

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar Penelitian

2.1.1 Teori Perilaku Terencana (*Planned Behavior Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Ajezen pada tahun 1991 yang digunakan untuk memperkirakan minat atau niat seseorang dalam menjalankan sebuah tindakan. Bahwa manusia akan berperilaku sesuai dengan akal sehat yang dimana akan mengambil informasi dengan mempertimbangkan sebab dan akibatakan tingkah laku tersebut. Teori ini menjelaskan seseorang yang akan berperilaku tertentu, maka muncul niatan untuk bertindak yang dilatarbelakangi oleh faktor *behavioral belief*, *normative belief*, dan *control belief*. Dengan ini akan menumbuhkan keinginannya mahasiswa dalam menetapkan minat karir di bidang perpajakan (Meilani, 2020).

Teori perilaku terencana termasuk teori yang berhubungan dengan psikologi sosial yang secara khusus banyak dipergunakan untuk menggambarkan perilaku manusia. Interpretasi dari teori tersebut adalah umumnya manusia akan memperlihatkan pemikiran dan kehendak hatinya serta mempertimbangkan dapat dari tindakan yang dilakukannya sebelum memutuskan untuk melakukannya. Kerangka dalam teori ini mempelajari sikap seseorang terhadap tingkah lakunya. Tingkah laku seseorang bisa terlihat dari intensi yang dilatarbelakangi oleh tingkah lakunya. Intensi itulah yang akan memperlihatkan besarnya keinginannya individu dalam melaksanakan sebuah hal ataupun menggambarkan tingkah lakunya (Damayanti, 2020).

2.1.2 Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)

Pada tahun 1964, Victor H. Vroom mengenalkan teori harapan/ekspektansi (*expectancy theory*). Teori tersebut berasumsi jika seseorang memiliki hasrat untuk menghasilkan sebuah karya di waktu tertentu sangat bergantung dari tujuan-tujuan khusus dari individu terkait dan juga pemahaman seseorang mengenai nilai sebuah prestasi kerja sebagai sarana untuk menggapai tujuan yang diharapkan. Teori tersebut juga menjelaskan jika kekuatan yang memberikan motivasi individu untuk bekerja ulet dalam menyelesaikan pekerjaan bergantung dari hubungan kausal antara hal yang diharapkan dan diperlukan dari hasil pekerjaan yang dilakukan (Nur, E., Restu, A., & Azhari, A. 2019). Teori harapan tersebut mengacu dengan tiga aspek, meliputi:

1. Harapan (*Expectancy*) yakni sebuah peluang yang diberikan akan terjadi disebabkan tingkah laku ataupun sebuah penilaian jika suatu upaya dimungkinkan akan memicu kinerja yang diinginkan.
2. Nilai (*Value*) merupakan efek dari suatu tingkah laku memiliki nilai atau martabat bagi seseorang yang terkait. Hal tersebut juga dapat dimaknai jika nilai adalah hasil dari sejauh mana seseorang mengharapkan imbalan yang dihubungkan oleh seseorang mengenai hasil yang diinginkan.
3. Pertautan (*Instrumentality*) merupakan penilaian dari seseorang jika hasil tingkat pertama ekspektansi adalah sebuah hal yang terdapat pada diri seseorang dan terjadi dikarenakan hasrat menggapai hasil yang selaras dengan tujuan atau keyakinan jika kinerja akan menimbulkan sebuah penghargaan.

Ekspektansi adalah salah satu motor yang melatar belakangi seseorang dalam

melaksanakan sebuah tindakan. Mengingat dengan adanya usaha yang keras, akan dapat menghasilkan seperti apa tujuan yang diharapkan. Dalam teori dijelaskan jika seseorang akan mengoptimalkan sebuah hal yang menguntungkan dan meminimalisir segala tindakan yang dapat merugikan dalam mencapai tujuan akhir yang diharapkan.

2.1.3 Karir di Bidang Perpajakan

Karir ialah kemajuannya individu dalam lapangan kerja tertentu yang ia dapatkan sepanjang ia bekerja atau perkembangan kemajuannya individu di lapangan kerja tertentu ketika masih aktif dalam hidupnya (Supardi, E. 2016). Karir ialah posisi yang orang miliki berbentuk jabatan di perusahaan/organisasi dalam periode yang ditetapkan. Sehingga bisa dipahami yakni karir ialah perpaduan dari total pekerjaan yang diambil, beragam pencapaian sampai pelatihan yang telah dilakukan supaya mewujudkan tujuan profesionalitasnya.

Pajak termasuk dalam sumber pendapatannya negara. Pajak dari segi ekonomi, dimaknai dengan berpindahnya sumber daya dari sector privat ke publik. Pemungutan pajak dilakukan penguasa menurut norma hukum untuk membayar biaya produksi produk kolektif untuk mewujudkan kesejahteraan umum. Ada beragam batasan atau pengertian pajak menurut sejumlah ahli, diantaranya (Sutedi, A. 2022):

1. Prof. Dr. P.J.A. Adriani, menyatakan pajak ialah iurannya masyarakat ke negara (sifatnya paksaan) yang terutang bagi pihak yang berkewajiban membayarnya sesuai aturan umum (UU) dengan tidak memperoleh prestasi kembali yang langsung bisa ditunjuk dan dipergunakan untuk membiayai kepentingan umum

berkaitan dengan tugas negara dalam penyelenggaraan pemerintahan.

2. Suparman Sumadwijaya, mengungkapkan pajak ialah iuran wajib berbentuk barang yang penguasa kenakan menurut norma hukum, dipergunakan untuk membayar biaya produksi produk kolektif untuk mewujudkan kesejahteraan umum.

Secara umum pajak ialah iuran rakyat yang masuk ke kas negara menurut UU, sehingga sifatnya memaksi dan tidak memperoleh imbalan jasa langsung. Dari definisi bersangkutan, bisa dipahami yakni pajak ialah kontribusi yang harus diberikan oleh wajib pajak. Sejumlah profesi yang berkaitan dengan ilmu perpajakan ialah Pegawai Direktorat Jendral Pajak (DJP), Konsultan Pajak, *Tax Specialist* (Perusahaan), Akuntan Pendidik, dan Akuntan Publik (Nur, E., Restu, A., & Azhari, A. 2019). Salah satu dari profesi yang telah disebut sebelumnya adalah Konsultan Pajak.

Konsultan pajak ialah pihak yang membantu wajib pajak dalam memenuhi hak dan kewajibannya terkait perpajakan dengan memberikan jasa konsultasi, sehingga pemenuhan hak dan kewajiban bisa sesuai dengan aturan perpajakan (PMK,2014). Wajib pajak meminta bantuan konsultan untuk membantu terkait pemenuhan kewajiban perpajakan sebab mereka kurang mengerti aturan perpajakan, menganggap aturan perpajakan itu rumit dan memudahkan dalam mewujudkan kepatuhan perpajakan (Nugraheni, A. P., Sunaningsih, S. N., & Khabibah, N. A. (2021).

2.1.4 Minat

Minat ialah sumber motivasi yang menggerakkan seseorang untuk melaksanakan hal yang diinginkan jika bebas memilih. Jika seseorang memandang bahwa suatu hal akan menguntungkannya, ia akan berminat dan bisa menumbuhkan kepuasan (Baihaqi, 2019). Jika kepuasannya menurun, maka minatnya juga menurun. Minat ini tidak tumbuh dengan serta merta atau spontan, namun muncul dikarenakan partisipasi, pengalaman, kebiasaan sewaktu belajar atau bekerja (Novianti, 2022). Minat termasuk hal penting untuk dipahami seseorang dan menggiring aktivitas di masa mendatang. Secara umum, pengertian minat terbagi menjadi 3 yakni (Di et al., 2021):

1. Minat Pribadi

Ialah karakteristik personal individu yang cenderung stabil dan menetap dalam diri individu. Minat pribadi umumnya bisa menggiring individu pada sejumlah aktivitas atau tema tertentu. Minat pribadi bisa terlihat sewaktu individu menetapkan aktivitas atau tema tertentu selaku pilihan untuk hal yang pasti, umumnya suka terhadap tema atau aktivitas bersangkutan, serta tema atau yang dilakukan berarti penting bagi orang bersangkutan.

2. Minat Situasi

Ialah minat yang mayoritas dihubungkan dengan keadaan lingkungan.

3. Minat Psikologi

Ialah interaksi dari minat pribadi individu dengan ciri lingkungan. Minat ini bukan hanya dikarenakan individu cenderung menyukai dengan aktivitas atau tema, namun dikarenakan aktivitas/tema bersangkutan bernilai tinggi dan

memahami lebih banyak terkait tema atau aktivitas bersangkutan.

Minat didefinisikan selaku dorongan kuat bagi individu untuk melaksanakan semua hal dalam mencapai tujuan dan cita-cita yang yang diinginkan. Dikarenakan minat dalam diri individu tidak bisa muncul dengan serta merta, namun terbentuk dari proses yang ia lakukan. Sehingga minatnya individu bukan hanya terbentuk dari pribadinya namun juga dipengaruhi dari luar dirinya seperti lingkungan.

2.1.4.1 Faktor-faktor minat

Sejumlah faktor yang mempengaruhi minat individu ialah (Petra, 2022):

1. *The Factor Inneruge*

Stimulus dari diri individu atau penawaran yang selaras dengan yang diinginkan atau dibutuhkan individu akan memicu minat, contohnya kecenderungan untun belajar arrtinya ia ingin mengetahui terhadap ilmu pengetahuan.

2. *The Factor of Social Motive*

Minat individu atas objek atau hal tertentu, disamping mendapat pengaruh dari faktor dari diri individu namun juga dari motif sosial, contohnya individu memiliki minat pada prestasi yang tinggi supaya memperoleh status sosial yang tinggi juga.

3. *Emotinal Factor*

Faktor perasaan dan emosi mempengaruhi suatu objek, contohnya pekerjaan sukses yang digunakan seseorang dalam aktivitas tertentu bisa menumbuhkan rasa senang dan bisa meningkatkan semangat atau minat yang kuat dalam aktivitas bersangkutan, kebalikannya kegagalan yang menimpa bisa mengakibatkan minat individu berkembang.

Adapun indikator dari variabel minat karir dibidang perpajakan (Baihaqi, 2019):

1. Bisa mendukung kualitas dibidang perpajakan
2. Bisa meningkatkan ilmu pengetahuan dibidang perpajakan.
3. Mendapatkan pengakuan yang baik di masyarakat.
4. Memberi manfaat banyak orang.
5. Bisa bekerja berdasarkan latar belakang Pendidikan

2.1.5 Persepsi

Persepsi berkarir bila seseorang menganggap organisasi dimana ia bekerja membuka peluang bagi dirinya untuk bisa memenuhi kebutuhan dan tujuan karir maka orang tersebut akan membangun persepsi yang positif terkait pengembangan karir di organisasi bersangkutan (Novianti, 2022). Kebalikannya bila seseorang menganggap organisasi dimana ia bekerja kurang membuka peluang bagi dirinya untuk bisa memenuhi kebutuhan dan tujuan karir maka orang tersebut akan membangun persepsi yang negatif terkait pengembangan karir di organisasi bersangkutan. Persepsi berkarir ialah tanggapannya individu untuk mendalami hal yang terdapat disekelilingnya dalam berkarir, misalnya lingkungan berbentuk objek, orang ataupun symbol tertentu.

Tujuan persepsi ialah memberi makna atas hal bersangkutan lewat inderawi menurut yang diperoleh dari lingkungan dalam menjalani karir yang akan ditempuh nantinya. Persepsi dan penilaian individu atas hal tertentu akan mendapat pengaruh yang signifikan oleh asumsi/rangsangan yang dibuat terkait hal bersangkutan. Persepsi terbentuk ketika individu mendapat rangsangan dari luar yang tertanggap

oleh organ bantuan yang selanjutnya merasuk ke otak. Di dalam otak terjadi proses berpikir yang selanjutnya membentuk pemahaman yang dinamakan persepsi (Di et al., 2021).

Sebelum terbentuk persepsi pada individu, dibutuhkan rangsangan yang harus tertangkap lewat organ tubuh yang dapat dipergunakan selaku alat bantu untuk mendalami lingkungan sekitar. Alat bantu ini berupa inderawi. Indera yang sekarang ini secara umum diketahui ialah hidung, mata, telinga, lidah dan kulit. Adapun pendapatnya ahli terkait persepsi yakni: “persepsi ialah bentuk penilaian seseorang dalam menerima stimulus yang sama, namun keadaan lain akan menumbuhkan perspsi yang berlainan”. Dari sejumlah definisi terkait persepsi, maka bisa dipahami yakni persepsi ialah proses sewaktu seseorang memberi penilaian atas suatu hal yang terjadi menurut rangsangan yang tertangkap oleh inderawi.

2.1.5.1 Fungsi Persepsi

Terdapat 2 fungsi utama persepsi yakni (Damayanti, 2020):

1. Menentukan Letak Suatu Objek (Lokalisasi)

Dalam menetapkan lokasi objek tertentu, sebelumnya harus menyegresikan objek selanjutnya mengorganisasi objek membentuk kelompok. Proses ini awal mula dikaji oleh Gestalt, ia mengajukan prinsip organisasi. Diantara prinsip bersangkutan ialah individu mengorganisasi rangsangan ke area yang sesuai dengan gambar dan latar. Prinsip lainnya yakni dasar yang dipergunakan untuk mengklasifikasikan objek berupa kedekatan, penutupan, kontinu baik dan kemiripan.

2. Menentukan Jenis Objek (pengenalan)

Pengenalan benda tertentu mewajibkan penggolongan berbentuk kategori dan pendasaran khususnya berbentuk benda. Dalam tahap permulaan, pengenalan sistem visual memakai informasi retina untuk memberikan deskripsi objek dalam definisi ciri misalnya garis dan sudut. Sel yang mengenali ciri ini sudah ditemukan dalam korteks visual. Kemudian mencocokkan deskripsi bentuk yang tersimpan dalam memori untuk menetapkan yang paling sesuai.

2.1.5.2 Tahap-Tahap Persepsi

Individu umumnya mendapat informasi lingkungan dari proses yang sama, sehingga untuk mendalami persepsi harus melewati proses yang mana terdapat 16 informasi yang didapatkan melalui memori atau inderawi seseorang yang hidup. Adapun tahapan persepsi diantaranya (Novianti, 2022) :

1. Penerimaan Stimulus

Terbentuk sewaktu individu mendapat rangsangan tertentu yang berlangsung di lingkungan yang berbentuk kejadian, hasil kerja sebuah organisasi atau orang yang ada di sekitarnya, rangsangan diperoleh lewat inderawi yang individu miliki.

2. Seleksi Stimulus

Terbentuk jika individu di lingkungannya mendapat beragam rangsangan yang tidak sama jumlah intensitasnya, sehingga tidak mampu untuk mengingat dan merespon seluruh rangsangan yang ada secara bersamaan. Proses seleksi dilaksanakan dengan mempertimbangkan faktor dari dalam (kebutuhan dan motif pengalaman, pengetahuan, dan harapan) dan faktor dari luar (kontinuitas, ukuran, dan pengulangan).

3. Pengorganisasian Stimulus

Yakni proses dalam mengumpulkan dan menyusun informasi yang bervariasi ke bentuk tertentu yang cenderung mudah dipahami dan teratur.

4. Interpretasi

Ialah penerjemahan dari informasi yang sudah terorganisir sehingga didapatkan definisi yang bisa dimengerti. Sifat penerjemahan ini bergantung dari setiap individunya.

Adapun indikator yang dimiliki oleh persepsi yaitu sebagai berikut (Baihaqi, 2019):

1. Proses perkuliahan mendukung berkarir dibidang perpajakan
2. Deskripsi maupun pemahaman mengenai pajak berguna untuk karir di bidang perpajakan.
3. Pelatihan sebelum berkarir di bidang perpajakan menunjang pengembangan karir.
4. Berkarir di bidang perpajakan bisa menambah kemampuan analitis serta mengambil keputusan pada masalah pajak
5. Berkarir di bidang perpajakan dapat meningkatkan kemampuan interpersonal pada kerjasama kelompok

2.1.6 Motivasi

Berdasarkan KBBI, motivasi ialah desakan yang timbul dari diri seseorang dengan kesadaran ataupun tidak untuk melakukan suatu perilaku yang mempunyai tujuan spesifik. Motivasi ialah kondisi dalam pribadinya individu yang menunjang keinginannya seseorang untuk melaksanakan aktivitas tertentu untuk meraih tujuan. Teori dari. (Petra, 2022) yakni motivasi ialah teori pengharapan, yakni motivasi

ialah dampak dari hasil yang ingin diraih oleh individu dari prediksi yang bersangkutan jika perbuatannya akan menjurus pada hasil yang diharapkan.

Maknanya bila individu sangat menghendaki suatu hal dan terbuka peluang untuk mendapatkannya maka orang tersebut akan berusaha untuk memperolehnya. Secara praktis, teori pengharapan menyatakan karyawan akan berusaha lebih baik bila ia yakin bahwa usahanya untuk membuahkan kinerja yang semakin baik. Penilaian kinerja yang baik akan menunjang imbalan organisasi misalnya bonus, naiknya pengharapan gaji atau promosi. Kemudian imbalan bersangkutan akan memenuhi sasaran individu karyawannya.

Motivasi ialah keinginan yang terdapat dalam diri individu yang mendorongnya untuk berbuat atau berperilaku. Motivasi biasa dimaknai dengan dorongan (Damayanti, 2020). Dorongan atau tenaga bersangkutan ialah gerakan jiwa dan fisik untuk melakukan perbuatan, sehingga motivasi ialah sebuah tenaga yang menggiring seseorang untuk berperilaku dalam perbuatan yang memiliki tujuan tertentu. Dalam berkarir yakni motivasi tingkat paling tinggi pada diri individu yang menjadi pijakan dalam menentukan setiap perbuatan yang berhubungan karirnya. Sewaktu pegawai mempunyai motivasi aktualisasi diri dalam menjalani karir, maka ia akan mengeluarkan semua potensi yang ia miliki dalam menuntaskan pekerjaan. Bukan materi yang ia cari namun kepuasan batin atas prestasi yang sudah diraih.

Motif bisa dimaknai daya penggerak dari internal dan didalam subjek untuk menjalankan kegiatan tertentu guna meraih tujuan tertentu. Sehingga motivasi dimaknai selaku daya penggerak yang sudah menjadi aktif, motif akan aktif dikala

tertentu khususnya jika kebutuhan untuk meraih tujuan sangat mendesak. Jenis motivasi berupa motivasi internal dan eksternal. Motivasi eksternal asalnya dari luar individu, misalnya narasumber sewaktu seminar, rekan, keluarga, majalah, buku dan lainnya. Sementara motivasi internal ialah motivasi dari dalam diri individu.

2.1.6.1 Proses Motivasi

Ada dan terbentuknya motivasi dikarenakan terdapat kebutuhan individu yang harus terpenuhi untuk menjalankan aktivitas dalam meraih tujuan. Untuk meraih tujuan motivasi selaku motor penggerak sehingga dengan berbahan bakar kebutuhan. Sementara proses motivasi bisa diuraikan dibawah (Petra, 2022):

1. Diawali dengan terdapat kebutuhan yang mana orang bersangkutan dalam kondisi tegang ingin memenuhi kebutuhan bersangkutan.
2. Dilakukan suatu aktivitas untuk merealisasikan kebutuhan bersangkutan.
3. Jika kebutuhannya bisa dipenuhi maka akan merasa puas dan menurunkan ketegangan.
4. Jika kebutuhannya tidak bisa dipenuhi maka bisa memicu konflik dalam diri seseorang.

Dari pendapatnya sejumlah ahli, maka bisa dipahami yakni motivasi ialah proses sewaktu individu memperoleh stimulus dari luar ataupun dari dalam menurut kondisi tertentu dan berupaya untuk meraih tujuan bersangkutan. di bawah ini indikator motivasi berkarir bidang pajak berupa (Made, 2022):

1. Menghendaki bekerja di perpajakan sebab selaras terhadap pendidikan di jurusan akuntansi
2. Menambah keterampilan untuk menerapkan pengetahuan perpajakan dalam

mengatasi berbagai permasalahan nyata pada kehidupan sehari-hari.

3. Menambah kemampuan berprestasi pada saat berkarir dibidang pajak.
4. Memperoleh pekerjaan yang memberi gaji tambahan diluar gaji pokok misalnya honor yang tinggi.
5. Memperoleh pengetahuan yang berhubungan pada peran serta tanggung jawab yang akan dipunyai pada saat ada ditengah-tengah masyarakat.

2.1.7 Self Efficacy

Self-efficacy ialah sebagian berdasar pada pengalaman, harapan yang utamanya berguna untuk kepribadian, persepsi terkait efikasi diri secara kausalitas berpengaruh terhadap tingkah laku individu. *Self-efficacy* ialah ekspektasi keyakinan atau harapan mengenai sejauh mana individu berperilaku dalam kondisi tertentu. *Self efficacy* yang positif ialah keyakinan untuk bisa berbuat yang lebih baik. jika tidak mempunyai *self-efficacy* yakni keyakinan tertentu yang sangat situasional maka seseorang akan enggan untuk mengupayakan perilaku tertentu (Damayanti, 2020).

Self efficacy menjadi penentu individu akan memperlihatkan perilaku tertentu, seberapa kuat individu bisa bertahan sewaktu menjalani kesulitan. Orang yang mempunyai persepsi efikasi diri akan bisa menetapkan jeni perilaku solusi, segigih apa upaya yang seseorang lakukan untuk mensolusikan masalah atau menuntaskan tugasnya dan seberapa lama seseorang akan bisa mengatasi hambatan yang tidak dikehendaki.

Self efficacy ialah keyakinan dan kemampuannya individu dalam

menjalankan suatu kontrol diri atas keberfungsian orang bersangkutan dan peristiwa di lingkungannya. *Self efficacy* berdasar pada agen individu dan mengarah pada keyakinan diri individu bahwa ia mempunyai kemampuan untuk melaksanakan perilaku tertentu. Sehingga bila mahasiswa akuntansi mempunyai *self efficacy* yang tinggi akan membuatnya yakin atas pilihan berkarir di bidang perpajakan atau selaku konsultan pajak.

2.1.7.1 Dimensi *Self Efficacy*

Terdapat 3 dimensi yang memengaruhi *self efficacy*, yakni. (Petra, 2022).

1. Tingkat *Level* ialah ketidaksamaan *self efficacy* dari setiap orang dalam menyikapi tugas oleh karena ketidaksamaan tuntutan dan tujuan yang ada, bila menemui sedikit halangan maka aktivitasnya mudah dilaksanakan. Tuntutan tugas mempresentasi beragam tingkat kesulitan dalam meraih performa yang maksimal. Bila menemui sedikit halangan dalam meraih tuntutannya maka aktivitasnya bisa mudah dilaksanakan, sehingga ia akan memiliki *self efficacy* yang tinggi.
2. Tingkat kondisi umum (*generality*), seseorang akan menganggap dirinya merasa yakin dengan beragam aktivitas atau hanya pada area fungsi tertentu yang mana keyakinan seseorang berkontribusi di dalamnya. Kondisi umum beragam dalam jumlahan dari dimensi yang berlainan, yakni tingkat kesamaan kegiatan, perasaan yang mana kemampuan diperlihatkan (tingkah laku, kognitif, afektif), ciri kualitatif situasi, dan karakteristik pribadi mengarah pada siapakah perilaku itu diperlihatkan. Keyakinannya seseorang berdampak pada penentuan perilaku dan tindakan menurut hambatan atau

derajat kesulitan tugas atau aktivitas tertentu yang dialami seseorang.

3. Tingkat kekuatan (*strength*) ialah pengalaman yang mempengaruhi *self-efficacy*, selaras keyakinannya individu, pengalaman yang kurang akan bisa memperlemah keyakinan, sementara keyakinan yang kuat atas kemampuan yang ada, seseorang akan kukuh dalam berupaya. Pengalaman akan memberi kekuatan yang berpengaruh baik untuk individu bila pengalaman bersangkutan kuat yang menunjang kemampuan seseorang dalam menyampaikan kesulitan yang ada.

Dimensi ini umumnya berhubungan langsung dengan dimensi tingkat level, yang mana tingginya tingkat kesulitan tugas atau aktivitas, maka akan memperlemah keyakinannya seseorang untuk menyelesaikan tugasnya. Sejumlah indikator yang dipergunakan dalam pengukuran *self efficacy* pada penelitian ini, yakni (Rahmawati et al., 2022):

1. Mempunyai keyakinan untuk menetapkan hal tertentu, yakni mempunyai keyakinan dalam menentukan tujuan apa yang kita kehendaki.
2. Mempunyai upaya untuk menyelesaikan sebuah kendala, yakni berupaya menemukan solusi dari sebuah persoalan yang tengah dialami.
3. Bertanggung jawab menuntaskan tugas pada keadaan apapun, yakni berupaya mengatasi tugas yang diberikan walaupun pada keadaan yang sangat susah.
4. Mempunyai keyakinan kuat agar gigih meraih tujuan, yakni selalu menanamkan kepercayaan pada diri selama proses meraih tujuan yang hendak diraih

2.2 Penelitian Terdahulu

Riset ini dilaksanakan berdasar pada sejumlah hasil studi pada penelitian sebelumnya yang menelaah variabel serupa. Adapun sejumlah studi penelitian terdahulu yang dimaksud berupa:

1. Telaumbanua & Sudjiman (2022) dengan judul “Pengaruh Persepsi dan Motivasi Terhadap Minat Mahasiswa Program Studi Akuntansi Untuk Berkarir di Bidang Perpajakan (Studi pada Mahasiswa Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Advent Indonesia Tahun 2019-2021)”. Pada penelitian ini menyimpulkan adanya pengaruh positif dari Persepsi dan Motivasi terhadap Minat karir di Bidang Perpajakan Pada Mahasiswa bersangkutan.
2. Rahmawati et al., (2022) berjudul “Pengaruh *Self Efficacy*, Pertimbangan Pasar Kerja, dan Pengetahuan Perpajakan Terhadap Minat Memilih Karir Konsultan Pajak Pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Negeri Jakarta”. Pada studi menyatakan variabel *Self Efficacy* mempengaruhi minat mahasiswa dalam menentukan karier selaku konsultan pajak.
3. Khairunnisa & Kurniawan (2020) berjudul “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir di Bidang Perpajakan”. Dalam hasil penelitian menunjukkan Bahwa persepsi dan kemampuan diri tidak mempengaruhi signifikan dari faktor terhadap profesi pada minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir di bidang perpajakan. Namun motivasi sosial mempengaruhi positif terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir di bidang perpajakan.

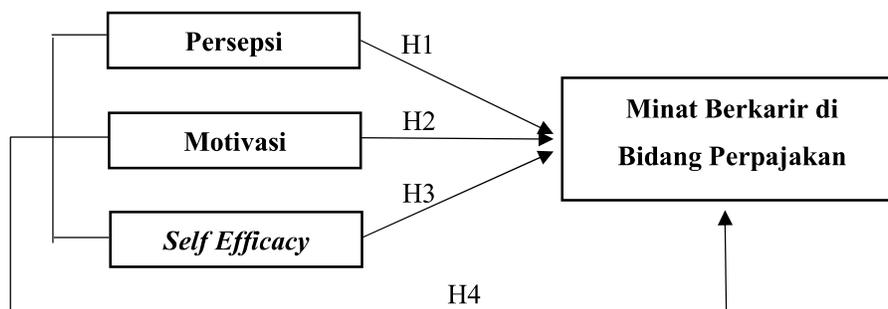
4. Puspitaningrum & Yushita (2019) dengan judul “Pengaruh Persepsi, Motivasi, dan Pengakuan Profesional Terhadap Minat Mahasiswa Program Studi Akuntansi UNY”. Hasil studi ini mengatakan bahwa Persepsi, Motivasi, dan Pengakuan Profesional mempengaruhi Minat Berkarir di Bidang Perpajakan pada Mahasiswa bersangkutan, baik diuji secara individu ataupun serentak.
5. Aisyah & Dewi (2023) berjudul “*The Influence of Professional Ethics, Self Efficacy and Love of Money on Accounting Students' Interests in a Career in Taxation with Motivation as a Moderating Variable (Study on Accounting SI Students at Muhammadiyah University of Sidoarjo)*”. Pada studi ini menyatakan Variabel self efficacy tidak mempengaruhi signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam berkarir dibidang perpajakan.
6. Ayem & Hidayat (2021) dengan judul “*The Effect Of Motivation, Self Efficacy, Tringa And Understanding Of PMK Number 111/PMK. 03/2014 On Career Interest Of Accounting Students As Tax Consultants*”. Dalam hasil penelitian mereka menemukan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap minat berkarir mahasiswa akuntansi selaku konsultan pajak. Sedangkan *Self efficacy* mempengaruhi negatif terhadap minat berkarir mahasiswa akuntansi selaku konsultan pajak
7. Sianturi & Sitanggang (2021) berjudul “Pengaruh Persepsi Dan Motivasi Terhadap Minat Berkarir Di Bidang Perpajakan (Studi Empiris Pada Mahasiswa Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Satya Negara Indonesia)”. Penelitian ini mengemukakan secara individu persepsi tidak mempengaruhi minat berkarir dibidang perpajakan, namun secara serentak

Persepsi dan Motivasi mempengaruhi Minat Berkarir dibidang Perpajakan.

8. Novianingdyah (2022) berjudul “Pengetahuan Pajak, Persepsi Mahasiswa, Minat Mahasiswa Dalam Berkarir di bidang Perpajakan”. Studi ini membuktikan bahwa Persepsi mahasiswa mempengaruhi minat mahasiswa dalam berkarir dibidang perpajakan.

2.3 Kerangka Berpikir

Dalam penelitian ini terdapat kerangka berpikir yang bisa disimak dalam gambar dibawah.



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir
Sumber: Hasil Olahan Penulis (2022)

2.4 Hipotesis

Hipotesis penelitian adalah dugaan atau jawaban sementara dari penelitian yang masih belum terbukti. Sebuah hipotesis akan diterima jika setelah analisis data empiris yang ada dapat menunjukkan bahwa dugaan tersebut benar maupun sebaliknya.

H1: Pengaruh Persepsi terhadap Minat Berkarir Mahasiswa Akuntansi di Bidang Perpajakan.

H2: Pengaruh Motivasi terhadap Minat Berkarir Mahasiswa Akuntansi di Bidang Perpajakan.

H3: Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Minat Berkarir Mahasiswa Akuntansi di Bidang Perpajakan.

H4: Pengaruh Persepsi, Motivasi dan *Self Efficacy* terhadap Minat Berkarir Mahasiswa Akuntansi di Bidang Perpajakan.