

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Ruang Lingkup Auditing

2.1.1.1 Pengertian Auditing

Auditing adalah proses sistematis pengumpulan dan evaluasi bukti secara objektif mengenai informasi mengenai laporan keuangan untuk menentukan kesesuaian kriteria yang ditetapkan, serta mengkomunikasikan hasilnya kepada pihak yang berkepentingan. Auditing dilakukan oleh seorang auditor yang kompeten, tujuannya adalah memberikan keyakinan bahwa informasi tersebut akurat dan wajar.

Menurut Alvin A. Arens, E Mark S. Beasley dan Randal J. Elder (2011:4) definisi auditing adalah

"Auditing is the accumulation and evaluation of evidence about information to determine and report on the degree of correspondence between the information and established criteria. Auditing should be done by a competent, independent person".

Menurut Alvin A. Arens, Elder dan Mark S. Beasley dan Randal J. Elder, dialih bahasakan oleh Herman Wibowo (2011:4) definisi auditing adalah:

“Auditing adalah pengumpulan dan evaluasi bukti tentang informasi untuk melaporkan derajat kesesuaian antara informasi itu dan kriteria yang telah ditetapkan. Auditing harus dilakukan oleh orang yang kompeten dan independen”.

Sukrisno Agoes (2012:4) mendefinisikan audit sebagai berikut:

“Auditing adalah suatu pemeriksaan yang dilakukan secara kritis dan sistematis, oleh pihak yang independen, terhadap laporan keuangan yang telah disusun oleh manajemen, beserta catatan-catatan pembukuan dan bukti-bukti pendukungnya, dengan tujuan untuk dapat memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan tersebut.”

Sedangkan pengertian audit menurut Messier, Glover dan Prawitt (2014:12):

“Auditing is a systematic process for objectively obtaining and evaluating evidence regarding assertions about economic activities and events to determine the level of conformity between these assertions and established criteria and communicating the results to interested parties.”

Berdasarkan beberapa penelitian di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengertian audit adalah pengumpulan dan evaluasi bukti informasi untuk melaporkan kesesuaian antara pemberi informasi serta kinerja secara real-nya. Audit juga harus dilakukan oleh seseorang yang profesional dan kompeten. Untuk melaksanakan audit, harus ada informasi mengenai data-data pada dokumen yang akan di auditnya.

2.1.1.2 Standar Auditing

Standar Auditing yang telah ditetapkan dan disahkan oleh Ikatan Akuntan Publik Indonesia (2001:150.1-150.2) Institut Akuntan Publik Indonesia (2011:150, 1-150.2) terdiri atas sepuluh standar auditing yang dikelompokkan menjadi tiga kelompok besar, yaitu:

1. Standar Umum

- 1) Audit harus dilaksanakan oleh seorang atau lebih yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang cukup sebagai auditor.
- 2) Dalam semua hal yang berhubungan dengan perikatan, independensi dalam sikap mental harus dipertahankan oleh auditor.
- 3) Dalam pelaksanaan audit dan penyusunan laporannya, auditor wajib menggunakan kemahiran profesionalnya dengan cermat dan saksama.

2. Standar Pekerjaan Lapangan

- 1) Pekerjaan harus direncanakan sebaik-baiknya dan jika digunakan asisten harus disupervisi dengan semestinya.
- 2) Pemahaman memadai atas pengendalian intern harus diperoleh untuk merencanakan audit dan menentukan sifat, saat dan lingkup pengujian yang akan dilakukan.
- 3) Bukti audit kompeten yang cukup harus diperoleh melalui inspeksi, pengamatan, permintaan keterangan, dan konfirmasi sebagai dasar memadai untuk menyatakan pendapat atas laporan keuangan yang diaudit.

3. Standar Pelaporan

- 1) Laporan auditor harus menyatakan apakah laporan keuangan telah disusun sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku umum di Indonesia.
- 2) Laporan auditor harus menunjukkan atau menyatakan, jika ada, ketidakkonsistenan penerapan standar akuntansi dalam penyusunan laporan keuangan periode berjalan dibandingkan dengan penerapan standar akuntansi tersebut dalam periode sebelumnya.
- 3) Pengungkapan informatif dalam laporan keuangan harus dipandang memadai, kecuali dinyatakan lain dalam laporan auditor.
- 4) Laporan auditor harus memuat suatu pernyataan pendapat mengenai laporan keuangan secara keseluruhan atau suatu asersi bahwa pernyataan demikian tidak dapat diberikan. Jika pendapat secara keseluruhan tidak dapat pekerjaan, audit yang dilaksanakan, jika ada, dan tingkat tanggung jawab yang dipikul oleh auditor. diberikan, maka alasannya harus dinyatakan. Dalam hal Nama auditor dikaitkan dengan laporan keuangan, maka laporan auditor harus memuat petunjuk yang jelas mengenai sifat”.

Jusuf Al Haryono (2014:58) menyatakan:

“Standar audit tersebut mencakup pertimbangan kualitas profesional antara lain persyaratan kompetensi dan independensi, pelaporan dan bukti audit.”

Dengan adanya standar audit maka seorang auditor harus memenuhi persyaratan sesuai dengan standar yang berlaku agar pelaksanaan audit menghasilkan kualitas yang berkualitas.

2.1.1.3 Tujuan Auditing

Berdasarkan definisi yang telah disebutkan diatas, tujuan auditing adalah mengemukakan pendapat atas kewajaran dalam semua hal dalam hal laporan keuangan dengan prinsip akuntansi yang berlaku. Dengan demikian tujuan audit menghendaki akuntan memberi pendapat mengenai kelayakan dari pelaporan keuangan yang sesuai standar auditing.

Menurut Mulyadi (2017:73) dalam D z a k i M u n t a s h i r (2 0 2 3) tujuan umum audit atas laporan keuangan adalah:

“Untuk Menyatakan pendapat apakah laporan keuangan klien disajikan secara wajar, dalam semua hal yang material, sesuai dengan prinsip akuntansi berterima umum di Indonesia. Karena kewajaran laporan keuangan sangat ditentukan integritas berbagai asersi manajemen yang terkandung dalam laporan keuangan. Tujuan umum tersebut merupakan titik awal untuk mengembangkan tujuan khusus audit.”

Menurut Tuanakotta (2014:84) tujuan audit adalah:

“Tujuan audit adalah mengangkat tingkat kepercayaan dari pemakai laporan keuangan yang dituju, terhadap laporan keuangan itu. Tujuan itu dicapai dengan pemberian opini oleh auditor mengenai apakah laporan keuangan

disusun dalam segala hal yang material sesuai dengan kerangka pelaporan keuangan yang berlaku”.

Menurut Arens dkk (2015:168):

“Tujuan audit adalah untuk mengetahui apakah laporan keuangan disajikan secara wajar dalam semua hal yang material, sesuai dengan kerangka kerja akuntansi keuangan yang berlaku. Pendapat auditor ini menambah tingkat keyakinan pengguna yang bersangkutan terhadap laporan keuangan.”

Berdasarkan tujuan audit di atas, dapat disimpulkan bahwa audit bertujuan untuk mengetahui laporan keuangan yang disajikan secara wajar atau tidak dengan cara pemberian opini oleh auditor sesuai dengan standar yang berlaku.

2.1.1.4 Jenis-jenis Audit

Menurut Sukrisno Agoes (2012:10) ditinjau dari luasnya pemeriksaan, audit dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu:

1. Pemeriksaan Umum (*General Audit*) Suatu pemeriksaan umum atas laporan keuangan yang dilakukan oleh KAP independen dengan tujuan untuk bisa memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan secara keseluruhan. Pemeriksaan tersebut harus dilakukan sesuai dengan Standar Profesional Akuntan Publik atau ISA atau panduan Audit Entitas Bisnis Kecil dan memperhatikan Kode Etik Akuntan Indonesia, Kode Etik Profesi Akuntan Publik serta Standar Pengendalian Mutu.
2. Pemeriksaan Khusus (*Special Audit*) Suatu pemeriksaan terbatas (sesuai dengan permintaan auditee) yang dilakukan oleh KAP yang

independen, dan pada akhir pemeriksaannya auditor tidak perlu memberikan pendapat terhadap kewajaran laporan keuangan secara keseluruhan. Pendapat yang diberikan terbatas pada pos atau masalah tertentu yang diperiksa, karena prosedur audit yang dilakukan juga terbatas.”

Sedangkan jika ditinjau dari jenis pemeriksaan menurut Sukrisno Agoes

(2012:11-13) audit bisa dibedakan atas:

1. Management Audit (*Operational Audit*) Suatu pemeriksaan terhadap kegiatan operasi suatu perusahaan, termasuk kebijakan akuntansi dan kebijakan operasional yang telah ditentukan oleh manajemen, untuk mengetahui apakah kegiatan operasi tersebut sudah dilakukan secara efektif, efisien dan ekonomis.
2. Pemeriksaan Ketaatan (*Compliance Audit*) Pemeriksaan yang dilakukan untuk mengetahui apakah perusahaan sudah menaati peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan yang berlaku, baik yang ditetapkan oleh pihak intern perusahaan (manajemen, dewan komisaris) maupun pihak eksternal (Pemerintah, Bapepam LK, Bank Indonesia, Direktorat Jenderal Pajak, dan lain-lain). Pemeriksaan bisa dilakukan baik oleh KAP maupun Bagian Internal Audit.
3. Pemeriksaan Internal (*Internal Audit*) Pemeriksaan yang dilakukan oleh bagian internal audit perusahaan, baik terhadap laporan keuangan dan catatan akuntansi perusahaan, maupun ketaatan

terhadap kebijakan manajemen yang telah ditentukan. Pemeriksaan yang dilakukan internal auditor biasanya lebih rinci dibandingkan dengan pemeriksaan umum yang dilakukan oleh KAP. Internal auditor biasanya tidak memberikan opini terhadap kewajaran laporan keuangan. Laporan internal auditor berisi temuan pemeriksaan (*audit findings*) mengenai penyimpangan dan kecurangan yang ditemukan, kelemahan pengendalian internal, beserta saran-saran perbaikannya (*recommendations*).

4. Computer Audit Pemeriksaan oleh KAP terhadap perusahaan yang memproses data akuntansinya dengan menggunakan *Electronic Data Processing (EDP) System*.”

Sedangkan menurut Mulyadi (2017:30-32) dalam D Jaelani (2023) auditing umumnya digolongkan menjadi tiga golongan yaitu:

1. Audit Laporan Keuangan (*Financial Statement Audit*) Audit laporan keuangan merupakan audit yang dilakukan oleh auditor independen terhadap laporan keuangan yang disajikan oleh kliennya untuk menyatakan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan tersebut. Dalam audit laporan keuangan ini, auditor independen menilai kewajaran laporan keuangan atas dasar kesesuaiannya dengan prinsip akuntansi berterima umum.
2. Audit Kepatuhan (*Compliance Audit*) Audit kepatuhan merupakan audit yang tujuannya untuk menentukan apakah yang diaudit sesuai dengan kondisi atau peraturan tertentu. Hasil audit kepatuhan

umumnya dilaporkan kepada pihak yang berwenang membuat kriteria. Audit kepatuhan banyak ditemukan di pemerintahan.

3. Audit Operasional (*Operational Audit*) Audit operasional merupakan review secara sistematis kegiatan organisasi, atau bagian daripadanya, dalam hubungannya dengan tujuan tertentu. Pihak yang memerlukan audit operasional adalah manajemen atau pihak ketiga. Hasil audit operasional diserahkan kepada pihak yang meminta dilaksanakannya audit tersebut.

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas, dapat diinterpretasikan bahwa ada beberapa perbedaan dari kedua ahli jenis-jenis auditing yaitu menurut Sukrisno Agoes ditinjau menjadi 2 macam yaitu: pertama jika ditinjau dari luasnya pemeriksaannya terdapat 2 point penting yaitu pemeriksaan umum dan pemeriksaan khusus. Kedua, ditinjau dari jenis pemeriksaan terdapat 4 point penting yaitu Management Audit, Pemeriksaan Ketaatan, Pemeriksaan Internal dan Computer Audit. Sedangkan menurut Mulyadi (2017:30-32) dalam D Jaelani (2023) terdapat 3 golongan jenis audit yaitu: Audit Laporan Keuangan, Audit Kepatuhan, Audit Operasional.

2.1.1.5 Pengertian Auditor

Auditor merupakan seorang profesional yang bertugas untuk memeriksa laporan keuangan suatu organisasi dengan akurat dan wajar untuk mencegah terjadinya kecurangan dalam suatu organisasi.

Pengertian Auditor menurut Arens, Beasley dan Elder dalam Wibowo (2012:12) adalah sebagai berikut:

“Auditor adalah seseorang yang menyatakan pendapat kewajaran dalam semua hal yang material, posisi keuangan hasil usaha dan arus kas yang sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum”.

Sedangkan menurut IBK Bayangkara (2015:2) Auditor adalah:

“Auditor merupakan pihak pertama yang melakukan audit terhadap pertanggungjawaban pihak kedua kepada pihak ketiga dan memberikan pengesahan hasil auditnya untuk kepentingan pihak ketiga”.

Berdasarkan definisi di atas, auditor merupakan profesi dalam bidang akuntansi yang memiliki hak untuk menyatakan pendapat kewajaran atau ketidakwajaran atas laporan keuangan di suatu perusahaan atau organisasi.

2.1.1.6 Jenis-jenis Auditor

Menurut Hery (2017:2-5) auditor dapat dibedakan menjadi empat jenis, yaitu sebagai berikut:

1. “Auditor Pemerintah Auditor pemerintah adalah auditor yang bertugas melakukan audit atas keuangan negara pada instansi-instansi pemerintah. Di Indonesia, audit ini dilakukan oleh Badan Pemeriksan Keuangan (BPK). BPK tidak tunduk kepada pemerintah sehingga diharapkan dapat melakukan audit secara independen. Hasil audit yang dilakukan BPK disampaikan kepada DPR RI sebagai alat kontrol atas pelaksanaan keuangan negara. Selain BPK, ada juga Badan

- Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) yang merupakan auditor internal atau satuan pengawasan intern pada BUMN/BUMD. Satuan pengawasan intern (SPI) ini bertanggung jawab atas penerapan prinsip tata kelola perusahaan yang baik (Good Corporate Governance) di BUMN/BUMD dalam rangka peningkatan efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pelayanan publik maupun pembangunan nasional
2. Auditor Forensik Profesi auditor forensik muncul seiring dengan perkembangan cabang khusus disiplin ilmu akuntansi, yaitu akuntansi forensik. Akuntansi forensik adalah suatu disiplin ilmu yang menggunakan keahlian auditing, akuntansi dan investigasi untuk membantu penyelesaian sengketa keuangan dan pembukuan atas dugaan telah terjadinya tindakan fraud (kecurangan).
 3. Auditor Internal Auditor internal adalah auditor yang bekerja pada satu manajemen perusahaan sehingga berstatus sebagai karyawan dari perusahaan tersebut. Auditor internal merupakan bagian yang integral (tidak dapat dipisahkan) dari struktur organisasi perusahaan, dimana perannya adalah memberikan pengawasan serta penilaian secara terus menerus. Auditor internal memiliki kepentingan atas efektivitas pengendalian internal di satu perusahaan. Ruang lingkup auditor internal sangat komprehensif. Auditor internal melayani organisasi dengan membantunya mencapai tujuan, memperbaiki efisiensi dan efektivitas jalannya kegiatan operasional perusahaan, serta

- mengevaluasi manajemen risiko dan pengendalian internal. Auditor internal menaruh perhatian pada seluruh aspek organisasi, baik finansial maupun nonfinansial. Auditor internal juga sangat fokus terhadap kemungkinan terjadinya peristiwa di masa yang akan datang sebagai hasil dari evaluasi pengendalian internal yang dilakukan secara terus menerus. Institute of Internal Auditors (IIA) merupakan organisasi pendukung profesi auditor internal. Individu yang memenuhi persyaratan sertifikasi sebagaimana yang ditetapkan IIA, termasuk lolos dalam seleksi ujian tertulis dapat dinobatkan sebagai auditor internal yang bersertifikat (Certified Internal Auditor).
4. Auditor Eksternal Auditor eksternal sering disebut juga auditor independen atau akuntan publik bersertifikat (Certified Publik Accountant). Seorang auditor eksternal dapat bekerja sebagai pemilik dari sebuah Kantor Akuntan Publik (KAP) atau sebagai anggotanya. Auditor eksternal merupakan orang luar perusahaan (pihak yang independen), yang melakukan pemeriksaan untuk memberikan pendapat (opini) mengenai kewajaran laporan keuangan yang telah disusun oleh manajemen perusahaan klien. Auditor eksternal melakukan pemeriksaan dengan berpedoman pada Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) yang ditetapkan Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI).”

Sukrisno Agoes (2018:54) menyatakan bahwa jenis auditor dibagi menjadi 7 (tujuh) macam, yaitu:

1. Akuntan Publik (*Public Accounting Firm*) Auditor independen adalah auditor profesional yang menyediakan jasanya kepada masyarakat umum, terutama dalam bidang audit atas laporan keuangan yang dibuat kliennya. Audit tersebut terutama ditunjukkan untuk memenuhi kebutuhan para pemakai informasi keuangan, seperti investor, kreditur, calon investor, calon kreditur, dan instansi pemerintah. Akuntan Publik adalah akuntan yang telah memperoleh izin dari Menteri Keuangan untuk memberikan jasa sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor: 17/PMK.01/2008 tentang Jasa Akuntan Publik.
2. Auditor Internal (*Internal Auditor*) Auditor yang bekerja dalam perusahaan yang tugas pokoknya menentukan apakah kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen puncak telah dipatuhi, menentukan efisiensi dan efektivitas prosedur kegiatan organisasi, serta menentukan keandalan informasi yang dihasilkan berbagai bagian organisasi.
3. Operational Audit (*Management Auditor*) Management audit disebut juga operational audit, functional audit, systems audit adalah suatu pemeriksaan terhadap kegiatan koperasi suatu perusahaan, termasuk kebijakan akuntansi dan kebijakan operasional yang telah ditentukan oleh manajemen untuk mengetahui apakah kegiatan operasi tersebut sudah dilakukan secara efektif, efisien, dan ekonomis. Management

audit bertujuan menghasilkan perbaikan dalam pengelolaan aktivitas objek yang diterima dengan membuat rekomendasi tentang cara-cara pelaksanaan yang lebih baik dan efisien.

4. Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Badan Pemeriksa Keuangan adalah lembaga tinggi negara dalam sistem ketatanegaraan Indonesia yang memiliki wewenang memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara. Menurut UUD 1945, BPK merupakan lembaga bebas dan mandiri. Anggota BPK dipilih oleh Dewan Perwakilan Rakyat dengan memperhatikan pertimbangan Dewan Perwakilan Daerah dan diresmikan oleh Presiden.
5. Badan Pemeriksa Keuangan dan Pembangunan (BPKP) BPKP adalah Lembaga Pemerintah Non-Departemen Indonesia yang bertugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pengawasan keuangan dan pembangunan.
6. Inspektorat Jenderal (Itjen) Di Departemen dalam Kementrian Negara Republik Indonesia, Inspektorat Jenderal (Itjen) adalah unsur pembantu yang ada di setiap Departemen/Kementrian yang bertugas melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas di lingkungan Departemen Kementriannya.
7. Badan Pengawas Daerah (Bawasda) Bawasda adalah sebuah badan/lembaga fungsional yang ada dalam lingkungan Pemerintah Daerah di Indonesia baik pada tingkat Provinsi maupun Kabupaten/Kota. Pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan

atau keterampilan di bidang pengawasan dan bersifat mandiri. Badan Pengawas Daerah dibentuk untuk melakukan pengawasan penggunaan anggaran Pemerintah Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota dalam rangka mendukung peningkatan kinerja instansi Pemerintah Daerah.

2.1.1.7 Pengertian Kantor Akuntan Publik

Kantor Akuntan Publik adalah kantor jasa yang menawarkan pemeriksaan laporan keuangan suatu organisasi dengan akurat dan wajar.

Menurut PPPK. Kementrian Keuangan pengertian KAP Adalah:

“Kantor Akuntan Publik (KAP) adalah badan usaha yang didirikan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan mendapatkan izin usaha berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2011 tentang Akuntan Publik.”

Menurut Tuanakotta (2011:10) Pengertian Akuntan Publik adalah:

“Akuntan Publik adalah seseorang yang telah memperoleh izin untuk memberikan jasa-jasa sebagaimana diatur dalam undang-undang. Kantor Akuntan Publik (KAP) adalah badan usahan yang didirikan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan mendapatkan izin usaha berdasarkan undang-undang.”

Menurut Mulyadi (2011: 52) Kantor Akuntan Publik merupakan:

“tempat penyediaan jasa oleh profesi akuntan publik bagi masyarakat. Kantor Akuntan Publik menyediakan berbagai jasa bagi masyarakat

berdasarkan Standar Profesi Akuntan Publik. Berdasarkan standar tersebut, Kantor Akuntan Publik dapat menyediakan: (1) jasa audit atas laporan keuangan historis, (2) jasa attestasi atas laporan keuangan prospektif atau asersi selain yang dicantumkan dalam laporan keuangan historis, (3) jasa akuntansi dan review, dan (4) jasa konsultasi.”

Dapat disimpulkan bahwa Kantor Akuntan Publik (KAP) adalah tempat para akuntan publik menjalankan tugasnya. Kantor akuntan public merupakan badan usaha atau wadah bagi akuntan public untuk memberikan jasanya.

2.1.2 Fee Audit

2.1.2.1 Pengertian Fee Audit

Fee audit merupakan besaran pendapatan yang diterima oleh auditor sebagai imbalan atas jasa audit yang telah diberikan. Fee audit akan diberikan sesuai dengan kesepakatan audit perusahaan dengan auditor sehingga dapat mengubah auditor dalam melakukan auditnya.

Menurut Sukrisno Agoes (2016:18) definisi Fee audit adalah sebagai berikut:

“Besarnya biaya tergantung antara lain risiko penugasan, kompleksitas jasa yang diberikan, tinggi keahlian yang diperlukan untuk melaksanakan jasa tersebut, struktur biaya KAP yang bersangkutan dan pertimbangan profesional lainnya.”

Menurut Mulyadi (2016:63) dalam Nurdiana (2017) definisi Fee audit adalah sebagai berikut:

”Fee yang diterima akuntan publik setelah melaksanakan jasa audit berupa imbalan atau upah.”

Menurut Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) peraturan pengurus Nomor 2 tahun 2016 definisi Fee audit adalah sebagai berikut:

”Audit Fee adalah imbalan jasa yang diterima oleh Akuntan Publik dari entitas kliennya sehubungan dengan pemberian jasa audit.”

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud fee audit adalah imbalan jasa yang diterima oleh Akuntan Publik setelah melaksanakan jasa audit, besarnya biasa tergantung antara lain risiko penugasan, kompleksitas jasa yang diberikan, tinggi keahlian yang diperlukan untuk melaksanakan jasa tersebut.

2.1.2.2 Cara Penetapan Fee Audit

Dalam penentuan biaya fee audit yang akan dibayarkan kepada seorang auditor, maka harus ada acara penentuan biaya audit sebelum dilaksanakannya proses audit.

Menurut Abdul Halim (2008:106-107) dalam Dzaki Muntashir (2023) ada beberapa cara dalam penentuan penetapan biaya audit atau fee audit. Cara tersebut adalah sebagai berikut:

1. “Perdiem Basis

Pada cara ini fee audit ditentukan dengan dasar waktu yang digunakan oleh tim auditor. Pertama kali fee per jam ditentukan, kemudian dikalikan dengan jumlah waktu/jam yang dihabiskan oleh tim. Tarif fee per jam untuk tingkatan staf tentu dapat berbeda-beda.

2. Flat atau Kontrak Basis

Pada cara ini fee audit dihitung secara borongan tanpa memperhatikan waktu audit yang dihabiskan, yang penting pekerjaan terselesaikan sesuai dengan aturan atau perjanjian.

3. Maksimum Fee Basis

Cara ini merupakan gabungan dari kedua cara diatas. Pertama kali menentukan tarif per jam kemudian dikalikan dengan jumlah waktu tertentu tetapi dengan batasan maksimum. Hal ini dilakukan agar auditor tidak menggulung-gulung waktu sehingga menambah jam/waktu kerja.”

2.1.2.3 Faktor-faktor Penentu Besarnya Fee Audit

Dalam menentukan besarnya fee audit, terdapat beberapa faktor penentu yang mempengaruhi biaya audit pada seorang auditor. Menurut Abdul Halim (2008:107) dalam Dzaki Muntashir (2023) ada empat faktor dominan yang menentukan besarnya fee audit yaitu:

1. “Karakteristik keuangan, seperti tingkat penghasilan, laba, aktiva, modal dan lain-lain.
2. Lingkungan seperti persaingan, pasar tenaga profesional dan lainlain

3. Karakteristik operasi, seperti jenis industri, jumlah lokasi perusahaan, jumlah lini produk dan lain-lain
4. Kegiatan eksternal auditor, seperti pengalaman, tingkat koordinasi dengan internal auditor dan lain-lain”

2.1.2.4 Standar Penerapan Fee Audit

Berdasarkan surat keputusan ketua umum Institut Akuntan Publik Indonesia PP No.2/IAP/III/2016 mengenai panduan penetapan Fee Audit adalah sebagai berikut :

Prinsip dasar penetapan imbal jasa audit :

1. Dalam menetapkan imbal jasa audit, Anggota harus mempertimbangkan:
 1. Kebutuhan klien dan ruang lingkup pekerjaan.
 2. Waktu yang dibutuhkan dalam setiap tahapan audit.
 3. Tugas dan tanggung jawab menurut hukum (*statutory duties*).
 4. Tingkat keahlian (*levels of expertise*) dan tanggung jawab yang melekat pada pekerjaan yang dilakukan.
 5. Tingkat kompleksitas pekerjaan.
 6. Jumlah personel dan banyaknya waktu yang diperlukan dan secara efektif digunakan oleh Anggota dan stafnya untuk menyelesaikan pekerjaan.
7. Sistem Pengendalian Mutu Kantor.
8. Basis penetapan imbalan jasa yang disepakati.

2. Penetapan Tarif Imbalan Jasa.

- a. Tarif imbal jasa (*charge-out rate*) harus menggambarkan remunerasi yang pantas bagi anggota dan stafnya, dengan memperhatikan kualifikasi dan pengalaman masing-masing.
 - b. Tarif harus ditetapkan dengan memperhitungkan:
 - 1) Gaji yang pantas untuk menarik dan mempertahankan staf yang kompeten dan berkeahlian.
 - 2) Imbalan lain di luar gaji.
 - 3) Beban overhead, termasuk yang berkaitan dengan pelatihan dan pengembangan staf, serta riset dan pengembangan.
 - 4) Jumlah jam tersedia untuk suatu periode tertentu (*project chargeout time*) untuk staf profesional dan staf pendukung.
 - 5) Marjin laba yang pantas
 - c. Tarif imbal jasa per-jam (*hourly charge-out rates*) yang ditetapkan berdasarkan informasi di atas dapat ditetapkan untuk setiap staf atau untuk setiap kelompok staf (*junior, senior, supervisor, manajer*) dan partner.
3. Pencatatan Waktu Pencatatan waktu yang memadai dengan menggunakan time sheet yang sesuai perlu dilakukan secara teratur untuk dapat menghitung imbalan jasa secara akurat dan realistis, dan untuk dapat menjaga efisiensi dan efektifitas pekerjaan Time sheet sekaligus berfungsi sebagai kartu kendali staf dan dasar dari pengukuran kinerja.

4. Penagihan Bertahap Praktik yang baik mengharuskan dilakukannya penagihan secara bertahap atas pekerjaan yang diselesaikan untuk periode lebih dari satu bulan. Penagihan harus segera dilakukan begitu termin yang disepakati telah jatuh waktu.

2.1.2.5 Indikator-indikator Fee Audit

Berikut ini merupakan indikator fee audit, Sukrisno Agoes (2012:46) ada 4 (empat), yaitu :

1. Besaran fee bergantung pada resiko penugasan
Sebagai sebuah profesi yang beresiko terhadap pertanggung jawaban kerjanya, maka resiko penugasan menjadi pertimbangan besar kecilnya biaya yang akan ditentukan untuk tugas yang diberikan.
2. Besaran fee bergantung kompleksitas jasa yang diberikan
Semakin sulit tugas audit yang diberikan, maka akan semakin besar pula biaya yang dikeluarkan oleh sebuah audit.
3. Besaran fee bergantung pada struktur biaya KAP yang bersangkutan dan pertimbangan profesional lainnya
Jenis dan besarnya biaya yang harus dipikul oleh suatu KAP dalam rangka melakukan audit dan pertimbangan profesional dalam audit tergantung pada kualitas dari keyakinan yang diperoleh melalui pengumpulan bukti. Kualitas layanan yang lebih tinggi biasanya dikaitkan dengan harga yang lebih tinggi.

4. Besaran fee bergantung pada struktur biaya

Kantor Akuntan Publik yang bersangkutan dan pertimbangan profesi lainnya Sebagai sebuah bidang ahli yang sejajar dengan profesi khusus lainnya, pertimbangan nilai seorang auditor akan disesuaikan dengan profesi khusus lainnya.

2.1.3 Lingkungan Kerja di Kantor Akuntan Publik

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja Kantor Akuntan Publik

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) dan interpretasi umumnya “lingkungan kerja adalah seluruh kondisi (fisik dan non-fisik) di sekitar tempat seseorang bekerja yang dapat memengaruhi performa, kesehatan, kesejahteraan, dan motivasi pekerja dalam melakukan tugasnya. Ini mencakup aspek seperti suasana, hubungan sosial, kondisi tempat kerja, serta alat dan metode kerja.”

Menurut Nitisemito (2014:39) dalam Hudayah et.al (2022):

“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di emban atau yang menjadi tanggung jawabnya.”

Menurut Wursanto (2009) dalam Nurhandayani (2022):

“Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai. Selanjutnya menurut kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal,sehat,amandan nyaman”.

Menurut PPPK. Kementrian Keuangan pengertian KAP adalah:

“Kantor Akuntan Publik (KAP) adalah badan usaha yang didirikan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan mendapatkan izin usaha berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2011 tentang Akuntan Publik.”

Menurut M Sahrani (2021) definisi kantor akuntan publik (KAP) adalah:

“Kantor Akuntan Publik (KAP) adalah badan usaha yang sudah memperoleh izin dari Menteri Keuangan untuk dijadikan sebagai tempat para akuntan publik dalam memberikan jasanya (Undang-undang Nomor 5 tahun 2011 tentang Akuntan publik pasal 12).

Dari beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Kantor Akuntan Publik (KAP) merupakan suatu daerah atau keadaan sekitar yang mempengaruhi perkembangan dan tingkah laku seseorang Akuntan Publik atau tempat segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

2.1.3.2 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Ishak & Tanjung (2003) dalam Wicaksono (2017) manfaat lingkungan kerja adalah:

“Manfaat Lingkungan Kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang

diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat”.

Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standard yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

2.1.3.3 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:21) dalam Wicaksono (2017) secara garis besar, jenis Lingkungan Kerja terbagi menjadi 2 yakni:

- 1) Lingkungan Kerja Fisik, menurut Sedarmayanti (2009: 22), Lingkungan Kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan Kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :
 - a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
 - b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut Lingkungan Kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009:31) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan Kerja non fisik ini merupakan Lingkungan Kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Alex S Nitisemito (2000:171) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

2.1.3.4 Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator Lingkungan Kerja oleh Alex Sumaji Nitisemito (2000:159) dalam Wicaksono (2023) merinci tiga indikator Lingkungan Kerja sebagai berikut:

1) Suasana kerja

Indikator ini adalah kondisi yang terdapat di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang sifatnya harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

3) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja bersifat lengkap. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Sedangkan menurut pendapat Sedarmayanti (2001:46) dalam Wicaksono (2017), indikator-indikator Lingkungan Kerja terbagi menjadi 5 indikator yakni:

1) Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4) Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat menjadi salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

5) Keamanan di tempat kerja

Dalam upaya menjaga tempat dan kondisi Lingkungan Kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM). Jadi dapat disimpulkan bahwa indikator yang dapat digunakan dalam penelitian ini terkait Lingkungan Kerja pada profesi akuntan yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja.

Menurut Dezoort, et. al. (1997) dalam Nova Afrilia (2023) lingkungan kerja KAP dijabarkan dalam tiga dimensi yang dinilai cukup meliputi berbagai isu yang relevan dengan dunia Akuntan Publik, yaitu :

- a. *Job duties and responsibilities*, mencakup pengetahuan dan keahlian yang dibutuhkan oleh seorang auditor, juga mengenai atribut dan manfaat profesi auditor.
- b. *Advancement, training, and supervisor*, mencakup kemahiran dalam pekerjaan, pelatihan, pendidikan yang dilaksanakan oleh KAP, dan kecukupan supervisi kerja.
- c. *Personal concern*, mencakup standar etik dan interaksi dengan rekan seprofesi, dukungan perusahaan dalam mengikuti Ujian Sertifikasi Akuntan Publik (USAP).

2.1.4 Pengakuan Profesional Akuntan

2.1.4.1 Pengertian Pengakuan Profesional Akuntan

Menurut Bertha Elvy Napitupulu et al (2023)

“Pengakuan profesional mencakup sesuatu yang berhubungan dengan pengakuan terhadap prestasi dan keberhasilan dari suatu pekerjaan. Mahasiswa yang memilih karier sebagai akuntan publik menganggap bahwa karier yang dipilihnya memberikan pengakuan apabila berprestasi dan memerlukan banyak keahlian tertentu untuk mencapai sukses.”

Yulianti et al (2022) Menjelaskan bahwa:

“Pengakuan profesional dikategorikan sebagai penghargaan yang tidak berwujud finansial yang meliputi hal-hal yang berhubungan dengan pengakuan terhadap prestasi. Hal ini berarti bahwa dalam memilih profesi tidak hanya bertujuan untuk mendapatkan penghargaan finansial, akan tetapi ada keinginan untuk pengakuan berprestasi serta mengembangkan diri.”

Menurut Febriyanti (2019) dalam M. Sahroni (2021) Pengakuan Professional Akuntan adalah:

“Harapan seseorang ketika seseorang menjadi akuntan publik ia berharap mendapatkan pengakuan prestasi”

Berdasarkan definisi di atas dapat dikategorikan bahwa Pengakuan Profesional adalah sesuatu penghargaan yang tidak berwujud ataupun berwujud namun tidak berbentuk finansial, tetapi berbentuk sesuatu pengakuan dari masyarakat untuk prestasi yang telah di raih.

2.1.4.2 Jenis-jenis Pengakuan Profesional Akuntan

Pengakuan profesional akuntan yang ditawarkan oleh IAI Adalah:

1. Chartered Accountant (CA) Indonesia

Ini adalah sebutan utama untuk akuntan profesional di Indonesia, yang menunjukkan tingkat profesionalisme tinggi dan keahlian di bidang akuntansi. Kualifikasi CA Indonesia terdiri dari beberapa tingkat ujian:

- a. Tingkat Dasar (Foundation Level) / Certificate in Accounting, Finance, and Business (CAFB):

Merupakan fondasi bagi sertifikasi CA Indonesia. Lulusan tingkat ini dapat memperoleh sebutan Business & Finance Associate (BFA) setelah memenuhi persyaratan tertentu, termasuk pengalaman praktik dan etika profesi.

- b. Tingkat Profesional (Professional Level)

Tingkat yang lebih tinggi dengan mata uji spesifik seperti Audit & Asurans, Akuntansi Manajemen Lanjutan, dan Perpajakan.

- c. Tingkat Lanjutan (Advanced Level)

Meliputi Pelaporan Korporat, Manajemen Stratejik, dan Kepemimpinan.

1. Certified Government Accounting Associate (CGAA): Sertifikasi untuk akuntansi sektor pemerintahan.

2. Certified Government Accounting Expert (CGAE): Sertifikasi tingkat ahli untuk akuntansi sektor pemerintahan.

3. Sertifikasi Akuntansi Syariah (USAS): Ujian sertifikasi yang fokus pada standar dan praktik akuntansi syariah, tersedia dalam tingkat dasar dan profesional.
4. Sertifikasi Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK): Sertifikasi yang menguji pemahaman mendalam tentang standar akuntansi keuangan Indonesia.

American Institute of Certified Public Accountants (AICPA) menawarkan berbagai kredensial dan sertifikasi khusus, di antaranya:

1. Certified Public Accountant (CPA): Ini adalah lisensi utama di Amerika Serikat untuk akuntan publik, yang diperoleh melalui ujian seragam (Uniform CPA Examination) dan memenuhi persyaratan pendidikan serta pengalaman yang ditetapkan oleh yurisdiksi negara bagian.
2. Chartered Global Management Accountant (CGMA): Sebutan global yang menunjukkan keahlian lanjutan dalam keuangan, operasi, strategi, dan manajemen, diberikan bersama dengan CIMA.
3. Accredited in Business Valuation (ABV): Kredensial yang menunjukkan keahlian dalam jasa penilaian bisnis.
4. Certified in Financial Forensics (CFF): Kredensial yang mengidentifikasi ahli dalam bidang forensik keuangan.
5. Personal Financial Specialist (PFS): Kredensial untuk akuntan publik yang berspesialisasi dalam perencanaan keuangan pribadi.

6. Certified Information Technology Professional (CITP): Kredensial yang menunjukkan keahlian dalam teknologi informasi yang relevan dengan akuntansi.
7. Certified in the Valuation of Financial Instruments (CVFI): Kredensial yang berfokus pada penilaian instrumen keuangan.

2.1.4.3 Indikator Pengakuan Profesional Akuntan

Indikator pengakuan profesional menurut menurut Merdekawati (2011) dalam penelitian yang dilakukan oleh Nur Hidayah (2021):

Adanya pengakuan bila berprestasi:

- a. Memperoleh kenaikan pangkat Kenaikan pangkat atau jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya.
- b. Memerlukan keahlian untuk mencapai kesuksesan Karir yang sukses adalah karir yang berhasil mencapai puncaknya.

Rahayu, dkk. (2003) dalam Sahroni (2021) merinci tiga indikator pengakuan profesional akuntan yang dapat mempengaruhi seseorang dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik:

1. Kesempatan berkembang adanya kesempatan untuk mengembangkan diri akan membantu karyawan untuk memaksimalkan seluruh potensi yang ada di dalam dirinya.
2. Kesempatan promosi. Promosi merupakan proses pemindahan jenjang karir secara vertikal ke arah yang lebih tinggi dan disertai dengan adanya

kenaikan tanggung jawab dan imbalan. Seseorang bekerja tentu mengharapkan peningkatan posisi sesuai dengan prestasinya. Kesempatan promosi yang diberikan dapat mendorong peningkatan kualitas kerja, mewakili aspek penting dari sistem seleksi dan mengurangi turnover.

3. Memiliki keahlian tertentu Lulusan akuntansi sebaiknya tidak hanya menggunakan ijazah untuk mencari sebuah pekerjaan. Namun lulusan akuntansi juga harus memiliki keahlian tertentu

2.1.5 Minat Mahasiswa Akuntansi Yang Magang di KAP Berkarir Sebagai Auditor

2.1.5.1 Pengertian Minat dan Karir

a. Minat

Menurut (Slameto, 2010:180) dalam Mardiyani et al (2022):

“Minat adalah suatu rasa lebih suka dan rasa keterikatan pada suatu hal atau aktivitas, tanpa ada yang menyuruh.”

Menurut Syaiful Bahri Djamarah (2008:132)

“Minat adalah kecenderungan untuk memperhatikan dan mengenang beberapa aktivitas. Seseorang yang berminat terhadap aktivitas akan memperhatikan aktivitas itu secara konsisten dengan rasa senang”.

Agus Sujanto (2004:92) menyatakan:

“Minat sebagai suatu pemusatan perhatian yang secara tidak sengaja terlahir dengan penuh kemauannya dan tergantung dari bakat dan lingkungannya”.

Menurut Ningsih (2017) dalam Hasanah (2023):

“Minat merupakan landasan bagi konsentrasi. Perasaan senang Minat dan perasaan senang terdapat hubungan timbal balik, sehingga tidak mengherankan kalau mahasiswa yang berperasaan tidak senang juga akan kurang berminat begitu juga sebaliknya dan motif erat hubungannya dengan tujuan yang akan dicapai.”

Berdasarkan berbagai definisi minat di atas, dapat disimpulkan bahwa minat merupakan suatu ketertarikan akan suatu hal yang didorong oleh suatu keinginan/kebutuhan setelah melihat, mengamati, dan mempertimbangkan dengan kebutuhan yang dimiliki.

Abu Ahmadi (1992:135) menjelaskan hal-hal yang mempengaruhi minat sebagai berikut:

- 1) Keadaan fisik yang berhubungan dengan kondisi jasmani, sanggup tidaknya, mampu tidaknya, serta kuat tidaknya dalam melaksanakannya.
- 2) Keadaan materi yang berhubungan dengan bahan-bahan, syarat-syarat, dan alat-alat yang dipergunakan untuk melaksanakannya.
- 3) Keadaan psikis yang berhubungan dengan kondisi jiwa dan mental.

- 4) Keadaan lingkungan yang berhubungan dengan apakah minat tersebut dapat dilaksanakan dalam lingkungan tertentu, dan apakah lingkungan dapat membantu atau sebaliknya malah menghalangi.
- 5) Kata hati.

Krapp, Hidi dan Renniger dalam Leonardo Listiyanto (2012) mengidentifikasi minat menjadi 3 jenis yaitu:

- a. Minat Pribadi Minat pribadi menunjukkan karakteristik kepribadian seseorang yang cenderung menetap pada diri seseorang. Minat pribadi dapat dilihat ketika seseorang menjadikan sebuah aktivitas sebagai pilihan, menimbulkan kesenangan tersendiri untuk pribadi, serta aktivitas yang dijalani memiliki arti penting bagi seseorang tersebut.
- b. Minat Situasi Minat situasi merupakan minat yang berhubungan dengan kondisi lingkungan yang dapat membangkitkan minat seseorang.
- c. Minat dalam Ciri Psikologis Minat dalam ciri psikologis merupakan perpaduan antara interaksi dari minat pribadi seseorang dengan ciri-ciri minat situasi. Minat dalam hal ini menunjukkan nilai yang lebih tinggi dari sekedar menyukai suatu aktivitas karena seseorang mengetahui lebih banyak mengenai aktivitas tersebut.

b. Karir

Menurut Alhadar (2013):

“Karier adalah seluruh pekerjaan yang dimiliki atau dilakukan oleh individu selama masa hidupnya. Karier merupakan pola dari pekerjaan dan sangat berhubungan dengan pengalaman (posisi, wewenang, keputusan, dan interpretasi subjektif atas pekerjaan), dan aktivitas selama masa kerja individu. Pengertian ini menekankan bahwa karier tidak berhubungan dengan kesuksesan atau kegagalan, namun lebih kepada sikap dan tingkah laku, dan kontinuitas individu dalam aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaannya”.

Menurut Rivai (2006) dalam Alhadar (2013) terdapat beberapa konsep dasar perencanaan karier yakni:

- 1) Karier merupakan seluruh posisi kerja yang di jabat selama siklus kehidupan pekerjaan seseorang.
- 2) Jenjang Karier Jenjang karier merupakan model posisi pekerjaan berurutan yang membentuk karier seseorang.
- 3) Tujuan Karier Tujuan karier merupakan posisi mendatang yang diupayakan pencapaiannya oleh seseorang sebagai bagian kariernya.
- 4) Perencanaan Karier Perencanaan karier merupakan proses dimana seseorang menyeleksi tujuan karier dan jenjang karier menuju tujuan tersebut.

- 5) Pengembangan Karier Pengembangan karier terdiri dari peningkatan pribadi yang dilakukan oleh seseorang dalam mencapai rencana karier pribadinya.

Jenjang karier akuntan publik dan tanggung jawab setiap tingkatan dikemukakan oleh Arens dalam Sukrisno Agoes (2015:20) diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 2. 1
Tingkat Jabatan Auditor

Jabatan	Pengalaman Kerja	Tanggung Jawab
Junior Auditor	0-2 Tahun	Melakukan sebagian besar rincian pemeriksaan
Senior Auditor	2-5 Tahun	Mengkoordinasi dan bertanggung jawab untuk pekerjaan lapangan audit, termasuk mengawasi dan meninjau pekerjaan pegawai
Manajemen	5-10 Tahun	Membantu rencana biaya dan mengelola audit, meninjau pekerjaan biaya dan mengelola hubungan dengan klien. Seorang manajer mungkin bertanggung jawab lebih dari satu hal dalam waktu yang sama.
Partner	Lebih dari 10 Tahun	bertanggung jawab secara menyeluruh mengenai auditing. Partner menandatangani laporan audit dan management letter, dan bertanggung jawab terhadap penagihan fee audit dari klien

c. Minat Karir

Minat karir menurut Putri and Pravesti (2025):

“Minat karir merupakan keinginan individu atas suatu jenis profesi atau karir tertentu”

Minat Karir menurut Holland dalam Nur AlMaududi (2023):

“Holland minat karier adalah aspek dari kepribadian seseorang, Minat karier merupakan hasil dari interaksi antara faktor hereditas dengan pengaruh budaya, teman bergaul, orang tua, dan orang dewasa yang memiliki peranan penting.”

Dapat disimpulkan bahwa minat karir adalah keinginan dari hati untuk jenis profesi yang diinginkan dimasa depan.

2.1.5.2 Pengertian Mahasiswa Akuntansi

Menurut Devianti (2023) mahasiswa akuntansi adalah:

“Mahasiswa akuntansi adalah orang yang sedang mempelajari sistem informasi yang menyediakan laporan tentang aktivitas ekonomi dan kondisi bisnis di perguruan tinggi. Pengertian mahasiswa akuntansi dalam penelitian ini adalah orang yang sedang belajar di perguruan tinggi jurusan akuntansi yang telah menempuh mata kuliah auditing. Persyaratan ini didasarkan pada asumsi bahwa para mahasiswa tersebut telah mempunyai pemahaman tentang prinsip-prinsip etika dalam Kode Etik IAI.”

Dapat disimpulkan bahwa mahasiswa akuntansi adalah orang yang sedang menempuh pendidikan dengan jurusan akuntansi, yang telah mempelajari berbagai mata kuliah pada jurusan akuntansi.

2.1.5.3 Minat Mahasiswa Akuntansi Yang Magang di KAP Untuk Berkarir Sebagai Auditor

Minat diartikan sebagai suatu ketertarikan individu akan sesuatu hal, dimana akan membuat individu atau seseorang tersebut menaruh perhatian yang lebih pada sesuatu hal yang ia minati (Ikhwan Zaid, 2015). Sedangkan minat mahasiswa, berarti ialah ketertarikan mahasiswa akan suatu aktivitas/pekerjaan yang ia ingin geluti setelah lulus perkuliahan nanti. Dalam penelitian ini, minat mahasiswa tersebut dikaitkan dengan minat mereka untuk menjadi Akuntan Publik saat lulus nanti.

Mahasiswa akuntansi diwajibkan untuk menempuh mata kuliah pengauditan yang merupakan syarat untuk lulus. Oleh sebab itu mahasiswa diharapkan mengetahui gambaran profesi akuntan publik terkait dengan Penghargaan Finansial yang akan diperoleh, Lingkungan Kerja akuntan publik, Pengakuan Profesional Akuntan dan jenjang pendidikan yang harus ditempuh. Setelah menempuh mata kuliah pengauditan, akan muncul berbagai pertimbangan yang akan menumbuhkan atau menciutkan minat yang akan atau telah tumbuh dalam diri mahasiswa untuk menjadi seorang akuntan publik.

Sejak diberlakukan undang-undang tentang akuntan publik pada tanggal 3 Mei 2011, sarjana akuntansi diperkenankan mengikuti ujian *Certified Publik Accountant (CPA)* setelah lulus tanpa harus memenuhi persyaratan-persyaratan yang ada sebelum diberlakukan undang-undang tersebut (Andersen, 2012). Persyaratan-persyaratan yang harus dipenuhi sebelum undang-undang tersebut diberlakukan adalah lulusan S1 atau D4 harus mengikuti program Pendidikan

Profesi Akuntansi (PPAk), memperoleh register negara akuntan, dan menjalankan praktik profesi akuntan. Dengan adanya penyederhanaan alur untuk dalam mendapatkan Certified Publik Accountant (CPA), Instansi Akuntan Publik Indonesia (IAPI) berupaya dalam meningkatkan Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik.

2.1.5.4 Indikator-indikator Minat Mahasiswa untuk Berkarir Sebagai Auditor

Menurut pendapat Fajar (2014) dalam Wicaksono (2017) indikator-indikator minat mahasiswa untuk menjadi akuntan publik terbagi menjadi 3 indikator yakni:

- 1) Minat pribadi untuk menjadi akuntan publik Minat pribadi, diartikan sebagai karakteristik kepribadian seseorang yang relatif stabil, yang cenderung menetap pada diri seseorang (Renninger, 1996) . Minat pribadi biasanya dapat langsung membawa seseorang pada beberapa aktivitas atau topik yang spesifik. Minat pribadi dapat dilihat ketika seseorang menjadikan sebuah aktivitas atau topik sebagai pilihan untuk hal yang pasti, secara umum menyukai topik atau aktivitas tersebut. Dengan demikian jika seseorang menyukai aktivitas yang dilakukan akuntan publik maka hal ini akan meningkatkan minat untuk menjadi akuntan publik. Sebaliknya jika seseorang tidak menyukai aktivitas yang dilakukan akuntan publik maka hal ini akan menurunkan minat untuk menjadi akuntan publik.
- 2) Minat situasi untuk menjadi akuntan publik Minat situasi merupakan minat yang sebagian besar dibangkitkan oleh kondisi lingkungan

(Renninger, 1996). Dengan demikian jika suatu kondisi lingkungan banyak yang berkarier menjadi akuntan publik maka hal ini akan meningkatkan minat untuk menjadi akuntan publik. Sebaliknya jika kondisi lingkungan sedikit yang menjadi akuntan publik maka hal ini akan menurunkan minat untuk menjadi akuntan publik.

- 3) Minat dalam ciri psikologis untuk menjadi akuntan publik Minat dalam ciri psikologi merupakan perpaduan interaksi dari minat pribadi seseorang dengan ciri-ciri minat lingkungan (Renninger, 1996). Minat dalam hal ini menunjukkan nilai yang lebih tinggi dari sekedar menyukai suatu aktivitas karena seseorang mengetahui lebih banyak mengenai aktivitas tersebut. Dengan demikian jika seseorang menyukai aktivitas yang dilakukan akuntan publik dan didukung dengan informasi dari lingkungan sekitar bahwa menjadi akuntan publik mempunyai prospek yang baik maka hal ini akan meningkatkan minat untuk menjadi akuntan publik. Sebaliknya jika seseorang tidak menyukai aktivitas yang dilakukan akuntan publik dan tidak didukung dengan informasi dari lingkungan sekitar maka hal ini akan menurunkan minat untuk menjadi akuntan publik.

Jadi dapat disimpulkan bahwa indikator yang dapat digunakan dalam penelitian ini terkait minat mahasiswa untuk berkarier menjadi akuntan publik yaitu minat pribadi, minat situasi, dan minat ciri psikologis.

2.2 Kerangka Pemikiran

2.2.1 Pengaruh Fee Audit Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir Sebagai Auditor

Fee audit adalah kompensasi atau imbalan yang dibayarkan klien kepada kantor akuntan publik atas jasa audit yang diberikan (Arens, Elder, & Beasley, 2014). Dalam konteks profesi auditor, Fee Audit merupakan bagian dari penghargaan finansial yang diterima auditor atas imbalan jasa yang telah diberikan oleh seorang auditor kepada klien. Minat karir menjadi auditor didefinisikan sebagai kecenderungan atau keinginan individu untuk memilih dan menekuni profesi auditor sebagai pilihan karir, sehingga individu tersebut bersedia mempersiapkan diri dan berkomitmen untuk bekerja di bidang audit (Sari, 2023; Rahma, 2023).

Besarnya fee audit maupun penghargaan finansial yang ditawarkan profesi auditor dipandang dapat memengaruhi minat karir mahasiswa akuntansi untuk menjadi auditor, karena semakin tinggi imbalan yang diterima, semakin menarik profesi auditor untuk dijadikan pilihan karir (Asyifa et al., 2022; Richa Senjari, 2016).

Berdasarkan hasil penelitian Hapsoro & Hendrik, (2018); Ningsih, (2021); Imaniah & Purba, (2023) yang menyatakan bahwa penghargaan finansial memiliki pengaruh terhadap minat berkarir sebagai akuntan publik. Tetapi hasil penelitian tersebut berbeda dengan yang dilakukan oleh Luthfitasari & Setyowati, (2021); Wardiningsih, (2023); Yanti & Annisa, (2023) menyatakan bahwa penghargaan

finansial tidak berpengaruh terhadap minat pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik.

Dalam pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa minat karir dipengaruhi oleh Fee Audit atau Penghargaan Finansial. Fee Audit merupakan imbalan atas jasa yang diberikan oleh klien kepada auditor. Fee Audit berpengaruh penting untuk kebutuhan operasional perusahaan.

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja KAP Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir Sebagai Auditor

Menurut Sedarmayanti (2009:21) dalam jurnal definisi lingkungan kerja adalah lingkungan keseluruhan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Chan, (2013), menyatakan bahwa Akuntan publik itu beroperasi dalam lingkungan kerja yang berbeda dari akuntan perusahaan karena mereka tidak hanya melakukan audit untuk satu perusahaan saja, melainkan juga untuk beberapa perusahaan sekaligus. Berdasarkan hasil penelitian Imaniah & Purba, (2023), Luthfitasari & Setyowati, (2021), Yanti & Annisa, (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan publik. Tetapi hasil berbeda dengan Chairunnisa, (2014), Senjari, (2016), dan Anggraini, (2020) yang menyatakan bahwa faktor lingkungan kerja tidak mempengaruhi minat mahasiswa untuk memilih karir sebagai akuntan publik.

Dalam pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa minat karir dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan Kerja merupakan suasana atau kondisi yang berada di tempat kerja, fisik ataupun nonfisik yang meliputi hubungan antara rekan kerja, suasana kerja, atura-aturan kerja yang berlaku, yang dapat memengaruhi kenyamanan saat bekerja, semangat ataupun produktivitas karyawan. Sehingga mahasiswa akuntansi akan berminat menjadi seorang auditor jika memiliki lingkungan kerja yang nyaman.

2.2.3 Pengaruh Pengakuan Profesional Akuntan Terhadap Minat Mahasiswa

Menurut Ramdani & Zulaikha (2013) dalam jurnal Sendy Ledyandinia, Imran Rosman Hambalib (2020) menyatakan bahwa pengakuan profesional merupakan hal-hal yang berhubungan dengan pengakuan terhadap suatu prestasi atau kemampuan. Pengakuan profesi ini meliputi adanya kemungkinan berkerja dengan profesi yang lain, kesempatan untuk berkembang dan pengakuan atas prestasi. Akuntansi Berkarir Sebagai Auditor.

Pengakuan profesional dikategorikan sebagai penghargaan yang tidak berwujud finansial yang meliputi hal-hal yang berhubungan dengan pengakuan terhadap prestasi. Hal ini berarti bahwa dalam memilih profesi tidak hanya bertujuan untuk mendapatkan penghargaan finansial, akan tetapi ada keinginan untuk pengakuan berprestasi serta mengembangkan diri. (Yulianti et al. 2022).

Berdasarkan hasil penelitian oleh Rina Ani Sapariyah¹, Ika Swasti Putri² and (2020) menyatakan bahwa variable pengakuan profesional dalam pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai auditor terdapat pengaruh yang signifikan.

Dalam pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa pengakuan profesional adalah pengakuan suatu prestasi yang tidak berwujud materi yang diberikan oleh institusi formal kepada seseorang yang pantas untuk menerimanya. Sehingga mahasiswa akuntansi menjadi berminat menjadi seorang auditor jika hasil dari kerja kerasnya diakui secara formal yaitu dengan mendapatkan sertifikasi.

2.2.4 Pengaruh Persepsi Fee Audit, Lingkungan Kerja KAP dan Pengakuan Profesional Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir Sebagai Auditor

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa Fee Audit dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap minat karir sebagai auditor. Seperti penelitian oleh Yoga Wicaksono (UNY) menunjukkan bahwa penghargaan finansial dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap minat menjadi akuntan publik.

Penelitian lain oleh Putri (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa berkarir sebagai akuntan publik; penghargaan finansial juga menjadi faktor yang berpengaruh dalam menarik minat mahasiswa. Ada juga penelitian yang mengulas fee auditor dan lingkungan kerja auditor terhadap persepsi/pilihan karir sebagai auditor. Auliyah (2023) menunjukkan bahwa kinerja auditor, lingkungan kerja auditor, dan fee

auditor berpengaruh terhadap persepsi mahasiswa akuntansi mengenai pilihan karir sebagai auditor.

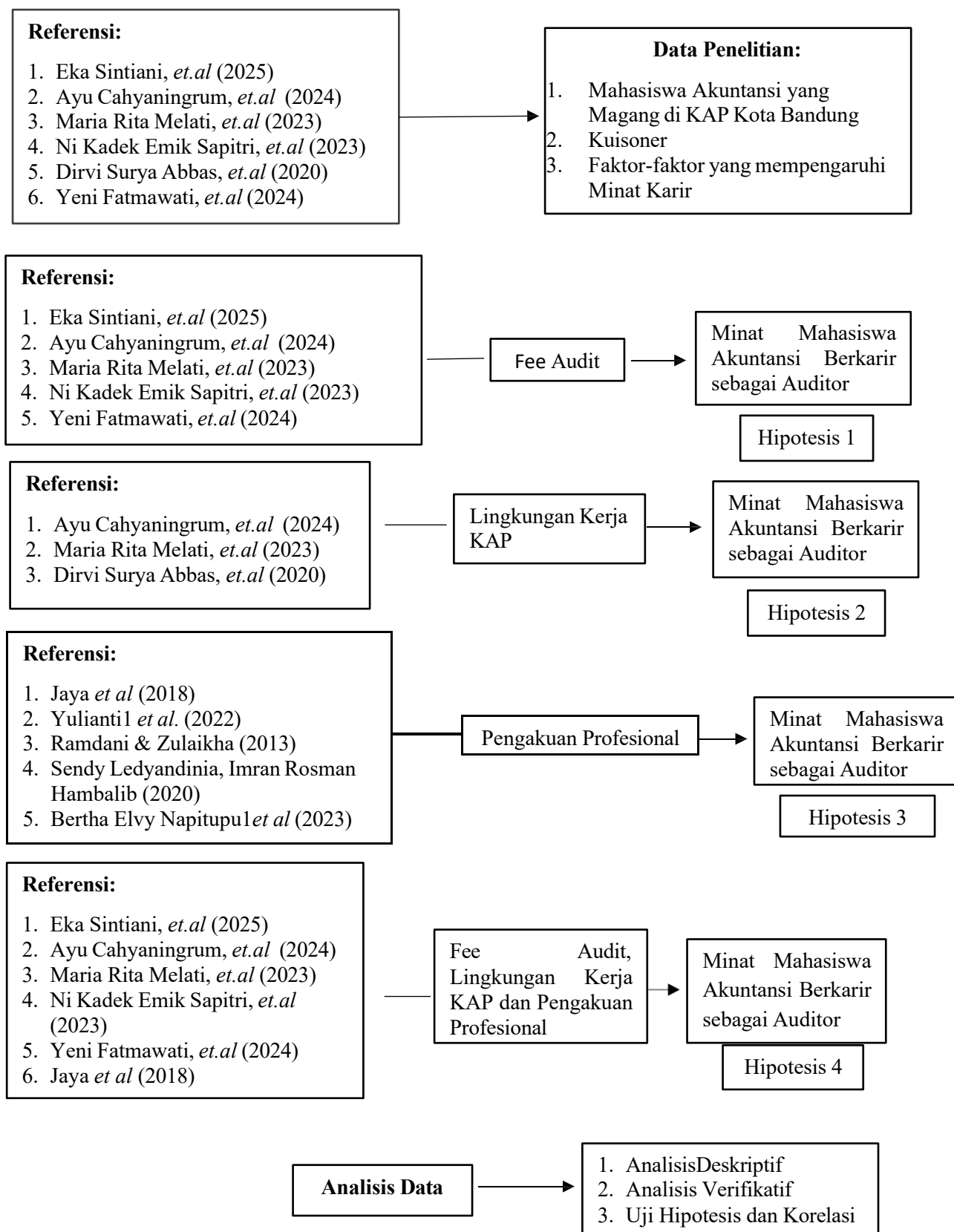
Penelitian oleh Jaya *et al* (2018) menemukan bahwa pengakuan profesional berpengaruh positif dan signifikan, artinya semakin banyaknya pengakuan profesional auditor maka semakin meningkat pula minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai auditor.

Dapat disimpulkan bahwa Fee Audit, Lingkungan Kerja KAP dan pengakuan profesional berpengaruh positif terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir sebagai Auditor. Hal ini mengandung arti bahwa adanya Fee Audit yang sepadan, Lingkungan Kerja yang baik serta pengakuan profesional akan meningkatkan minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai auditor.

2.2.5 Bagan Kerangka Pemikiran

Landasan Teori

1. **Fee Audit:** Arens, Elder, & Beasley, (2014), Sari, 2013; Rahma, (2023), Asyifa et al., (2022); Richa Senjari, (2016), Hapsoro & Hendrik, (2018); Ningsih, (2021); Imaniah & Purba, (2023), oleh Luthfitasari & Setyowati, (2021); Wardiningsih, (2023); Yanti & Annisa, (2023)
2. **Lingkungan Kerja:** Sedarmayanti (2009:21), Chan, (2013), Imaniah & Purba, (2023), Luthfitasari & Setyowati, (2021), Yanti & Annisa, (2023), Chairunnisa, (2014), Senjari, (2016), dan Anggraini, (2020).
3. **Pengakuan Profesional:** Jaya *et al* (2018), Yulianti1 *et al.* (2022), Ramdani & Zulaikha (2013), Sendy Ledyandinia, Imran Rosman Hambalib (2020), Bertha Elvy Napitupul *et al* (2023).
4. **Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir sebagai Auditor:** Arens, Elder, & Beasley, (2014), Sari, 2013; Rahma, (2023), Asyifa et al., (2022); Richa Senjari, (2016), Hapsoro & Hendrik, (2018); Ningsih, (2021); Imaniah & Purba, (2023), oleh Luthfitasari & Setyowati, (2021); Wardiningsih, (2023); Yanti & Annisa, (2023), Sedarmayanti (2009:21), Chan, (2013), Imaniah & Purba, (2023), Luthfitasari & Setyowati, (2021), Yanti & Annisa, (2023), Chairunnisa, (2014), Senjari, (2016), dan Anggraini, (2020).



Gambar 2.1

Bagan Kerangka Pemikiran

2.2.6 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini dapat berfungsi sebagai dasar pendukung dalam melakukan penelitian ini. Tujuannya yaitu untuk mengetahui hasil yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya, selain itu juga untuk melihat perbedaan dan persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Terdapat penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis, di antaranya sebagai berikut:

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

No	Nama & Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Eka Sintiani, Giovanny Bangun Kristiani, Esti Saraswati (2025)	Persepsi Mahasiswa mengenai Fee Auditor, Nilai Sosial dan Lingkungan Keluarga terhadap Pilihan Karirnya sebagai Auditor.	Fee auditor tidak berpengaruh signifikan terhadap pilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai auditor. Namun, lingkungan keluarga dan nilai sosial (seperti dukungan moral dan motivasi sosial) memiliki pengaruh positif yang kuat dalam membentuk minat karir di bidang audit.
2.	Ayu Cahyaningrum, Hadi Samanto, Suhesti Ningsih (2024)	Pengaruh pengetahuan akuntansi, penghargaan finansial, dan lingkungan kerja terhadap minat mahasiswa dalam pemilihan karir menjadi seorang akuntan publik	Penelitian ini tidak secara spesifik membahas pengaruh fee audit terhadap minat mahasiswa berkarir sebagai auditor. Namun, dikonfirmasi bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa menjadi akuntan publik.
3.	Maria Rita Melati, Devi Astriani, Fista Apriani Sujaya (2023)	Pengaruh Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Profesional Terhadap Minat	Penghargaan finansial berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi menjadi akuntan publik, sedangkan

		Mahasiswa Akuntansi Universitas Buana Perjuangan Karawang Menjadi Akuntan Publik	lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan. Dengan demikian, pengaruh fee audit tidak secara langsung dibahas dalam penelitian ini.
4.	Ni Kadek Emik Sapitri, Cokorda Gde Bayu Putra, Ni Putu Yeni Yuliantari (2023)	Pengaruh Penghargaan Finansial, Pengetahuan Persyaratan Akuntan Publik Dan Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik	Penelitian ini tidak secara spesifik membahas pengaruh fee audit terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai auditor. Namun, ditekankan bahwa penghargaan finansial dan lingkungan keluarga yang mendukung berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa berkarir sebagai akuntan publik.
5.	Dirvi Surya Abbas, Arry Eksandy, Mohamad Zulman Hakim (2020)	Pemilihan Profesi Akuntan: Pengaruh Persepsi Penghargaan Finansial, Pelatihan Profesional, Nilai-Nilai Sosial Dan Lingkungan Kerja (Studi Pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Tangerang)	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap pemilihan profesi akuntan, dengan efek positif pada minat mahasiswa menjadi auditor. Namun, penelitian ini tidak secara spesifik membahas pengaruh fee audit.
6.	Elga Dwiky Jaya Dewi Saptantinah Puji Astuti, Fadjar Harimurti (2018)	Pengaruh penghargaan finansial, Pelatihan Profesional, Pengakuan Profesional dan Pertimbangan Pasar Terhadap Minat Mahasiswa Berkarir Menjadi Akuntan Publik	Penghargaan Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa berkarir sebagai akuntan publik, serta pengakuan profesional berpengaruh signifikan dan positif terhadap minat mahasiswa berkarir sebagai akuntan publik.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah diuraikan, terdapat beberapa perbedaan dan persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian penulis, di antaranya:

Tabel 2.3
Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penulis

Mela Trinisa Haryanti (2025)	Tahun	Fee Audit	Lingkungan Kerja KAP	Pengakuan Profesional Akuntan	Minat Berkarir Sebagai Auditor
Eka Sintiani, Giovanny Bangun Kristiani, Esti Saraswati	(2025)	✓	-	-	✓
Ayu Cahyaningrum, Hadi Samanto, Suhesti Ningsih	(2024)	✓	✓	-	✓
Maria Rita Melati, Devi Astriani, Fista Apriani Sujaya	(2023)	✓	✓	-	✓
Ni Kadek Emik Sapitri, Cokorda Gde Bayu Putra, Ni Putu Yeni Yuliantari	(2023)	✓	-	-	✓
Dirvi Surya Abbas, Arry Eksandy, Mohamad Zulman Hakim	(2020)	-	✓	-	-
Elga Dwiky Jaya Dewi Saptantinah Puji Astuti, Fadjar Harimurti	(2018)	✓	-	✓	✓

Keterangan; Tanda ✓ = Diteliti

Tanda - = Tidak diteliti

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian-penelitian sebelumnya di atas. Dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis terdapat 3 variabel independent (bebas) yang diteliti yaitu Fee Audit, Lingkungan Kerja, dan Pengakuan Profesional sedangkan variabel dependen (terikat) yaitu Minat Mahasiswa Berkarir sebagai Auditor. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh

Eka Sintiani, Giovanny Bangun Kristiani, Esti Saraswati (2025), Ayu Cahyaningrum, Hadi Samanto, Suhesti Ningsih (2024), Maria Rita Melati, Devi Astriani, Fista Apriani Sujaya (2023), Ni Kadek Emik Sapitri, Cokorda Gde Bayu Putra, Ni Putu Yeni Yuliantari (2023), memiliki persamaan dalam hal Fee Audit dan Minat Karir. Penelitian sebelumnya yang dilakukan Ayu Cahyaningrum, Hadi Samanto, Suhesti Ningsih (2024), Maria Rita Melati, Devi Astriani, Fista Apriani Sujaya (2023), Dirvi Surya Abbas, Arry Eksandy, Mohamad Zulman Hakim (2020) memiliki persamaan dalam hal lingkungan kerja. Elga Dwiky Jaya Dewi Saptantinah Puji Astuti, Fadjar Harimurti (2018) memiliki persamaan dalam hal fee audit, pengakuan profesional serta minat mahasiswa berkarir sebagai auditor.

2.3 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:64)

“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan didasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta–fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.”

Berdasarkan pembahasan di atas, penulis menarik hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis 1: Terdapat pengaruh persepsi Fee Audit terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir Sebagai Auditor

2. Hipotesis 2: Terdapat pengaruh persepsi Lingkungan Kerja KAP terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir Sebagai Auditor
3. Hipotesis 3: Terdapat pengaruh persepsi Pengakuan Profesional terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir Sebagai Auditor
4. Hipotesis 3: Terdapat pengaruh persepsi Fee Audit, Lingkungan Kerja KAP dan Pengakuan Profesional terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir Sebagai Auditor