

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Konsep Teoritis**

##### **2.1.1 Pengertian Pajak**

Definisi pajak menurut Undang-Undang NOMOR 16 tahun 2009 tentang perubahan keempat atas Undang-Undang Nomor 6 tahun 1983 tentang ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan pada pasal 1 ayat 1 berbunyi pajak adalah kontribusi wajib kepada negara yang terutang oleh orang pribadi atau badan yang bersifat memaksa berdasarkan Undang-Undang, dengan tidak mendapatkan imbalan secara langsung dan digunakan untuk keperluan negara bagi sebesar-besarnya kemakmuran rakyat.

Prof. DR. Rochmat soemitro, S.H mengemukakan bahwa pajak adalah iuran rakyat kepada kas negara berdasarkan undang-undang (yang dapat dipaksakan) dengan tidak mendapat jasa timbal balik (kontraprestasi) yang berlangsung dapat ditunjukkan, dan yang digunakan untuk membayar pengeluaran umum(Mardiasmo, 2016:3).

Definisi pajak menurut Prof. Dr. MJH. Smeets adalah prestasi kepada pemerintah yang terutang melalui norma-norma umum, dan yang dapat dipaksakan, tanpa adanya kontraprestasi yang dapat ditunjukkan secara

individual; maksudnya adalah untuk mebiayai pengeluaran pemerintah (Agoes & Trisnawati, 2014:6)

### **2.1.2. Persepsi**

Persepsi adalah bagaimana orang-orang melihat atau menginterpretasikan peristiwa, objek, serta manusia. Orang-orang bertindak atas dasar persepsi mereka dengan mengabaikan apakah persepsi itu mencerminkan kenyataan sebenarnya. Persepsi juga merupakan pengalaman tentang objek atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan. Persepsi ditentukan oleh faktor personal dan situasional. Faktor fungsional berasal dari kebutuhan, pengalaman masa lalu, dan hal-hal lain yang termasuk dalam fungsional (Lubis, 2010: 93).

Definisi formal dari persepsi adalah suatu proses yang dilakukan oleh manusia untuk memilih, menjalankan, dan menafsirkan rangsangan (stimulus) menjadi gambaran dunia yang bermakna dan masuk akal (Supriyono, 2016:34). Persepsi digambarkan sebagai proses dimana individu seseorang menyeleksi, mengorganisasi dan menterjemahkan stimulasi menjadi sebuah arti yang koheren dengan semua kejadian dunia. Dapat juga digambarkan dengan bagaimana kita melihat dunia sekitar kita (Nitisusastro, 2012:66).

McShane dan Von Glinow mengatakan bahwa Persepsi adalah merupakan proses menerima informasi membuat pengertian tentang dunia sekitar kita. Hal tersebut memerlukan pertimbangan informasi mana perlu diperhatikan, bagaimana

menginterpretasikannya dalam kerangka kerja pengetahuan kita yang telah ada (Wibowo, 2013:59).

Pendapat lain oleh Robbins dan Judge mengemukakan bahwa persepsi adalah suatu proses dengan mana individual mengorganisir dan menginterpretasikan tanggapan kesan mereka dengan maksud memberi makna pada lingkungan mereka. Tetapi rasanya dapat berbeda secara substansial dari realitas objektif Robbins dan Judge dalam buku (Wibowo, 2013:60). Dengan demikian, dapat dirumuskan bahwa pada hakikatnya persepsi adalah merupakan suatu proses yang memungkinkan kita mengorganisir informasi dan menginterpretasikan kesan terhadap lingkungan sekitarnya.

#### **2.1.2.1 Faktor Mempengaruhi Persepsi**

Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi yang dijelaskan oleh Robbins dan Judge (Wibowo, 2013:60) bahwa persepsi dibentuk oleh tiga faktor, yaitu : (1) *perceiver*, orang yang memberikan persepsi, (2) target, orang atau objek yang menjadi sasaran persepsi, dan (3) situasi, keadaan pada saat persepsi dilakukan.

Faktor *perceiver* mengandung komponen: (a) *attitudes* (sikap), (b) *motives* (motif), (c) *interest* (kepentingan), (d) *experience* (pengalaman) dan (e) *expectations* (harapan). Faktor target mengandung komponen: (a) *novelty* (sesuatu yang baru) (b) *motion* (gerakan) (c) *sounds* (suara) (d) *size* (besaran atau ukuran) (e) *background* (latar belakang) (f) *proximity* (kedekatan) dan (g) *similarity*

(kesamaan), sedangkan faktor situasi mengandung komponen: (a) *time* (waktu) (b) *working setting* (pengaturan kerja) dan (c) *social setting* (pengaturan social).

### **2.1.2.2 Indikator Persepsi**

Persepsi berkarir dapat diukur dengan memberikan nilai 1 sampai dengan 5 pada setiap jawaban dari pertanyaan yang diajukan kepada responden. Dalam Muham madinah Dalam (L. Rachmawati et al., 2017) perspsi diukur dengan menggunakan:

1. Proses perkuliahan
2. Pengetahuan bermanfaat
3. Pelatihan Brevet A dan B
4. Kemampuan analitis
5. Kemampuan interpersonal.

### **2.1.3 Motivasi**

Motivasi adalah proses memprakarsai kesadaran dan tindakan yang penuh arti. Motivasi adalah kunci penting untuk mengawali, mengendalikan, mendukung, dan mengarahkan perilaku. Motivasi juga berkaitan dengan reaksi subjektif yang muncul selama proses ini. Motivasi dipengaruhi oleh kebutuhan dan harapan (Supriyono, 2016:32) .

Menurut (Ormrod, 2009: 58) motivasi adalah sesuatu yang menghidupkan (*energize*), mengarahkan dan mempertahankan perilaku; motivasi membuat siswa

bergerak, menempatkan mereka dalam suatu arah tertentu, dan menjaga mereka agar terus bergerak. Motivasi digambarkan sebagai dorongan dari dalam diri individu seseorang dan memaksa dia untuk berbuat. Dorongan ini dihasilkan oleh tekanan yang timbul akibat dari satu kebutuhan yang tidak terpenuhi (Nitisusastro, 2012:77).

Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang artinya dorongan atau menggerakkan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia. Pengertian motivasi menurut para ahli antara lain:

1. American Encyclopedia

motivasi adalah kecenderungan (suatu sifat yang merupakan pokok pertentangan) dalam diri seseorang yang membangkitkan topan dan tindakan. Motivasi meliputi faktor kebutuhan biologis dan emosional yang hanya dapat diduga dari pengamatan tingkah laku manusia.

2. Merle J. Moskowitz

Motivasi secara umum didefinisikan sebagai inisiasi dan pengarahan tingkah laku dan pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku.

3. Edwin B. Flippo

Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Jadi keseluruhan motivasi dapat diartikan sebagai pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Dalam pengertian sehari-hari, motivasi dapat diartikan sebagai sesuatu yang mendorong seseorang untuk berperilaku tertentu. Motivasi membuat seseorang memulai melaksanakan dan mempertahankan kegiatan tertentu (Setiadi, 2013:25)

Proses motivasi terjadi karena adanya kebutuhan, keinginan maupun harapan yang tidak terpenuhi yang menyebabkan timbulnya ketegangan. Pada tingkat tertentu ketegangan ini akan berubah menjadi hasrat yang mendorong individu melakukan suatu perilaku tertentu guna memenuhi kebutuhan, keinginan dan hasratnya tersebut (Nitisusastro, 2012:27).

Menurut Robbins motivasi adalah kesediaan untuk mengerualkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual. Sementara menurut Sopiah, motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga, dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan

sebelumnya. Motivasi adalah dorongan yang muncul dari dalam diri atau dari luar diri yang menjadi faktor penggerak ke arah tujuan yang ingin dicapai (Sangadji & Sopiah, 2013:154)

Menurut hasibuan, motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintergasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sementara wahjosumidjo mengungkapkan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Arifin, 2012:145).

### **2.1.3.1 Teori Motivasi**

Beberapa teori motivasi, antara lain adalah (Arifin, 2012:146)

1. Teori Abraham H. Maslow (teori kebutuhan) teori ini berpendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkay atau hierarki kebutuhan yaitu : (1) kebutuhan fisiologikal, seperti : rasa lapar, haus istirahat (2) kebutuhan rasa aman, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan interektual (3) kebutuhan akan kasih sayang (4) kebutuhan akan harga diri, yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol stasus, dan (5) aktualisasi diri, dalam arti tersediannya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.
2. Teori McClelland (teori kebutuhan berprestasi) teori ini menyatakan bahwa motivasi berbeda-beda, sesuai dengan kekuatan kebutuhan

seseorang akan prestasi. Orang yang berprestasi tinggi memiliki tiga ciri umum yaitu : (1) sebuah preferensi untuk mengerjakan tugas-tugas dengan derajat kesulitan moderat (2) menyukai situasi-situasi di mana kinerja mereka timbul karena upaya-upaya mereka sendiri, dan bukan karena faktor-faktor lain, seperti kemujuran (3) menginginkan umpan balik tentang keberhasilan dan kegagalan mereka, dibandingkan dengan mereka yang berprestasi rendah.

3. Teori Clayton Alderfer (Teori ERG) teori ERG memiliki tiga istilah yaitu E existence (kebutuhan akan eksistensi), R relatedness (kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak lain, G growth (kebutuhan akan pertumbuhan). Teori Alderfer menekankan bahwa berbagai jenis kebutuhan manusia itu diusahakan pemenuhannya serentak. Teori Alderfer menjelaskan bahwa : (1) makin tidak terpenuhinya sesuatu kebutuhan tertentu, makin besar pula keinginan untuk memenuhinya (2) kekuatan keinginan memenuhkan kebutuhan yang lebih tinggi semakin besarnya apabila kebutuhan yang lebih rendah telah dipenuhi (3) semakin sulit memenuhkan kebutuhan yang tingkatnya lebih tinggi, semakin besar keinginan untuk memenuhkan kebutuhan yang lebih mendasar.
4. Teori Herzberg (teori dua faktor), dua faktor yang dimaksud adalah faktor motivasional dan faktor pemeliharaan. Menurut Herzberg faktor motivasional antara lain adalah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor pemeliharaan mencakup antara lain status

seseorang dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, kebijakan organisasi.

5. Teori keadilan, teori ini terletak pada pandangan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dengan imbalan yang di terima.
6. Teori penetapan tujuan, Edwin Locke mengemukakan bahwa dalam penetapan tujuan memiliki empat macam mekanisme motivasional (1) tujuan-tujuan mengarahkan perhatian (2) tujuan-tujuan mengatur upaya (3) tujuan-tujuan meningkatkan persistensi, dan (4) tujuan-tujuan menunjang strategi-strategi dan rencana kegiatan.
7. Teori Victor H. Vroom (teori harapan), menurut teori ini motivasi merupakan akibat suatu hasil dari yang ingin dicapai oleh seorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkan itu.
8. Teori penguatan dan modifikasi perilaku
9. Teori kaitan imbalan dengan prestasi

### **2.1.3.2 Indikator Motivasi**

Motivasi berkarir dapat diukur dengan menggunakan skala likert dengan nilai 1 sampai 5. Motivasi berkarir dinilai dengan indikator yang digunakan dalam (L. Rachmawati et al., 2017) yaitu

1. Keinginan
2. Keahlian aplikasi pengetahuan

3. Kemampuan prestasi
4. Gaji tambahan yang tinggi
5. Peran dan tanggung jawab.

#### **2.1.4 Minat**

Minat adalah persepsi bahwa suatu aktivitas menimbulkan rasa ingin tahu dan menarik biasanya disertai oleh keterlibatan kognitif dan efek yang positif. Para ahli psikologi membedakan dua jenis minat: minat situasional dan minat pribadi. Minat situasional dipicu oleh sesuatu di lingkungan sekitarnya: hal-hal yang baru, berbeda, tak terduga, atau secara khusus hidup sering menghasilkan minat situasional, demikian pula hal-hal yang melibatkan tingkat aktivitas yang tinggi atau emosi yang kuat. Minat pribadi adalah minat yang bersifat relatif stabil sepanjang waktu dan menghasilkan pola yang konsisten dalam pilihan yang dibuat (Ormrod, 2009:102).

Minat merupakan keinginan atau hasrat untuk melakukan sesuatu atau menjadi sesuatu. Minat seseorang dapat timbul karena dorongan internal dari dirinya sendiri dan karena pengaruh lingkungan eksternal. Munculnya minat pada diri seseorang dapat terjadi ketika seseorang tersebut telah memiliki pengetahuan atas perubahan yang akan terjadi setelah terwujudnya keinginan yang diminatinya, dibandingkan sebelumnya, yang pada umumnya perubahan tersebut mengarah ke hal-hal positif atau hal-hal yang lebih baik dari sebelumnya. Selain itu, munculnya minat pada diri seseorang juga dipengaruhi oleh keyakinan diri dan rasa percaya diri bahwa ia mampu untuk mencapainya (Kusuma, 2016).

Minat dan rencana karir mahasiswa yang jelas akan sangat berguna dalam penyusunan program agar materi kuliah dapat disampaikan secara efektif bagi mahasiswa yang memerlukannya. Perencanaan karir merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai sukses. Oleh karena itu, diperlukan suatu stimulasi untuk membuat mahasiswa mulai memikirkan secara serius tentang karir yang diinginkan sejak masih di bangku kuliah agar mahasiswa dapat memanfaatkan waktu dan fasilitas kampus secara optimal (Averus & Lasksito, 2015). Minat mahasiswa untuk berkarir di bidang perpajakan dapat dicetuskan oleh berbagai hal. Stimulus yang diperoleh dari lingkungan sekitar seperti dosen yang sebagian besar juga merangkap sebagai praktisi memberikan dorongan bagi mahasiswa untuk menumbuhkan minat berkarirnya (R. P. Putri, 2015).

Minat merupakan salah satu dimensi aspek afektif yang banyak berperan dalam kehidupan seseorang. Aspek afektif adalah aspek yang mengidentifikasi dimensi – dimensi perasaan dari kesadaran emosi, disposisi, dan kehendak yang mempengaruhi pikiran dan tindakan seseorang. Dimensi afektif ini mencakup tiga hal penting, yaitu : 1. Berhubungan dengan perasaan mengenai objek yang berbeda 2. Perasaan – perasaan tersebut memiliki arah yang dimulai dari titik netral ke kubu yang berlawanan, tidak positif dan tidak negatif 3. Berbagai perasaan yang memiliki intensitas yang berbeda, dari kuat ke sedang ke lemah. Sedangkan menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia mendefinisikan minat sebagai keinginan untuk memperhatikan atau melakukan sesuatu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ada beberapa hal yang perlu diperhatikan pada minat ini, yaitu: 1. Minat dianggap sebagai perantara faktor-faktor

motivasional yang mempunyai dampak pada suatu perilaku. 2. Minat menunjukkan seberapa keras seseorang berani mencoba melakukan sesuatu. 3. Minat menunjukkan seberapa banyak upaya yang direncanakan seseorang untuk melakukan sesuatu (Fahrani, 2012).

#### **2.1.4.1 Indikator Minat**

Minat berkarir dapat diukur dengan menggunakan skala likert dengan nilai 1 sampai 5, minat berkarir dinilai dengan indikator yang digunakan dalam (L. Rachmawati et al., 2017) yaitu

1. Peluang
2. Pengalaman dan pengetahuan
3. Gaji yang besar
4. Fasilitas memadai

#### **2.1.5 Karir Dibidang Perpajakan**

Karir terdiri dari semua pekerjaan yang ada selama seseorang bekerja, atau dapat pula dikatakan bahwa karir adalah seluruh jabatan yang diduduki seseorang dalam kehidupan kerjanya.

Konsep-konsep dasar perencanaan karir menurut (Rivai & Sagala, 2011:266), yakni:

1. Karir

Karir merupakan seluruh posisi kerja yang dijabat selama siklus kehidupan pekerjaan seseorang.

2. Jenjang karir

Tujuan karir merupakan model posisi pekerjaan berurutan yang membentuk karir seseorang.

3. Tujuan karir

Tujuan karir merupakan posisi mendatang yang diupayakan pencapaiannya oleh seseorang sebagai bagian kariernya. Tujuan-tujuan ini berperan sebagai *benchmark* sepanjang jenjang karir seseorang.

4. Perencanaan karir

Perencanaan karir merupakan proses di mana kita menyeleksi tujuan karir dan jenjang karir menuju tujuan-tujuan tersebut.

5. Pengembangan karir

Pengembangan karir terdiri dari peningkatan pribadi yang dilakukan oleh seseorang dalam mencapai rencana karir pribadinya.

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

karir adalah posisi di masa mendatang yang ingin dicapai oleh individu dalam pekerjaannya.

Karir akan lebih mudah dipahami jika kita melihatnya bergerak melalui *career stages* yang terdiri dari 4 tahap, yaitu tahap eksplorasi, tahap pematangan (*establishment*), karir pertengahan (*mid-career*), dan ujung karir (*late career*), untuk karir yang meningkat harus didukung dengan keterampilan dan kemampuan yang meningkat pula (Jusmaliani, 2014:136).

Karir di bidang pajak ini sangat terbuka lebar bagi calon pegawai pajak. Negara Indonesia membutuhkan orang yang bisa membuat dan mengelola sistem perpajakan yang baik dan kalangan swasta membutuhkan orang yang mampu menangani hak dan kewajiban pajak perusahaan dengan baik.

#### **2.1.5.1 Jenis-Jenis Karir Dibidang Perpajakan**

Jenis-Jenis Karir di Bidang Perpajakan (R. P. Putri, 2015) :

a) Direktorat Jendral Pajak (DJP)

Profesi ini dikenal sebagai ujung tombak pengaman penerimaan Negara, sehingga DJP harus berupaya seoptimal mungkin untuk menggali potensi penerimaan pajak. Berdasarkan Pasal 326 Keputusan Menteri keuangan Nomor 2/KMK.01/2001 ditetapkan bahwa yang menjadi tugas DJP sebagai salah satu unit di lingkungan Departemen Keuangan adalah merumuskan dan melaksanakan kebijakan dan

standardisasi teknis di bidang perpajakan sesuai dengan kebijakan yang berlaku.

b) Konsultan Pajak

Konsultan pajak adalah setiap orang yang dengan keahliannya dalam lingkungan pekerjaannya secara bebas dan profesional memberikan jasa perpajakan kepada klien, untuk melaksanakan hak dan memenuhi kewajiban perpajakannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

c) Tax Specialist Profesi

Tax Specialist memiliki beberapa jenis bidang, yakni sebagai pengelola perpajakan perusahaan, Pengajar, dan pengamat. Tax management adalah upaya menyeluruh yang dilakukan oleh wajib pajak maupun badan usaha yang melalui proses perencanaan, pelaksanaan (implementasi) dan pengendalian kewajiban dan hak perpajakannya agar hal-hal yang berhubungan dengan perpajakan dari orang pribadi, perusahaan atau organisasi tersebut dapat dikelola dengan baik, efisien dan efektif, sehingga dapat memberikan kontribusi yang maksimum bagi perusahaan dalam artian peningkatan laba atau penghasilan.

### **2.1.5.2 Indikator Karir**

Pemilihan karir dapat diukur dengan menggunakan skala likert dengan nilai 1 sampai 5, minat berkarir dinilai dengan indikator yang digunakan dalam (Mahayani et al., 2017) yaitu

1. Keluarga
2. Lingkungan
3. Pendidikan
4. Pengetahuan
5. Kemampuan
6. Bakat
7. Kepribadian

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang dilakukan oleh (Dayshandi, Handayani, & Yagningwati, 2015) yang berjudul “pengaruh persepsi dan motivasi terhadap minat mahasiswa program studi perpajakan untuk berkarir di bidang perpajakan”. Berdasarkan hasil uji simultan, ada yang pengaruh simultan antara persepsi dan variabel motivasi terhadap minat siswa terhadap perpajakan karir di bidang perpajakan Hasil uji t, ada pengaruh parsial terhadap persepsi dan motivasi variabel untuk kepentingan siswa perpajakan memiliki karir di bidang perpajakan.

Penelitian yang dilakukan oleh (L. Rachmawati et al., 2017) yang berjudul “pengaruh persepsi dan motivasi terhadap minat berkarir mahasiswa di bidang perpajakan jurusan akuntansi falkultas ekonomi pada universitas negeri Jakarta”.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Persepsi berkarir berpengaruh positif pada minat berkarir mahasiswa di bidang perpajakan. (2) motivasi berkarir terhadap minat berkarir mahasiswa di bidang perpajakan berpengaruh positif. (3) Persepsi dan motivasi berkarir terhadap minat berkarir mahasiswa di bidang perpajakan secara simultan layak didalam penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh (R. P. Putri, 2015) yang berjudul “faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa jurusan akuntansi untuk berkarir di bidang perpajakan”. Hasil penelitian ini menunjukkan persepsi, penghargaan finansial, dan pengaruh pengakuan profesional minat mahasiswa akuntansi bidang perpajakan. Lain lagi, motivasi dan tenaga kerja Konsekuensi pasar tidak mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi terhadap bidang perpajakan.

Penelitian yang di lakukan oleh (Kusuma, 2016) dengan judul “minat mahasiswa akuntansi di kediri menjadi akuntan profesional bersertifikat (Ak, CPA, CMA, CA & BKP) dan faktor-faktor yang mempengaruhinya”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1). Motivasi karir, motivasi ekonomi, motivasi kualitas diri, motivasi sosial, kemampuan finansial, citra perguruan tinggi penyelenggara Pendidikan Profesi Akuntansi (PPAk) dan citra asosiasi profesi akuntansi (IAI, IAMI, IAPI, IKPI) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi di Kediri menjadi akuntan profesional bersertifikat (Ak, CPA, CMA, CA dan BKP). Secara parsial, hanya variabel motivasi karir dan kemampuan finansial yang berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi di Kediri menjadi akuntan profesional bersertifikat. (2) Terdapat perbedaan minat menjadi akuntan profesional bersertifikat (Ak, CPA, CMA, CA

dan BKP) antara mahasiswa baru prodi akuntansi dengan mahasiswa tingkat akhir. (3) Terdapat perbedaan minat menjadi akuntan profesional bersertifikat (Ak, CPA, CMA, CA dan BKP) antara mahasiswa D3 dengan S1 Akuntansi di Kediri.

Penelitian yang di lakukan (Dyastari, 2016) dengan judul “pengaruh motivasi pada minat mahasiswa non akuntansi untuk mengikuti Pendidikan profesi akuntansi”. Hasil analisis penelitian membuktikan bahwa variabel motivasi sosial, motivasi kualitas, motivasi karir, motivasi ekonomi berpengaruh positif pada minat mahasiswa non akuntansi untuk mengikuti Pendidikan Profesi Akuntansi (PPAk). Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa non akuntansi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana beranggapan bahwa Pendidikan Profesi Akuntansi merupakan pendidikan yang dapat meningkatkan pengetahuan mahasiswa di bidang akuntansi sehingga dapat menjadi akuntan profesional.

Penelitian yang di lakukan oleh (Mahayani et al., 2017) dengan judul “pengaruh persepsi, motivasi, minat, dan pengetahuan mahasiswa program SI tentang pajak terhadap pilihan berkarir di bidang perpajakan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) variabel persepsi tentang pajak berpengaruh terhadap pilihan berkarir di bidang perpajakan; (2) variabel motivasi untuk berkarir berpengaruh terhadap pilihan berkarir di bidang perpajakan; (3) variabel minat untuk berkarir berpengaruh terhadap pilihan berkarir di bidang perpajakan; (4) variabel pengetahuan tentang pajak berpengaruh terhadap pilihan berkarir di bidang perpajakan; dan (5) variabel persepsi tentang pajak, motivasi untuk

berkarir, minat untuk berkarir, dan pengetahuan tentang pajak berpengaruh secara simultan terhadap pilihan berkarir di bidang perpajakan.

Penelitian yang di lakukan oleh (Fahriani, 2012) dengan judul “ pengaruh motivasi terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk mengikuti pendidikan profesi akuntansi (PPAk)”. Hasil penelitian adalah (1) Hipotesis pertama diterima karena ada pengaruh signifikan dari motivasi kualitas terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk mengikuti pendidikan PPAk, (2) Hipotesis kedua ditolak karena tidak ada pengaruh signifikan dari motivasi karir terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk mengikuti pendidikan PPAk, (3) Hipotesis ketiga ditolak karena tidak ada pengaruh signifikan dari motivasi ekonomi terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk mengikuti pendidikan PPAk.

Penelitian yang di lakukan oleh (Samsuri, Arifin, & Hussin, 2016) dengan judul “Persepsi Mahasiswa Akuntansi S1 terhadap Profesional Akuntansi Karir”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mahasiswa cenderung lebih dipengaruhi oleh pendapat orang tua dan anggota keluarga.

Penelitian yang di lakukan oleh (Maria, Albu, & Albu, 2013) dengan judul “Faktor Penentu dan Perspektif Akuntansi Karir. Bukti Empiris pada Persepsi Siswa”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peluang karir, penghasilan di masa depan dan kesempatan untuk mengembangkan perusahaan akuntan sendiri merupakan faktor terpenting dalam memilih karir akuntansi.

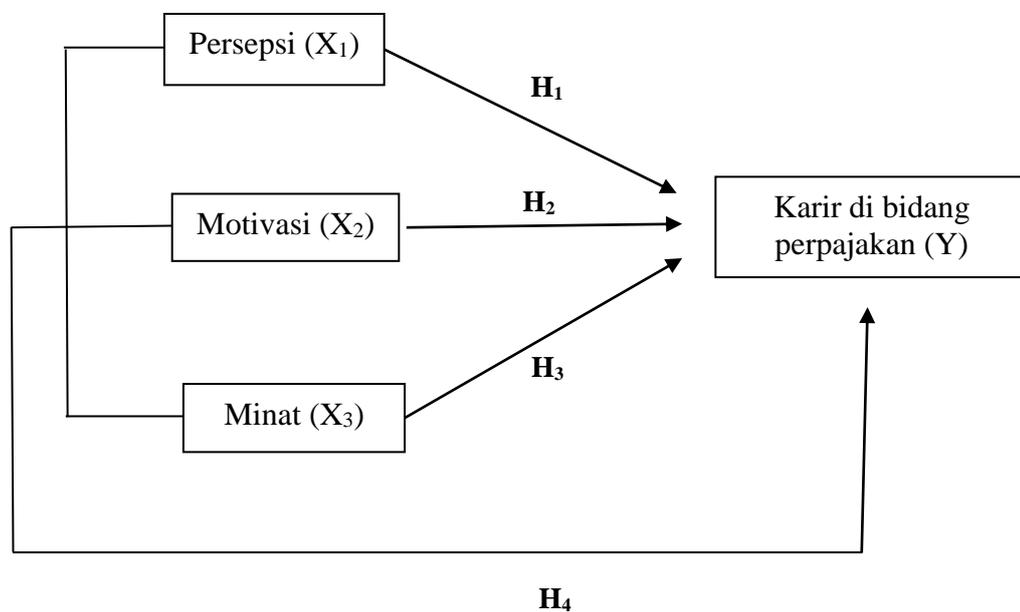
**Tabel 2. 1** Pelitian Terdahulu

<b>No</b>	<b>Penelitian (tahun)/ISSN</b>	<b>Judul Peneitian</b>	<b>Variable penelitian</b>	<b>Hasil penelitian</b>
1	Dody Dayshandi, Siti Ragil Handayani dan Fransisca Yaningwati (2015)  Jurnal Perpajakan (JEJAK)  Vol. 1 No. 1 Januari 2015	pengaruh persepsi dan motivasi terhadap minat mahasiswa program studi perpajakan untuk berkarir di bidang perpajakan	Persepsi Mahasiswa, Motivasi Mahasiswa, dan Minat Berkarir di Bidang Perpajakan	1. Variabel persepsi dan motivasi berpengaruh 2. secara simultan terhadap minat mahasiswa prodi perpajakan untuk berkarir di bidang perpajakan
2	Lisa Rachmawati, Indra Pahala Tresno dan Eka Jaya (2017)  E ISSN : 2302 -1810	pengaruh persepsi dan motivasi terhadap minat berkarir mahasiswa di bidang perpajakan jurusan akuntansi falkultas ekonomi pada universitas negeri Jakarta	Persepsi, motivasi, minat berkarir di bidang perpajakan	1 Persepsi berkarir berpengaruh positif pada minat berkarir mahasiswa di bidang perpajakan 2 motivasi berkarir terhadap minat berkarir mahasiswa di bidang perpajakan berpengaruh positif 3 Persepsi dan motivasi berkarir terhadap minat berkarir mahasiswa di bidang perpajakan secara simultan layak didalam penelitian ini. 4 Kasus Pajak di Indonesia menduduki peringkat kedua setelah kasus

				korupsi yang sedang mewabah di semua kalangan saat ini.
--	--	--	--	---

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini adalah tentang berkarir di bidang perpajakan. Dimana persepsi, motivasi dan minat adalah variabel independen dan karir di bidang perpajakan adalah variabel dependen. Penelitian ini menggunakan data kuesioner yang di bagi ke beberapa universitas di kota Batam . Model penelitian yang dibentuk oleh peneliti dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



**Gambar 2. 1** Kerangka Pemikiran

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan mengenai sesuatu hal yang harus diuji kebenarannya. Berdasarkan penjelasan kerangka pemikiran dan paradigma penelitian sebelumnya, maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut :

- H<sub>1</sub>: Persepsi memiliki pengaruh signifikan terhadap berkarir di bidang perpajakan
- H<sub>2</sub>: Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap berkarir di bidang perpajakan
- H<sub>3</sub>: Minat memiliki pengaruh signifikan terhadap berkarir di bidang perpajakan
- H<sub>4</sub>: Persepsi, motivasi dan minat secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap berkarir di bidang perpajakan.