

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya. Penelitian ini tidak terlepas dari bermacam-macam penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebelumnya dan dapat dijadikan bahan untuk perbandingan ataupun kajian. Hasil penelitian yang dijadikan kajian dalam penelitian ini tidak terlepas dengan topik yang akan diteliti yaitu analisis pengaruh persepsi dan motivasi mahasiswa terhadap minat berkarir dibidang perpajakan. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan referensi dalam penelitian ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dan Persamaan
1.	Pengaruh Motivasi, Self Efficacy, Pertimbangan Pasar Kerja, dan Pelatihan Brevet Pajak Terhadap Minat Berkarir Mahasiswa Akuntansi S1 STIE YKPN Yogyakarta Dibidang	Variabel Independen: - Motivasi - Self Efficacy - Pertimbangan Pasar Kerja - Pelatihan Brevet Pajak Variabel Dependen: Minat berkarirdalam bidang perpajakan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Motivasi pertimbangan pasar kerja, serta pelatihan brevet pajak berpengaruh positif terhadap minat berkarir mahasiswa akuntansi dibidang perpajakan	Perbedaan - Perbedaan variabel independent - Perbedaan terdapat padapopulasi Persamaan - Menggunakan variabel motivasi dan brevet pajak. Tekhnik pengumpulan sama-
2.	Pengaruh Dan Motivasi Mahasiswa Jurusan Akuntansi Yang Sedang Mengambil Skripsi Terhadap Peminatan Karir Dalam Bidang Perpajakan. Istina Findi Dewi, YulitaSetiawanta. 2016.	Variabel Independen: - Persepsi - Motivasi Kualitas - MotivasiKarir - Motivasi Ekonomi Variabel Dependen: Minat berkarirdalam bidang perpajakan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Persepsi, motivasi kualitas berpengaruh signifikan terhadap minat karir dalam bidang perpajakan. Sedangkan motivasi karir dan motivasi ekonomi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap minat karir dalam bidang perpajakan.	Perbedaan - Perbedaan variabel independent - Perbedaan terdapat padapopulasi Persamaan - Menggunakan variabel motivasi ekonomi dan minat berkarir. - Tekhnik pengumpulan sama-sama menggunakan kuesioner

3.	Pengaruh Persepsi, Motivasi, Self Efficacy, Pertimbangan Pasar Kerja, Nilai-Nilai Sosial, Dan Pengaruh Orang Tua Terhadap Minat Mahasiswa Jurusan Akuntansi Untuk Berkarir Sebagai Konsultan Pajak Kartika Damayanti S. 2019.	<p>Variabel Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Persepsi - Motivasi - Self Efficacy - Pertimbangan Pasar - Nilai-nilai Sosial - Pengaruh Orang Tua <p>Variabel Dependen: Minat Berkarir</p>	Hasil dari penelitian ini adalah persepsi, motivasi, self efficacy, pertimbangan pasar kerja, nilai-nilai sosial, dan pengaruh orang tua dapat menumbuhkan minat mahasiswa jurusan akuntansi untuk berkarir sebagai konsultan pajak.	<p>Perbedaan</p> <ul style="list-style-type: none"> - Perbedaan pada variabel independent - Perbedaan terdapat padapopulasi <p>Persamaan</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sama-sama menggunakan tehnik pengumpulandata dengan kuesioner.
4.	Pengaruh Persepsi, Motivasi, Minat, Dan Pengetahuan Mahasiswa Akuntansi Program S1 Tentang Pajak. Ni Made Dwi Mahayani, Ni Luh Gede Erni Sulindawati, Nyoman Trisna Herawati. 2013.	<p>Variabel Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Persepsi - Motivasi Minat - Pengetahuan <p>Variabel Dependen: Minat Berkarir</p>	Hasil dari penelitian ini adalah persepsi tentang pajak, motivasi untuk berkarir, minat untuk berkarir dan pengetahuan tentang pajak mahasiswa akuntansi program S1 berpengaruh secara simultan terhadap pilihan berkarir dibidang perpajakan.	<p>Perbedaan</p> <ul style="list-style-type: none"> - Perbedaan pada variabel independent - Independen Perbedaan terdapat padapopulasi <p>Persamaan</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sama-sama menggunakan tehnik pengumpulandata dengan kuesioner. - Menggunakan variabel dependen yang sama yaitu minat berkarir - Sampel yang digunakan penelitian ini sama sama mahasiswa jurusan Akuntansi.

5.	Analisis Persepsi Mahasiswa Akuntansi Tentang Pajak Dan Brevet Pajak Terhadap Minat Berprofesi Di Bidang Perpajakan. Viola Syukrina E Janros. 2017	<p>Variabel Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pajak - Brevet Pajak <p>Variabel Dependen: Profesi Dibiidang Perpajakan</p>	<p>Hasil dari penelitian ini adalah persepsi mahasiswa akuntansi di Universitas International Batam tentang pajak dan brevet pajak secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap minat profesi dibidang perpajakan.</p>	<p>Perbedaan</p> <ul style="list-style-type: none"> - Terdapat perbedaan variabel independen yaitu pajak <p>Persamaan</p> <ul style="list-style-type: none"> - Populasi penelitian ini adalah mahasiswa akuntansi - Sama-sama menggunakan teknik pengumpulan data dengan kuesioner.
6.	Model Pengukuran Motivasi dan Minat Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Konsultan Pajak: Studi pada Perguruan Swasta di Kota Medan. Novien Rialdy, Maya Sari, Mukmin Pohan 2022.	<p>Variabel Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Motivasi Kualitas - Motivasi Karir - Motivasi Ekonomi <p>Variabel Dependen: Minat Karir</p>	<p>Hasil dari penelitian ini adalah motivasi kualitas, motivasi karir dan motivasi ekonomi berpengaruh signifikan terhadap Minat Karir Mahasiswa Akuntansi Universitas Swasta di Kota Medan.</p>	<p>Perbedaan</p> <ul style="list-style-type: none"> - Terdapat perbedaan variabel independent yaitu motivasi kualitas dan motivasi karir. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa akuntansi yang ada di beberapa Perguruan Tinggi Swasta di Kota Medan. Sedangkan pada penelitian yang sekarang hanya menggunakan populasi pada satu perguruan swasta di kota Jombang. <p>Persamaan</p> <ul style="list-style-type: none"> - Populasi penelitian ini adalah mahasiswa akuntansi.

7.	Minat Berprofesi DiBidang Perpajakan Sebelum Dan Sesudah Mengikuti Brevet Pajak. Omi Pramiana, Firdhatul Umroh, Alfiary Pradana Mellenio, Arina Mustofa. 2021.	<p>Variabel Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Before Brevet - After Brevet <p>Variabel Dependen: Minat Berkarir</p>	Hasil dari penelitian ini adalah minat mahasiswa berkarir dibidang perpajakan menurun setelah melaksanakan brevet.	<p>Perbedaan</p> <ul style="list-style-type: none"> - Penelitian ini menggunakan data primer berupa angket penelitian dan wawancara. Sedangkan penelitian yang sekarang hanya menggunakan kuesioner. - Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua mahasiswa aktif semester genap 2018/2019 Jurusan Akuntansi Angkatan 2016. Sedangkan penelitian yang sekarang adalah mahasiswa akuntansi Angkatan 2018 Persamaan - Sama-sama menggunakan variabel independent brevet pajak.
----	--	--	--	--

8.	Pengaruh Peran Keluarga, Pengetahuan Perpajakan Dan Motivasi Karir Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Dalam Memilih Konsentrasi Perpajakan. Andri WaskitaAji, Anita Primastiwi, Muhammad Zidane. 2021.	<p>Variabel Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Peran Keluarga - Pengetahuan Perpajakan - Motivasi Karir <p>Variabel Dependen: Minat Berkarir</p>	<p>Hasil dari penelitian ini adalah peran keluarga dan motivasi karir berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa memilih konsentrasi perpajakan. Sedangkan pengetahuan perpajakan.</p>	<p>Perbedaan</p> <ul style="list-style-type: none"> - Perbedaan terletak pada variabel independent motivasi karir. - Pengambilan sampel menggunakan metode snowball sampling. Sedangkan penelitian yang sekarang tidak. - Perbedaan teori yang digunakan <p>Persamaan</p> <ul style="list-style-type: none"> - Menggunakan variabel dependen yang sama - Menggunakan teknik pengumpulan data yang sama yaitu kuesioner
9.	The Influence Of Motivation And Professional Perception Of Career In Taxation Of Feb Students Of PGRI Adi Buana University Of Surabaya For Career In Taxation. Moh Afrizal Miradji, Bayu Adi. 2020	<p>Variabel Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Career Motivation - Social Motivation <p>Variabel Dependen: Career In Taxation</p>	<p>That the motivation of accounting students FEB Universitas PGRI Adi Buana Surabaya shows the core motivated career in the field of education and very interested in a career in taxation.</p>	<p>Perbedaan</p> <ul style="list-style-type: none"> - Perbedaan terletak pada variabel independent motivasi karir. Dan motivasi social. - Teori yang digunakan <p>Persamaan</p> <ul style="list-style-type: none"> - Menggunakan variabel dependen yang sama. - Menggunakan mahasiswa yang mengikuti mata kuliah perpajakan.

10	Pengaruh Persepsi, Motivasi, Minat, Dan Pengetahuan Mahasiswa Tentang Pajak Terhadap Pilihan Berkarir Dibidang Perpajakan (Studi Empiris Universitas Bhayangkara Surabaya). Yusnanto N.2019	Variabel Independen: - Persepsi(X1) - Motivasi(X2) - Minat (X3) - Pengetahuan Tentang Pajak (X4) Variabel Dependen: Pilihan Berkarirdibidang Pajak	Hasil dari penelitian ini adalah minat berpengaruh terhadap pilihan berkarirdibidang perpajakan.	Perbedaan - Perbedaan terletak padavariabel independent - Perbedaan teori yang digunakan Persamaan - Menggunakan variabel dependen yang sama - Menggunakan tehnik pengumpulan data yang samayaitu kuesioner
11	Pengaruh Motivasi Pengetahuan Perpajakan, Ekonomi, Karir, dan Kualitas Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Mengikuti Brevet Pajak (Studi Empiris pada Beberapa Perguruan Tinggi Negeridan Perguruan Tinggi Swasta di Jakarta).Indriani L.2014.	Variabel Independen: - Motivasi Pengetahuan Perpajakan (X1) - Motivasi Ekonomi(X2) - Motivasi Karir (X3) - Motivasi Kualitas(X4) Variabel Dependen: Mengikuti Brevet Pajak	Hasil dari penelitian ini adalah motivasi pengetahuan perpajakan, motivasi ekonomi, dan motivasi kualitas berpengaruh terhadap mengikuti brevet pajak.	Perbedaan - Terdapat perbedaan variabel independent Persamaan - Populasi penelitian iniadalah mahasiswa akuntansi - Sama-sama menggunakan tehnik pengumpulandata dengan kuesioner.
12	Pengaruh Persepsi, Motivasi, Self Efficacy, Peran Orang Tua terhadap Minat Mahasiswa Jurusan Akuntansi sebagai Konsultan Pajak. Novi Febriani, Tri Lestari, Siti Rosyafah.2021	Variabel Independen: - Persepsi(X1) - Motivasi(X2) - Self Efficacy (X3) - Peran Orang Tua (X4) Variabel Dependen: KonsultanPajak	Variabel persepsi, motivasi, self efficacy, dan peran orang tua secara berpengaruh terhadap pilihan berkarir sebagai konsultan pajak	Perbedaan - Perbedaan variabel independent - Perbedaan terdapat padapopulasi Persamaan - Menggunakan variabel peran orang tua - Tehnik pengumpulan sama-sama menggunakan kuesioner

Sumber : Dirangkum dari berbagai sumber, 2022

2.2 Kajian Pustaka

2.2.1 Grand Theory

Teori adalah alur logika atau penalaran yang merupakan seperangkat konsep, definisi, dan proporsi yang disusun secara sistematis. Secara umum, teori memiliki tiga fungsi yaitu untuk menjelaskan (*explanation*), meramalkan (*prediction*), dan pengendalian (*control*) dari suatu gejala. Dalam memperjelas variabel yang diteliti serta untuk memberi jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang diajukan maka memerlukan teori yang relevan.

2.2.2 Teori Perilaku Beralasan (*Theory of Reasoned Action*)

Teori Tindakan Beralasan (*Theory of Reasoned Action*) merupakan salah satu model klasik psikologi sosial yang telah digunakan secara luas untuk memprediksi perilaku. Teori ini diperkenalkan pertama kali oleh Martin Fishbein dan Icek Ajzen (1980). Berdasarkan TRA, minat (*intention*) berpengaruh terhadap keputusan seseorang untuk melakukan sesuatu. Colman (2015) dalam Pratama (2017) menyebutkan bahwa berdasarkan TRA tersebut, ada dua faktor untuk memastikan minat seseorang, yang pertama adalah sikap (*attitude*) dan yang kedua adalah norma subjektif (*subjective norma*).

1. Sikap (*Attitude Toward Behaviour*) Sikap dalam teori keprilakuan dapat diartikan sebagai persepsi/pandangan seseorang terhadap sesuatu, apakah itu dianggap positif atau negatif. Dalam konteks mahasiswa akuntansi, sikap tersebut adalah persepsi mahasiswa terhadap profesi di bidang

perpajakan, baik terhadap nilai intrinsik maupun karakteristik karir, serta terhadap image dari profesi di bidang perpajakan.

2. Norma Subjektif (*Subjective Norma*) Norma subjektif didefinisikan sebagai persepsi individu yang berasal dari pandangan orang-orang sekitarnya dimana dapat mempengaruhi pola pikir individu terhadap suatu perilaku (behaviour) (Solikhah, 2014). Dalam konteks penelitian ini, norma subjektif digambarkan berupa pandangan dan dorongan dari orang-orang sekitar, seperti orang tua, dosen, teman dan orang-orang terdekat lainnya.

2.2.3 Teori Perilaku Terencana (*Theory of Planned Behavior*)

Theory of Planned Behavior (TPB) ialah teori yang menjelaskan tentang sikap terhadap perilaku merupakan pokok penting yang sanggup memperkirakan suatu perbuatan, meskipun demikian perlu dipertimbangkan sikap seseorang dalam menguji norma subjektif serta mengukur kontrol perilaku persepsi orang tersebut. Bila ada sikap yang positif, dukungan dari orang sekitar serta adanya persepsi kemudahan karena tidak ada hambatan untuk berperilaku maka niat seseorang untuk berperilaku akan semakin tinggi (Ajzen, 1991) dalam Shintya, dkk (2020).

Dalam konsepnya, konstruk ini sama dengan *Self Efficacy Theory (SET)*. Berdasarkan SET, ekspektasi terhadap sesuatu, yang dalam konteks ini adalah ekspektasi terhadap karir, dapat mempengaruhi pilihan seseorang. Ekspektasi dibedakan menjadi dua tipe : kemampuan (*self efficacy*) dan hasil

yang diharapkan (*outcome expectancy*). *Self efficacy* didefinisikan sebagai suatu keyakinan individu terhadap dirinya bahwa ia dapat menguasai segala persyaratan yang dibutuhkan untuk meraih hasil yang diharapkannya. Sedangkan *outcome expectancy* merupakan estimasi yang ingin diraih seseorang atas pilihan yang telah dipilihnya.

Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja sangat penting agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif.

Menurut Hoppock (1981) dalam Hisbiyatul, dkk (2017) teori pemilihan karier berupa sepuluh pokok pikiran yang dijadikan tulang punggung dari teori tersebut. Sepuluh pokok pikiran dalam teori Hoppock tersebut merupakan dasar pilihan yang tepat dalam memilih karier, kesepuluh pokok pikiran tersebut yaitu:

- 1) Pekerjaan itu dipilih sesuai kebutuhan atau untuk memenuhi kebutuhan baik secara fisik ataupun psikis. Kebutuhan fisik meliputi makan, minum, pakaian, tempat berteduh dan sebagainya. Sedangkan kebutuhan psikis antara lain dihargai, dihormati, disayang dan sebagainya. Jadi, menurut Hoppock reaksi individu terhadap kebutuhan tersebut akan berpengaruh terhadap arah pemilihan jabatan atau karir.
- 2) Pekerjaan yang dipilih diyakini akan paling baik untuk memenuhi

kebutuhan. Seseorang yang memiliki kebutuhan yang kuat akan kebutuhan status dan penghargaan dari orang lain memiliki kecenderungan akan berusaha mengejar kedudukan yang paling diinginkan dan yang paling dapat memenuhi kebutuhan akan hal tersebut.

- 3) Pekerjaan atau jabatan tertentu akan dipilih seseorang untuk pertama kali ia menyadari bahwa pekerjaan itu dapat membatunya dalam memenuhi kebutuhannya. Orang menyadari tentang jenis-jenis pekerjaan dengan berbagai situasinya, dan secara langsung akan menyadari bahwa pekerjaan tersebut akan memberikan pengalaman yang memuaskan dan yang lainnya tidak. Pemahaman tersebut mengakibatkan seseorang tertarik atau menghindari suatu pekerjaan tertentu,
- 4) Kebutuhan yang timbul mungkin bisa diterima secara intelektual yang diarahkan pada tujuan tertentu.
- 5) Pilihan pekerjaan akan menjadi lebih baik apabila individu mampu memperkirakan bagaimana pekerjaan yang dipilih tersebut akan memenuhi kebutuhannya. Potensi individu dalam mengantisipasi sangat tergantung pada pemahaman terhadap dirinya, pengetahuan tentang berbagai pekerjaan dan penalaran yang jernih. Yang terpenting dalam hal

itu adalah pemahaman tentang ciri-ciri pribadinya, kebutuhan-kebutuhan, ciri-ciri pekerjaan yang dipadukan proses penentuan arah karier .

- 6) Informasi mengenai kondisi pribadi berpengaruh terhadap pilihan pekerjaan karena individu mengetahui apa yang ia inginkan dan mengetahui pekerjaan yang tepat bagi potensi dirinya. Jadi dengan demikian teori menekankan bahwa dalam menentukan pilihan karier perlu digunakan pengetahuan akan diri sendiri.
- 7) Informasi tentang pekerjaan akan membantu seseorang dalam pekerjaan, karena informasi tersebut membantu dalam menemukan apakah pekerjaan- pekerjaan itu dapat memenuhi kebutuhannya dan membantu mengantisipasi seberapa jauh kepuasan yang dapat diharapkan dalam pekerjaan tersebut dibandingkan dengan pekerjaan lain. Informasi-informasi tersebut menyangkut :
 - a. Karakteristik Pekerja: karakteristik individu yang mempengaruhi motivasi mereka dan kapasitas untuk berfungsi dalam pekerjaan.
 - b. Karakteristik kemampuan, seperti bakat yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan.
 - c. Nilai-nilai Pekerjaan dan tipe pekerjaan : nilai kepentingan yang

preferensi untuk jenis pekerjaan tertentu, seperti otonomi tipe pekerjaan yang menyukai dan preferensi.

- d. Gaya Bekerja : karakteristik yang mempengaruhi tipe performance yang baik serta adaptasi individu yang sedang berlangsung dan kinerja kerja.
- e. Persyaratan Pekerja: atribut individu yang mempengaruhi performance kerja di berbagai aktivitas kerja:
- f. Keterampilan-keterampilan lintas fungsional, seperti keterampilan pemecahan masalah dan sosial, yang memungkinkan berfungsi di berbagai aktivitas kerja.
 1. Keterampilan-keterampilan dasar, seperti membaca, yang memfasilitasi perolehan pengetahuan baru.
 2. Pengetahuan: informasi tentang prinsip-prinsip dan prosedur yang terkait, seperti pelanggan dan layanan pribadi yang mempengaruhi prestasi kerja di sejumlah aktivitas kerja.
 3. Pendidikan-jumlah dan jenis (program studi dan mata pelajaran khusus) dari pendidikan formal yang dibutuhkan untuk masuk pekerjaan.
- g. Persyaratan pengalaman: persyaratan dalam berbagai jenis pekerjaan,

persiapan pekerjaan tertentu, pelatihan, dan sertifikasi dan persyaratan

lisensi:

1. Pelatihan: pelatihan khusus yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan.
2. Pengalaman: jumlah waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan.
3. Lisensi-lisensi khusus diperlukan untuk melakukan pekerjaan.

h. Persyaratan-persyaratan kerja yang ditetapkan bagi individu di seluruh domain kerja:

1. Menyamaratakan aktivitas pekerjaan: sekelompok pekerjaan yang mirip, seperti berkomunikasi dengan orang-orang di luar organisasi, yang mendasari pelaksanaan kegiatan pekerjaan utama.
2. Organisasi: mencakup konteks jenis industri, struktur organisasi, sumber daya manusia, budaya organisasi, tujuan organisasi, dan peran yang diharapkan dari pekerja di organisasi di mana pekerjaan dilakukan.
3. Kondisi kerja: fisik, struktural, lingkungan interpersonal di mana suatu pekerjaan tertentu dilakukan.

i. Pekerjaan, spesifik persyaratan:

1. Pengetahuan pekerjaan: diperlukan untuk melakukan pekerjaan.
2. Keterampilan Pekerjaan: Keterampilan khusus yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan.

3. Tugas-tugas khusus yang harus dilakukan oleh pekerja.
 4. Kewajiban.
 5. Mesin, alat, dan mesin peralatan khusus, peralatan yang digunakan oleh pekerja di tempat kerja.
- j. Karakteristik Pekerjaan:
1. Bursa kerja: informasi-informasi tentang konteks bursa tenaga kerja di mana pekerjaan dilakukan.
 2. Pandangan pekerjaan: proyeksi, seperti jumlah lowongan pekerjaan sebagai hasil dari pertumbuhan dan penggantian pekerja.
 3. Upah: jumlah laba dan jenis sistem remunerasi.
- 8) Kepuasan dalam pekerjaan ditentukan oleh tercapai tidaknya pemenuhan kebutuhan seseorang, tingkat kepuasan ditentukan oleh perbandingan antara apa yang diharapkan dengan apa yang diperoleh. Selama keduanya seimbang maka individu akan menetap pada suatu pekerjaan tanpa pindah pada pekerjaan lain.
- 9) Kepuasan kerja dapat diperoleh dari suatu pekerjaan yang dapat memenuhi suatu kebutuhan sekarang atau dari suatu pekerjaan yang menjanjikan terpenuhinya kebutuhan yang akan datang.
- 10) Pilihan pekerjaan akan selalu dapat berubah apabila seseorang yakin bahwa perubahan itu akan lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya.
- Dalam 27 tahun memantau kepuasan kerja pada pekerja-pekerja

dewasa, Hoppock menemukan bahwa perubahan pekerjaan dapat merubah tingkat kepuasan dengan segera, dan ditemukan pula bahwa peningkatankepuasan terbesar dicapai oleh mereka yang pindah kerja.

2.2.4 Minat Berkarir

2.2.4.1 Pengertian Minat Berkarir

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, minat adalah kecenderungan hati yang tinggi terhadap sesuatu. Menurut Ikbal (2011:23) dalam Nisa (2020) minat merupakan suatu kecenderungan yang menyebabkan seseorang untuk mencari atau mencoba aktivitas-aktivitas dalam bidang tertentu. Minat juga diartikan sebagai sikap positif terhadap aspek-aspek lingkungan. Selain itu minat juga merupakan kecenderungan untuk tetap memperhatikan dan menikmati suatu aktivitas disertai rasa senang.

Defenisi minat yang diungkapkan oleh Benny dan Yuskar (2006) dalam Indriani (2014) adalah sebagai berikut :

1. Minat dianggap sebagai perantara faktor-faktor motivasional yang mempunyai dampak pada suatu perilaku.
2. Minat menunjukkan seberapa keras seseorang berani melakukan sesuatu

3. Minat menunjukkan seberapa banyak upaya yang dilakukan seseorang untuk melakukan sesuatu.

Sedangkan Krapp, Hidi dan Renninger (Pintrich dan Schunk, 1996) dalam Indriani (2014) membagi definisi minat menjadi tiga, yaitu minat pribadi, minat situasi dan minat dalam ciripsikologi.

- a. Minat pribadi merupakan suatu karakteristik kepribadian seseorang yang relatif stabil, yang cenderung menetap pada diri seseorang. Minat pribadi biasanya dapat langsung membawaseseorang 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, menimbulkan kesenangan pribadi serta topik atau aktivitas yang dijalani memiliki arti penting bagi seseorang tersebut.
- b. Minat situasi merupakan minat yang sebagian besar dibangkitkan oleh kendali lingkungan.
- c. Minat dalam diri psikologi merupakan interaksi dari minat pribadi seseorang. Minat pada definisi ini tidak hanya karena seseorang lebih menyukai sebuah aktivitas atau topik tapi karena aktivitas atau topik

tersebut memiliki nilai yang tinggi dan mengetahui lebih banyak mengenai aktivitas atau topik tersebut.

Definisi lain diungkapkan oleh Widyastuti dan Suryaningsum(2004) dalam Novien, dkk (2022). Minat merupakan keinginan yang didorong oleh suatu keinginan setelah melihat, mengamati dan membandingkan serta mempertimbangkan dengan kebutuhan yang diinginkannya.

Sedangkan karir adalah sebuah kata dari bahasa Belanda; *carriere* adalah perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan seseorang. Ini juga bisa berarti jenjang dalam sebuah pekerjaan tertentu. Perkembangan dan kemajuan baik pada kehidupan pekerjaan atau jabatan seseorang. Biasanya pekerjaan yang dimaksud adalah pekerjaan yang mendapatkan gaji atau imbalan berupa gaji maupun uang (Wikipedia Bahasa Indonesia).

Menurut Indrawati (2009:125) dalam Aniswatin dkk (2020), karir merupakan suatu keahlian atau professional seseorang di bidang ilmunya yang dinilai berdasarkan pengalaman kerja yang akan memberikan kontribusi kepada organisasi. Pilihan karir merupakan ungkapan diri seseorang, karena pilihan menunjukkan motivasi seseorang, ilmu, kepribadian dan seluruh kemampuan yang dimiliki. Institusi pendidikan mempunyai pengaruh besar

terhadap perkembangan karir seorang akuntan.

Dunia pendidikan memiliki peran yang penting dalam menunjang karir mahasiswa, Motivasi karir akan membuat mahasiswa berminat untuk mengikuti brevet pajak karena menginginkan ke jenjang karir yang lebih tinggi. Semakin tinggi pendidikan yang ditempuh maka akan semakin luas juga prospek karir yang akan didapat.

Gitmann dan McDaniel (1995) dalam Indriani (2014) menyatakan bahwa keefektifan suatu karir tidak hanya ditentukan oleh individu saja tetapi juga oleh organisasi itu sendiri yang terlihat dalam empat tahapan karir, yaitu

- a. *Entry* merupakan tahapan awal pada saat seseorang memasuki suatu lapangan pekerjaan/organisasi.
- b. Tahap pengembangan keahlian dan teknis.
- c. *Midcareer years* yaitu suatu tahap dimana seseorang mengalami kesuksesan dan peningkatan kinerja.
- d. *Late career* merupakan suatu tahap dimana kinerja seseorang sudah mulai stabil

Dari definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa minat karir merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk peluang

mendapatkan kesetaraan dalam pengembangan karir antara lain melalui promosi dan mendapatkan penugasan dalam penetapan gaji dan kenaikan gaji secara berkala.

Jadi minat berkarir adalah keinginan seseorang untuk melakukan dan mendapatkan sebuah pekerjaan yang sesuai dengan harapannya.

2.2.4.2 Indikator Minat Berkarir

Menurut Omi, dkk, (2021) indikator minat berkarir sebagai berikut:

1. Karir dibidang perpajakan memberikan peluang yang besar bagi mahasiswa akuntansi.
2. Saya tertarik berkarir dibidang perpajakan karena banyak pengetahuan dan pengalaman tentang pajak
3. Saya berminat berkarir dibidang perpajakan karena memberikan penghasilan yang besar.
4. Saya berminat berkarir dibidang perpajakan karena akan mendapatkan fasilitas yang memadai dari perusahaan.
5. Saya berminat berkarir dibidang perpajakan setelah menyelesaikan pendidikan S-1

2.2.5 Motivasi Ekonomi

2.2.5.1 Pengertian Motivasi Ekonomi

Motivasi ekonomi adalah suatu dorongan yang timbul dalam diri seseorang untuk meningkatkan kemampuan pribadinya dalam rangka mencapai penghargaan finansial yang diinginkan. Secara umum penghargaan finansial terdiri atas penghargaan langsung dan tidak langsung (Ellya Benny dan Yuskar, 2006).

Ikkal (2011) dalam Nisa (2020), penelitiannya menyatakan bahwa motivasi ekonomi adalah suatu dorongan yang timbul dalam diri seseorang untuk meningkatkan kemampuan pribadinya dalam rangka mencapai penghargaan finansial yang diinginkan. Penghargaan finansial terdiri atas penghargaan langsung dan tidak langsung.

Penghargaan finansial merupakan salah satu bentuk sistem pengendalian manajemen. Untuk memastikan bahwa segenap elemen karyawan dapat mengarahkan tindakannya terhadap pencapaian tujuan perusahaan, maka manajemen memberikan balas jasa atau reward dalam berbagai bentuk, termasuk didalamnya financial-reward atau penghargaan finansial dalam Widiastuti dan Suryaningsum (2005:69) dalam Indriani (2014).

Berdasarkan defenisi diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi ekonomi adalah dorongan yang timbul dalam diri seseorang untuk melakukan upaya guna meningkatkan kesejahteraan hidupnya.

2.2.5.2 Indikator Motivasi Ekonomi

Indikator dari motivasi ekonomi (Widyastuti, dkk, 2004) dalam Indriani (2014) sebagai berikut :

1. Memperoleh pekerjaan dengan gaji jangka panjang yang besar.
2. Memperoleh pekerjaan dengan fasilitas yang memadai seperti motor atau rumah dinas.
3. Mendapatkan 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.
6. Mendapatkan pekerjaan dengan starting salary atau gaji awal yang tinggi.
7. Mendapatkan pekerjaan yang memberikan opsi saham.
8. Mendapatkan pekerjaan yang memiliki kebijakan yang jelas dalam pemberian gaji lembur.

9. Mendapatkan pekerjaan yang memberikan program danapensiun.
10. Mendapatkan pekerjaan yang memberikan bonus akhirtahun yang besar

2.2.6 Peran Orang Tua

2.2.6.1 Pengertian Peran Orang Tua

Menurut Lestari (2012:153) dalam Novi dkk (2021),peran orang tua merupakan cara yang digunakan oleh orang tua berkaitan dengan pandangan mengenai tugas yang harus dijalankan dalam mengasuh anak. Hadi (2016:102) menyatakan bahwa “orang tua memiliki kewajiban dan tanggung jawab untuk mengasuh, memelihara, mendidik, dan melindungi anak.

Orang tua dapat berperan dalam karir seorang anak. Orang tua nantinya akan menjadi teladan dan contoh yang dikagumi oleh seorang anak dari kecil hingga dewasa dan tiba waktunya untuk mengenal dunia serta dapat menentukan karirnya sendiri. Ahmadi (2007) dalam Kartika 2020, menjelaskan bahwa orang tua memiliki peran terhadap tingkah laku dan pengalaman anaknya. Pengaruh orang tua sangat tinggi bagi anaknya karena anak mendapat pendidikan dini dan menjadi perilaku yang baik karena melihat tingkah laku orang tuanya. Orang tua memang seharusnya membimbing anak untuk menentukan sesuatu yang diinginkan sedari kecil.

Agar ketika dewasa nanti sudah terbiasa.

Peran orang tua ini dapat dilihat dengan cara melakukan diskusi Bersama tentang karir yang akan ditempuh oleh seorang anak. Sebagai anak, mahasiswa harus mampu mempertimbangkan masukan orang tua tersebut. Selain itu, pengaruh orang tua juga dapat dilihat dari karir orang tua yang sekarang. Karena biasanya orang tua menginginkan anaknya memiliki karir seperti yang mereka jalankan.

Salah satu lingkungan yang begitu mempengaruhi karakter manusia adalah lingkungan keluarga. utamanya bagi mahasiswa dalam menentukan karirnya kelak. Lingkungan keluarga yang utamanya orang tua yang selalu memberikandorongan, arahan dan pengaruh kepada seorang anakutamahnya mahasiswa yang sedang menentukan karir di masa yang akan datang. Para mahasiswa yang melakukan proses belajar sangat tergantung dengan interaksi lingkungannya (Yasaet al., 2019).

2.2.6.2 Indikator Peran Orang Tua

Mugrave (1967) dalam Honour dan Mainwaring (1988) dalam Novi dkk (2021) berpendapat bahwa terdapat empat peranan tahap konsepsional dilihat dari teori peran yang diistilahkan sebagai sosialisasi pra-kerja, memasuki angkatan kerja, sosialisasi pada pekerjaan, dan sosialisasi tertier.

Dalam teori tersebut dijelaskan bahwa terdapat peran keluarga didalam sosialisasi pra-kerja. Sosialisasi pra-kerja adalah sosialisasi yang dilakukan seseorang sebelum memasuki dunia kerja. Pengaruh orang tua dalam penelitian ini diukur menggunakan lima indikator yaitu :

1. Mendiskusikan pekerjaan berkarir dibidang perpajakan
2. Menyetujui ide orang tua mengenai pekerjaan dibidangperpajakan
3. Memiliki ekspektasi yang tinggi dalam karir dibidangperpajakan
4. Mengarahkan bagaimana anak harus mempersiapkan diriuntuk berkarir dibidang perpajakan
5. Saran atau masukan orang tua sangat dipertimbangandalam memilih karir dibidang perpajakan

2.2.7 Brevet Pajak

2.2.7.1 Pengertian Brevet Pajak

Pengetahuan adalah informasi atau maklumat yang diketahui atau disadari oleh seseorang. Pengetahuan termasuk, tetapi tidak dibatasi pada deskripsi, hipotesis, konsep, teori, prinsip dan prosedur yang secara probabilitas Bayesian adalah benar atau berguna (Meliono, 2007:24) dalam Indriani (2014).

Menurut Soemitro (1990:23) dalam Yusnanto (2019) pajak merupakan

iuran rakyat kepada kas negara (peralihankekayaan dari sektor partikelir ke sektor pemerintah) berdasarkan Undang-undang (dapat dipaksakan) dengan tiada mendapat jasa timbal (*tegen prestatie*) yang langsung dapatditunjuk dan digunakan untuk membiayai pengeluaran umum.

Profesi yang menarik ditekuni adalah profesi dibidang perpajakan. Lulusan akuntansi dapat memilih berkarir di bidang perpajakan rasionalnya karena sejalan dengan ilmu yang juga dibekali dalam perkuliahan di jurusan akuntansi yaitu terkait dengan ilmu perpajakan. Pelatihan Brevet Pajak A dan B didesain untuk memberikan pengetahuan dan kemampuan yang lebih dalam tentang bidang perpajakan sehingga dapat memenuhi kewajiban perpajakannya dengan baik dan benar. Pembekalan soft skill juga dapat membantu mahasiswa akuntansi untuk membangun komunikasi yang baik sehingga dapat berkompetensi dalam dunia kerja.

Oleh sebab itu mahasiswa perlu mengetahui perpajakan yang berlaku di Indonesia sebagai dasar dalam kehidupan bernegara, pengelompokkan pajak secara umum, serta tata cara pemungutan yang berlaku. Untuk menunjang kemampuan mahasiswa dalam mempelajari pajak secara mendalam dengan baik dan benar maka dianjurkan untuk mengikuti pendidikan brevet pajak.

Brevet pajak adalah kegiatan kursus atau pelatihan perpajakan dengan beberapa tingkatan berbeda. Pelatihan atau kursus pajak ini dapat dilakukan dengan atau tanpa pengaplikasian terhadap software pajak. Jenis tingkat kursus brevet terbagi menjadi 3, yaitu Brevet A, Brevet B, dan Brevet C. Menurut Syaiful Bahri Djamarah (2008) dalam Omi,dkk (2021), "Minat adalah kecenderungan yang menetap untuk memperhatikan dan mengenang beberapa aktivitas. Seseorang yang berminat terhadap aktivitas akan memperhatikan aktivitas itu secara konsisten dengan rasa senang.

Amir Mahmud (2008) dalam Omi,dkk (2021), juga berpendapat bahwa "Minat juga diartikan sebagai kondisi yang terjadi disertai dengan perasaan senang dihubungkan dengan kebutuhan/keinginannya sendiri.

Jadi brevet ialah lisensi atas suatu kemampuan, keahlian dan kepandaian. Brevet Pajak adalah pelatihan pajak atau kursus tanpa atau dengan pengaplikasian terhadap software pajak. Brevet Pajak diadakan untuk membekali para peserta dengan pengetahuan dan keterampilan dalam bidang perpajakan. Brevet Pajak memiliki tingkatan sesuai dengan materi yang diajarkan. Brevet Pajak tingkat A diberikan kepada para konsultan yang telah menguasai kewajiban pajak orang pribadi. Brevet Pajak tingkat B diberikan kepada para konsultan yang telah menguasai kewajiban pajak

badan. Dan Brevet Pajak tingkat C diberikan kepada para konsultan yang telah menguasai perpajakan internasional.

2.2.7.2 Indikator Brevet Pajak

Indikator yang digunakan yaitu (Hidayati dan Supriyati, 2008) dalam Aniswatin, dkk (2020) :

1. Mengetahui dan memahami ketentuan umum dan tata cara perpajakan
2. Mengetahui kebijakan dan peraturan perpajakan yang terbaru
3. Mengetahui dan memahami sistem perpajakan yang berlaku
4. Meningkatkan pengetahuan dalam menghitung besarnya pajak terutang
5. Meningkatkan pengetahuan tentang batas waktu pembayaran dan pelaporan Surat Pemberitahuan Tahunan

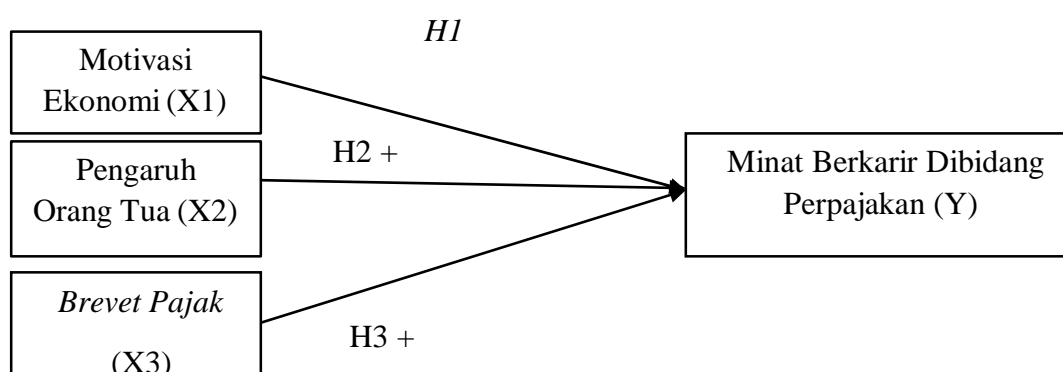
2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan atas penjelasan dari landasan teori beserta penelitian terdahulu dapat disusun suatu kerangka pemikiran ini yaitu variabel bebas (*independent variable*) adalah Motivasi Ekonomi (X1) dilihat dari keinginan untuk mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang besar, Pengaruh Orang Tua (X2) dilihat dari saran kepada anak tentang pekerjaan apa yang cocok untuk anak, dan *Brevet Pajak* (X3) dilihat dari pengetahuan dan pemahaman mengenai perpajakan. Sedangkan variabel terikatnya (*dependent variable*) adalah Minat Berkarir Dibidang Perpajakan (Y2).

Dari uraian pemikiran di atas, peneliti bermaksud memperjelas skema

penelitian analisis pengaruh motivasi ekonomi, pengaruh orang tua, dan brevet pajak terhadap minat berkarir dibidang perpajakan menggunakan sketsa seperti dibawah ini:

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



2.4. Hubungan Antar Variabel

2.4.1 Pengaruh Motivasi Ekonomi Terhadap Minat Berkarir Dibidang Perpajakan

Motivasi ekonomi dinilai dari seberapa besar dorongan meningkatkan penghargaan ekonomi baik berupa penghargaan langsung maupun penghargaan tidak langsung. Peningkatan motivasi ekonomi yang lebih tinggi dalam bidang pajak akan meningkatkan probabilitas mahasiswa untuk mengikuti brevet pajak. Setelah lulus pelatihan brevet pajak diharapkan ada peningkatan ekonomi ke arah yang lebih baik, seperti menaikkan gaji dan tunjangan-tunjangan lainnya.

Hal ini dibuktikan dengan penelitian Afrizal,dkk (2020) dalam

penelitiannya menjelaskan bahwa motivasi ekonomi adalah dorongan yang timbul dalam diri seseorang untuk meningkatkan kemampuan pribadinya dalam rangka untuk mencapai penghargaan finansial yang diinginkan.

Hal ini dibuktikan pada penelitian Indriani (2014) bahwa penghargaan finansial merupakan salah satu bentuk sistem pengendalian manajemen. Untuk memastikan bahwa segenap elemen karyawan dapat mengarahkan tindakannya terhadap pencapaian tujuan perusahaan, maka manajemen memberikan balas jasa atau reward dalam berbagai bentuk, termasuk di dalamnya finansial *reward*. Secara umum penghargaan finansial terdiri atas penghargaan langsung dan tidak langsung. Penghargaan langsung dapat berupa pembayaran dari upah dasar atau gaji pokok, gaji dari lembur, pembagian dari laba. Sedangkan penghargaan tidak langsung meliputi asuransi, tunjangan biaya sakit, program pension. Dari paparan diatas maka diperoleh rumusan hipotesis:

H1 : Motivasi ekonomi berpengaruh positif terhadap minat berkarir dibidang perpajakan.

2.4.2 Peran Orang Tua Terhadap Minat Berkarir Dibidang Perpajakan

Lingkungan keluarga yang utamanya orang tua yang selalu memberikan dorongan, arahan dan pengaruh kepada seorang anak utamanya mahasiswa yang

sedang menentukan karir di masa yang akan datang. Para mahasiswa yang melakukan proses belajar sangat tergantung dengan interaksi lingkungannya. Mahasiswa menerima peran keluarga memiliki pengaruh terhadap memilih konsentrasi perpajakan untuk memberikan arahan, dorongan dan pengaruh orang tua serta mengambil keputusan terbaik untuk mencapai kesuksesan.

Hal ini dibuktikan dengan penelitian (Mulianto dan Mangoting, 2014) yang mengatakan bahwa peran keluarga sangat penting dan termasuk ke dalam faktor eksternal dalam mengarahkan mahasiswa agar menjadi lebih baik di masa depan serta memberikan masukan dalam pemilihan karir mahasiswa tersebut. Hal ini didukung oleh penelitian (Andri,dkk, 2021) bahwa semakin baik komunikasi dalam keluarga mengenai pemilihan konsentrasi perpajakan, maka akan semakin tinggi pengaruh keluarga pada mahasiswa. Tingginya pengaruh keluarga terhadap mahasiswa tersebut akan mendorong mahasiswa dalam memilih konsentrasi perpajakan. Dari uraian diatas maka diperoleh rumusan hipotesis :

H2 : Peran orangtua berpengaruh positif terhadap minat berkarir dibidang perpajakan.

2.4.3 Pengaruh Brevet Pajak Terhadap Minat Berkarir Dibidang Perpajakan

Brevet pajak adalah kegiatan kursus atau pelatihan perpajakan dengan beberapa tingkatan berbeda. Pelatihan atau kursus pajak ini dapat dilakukan dengan atau tanpa pengaplikasian terhadap software pajak. Jenis tingkat kursus brevet terbagi menjadi 3, yaitu Brevet A, Brevet B, dan Brevet C.

Profesi yang menarik ditekuni adalah profesi dibidang perpajakan. Lulusan akuntansi dapat memilih berkarir di bidang perpajakan rasionalnya karena sejalan dengan ilmu yang juga dibekali dalam perkuliahan di jurusan akuntansi yaitu terkait dengan ilmu perpajakan. Pelatihan Brevet Pajak A dan B didesain untuk memberikan pengetahuan dan kemampuan yang lebih dalam tentang bidang perpajakan sehingga dapat memenuhi kewajiban perpajakannya dengan baik dan benar. Pembekalan soft skill juga dapat membantu mahasiswa akuntansi untuk bekerja sama dalam tim dan membangun komunikasi yang baik sehingga dapat berkompetensi dalam dunia kerja.

Apabila memiliki pengetahuan dibidang perpajakan baik pengetahuan tentang sistem perpajakan, cara-cara menghitung pajak maka mahasiswa akan memiliki suatu gambaran mengenai hal-hal yang akan ia kerjakan apabila bekerja dibidang perpajakan. Dengan demikian hal tersebut akan mempengaruhi mahasiswa didalam memilih karir. Ketika seseorang memiliki pengetahuan dibidang tertentu maka orang tersebut akan memilih karir dibidang tersebut.

Pada penelitian (Indriani. 2014) mengungkapkan bahwa dalam suatu bidang tidak hanya dibutuhkan satu macam ilmu sajamelainkan juga dibutuhkan gabungan dari ilmu yang lain yang saling berhubungan. Seperti ilmu akuntansi ada beberapa ilmu lain yang mendukung, antara lain ilmu manajemen keuangan,

pasar dan lembaga keuangan, ekonomi moneter, hukum pajak, akuntansi biaya dan sebagainya. Penjelasan diatas menunjukkan bahwa motivasi mencari ilmu sebagai dorongan yang timbul dalam diri seseorang untuk mendapatkan serta meningkatkan ilmu pengetahuan dan kemampuan dalam bidang yang ditekuninya. Brevet pajak merupakan sarana peningkatan ilmu pengetahuan di bidang perpajakan yang bermanfaat untuk meningkatkan kualitas seseorang yang bekerja di bidang perpajakan. Dari uraian diatas, dapat dirumuskan hiotesis sebagai berikut :

H3 : Brevet pajak berpengaruh positif terhadap minat berkarir dibidang

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan yang sangat lemah dari tingkat kebenaran yang harus diuji dengan menggunakan teknik-teknik tertentu. Hipotesis dapat didefinisikan sebagai teori, dugaan, pengalaman pribadi atau orang lain, kesan umum, dan kesimpulan yang masih sangat awal. Hipotesis dapat disimpulkan sebagai suatu pernyataan dugaan (*conjectural*) tentang hubungan antara dua variabel maupun lebih. Fungsi hipotesis adalah untuk memberi suatu pernyataan berupa dugaan tentang hubungan tentatif antara fenomena-fenomena dalam penelitian. Dalam statistic, hipotesis merupakan pernyataan parameter dari populasi (Fiktorrofiah, 2014).

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Motivasi Ekonomi memiliki pengaruh positif terhadap minat berkarir dibidang perpajakan

H2: Pengaruh Orangtua memiliki pengaruh positif terhadap minat berkarir dibidang perpajakan

H3: Brevet Pajak memiliki pengaruh positif terhadap minat berkarir dibidang perpajakan