

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Penghargaan Financial

a. Pengertian Penghargaan Financial

Penghargaan Financial merupakan pertimbangan pertama seorang mahasiswa dalam pemilihan karir yang akan dipilih sebagai akuntan publik maupun non akuntan publik. Pengertian penghargaan finansial (kompensasi) adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi “employers” maupun “employees” baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak berupa uang (non-finansial). Menurut Malayu S.P. Hasibuan kompensasi adalah semua pendapatan berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang di terima sebagai imbalan jasa yang di berikan kepada perusahaan. Menurut Wiliam B.Werther dan Keith Davis kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Menurut Andrew F. Sikula kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen.

b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi

Adapun Faktor – faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah sebagai berikut :

a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

- b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
 - c. Produktivitas kerja
 - d. Pemerintah dengan undang - undang dan keppresnya
 - e. Biaya hidup
 - f. Posisi jabatan
 - g. Pendidikan dan pengalaman kerja
 - h. Kondisi perekonomian nasional
 - i. Jenis dan sifat pekerjaan
- c. Asas - asas kompensasi

1. Asas Adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

2. Asas layak dan wajar

Kompensasi yang diterima dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi, didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konstistensi yang berlaku.

b. Metode kompensasi

a. Metode tunggal

Metode tunggal yaitu suatu metode yang dalam penetapan gaji pokoknya hanya didasarkan atas ijasah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki karyawan. Jadi, tingkat

golongan dan gaji pokok seseorang hanya ditetapkan atas ijasah terakhirnya yang dijadikan standarnya.

b. Metode jamak

Metode jamak yaitu suatu metode yang dalam gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti ijasah, sifat pekerjaan, pendidikan informal, bahkan hubungan keluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok seseorang. Jadi standar gaji pokok yang pasti tidak ada, ini terdapat pada perusahaan - perusahaan swasta yang di dalamnya masih sering terdapat diskriminasi.

c. Sistem dan Kebijaksanaan Kompensasi

Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah :

a. Sistem waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu atau bulan.

b. Sistem hasil

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter dan kilogram.

c. Sistem borongan

Sistem borongan adalah suatu cara yang pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan

sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

2. Motivasi

d. Pengertian Motivasi

Pengertian motivasi adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Menurut Hamalik (1992:173), motivasi adalah perubahan energi dalam diri atau pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Menurut Mulyasa (2003:112), motivasi merupakan tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu. Menurut Victor H.Vroom, motivasi ialah sebuah akibat dari suatu hasil yang ingin diraih atau dicapai oleh seseorang dan sebuah perkiraan bahwa apa yang dilakukannya akan mengarah pada hasil yang diinginkannya.

e. Teori - Teori Motivasi

a. Teori Frederich Herzberg mengemukakan suatu teori yang berhubungan langsung dengan kepuasan kerja, yang didasarkan pada penelitian bersama dikota pitburg dan sekitarnya.

b. Teori David Mc Celland mengemukakan suatu konsep yang berhubungan dengan upaya bagaimana dapat mencapai keberhasilan.

f. Model - Model Motivasi

1. Model Tradisional

Model ini menekankan bagaimana membuat para karyawan dapat menjalankan pekerjaan mereka yang membosankan dan berulang - ulang dengan cara yang paling efisien.

2. Model Hubungan Manusia

Model ini menekankan dan menganggap penting adanya faktor “Kontak Sosial” yang dialami para karyawan dalam bekerja, dari pada faktor imbalan sebagaimana dikemukakan oleh model tradisional.

3. Model Sumber Daya Manusia

Model ini mengungkapkan pengembangan tanggung jawab bersama untuk mencapai tujuan, dimana setiap karyawan menyumbangkan sesuai dengan kepentingan dan kemampuan mereka.

g. Karakteristik Motivasi

Adapun Karakteristik Motivasi adalah sebagai berikut :

a. Motivasi Karir

1. Meningkatnya kesempatan promosi jabatan.
2. Mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan.
3. Mampu menyelesaikan beban pekerjaan yang diberikan dengan baik.

4. Mendapatkan perlakuan profesional dari atasan, rekan dan bawahan di lingkungan pekerjaan.
5. Meningkatkan kemampuan berprestasi di dalam pekerjaan.

b. Motivasi Kualitas

1. Mendapatkan pengetahuan tentang isu - isu kebijakan dan peraturan akuntansi terkini.
2. Meningkatkan pengetahuan perpajakan dan pengaruhnya terhadap keputusan keuangan dan manajerial.
3. Meningkatkan pengetahuan organisasional dan lingkungan bisnis.
4. Meningkatkan kemampuan analitis, decision making dan problem solving.
5. Meningkatkan keahlian dalam mengaplikasikan pengetahuan akuntansi untuk memecahkan masalah-masalah riil dalam kehidupan sehari - hari.

f. Motivasi Ekonomi

1. Memperoleh pekerjaan dengan gaji jangka panjang yang besar.
2. Memperoleh pekerjaan dengan fasilitas yang memadai, seperti mobil dan rumah dinas.
3. Mendapat pekerjaan yang memberikan tunjangan keluarga.
4. Mendapatkan pekerjaan yang memberikan gaji tambahan (diluar gaji pokok) seperti honor yang tinggi.

5. Mendapatkan pekerjaan yang memberikan kenaikan gaji setiap periode tertentu.

1. Minat

- a. Pengertian Minat

Pengertian minat adalah perhatian yang mengandung unsur-unsur perasaan, dorongan atau keinginan dalam diri seseorang pada objek tertentu. Menurut Sardiman, minat menyatakan bahwa minat akan terlihat dengan baik apabila mereka dapat menemukan objek yang disukai dengan tepat sasaran dan juga berkaitan langsung dengan keinginan tersebut. Menurut Crow and Crow, minat merupakan sesuatu hal yang memiliki hubungan dengan daya gerak yang akan mendukung seseorang untuk tertarik pada suatu objek. Menurut Rast Harmin dan Simon, minat merupakan adanya suatu perasaan senang dalam diri yang memberikan perhatian pada suatu objek tertentu.

Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan sehubungan dengan minat, yaitu :

1. Minat dianggap sebagai perantara faktor - faktor motivasional yang mempunyai dampak pada suatu perilaku.
2. Minat menunjukkan seberapa keras seseorang berani mencoba melakukan sesuatu.
3. Minat menunjukkan seberapa banyak upaya yang direncanakan seseorang untuk melakukan sesuatu.
4. Berhubungan dengan perasaan mengenai objek yang berbeda

5. Perasaan tersebut memiliki arah yang dimulai dari titik netral ke kubu yang berlawanan, tidak positif dan tidak negatif.
6. Berbagai perasaan yang memiliki intensitas yang berbeda, dari kuat ke sedang ke lemah dalam (Nurjanah,2015).

b. Profesi Akuntan Publik

a. Pengertian Akuntan Publik

Profesi akuntan publik dikenal masyarakat dari jasa audit yang disediakan untuk pemakai informasi keuangan. Timbul dan berkembangnya profesi akuntan publik di suatu negara adalah sejalan dengan berkembangnya perusahaan dari berbagai badan hukum perusahaan di negara tersebut. Jika perusahaan - perusahaan yang berkembang dalam suatu negara masih masih berskala kecil dan masih menggunakan modal pemiliknya sendiri untuk membiayai usahanya, jasa audit yang dihasilkan oleh profesi akuntan publik belum diperlukan oleh perusahaan-perusahaan tersebut. Begitu juga jika sebagian besar perusahaan berbadan hukum selain perseorangan terbatas (PT) yang bersifat terbuka, di negara tersebut jasa audit profesi akuntan publik belum diperlukan oleh masyarakat usaha.

b. Jasa Yang Dihasilkan Oleh Profesi Akuntan Publik

- a. *Jasa assurance* adalah jasa profesional independen yang meningkatkan mutu informasi bagi pengambil keputusan. Pengambil memerlukan informasi yang andal dan relevan sebagai basis untuk pengambilan keputusan. Oleh karena

itu, mereka mencari jasa assurance untuk meningkatkan mutu informasi yang akan dijadikan sebagai basis keputusan yang akan mereka lakukan.

- b. *Jasa astetasi* adalah suatu pernyataan pendapat atau pertimbangan orang yang independen dan kompeten tentang apakah asersi suatu entitas sesuai, dalam semua hal yang material, dengan kriteria yang telah ditetapkan. Asersi adalah pernyataan yang dibuat oleh satu pihak yang secara implisit dimaksudkan untuk digunakan oleh pihak lain (pihak ketiga).
- c. *Jasa nonassurance* adalah jasa yang dihasilkan oleh akuntan publik yang di dalamnya ia tidak memberikan suatu pendapat, keyakinan negatif, ringkasan temuan atau bentuk lain keyakinan. Jenis jasa nonassurance yang dihasilkan oleh akuntan publik adalah jasa kompilasi, jasa perpajakan, jasa konsultansi. Dalam jasa kompilasi akuntan publik, melaksanakan berbagai jasa akuntansi kliennya, seperti pencatatan (baik manual maupun dengan komputer) transaksi akuntansi bagi kliennya sampai dengan penyusunan laporan keuangan. Jasa perpajakan meliputi bantuan yang diberikan oleh akuntan publik kepada kliennya dalam pengisian surat pemberitahuan pajak tahunan (SPT) pajak penghasilan, perencana pajak dan bertindak mewakili kliennya dalam menghadapi permasalahan perpajakan. Jasa

konsultasi memberikan konsultasi atau saran profesional yang memerlukan respon segera, berdasarkan pada pengetahuan mengenai klien, keadaan, masalah teknis terkait, representasi klien dan tujuan bersama berbagai pihak.

c. Syarat - Syarat Menjadi Akuntan Publik

Menurut Pasal 6 UU NO 5 Tahun 2011 tentang akuntan publik, syarat-syarat yang harus dipenuhi seseorang menjadi akuntan publik adalah sebagai berikut :

- 1) Memiliki sertifikat tanda lulus ujian profesi akuntan publik yang sah.
- 2) Berpengalaman praktik memberikan jasa sebagaimana dimaksud dalam pasal 3.
- 3) Berdomisili di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- 4) Memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak.
- 5) Tidak pernah dikenai sanksi administrasi berupa pencabutan izin akuntan publik.
- 6) Tidak pernah dipidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan yang diancam dengan pidana penjara 5 tahun atau lebih.
- 7) Menjadi Asosiasi Profesi Akuntan Publik yang ditetapkan oleh Menteri.
- 8) Seorang akuntan publik juga dapat mendirikan kantor akuntan publik.

d. Prosedur - Prosedur Menjadi Akuntan Publik

Menurut Peraturan Menteri pada BAB II Pasal 3 No. 154/PMK.01/2017 Tentang Pembinaan dan Pengawasan Akuntan Publik, prosedur - prosedur menjadi akuntan publik adalah sebagai berikut:

- 1) Mengajukan permohonan tulis kepada menteri u.p. kepala pppk dengan melengkapi formulir permohonan izin dan melampirkan dokumen pendukung. Formulir dapat diperoleh dari lampiran 1 peraturan menteri tersebut.
- 2) Dokumen pendukung berupa fotocopi sertifikat tanda lulus Ujian Profesi Akuntan Publik yang diterbitkan oleh Asosiasi Akuntan Publik atau perguruan tinggi yang terakreditasi Asosiasi Profesi Akuntan Publik.
- 3) Surat Pengalaman keterangan pemberian jasa asuransi dan jasa lainnya yang diverifikasi oleh Asosiasi Profesi Akuntan Publik.
- 4) Fotocopi Kartu Tanda Penduduk.
- 5) Fotocopi Nomor Pokok Wajib Pajak.
- 6) Surat pernyataan bermaterai yang menyatakan tidak pernah dikenakan sanksi administrasi berupa pencabutan izin akuntan publik, tidak pernah di pidana dengan pidana 5 tahun atau lebih dan tidak berada dalam pengampunan.
- 7) Fotocopi bukti anggota Asosiasi Profesi Akuntan Publik yang masih berlaku.

- 8) Surat keterangan sehat dari dokter rumah sakit.
- 9) Pas foto berukuran 4x6 dengan latar belakang putih sebanyak 4 lembar.
- 10) Bukti pembayaran biaya izin akuntan publik.

e. Kode Etik Profesi Akuntan Publik

Kode Etik Profesi Akuntan Publik 2020 mengadopsi Handbook of the Internasional Code of Ethics for Professional Accountants including International Independence Standards 2008 Edition yang diterbitkan oleh International Ethics Standards Board For Accountants.:

Kepatuhan Terhadap Kode Etik, Prinsip Dasar Etika, Dan Kerangka Kerja Konseptual.

SEKSI 100 Kepatuhan Terhadap Kode Etik

1. 100.2-A1 : Ciri pembeda profesi akuntansi adalah kesediannya menerima tanggung jawab untuk bertindak bagi kepentingan publik. Tanggung jawab Anggota tidak hanya terbatas pada kepentingan klien individu atau organisasi tempatnya bekerja. Oleh karena itu, Kode Etik berisi persyaratan dan materi aplikasi yang memungkinkan Anggota untuk memenuhi tanggung jawab mereka untuk bertindak dalam melindungi kepentingan publik.

Pelanggaran Terhadap Kode Etik

2. P100.4 : Paragraf P400.80-P400.89 dan P900.55

menjelaskan pelanggaran terhadap standar independensi.

Anggota yang mengidentifikasi terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan lain dalam kode etik harus mengevaluasi signifikan pelanggaran dan dampaknya terhadap kemampuan Anggota untuk mematuhi prinsip dasar etika., Anggota juga harus :

a. Sesegera mungkin mengambil tindakan yang diperlukan untuk mengatasi konsekuensi dari pelanggaran secara memadai.

b. Menentukan apakah akan melaporkan pelanggaran tersebut kepada pihak yang relevan.

3. 100.4-A1: Pihak - pihak yang relevan yang mungkin menerima laporan pelanggaran tersebut mencakup pihak - pihak yang mungkin terkena dampak pelanggaran tersebut, yakni asosiasi profesi, regulator, atau otoritas pengawasan.

SEKSI 110 PRINSIP DASAR ETIKA

4. 110.1-A1: Lima prinsip dasar etika untuk anggota adalah:

a. **Integritas :** bersikap lugas dan jujur dalam semua hubungan profesional dan bisnis.

- b. Objektivitas : tidak mengompromikan pertimbangan profesional atau bisnis karena adanya bias, benturan kepentingan, atau pengaruh yang tidak semestinya dari pihak lain.
- c. Kompetensi dan kehati – hatian : profesional untuk mencapai dan mempertahankan pengetahuan dan keahlian profesional yang kompeten, berdasarkan standar profesional dan standar teknis terkini, serta ketentuan peraturan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan bertindak sungguh - sungguh dan sesuai dengan standar profesional dan standar teknis yang berlaku.
- d. Kerahasian : menjaga kerahasiaan informasi yang diperoleh dari hasil hubungan profesional dan bisnis.
- e. Perilaku Profesional : mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku dan menghindari perilaku apapun yang diketahui oleh Anggota mungkin akan mendiskreditkan profesi Anggota.

SUBSEKSI 111 INTEGRITAS

- 5. P111.1 : Anggota harus mematuhi prinsip integritas, yang mensyaratkan untuk bersikap lugas dan jujur dalam semua hubungan profesional dan bisnis.
- 6. 111.1-A1 : Integritas menyiratkan berterus terang dan selalu mengatakan yang sebenarnya.
- 7.

SUBSEKSI 112 OBJEKTIVITAS

8. P112.1 : Anggota harus mematuhi prinsip objektivitas yang mensyaratkan anggota untuk tidak mengompromosikan pertimbangan profesional atau bisnis karena adanya bias, benturan kepentingan , atau pengaruh yang tidak semestinya dari pihak lain.
9. P112.2 : Anggota tidak boleh melakukan aktivitas profesional, jika suatu keadaan atau hubungan terlalu memengaruhi pertimbangan profesionalnya atas aktivitas tersebut.

SUBSEKSI 113 KOMPETENSI DAN KEHATI - HATIAN PROFESIONAL

10. P113.1 : Anggota harus patuh terhadap prinsip kompetensi dan kehati - hatian profesional yang mensyaratkan anggota untuk mencapai dan mempertahankan pengetahuan serta keahlian profesional pada level yang disyaratkan untuk memastikan bahwa klien atau organisasi tempat bekerja memperoleh jasa profesional yang kompeten, berdasarkan standar profesional dan standar teknis terkini dan sesuai dengan perundang - undangan yang berlaku dan bertindak sungguh - sungguh dan sesuai dengan standar profesional dan standar teknis yang berlaku.

SUBSEKSI 114 KERAHASIAN

11. P114.1 : Anggota harus mematuhi prinsip kerahasiaan, yang mensyaratkan anggota untuk menjaga kerahasiaan informasi yang diperoleh sebagai hasil dari hubungan profesional dan bisnis, Anggota harus :

1. Mewaspadaai terhadap kemungkinan pengungkapan yang tidak disengaja, termasuk dalam lingkungan sosial dan khususnya kepada rekan bisnis dekat, anggota keluarga inti, atau keluarga dekat.
2. Menjaga kerahasiaan informasi di dalam kantor atau organisasi tempatnya bekerja.
3. Menjaga kerahasiaan informasi yang diungkapkan oleh calon klien atau organisasi tempatnya bekerja.
4. Tidak mengungkapkan informasi rahasia yang diperoleh dari hubungan profesional dan bisnis di luar kantor atau organisasi tempatnya bekerja tanpa kewenangan yang memadai dan spesifik, kecuali jika terdapat hak atau kewajiban hukum atau profesional untuk mengungkapkannya.
5. Tidak menggunakan informasi rahasia yang diperoleh dari hubungan profesional dan hubungan bisnis untuk keuntungan pribadi atau pihak ketiga.
6. Tidak menggunakan atau mengungkapkan informasi rahasia apapun, baik yang diperoleh atau diterima sebagai

hasil dari hubungan profesional atau bisnis maupun setelah hubungan tersebut berakhir.

7. Melakukan langkah-langkah yang memadai untuk memastikan bahwa personel yang berada dibawah pengawasannya, serta individu yang memberi advis dan bantuan operasional, untuk menghormati kewajiban anggota guna menjaga kerahasiaan informasi.

SUBSEKSI 115 PERILAKU PROFESIONAL

12. P115.1 : Anggota harus mematuhi prinsip perilaku profesional, yang mensyaratkan anggota untuk mematuhi perundang - undangan yang berlaku dan menghindari perilaku apapun yang diketahui atau seharusnya diketahui yang dapat mendiskreditkan profesi. Anggota tidak boleh terlibat dalam bisnis, pekerjaan, atau aktivitas apapun yang diketahui merusak atau mungkin merusak integritas, objektivitas, atau reputasi baik dari profesi dan hasilnya tidak sesuai dengan prinsip dasar etika.

SEKSI 120 KERANGKA KERJA KONSEPTUAL

13. 120.1 : Keadaan yang dihadapi oleh anggota dalam melaksanakan perannya mungkin dapat memunculkan ancaman terhadap kepatuhan pada prinsip dasar etika. Seksi 120 menetapkan persyaratan dan materi aplikasi, mencakup kerangka kerja konseptual, untuk membantu anggota dalam mematuhi prinsip dasar etika

dan memenuhi tanggung jawabnya untuk bertindak dalam melindungi kepentingan publik. Persyaratan dan materi aplikasi tersebut mengakomodasi berbagai fakta dan keadaan, termasuk berbagai aktivitas, kepentingan, dan hubungan profesional yang memunculkan ancaman terhadap kepatuhan kepada prinsip dasar etika. Selain itu, persyaratan dan materi aplikasi mencegah anggota untuk menyimpulkan bahwa situasi tersebut diperbolehkan semata - mata karena tidak spesifik dilarang oleh kode etik.

Kerangka kerja konseptual menetapkan suatu pendekatan bagi anggota untuk:

1. Mengidentifikasi ancaman terhadap kepatuhan pada prinsip dasar etika.
2. Mengevaluasi ancaman yang teridentifikasi.
3. Mengatasi ancaman dengan menghilangkan atau menurunkannya sampai pada level yang dapat diterima.

B. Penelitian Terdahulu

NO	Judul Penelitian	Peneliti Dan Tahun Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa	Gading Yoga Pratama (2019)	Regresi linier berganda	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Penghargaan Finansial, Nilai – nilai sosial, Lingkungan Kerja,

	Akuntansi Berkarir Sebagai Akuntan Publik (Studi Empiris pada Mahasiswa Akunansi STIE- AUB Surakarta)			Pertimbangan Pasar Kerja, Pelatihan Profesional, Personalitas dan Lingkungan Keluarga berpengaruh signifikan terhadap Minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai akuntan publik. Kemampuan variabel independen sebesar 92,2%.
2.	Pengaruh Sikap, Minat, Motivasi, Pengetahuan Akuntansi Dan Skill Terhadap Keputusan Menempuh Pendidikan Profesi Akuntansi (Studi Empiris pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi di Surakarta)	Nirmasari (2018)	Regresi linier berganda	Hasil pengujian menunjukkan bahwa sikap dan pengetahuan akuntansi berpengaruh tetapi tidak signifikan, motivasi dan skill berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan, sedangkan minat berpengaruh dan signifikan terhadap keputusan menempuh pendidikan profesi akuntansi. Secara parsial sikap, minat, motivasi, pengetahuan akuntansi dan skill berpengaruh terhadap keputusan menempuh pendidikan profesi.
3.	Pengaruh Penerapan Undang – Undang Profesi Akuntan Publik Terhadap	May Mulyaningsih (2011)	Regresi linier berganda	Result Show that perception and motivation on public accountant, simultaneously and partially, influenced the interest of S1 Accounting students in

	Minat Mahasiswa Menjadi Akuntan Publik (Studi Kasus di Universitas Indonesia dan Universitas Trisakti)			University of Indonesia and Trisakti University toward public accountant.
4.	Pengaruh Gender, Penghargaan Finansial Dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik Dan Non Akuntan Publik	Astri Wulan Dary dan Fitrawati Ilyas (2017)	Regresi linier berganda	This Study found that gender affect on the accounting students intention in Bengkulu City to have a career become public accountant and non public accountant, but financial reward and job market consideration this could not provide empirical evidence on the accounting students interest in Bengkulu city to have a career become public accountant and non public accountant.

C. Research Gap

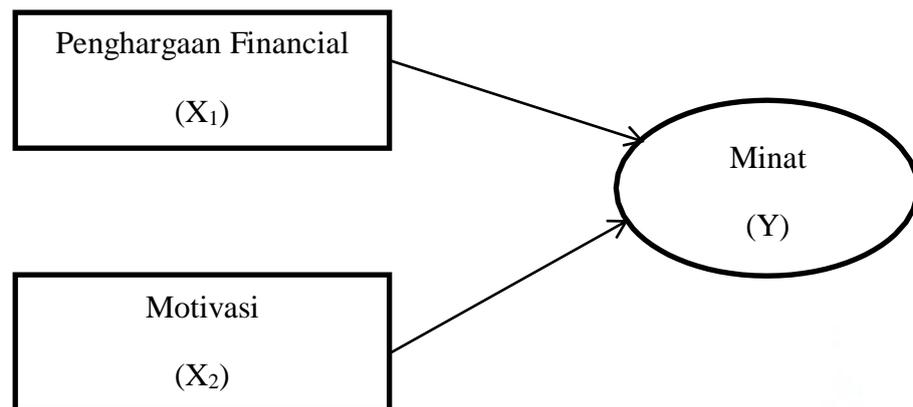
NO	Arah Hipotesis / Hasil Penelitian	Berpengaruh Signifikan	Berpengaruh Tidak Signifikan
1.	Penghargaan Financial ke Minat Akuntan Publik	Gading Yoga Pratama (2019), Astri Wulan Dary dan Fitrawati Ilyas (2017)	Nirmasari (2018), May Mulyaningsih (2011)

2.	Motivasi ke Minat Akuntan Publik	Nirmasari (2018)	May Mulyaningsih (2011), Gading Yoga Pratama (2019), Astri Wulan Dary dan Fitrawati Ilyas (2017)
----	----------------------------------	------------------	--

Berdasarkan tabel diatas penelitian ini mengembangkan penelitian Gading Yoga Pratama (2019) dengan menambahkan variabel yaitu Motivasi. Motivasi terhadap minat mahasiswa menjadi akuntan publik diharapkan menjadi ketertarikan didalam bidang akuntan publik

D. Kerangka Pemikiran

Untuk memberikan gambaran yang jelas dalam penelitian ini diberikan kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber : Gading Yoga Pratama (2019), Nirmasari (2018), May Mulyaningsih (2011), Astri Wulan Dary dan Fitrawati Ilyas (2017).

Keterangan :

Uraian kerangka diatas dapat dijelaskan bahwa antara Penghargaan Financial (X_1), Motivasi (X_2) dan Minat (Y) mempunyai hubungan yang tidak dapat dipisahkan.

E. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan dugaan antara dua variabel atau lebih (Kerlinger 1973). Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu hipotesis yang diajukan dalam penelitian adalah :

H₁: Penghargaan financial berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa menjadi akuntan publik.

H₂: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa menjadi akuntan publik.