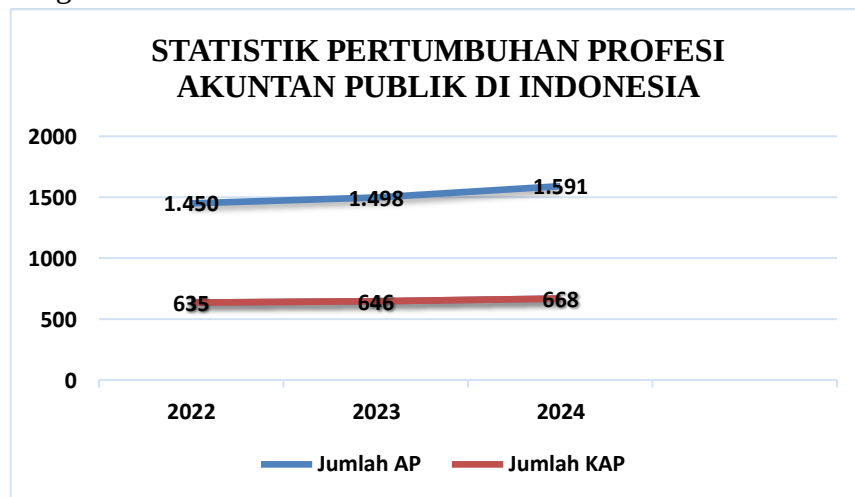


I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Akuntan Publik ialah profesi yang mempunyai peran penting dalam mempertahankan integritas dan transparansi laporan keuangan suatu entitas, profesi ini melayani jasa audit, reuiu, dan asurans atas informasi keuangan yang digunakan oleh pemangku kepentingan dalam pengambilan keputusan strategis. Profesi ini tercantum dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2011 tentang Akuntan Publik mengatur profesi ini secara ketat yang mengharuskan Akuntan Publik guna memenuhi standar profesional yang tinggi, termasuk memperoleh sertifikasi dari Ikatan Akuntan Indonesia (IAI). Seiring dengan pertumbuhan ekonomi Indonesia, kebutuhan terhadap jasa Akuntan Publik semakin meningkat, terutama di sektor bisnis dan industry guna mereview laporan keuangan entitas. Namun, total Akuntan Publik yang tersedia di Indonesia terbilang sedikit.

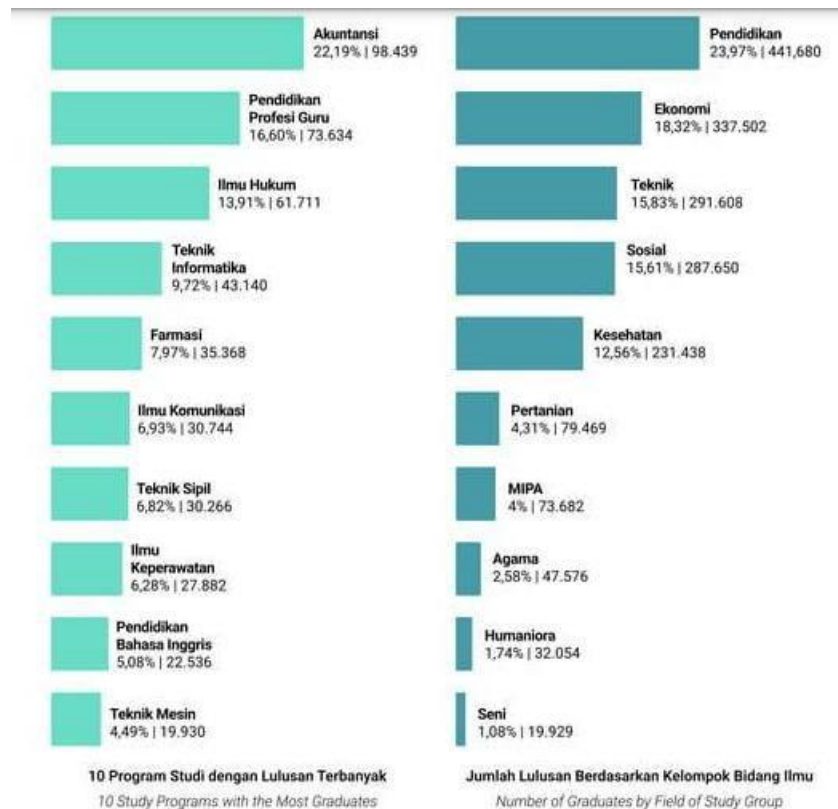


Gambar 1. Statistik Pertumbuhan Profesi Akuntan Publik

Sumber: Institut Akuntan Publik Indonesia (diolah penulis, 2024)

Data dari Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) menunjukkan peningkatan total Akuntan Publik dan Kantor Akuntan Publik (KAP) di Indonesia,

pertumbuhannya relatif lambat. Pada tahun 2022, terdapat 1.450 Akuntan Publik dan 635 KAP, yang meningkat menjadi 1.591 Akuntan Publik dan 668 KAP pada tahun 2024. Pertumbuhan tahunan rata-rata hanya sekitar 18% guna Akuntan Publik dan 3% guna KAP. Sementara itu, total lulusan sarjana akuntansi terus bertambah setiap tahun



Gambar 2. 10 Program Studi dengan lulusan terbanyak

Sumber: Pangkalan Data Pendidikan Tinggi, 2024

Berlandaskan data pada gambar 2, program studi Akuntansi mempunyai total lulusan terbanyak, mencapai 98.439 sarjana, namun total lulusan sarjana akuntansi yang meningkat setiap tahunnya tidak diiringi peningkatan total Akuntan Publik dan KAP masih tidak sebanding. Ketidakseimbangan ini menciptakan kesenjangan antara kebutuhan dunia usaha yang terus berkembang dengan total Akuntan Publik yang tersedia di Indonesia. Berbagai faktor bisa memberikan dampak minat lulusan sarjana akuntansi guna berkarir sebagai Akuntan Publik.

Faktor pertama ialah penghargaan finansial, yang mencakup kompensasi dan insentif yang diterima Akuntan Publik. Aprylian (2011) menyatakan bahwa

penghargaan finansial ialah bentuk apresiasi dalam bentuk materi. Studi oleh Stolle (1976) dalam Aprylian (2011) menunjukkan bahwa bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) memberikan keuntungan berupa pengalaman kerja dan finansial yang beragam. Sari (2013) menemukan bahwa gaji dan bonus menjadi faktor utama dalam memilih profesi ini, sementara Laksmi dan Hafis (2019) menegaskan bahwa penghargaan finansial berkontribusi terhadap keinginan lulusan akuntansi guna menjadi Akuntan Publik. Bhaskara (2022) pun menyatakan bahwa penghargaan finansial berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai Akuntan Publik. Namun, Naminingsih dan Kusumawardhani (2022) menemukan bahwa penghargaan finansial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap minat berkarir sebagai Akuntan Publik.

Selain penghargaan finansial, pelatihan profesional pun berperan penting dalam menaikkan minat lulusan akuntansi guna berkarir sebagai Akuntan Publik. Stolle (1976) menyatakan jika mahasiswa yang tertarik dengan profesi Akuntan Publik tidak hanya mengejar penghargaan finansial, tetapi pun ingin mengembangkan diri melalui pelatihan profesional. Sari (2013) menunjukkan bahwa pelatihan profesional berkontribusi pada pengembangan karir Akuntan Publik karena perubahan regulasi dan standar akuntansi yang terus berkembang. Laksmi dan Hafis (2019) menambahkan bahwa partisipasi dalam pelatihan profesional memberikan rasa percaya diri dan kesiapan dalam menghadapi tantangan dunia kerja. Namun, Suyono (2014) berpenbisa bahwa pelatihan profesional tidak selalu berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai Akuntan Publik.

Motivasi diri ialah faktor utama dalam menentukan karir sebagai Akuntan Publik. Motivasi diri mengacu pada dorongan internal seseorang dalam mencapai tujuan tertentu. Utomo (2011) dalam Arifianto (2014) menemukan bahwa motivasi diri mempunyai pengaruh signifikan terhadap minat menjadi Akuntan Publik. Arifianto (2014) pun menunjukkan bahwa mahasiswa dengan motivasi diri yang tinggi lebih cenderung memilih profesi Akuntan Publik. Bhaskara dan Lartrini (2024) menegaskan bahwa motivasi diri berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai Akuntan Publik.

Gender ialah salah satu faktor yang turut memengaruhi keputusan seseorang dalam berkarir, termasuk dalam profesi Akuntan Publik. Laporan Badan Pusat Statistik (BPS) pada Mei 2024 mengungkapkan masih tingginya kesenjangan partisipasi angkatan kerja antara laki-laki dan perempuan. Dari total 142,18 juta angkatan kerja, hanya 54,42% perempuan yang terserap, jauh di bawah angka partisipasi laki-laki yang mencapai 87,76%. Data ini menunjukkan bahwa aspek gender bisa memengaruhi peluang dan keputusan karir secara signifikan. Nurhaeni (2009) mendefinisikan gender sebagai perbedaan peran dan kedudukan yang terbentuk secara sosial dan kultural. Stereotip bahwa Akuntan Publik lebih cocok guna laki-laki bisa menjadi penghambat bagi perempuan dalam profesi ini. Hasil studi Suseno (2018) menemukan bahwa gender berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap persepsi mahasiswa terhadap profesi Akuntan Publik. Aditya dan Hasibuan (2020) menyatakan bahwa gender berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai Akuntan Publik, sementara Handayani (2021) dan Kusumawardhani (2022) menemukan bahwa gender tidak berpengaruh terhadap minat berkarir sebagai Akuntan Publik. Meskipun berbagai faktor bisa mempengaruhi minat berkarir sebagai Akuntan Publik, namun beberapa hasil studi yang ada sering kali tidak konsisten. Oleh karena itu, studi lebih lanjut diperlukan guna memahami faktor-faktor tersebut secara lebih mendalam. Dengan demikian, studi ini berjudul ***“ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT BERKARIR SEBAGAI AKUNTAN PUBLIK (Studi Pada Lulusan Sarjana Akuntansi Yang Telah Bekerja)”***.

1.2 Rumusan Masalah

Berlandaskan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, penulis membuat rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah Penghargaan Finansial berpengaruh terhadap minat lulusan Sarjana akuntansi yang telah bekerja dalam berkarir sebagai Akuntan Publik?
- b. Apakah Pelatihan Profesional berpengaruh terhadap minat lulusan Sarjana akuntansi yang telah bekerja dalam berkarir sebagai Akuntan Publik?
- c. Apakah Motivasi Diri berpengaruh terhadap minat lulusan Sarjana akuntansi yang telah bekerja dalam berkarir sebagai Akuntan Publik?

- d. Apakah Gender berpengaruh terhadap minat lulusan Sarjana akuntansi yang telah bekerja dalam berkarir sebagai Akuntan Publik?
- e. Apakah Penghargaan Finansial, Pelatihan Profesional, Motivasi Diri, dan Gender secara bersama-sama berpengaruh terhadap minat lulusan Sarjana akuntansi yang telah bekerja dalam berkarir sebagai Akuntan Publik?

1.3 Tujuan Studi

Sesuai rumusan masalah yang telah dibuat, maka tujuan masalah studi ini sebagai berikut:

- a. Mengetahui pengaruh Penghargaan Finansial terhadap minat lulusan Sarjana akuntansi yang telah bekerja dalam berkarir sebagai Akuntan Publik.
- b. Mengetahui pengaruh Pelatihan Profesional terhadap minat lulusan Sarjana akuntansi yang telah bekerja dalam berkarir sebagai Akuntan Publik.
- c. Mengetahui pengaruh Motivasi Diri terhadap minat lulusan Sarjana akuntansi yang telah bekerja dalam berkarir sebagai Akuntan Publik.
- d. Mengetahui pengaruh Gender terhadap minat lulusan Sarjana akuntansi yang telah bekerja dalam berkarir sebagai Akuntan Publik.
- e. Mengetahui pengaruh Penghargaan Finansial, Pelatihan Profesional, Motivasi Diri, dan Gender secara bersama-sama terhadap minat lulusan Sarjana akuntansi yang telah bekerja dalam berkarir sebagai Akuntan Publik.

1.4 Kontribusi Studi

Berlandaskan tujuan studi maka hasil studi ini diharapkan agar mempunyai kegunaan diantaranya :

a. Bagi Politeknik Negeri Lampung

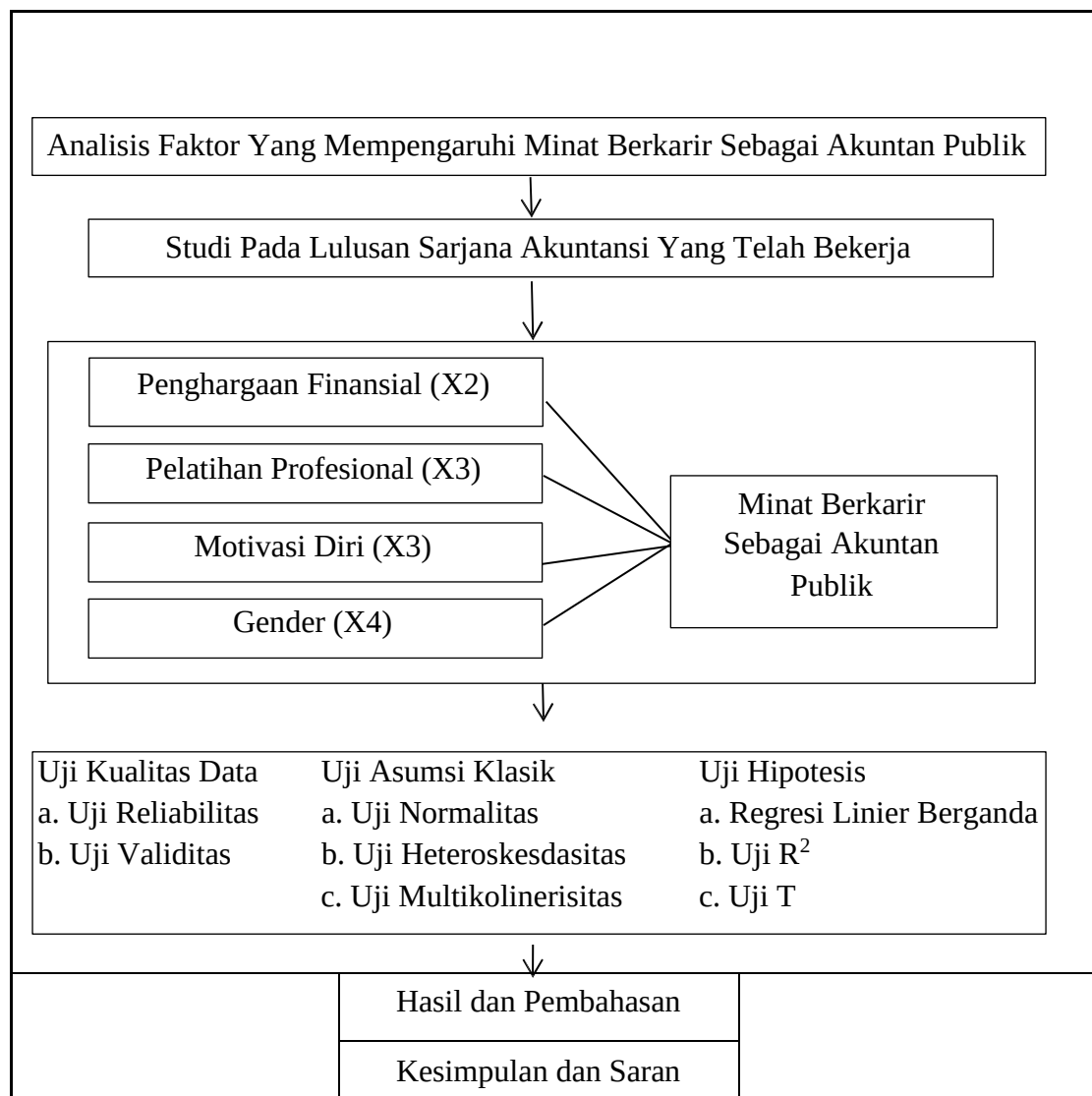
Hasil studi ini diharapkan bisa dijadikan referensi bagi Politeknik Negeri Lampung dalam menyusun atau merencanakan kurikulum yang sesuai dengan tuntutan yang ada di dunia kerja dan efektif guna lulusan mahasiswa yang membutuhkannya.

b. Bagi Pembaca

Diharapkan studi ini bisa bermanfaat sebagai referensi atau bahan bacaan serta memperkaya wawasan bagi studi selanjutnya mengenai faktor yang mempengaruhi minat lulusan sarjana akuntansi yang telah bekerja dalam berkarir sebagai Akuntan Publik.

1.4 Kerangka Pemikiran

Berlandaskan hal tersebut, maka kerangka pemikiran dalam studi ini ialah sebagai berikut:



Gambar 3. Kerangka Pemikiran

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Teori

2.1.1 Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

Teori harapan yang dikemukakan oleh Victor H. Vroom tahun 1964 menjelaskan bahwa motivasi seseorang dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh harapan akan hasil yang dibisakan dari usahanya. Vroom menyatakan bahwa motivasi individu tergantung pada tiga elemen utama, yakni ekspektasi, instrumentalitas, dan valensi. Ekspektasi ialah keyakinan bahwa usaha yang dilakukan akan membawa pada hasil tertentu, instrumentalitas ialah keyakinan bahwa hasil tersebut akan mengarah pada penghargaan, dan valensi ialah nilai atau kepuasan dari penghargaan yang diterima, dalam konteks ini seorang individu akan lebih termotivasi guna berusaha keras apabila percaya bahwa usaha tersebut akan berujung pada hasil yang diinginkan, seperti gaji atau penghargaan finansial yang layak.

Teori harapan bisa digunakan guna memahami ketertarikan lulusan Sarjana Akuntansi yang sudah bekerja dalam memilih karier sebagai Akuntan Publik. Lulusan yang telah mempunyai pengalaman kerja dan mempunyai ekspektasi realistis bahwa profesi Akuntan Publik mampu memberikan kompensasi finansial yang layak serta peluang pengembangan karier yang baik, cenderung mempunyai minat lebih besar guna menekuni profesi tersebut. Teori ini pun berhubungan dengan faktor pelatihan profesional yang menaikkan keyakinan bahwa keterampilan yang dimiliki akan mendukung karier mereka (Murdiawati, 2020). Dengan demikian, ekspektasi positif terhadap penghargaan dan peluang karier menjadi salah satu pendorong utama bagi minat menjadi Akuntan Publik.

2.1.2 Penghargaan Finansial

Imbalan finansial menjadi salah satu aspek paling berpengaruh dalam menarik minat individu guna bekerja di bidang tertentu, termasuk dalam profesi Akuntan Publik. Wicaksono dan Aisyah (2017) menyatakan bahwa imbalan finansial ialah bentuk penghargaan yang diberikan dalam bentuk materi, yang

seringkali menjadi prioritas utama bagi individu dalam bekerja, seperti berupa gaji, upah, atau insentif. Dalam proses pemilihan pekerjaan, besaran gaji, upah, dan insentif menjadi pertimbangan yang signifikan. Gaji sendiri bisa diartikan sebagai kompensasi berupa uang yang diberikan kepada karyawan atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Ivancevich (2007), penghargaan finansial dibagi menjadi tiga diantaranya, sebagai berikut:

a. Gaji

Ialah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan entitas atau bisa dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari entitas.

b. Tunjangan Jabatan

Ialah sesuatu yang diberikan pada karyawan meliputi dana pensiun, perawatan di rumah sakit dan liburan. Pada umumnya ialah hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, akan tetapi didasarkan senioritas atau catatan kehadiran.

c. Bonus atau insentif

Ialah tambahan imbalan di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan entitas.

Dalam profesi Akuntan Publik, sistem penggajian bisa bervariasi tergantung pada total proyek yang ditangani, dimana semakin banyak proyek, semakin besar gaji atau upah yang diterima. Penghargaan finansial bisa dibedakan menjadi dua kategori, yakni secara langsung dan tidak langsung. Secara langsung mencakup upah, gaji, atau komisi, sedangkan secara tidak langsung melibatkan kompensasi tambahan yang diberikan sebagai tunjangan, biasanya diberikan setiap enam bulan atau setahun, sesuai dengan kebijakan entitas guna menaikkan kesejahteraan karyawan. Pentingnya penghargaan finansial atau gaji terletak pada fakta bahwa tujuan utama seseorang bekerja ialah guna mendapatkan penghasilan. Entitas menggunakan penghargaan finansial sebagai alat guna memotivasi karyawan, menjadi daya tarik utama dalam lingkungan kerja kantor Akuntan Publik, besarnya bayaran atau penbisaan Akuntan Publik sangat tergantung pada total klien yang diaudit atau menggunakan jasa Akuntan Publik.

Menurut Stolle (1976) dalam Sari (2013) dan Bhaskara (2024) terdapat 3 indikator dari penghargaan finansial, yakni:

- a. Gaji Awal yang tinggi
- b. Potensi kenaikan gaji
- c. Tersedianya dana pension

2.1.3 Pelatihan Profesional

Pelatihan profesional merujuk pada pemberian keterampilan yang diperlukan bagi karyawan baru atau yang sudah ada dalam suatu entitas. Tujuan dari pelatihan ini ialah guna menaikkan kemampuan dan keahlian dalam suatu profesi atau pekerjaan (Aulia, 2016). Pelatihan profesional memegang peranan penting dalam pengembangan kompetensi karyawan, baik bagi pegawai baru maupun yang telah berpengalaman dalam lingkungan entitas. Kegiatan pelatihan ini dilaksanakan melalui program pendidikan yang dirancang secara sistematis dan terstruktur, serta dibimbing oleh tenaga ahli di bidangnya. Tujuan utama dari pelatihan ini ialah guna menaikkan kapabilitas kerja, mendukung pencapaian target organisasi, serta memperbaiki dan mengembangkan aspek perilaku, sikap, keterampilan, dan pengetahuan sesuai dengan kebutuhan institusi.

Dalam ranah profesi Akuntan Publik, partisipasi aktif dalam pelatihan profesional ialah suatu keharusan guna mempertahankan daya saing dan menunjukkan kapabilitas sebagai profesional yang andal. Melalui pelatihan yang dilakukan secara berkala, akuntan bisa terus memperbarui wawasan dan keterampilan mereka agar tetap selaras dengan pertumbuhan dan tuntutan profesi. Menurut Stolle (1976) dalam Sari (2013) dan Naminingsih (2018) terdapat 4 indikator dari pelatihan profesional yakni:

- a. Pelatihan kerja sebelum mulai bekerja
- b. Pelatihan di luar lembaga guna menaikkan profesional
- c. Pelatihan rutin di dalam lembaga
- d. Bisa memperoleh pengalaman kerja yang bervariasi

2.1.4 Motivasi Diri

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, motivasi diartikan sebagai dorongan atau upaya yang mendorong individu atau sekelompok orang guna melakukan suatu tindakan guna mencapai tujuan yang diinginkan atau memperoleh kepuasan dari tindakannya tersebut. Secara umum, motivasi dipahami sebagai suatu proses yang menggambarkan seberapa kuat intensitas, arah, dan konsistensi seseorang dalam berusaha guna mencapai sasaran tertentu. Arifianto (2014) menyebutkan bahwa motivasi diri ialah gambaran seseorang yang mempunyai kemauan, kemampuan, dan menemukan berbagai cara guna mencapai hal-hal atau tujuan yang ingin dicapai, sehingga apabila seseorang tersebut mengalami kegagalan pasti akan mampu membangkitkan semangat diri yang efektif dalam menjalaninya, hal ini sejalan dengan hasil studi Bhaskara (2024) yang menyatakan semakin tinggi tingkat motivasi diri yang dimiliki akan selaras dengan minat mahasiswa guna berkarir sebagai Akuntan Publik. Beberapa macam motivasi diri di antaranya:

- a. Motivasi intrinsik ialah motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang, sehingga tidak perlu dirangsang dari luar.
- b. Motivasi ekstrinsik ialah motivasi yang berasal dari luar diri seseorang.
- c. Motivasi positif ialah motivasi yang diberikan oleh pemimpin kepada bawahannya, misalnya dengan memberikan hadiah kepada yang berprestasi

Menurut Arifianto (2014) dan Bhaskara (2024), terdapat 3 indikator dari motivasi diri, yakni:

- a. Kemauan guna maju
- b. Kemampuan mengambil inisiatif dan bertindak efektif
- c. Kemampuan dalam menghadapi kegagalan

2.1.5 Gender

Fakih (2008) menjelaskan bahwa gender ialah karakteristik yang dilekatkan pada laki-laki dan perempuan melalui proses konstruksi sosial dan budaya. Gender dipahami sebagai perbedaan peran, nilai, serta perilaku yang tampak antara laki-laki dan perempuan yang terbentuk dari norma sosial. Istilah gender kini telah menjadi istilah umum yang digunakan guna menggambarkan konsep peran antara laki-laki dan perempuan yang ditentukan oleh konstruksi sosial masyarakat, bukan

oleh faktor biologis. Dalam hal ini, gender tidak dijadikan dasar guna melakukan diskriminasi karena tidak bersumber dari perbedaan biologis semata (Nadia, 2022). Gender ialah dimensi yang membedakan laki-laki dan perempuan, tidak hanya berlandaskan aspek biologis, tetapi pun melalui hubungan sosial serta nilai-nilai yang berkembang dalam masyarakat. Suseno (2018) menyebutkan bahwa terdapat dua indikator utama dalam pembahasan mengenai gender, yakni:

- a. Peran dan Kedudukan.
- b. Sifat.

2.1.6 Akuntan Publik

Menurut Mulyadi (2014), Akuntan Publik ialah profesional di bidang akuntansi yang memberikan layanan tertentu berlandaskan standar profesi yang berlaku dan menjalankan praktiknya di Kantor Akuntan Publik (KAP). KAP sendiri ialah lembaga yang memperoleh izin resmi berlandaskan ketentuan perundang-undangan guna menyediakan jasa profesional dalam praktik akuntansi publik. Akuntan Publik bertugas memberikan layanan kepada masyarakat, khususnya dalam melakukan pemeriksaan terhadap laporan keuangan yang disusun oleh klien mereka. Profesi ini bertanggung jawab guna menilai kewajaran penyajian laporan keuangan suatu entitas, sehingga pengguna informasi seperti masyarakat umum dan pelaku usaha bisa memperoleh informasi keuangan yang kredibel sebagai dasar dalam pengambilan keputusan alokasi sumber daya ekonomi.

Secara umum, Akuntan Publik menjalankan jasa yang bersifat asuransi, di mana hasil kerjanya dijadikan pertimbangan penting oleh publik. Akuntan Publik bisa menjalankan praktik secara perorangan dengan mendirikan KAP, atau bekerja dalam suatu KAP yang telah berbadan hukum. Guna menjadi Akuntan Publik, seseorang harus mempunyai latar belakang pendidikan tinggi, pengalaman kerja yang memadai, serta mengikuti dan lulus ujian profesi guna memperoleh gelar Bersertifikat Akuntan Publik (BAP), yang setara dengan sertifikasi Certified Public Accountant Indonesia (CPA-Indonesia).

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2011, seseorang bisa menjadi Akuntan Publik apabila memenuhi kualifikasi sebagai berikut:

- a. Mempunyai sertifikat kelulusan Ujian Profesi Akuntan Publik (UPAP).
- b. Telah mempunyai pengalaman kerja di bidang akuntansi atau keuangan minimal selama tiga tahun guna memperoleh izin praktik dari Kementerian Keuangan.
- c. Terdaftar sebagai wajib pajak dengan mempunyai Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP).
- d. Tidak pernah dijatuhi sanksi administratif berupa pencabutan izin praktik.
- e. Tidak pernah dihukum pidana dengan masa hukuman lima tahun atau lebih.
- f. Terdaftar sebagai anggota asosiasi profesi Akuntan Publik.

Akuntan Publik yang telah memenuhi kualifikasi tersebut mempunyai wewenang guna menyediakan berbagai jenis layanan profesional. Dalam kategori jasa asurans, layanan yang diberikan meliputi:

- a. Audit atas laporan keuangan historis.
- b. Reviu atas informasi keuangan historis.
- c. Jasa asurans lainnya yang relevan.

Selain jasa asurans, Akuntan Publik pun bisa menyediakan jasa non-asurans yang berkaitan dengan bidang akuntansi, keuangan, dan pengelolaan. Hal ini tentunya harus sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Seiring berkembangnya kebutuhan klien, profesi Akuntan Publik pun turut memperluas lingkup pelayanannya. Menurut Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI, 2024), layanan tambahan tersebut antara lain:

- a. Layanan akuntansi dan pembukuan, yang umumnya diberikan kepada klien berskala kecil yang tidak mempunyai staf akuntansi memadai guna menyusun laporan keuangan secara mandiri.
- b. Layanan perpajakan, meliputi penyusunan perhitungan pajak penghasilan baik guna entitas bisnis maupun perorangan, mencakup klien audit maupun non-audit.

Berlandaskan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2011 tentang Akuntan Publik, sertifikat kelulusan UPAP diberikan melalui penyelenggaraan ujian oleh IAPI guna menguji kompetensi profesional. Jenis sertifikat yang bisa diperoleh mencakup:

- a. *Associate Certified Public Accountant of Indonesia (A-CPA)*: Diberikan kepada peserta yang lulus pada tingkat dasar, mencerminkan penguasaan dasar di bidang akuntansi, audit, keuangan, dan bisnis sebagai persiapan guna jenjang profesional.
- b. *Certified Public Accountant (CPA)*: Sertifikat ini menunjukkan kompetensi profesional tingkat menengah hingga lanjut, dan diberikan setelah lulus ujian profesional di bidang akuntansi, audit, perpajakan, dan pengelolaan.
- c. *Certified Public Accountant of Indonesia (CPA Expert)*: Diberikan setelah kandidat memenuhi persyaratan pengalaman kerja di bidang audit laporan keuangan dan lulus proses evaluasi berbasis penelaahan dokumen kerja serta wawancara dengan tim penguji.

Minat individu dalam berkarir sebagai Akuntan Publik bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk faktor internal seperti ketertarikan pribadi, maupun faktor eksternal seperti dukungan lingkungan dan kondisi sosial. Dengan merujuk studi Arifianto (2014), terdapat tiga indikator dari minat berkarir sebagai Akuntan Publik, yakni:

- a. Minat pribadi guna menjadi Akuntan Publik.
- b. Minat situasional guna menjadi Akuntan Publik.
- c. Minat yang didasarkan pada ciri psikologis guna menjadi Akuntan Publik.

2.2 Penelitian Terdahulu

Studi terdahulu digunakan oleh penulis sebagai bahan referensi bagi studi yang akan dilakukan, adapun studi-studi terdahulu bisa dilihat pada tabel 1 sebagai berikut

Tabel 1. Penelitan Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul Studi	Variabel	Hasil
1.	Bhaskara (2024)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Penghargaan Finansial, Motivasi Diri, Dan Kecerdasan Adversity Terhadap Minat Berkarir Akuntan Publik	Variabel Independen: 1. Lingkungan Kerja 2. Penghargaan Finansial 3. Motivasi Diri 4. Kecerdasan Adversity Variabel Dependen: Minat Mahasiswa kuntansi Guna Berkarir Menjadi kuntan Publik	Hasil Studi Ini Menunjukkan Lingkungan Kerja, Penghargaan Finansial, Motivasi Diri, Dan Kecerdasan Adversity Berpengaruh Positif Terhadap Minat Mahasiswa Berkarir Akuntan Publik.
2.	Kusuma wardani (2022)	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Guna Berkarir Menjadi Akuntan Publik	Variabel Independen: 1. Gender 2. Motivasi Diri 3. Penghargaan Finansial 4. Pertimbangan Pasar kerja 5. Persepsi Variabel Dependen: Minat Mahasiswa Akuntansi Guna Berkarir Menjadi Akuntan Publik	Hasil studi ini menunjukkan motivasi diri dan persepsi terhadap profesi Akuntan Publik berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi guna berkarir sebagai Akuntan Publik. Sedangkan gender, penghargaan finansial, dan pertimbangan pasar kerja tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi guna berkarir sebagai Akuntan Publik.

Tabel 1. (Lanjutan)

3.	Handayani (2021)	Pengaruh Gender, Penghargaan Finansial dan Pertimbangan Pasar Kerja terhadap Minat Berkarir Menjadi Akuntan Publik pada Mahasiswa Akuntansi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Balikpapan	Variabel Independen: 1. Gender 2. Penghargaan Finansial 3. Pertimbangan Pasar kerja Variabel Dependen: Minat Mahasiswa Berkarir Menjadi Akuntan Publik	Hasil studi ini menunjukkan penghargaan finansial dan pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap minat mahasiswa berkarir menjadi Akuntan Publik. Sedangkan gender tidak berpengaruh terhadap minat guna berkarir menjadi Akuntan Publik.
4.	Laksmi dan Hafis (2019)	<i>The influence of accounting students' perception of publik accounting Professional: A study from Indonesia</i>	Variable Independen: 1. Penghargaan finansial 2. Lingkungan kerja 3. Pengakuan profesional 4. Nilai-nilai Sosial 5. Pertimbangan Pasar Kerja 6. Kepribadian 7. Pelatihan Profesional Variabel Dependen : Minat Mahasiswa Akuntansi Guna Menjadi Akuntan Publik	Hasil studi menunjukkan bahwa penghargaan finansial, pengakuan profesional, pertimbangan pasar kerja dan pelatihan profesional berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi guna menjadi Akuntan Publik, sedangkan lingkungan kerja, nilai-nilai sosial dan kepribadian tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi guna menjadi akuntan publik.
6.	Naminingsih (2018)	Pengaruh Penghargaan Finansial, Pelatihan Profesional, Pengakuan Profesional, Pertimbangan Pasar,Teman Dan Keluarga Dalam Pemilihan Karir Akuntan Publik (Studi pada Mahasiswa Akuntansi Syariah di IAIN Surakarta)	Variabel Independen: 1. Penghargaan Finansial 2. Pelatihan Profesional 3. Pengakuan Profesional 4. Pertimbangan Pasar 5. Teman dan Keluarga Variabel Dependen: Pemilihan Karir Akuntan Publik	Hasil studi ini menunjukkan pelatihan profesional, pengakuan profesional, teman dan keluarga berpengaruh terhadap pemilihan karir Akuntan Publik. Sedangkan penghargaan finansial dan pertimbangan pasar tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir Akuntan Publik

Tabel 1. (Lanjutan)

7.	Ahmad (2018)	Pengaruh Motivasi Diri, Penghargaan Finansial Dan Persepsi Mengenai Profesi Akuntan Publik Terhadap Minat Menjadi Akuntan Publik.	Variabel Independen: 1. Motivasi Diri 2. Penghargaan Finansial 3. Persepsi Variabel Dependen: Minat menjadi Akuntan Publik	Hasil studi ini menunjukkan motivasi diri berpengaruh terhadap pemilihan karir Akuntan Publik. Sedangkan penghargaan finansial persepsi tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir Akuntan Publik.
8.	Dewayani (2017)	Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik	Variabel Independen: 1. Gender 2. Penghargaan finansial 3. pelatihan profesional 4. pengakuan profesional 5. lingkungan kerja 6. nilai-nilai sosial 7. pertimbangan pasar kerja 8. personalitas Variabel Dependen: Minat Mahasiswa Akuntansi Guna Berkarir Menjadi Akuntan Publik	Hasil studi ini menunjukkan gender, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa berkarir sebagai Akuntan Publik. Sedangkan Penghargaan finansial, pelatihan profesional, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas menunjukkan hasil berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi guna berkarir sebagai Akuntan Publik.
9.	Trista (2016)	Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderating	Variabel Independen: 1. Nilai instrinsik 2. Prospek karir 3. Pengaruh pihak lain Variabel Dependen: Minat berkarir	Hasil studi ini menunjukkan nilai intrinsik pekerjaan, prospek karir, dan penghargaan finansial berpengaruh positif terhadap pemilihan karir. Sedangkan variabel pengaruh pihak lain berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap pemilihan karir.

Tabel 1. (Lanjutan)

10.	Arifianto (2014)	Pengaruh Motivasi Diri Dan Persepsi Mengenai Profesi Akuntan Publik Terhadap Minat Menjadi Akuntan Publik Pada Mahasiswa Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi UNY	Variabel Independen: 1. Motivasi Diri 2. Persepsi Variabel Dependen Minat Menjadi Akuntan Publik	Hasil studi ini menunjukkan motivasi diri dan persepsi mengenai profesi Akuntan Publik berpengaruh positif terhadap minat menjadi Akuntan Publik berpengaruh terhadap pemilihan karir Akuntan Publik.
11.	Suyono (2014)	Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan (Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi Unsiq)	Variabel Independen: 1. Penghargaan Finansial 2. pelatihan profesional 3. nilai ekonomi 4. lingkun kerja 5. pertimbangan Pasar dan kepribadian Variabel dependen: Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik	hasil studi ini menunjukkan bahwa penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, lingkungan kerja, nilai nilai sosial, dan pertimbangan kepribadian pasar tenaga kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir sebagai Akuntan Publik oleh mahasiswa akuntansi di universitas sains al-qur'an.
12.	Sari (2013)	Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik Oleh Mahasiswa Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomi Umsu Medan	Variabel Independen: 1. Penghargaan Finansial 2. pelatihan profesional 3. Pengakuan Profesional 4. Nilai-nilai sosial 5. Lingkungan Kerja 6. Pertimbangan Pasar Kerja Variabel Dependen:	Hasil studi menunjukkan Secara simultan penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja dan pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap minat menjadi akuntan publik

2.3 Hipotesis

2.3.1 Penghargaan Finansial Berpengaruh Terhadap Minat Lulusan Akuntansi Dalam Berkarir Sebagai Akuntan Publik

Menurut Bhaskara (2024) Penghargaan finansial pada dasarnya akan dijadikan sebagai bahan pertimbangan seseorang dalam memilih pekerjaan. penghargaan finansial bisa disebutkan sebagai gaji, upah, atau insentif yang mempunyai peran kunci dalam keputusan seseorang dalam memilih pekerjaan, terutama ketika mereka memilih guna menjadi seorang Akuntan Publik. Teori harapan Vroom menjelaskan dimana guna memenuhi semua kebutuhan maka seseorang tersebut perlu bekerja dan mengharapkan suatu penghasilan yang bisa membiayai kebutuhan yang diinginkan. Pada studi yang telah dilakukan oleh Sari (2013) dan Bhaskara (2024) menunjukkan bahwa penghargaan finansial berpengaruh terhadap minat mahasiswa dalam memilih karir sebagai Akuntan Publik. Berlandaskan uraian di atas hipotesis yang akan dikembangkan sebagai berikut:

H1: Penghargaan finansial berpengaruh terhadap minat lulusan Sarjana Akuntansi dalam berkarir sebagai Akuntan Publik

2.3.2 Pelatihan Profesional Berpengaruh Terhadap Minat Lulusan Akuntansi Dalam Berkarir Sebagai Akuntan Publik

Seorang Lulusan Sarjana membutuhkan lebih banyak pelatihan kerja dan jenis pelatihan kerja yang beragam. pelatihan profesional bisa diperoleh melalui pelatihan reguler yang diadakan oleh suatu lembaga atau di luar lembaga, serta pengalaman kerja. Dalam teori harapan, aktualisasi diri mempunyai hubungan dengan pelatihan profesional, dimana seseorang diharapkan guna mengembangkan diri mereka. Guna mampu bersaing dan menjadi seorang Akuntan Publik profesional, seseorang harus terus mengikuti pelatihan profesional (Laksmi dan Al Hafis, 2019). Jika ada kesempatan pelatihan yang tersedia, masyarakat akan lebih tertarik guna mengejar karir tersebut. Studi yang telah dilakukan oleh Sari (2013) dan Naminingsih (2018) menunjukkan bahwa pelatihan professional berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi guna mengejar karir sebagai Akuntan Publik.

H2: Pelatihan profesional berpengaruh terhadap minat lulusan Sarjana akuntansi dalam berkarir sebagai Akuntan Publik.

2.3.3 Pengaruh Motivasi Diri Terhadap Minat Lulusan Sarjana Akuntansi Dalam Berkarir Sebagai Akuntan Publik (bhasakra 2022)

Motivasi diri berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karier sebagai Akuntan Publik. Studi oleh Bhaskara (2022) menemukan bahwa variabel motivasi diri berpengaruh terhadap minat berkarir sebagai Akuntan Publik bermakna bahwa semakin tinggi tingkat motivasi diri yang dimiliki akan selaras dengan minat mahasiswa guna berkarir sebagai Akuntan Publik. Teori harapan pun mendukung bahwa motivasi bisa menaikkan minat terhadap karier tertentu. Hasil studi Arifianto (2014) serta Bhaskara (2024), menyatakan motivasi diri berpengaruh positif terhadap minat menjadi Akuntan Publik. Artinya, jika mahasiswa akuntansi mempunyai motivasi dari dalam diri guna menjadi Akuntan Publik maka lulusan akuntansi akan memilih Akuntan Publik dalam pemilihan karirnya. Berlandaskan uraian di atas hipotesis yang akan dikembangkan sebagai berikut:

H3: Motivasi diri berpengaruh terhadap minat lulusan Sarjana Akuntansi dalam berkarir sebagai Akuntan Publik

2.3.4 Pengaruh Gender Terhadap Minat Lulusan Sarjana Akuntansi Dalam Berkarir Sebagai Akuntan Publik

Gender ialah aspek yang membedakan antara laki-laki dan perempuan yang tidak hanya dilihat dari struktur fisik atau biologis saja, melainkan melalui aspek hubungan sosial yang dikaitkan dengan nilai dan tingkah laku individu tersebut. Nurhaeni (2009) menyatakan bahwa gender sebagai perbedaan peran, kedudukan dan sifat yang dilekatkan pada kaum laki-laki maupun perempuan melalui konstruksi secara sosial maupun kultural. Berlandaskan Studi yang telah dilakukan oleh Suseno (2018) serta Aditya dan Hasibuan (2020) menunjukkan bahwa gender berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi guna berkarir sebagai Akuntan Publik, maka hipotesis yang diajukan ialah sebagai berikut:

H4: Gender berpengaruh terhadap minat lulusan Sarjana Akuntansi dalam berkarir sebagai Akuntan Publik

2.3.5 Pengaruh Penghargaan Finansial, Pelatihan Profesional, Motivasi Diri, Gender secara bersama-sama berpengaruh terhadap Minat Lulusan Sarjana Akuntansi Dalam Berkarir Sebagai Akuntan Publik

Dalam dunia profesional, pilihan karier lulusan Sarjana Akuntansi guna menjadi Akuntan Publik dipengaruhi oleh berbagai faktor yang kompleks dan saling berinteraksi. Salah satu faktor utama ialah penghargaan finansial, yang mencerminkan kompensasi yang diterima, termasuk gaji, bonus, serta insentif lain yang bisa memengaruhi daya tarik suatu profesi. Selain itu, pelatihan profesional pun mempunyai peran penting dalam menaikkan kompetensi dan kesiapan lulusan guna menghadapi tuntutan profesi Akuntan Publik. Pelatihan ini mencakup sertifikasi, seminar, serta program pengembangan keterampilan yang bisa menaikkan daya saing mereka di pasar kerja. Motivasi diri sebagai faktor internal pun berkontribusi dalam menentukan minat lulusan guna berkarir sebagai Akuntan Publik. Motivasi ini bisa berasal dari keinginan guna berkembang secara profesional, mencapai status tertentu dalam dunia kerja, atau mempunyai kepuasan dalam menjalankan peran sebagai akuntan. Lebih lanjut, gender pun menjadi faktor yang bisa memengaruhi karena bukan hanya identitas biologis, tetapi pun konstruksi sosial yang memengaruhi minat, kesempatan, dan keputusan seseorang dalam berkarir. hipotesis ini diajukan guna menguji apakah penghargaan finansial, pelatihan profesional, motivasi diri, dan gender secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap minat lulusan Sarjana Akuntansi dalam memilih profesi sebagai Akuntan Publik.

H5: Pengaruh Penghargaan Finansial, Pelatihan Profesional, Motivasi Diri, Gender secara bersama-sama berpengaruh terhadap minat lulusan Sarjana Akuntansi dalam berkarir sebagai Akuntan Publi

