalah:

H1 : Terdapat Pengaruh Persepsi Penghargaan Finansial terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Menjadi Akuntan Publik

2. H2 : Pengaruh Persepsi Pertimbangan Pasar Kerja terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Menjadi Akuntan Publik

Pertimbangan pasar kerja menjadi salah satu aspek penting yang memengaruhi minat mahasiswa dalam menentukan pilihan karier. Faktor-faktor seperti ketersediaan lapangan pekerjaan, peluang pengembangan karier, serta stabilitas profesi turut menjadi bahan pertimbangan utama terhadap minat profesi akuntan publik. Ramadhani dan Yulianawati (2020) mengungkapkan bahwa persepsi mahasiswa mengenai pasar kerja berpengaruh signifikan terhadap minat mereka dalam meniti karier sebagai akuntan publik. Penelitian serupa oleh Damanik dan Pratama (2021) menyatakan bahwa semakin baik pandangan mahasiswa terhadap prospek pekerjaan di bidang akuntansi publik, maka semakin meningkat pula minat mereka untuk menekuni profesi akuntan publik. Selain itu, Nugroho dan Ardiansyah (2022) juga menemukan bahwa kecenderungan mahasiswa dalam memilih profesi akuntan publik dipengaruhi oleh pandangan terhadap peluang kerja dan jenjang karier yang tersedia di bidang tersebut. Dengan demikian, Hipotesis 2 penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2 : Terdapat Pengaruh Persepsi Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Menjadi Akuntan Publik.

3. H3 : Pengaruh Persepsi Lingkungan Kerja terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Menjadi Akuntan Publik

Lingkungan kerja adalah faktor non finansial yang turut memengaruhi ketertarikan mahasiswa terhadap suatu profesi. Aspek-aspek seperti budaya kerja, hubungan antarpegawai, fleksibilitas waktu, dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan menjadi pertimbangan penting dalam memilih karier sebagai akuntan publik. Putri dan Hadi (2021) menemukan bahwa lingkungan kerja yang positif secara signifikan dapat meningkatkan minat mahasiswa akuntansi untuk berkarier di bidang akuntan publik. Maulana dan Indrawati (2020) juga menegaskan bahwa suasana kerja yang mendukung serta profesional mampu membentuk persepsi positif terhadap profesi tersebut. Senada dengan itu, Fadilah dan Ningsih (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang sehat dan harmonis mampu meningkatkan minat mahasiswa dalam memilih profesi akuntan publik sebagai karier masa depan. Dengan demikian, Hipotesis 3 penelitian adalah sebagai berikut:

H3 : Terdapat Pengaruh Persepsi Lingkungan Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Menjadi Akuntan Publik

4. H4 : Pengaruh Persepsi Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Menjadi Akuntan Publik

Persepsi mengenai penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja, dan kondisi lingkungan kerja memiliki peran yang signifikan dalam membentuk minat mahasiswa akuntansi untuk berkarier sebagai akuntan publik. Ketiga aspek tersebut saling melengkapi sehingga menciptakan daya

tarik yang kuat terhadap profesi ini. Lestari dan Haryanto (2020) menemukan bahwa faktor-faktor tersebut secara bersama-sama berpengaruh nyata terhadap kecenderungan mahasiswa memilih profesi akuntan publik. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Andini dan Rahman (2021) yang menjelaskan bahwa kombinasi insentif finansial, peluang karier yang menjanjikan, serta lingkungan kerja yang kondusif dapat secara efektif meningkatkan minat mahasiswa terhadap profesi akuntan publik. Selanjutnya, Wahyuni dan Fauzan (2022) juga menegaskan bahwa pendekatan yang mempertimbangkan berbagai faktor eksternal secara simultan lebih tepat dalam menggambarkan preferensi karier mahasiswa dibandingkan jika hanya menilai masing-masing faktor secara terpisah. Dengan semikian, Hipotesis 4 penelitian ini sebagai berikut:

H4 : Terdapat Pengaruh Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Menjadi Akuntan Publik.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode dan Jenis Penelitian

1. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut Ahmad Qurtubi (2008: 46–47), penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, yang dalam hal ini berbentuk kausal dimana variabel independen memengaruhi variabel dependen. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan untuk menganalisis pengaruh persepsi terhadap penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja, dan lingkungan kerja terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk menjadi akuntan publik.

Menurut Sugiyono (2013), penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menganalisis data berupa angka dengan bantuan teknik statistik. Dalam penelitian ini, pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan terkait pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara lebih objektif dan terukur.

B. Jenis Data dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018), penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme dan dimanfaatkan untuk meneliti suatu populasi atau sampel tertentu. Proses

pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian, kemudian dianalisis secara statistik atau kuantitatif untuk menggambarkan kondisi serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Data kuantitatif sendiri merupakan data yang dapat diukur secara langsung dan dinyatakan dalam bentuk angka, biasanya diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh responden.

2. Sumber Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data kuantitatif yang bersumber dari data primer. Menurut Sugiyono (2017), data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber pertama (responden) melalui metode pengumpulan seperti kuesioner dan dokumentasi. Data ini bersifat asli karena belum pernah dikumpulkan sebelumnya. Proses pengumpulan data primer melibatkan interaksi langsung antara peneliti dengan objek atau subjek penelitian. Pada penelitian ini, data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada mahasiswa akuntansi STIE Cendekia Bojonegoro. Selain itu, penelitian ini juga memanfaatkan data sekunder berupa dokumentasi, seperti jumlah mahasiswa akuntansi serta referensi dari jurnal dan publikasi resmi dari instansi terkait, yang digunakan sebagai pelengkap dalam analisis dan penyusunan kerangka pemikiran.

C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek atau objek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari

serta ditarik kesimpulannya. Dengan kata lain, populasi mencakup seluruh individu, kelompok, atau hal yang menjadi sasaran penelitian. (sugiyono 2017). Populasi yang mencakup semua konteks adalah suatu himpunan objek yang memiliki kesamaan karakteristik dan tempat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa aktif program studi akuntansi berjumlah 176 orang di STIE Cendekia Bojonegoro.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017), sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu dan digunakan sebagai perwakilan dari keseluruhan populasi yang diteliti. Sampel dianggap mewakili populasi karena mencerminkan gejala atau fenomena yang sedang diamati. Ukuran sampel sendiri merupakan persentase kecil dari populasi yang dijadikan dasar dalam analisis statistik. Pada penelitian ini, jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kepercayaan 95% dan margin of error sebesar 5%. Berikut perhitungan dengan menggunakan rumus slovin:

$$n = \frac{N}{1+N \cdot e^2}$$

$$n = \frac{176}{1+176 \cdot (0,05)^2}$$

$$n = \frac{176}{1+ 0,44}$$

$$n = \frac{176}{1,44} = 122$$

keterangan:

n = jumlah sampel

e = Tingkat kesalahan dalam pengambilan sampel

N = Jumlah populasi

Dari perhitungan rumus diatas sampel dalam penelitian berjumlah 122 orang.

3. Metode dan Teknik Pengumpulan Sampling

Penelitian ini menggunakan teknik non probability sampling dengan metode purposive sampling. Non probability sampling adalah metode pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk terpilih sebagai sampel. Sementara itu, purposive sampling merupakan teknik pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan atau kriteria tertentu yang ditetapkan peneliti, dengan asumsi bahwa responden yang dipilih dapat memberikan data yang paling relevan dan akurat (Arikunto, 2010). Dalam penelitian ini, sampel ditentukan melalui purposive sampling dengan kriteria yaitu seluruh mahasiswa aktif program studi akuntansi di STIE Cendekia Bojonegoro, khususnya mahasiswa yang sedang menempuh atau telah menyelesaikan mata kuliah auditing. Penetapan kriteria ini dimaksudkan agar responden memiliki pemahaman yang memadai mengenai berbagai profesi akuntan, terutama profesi akuntan publik.

D. Metode dan Teknik Pengumpulan Data

Data merupakan sekumpulan fakta atau angka yang dapat digunakan sebagai dasar dalam membentuk suatu informasi. Data pada dasarnya masih berupa bahan mentah yang harus diolah agar memiliki makna dan bermanfaat (Sudjana & Ibrahim, 2001). Sementara itu, pengumpulan data adalah langkah sistematis yang dilakukan peneliti untuk memperoleh informasi yang diperlukan, baik melalui wawancara, observasi, kuesioner, maupun dokumentasi. Tujuan dari pengumpulan data adalah memperoleh informasi yang valid dan andal sehingga dapat dijadikan dasar dalam proses analisis penelitian. Pengumpulan data yang dilakukan penulis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kuisisioner

Menurut Sugiyono (2017), kuisisioner merupakan metode pengumpulan data dengan memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Instrumen ini banyak digunakan dalam penelitian kuantitatif karena hasilnya berupa data angka yang dapat diolah dan dianalisis secara statistik. Dalam penelitian ini kuisisioner yang digunakan adalah kuisisioner terstruktur yang berisi pertanyaan pertanyaan yang sudah disusun secara sistematis dan menggunakan pilihan jawaban tetap menggunakan skala likert.

2. Dokumentasi

Menurut Moleong (2012) dokumentasi adalah catatan peristiwa yang telah berlalu dapat berupa tulisan, gambar, atau karya karya lainnya yang bias dijadikan sumber data dalam penelitian. Penelitian menggunakan data dokumentasi berupa data mahasiswa akuntansi STIE Cendekia Bojonegoro dan data tentang gambaran umum objek penelitian.

E. Definisi Operasional

Penelitian ini melibatkan tiga variabel bebas, yaitu persepsi terhadap penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja, dan lingkungan kerja, serta satu variabel terikat, yaitu minat mahasiswa akuntansi untuk berkarier sebagai akuntan publik.

Tabel 3. Definisi Operasional Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Penghargaan Finansial	Persepsi individu terhadap kompensasi atau imbalan berupa gaji, bonus, tunjangan, dan fasilitas lain yang diterima sebagai hasil dari kontribusinya dalam suatu pekerjaan	1. gaji pokok yang diterima 2. bonus dan insentif 3. tunjangan dan fasilitas tambahan	Skala likert 1-4
Pertimbangan Pasar Kerja	pandangan mahasiswa terhadap peluang dan prospek kerja di masa depan, khususnya dalam bidang akuntansi publik.	1. ketersediaan peluang kerja 2. stabilitas pekerjaan di bidang akuntansi 3. tingkat persaingan dalam dunia kerja	Skala likert 1-4

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja	lingkungan kerja mencakup segala kondisi fisik maupun nonfisik di tempat kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan dan produktivitas individu dalam bekerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. hubungan dengan rekan kerja, 2. suasana kerja 3. ketersediaan fasilitas kerja 	Skala likert 1-4
Minat Menjadi Akuntan Publik	ketertarikan dan keinginan kuat dari mahasiswa untuk memilih karier sebagai akuntan publik setelah menyelesaikan studi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. keinginan menjadi akuntan public 2. ketertarikan terhadap profesi akuntan public 3. keseriusan untuk berkarier di Kantor Akuntan Publik (KAP), 	Skala likert 1-4

Seluruh variabel dalam penelitian ini diukur menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2017), skala Likert merupakan alat ukur yang digunakan untuk menilai sikap, pendapat, serta persepsi individu maupun kelompok terhadap suatu fenomena sosial. Pada skala ini, responden diminta memberikan jawaban sesuai tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap pernyataan yang disusun dalam bentuk positif maupun negatif. Dalam penelitian ini, skala Likert digunakan untuk mengetahui tanggapan responden terkait variabel penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja, lingkungan kerja, serta minat menjadi akuntan publik. Berikut bentuk skala likert menggunakan 4 tingkat penilaian yaitu:

Tabel 4. Skor skala likert

Keterangan	SS	S	TS	STS
Nilai	4	3	2	1

Sumber: Data olahan, 2025

Keterangan:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Setiap indikator dari masing-masing variabel diukur melalui pernyataan-pernyataan yang disusun dalam kuesioner. Skor dari setiap jawaban akan digunakan dalam analisis statistik untuk mengetahui pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen.

F. Metode dan Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses yang melibatkan pengorganisasian, evaluasi, dan interpretasi data untuk menarik kesimpulan yang berguna dalam menjawab pertanyaan penelitian atau pengambilan keputusan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian benar-benar dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen dinyatakan valid apabila mampu menggambarkan data variabel yang diteliti secara akurat (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini, uji

validitas dilakukan dengan metode *corrected item total correlation*. Suatu item dianggap valid apabila nilai korelasi r-hitung lebih besar dari r-tabel pada tingkat signifikansi 0,05. Sebaliknya, jika nilai r-hitung lebih kecil dari r-tabel pada taraf signifikansi yang sama, maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai konsistensi suatu instrumen penelitian. Instrumen dikatakan reliabel apabila menghasilkan data yang stabil atau tetap sama meskipun dilakukan pada waktu yang berbeda. Pengujian reliabilitas umumnya menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*, dengan kriteria nilai $\geq 0,60$ menunjukkan bahwa instrumen tersebut reliabel (Ghozali, 2018).

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan dalam analisis regresi linier berganda sebagai persyaratan statistic yang harus dipenuhi.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas berfungsi untuk mengetahui apakah data memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2018). Pada penelitian ini, pengujian dilakukan dengan metode Kolmogorov-Smirnov. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05, sedangkan jika nilai Sig. kurang dari 0,05 maka data dianggap tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dalam analisis regresi digunakan untuk memastikan bahwa antar variabel independen tidak terjadi hubungan linier yang kuat (Ghozali, 2018). Pada penelitian ini, pengujian dilakukan dengan menggunakan nilai *variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance*. Model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10. Sebaliknya, jika $tolerance \leq 0,10$ dan $VIF \geq 10$, maka terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah terdapat perbedaan varian pada residual. Pada penelitian ini, pengujian menggunakan metode Glejser. Apabila nilai signifikansi (p-value) kurang dari 0,05, maka terjadi heteroskedastisitas sehingga asumsi klasik tidak terpenuhi. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas sehingga model regresi dianggap valid.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Menurut Sujarweni (2015:131), regresi linier berganda adalah metode regresi yang digunakan ketika terdapat satu variabel terikat serta dua atau lebih variabel bebas. Model persamaan rumus regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Variabel dependen
 α = Harga Konstanta
 β_1 = Koefisien Regresi Pertama
 β_2 = Koefisien Regresi Kedua
 β_3 = Koefisien Regresi Ketiga
 X_1 = Variabel Independen Pertama
 X_2 = Variabel Independen Kedua
 X_3 = Variabel Independen ketiga
e = Tingkat kesalahan

4. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji signifikan parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui sejauh mana masing-masing variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Kriteria pengambilan keputusan dalam uji t adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel, berarti variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel, maka variabel independen tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Kriteria pengambilan keputusan pada uji F adalah:

- 1) Jika nilai Sig. $< 0,05$, berarti variabel independen berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai Sig. $> 0,05$, maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk melihat sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen (Sugiyono, 2017). Nilai R^2 berada antara 0 hingga 1. Jika nilai R^2 mendekati 0, berarti kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen sangat lemah. Sebaliknya, jika nilai R^2 mendekati 1, maka variabel independen memiliki kemampuan yang kuat dalam menjelaskan variabel dependen.

DAFTAR PUSTAKA

- Agoes, S. (2017). *Auditing: Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan oleh Akuntan Publik* (Edisi ke-5, Jilid 1). Jakarta: Salemba Empat.
- Amalia, Z., Fauzi, A., & Mardi. (2021). Pengaruh penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja, dan lingkungan kerja terhadap pemilihan karir sebagai akuntan pada mahasiswa akuntansi di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 5(2), 731–745. <https://doi.org/10.29040/jie.v5i2.2366>
- Andini, N., & Rahman, A. (2021). Pengaruh Insentif Ekonomi, Prospek Karier dan Lingkungan Kerja terhadap Minat Mahasiswa Menjadi Akuntan Publik. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, 10(2), 55–63.
- Andini, R. D., & Rahman, F. (2021). Pengaruh penghargaan finansial, prospek kerja, dan lingkungan kerja terhadap minat mahasiswa menjadi akuntan publik. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, 18(1), 45–55. <https://doi.org/10.31289/jab.v18i1.4567>
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arismutia, S. A. (2017). Pengaruh penghargaan finansial dan pertimbangan pasar kerja terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir menjadi akuntan publik (Studi pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi STIE INABA Bandung). *Jurnal Indonesia Membangun*, 16(2), 46–53. <http://jurnal-inaba.hol.es>
- Asmoro, et al. (2022). Career choice factors of Indonesian accounting students: rewards, professional recognition, social values, work environment, job market consideration. *Revista Contemporânea de Finanças e Contabilidade*, 33(90), e1475.
- Aulia, P., & Kurniasih, A. (2021). Pengaruh pasar kerja dan profesionalisme terhadap minat berkarier mahasiswa sebagai akuntan publik. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 12(3), 483–495.
- Budiarto, A., Sari, P., & Wijayanti, R. (2021). Pengaruh kompensasi terhadap minat mahasiswa akuntansi menjadi akuntan publik. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 18(2), 45–58.
- Damanik, Y. A., & Pratama, B. (2021). Pertimbangan pasar kerja dan pengaruhnya terhadap minat mahasiswa memilih karir sebagai akuntan publik. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 12(2), 98–106. <https://doi.org/10.21070/jika.v12i2.5012>

- Damayanti, A., & Hidayatin, D. A. (2024, September). Profesi akuntan dalam menghadapi era society 5.0 In *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi* (Vol. 6).
- Daulay, M. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik (Studi kasus pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara) (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara).
- Elviadmi. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: CV Bina Andalas.
- Fadilah, S., & Ningsih, H. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap minat mahasiswa memilih profesi sebagai akuntan publik. *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 4(2), 112–121. <https://doi.org/10.23917/jrak.v4i2.7365>
- Firdaus, M., & Yuliana, A. (2022). *Kesenjangan Ekspektasi Mahasiswa terhadap Profesi Akuntan Publik setelah Magang*. *Jurnal Pendidikan Akuntansi*, 10(1), 55–66.
- Fitriani, N., & Nugroho, T. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap minat berkarier sebagai akuntan publik. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 15(1), 23–30.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, D. E., Hardy, J. H., & Buckley, M. R. (2019). Understanding career choice: A multidisciplinary approach. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 103–115. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.01.001>
- Hadisti, M., & Sari, V. F. (2025). Pengaruh gender, penghargaan finansial, dan pertimbangan pasar kerja terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarier menjadi akuntan publik. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 7(1), 229–244. <https://doi.org/10.24036/jea.v7i1.2210>
- Halim, A. (2008). *Auditing (Dasar-dasar Audit Laporan Keuangan)*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN.
- Handayani, F. (2021). Pengaruh gender, penghargaan finansial dan pertimbangan pasar kerja terhadap minat berkarier menjadi akuntan publik pada mahasiswa akuntansi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Balikpapan. *JSHP*, 5(2), 148–158. <https://doi.org/10.32487/jshp.v5i2.1126>

- Haryanto, P. T. (2015). Faktor-faktor yang mempengaruhi minat karir mahasiswa akuntansi (Studi Empiris Mahasiswa Akuntansi di Universitas di Kota Semarang). *Diponegoro Journal of Accounting*, 4(1), 1–8.
- Hasnawati, H., & Sunaryo, S. (2023). The Effect of Professional Recognition, Effect of the Work Environment, Social Values, Job Market Considerations and Locus of Control on Career Selection of Public Accounting. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 7(2), 950–961.
<https://www.researchgate.net/publication/370006341>
- Hermi, N., & Yosepha, I. (2019). Pengaruh faktor-faktor eksternal dan internal terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 10(2), 236–251.
<https://doi.org/10.18202/jamal.2019.08.10014>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1993). The motivation to work. In *Journal of the Society of Dyers and Colourists*. Taylor & Francis Group.
<https://doi.org/10.1111/j.1478-4408.1970.tb02928.x>
- Ikatan Akuntan Indonesia (IAI). (2021). *Profil dan Panduan Karier Profesi Akuntan*. Jakarta: IAI Press.
- Ikatan Akuntan Indonesia (IAI). (2023). *Panduan Karier Akuntan di Indonesia*. Jakarta: IAI Press.
- Ikatan Akuntan Publik Indonesia (IAPI). (2025). *Direktori IAPI 2025*. Diakses dari:
<https://iapi.or.id/direktori/Direktori-IAPI-2025.pdf>
- Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI). (2022). *Laporan Tahunan IAPI 2022*. Jakarta: IAPI.
- Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI). (2023). *Laporan Tahunan IAPI 2023*. Jakarta: IAPI.
- Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI). (2024). *Laporan Tahunan IAPI 2024*. Jakarta: IAPI.
- Izzati, A., & Yuniarti, R. (2022). Pengaruh Penghargaan Finansial, Pasar Kerja dan Profesionalisme terhadap Minat Berkarir Menjadi Akuntan Publik. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(1), 75–84.
- Kainde, L. L. A., Sambara, V. L., & Gerungan, B. H. (2022). Pengaruh penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja dan lingkungan kerja terhadap minat menjadi akuntan publik. *Klabat Journal of Management*, 3(1), 55–66.
<https://doi.org/10.60090/kjm.v3i1.809.55-66>

- KAP Deloitte Indonesia. (2023). *Life at Deloitte: Compensation, Career, and Culture*. Diakses dari: <https://www2.deloitte.com/id>
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2023). *Tren ketenagakerjaan di sektor jasa keuangan dan akuntansi*. Jakarta: Kemenaker RI.
- Kementerian Keuangan Republik Indonesia. (2023). *Outlook Kebutuhan Tenaga Akuntan Nasional*. Jakarta: Direktorat Jenderal Perbendaharaan.
- Kristina, A., & Ratnasari, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Keluarga, Teman Sebaya, dan Gaji terhadap Minat Menjadi Akuntan Publik. *Jurnal Ilmu Akuntansi dan Bisnis*, 7(1), 22–30.
- Lestari, M. D., & Haryanto, M. A. (2020). Pengaruh penghargaan finansial, pasar kerja dan lingkungan kerja terhadap minat mahasiswa akuntansi menjadi akuntan publik. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis*, 15(2), 145–153. <https://doi.org/10.24843/JIAB.2020.v15.i02.p03>
- Maulana, M. H., & Indrawati, R. (2020). Pengaruh persepsi lingkungan kerja terhadap minat menjadi akuntan publik pada mahasiswa akuntansi. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 11(3), 453–467. <https://doi.org/10.18202/jamp.v11i3.7548>
- Maulida, A., & Jaeni, M. (2022). Persepsi mahasiswa akuntansi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi minat pemilihan karir menjadi akuntan publik. *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan*, 8(2), 112–120. <https://journal.stieamm.ac.id/akuntabel/article/view/481>
- Moleong, L. J. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. (2002). *Auditing (Edisi ke-6)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Murni, Y., Fredy, H., & Mimi. (2020). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik. *Jurnal Riset Bisnis (JRB)*, 3(2), 112–123. <https://doi.org/10.35592/jrb.v3i2.1440>
- Naminingsih, N. N., & Rahmayati, A. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi dalam pemilihan karir akuntan publik. *Prosiding Seminar Nasional dan the 6th Call for Syariah Paper (SANCALL)*, 1036–1052.
- Nugroho, D. A., & Ardiansyah, R. (2022). Prospek kerja dan minat karier akuntansi pada mahasiswa: Studi empiris di universitas swasta. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 20(1), 27–36. <https://doi.org/10.37403/jeb.v20i1.1290>

- Nuraini. (2020). *Pengaruh Gender, Lingkungan Kerja, dan Pasar Kerja terhadap Minat Mahasiswa Menjadi Akuntan Publik*. Tidak tersedia informasi penerbit/jurnal.
- Othman, R., Jaafar, S., & Hamzah, N. (2021). Accounting students' career choice: A Malaysian perspective. *Asian Journal of Business and Accounting*, 14(1), 161–192. <https://doi.org/10.22452/ajba.vol14no1.7>
- Pamuji, T., Yuliana, R., & Gunawan, A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kecerdasan Emosional dan Kepribadian terhadap Minat Mahasiswa Menjadi Akuntan Publik (Studi pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Majalengka). *Jurnal Akuntansi dan Audit*, 7(1), 45–55. Diakses dari <https://ejurnal.lppmunsera.org/index.php/Akuntansi/article/view/1036/885>
- Puspitasari, D. A., Lestari, T., & Inayah, N. L. (2021). Pengaruh Persepsi, Pengetahuan Akuntansi, dan Penghargaan Finansial terhadap Minat Mahasiswa Program Studi Akuntansi untuk Berkarir di Bidang Akuntan Publik. *UBHARA Accounting Journal*, 1(2), 391-399.
- Putra, A., & Lestari, N. (2020). Faktor-faktor yang memengaruhi minat mahasiswa akuntansi berkarier di Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 13(1), 77–89.
- Putri, A. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja terhadap Minat Karier. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*, 13(1), 60–68.
- Putri, A. N., & Hadi, S. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap minat mahasiswa akuntansi menjadi akuntan publik. *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan*, 9(1), 56–64. <https://doi.org/10.23917/jrak.v9i1.12987>
- Putri, D. A., & Sulastri, E. (2021). Pengaruh penghargaan finansial terhadap minat mahasiswa menjadi akuntan publik di era industri 4.0. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, 10(4), 75–83. <https://doi.org/10.31289/jira.v10i4.5820>.
- Putri, N. F., Yuniarti, E., & Sidik, M. M. A. (2024). Pengaruh Penghargaan Finansial, Lingkungan Kerja, dan Pertimbangan Pasar Kerja terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Menjadi Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Area*, 4(2), 123–134.
- Putri, R. A., Nurkholis, N., & Setiawan, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Penghargaan Finansial, dan Pertimbangan Pasar Kerja terhadap Minat Mahasiswa Menjadi Akuntan Publik. *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, 21(1), 45–57.

- Putri, R. E. (2022). Analisis pengaruh persepsi mahasiswa akuntansi terhadap minat menjadi akuntan publik di Nusa Tenggara Barat. *Valid Jurnal Ilmiah*, 19(2), 147–161.
- Putri, Y., & Sulastri, L. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Minat Berkarier Sebagai Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi Nusantara*, 7(1), 21–30.
- PwC Indonesia. (2022). *Graduate Recruitment Insights & Career Aspirations of Accounting Students*. Diakses dari: <https://www.pwc.com/id>
- PwC Indonesia. (2023). *Graduate Career Insights: What Accounting Students Expect from the Profession*. Jakarta: PricewaterhouseCoopers Indonesia.
- PwC Indonesia. (2023). *Talent Management and Retention Report in Public Accounting Firms*.
- Rachmawati, A. R., Wulan, M., & Saraswati, A. M. (2023). Pengaruh Pelatihan Profesional, Pertimbangan Pasar Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier sebagai Akuntan Publik. *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, 21(1), 45–57.
- Rahayu, R. A., Novitasari, V., & Maryanti, E. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir sebagai akuntan publik. *Jurnal Riset Mahasiswa Akuntansi (JRMA)*, 11(1), 114–126. <https://doi.org/10.21067/jrma.v10i2.xxxx>
- Rahmawati, I. (2020). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi dalam memilih profesi akuntan publik. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 15(1), 67–80.
- Ramadhani, R., & Yulianawati, R. (2020). Pengaruh pertimbangan pasar kerja terhadap pemilihan karier sebagai akuntan publik. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 22(1), 32–40. <https://doi.org/10.9744/jak.22.1.32-40>
- Robert Walters Indonesia. (2023). *Salary Survey Indonesia 2023*. Diakses dari: <https://www.robertwalters.co.id/salarysurvey.html>
- Saputra, R., & Desmiwerita. (2023). *The Influence of Accounting Students' Perceptions of the Auditor's Work Environment and Socio-Cultural Factors on Their Career Choices as Auditors*. *Dinasti Accounting Review (DAR)*, 4(1), 33–42. <https://doi.org/10.38035/dar.v4i1.247>
- Sari, D. M., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh penghargaan finansial terhadap minat mahasiswa memilih profesi akuntan publik. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 20(2), 112–119. <https://doi.org/10.28932/jap.v20i2.1859>

- Septiani, R., Nurlela, I., & Muda, I. (2019). *Pengaruh Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja dan Nilai Sosial terhadap Minat Mahasiswa Menjadi Akuntan Publik*. Tid
- Simanjuntak, I. A. (2017). Kode etik profesi akuntan publik dan penerapannya di Indonesia.
- Sirait, M., Wahyuni, S., & Ramadhani, S. (2023). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir sebagai Akuntan Publik. *Jurnal Perspektif Bisnis*, 3(1), 1–10.
- Sudjana, N., & Ibrahim. (2001). *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Sugahara, S., & Boland, G. (2011). The role of perceptions toward the accounting profession by Japanese tertiary business students in the process of career choice. *Asian Review of Accounting*, 19(3), 171–183. <https://doi.org/10.1108/13217341111185112>
- Sugiyono. (2008). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suratman, & Nirsetyo Wahdi. (2021). Pengaruh penghargaan finansial, lingkungan kerja dan pertimbangan pasar kerja terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarier menjadi akuntan publik. *JCI Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 1(3), 251–264.
- Suri, A., Wardoyo, C., & Pujiningsih, S. (2020). Factors influencing accounting students' career choice: A meta-analysis. *Journal of Accounting and Strategic Finance*, 3(1), 99–114. <https://doi.org/10.33005/jasf.v3i1.76>
- Suripto, T. (2015). Meningkatkan kinerja karyawan melalui expectancy theory dalam motivasi. *JESI (Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia)*, 5(2), 115. [https://doi.org/10.21927/jesi.2015.5\(2\).115-123](https://doi.org/10.21927/jesi.2015.5(2).115-123)
- Susanti, Z. (2023). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap minat mahasiswa menjadi auditor*. Universitas Batam.
- Timporok, A. J., Sondakh, J. J., & Gerungai, N. Y. T. (2019). *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi mahasiswa akuntansi terhadap pemilihan karir*

sebagai akuntan publik. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4878–4887.
<https://doi.org/10.35794/emba.v7i4.25441>

Top Employers Institute. (2024). *Gen Z Career Priorities Report*. Diakses dari:
<https://www.top-employers.com>

Wahyuni, R., & Fauzan, M. A. (2022). Pengaruh penghargaan finansial, pasar kerja dan lingkungan kerja terhadap minat mahasiswa akuntansi menjadi akuntan publik. *Jurnal Perspektif Akuntansi*, 6(1), 100–111.
<https://doi.org/10.31289/jpa.v6i1.6930>

Wulantari, N. M. G., & Wirajaya, I. G. Ary. (2024). Factors Affecting Students' Interest In Working As Public Accountants. *International Journal of Economics, Management and Accounting*, 2(2), 63–78.

LAMPIRAN***Lampiran 1. Kuisisioner penelitian*****KUISISIONER PENELITIAN**

Pengaruh Persepsi Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Menjadi Akuntan Publik

Data Responden Penelitian:

Nama :

Jenis Kelamin :

NIM :

Prodi :

Semester :

Petunjuk Pengisian Kuisisioner

Gunakan skala berikut untuk menjawab setiap pertanyaan:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Setuju (S)

4 = Sangat Setuju (SS)

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
	Penghargaan Finansial				
1	saya percaya bahwa akuntan publik memperoleh gaji/penghasilan yang tinggi				
2	Gaji/ penghasilan menjadi saah satu pertimbangan utama saya dalam memilih profesi				

3	Profesi akuntansi menawarkan bonus dan insentif yang menarik				
4	Saya mempertimbangan bonus dan insentif dalam memilih karir sebagai akuntan publik				
5	Fasilitas kerja menjadi salah satu daya tarik profesi akuntans publik				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
	Pertimbangan Pasar Kerja				
1	Saya melihat peluang kerja sebagai akuntan pu blik cukup luas				
2	Profesi akuntan public memiliki prospek karir yang menjanjikan				
3	Saya percaya bahwa profesi akuntan public memiliki stabilitas kerjayang baik				
4	Saya merasa persaingan dipasar kerja untuk menjadi akuntan public cukup tinggi				
5	Saya merasa yakin dapat bersaing mendapatkan posisi dikantor akuntan publik				
6s	Saya menyukai lingkunga kerja yang professional seperti di kantor akuntan publik				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
	Lingkungan Kerja				
1	Saya merasa beban dikantor akuntan publik cukup tinggi				
2	Budaya kerja dikantor akuntan public mendorong pengembangan diri				
3	Saya merasa lingkungan kerja dikantor akuntan public terlalu menuntut				
4	Saya percaya kantor akuntan publik dapat memeberikan pengalaman yang berharga				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
	Minat Menjadi Akuntan Publik				
1	Saya nerminat untuk bekerja sebagai akuntan publik				
2	Saya ingin mengikuti Pendidikan profesi akuntansi (PPAK) untuk menjadi akuntan publik				
3	Saya menjadikan akuntan public sebagai salah satu pilihan karir saya				
4	Saya bersedia mengikuti proses rekrutmen dikantor akuntan publik				
5	Saya berencana mengembangkan karir jangka Panjang sebagai akuntan publik				

*Lampiran 2. Tabulasi Data jawaban responden***Tabel 18. Tabulasi data**

No.	Penghargaan Finansial (X1)					Pertimbangan Pasar Kerja (X2)						Lingkungan Kerja (X3)				Minat Menjadi Akuntan Publik (Y)				
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5
1	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4
2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3
3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3
4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
5	4	2	3	2	3	4	3	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3
6	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3
7	3	4	4	4	3	4	3	2	4	3	4	3	3	4	3	2	1	2	2	1
8	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	2	3	4	3	2	3	3	3
9	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3
10	1	4	1	2	2	1	1	1	1	1	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1
11	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
12	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3
15	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3
16	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	1	4	4	4	4	4	4
17	4	3	3	3	3	3	4	3	4	2	2	4	3	2	3	2	2	2	2	2
18	4	4	3	4	3	3	4	3	2	2	3	4	3	3	4	2	3	2	3	2
19	3	3	2	2	4	2	2	3	3	3	2	3	4	3	4	3	2	2	2	2
20	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

21	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3
22	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3
23	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3
24	2	2	3	4	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4
25	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2
26	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	4	3	4
27	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2
28	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3
29	4	4	4	4	4	2	3	3	3	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2
30	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3
31	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
32	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3
33	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	1	2	1	2
34	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	3	2	2	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
38	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3
39	3	3	3	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	4
40	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3
42	4	4	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
44	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2

47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
48	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
49	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
50	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	4	3	3	3	3	3
51	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	4	2	3	3	3	4
52	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3
53	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	2
54	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3
55	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
56	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	2	2	3	3	2
57	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
58	4	3	3	3	3	2	3	2	3	1	2	4	2	1	4	3	2	3	3	3
59	4	3	3	2	2	3	3	4	4	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2
60	4	4	4	4	4	1	4	3	4	1	2	4	3	4	4	1	1	1	3	1
61	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4
62	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
64	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	3	2	2	2	2
65	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	4	3	3	3	3	3
66	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	2	3	2	4	3	3	4	4	4
67	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4
68	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
69	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2
70	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
72	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3

73	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3
74	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	1	2	2
75	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	2	4	3	4	4	3	4	4	3
76	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
77	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
78	3	3	2	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4
79	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
80	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
82	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4
83	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
84	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3
85	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	2	4	3	3	3	3	3
86	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	4	2	4	3	3	3	3	3
87	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	2	4	3	3	4	3	3
88	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3
89	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	2	4	2	4	1	2	3	2	4
90	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	2	2	2	2	3
91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
92	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2
93	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
95	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	2	2	2	2
96	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
97	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	4	2	2	2	2	2
98	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2

99	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	2	4	3	3	3	3	3
100	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
101	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
102	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4
103	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2
104	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
105	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2
106	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
107	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	3	3	3	3	3	3
108	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	4	2	4	3	3	2	3	3	3
109	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2
110	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
111	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	2	4	2	4	2	3	3	2	3	3
112	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	2	4	3	3	3	3	3	3
113	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2
114	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	2	4	4	3	4	3	4	4
115	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3
116	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2
117	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
118	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3
119	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2
120	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3
121	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3
122	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2

*Lampiran 3. Hasil uji SPSS***Uji Validitas**

Penghargaan finansial (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTALX1
X1.1	Pearson Correlation	1	.473**	.691**	.559**	.541**	.786**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	122	122	122	122	122	122
X1.2	Pearson Correlation	.473**	1	.615**	.631**	.574**	.787**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	122	122	122	122	122	122
X1.3	Pearson Correlation	.691**	.615**	1	.746**	.620**	.885**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	122	122	122	122	122	122
X1.4	Pearson Correlation	.559**	.631**	.746**	1	.700**	.874**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	122	122	122	122	122	122
X1.5	Pearson Correlation	.541**	.574**	.620**	.700**	1	.826**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	122	122	122	122	122	122
TOTALX1	Pearson Correlation	.786**	.787**	.885**	.874**	.826**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	122	122	122	122	122	122

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Pertimbangan pasar kerja (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTALX 2
X2.1	Pearson Correlation	1	.595*	.603*	.469*	.537*	.567*	.801**
	Sig. (2- tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	122	122	122	122	122	122	122
X2.2	Pearson Correlation	.595*	1	.722*	.625*	.398*	.438*	.790**
	Sig. (2- tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	122	122	122	122	122	122	122
X2.3	Pearson Correlation	.603*	.722*	1	.662*	.510*	.574*	.854**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	122	122	122	122	122	122	122
X2.4	Pearson Correlation	.469*	.625*	.662*	1	.367*	.456*	.749**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	122	122	122	122	122	122	122
X2.5	Pearson Correlation	.537*	.398*	.510*	.367*	1	.725*	.755**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	122	122	122	122	122	122	122

X2.6	Pearson Correlation	.567*	.438*	.574*	.456*	.725*	1	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	122	122	122	122	122	122	122
TOTALX2	Pearson Correlation	.801*	.790*	.854*	.749*	.755*	.793*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	122	122	122	122	122	122	122

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lingkungan kerja (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	TOTALX3
X3.1	Pearson Correlation	1	.203*	.630**	.013	.734**
	Sig. (2-tailed)		.025	.000	.889	.000
	N	122	122	122	122	122
X3.2	Pearson Correlation	.203*	1	.347**	.469**	.690**
	Sig. (2-tailed)	.025		.000	.000	.000
	N	122	122	122	122	122
X3.3	Pearson Correlation	.630**	.347**	1	.093	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.307	.000
	N	122	122	122	122	122
X3.4	Pearson Correlation	.013	.469**	.093	1	.501**
	Sig. (2-tailed)	.889	.000	.307		.000
	N	122	122	122	122	122
TOTALX3	Pearson Correlation	.734**	.690**	.801**	.501**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	122	122	122	122	122

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Minat menjadi akuntan publik (Y)

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	TOTALY
Y1.1	Pearson Correlation	1	.832**	.870**	.832**	.801**	.925**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	122	122	122	122	122	122
Y1.2	Pearson Correlation	.832**	1	.880**	.860**	.805**	.933**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	122	122	122	122	122	122
Y1.3	Pearson Correlation	.870**	.880**	1	.911**	.844**	.961**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	122	122	122	122	122	122
Y1.4	Pearson Correlation	.832**	.860**	.911**	1	.843**	.948**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	122	122	122	122	122	122
Y1.5	Pearson Correlation	.801**	.805**	.844**	.843**	1	.918**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	122	122	122	122	122	122
TOTALY	Pearson Correlation	.925**	.933**	.961**	.948**	.918**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	122	122	122	122	122	122

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas

Penghargaan Finansial (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.889	5

Pertimbangan Pasar Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	6

Lingkungan Kerja (X3)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.628	4

Minat Menjadi Akuntan Publik (Y)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.965	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	59.5164	56.401	.542	.899
X1.2	59.5410	57.474	.446	.901
X1.3	59.6639	55.646	.613	.897
X1.4	59.6803	56.798	.502	.900
X1.5	59.5738	56.098	.578	.898
X2.1	59.8525	55.515	.590	.898
X2.2	59.7705	55.633	.670	.896
X2.3	59.7869	54.979	.720	.895
X2.4	59.7295	55.852	.609	.897
X2.5	59.9098	56.281	.503	.900
X2.6	59.7623	56.183	.600	.898
X3.1	60.1066	58.162	.234	.909
X3.2	59.7705	55.980	.555	.899
X3.3	60.3197	56.203	.411	.903
X3.4	59.5000	56.831	.495	.900
Y1.1	60.2295	55.550	.567	.898
Y1.2	60.2705	55.852	.554	.899

Y1.3	60.2049	54.991	.624	.897
Y1.4	60.1885	55.344	.608	.897
Y1.5	60.2459	55.989	.496	.900

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		122
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.33020338
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.045
	Negative	-.102
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.006 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Penghargaan Finansial	.696	1.436
	Pertimbangan pasar kerja	.674	1.484
	Lingkungan Kerja	.726	1.378

a. Dependent Variable: Minat menjadi akuntan publik

Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.574	1.234		2.085	.039

Pertimbangan pasar kerja	-.042	.063	-.075	-.674	.502
Penghargaan Finansial	.025	.071	.039	.352	.725
Lingkungan Kerja	-.005	.088	-.006	-.057	.955

a. Dependent Variable: ABS_RES

Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.302	1.520		6.777	.000
Penghargaan Finansial	-.474	.090	-.426	-5.290	.000
Pertimbangan pasar kerja	.849	.077	.774	10.976	.000
Lingkungan Kerja	.359	.103	.273	3.484	.001

a. Dependent Variable: Minat menjadi akuntan publik

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.735 ^a	.541	.529	2.09577

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Pertimbangan pasar kerja , Penghargaan Finansial

Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.545	.986		8.666	.000
	X1	-.155	.062	-.138	-2.508	.000
	X2	.742	.050	.668	14.883	.000
	X3	.485	.035	.701	13.858	.001

a. Dependent Variable: Y

Uji F (Simultan)**ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	609.819	3	203.273	46.280	.000 ^b
Residual	518.287	118	4.392		
Total	1128.107	121			

a. Dependent Variable: Minat menjadi akuntan publik


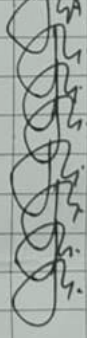









b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Pertimbangan pasar kerja , Penghargaan Finansial

Lampiran 5. Kartu Bimbingan Skripsi


KARTU KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Aneng Rosita
 NIM : 21020004
 Tahun Angkatan : 2021
 Jurusan/Prodi : Akuntansi
 Semester : VIII
 Judul Skripsi : Pengaruh peng hargaan finansial, pert imbangan pasar kerja dan lingkungan kerja terhadap minat mahasiswa akuntansi menjadi akuntan publik

Dosen Pembimbing : 1. Dina Alafi Hidayatin - SE., MA
 2. Hermawan

REKOMENDASI						
No.	Tanggal	Pembimbing 1	Paraf	Tanggal	Pembimbing 2	Paraf
1.	11/3	Acc judul		14/3	Bab I	
2.	21/3	Bab 1.2.3		14/3	Bab I	
3.	23/3	Bab I revisi		15/3	Bab II	
4.		Bab II revisi		15/3	Bab II	
5.		Bab III revisi		17/3	Bab III	
6.		Bab IV		19/3	Revisi Bab III	
7.	28/3	Revisi Bab IV			Bab IV	
8.	7/8	Revisi Bab IV			Bab V	
9.	10/8	Revisi Bab IV			Acc sidang	
10.	12/8	Acc sidang				
11.						
12.						
13.						
14.						
15.						
16.						
17.						
18.						

Bojonegoro, 12 Agustus 2025
 STIE Cendekia Bojonegoro
 Ka. Prodi Akuntansi


 Dina Alafi Hidayatin, SE., MA
 NUPTK. 3137766667230333

Lampiran 6. Surat Balasan dari Tempat Penelitian