

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Teori Dasar**

Untuk memperkuat hasil analisis penelitian ini, peneliti akan membahas teori-teori penting dalam bab ini dengan memaparkan variabel bebas, variabel terikat, serta indikator dan sub indikatornya.

##### **2.1.1 Teori Pengharapan**

Aspirasi individu untuk kehidupan profesional mereka dan kebutuhan dasar mereka memiliki peran dalam menentukan jalur karir yang mereka kejar. Teori harapan dan hierarki kebutuhan Maslow memberikan landasan teoretis untuk penyelidikan ini. Kata bahasa Indonesia untuk "motivasi" secara harfiah diterjemahkan menjadi "usaha yang dapat menginspirasi," dan digunakan untuk menggambarkan dorongan internal yang mendorong seseorang untuk mengambil tindakan menuju suatu tujuan sehingga mereka dapat mencapainya dan merasakan kepuasan dari upaya mereka.

Menurut Robbins dalam (Ria: 2019), pandangan seseorang terhadap profesi yang dipilihnya terdiri dari tiga bagian: 1) *Cognitive component*, yang terdiri dari pengetahuannya dan bagaimana pengetahuan tersebut menginformasikan pandangannya, 2) *emotional component*, yang terdiri dari tanggapan emosional mereka terhadap profesi yang dipilih, dan 3) *behavior component*, yang terdiri dari perilaku aktual mereka dalam profesi yang dipilih, jadi, seseorang akan terilhami

untuk mengerahkan usaha yang besar jika dia yakin bahwa melakukan hal itu akan meningkatkan kinerjanya dan memengaruhi pandangannya terhadap karier yang memuaskan.

### **2.1.2 Profesi Akuntan Publik**

Pekerjaan dalam Akuntansi Sebagai aturan, Akuntan publik bersertifikat (CPA) adalah ahli di bidang akuntansi dan studi ekstensif. Profesional akuntansi yang bekerja untuk kantor akuntan publik dikenal sebagai akuntan publik atau auditor. Lingkup layanan kantor akuntan publik sering mencakup peninjauan akun keuangan dan memberikan layanan konsultasi kepada bisnis dan individu di industri keuangan. Seorang akuntan di kantor akuntan publik, yang kliennya adalah bisnis yang mencari jasa kantor tersebut, terus-menerus berinteraksi dengan klien mereka sebagai bagian dari sifat pekerjaan mereka. Berdasarkan persyaratan hukum, Menteri Keuangan harus memberikan izin untuk beroperasi kepada setiap perusahaan akuntan publik..

Berdasarkan penelitian (Husna et al., 2022) memberi pernyataan bahwa syarat menjadi akuntan publik diatur dalam Undang – undang Nomor 5 tahun 2011 adalah sebagai berikut :

1. Memiliki Sertifikat Penyelesaian Program USAP dari Institusi yang Diterima oleh International Association of Polio Immunology (IAPI) atau Sertifikat Resmi dari IAPI entitas resmi.
2. Jika sudah lebih dari 2 tahun sejak Anda lulus dari USAP, Anda harus menunjukkan bukti bahwa Anda telah berpartisipasi dalam program

Pendidikan Profesi Berkelanjutan (PPL) dan memperoleh setidaknya 60 SKP atau jumlah yang setara dengan Satuan Kredit PPL.

3. Memiliki keahlian praktis di bidang audit umum laporan keuangan/keuangan dengan pengalaman minimal 1000 jam dalam 5 tahun terakhir dan minimal 500 jam memimpin/mengawasi serikat audit umum yang dibentuk oleh Pimpinan Rekanan KAP.
4. Pemegang KTP yang bertempat tinggal tetap di Indonesia.
5. Memiliki NPWP/Nomor Pokok Wajib Pajak.
6. Tidak pernah mendapat sanksi pencabutan izin sebagai akuntan publik.
7. Tidak pernah dihukum karena kejahatan yang membawa hukuman lima tahun atau lebih di penjara.
8. Menjadi anggota Asosiasi Profesi Akuntan Publik yang diamanatkan oleh Menteri.
9. Tidak dalam tahanan.
10. Buat Surat Permohonan Lisensi Akuntan Publik dan surat pengantar, termasuk pernyataan bahwa Anda tidak akan bekerja dua pekerjaan sekaligus.

### **2.1.3 Penghargaan Finansial/Gaji**

Insentif moneter, seperti gaji, bonus, dan tunjangan pensiun, digunakan untuk memberi insentif kepada karyawan agar bekerja keras dan berkontribusi pada kesuksesan perusahaan (Mahartiwi Kusuma Wardhani, Sudarwati, 2021).

Dalam hubungan kerja, seseorang berhak atas kompensasi uang untuk penyediaan jasa, tenaga, usaha, dan tunjangan. Pada kenyataannya, akuntan publik

biasanya melakukan audit untuk beberapa bisnis sekaligus, bukan hanya satu. Pendapatan akuntan publik cenderung tumbuh pesat seiring dengan ukuran klien mereka. Potensi penghasilan signifikan bagi mereka yang memilih untuk bekerja di kantor akuntan publik (Iswahyuni, 2018). Akibatnya, keuntungan finansial merupakan faktor pendorong untuk menjadi akuntan public (Prawesti Ningrum et al., 2021). Penghargaan finansial adalah kompensasi atas pencapaian kontraprestasi dari pekerjaan yang telah selesai. Sebagian besar bisnis percaya bahwa menawarkan insentif dan tunjangan keuangan kepada karyawan adalah kunci untuk membuat staf mereka senang.

(Prawesti Ningrum et al., 2021) Ada tiga cara untuk menilai gaji atau situasi keuangan seseorang:

1. Kompensasi tahun pertama cukup tinggi.
2. Program pensiun dan bonus.
3. Kenaikan gaji lebih cepat.

#### **2.1.4 Pelatihan Profesional**

Pelatihan dan pendidikan pada tingkat profesional merupakan prasyarat untuk memasuki dunia kerja. Pelatihan yang ditujukan untuk meningkatkan kompetensi dan pengetahuan profesi juga disebut pelatihan professional. Menurut (Prawesti Ningrum et al., 2021) Meningkatkan keahlian seseorang adalah fokus utama dari program pengembangan profesional. Ada empat klaim tentang pelatihan profesional yang digunakan dalam proses perekrutan. Klaim ini mencakup pelatihan profesional, pelatihan sebelum memulai pekerjaan baru, pelatihan dalam

rangka pekerjaan regular.

(Viriany & Wirianata, 2022) Istilah "pelatihan profesional" digunakan untuk menggambarkan berbagai program in-house yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi dan sikap karyawan dalam pekerjaan. Siswa merenungkan karir di akuntan publik sering memberikan pemikiran serius untuk mengejar pelatihan profesional untuk meningkatkan rasa nilai mereka sendiri. Banyak orang termotivasi tidak hanya oleh prospek perolehan materi, tetapi juga oleh peluang untuk tumbuh dan berkembang. The Worldwide Auditing and Assurance Requirements Board (IAASB) membentuk kerangka standar pendidikan internasional untuk profesi akuntansi yang mencakup IPD (Initial Professional Development) dan CPD (Continuing Professional Development) (Dewan Standar Pendidikan Akuntansi Internasional, 2015). Untuk berfungsi secara profesional, seseorang harus memperoleh IPD melalui sarana pengajaran formal dan informal dalam keahlian teknis, profesional, dan etis yang relevan. CPD juga merupakan tahap pembelajaran dan pengembangan diri. CPD juga didapat dari pelatihan – pelatihan profesional.

Indikator yang dapat diukur dalam pelatihan profesional yang bisa diuji (Husna et al., 2022) adalah :

1. Orientasi dan pelatihan diperlukan sebelum memulai pekerjaan.
2. memperoleh pendidikan formal di bidang yang dipilihnya.
3. Latihan kerja rutin.
4. Riwayat pekerjaan

### 2.1.5 Lingkungan Kerja

Mempertimbangkan apakah pemberi kerja potensial menyediakan lingkungan kerja yang aman dan ramah merupakan faktor penting untuk dipertimbangkan saat memutuskan jalur karier. Sifat pekerjaan dan lingkungan sekitarnya berjalan seiring. (Kristina & Prima, 2021) Kondisi tempat kerja mengacu pada kondisi di mana pekerja melakukan tugasnya, termasuk ada tidaknya tantangan, tekanan, dan persaingan antar rekan kerja. Mahasiswa akuntansi akan berpikir serius untuk menjadi akuntan publik karena profesi tersebut memiliki daya pikat yang kuat dan menawarkan berbagai peluang untuk berkembang dan maju.

(Viriany & Wirianata, 2022) Segala sesuatu di dalam dan di sekitar pekerja yang berpotensi mempengaruhi kinerjanya di tempat kerja. Kondisi kerja di akuntan publik akan dievaluasi sebagai faktor penting dalam memilih jalur karir. Penampilannya di tempat kerja mungkin dipengaruhi oleh latar.

(Kristina & Prima, 2021) Indikator yang dapat diambil dalam lingkungan kerja yaitu :

1. Banyaknya tantangan dalam pekerjaan.
2. Suasana kerja
3. Rutin lembur
4. Tingkat kompetensi yang tinggi

Tingkat minat seseorang pada sesuatu merupakan cerminan dari kepentingannya bagi mereka pada berbagai tingkatan di seluruh spektrum dimensi emosi mereka. Dimensi afektif adalah apa yang menunjukkan dengan tepat bagaimana emosi, watak, dan akan membentuk kognisi dan perilaku seseorang. Ada

tiga aspek kunci dari dimensi afektif ini: (1) rentang emosi yang dialami seseorang dalam menanggapi objek yang berbeda; (2) fakta bahwa spektrum emosi meluas dari positif ke negatif dan sebaliknya; dan (3) gradasi intensitas emosi dari kuat ke sedang ke lemah.

Karir adalah “perkembangan dan kemajuan di kehidupan pekerjaan, jabatan, dan sebagainya. Atau karier adalah pekerjaan yang memberikan harapan untuk maju”. Memilih karir adalah memutuskan jalan yang harus diambil dengan bekerja menuju tujuan dan mengejar berbagai peran yang menawarkan peluang untuk maju.

Keputusan karir individu terkait dengan subbidang ilmu motivasi yang dikenal sebagai teori harapan. Seseorang termotivasi untuk melakukan tindakan karena dia berharap tindakan itu akan menghasilkan hasil yang dia inginkan. Artinya, jika seseorang sangat menginginkan sesuatu dan memiliki kesempatan untuk memilikinya, mereka akan melakukan segala upaya untuk mewujudkannya. Memotivasi individu atau sekelompok individu adalah membuat upaya untuk menarik keinginan mereka untuk bertindak dengan cara yang akan mengarah pada pencapaian hasil yang diinginkan atau perasaan puas yang terkait dengan hasil tersebut. Menurut teori harapan, orang akan bekerja lebih keras jika mereka berpikir upaya mereka akan dihargai dengan baik. Tinjauan kinerja yang efektif dapat membuka jalan menuju gaji yang lebih tinggi, promosi, atau manfaat lain dari perusahaan. Akibatnya, kompensasi ini akan memfasilitasi pencapaian tujuan tertentu.

Fondasi teori harapan adalah penghargaan atas pentingnya tujuan pribadi selain korelasi antara pengerahan tenaga dan kesuksesan, serta antara prestasi dan

pengakuan. Itu sebabnya jurusan akuntansi mempertimbangkan kemampuan karir yang sesuai dengan kebutuhan, daya tariknya, dan harapan mereka sebelum membuat keputusan akhir. Pertimbangkan apakah jalur karir menawarkan penghargaan organisasi yang memadai, seperti kenaikan gaji, promosi, dan insentif moneter lainnya. Artinya, siswa yang memiliki harapan tinggi terhadap karir yang mereka kejar bisa mendapatkan apa yang mereka inginkan dalam hal kompensasi, pendidikan, dan kepuasan dalam pekerjaan mereka.

#### **2.1.6 Konsep Karir**

Konsep "karier" adalah kata benda yang tidak dihargai, bisa ada karir yang "luar biasa" dan "buruk". Ada rute cepat dan santai menuju sukses di tempat kerja. Tentu saja, semua orang berharap untuk maju pesat di bidang pilihan mereka. Karir dapat diposisikan baik secara formal, di dalam struktur organisasi, maupun secara informal, dalam kerangka sosial yang lebih luas.

(Husna et al., 2022) UURI No. 5 Tahun 2011 mengatur auditor publik dan pekerjaannya. UU RI No.5 Tahun 2011 Pasal 3 dan Penjelasannya berikut ringkasan metode kerja akuntan publik:

##### **1. Audit Junior**

Tanggung jawab utamanya meliputi Sebagai pekerjaan pertama, melakukan prosedur audit dan menyiapkan dokumentasi kerja untuk mendokumentasikan tindakan audit adalah hal biasa bagi mereka yang memiliki gelar akuntansi.

## 2. Audit Senior

bertanggung jawab untuk melakukan audit, mengatur dan mengawasi kegiatan lapangan, dan memastikan bahwa biaya audit dan waktu audit digunakan secara efektif dan sesuai dengan rencana audit, selain mengawasi dan meninjau pekerjaan auditor junior. Waktu rata-rata untuk mencapai level ini adalah antara dua dan empat tahun.

## 3. Manajer audit

Manajer audit bertindak sebagai supervisor auditor senior, membantu mereka dalam interaksi dengan klien dan membantu penjadwalan dan perencanaan audit (melalui evaluasi kertas kerja, laporan audit, dan surat manajemen). Setelah menyelesaikan level auditor senior, diperlukan rata-rata 6-8 tahun masa kerja untuk naik ke level auditor utama.

## 4. Partner

Rekan bertanggung jawab atas audit secara keseluruhan dan memiliki peran utama dalam penilaian audit yang dibuat. Karena mitra memiliki saham dalam bisnis, dia terutama bertanggung jawab untuk mengelola proses audit untuk klien. Selanjutnya, mitra mewakili tingkat pencapaian tertinggi di industri akuntan publik. Setelah mencapai posisi manajer audit, Anda harus bekerja setidaknya selama sepuluh tahun sebelum dapat menjadi mitra di perusahaan akuntansi.

### 2.1.7 Tahap-Tahap Karir

Menurut Kunartiah dalam penelitian (Kristina & Prima, 2021) Di berbagai titik dalam kehidupan kerja mereka, orang maju melalui tingkatan karir berikut:

#### 1. Tahap pilihan karir (*Career Choice*)

Rasa tujuan individu dalam hidup dan rasa diri mereka muncul antara usia 15 dan 20 tahun, ketika mereka memutuskan jurusan di perguruan tinggi dan jalan menuju jenis masa depan atau cara hidup tertentu.

#### 2. Tahap karir awal (*Early Career*)

Ketika seseorang berusia antara 22 dan 38 tahun, mereka berada di paruh kedua kehidupan profesionalnya, ketika mereka merenungkan pengalaman masa lalu mereka dan berusaha untuk meramalkan masa depan bagi mereka secara profesional.

#### 3. Tahap karir pertengahan (*Middle Career*)

Antara usia 38 dan 55 tahun, karier seseorang seringkali mencapai fase yang stabil dan berbuah, di mana mereka mengambil tanggung jawab yang meningkat dan mulai membuat rencana untuk keluarga masa depan.

#### 4. Tahap karir akhir dan pensiun

ni adalah fase akhir dari karir Anda, dan berakhir dengan pensiun. Antara usia 55 dan 67 tahun, orang memasuki fase kehidupan di mana mereka secara bertahap melambat dan siap untuk pensiun.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Peneliti dalam penelitian ini menggunakan sejumlah penelitian sebelumnya yang relevan untuk bahan referensi mereka. “Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Sebagai Akuntan Publik Pada Perguruan Tinggi di Kota Batam” berpendapat bahwa penghargaan keuangan/gaji, antusiasme mahasiswa akuntansi untuk bekerja di praktik publik dipengaruhi oleh kualitas pelatihan yang mereka terima dan budaya industri.

(Iswahyuni, 2018) Menurut temuannya, aspek yang paling berpengaruh adalah cita-cita sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar tenaga kerja, dan karakter pribadi seseorang. Dalam hal ini, keputusan mahasiswa untuk mengambil jurusan akuntan publik hanya sedikit terkait dengan kemungkinan keuntungan finansial dan keamanan karir.

(Febriyanti, 2019) didalam penelitiannya tersebut memperoleh hasil variabel penghargaan finansial, Siswa yang tertarik dengan akuntan publik dapat terinspirasi untuk memasuki lapangan dipecah menjadi empat kategori: faktor pasar tenaga kerja, faktor pribadi, faktor keluarga, dan reputasi profesional.

(Hapsoro & Tresnadya, 2018) didalam penelitiannya menegaskan bahwa kesulitan pasar tenaga kerja memiliki efek menguntungkan pada bakat akademik, jenis kelamin, keuntungan finansial, dan motivasi mahasiswa dalam memilih profesi sebagai akuntan publik, tetapi secara negatif oleh pengaruh prasyarat.

(Oktaviani et al., 2020) didalam penelitiannya menemukan bahwa nilai intrinsik tenaga kerja dan atribut kepribadian memilih karir di akuntan publik

dipengaruhi oleh sejumlah faktor, termasuk potensi gaji, kepuasan kerja, peluang untuk maju, dan keamanan kerja.

(Murdiawati, 2020) Studi ini mengungkapkan bahwa risiko profesional memiliki pengaruh yang kecil terhadap motivasi mahasiswa untuk menjadi akuntan publik, namun perolehan finansial, perhatian pasar tenaga kerja, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, dan lingkungan kerja semuanya memiliki pengaruh yang menguntungkan.

(Husna et al., 2022) bahwa insentif keuangan, kesempatan pendidikan, lingkungan kerja yang menyenangkan, kekhawatiran keamanan kerja, dan cita-cita sosial semua berperan dalam memotivasi orang untuk menekuni profesi sebagai akuntan publik.

(Kristina & Prima, 2021) penelitian tersebut menyatakan ntuk menjadi akuntan publik ternyata dipengaruhi secara positif oleh faktor-faktor termasuk gaji, status profesional, dan suasana tempat kerja.

NO	Nama/Tahun	Judul	Hasil
1	(Iswahyuni, 2018)	Analisis Faktor -Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik Oleh Mahasiswa Program Studi Akuntansi Stie Aka Semarang	Dalam penelitian tersebut Insentif keuangan, pendidikan, nilai-nilai sosial, kondisi tempat kerja, faktor pasar tenaga kerja, dan karakter adalah faktor terpenting yang

			<p>diidentifikasi dalam studinya. Hanya prospek keuntungan finansial dan keamanan kerja yang tidak berhubungan signifikan dengan keputusan mahasiswa untuk mengambil jurusan akuntansi publik.</p>
2	(Febriyanti, 2019)	Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik	<p>Hasil Penelitian menunjukkan bahwa faktor penghargaan finansial, Motivasi mahasiswa akuntansi untuk mengejar karir sebagai akuntan publik dapat dipecah menjadi empat kategori: faktor pasar tenaga kerja, faktor pribadi, faktor keluarga, dan reputasi profesional.</p>
3	(Hapsoro & Tresnadya, 2018)	Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir Sebagai Akuntan Publik Terhadap Mahasiswa Akuntansi STIE YKPN Yogyakarta	<p>Hasil penelitiannya menyatakan bahwa kemampuan akademik, gender, penghargaan finansial, dan motivasi mahasiswa dalam mengejar karir sebagai akuntan publik dipengaruhi secara positif oleh dan kekhawatiran pasar tenaga</p>

			kerja, tetapi secara negatif oleh pengaruh prasyarat.
4	(Oktaviani et al., 2020)	Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir Menjadi Akuntan Publik (Studi Pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pancasila)	Hasil penelitiannya menemukan bahwa nilai intrinsik pekerjaan dan sifat kepribadian memiliki efek negatif dalam memilih pekerjaan sebagai akuntan publik, tetapi keuntungan finansial, lingkungan kerja, pelatihan profesional, dan kekhawatiran pasar tenaga kerja memiliki efek yang menguntungkan.
5	(Murdiawati, 2020)	Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Di Surabaya Untuk Memilih Karir Menjadi Akuntan Publik	Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa imbalan keuangan, kekhawatiran pasar tenaga kerja, pelatihan profesional, pengakuan profesional, cita-cita sosial, dan lingkungan kerja ditemukan memiliki pengaruh yang baik terhadap motivasi mahasiswa menjadi akuntan publik, sedangkan risiko profesional ditemukan tidak berpengaruh.

6	(Husna et al., 2022)	Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Di Kota Batam Dalam Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik	Bahwa insentif keuangan, kesempatan pendidikan, lingkungan kerja yang menyenangkan, kekhawatiran keamanan kerja, dan cita-cita sosial semua berperan dalam memotivasi orang untuk mengejar karir sebagai akuntan publik.
7	(Kristina & Prima, 2021)	Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik Pada Mahasiswa Akuntansi Di Kota Batam	Hasil penelitian tersebut menyatakan ntuk menjadi akuntan publik ternyata dipengaruhi secara positif oleh faktor-faktor termasuk gaji, status profesional, dan suasana tempat kerja.

## 2.3 Kerangka Konseptual

### 2.3.1 Penghargaan finansial berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik.

Potensi penghasilan tinggi bagi mereka yang bekerja sebagai akuntan publik. Jurusan akuntansi dapat memutuskan untuk masuk ke lapangan karena potensi gaji tinggi yang ditawarkannya. Selain itu, akuntan publik adalah bidang terhormat dengan prospek karir yang sangat baik. Sebagian besar perusahaan besar berpikiran bahwa uang tunai atau keuntungan finansial yang diterima karena pelanggaran

pekerjaan adalah daya tarik untuk memuaskan karyawan mereka.

Hasil pengujian (Oktaviani et al., 2020) menunjukkan bahwa insentif berupa Keputusan jurusan akuntansi untuk memasuki sektor akuntan publik sangat dipengaruhi oleh pertimbangan finansial.

### **2.3.2 Pelatihan profesional berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik.**

Dibutuhkan banyak pengalaman kerja bagi seseorang bahkan untuk mendapatkan pekerjaan di dunia kerja, apalagi di sektor akuntan publik. Jadi, penting bagi calon akuntan untuk mendapatkan pelatihan yang mereka butuhkan dari para ahli. Sudah diterima secara luas bahwa akuntan yang bekerja di sektor publik membutuhkan banyak pendidikan dan pelatihan tambahan untuk memajukan karir mereka dan memperluas pilihan pekerjaan mereka.

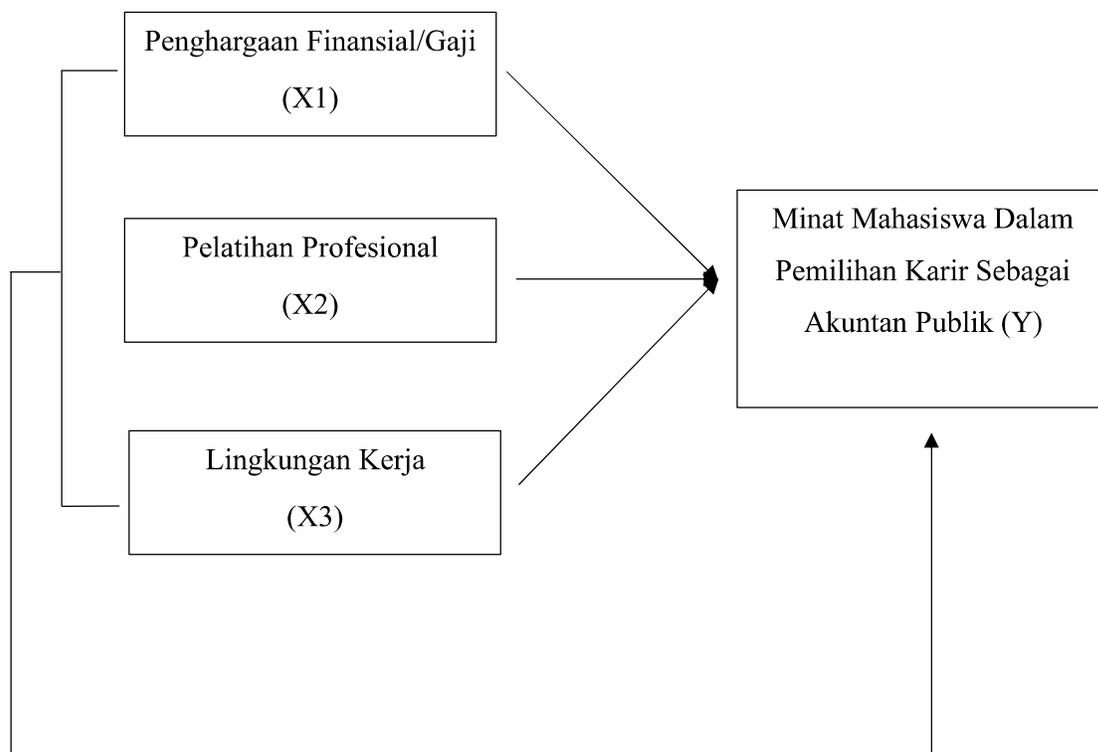
Hasil pengujian (Husna et al., 2022) menunjukkan bahwa kemampuan sekolah akuntan publik untuk menginspirasi siswa mereka untuk mengejar karir di lapangan berbanding lurus dengan kaliber pelatihan profesional yang mereka berikan.

### **2.3.3 Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik.**

Dalam konteks akuntan publik, istilah “lingkungan kerja” mengacu pada suasana keseluruhan atau pengaturan suatu organisasi. Banyak tugas di perusahaan akuntan publik yang berulang, dan karyawan sering diminta untuk bekerja ekstra. Lingkungan kerja, khususnya pekerjaan yang sifatnya repetitif menjadi

pertimbangan dalam memilih profesi mahasiswa, menurut kajian Wijayanti dalam Suyono (2014: 74).

Hasil pengujian (Kristina & Prima, 2021) menunjukkan bahwa Motivasi mahasiswa untuk mengejar profesi akuntan publik secara signifikan dipengaruhi oleh gaji yang mereka harapkan.



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah teori sementara yang harus diverifikasi dengan eksperimen. Tujuan dari hipotesis ini adalah untuk memandu penyelidikan empiris. Berikut adalah hipotesis yang dapat diturunkan dari kerangka konseptual yang telah dibahas sebelumnya:

- H1: Penghargaan Finansial/Gaji berpengaruh terhadap peran dalam menentukan apakah seorang siswa akan mengejar karir di akuntan publik atau tidak.
- H2: Pelatihan Profesional memotivasi akuntan masa depan untuk masuk ke praktik publik.
- H3: Lingkungan kerja mempengaruhi keputusan mahasiswa akuntansi untuk memilih karir di akuntan publik.
- H4: Penghargaan Finansial/gaji, pelatihan profesional, lingkungan kerja mempengaruhi kemungkinan mahasiswa jurusan akuntansi untuk menekuni profesi akuntan publik.