

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar Penelitian

Dalam sebuah penelitian membutuhkan teori-teori yang akan menjadi landasan teoritis dan menjadi pedoman dalam melaksanakan penelitian.

2.1.1. Teori Kebutuhan

Teori kebutuhan oleh Abraham Maslow menjelaskan kebutuhan manusia yang dijabarkan dalam piramida kebutuhan maslow. Piramida maslow dibentuk berdasarkan kebutuhan manusia mulai dari kebutuhan paling dasar sampai kebutuhan tingkat atas. Tingkatan piramida maslow menggunakan asumsi bahwa jika manusia telah memenuhi kebutuhan tingkat dasar maka mereka akan berusaha untuk mencapai tingkat-tingkat selanjutnya, dimana semakin tinggi pencapaian tingkat di piramida maslow maka semakin makmur hidup manusia itu. Sebaliknya, jika manusia kesulitan memenuhi kebutuhan hidup tingkat bawah demi keberlangsungan tingkatan sekarang maka mereka akan kembali lagi ke tingkat sebelumnya untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka. Menurut Maslow, setiap manusia akan berusaha memenuhi kebutuhan dasarnya karena didorong oleh motivasi demi memenuhi keberlangsungan hidup yaitu motivasi kekurangan dan pertumbuhan (Sari & Dwiarti, 2018).

2.1.1.1. Tingkatan Piramida

Teori piramida oleh Abraham Maslow mengemukakan 5 tingkatan kebutuhan hidup manusia, yakni:

1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan paling dasar dari diri manusia, yaitu mulai dari kebutuhan oksigen, kebutuhan akan sandang, pangan, dan papan (kebutuhan pakaian, makanan, minuman, dan tempat tinggal) yang membuat manusia bisa tetap bertahan hidup.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan rasa aman adalah tingkat kebutuhan dasar kedua manusia yakni kebutuhan keamanan, keteraturan, dan stabilitas dimana kebutuhan ini dirasakan secara physical maupun emotional.

3. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan kasih sayang, diterima oleh orang sekitar, persahabatan, dan sosialisasi dimana kebutuhan ini dibutuhkan karena adanya rasa kesepian, stress dan kecemasan yang terdapat di dalam diri seseorang.

4. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan social adalah kebutuhan kasih sayang, diterima oleh orang sekitar, persahabatan, dan sosialisasi dimana kebutuhan ini dibutuhkan karena adanya rasa kesepian, stress dan kecemasan yang terdapat di dalam diri seseorang.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan aktualisasi diri adalah puncak kematangan seseorang, mampu memilih untuk melakukan sesuatu dengan potensi yang ada. Pribadi yang mencapai tingkat ini menjadi pribadi yang bisa menggerakkan dirinya

dengan menjadi apapun yang diinginkan.



Gambar 2. 1: Tingkatan Piramida oleh Abraham Maslow

Teori piramida ini menjelaskan hal yang berkaitan dengan variabel yang mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi dalam kaitannya dengan memilih karir sebagai seorang akuntan. Setiap orang pasti akan berusaha memenuhi kebutuhan hidupnya mulai dari kebutuhan paling dasar dan menginginkan pencapaian ke tingkat-tingkat selanjutnya yang lebih tinggi. Penghargaan finansial berupa gaji yang diberikan kepada seorang akuntan akan mempengaruhi jumlah mahasiswa akuntansi yang memilih untuk berkarir menjadi seorang akuntan. Penghargaan finansial menjadi faktor utama dalam menarik seseorang mencari pekerjaan. Semakin besar *benefit* yang diterima oleh karyawan akan membuat karyawan semakin semangat untuk memberikan jasa terbaik untuk perusahaan. Penelitian sebelumnya oleh (Ningsih, 2021) menghasilkan penelitian yang menegaskan bahwa para mahasiswa akuntansi menjadikan penghargaan finansial sebagai alasan utama untuk menjadi

mahasiswa akuntansi dan berkarir di bidang akuntan. Penelitian tersebut didukung oleh peneliti lainnya yang menghasilkan hasil penelitian yang serupa, yaitu penelitian oleh (Febriyanti, 2019), (Chasanah et al., 2021), (Abbas et al., 2019) dan beberapa peneliti lainnya.

2.1.2. Teori Pengharapan

Teori pengharapan (*expectancy theory*) merupakan bagian dari teori motivasi yang dikembangkan oleh *Victor Vroom*. Teori ini menjelaskan harapan manusia untuk memperoleh hasil yang semaksimal mungkin dari kinerja mereka. Apabila seseorang mengerjakan sesuatu dan terdapat harapan akan imbalan yang besar, maka mereka akan semakin berminat dan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya jika seseorang mengerjakan sesuatu dan tidak ada imbalan atau mendapatkan imbalan yang tidak sepadan dengan yang dikerjakan, maka mereka akan tidak berminat untuk melanjutkan pekerjaan tersebut.

2.1.2.1. Komponen Teori Pengharapan

Terdapat aspek-aspek yang mempengaruhi teori motivasi, antara lain :

1. Aspek Ekspansi / Pengharapan

Aspek ekspansi menjelaskan sebesar apa persentase keberhasilan menurut oleh seseorang dalam usahanya memperoleh suatu penghasilan. Aspek ekspansi terbagi menjadi tiga yakni.

1) *Self Efficacy*

Self Efficacy adalah keyakinan dalam diri seseorang terhadap keberhasilan dalam melakukan suatu usaha dengan kompetensi dan pengetahuan yang

dimiliki.

2) *Goal Difficulty*

Goal Difficulty adalah tujuan yang ditetapkan oleh individu, dimana individu tersebut menetapkan tujuan yang sulit untuk dicapai. individu memiliki harapan yang tinggi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan namun tidak mudah untuk dicapai.

3) *Perceived Control*

Perceived Control adalah tingkat kontrol individu terhadap keberhasilan dalam usaha mencapai tujuan.

2. Aspek *Instrumentality*

Aspek *Instrument* menjelaskan sebesar apa pengaruh usaha yang diberikan terhadap pencapaian hasil yang diinginkan. faktor yang mempengaruhi aspek *instrumentality* terbagi menjadi tiga yakni.

1) Kepercayaan

mempercayakan kemampuan yang dimiliki oleh orang lain dan mempercayakan orang lain untuk memegang kendali suatu permasalahan.

2) Kontrol

mengontrol dan mengendalikan jalannya suatu kegiatan

3) Kebijakan

memiliki konsep yang tertata serta memiliki pemahaman terhadap korelasi kinerja dan hasil.

3. Aspek Valensi

Aspek valensi menjelaskan sebesar apa harapan seseorang akan imbalan atau penghasilan yang dihasilkan oleh pekerjaannya.

Teori pengharapan ini menjelaskan hal yang berkaitan dengan variabel yang mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi dalam kaitannya dengan memilih karir sebagai seorang akuntan. Setiap orang pasti akan berharap untuk mendapatkan imbalan yang besar atas sesuatu yang dikerjakan. Semakin besar imbalan yang mungkin bisa diterima oleh seseorang merupakan faktor utama yang mendorong orang tersebut menjadi tertarik untuk melaksanakan pekerjaan tersebut karena harapan yang besar akan keberhasilan untuk memperoleh imbalan.

2.2 Minat Mahasiswa Berkarir Menjadi Akuntan Publik

Minat menurut KBBI mempunyai arti kecenderungan hati yang tinggi terhadap sesuatu. Minat adalah suatu keadaan seseorang menaruh perhatian pada sesuatu yang disertai dengan keinginan untuk mengetahui, memiliki, mempelajari, dan membuktikan. Minat biasanya muncul dari diri sendiri serta dari pengaruh lingkungan. Sedangkan minat mahasiswa adalah ketertarikan mahasiswa terhadap suatu aktivitas yang ingin dilakukan mahasiswa selama masa kuliah maupun setelah lulus kuliah (Wicaksono & Aisyah, 2017).

Dalam pemilihan karirnya seorang mahasiswa akuntansi harus mengetahui minat mahasiswa tersebut. beberapa hal yang perlu diperhatikan terkait dengan minat adalah (Dippa et al., 2020) :

1. minat dianggap sebagai perantara faktor-faktor motivasional yang memiliki dampak terhadap suatu perilaku.
2. minat menunjukkan seberapa apa seseorang dalam melaksanakan suatu hal.
3. minat menunjukkan sebanyak apa upaya yang direncanakan seseorang untuk melakukan sesuatu.

Dalam dunia kerja terdapat banyak pilihan bagi mahasiswa untuk menentukan karirnya dimasa depan, baik berdasarkan minat maupun kemampuan dari mahasiswa tersebut. Mahasiswa yang telah menempuh sarjana dapat memilih untuk berkarir dalam bidang yang sesuai dengan kemampuannya. Dari banyaknya sarjana, khususnya mahasiswa sarjana ekonomi dibatasi dengan pemilihan karir yang sesuai dengan pendidikan yang ditempuh oleh mahasiswa. Salah satu profesi yang menjanjikan bagi mahasiswa lulusan akuntansi adalah profesi akuntan publik (Arnita & Ramadhan, 2019).

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No.5 Tahun 2011, akuntan publik adalah seseorang yang memiliki sertifikat akuntan yang melakukan praktik jasa akuntansi secara profesional sehingga hasilnya dapat digunakan sebagai salah satu pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Profesi akuntan publik merupakan profesi yang harus mendapatkan kepercayaan masyarakat sehingga seorang akuntan publik harus memberikan penilaian terhadap laporan keuangan secara jujur dan transparan serta penilaian yang bebas tidak memihak terhadap informasi dari manajemen perusahaan.

2.2.1. Jenjang Karir Akuntan Publik

Seorang akuntan publik tidak lahir begitu saja, seorang akuntan publik harus melalui jenjang profesi untuk mencari pengalaman dan menjadi lebih berpengalaman. Berikut adalah jenjang karir akuntan publik (Mulyadi, 2002).

1. Auditor *Junior*, memiliki tugas untuk mengaudit laporan keuangan perusahaan secara rinci, membuat kertas kerja, serta mendokumentasi pekerjaan audit yang telah dilaksanakan.
2. Auditor *Senior*, memiliki tugas sebagai pelaksana audit dan bertanggung jawab untuk mengusahakan biaya audit dan waktu audit sesuai rencana, mengarahkan auditor junior dalam pekerjaannya.
3. Manajer, memiliki tugas sebagai pengawas audit yang membantu auditor senior dalam merencanakan program audit dan waktu audit.
4. *Partner*, memiliki tugas sebagai penanggungjawab terhadap *klien*, dan memiliki tanggungjawab penuh terhadap keseluruhan *auditing*.

2.2.2. Indikator Minat Mahasiswa Berkarir Menjadi Akuntan Publik

Minat mahasiswa akuntansi menjadi akuntan publik merupakan variabel independen di penelitian ini memiliki indikator sebagai berikut (Arifianto & Sukanti, 2014):

1. Minat pribadi
2. Minat situasi
3. Minat dalam ciri psikologis

Minat mahasiswa akuntansi dalam proses memilih karirnya menjadi seorang akuntan publik biasanya dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti

Penghargaan Finansial, Lingkungan Keluarga, dan Pertimbangan Pasar Kerja.

2.3 Penghargaan Finansial

Minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karirnya menjadi seorang akuntan atau tidak sangat dipengaruhi oleh faktor penghargaan finansial. Menurut Ningsih dalam jurnalnya yang berjudul pengaruh lingkungan keluarga, penghargaan finansial, dan *gender* terhadap minat berkarir menjadi akuntan publik menghasilkan penghargaan finansial mempengaruhi minat mahasiswa tersebut dalam memilih karirnya sebagai seorang akuntan.

Penghargaan atau kompensasi terdiri dari 2 jenis, yaitu penghargaan finansial dan penghargaan non-finansial. Penghargaan finansial adalah penghargaan dalam bentuk nominal mata uang rupiah (Indonesia). Kompensasi finansial diberikan oleh perusahaan secara rutin kepada karyawannya. Penghargaan finansial terbagi menjadi 2 jenis, yaitu penghargaan finansial langsung dan penghargaan finansial tidak langsung. Penghargaan finansial langsung adalah penghargaan yang dikenal masyarakat luas sebagai gaji, bonus, atau tunjangan yang diperoleh seseorang dari instansi tempat kerja. Penghargaan finansial tidak langsung adalah penghargaan berupa tanggungan asuransi kesehatan dan BPJS yang ditanggung oleh perusahaan terhadap karyawannya.

Penghargaan finansial adalah penghargaan dalam bentuk mata uang atau sejenisnya yang diberikan kepada seseorang sebagai imbalan atas jasa, usaha, tenaga, dan manfaat yang dihasilkan. Penghargaan finansial dipandang sebagai alat ukur jasa, usaha, tenaga, dan manfaat yang diberikan oleh karyawan kepada

perusahaan(Ayu et al., 2021). Penghargaan finansial merupakan salah satu faktor utama yang dipertimbangkan ketika seseorang mencari pekerjaan. Semakin besar penghargaan finansial yang mungkin bisa didapatkan dari pekerjaan atau profesi tersebut, maka pekerjaan tersebut akan diminati oleh orang banyak. Sebaliknya jika semakin kecil batas penghargaan finansial yang bisa didapatkan dari suatu pekerjaan maka pekerjaan itu tidak akan diminati oleh banyak orang.

Penghargaan finansial dipertimbangkan oleh mahasiswa akuntansi yang ingin berkarir di akuntan publik terjadi karena mahasiswa akuntansi mengharapkan gaji yang tinggi sebagai *fresh graduate* dari universitas, kenaikan gaji yang konsisten (misalnya kenaikan gaji setiap tahun), serta jaminan masa depan yaitu dimana ketika seorang mahasiswa telah menjadi akuntan publik, maka akan dipandang telah menjadi seorang akuntan profesional (Abbas et al., 2019)

2.3.1. Indikator Penghargaan Finansial

Penghargaan finansial yang menjadi variabel dependen dalam penelitian ini memiliki indikator sebagai berikut (Andini & Dheasey Amboningtyas, 2020):

1. Penghargaan finansial berupa gaji awal
2. Potensi kenaikan gaji
3. Tersedianya dana pensiun

2.4 Lingkungan Keluarga

Minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karirnya menjadi seorang akuntan atau tidak sangat dipengaruhi oleh faktor lingkungan keluarga. Menurut Ningsih dalam jurnalnya yang berjudul pengaruh lingkungan keluarga, penghargaan finansial, dan *gender* terhadap minat berkarir menjadi akuntan publik menghasilkan lingkungan keluarga mempengaruhi minat mahasiswa tersebut dalam memilih karirnya sebagai seorang akuntan.

Dalam KBBI, lingkungan adalah semua yang mempengaruhi manusia atau hewan, sedangkan keluarga adalah orang tua beserta anak-anaknya. Bisa disimpulkan bahwa lingkungan keluarga adalah suatu lingkungan yang terdiri dari orang tua beserta anak-anaknya yang didalamnya terdapat hubungan saling mempengaruhi antara satu dengan yang lain. Lingkungan keluarga mendefinisikan bagaimana secara faktor psikologis seorang anak akan memiliki sifat, cara berinteraksi, cara menyatakan keinginan dan mengungkapkan perasaannya, cara untuk mencapai tujuan, memenuhi kebutuhan, kemauan, minat, emosi, kapasitas, dan intelektual dikarenakan lingkungan keluarga adalah lingkungan pertama dimana seorang anak belajar dengan suatu kondisi lingkungan (Febriyanti, 2019).

Minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karirnya sebagai seorang akuntan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor dari dalam diri mahasiswa tersebut, namun faktor dari luar diri mahasiswa juga ikut mempengaruhi minat mahasiswa tersebut, contohnya adalah lingkungan keluarga (Srirejeki et al., 2019). Mahasiswa akuntansi yang memiliki orang tua yang mendukung karirnya dan

pekerjaan tertentu yang dilakukan oleh anggota keluarga mahasiswa akan meningkatkan minat mahasiswa dalam mengejar karirnya menjadi seorang akuntan profesional. Sedangkan mahasiswa akuntansi yang memiliki keluarga broken home dan pekerjaan tertentu yang dilakukan oleh anggota keluarga mahasiswa yang tidak mendukung akan menurunkan minat mahasiswa akuntansi dalam minat mahasiswa dalam mengejar karirnya sebagai seorang akuntan profesional.

2.4.1. Indikator Lingkungan Keluarga

Lingkungan keluarga yang menjadi variabel dependen dalam penelitian ini memiliki indikator sebagai berikut(Darmawan et al., 2019):

1. Cara orang tua mendidik
2. Relasi antar anggota keluarga
3. Suasana rumah
4. Keadaan ekonomi keluarga
5. Pengertian orang tua

2.5 Pertimbangan Pasar Kerja

Minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karirnya menjadi seorang akuntan atau tidak sangat dipengaruhi oleh pertimbangan pasar kerja. Menurut (Suraida et al., 2020) dalam jurnalnya yang berjudul Pengaruh Penghargaan Finansial dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Penentuan Pemilihan Karir Akuntan menghasilkan pertimbangan pasar kerja mempengaruhi minat mahasiswa tersebut dalam memilih karirnya sebagai seorang akuntan.

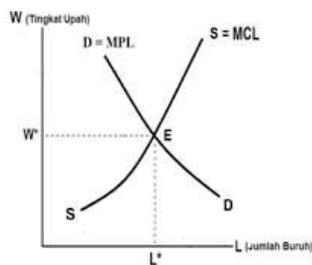
Pertimbangan pasar kerja merupakan salah satu pertimbangan utama yang dilakukan sebelum memasuki tahap bekerja. pasar kerja merupakan sebuah wadah untuk mempertemukan perusahaan yang membutuhkan pekerja dengan pencari kerja yang membutuhkan pekerjaan (Cheisviyanny et al., 2022). Di Indonesia, perusahaan yang membutuhkan suatu tenaga kerja akan memberikan syarat dan kualifikasi pekerja yang diharapkan oleh perusahaan kepada departemen tenaga kerja. kemudian pihak departemen tenaga kerja akan mengumumkan syarat yang diberikan oleh perusahaan kepada para pencari kerja.

2.5.1. Jenis Pasar Kerja Di Indonesia

Terdapat tiga jenis pasar kerja di Indonesia, antara lain.

1. Pasar Bersaing Sempurna

Pasar bersaing sempurna adalah dimana pasar kerja memiliki kondisi terdapat banyak perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja dan terdapat banyak tenaga kerja yang membutuhkan pekerjaan. Pasar bersaing sempurna mengidentifikasi bahwa syarat-syarat dan kualifikasi pekerja yang dibutuhkan oleh para perusahaan bisa dipenuhi oleh pencari kerja.



Gambar 2. 2: Pasar Bersaing Sempurna

Keterangan Gambar :

S = Biaya Marginal / MCL (*marginal cost labor*)

D = Permintaan tenaga kerja / MPL (*marginal product of labor*)

E = Titik perpotongan antara kurva permintaan dan kurva penawaran atau titik kesepakatan antara perusahaan dengan pekerja

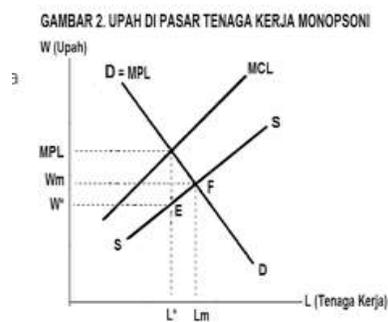
L = Jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan

W = Tingkat upah

Gambar kurva pasar bersaing sempurna tersebut menyatakan bahwa terjadi perpotongan antara dua kurva yaitu kurva permintaan dan kurva penawaran yang dimana titik tersebut menunjukkan titik kesepakatan antara perusahaan dengan pekerja dimana perusahaan mempekerjakan pekerja sebanyak L dengan tingkat upah W.

2. Pasar Monopsoni

Pasar monopsoni adalah dimana pasar kerja memiliki kondisi terdapat satu asosiasi perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja dan terdapat banyak tenaga kerja yang membutuhkan pekerjaan.



Gambar 2. 3: Pasar Monopsoni

Keterangan gambar :

S = Biaya Marginal

MCL = *marginal labor cost*

D = Permintaan tenaga kerja / MPL (*marginal productifity of labor*)

E = Titik perpotongan antara kurva permintaan dan kurva penawaran atau titik kesepakatan antara perusahaan dengan pekerja

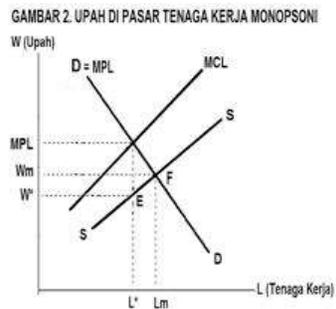
L = Jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan

W = Tingkat upah

Gambar kurva monopsoni tersebut menyatakan bahwa terjadi pergeseran kurva MCL dimana marginal cost labor tidak sejajar lagi dengan kurva S, namun kurva MCL berada diatas kurva S. Dari gambar tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam pasar monopsoni biaya marginal dibawah dari *marginal labor cost*, yang juga menyatakan bahwa pendapatan yang diterima oleh pekerja menjadi lebih rendah daripada yang seharusnya. Bisa dikatakan bahwa perusahaan melakukan eksploitasi terhadap pekerjanya.

3. Pasar Monopoli

Pasar monopoli adalah dimana pasar kerja memiliki kondisi terdapat banyak asosiasi perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja dan hanya sedikit pekerja yang membutuhkan pekerjaan.



Gambar 2. 4: Pasar Monopoli

Keterangan gambar :

S = Biaya Marginal

MCL = *marginal laborcost*

D = Permintaan tenaga kerja / MPL (*marginal productifity of labor*)

E = Titik perpotongan antara kurva permintaan dan kurva penawaran atau titik kesepakatan antara perusahaan dengan pekerja

L = Jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan

Lm = Jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan (lebih banyak daripada L)

W = Tingkat upah

Wm = Tingkat upah (lebih besar daripada W)

Dari gambar tersebut, ketika terjadi di pasar persaingan sempurna maka keseimbangan akan terjadi di titik E. Namun ketika dipasar monopoli, keseimbangan tersebut dinilai tidak memuaskan oleh pekerja karena dengan sedikitnya pekerja yang bisa memenuhi kebutuhan perusahaan, maka diharapkan semakin tinggi tingkat upah yang diberikan oleh perusahaan. Pekerja menuntut perusahaan untuk memberikan Wm sebagai tingkat upah, sedangkan dengan biaya Wm perusahaan akan mengurangi tenaga kerja dari yang dibutuhkan

sebanyak L. sehingga jumlah pekerja yang tidak dipekerjakan oleh perusahaan tersebut adalah sebesar L1-L.

2.5.2. Indikator Pertimbangan Pasar Kerja

Pertimbangan pasar kerja yang menjadi variabel dependen dalam penelitian ini memiliki indikator sebagai berikut (Andini & Dheasey Amboningtyas, 2020) :

1. Tersedianya lapangan kerja
2. Keamanan kerja
3. Fleksibilitas karir
4. Kesempatan promosi

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi sumber teori yang mendukung penelitian dengan variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Penelitian oleh (Ningsih, 2021) yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Keluarga, Penghargaan Finansial, Dan Gender Terhadap Minat Berkarir Menjadi Akuntan Publik" Hasilnya adalah lingkungan keluarga dan penghargaan finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap minat berkarir menjadi akuntan publik, sedangkan gender tidak mempengaruhi variabel dependen.

Penelitian oleh (Febriyanti, 2019) yang berjudul "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik" Hasilnya adalah penghargaan finansial, pertimbangan pasar

kerja, lingkungan keluarga, personalitas, pengakuan profesional, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir menjadi akuntan publik.

Penelitian oleh (Chasanah et al., 2021) yang berjudul "Pengaruh Antara Penghargaan Finansial, Pengakuan Profesional Dan Motivasi Diri Mahasiswa Terhadap Minat Menjadi Akuntan Publik" Hasilnya adalah penghargaan finansial dan pengakuan profesional tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir menjadi akuntan publik, sedangkan motivasi diri mahasiswa berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Penelitian oleh (Abbas et al., 2019) yang berjudul "Pemilihan Profesi Akuntan : Pengaruh Persepsi Penghargaan Finansial, Pelatihan Profesional, Nilai-Nilai Sosial Dan Lingkungan Kerja" Hasilnya adalah penghargaan finansial, pelatihan profesional, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir menjadi akuntan publik, sedangkan nilai-nilai sosial tidak mempengaruhi variabel dependen.

Penelitian oleh (Ayu et al., 2021) yang berjudul "Pengaruh Persepsi, Pengetahuan Akuntansi, Dan Penghargaan Finansial Terhadap Minat Mahasiswa Program Studi Akuntansi Untuk Berkarir Di Bidang Akuntan Publik" Hasilnya adalah persepsi, pengetahuan akuntansi, dan penghargaan finansial berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir menjadi akuntan publik.

Penelitian oleh (Handayani, 2021) yang berjudul "Pengaruh Gender, Penghargaan Finansial Dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Berkarir

Menjadi Akuntan Publik Pada Mahasiswa Akuntansi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Balikpapan" Hasilnya adalah gender tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir menjadi akuntan publik, sedangkan penghargaan finansial dan pertimbangan pasar kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Penelitian oleh (Wage & Harry Mardika, 2022) yang berjudul : "*Analysis Factors of Affecting Auditor Switching In Indonesia*" Hasilnya adalah *Audit Opinion, Financial Distress and Kap Size* berpengaruh terhadap *Auditor Switching In Indonesia*. sedangkan *Client Company Growth* tidak berpengaruh terhadap *Auditor Switching In Indonesia*.

Penelitian oleh (Janrosl, 2017) yang berjudul : "Analisis Persepsi Mahasiswa Akuntansi Tentang Pajak dan Brevet Pajak Terhadap Minat Profesi di Bidang Perpajakan" Hasilnya adalah Persepsi Mahasiswa Akuntansi Tentang Pajak dan Brevet Pajak berpengaruh terhadap Minat Profesi di Bidang Perpajakan

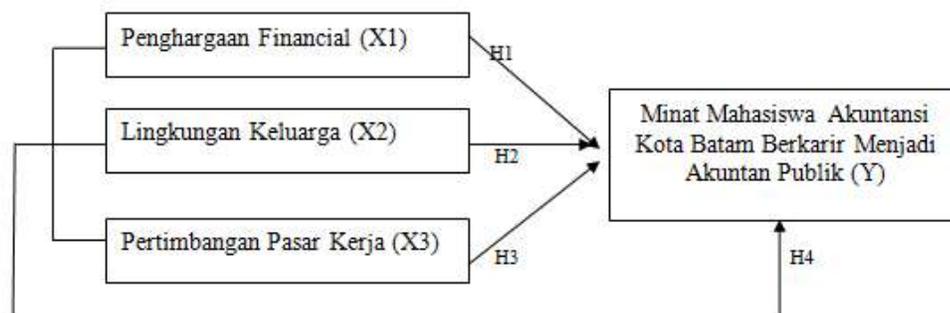
Penelitian oleh (Cheisviyanny et al., 2022) yang berjudul "*Career Choice Factors Of Indonesian Accounting Students*" Hasilnya adalah *Rewards, work environtment, job market certainty, Social values, professional recognition, family* berpengaruh terhadap *Career Choice Of Indonesian Accounting Students*.

Penelitian oleh (Srirejeki et al., 2019) yang berjudul "*Understanding the Intentions of Accounting Students to persue Career as a Professional Accountant*" Hasilnya adalah *job opportunity, financial rewards, motivation, parental and peers, difficulty of taking CPA exam* berpengaruh terhadap *Career*

Choice Of Accounting Students.

2.7 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran penelitian ini digambarkan dalam skema berikut:



Gambar 2. 5: Kerangka Pemikiran

2.8 Hipotesis

Hipotesis penelitian dalam penelitian ini yakni:

H1 : Penghargaan Finansial berpengaruh signifikan terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Kota Batam Berkarir Menjadi Akuntan Publik.

H2 : Lingkungan keluarga berpengaruh signifikan terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Kota Batam Berkarir Menjadi Akuntan Publik.

H3 : Pertimbangan Pasar Kerja berpengaruh signifikan terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Kota Batam Berkarir Menjadi Akuntan Publik.

H4 : Penghargaan Finansial, Lingkungan Keluarga dan Pertimbangan Pasar Kerja berpengaruh signifikan terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Kota Batam Berkarir Menjadi Akuntan Publik.