

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 *Expectancy Theory* (Teori Pengharapan)

Teori Expectancy, yang dikemukakan oleh Jurgen Weibler (2018), merupakan salah satu teori motivasi yang menjelaskan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh interaksi antara tiga variabel utama: harapan (*expectancy*), instrumentalitas (*instrumentality*), dan valensi (*valence*). Menurut teori ini, karyawan akan termotivasi untuk mencapai kinerja yang lebih baik jika mereka memiliki harapan yang tinggi bahwa usaha yang mereka lakukan akan menghasilkan hasil yang diinginkan. Selain itu, hasil tersebut harus memiliki nilai yang signifikan bagi mereka. Dengan kata lain, motivasi karyawan untuk bekerja keras sangat bergantung pada keyakinan mereka bahwa usaha yang dilakukan akan membuahkan hasil yang positif dan bermanfaat.

Dalam konteks ini, harapan (*expectancy*) merujuk pada keyakinan individu bahwa usaha yang mereka lakukan akan menghasilkan kinerja yang baik. Jika karyawan percaya bahwa kerja keras mereka akan membuahkan hasil yang diinginkan, mereka akan lebih termotivasi untuk berusaha. Instrumentalitas (*instrumentality*) adalah keyakinan bahwa kinerja yang baik akan menghasilkan imbalan yang diinginkan, seperti promosi, bonus, atau pengakuan. Sementara itu, valensi (*valence*) mencerminkan nilai atau kepentingan individu terhadap hasil yang diinginkan. Jika karyawan menganggap imbalan tersebut berharga, mereka akan lebih termotivasi untuk mencapainya.

Panda & Sahoo (2021) menambahkan bahwa teori *Expectancy* juga menjelaskan bagaimana individu cenderung memilih tindakan yang diharapkan akan menghasilkan hasil yang diinginkan. Dalam penelitian mereka, ditemukan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) dapat meningkatkan kepuasan kerja dan pemberdayaan psikologis. Karyawan yang merasa bahwa mereka memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih puas dan lebih termotivasi dalam pekerjaan.

mereka. Hal ini berpengaruh pada keputusan mereka untuk tetap bekerja di perusahaan, karena mereka merasa dihargai dan memiliki kontrol atas kehidupan mereka.

Secara keseluruhan, teori harapan ini menekankan bahwa kinerja karyawan akan optimal jika mereka yakin bahwa usaha keras mereka akan dihargai melalui evaluasi kinerja yang positif. Evaluasi ini dapat menghasilkan imbalan seperti bonus, promosi, atau kenaikan pangkat dari pihak organisasi (Murdiawati, 2020). Inti dari teori ini adalah memahami tujuan individu dan hubungan antara usaha yang diberikan, hasil kerja yang dicapai, serta imbalan yang diterima (Frida, 2024).

2.1.2 Teori Motivasi

Teori motivasi yang dikemukakan oleh Abraham Maslow, seperti yang dijelaskan dalam penelitian Frida (2024), menyatakan bahwa perilaku dan kinerja individu dipengaruhi oleh dorongan untuk memenuhi berbagai kebutuhan yang ada dalam diri mereka. Maslow mengembangkan sebuah model yang mengklasifikasikan kebutuhan manusia ke dalam lima tingkat hierarki, yang masing-masing memiliki peran penting dalam memotivasi individu. Berikut adalah penjelasan lebih rinci mengenai setiap tingkat kebutuhan tersebut:

1. **Kebutuhan Fisiologis:** Ini adalah kebutuhan dasar yang harus dipenuhi agar individu dapat bertahan hidup. Kebutuhan ini mencakup hal-hal yang sangat mendasar seperti makanan, air, tempat tinggal, pakaian, dan kesehatan. Tanpa pemenuhan kebutuhan fisiologis ini, individu tidak akan dapat berfungsi secara optimal dalam kehidupan sehari-hari, termasuk dalam konteks pekerjaan.
2. **Kebutuhan akan Rasa Aman:** Setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi, individu akan mencari rasa aman dalam hidup mereka. Kebutuhan ini mencakup perlindungan dari ancaman fisik, keamanan finansial, dan jaminan akan masa depan. Dalam konteks pekerjaan, ini berarti adanya jaminan terhadap keselamatan di tempat kerja, stabilitas pekerjaan, dan perlindungan terhadap risiko yang mungkin dihadapi, seperti kecelakaan kerja atau kehilangan pekerjaan.

3. **Kebutuhan akan Cinta Kasih atau Kebutuhan Sosial:** Pada tingkat ini, individu memiliki kebutuhan untuk terhubung dengan orang lain dan menjadi bagian dari kelompok sosial. Kebutuhan ini mencakup keinginan untuk menjalin persahabatan, membangun hubungan yang erat, dan mendapatkan afiliasi dengan orang lain. Dalam lingkungan kerja, interaksi sosial yang positif dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, karena individu merasa diterima dan dihargai oleh rekan-rekan mereka.
4. **Kebutuhan akan Penghargaan:** Kebutuhan ini berkaitan dengan pengakuan dan penghargaan atas prestasi yang dicapai. Dalam konteks pekerjaan, individu ingin memiliki pekerjaan yang diakui dan dihargai, serta mendapatkan pengakuan atas kontribusi mereka. Kebutuhan ini mencakup keinginan untuk mencapai sesuatu yang berarti, mendapatkan penghargaan, dan meraih kehormatan di mata orang lain. Ketika individu merasa dihargai, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai tujuan.
5. **Kebutuhan Aktualisasi Diri:** Ini adalah tingkat tertinggi dalam hierarki kebutuhan Maslow. Kebutuhan ini mencakup keinginan untuk mencapai potensi penuh seseorang, menunjukkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, serta mengejar tujuan pribadi yang lebih tinggi. Dalam konteks pekerjaan, individu yang mencapai tingkat ini akan berusaha untuk mengembangkan diri, belajar hal baru, dan berkontribusi secara signifikan dalam bidang yang mereka geluti.

Motivasi memiliki peran yang sangat krusial dalam dunia kerja, karena ia mendorong individu untuk memilih dan mengejar karir yang sesuai dengan aspirasi dan kebutuhan mereka. Ketika seseorang memiliki harapan yang rendah terhadap pencapaian tertentu, hal ini cenderung mengakibatkan rendahnya motivasi untuk mencapai tujuan tersebut. Penelitian oleh Riyan et al. (2021) menunjukkan bahwa harapan yang tinggi dapat meningkatkan motivasi, sedangkan harapan yang rendah dapat menghambat pencapaian. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami dan memenuhi kebutuhan karyawan di berbagai tingkat hierarki ini agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi.

2.1.3 Minat Berkarir

Minat karir merupakan suatu kesadaran yang dimiliki oleh individu tentang dirinya sendiri, yang dipengaruhi oleh kecenderungan, kegemaran, dan ketertarikan pada suatu bidang atau kegiatan tertentu. Hal ini tidak dipengaruhi oleh paksaan atau pengaruh dari luar seperti orang tua, keluarga, atau lingkungan sekitar (Amelia, 2023). Teori minat karir dikembangkan oleh John L. Holland (1950) dan berfokus pada hubungan antara kepribadian individu dan lingkungan kerja. Holland mengidentifikasi enam tipe kepribadian yang dapat mempengaruhi pilihan karir:

1. *Realistic (R)*: Tipe ini cenderung menyukai pekerjaan yang bersifat praktis dan konkret, seperti teknik dan pekerjaan fisik.
2. *Investigative (I)*: Tipe ini lebih suka analisis, penelitian, dan pemecahan masalah. Mereka cenderung tertarik pada bidang ilmiah dan akademis.
3. *Artistic (A)*: Tipe ini lebih kreatif dan ekspresif, seringkali tertarik pada seni, desain, dan media.
4. *Social (S)*: Tipe ini memiliki minat dalam membantu orang lain dan berinteraksi sosial, seringkali tertarik pada profesi di bidang pendidikan, kesehatan, dan layanan sosial.
5. *Enterprising (E)*: Tipe ini cenderung berorientasi pada kepemimpinan, persuasi, dan pengambilan risiko, seringkali tertarik pada bisnis dan manajemen.
6. *Conventional (C)*: Tipe ini menyukai struktur, organisasi, dan pekerjaan yang teratur, seringkali tertarik pada akuntansi, administrasi, dan pekerjaan kantor.

Dari teori yang disampaikan dapat disimpulkan bahwa minat berkarir sebagaimana pada kecenderungan dengan dihadapkan jenis pekerjaan atau bidang tertentu yang membuatnya ingin mengembangkan keterampilan dan pengetahuannya dalam bidang tersebut. Minat berkarir dapat muncul dari berbagai faktor, seperti pengalaman pribadi, ketertarikan terhadap subjek tertentu, keterampilan yang dimiliki, atau pengaruh orang-orang di sekitarnya (Amelia & Banjarnahor, 2023).

2.1.4 Akuntan Publik

Akuntan publik secara umum diartikan sebagai karir yang menawarkan jasa profesional dan memiliki izin resmi untuk beroperasi sebagai akuntan. Profesi ini digambarkan sebagai profesi yang menawarkan layanan kepada masyarakat umum untuk membantu mereka dalam pengambilan keputusan penting (Pramisty & Rizani, 2025). Seorang yang memiliki profesi sebagai seorang akuntan publik akan mempunyai tugas dan tanggungjawab yang dimana akan bertugas sebagai pihak yang independen dan kemudian juga hadir dalam setiap organisasi atau perusahaan dan masyarakat, terkhususnya kepada yang membutuhkan jasa ini baik dipergunakan untuk melakukan audit, melakukan penilaian akan laporan keuangan dari sebuah perusahaan. Setiap akuntan dengan penunjukan profesional dan pengalaman audit adalah akuntan public dengan audit laporan dan juga bertugas sebagai konsultan di sebuah KAP (Azkiya & Bagus, 2023).

2.1.5 Penghargaan Finansial

Penghargaan finansial dapat dianggap sebagai faktor eksternal dalam mempengaruhi suatu keinginan seseorang untuk mencapai sesuatu dalam pekerjaan mereka (Frida, 2024). Penghargaan finansial berpengaruh penting dalam kebutuhan sehari-hari untuk menjalankan kehidupan seperti kebutuhan individu maupun kebutuhan rumah tangga. Jika pemasukan yang mereka dapat dari hasil bekerja diperusahaan tidak seimbang dengan pengeluaran maka semakin besar harapan mereka untuk keluar dari perusahaan (Syarief, 2024).

Menurut Jaya et al. (2018) penghargaan finansial dapat disebutkan sebagai gaji, upah, atau insentif yang memiliki peran kunci dalam keputusan seseorang dalam memilih pekerjaan, terutama ketika mereka memilih untuk menjadi seorang akuntan publik. Tujuan utamanya dari bekerja adalah untuk mendapatkan penghasilan. Oleh karena itu, kompensasi finansial sangat relevan dalam pertimbangan saat memilih jalur karir.

2.1.6 Pelatihan Profesional

Menurut Frida (2024) Pelatihan profesional adalah tahap pelatihan dan persiapan yang perlu dilalui sebelum memasuki dunia kerja. Pelatihan profesional

ini dilakukan untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian yang diperlukan dalam suatu pekerjaan. Pelatihan Profesional adalah serangkaian kegiatan atau program yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi seseorang dalam konteks pekerjaan atau profesi tertentu (Naibaho, 2024). Faktor ini tentu menjadi hal yang perlu dipertimbangkan karena untuk dapat meningkatkan kemampuan dan keahlian individual pada sesuatu bidang atau pekerjaan tertentu. Dalam hal ini, pelatihan dapat memperoleh tujuan untuk membantu seseorang menjadi lebih kompeten dan efektif dalam pekerjaan (Naibaho, 2024).

2.1.7 Lingkungan Kerja

Menurut Naibaho (2024) lingkungan Kerja adalah kondisi fisik dan sosial di tempat di mana seseorang bekerja. Ini mencakup berbagai elemen, baik yang bersifat fisik maupun psikologis, yang memengaruhi pengalaman dan performa individu dalam konteks pekerjaan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Faktor-faktor di lingkungan kerja bisa mempengaruhi performa seorang karyawan. Faktor tersebut berupa tekanan pekerjaan dan juga persaingan (Frida, 2024).

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya. Hasil penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

NO	NAMA	JUDUL PENELITIAN	TUJUAN PENELITIAN	HASIL
1	Frida Fernandita (2024)	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Memilih Berkarir	Bertujuan untuk mengetahui pengaruh penghargaan finansial, peran orangtua, dan kepribadian, pengaruh pelatihan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Penghargaan finansial tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan publik.

		Sebagai Akuntan Publik	profesional serta lingkungan kerja dalam memilih karir menjadi akuntan publik.	(2) Peran orangtua tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan publik. Lanjutan (3) Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan publik. (4) Pelatihan profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan publik. (5) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan publik.
2	Amelia Nadya (2023)	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Sebagai Akuntan Publik	Bertujuan untuk mengetahui pengaruh penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja, pengaruh pelatihan profesional dalam memilih karir menjadi akuntan publik.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Penghargaan finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan publik. (2) Pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan publik. (3) Pengakuan profesional berpengaruh

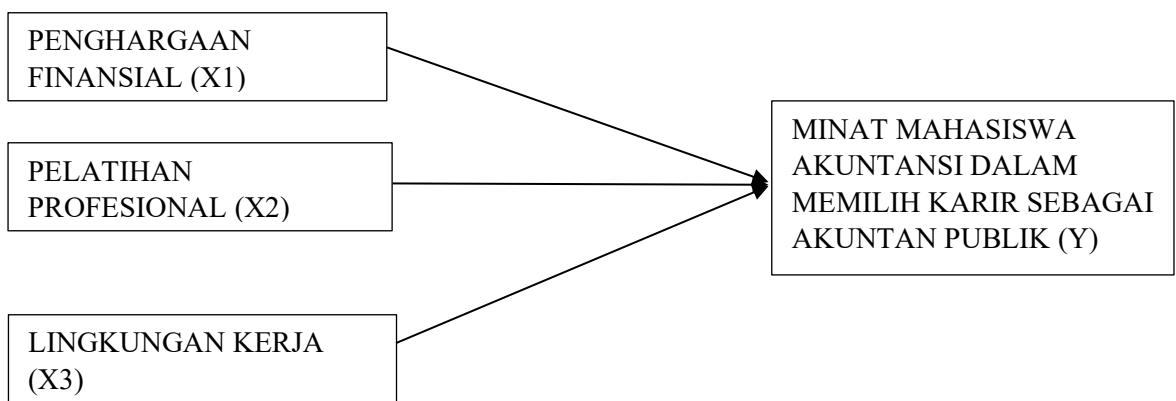
				positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan publik. (4) Pelatihan profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan publik. (5) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan publik.
3	Febriyanti & Rafika (2024)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi minat mahasiswa akuntansi universitas di Kota Tangerang dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Penghargaan finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan publik. (2) Pertimbangan pasar kerja tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan publik. (3) Pelatihan profesional tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan publik.
4	Anggraini et al., (2022b)	Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaji/penghargaan finansial, pelatihan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Penghargaan finansial tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi

		Dalam Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik (Studi Kasus pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Mahaputra Muhammad Yamin)	professional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, parental influence terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir menjadi akuntan publik.	dalam memilih karir sebagai akuntan publik. (2) Pelatihan profesional berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan publik. (3) Nilai-nilai sosial tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir menjadi akuntan Lanjutan publik. (4) Pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan publik. (5) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan publik. (6) Parental influence tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir menjadi akuntan publik.
5	Syarief Hanni (2023)	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi dalam Memilih Karir sebagai Akuntan Publik	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaji/penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja, lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Penghargaan finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan publik.

			pengakuan profesional terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir menjadi akuntan publik.	(2) Pertimbangan pasar kerja tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan publik. (3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan publik. (4) Lingkungan keluarga tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan publik. (5) Pengakuan profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan publik.
6	Azkiya Adela (2023)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Bekerja Di Kantor Akuntan Publik	Penelitian ini bertujuan untuk memastikan dampak keuntungan moneter, faktor pasar tenaga kerja, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan tempat kerja, dan risiko profesional terhadap keinginan mahasiswa akuntansi bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP).	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Penghargaan finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan publik. (2) Pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan publik. (3) Pelatihan profesional tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi

				dalam memilih karir sebagai akuntan publik. (4) Pengakuan profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan publik. (5) Nilai-nilai sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan publik. (6) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan publik. (7) Resiko profesi berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan publik.
--	--	--	--	---

2.3 Model Konseptual Penelitian



Model konseptual dalam penelitian ini menggambarkan hubungan antara tiga variabel independen, yaitu penghargaan finansial, pelatihan profesional, dan

lingkungan kerja, terhadap variabel dependen, yaitu minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan publik. Ketiga variabel independen tersebut diasumsikan memiliki pengaruh positif terhadap minat mahasiswa.

2.4 Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan model konseptual penelitian, maka hipotesis yang ada dapat dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

2.4.1 Pengaruh Penghargaan Finansial Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Dalam Memilih Karir Sebagai Akuntan Publik

Penghargaan finansial adalah suatu kehormatan yang dalam situasi ini, berbentuk uang dan karenanya bersifat finansial (Azkiya,2023). Hubungan antara penghargaan finansial dengan landasan teori yang terdapat pada teori motivasi Mashlow dalam hirarki kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis, dimana untuk seseorang memenuhi semua kebutuhan maka seseorang tersebut perlu bekerja untuk memperoleh suatu penghasilan yang dapat membiayai kebutuhan yang diinginkan. Jika pemasukan yang mereka dapat dari hasil bekerja diperusahaan tidak seimbang dengan pengeluaran maka semakin besar harapan mereka untuk keluar dari perusahaan.

H1: Penghargaan finansial berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan publik

2.4.2 Pengaruh Pelatihan Profesional Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Dalam Memilih Karir Sebagai Akuntan Publik

Seorang mahasiswa membutuhkan lebih banyak pelatihan kerja dan tempat kerja yang beragam. Selain pengalaman kerja, pelatihan profesional dapat diperoleh melalui pelatihan reguler yang diadakan oleh suatu lembaga atau di luar lembaga,serta pengalaman kerja (Frida, 2024). Menurut Amelia (2023) Pelatihan profesional adalah proses persiapan dan pengembangan keterampilan yang diperlukan sebelum memasuki dunia kerja. Tujuannya adalah untuk peningkatan suatu kemampuan serta keahlian individu dalam pekerjaan tertentu. Dari definisi tersebut menyimpulkan bahwasanya pelatihan profesional sebagaimana proses di

mana seseorang meningkatkan keterampilan ataupun keahlian dalam keperluan pada pekerjaan yang efektif dalam pekerjaan atau karier tertentu. Pelatihan profesional dapat dilakukan secara formal melalui program pelatihan yang diselenggarakan oleh institusi atau lembaga tertentu, atau secara informal melalui pengalaman kerja dan belajar mandiri (Amelia, 2023).

H2: Pelatihan Profesional berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan publik

2.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Dalam Memilih Karir Sebagai Akuntan Publik

Menurut Frida (2024) Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kondisi atau suasana di tempat kerja. Lingkungan kerja pun memberikan dampak yang dapat mempengaruhi para karyawan terhadap pelaksanaan proses produksi. Lingkungan kerja akuntan tidak memiliki jadwal rutin seperti akuntan perusahaan, karena pekerjaan sebagai akuntan publik tergantung pada permintaan klien yang memerlukan layanan mereka (Syarief Hanni, 2024). Dalam teori pengharapan dengan memilih jalur karir sebagai akuntan publik diharapkan memberikan pengalaman bekerja di lingkungan yang menantang. Ini melibatkan upaya dalam mengeksekusi tugas yang diberikan dan kemampuan untuk bersaing di antara sesama akuntan publik. Lingkungan kerja dalam profesi akuntan publik dapat bervariasi, tetapi ada beberapa aspek yang sering dianggap menarik dan mendorong minat seseorang untuk menjadi akuntan publik yaitu, varietas klien dan proyek, pengembangan keterampilan dan pengalaman, kesempatan berkembang karir, jaringan profesional yang luas, kemitraan dan kolaborasi, pencapaian tertentu dan pengakuan profesional, pengalaman kepemimpinan, stabilitas dan keamanan pekerjaan, tantangan intelektual, peluang pendidikan dan pengembangan (Naibaho, 2024).

H3: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan publik