

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG  
MEMPENGARUHI MINAT MAHASISWA  
AKUNTANSI BERKARIR SEBAGAI KONSULTAN  
PAJAK**

**SKRIPSI**



**Oleh:**

**ISMAWATY BR TOGATOROP**

**180810151**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2023**

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG  
MEMPENGARUHI MINAT MAHASISWA  
AKUNTANSI BERKARIR SEBAGAI KONSULTAN  
PAJAK**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh:**

**ISMAWATY BR TOGATOROP**

**180810151**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2023**

## **SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS**

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : ISMAWATY BR TOGATOROP

NPM : 180810151

Fakultas : Ilmu Sosial & Humaniora

Program Studi : Akuntansi

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul :

### **ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT MAHASISWA AKUNTANSI BERKARIR SEBAGAI KONSULTAN PAJAK.**

Adalah hasil karya sendiri bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip di dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan gelar yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 28 juli 2023



**ISMAWATY BR TOGATOROP**  
**180810151**

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG  
MEMPENGARUHI MINAT MAHASISWA  
AKUNTANSI BERKARIR SEBAGAI KONSULTAN  
PAJAK**

**SKRIPSI**

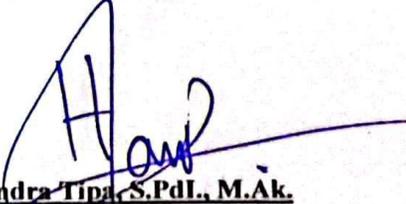
**Untuk memenuhi salah satu syarat  
memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh:**

**ISMAWATY BR TOGATOROP  
180810151**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal  
seperti tertera dibawah ini**

**Batam, 28 juli 2023**

  
**Handra Tipa, S.PdL., M.Ak.**  
**Pembimbing**

## ABSTRAK

Akuntansi merupakan satu jurusan yang banyak diminati mahasiswa baik di perguruan tinggi negeri maupun swasta. Mahasiswa yang mendaftar di jurusan akuntansi karena berbagai alasan, termasuk persepsi masa depan pekerjaan yang cerah, prestise sosial dan kemajuan ekonomi. Pendidikan akuntansi yang profesional akan membentuk mahasiswa menjadi ahli dibidangnya. Tujuannya pada penelitian ini untuk meneliti bagaimana penghargaan finansial, pengakuan profesional, pertimbangan pasar kerja dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi minat berkarir mahasiswa program akuntansi untuk berkarir sebagai konsultan pajak. metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan sumber data primer. Populasi dalam penelitian ini melibatkan mahasiswa jurusan akuntansi di perguruan tinggi di Kota Batam pada semester genap yang berjumlah 100 responden. Dalam penelitian ini, metode pengambilan sample yang digunakan adalah *purposive sampling*. Teknik analisis data menggunakan uji statistik deskriptif, uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolinearitas, uji f, uji t, dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil penelitian menyebutkan bahwa penghargaan finansial, pengakuan profesional, pertimbangan pasar kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan dengan dengan signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai konsultan pajak.

***Kata Kunci: Penghargaan Finansial, Pengakuan Profesional, Pertimbangan Pasar Kerja, Lingkungan Kerja, Minat Berkarir***

## **ABSTRACT**

*Accounting is a major that is in great demand by students in both public and private universities. Students enroll in accounting majors for a variety of reasons, including perceptions of a bright future for work, social prestige and economic advancement. Professional accounting education will shape students to become experts in their field. The aim of this study was to examine how various financial rewards, professional recognition, labor market considerations and the work environment can influence the career interests of accounting program students for a career as a tax consultant. The research method used in this study is a quantitative research, with primary data sources. The population in this study involved students majoring in accounting at tertiary institutions in Batam City in the even semester, totaling 100 respondents. In this study, the sampling method used was purposive sampling. Data analysis techniques used descriptive statistical tests, validity tests, reliability tests, normality tests, heteroscedasticity tests, multicollinearity tests, f tests, t tests, and coefficient of determination tests (R<sup>2</sup>). The results of the study stated that financial rewards, professional recognition, labor market considerations and the work environment had a partial and simultaneous significant effect on the interest of accounting students to have a career as a tax consultant.*

*Keywords: Financial Rewards, Professional Recognition, Job Market Considerations, Work Environment, Career Interests*

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Akuntansi Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima sengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyamapaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Putera Batam Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S,Kom,. M.S.I.
2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T.,M.I.Kom.
3. Ketua Program Studi Akuntansi Ibu Neni Marlina Br. Purba, S.Pd., M.Ak.
4. Handra Tipa, S.PdI., M.Ak. selaku Pembimbing Skripsi pada Program Studi Akuntansi Universitas Putera Batam.
5. Dosen dan staff Universitas Putera Batam
6. Kepada diri sendirin yang telah berjuang menyelesaikan skripsi.
7. Kepada Hanneri Johanna Marbun selaku teman yang senantiasa memberi semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.

Batam, 28 Juli 2023

ISMAWATY BR TOGATOROP

## DAFTAR ISI

<b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS .....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR RUMUS .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I.....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	9
1.3 Batasan Masalah.....	9
1.4 Rumusan Masalah .....	10
1.5 Tujuan Penelitian.....	11
1.6 Manfaat Penelitian.....	11
<b>BAB II .....</b>	<b>13</b>
<b>TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>13</b>
2.1 Kajian Teori.....	13
2.1.1 Karir.....	13
2.1.2 Konsultan Pajak .....	15
2.1.3 Penghargaan Finansial .....	16
2.1.4 Pengakuan Profesional.....	18
2.1.5 Pertimbangan Pasar Kerja.....	19
2.1.6 Lingkungan Kerja .....	20
2.2 Penelitian Terdahulu.....	22
2.3 Kerangka Pemikiran .....	23

2.4	Hipotesis Penelitian .....	24
2.4.1	Pengaruh Penghargaan Finansial Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Konsultan Pajak Pada Mahasiswa Akuntansi .....	24
2.4.2	Pengaruh Pengakuan Profesional Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Konsultan Pajak Pada Mahasiswa Akuntansi .....	26
2.4.3	Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Konsultan Pajak Pada Mahasiswa Akuntansi .....	27
2.4.4	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Konsultan Pajak Pada Mahasiswa Akuntansi .....	28
<b>BAB III .....</b>		<b>30</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>		<b>30</b>
3.1	Desain Penelitian .....	30
3.2	Operasional Variabel .....	31
3.2.1	Variabel Dependent/Terikat .....	31
3.2.2	Variabel Independent/Bebas .....	32
3.2.3	variabel indikator .....	34
3.3	Populasi dan Sample .....	35
3.3.1	Populasi .....	35
3.3.2	Sample .....	35
3.4	Jenis dan Sumber Data .....	37
3.5	Teknik Pengumpulan Data .....	37
3.6	Teknik Analisis Data .....	38
3.6.1	Uji Statistik Deskriptif .....	38
3.6.2	Uji Kualitas Data .....	39
3.6.3	Uji Asumsi Klasik .....	42
3.6.4	<b>Analisis Regresi Linear Berganda .....</b>	<b>45</b>
3.6.5	Uji Hipotesis .....	46
3.6.6	Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	48
3.7	Lokasi dan Jadwal Penelitian .....	49
3.7.1	Lokasi Penelitian .....	49
3.7.2	Jadwal Penelitian .....	49
<b>BAB IV .....</b>		<b>50</b>
4.1	Hasil Penelitian .....	50
4.1.1	Profil Responden .....	50
4.1.2	Statistik Deskriptif .....	52
4.1.3	Hasil Uji Kualitas Data .....	53
4.1.4	Hasil Uji Asumsi Klasik .....	60
4.1.5	Analisis Regresi Linear Berganda .....	65

4.1.6 Hasil Uji Hipotesis.....	67
4.2 Pembahasan .....	71
4.2.1 Penghargaan Finansial Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir sebagai Konsultan Pajak .....	71
4.2.2 Pengakuan Profesional Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir sebagai Konsultan Pajak .....	72
4.2.3 Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir sebagai Konsltan pajak .....	72
4.2.4 Lingkungan Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir sebagai Konsultan pajak .....	73
4.2.5 Penghargaan Finansial, Pengakuan profesional, Pertimbangan pasar kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir sebagai Konsultan pajak .....	74
<b>BAB V.....</b>	<b>76</b>
<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>76</b>
5.1 Kesimpulan.....	76
5.2 Saran.....	77
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>79</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>85</b>

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	24
Gambar 3.1 Desain Penelitian.....	30
Gambar 4.1 Histogram Regression Residual (Histogram).....	61
Gambar 4.2 Diagram Normal P-P Plot .....	58
Gambar 4.3 Grafik Scatterplot .....	.62

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Konsultan Pajak di Indonesia.....	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	22
Tabel 3.1. variabel indikator .....	34
Tabel 3.2 Populasi Penelitian .....	35
Tabel 3.3 Keterangan <i>Score</i> .....	39
Tabel 3.4 Jadwal penelitian.....	49
Tabel 4.1 Pofil Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	50
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Universitas .....	51
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Angkatan.....	51
Tabel 4.4 Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	52
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Penghargaan Finansial.....	53
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Pengakuan Profesional .....	54
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Pertimbangan Pasar Kerja.....	54
Tabel 4.8 Uji Validitas Lingkungan Kerja .....	55
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Minat Berkarir sebagai Konsultan Pajak .....	56
Tabel 4.10 Hasil uji reliabilitas variabel penghargaan finansial .....	57
Tabel 4.11 Hasil uji reliabilitas variabel penghargaan profesional. ....	57
Tabel 4.12 Hasil uji reliabilitas variabel pertimbangan pasar kerja. ....	58
Tabel 4.13. Hasil uji reliabilitas variabel lingkungan kerja. ....	58
Tabel 4.14. Hasil uji reliabilitas variabel minat berkarir sebagai konsultan pajak.	59
Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas ( <i>Kolmogorov-Smirnov Test</i> ).....	62
Tabel 4.18 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	62
Table 4.19 Hasil Uji T.....	67

Tabel 4.20 Hasil Uji F.....	69
Tabel 4.21 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	70

## **DAFTAR RUMUS**

Rumus 3 1 Slovin.....	36
Rumus 3 2 Rentan Skala.....	38
Rumus 3 3 Uji validitas.....	39
Rumus 3 4 Uji reabilitas.....	40
Rumus 3 5 Nilai VIF.....	44
Rumus 3 6 Regresi Linear Berganda.....	45
Rumus 3 7 Uji f.....	46

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar belakang**

Di dunia saat ini, laju perubahan yang cepat dalam lanskap global telah memunculkan lebih banyak peluang karier daripada sebelumnya. Generasi milenial telah dilahirkan di dunia teknologi yang terus berkembang, di mana komunikasi dan transaksi dilakukan secara online. Kemajuan teknologi juga menyebabkan bisnis bergerak lebih cepat dari sebelumnya - sehingga para lulusan perlu dididik untuk memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mengikutinya.

Pengajaran akuntansi perlu beradaptasi dengan perkembangan dunia yang terus berubah. Rancangan pembelajaran harus dapat diaplikasikan secara langsung di lingkungan kerja, sehingga para lulusan siap menghadapi karier yang sukses dengan kesiapan yang memadai. Para pengajar dapat membantu membimbing para siswa untuk merencanakan dan memutuskan jalur karier mereka, memastikan mereka lulus dengan keahlian yang diperlukan untuk bersaing di pasar kerja.

Setiap siswa yang telah menyelesaikan studi mereka bermimpi untuk mendapatkan pekerjaan yang bagus. Calon mahasiswa harus gigih berusaha dan memiliki motivasi diri yang tinggi agar dapat mencapai tujuan mereka. Mereka perlu mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan dan bersiap diri untuk memasuki dunia kerja. Nilai akademis tidak lagi menjadi satu-satunya hal yang diperhitungkan oleh perusahaan - keterampilan komunikasi penting dan harus dikembangkan di perguruan tinggi.

Setiap mahasiswa yang berencana untuk memasuki dunia kerja sebaiknya mengikuti prosedur yang terencana dan metodis dalam memilih pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan dan minat mereka.. Mereka harus mempertimbangkan berbagai karir sebelum menentukan karir yang terbaik untuk mereka. Lulusan akuntansi memiliki banyak pilihan untuk dipilih, salah satunya adalah konsultan pajak. Profesi ini membutuhkan persetujuan dari Kementerian Keuangan sebelum seseorang dapat berpraktik dan memberikan layanan di Indonesia.

Sangat penting bagi mahasiswa yang mengambil jurusan akuntansi selama studi sarjana untuk merencanakan dan mempersiapkan karir pilihan mereka secara matang. Dengan demikian, diharapkan dapat mencegah mereka dari membuat keputusan karir yang tidak tepat. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi berbagai pilihan karir, termasuk potensi pendapatan, pengakuan profesional, kondisi pasar kerja, lingkungan kerja, serta minat pribadi terhadap topik akuntansi tersebut.

Setelah menyelesaikan gelar sarjana mereka di bidang akuntansi, para lulusan memiliki berbagai jalur pekerjaan yang dapat dipilih. Pertama, mereka dapat memulai karir mereka dengan menjadi pemilik bisnis atau wirausahawan untuk menciptakan peluang kerja sendiri. Selain itu, mahasiswa yang mengambil jurusan akuntansi selama studi sarjana memiliki opsi untuk bekerja di organisasi publik atau swasta. Selain itu, mereka juga dapat memilih untuk mengejar gelar Master atau pascasarjana, yang membuka peluang untuk bekerja sebagai instruktur, profesor, atau pendidik di lembaga publik dan swasta. Terakhir, lulusan akuntansi juga dapat melanjutkan studi mereka untuk menjadi konsultan pajak.

Tabel pergerakan Konsultan Pajak dari Ikatan Konsultan Pajak Indonesia (IKPI) menunjukkan bahwa ketersediaan konsultan pajak yang sesuai dengan kebutuhan di dunia kerja masih tergolong rendah. Dalam kenyataannya, jumlah konsultan pajak yang memenuhi persyaratan dan dapat memenuhi permintaan dari pasar kerja tampaknya masih belum mencukupi. Hal ini menandakan bahwa profesi konsultan pajak belum sepenuhnya terpenuhi dan masih perlu lebih banyak tenaga ahli di bidang ini untuk menghadapi tantangan dan kebutuhan yang ada di lapangan. Perkembangan lebih lanjut dan upaya untuk meningkatkan jumlah dan kualitas konsultan pajak akan menjadi kunci dalam memenuhi kebutuhan dan tuntutan dari sektor pajak di masa depan

**Tabel 1.1** Jumlah Konsultan Pajak di Indonesia

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Konsultan Pajak</b>
2018	3500
2019	5000
2020	5589
2021	5930
2022	6526

**Sumber:** Diretory IKPI(Ikatan Konsultan Pajak Indonesia)

Dapat Tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah pergerakan konsultan pajak setiap tahunnya tidak mengalami peningkatan yang signifikan. Meskipun ada penambahan terbanyak pada tahun 2019, angka tersebut masih relatif rendah. Hal ini menunjukkan bahwa menjadi seorang konsultan pajak bukanlah hal yang mudah dan proses untuk mendapatkan izin berpraktik sebagai konsultan pajak dapat menjadi kendala bagi sebagian mahasiswa lulusan akuntansi.

Dengan adanya hambatan dalam memperoleh izin berpraktik sebagai konsultan pajak, ketersediaan konsultan pajak yang berkualifikasi untuk memberikan jasa atau pelayanan kepada masyarakat masih minim. Hal ini tentu menjadi perhatian karena masyarakat dan dunia kerja memerlukan layanan dari para ahli pajak yang kompeten dan terpercaya.

Perlu adanya upaya untuk mendorong lebih banyak mahasiswa lulusan akuntansi untuk mengambil jalur konsultan pajak dengan menyediakan akses yang lebih mudah dan jelas terkait proses perizinan. Selain itu, peningkatan kesadaran mengenai pentingnya kualifikasi sebagai konsultan pajak yang diakui secara profesional dapat meningkatkan jumlah dan kualitas konsultan pajak yang tersedia untuk memenuhi permintaan di pasar kerja.

Proses menjadi konsultan pajak sangat menantang, dimulai dari mahasiswa akuntansi yang harus mengejar gelar sarjana akuntansi dengan durasi studi antara tiga hingga tujuh tahun. Hal ini merupakan salah satu alasan mengapa minat dalam berkarir sebagai konsultan pajak rendah. Selanjutnya, langkah berikutnya adalah mengikuti tes sertifikat konsultan pajak (USKP) yang diperoleh setelah berhasil lulus. Setelah itu, calon konsultan pajak harus mengajukan permohonan persetujuan kepada kementerian keuangan untuk memperoleh nomor register, yang memerlukan waktu tiga hingga empat bulan.

Salah satu alasan kurangnya kesadaran dan minat lulusan akuntansi untuk mengeksplorasi berbagai pilihan karir selain menjadi konsultan pajak adalah karena adanya keyakinan yang telah berkembang bahwa lulusan akuntansi seharusnya

fokus pada karir sebagai konsultan pajak. Meskipun demikian, kenyataannya setelah lulus kuliah, banyak lulusan akuntansi memilih berkarir di berbagai profesi lainnya.

Namun, sebelum memilih jalur karir yang akan diambil, mahasiswa harus mempertimbangkan berbagai aspek selain apa yang telah mereka pelajari. Memahami latar belakang dan potensi keuntungan dari karakteristik pilihan karir tersebut menjadi sangat penting. Sebelum lulusan akuntansi memasuki dunia kerja atau bisnis, mereka berhak untuk secara cermat memilih profesi yang sesuai dengan kemampuan dan keinginan mereka agar dapat bersaing di tengah arus globalisasi dunia saat ini. Penting bagi mereka untuk memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi pengambilan keputusan dalam menentukan karir yang tepat.

Dengan mempertimbangkan hal-hal tersebut, lulusan akuntansi yang telah menyelesaikan pendidikannya akan lebih mudah menyesuaikan keterampilan mereka dengan persyaratan dan tuntutan di dunia kerja. Ini akan membantu mereka menghadapi tantangan dan perubahan dalam lingkungan kerja dengan lebih baik dan meningkatkan peluang kesuksesan di masa depan.

Kesiapsiagaan profesi konsultan pajak sangat penting mengingat adanya potensi permasalahan atau kendala yang berat di masa depan. Oleh karena itu, para mahasiswa juga memiliki opsi untuk mengejar karir di bidang kewirausahaan atau menjadi konsultan keuangan, dua jenis karir akuntan non-publik yang juga terkait dengan hal-hal yang berkaitan dengan keuangan. Penyebab dari kurangnya tenaga konsultan yang handal dan profesional di Indonesia bisa disebabkan oleh

pertumbuhan yang lamban dalam jumlah konsultan di negara ini. Meskipun ekonomi Indonesia terus berkembang, banyak bisnis baru dan organisasi yang terbentuk, serta perluasan yang ada, tetapi kebutuhan akan konsultan pajak yang berkualitas semakin meningkat. Meningkatnya permintaan ini menunjukkan bahwa terdapat peluang besar bagi mahasiswa lulusan akuntansi untuk mengambil jalur karir sebagai konsultan pajak yang handal dan profesional. Dengan kesiapsiagaan yang tepat dan pemahaman tentang potensi karir di bidang kewirausahaan dan konsultan keuangan, mahasiswa dapat menjadi kontributor yang berharga dalam memenuhi kebutuhan pasar untuk tenaga konsultan yang berkualitas di masa depan.

Penelitian ini mencatat bahwa ada beberapa faktor yang memengaruhi minat mahasiswa akuntansi untuk memilih karir sebagai konsultan pajak, termasuk pendapatan, pengakuan profesional, pertimbangan pasar kerja, dan lingkungan kerja. Hasilnya konsisten dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan mengenai topik ini, meskipun beberapa penelitian menghasilkan kesimpulan yang berbeda.

Pengakuan finansial dianggap sebagai ukuran untuk menilai penghargaan atas layanan yang diberikan oleh karyawan sebagai imbalan atas pencapaian mereka. Seorang pekerja tidak hanya bekerja semata-mata untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, tetapi ada motivasi kuat dan mendasar di balik alasan bekerja, terutama terkait dengan pemenuhan kebutuhan fisiologis. Pengakuan finansial menjadi pertimbangan sewaktu memilih profesi, karena alasan utama bekerja adalah untuk gaji. Pengakuan finansial menjadi salah satu variabel yang diperhitungkan oleh mahasiswa akuntansi ketika mengambil keputusan.

Pengakuan profesional dianggap sebagai bentuk pengakuan non-finansial yang terkait dengan penghargaan atas prestasi dan kinerja seseorang. Artinya, dalam memilih profesi, tidak hanya tujuan untuk mendapatkan pengakuan finansial, tetapi juga keinginan untuk mendapatkan pengakuan atas pencapaian dan perkembangan pribadi. Pengakuan profesional menjadi salah satu pertimbangan penting bagi mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai konsultan pajak. Mereka ingin merasa dihargai atas keberhasilan dan kualitas pekerjaan mereka dalam bidang ini, dan peng.

Pertimbangan pekerjaan melibatkan keamanan di tempat kerja dan ketersediaan kesempatan kerja atau kemudahan dalam mengakses lowongan pekerjaan. Mahasiswa mempertimbangkan pasar kerja sebagai hal yang penting dalam memilih karir sebagai konsultan pajak karena situasi ekonomi yang buruk dan tantangan dalam mencari pekerjaan mendorong mereka untuk merencanakan masa depan mereka dengan cermat, baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek. Bagi mereka yang memiliki keterbatasan informasi, hal ini akan berpengaruh pada seberapa banyak kesempatan kerja yang mereka ketahui atau dapat mereka akses, sehingga pertimbangan pasar juga menjadi faktor yang harus diperhitungkan sebelum memilih pekerjaan atau profesi.

Lingkungan kerja merupakan lingkungan yang lebih sering ditantang untuk menghadapi tantangan karena klien menawarkan jasa yang bervariasi dan dapat menciptakan berbagai tekanan kerja untuk mencapai hasil yang sempurna. Profesi konsultan pajak menawarkan tantangan dan daya tarik yang lebih tinggi, namun juga mengharuskan komitmen waktu yang lebih besar serta menghadapi tingkat

persaingan yang tinggi dan tekanan yang besar untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Sifat pekerjaan yang demikian, bersama dengan tingkat persaingan dan tekanan yang ada, merupakan faktor-faktor yang mencerminkan lingkungan kerja di bidang ini. Semua faktor ini menjadi pertimbangan penting bagi mahasiswa akuntansi dalam menentukan apakah mereka akan memilih karir sebagai konsultan pajak.

Penelitian tentang faktor-faktor yang memengaruhi minat berkarir sudah banyak yang meneliti dan hasilnya berbeda-beda. Menurut (Indriyarti, 2018) bahwa faktor lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, penghargaan finansial, pengakuan profesional, personalitas, nilai intrinsik pekerjaan, dan nilai sosial berpengaruh signifikan dan positif terhadap minat berkarir menjadi konsultan pajak. penelitian selanjutnya (Putri, 2019) menunjukkan bahwa penghargaan finansial, lingkungan kerja dan pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai konsultan pajak. Penelitian berikutnya (Yulianti et al., 2022) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa dalam berkarir sebagai konsultan pajak adalah penghargaan finansial, pengakuan profesional, pertimbangan pasar kerja dan lingkungan kerja

Berdasarkan penjabaran masalah di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“ANANLISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT MAHASISWA AKUNTANSI BERKARIR SEBAGAI KONSULTAN PAJAK”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan sumber latar belakang tertentu, terdapat beberapa komponen yang dapat mempengaruhi keputusan untuk berkarir sebagai Konsultan Pajak. Beberapa faktor yang relevan antara lain:

1. Minat mahasiswa akuntansi berkarir menjadi konsultan pajak masih kurang.
2. Gaji atau Penghargaan finansial yang diterima konsultan pajak tidak tetap, melainkan berdasarkan proyek yang diselesaikan.
3. Banyaknya syarat yang berlaku untuk menjadi konsultan pajak yang profesional.
4. Pasar tenaga kerja yang kurang terstruktur sehingga mempengaruhi pemilihan berkarir sebagai konsultan pajak.
5. Tekanan pekerjaan, persaingan dan sifat pekerjaan yang menjadi tantangan tersendiri bagi mahasiswa akuntansi

## **1.3 Batasan Masalah**

Penelitian ini memiliki beberapa masalah yang memerlukan pembatasan agar upaya penelitian tidak terlalu meluas. Beberapa batasan masalah yang ada dalam penelitian ini meliputi::

1. Objek penelitian hanya pada mahasiswa akuntansi di Kota Batam
2. variabel independen penelitian ini : lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, pengakuan profesional dan penghargaan finansial.

3. Variabel dependen penelitian ini : Minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai konsultan pajak.
4. Penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang akan disebarakan kepada mahasiswa Akuntansi di kota Batam berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya oleh peneliti.
5. Pemelihan lokasi penelitian di Universitas Riau Kepulauan, Universitas Internasional Batam, STIE Galileo Batam dan Politeknik Negeri Batam.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan penulis bahas dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah penghargaan finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keputusan mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai konsultan pajak?
2. Apakah pengakuan profesional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keputusan mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai konsultan pajak?
3. Apakah pertimbangan pasar kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keputusan mahasiswa akuntansi berkarir sebagai konsultan pajak?
4. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keputusan mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai konsultan pajak?
5. Apakah penghargaan finansial, pengakuan profesional, pertimbangan pasar kerja, dan lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi keputusan mahasiswa akuntansi untuk mengejar karir sebagai konsultan pajak?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini, sebagaimana diuraikan dalam rumusan masalah, adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh penghargaan finansial terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai konsultan pajak.
2. Untuk menganalisis pengaruh pengakuan profesional terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai konsultan pajak.
3. Untuk menganalisis pengaruh pertimbangan pasar kerja terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai konsultan pajak.
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai konsultan pajak.
5. Untuk menganalisis pengaruh penghargaan finansial, pengakuan profesional, pertimbangan pasar kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai konsultan pajak.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Lembaga Pendidikan

Penelitian ini dapat membantu lembaga pendidikan dalam mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi dalam menentukan karir yang mereka inginkan, sehingga pendidikan dapat memotivasi dan memberikan pandangan kepada mahasiswa serta menegengkan kurikulum, metode, pelatihan, dan kegiatan sehingga bisa

menghasilkan lulusan yang berminat untuk bekerja di bidang konsultan pajak.

## 2. Bagi Pembaca

Menambah pengetahuan bagi pembaca mengenai pengaruh faktor ekonomi, psikologi, dan sosiologi terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai konsultan pajak.

## 3. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan acuan dan perbandingan untuk peneliti-penelitian selanjutnya, dapat di pergunakan untuk referensi serta menambah pemahaman dan wawasan bagi penulis.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Teori**

##### **2.1.1 Karir**

umumnya ada pandangan bahwa karir adalah pekerjaan yang dijalani seseorang untuk jangka waktu tertentu. Namun, penilaian ini tidak sepenuhnya tepat, karena karir sebenarnya mencakup jabatan atau posisi yang dipegang atau diduduki oleh seseorang dalam jangka waktu yang lebih panjang. Karir melibatkan perkembangan profesional dan kesinambungan dalam bidang pekerjaan tertentu, yang dapat mencakup sejumlah pekerjaan yang berbeda selama periode waktu yang lama. Dalam konteks karir, seseorang cenderung membangun keterampilan dan pengetahuan dalam bidang tertentu, mencapai kemajuan, dan mencari kesempatan untuk berkembang lebih lanjut dalam jangka panjang. (Saihudin.H, 2019). Sedangkan menurut (Larasati, 2018) karir adalah keseluruhan pekerjaan yang dilakukan dan jabatan yang dipegang oleh seseorang selama ia bekerja. Dari berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa karir adalah keseluruhan kemajuan dari suatu pekerjaan (jabatan) yang dipegang atau diduduki sepanjang masa kerja seseorang.(Elbadiansyah, 2019) menyatakan bahwa untuk mencapai karir yang diinginkan, diperlukan suatu proses yang disebut dengan perencanaan karir. Untuk mencapai perencanaan karir yang efektif, terdapat lima persyaratan utama yang harus dipenuhi agar prosesnya berjalan dengan lancar yaitu:

1. Dialog merupakan langkah penting dalam perencanaan karir, di mana seseorang perlu diajak berbicara dan berdiskusi tentang pilihan karir yang diinginkan.
2. Bimbingan dari perusahaan sangat diperlukan untuk membantu karyawan menilai jalur karir yang tepat, terutama karena tidak semua karyawan memiliki pemahaman yang cukup tentang jenjang karir.
3. Keterlibatan individu dalam perencanaan karir sangat penting, sehingga setiap karyawan diberi kesempatan untuk menyampaikan pendapat dan memberikan masukan yang lebih baik, seperti yang terjadi dalam proses dialog.
4. Umpan balik merupakan konsekuensi dari dialog yang dilakukan dalam perencanaan karir, di mana karyawan menerima tanggapan dan evaluasi atas pemikiran dan pilihan karir mereka.
5. Mekanisme perencanaan karir menyediakan prosedur atau tata cara bagi individu untuk menjalani proses perencanaan karir dengan baik dan terstruktur.

Banyak individu yang kurang menyadari betapa pentingnya perencanaan karier, mengabaikan konsep dasar yang terkait dengannya. Mereka tidak menyadari bahwa menetapkan tujuan karier dapat mendorong karier mereka maju dan mengarah pada kesuksesan yang lebih besar. Meskipun memahami konsep-konsep tersebut tidak menjamin kesuksesan, namun hal ini dapat mengarahkan seseorang

untuk menetapkan tujuan karier, sehingga memungkinkan perencanaan dan pengembangan karier yang sukses.

Proses perencanaan karir memungkinkan seseorang untuk mengidentifikasi tujuan yang ingin mereka capai dalam hal posisi tertinggi yang dapat mereka raih jika mereka produktif dalam pekerjaan mereka (Larasati, 2018) Selain itu, mereka juga harus menyadari dan memilih jalan yang mengarah ke tujuan tersebut. Melalui kegiatan dan pengembangan karier, mereka dapat menemukan cara untuk meningkatkan kemampuan mereka dan memperluas tujuan karier mereka agar sesuai dengan aspirasi mereka.

### **2.1.2 Konsultan Pajak**

Profesi di bidang konsultan pajak merupakan pilihan yang tepat bagi mahasiswa akuntansi dalam memilih karir. Konsultan pajak adalah orang yang memiliki pengetahuan, wawasan, dan keahlian dalam memenuhi tanggung jawabnya untuk membantu wajib pajak dalam memenuhi hak dan kewajibannya sesuai dengan peraturan perpajakan (Tirtana & Sadiqin, 2021) Konsultan pajak adalah profesi yang sangat penting karena masih sangat dibutuhkan di Indonesia karena jumlah konsultan pajak yang masih sangat sedikit dibandingkan dengan jumlah wajib pajak. Mereka adalah mitra pemerintah dalam memberikan pelatihan kepada para wajib pajak dan juga berperan dalam sektor swasta dalam hal mengelola, merencanakan, memberi nasihat, dan melaporkan pajak secara akurat dan tepat waktu agar terhindar dari denda.(Saragih, 2020)

Ikatan Konsultan Pajak Indonesia (IKPI) ialah perkumpulan asosiasi profesi konsultan pajak yang memiliki sifat independen dan berorientasi pada pelayanan publik. Organisasi ini memiliki kode etik yang telah ditetapkan dan disetujui oleh anggota profesi untuk hal memastikan semua anggotanya melaksanakan tugas dengan memberikan pelayanan yang terbaik untuk menangani persoalan perpajakan. Kode etik ini menjadi pegangan dalam melaksanakan tugas bagi semua anggota profesi serta mengatur hukuman atas pelanggaran terhadap kode etik yang ditentukan.

### **2.1.3 Penghargaan Finansial**

Sebuah perusahaan atau organisasi berharap bahwa dengan menambahkan karyawan baru, akan menghasilkan kinerja yang efektif dan memenuhi kebutuhan perusahaan atau organisasi tersebut. Salah satu bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan adalah gaji atau imbalan finansial. Selain gaji, perusahaan juga memberikan penghargaan lain sesuai dengan kinerja masing-masing, seperti bonus, penghargaan materi, dan penghargaan non-materi. Adanya berbagai macam penghargaan ini akan meningkatkan motivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi dan mencapai tujuan mereka..

Penghargaan finansial adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan manajerial, staf profesional, dan pekerja klerikal (pekerja kerah putih) untuk suatu periode waktu tertentu, dan besaran pembayaran tidak bergantung pada jam kerja atau output yang dihasilkan. (Putra et al., 2017). Secara mendasar, pembayaran untuk pelayanan atau pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan manajerial disebut sebagai gaji, sementara upah merujuk pada pembayaran untuk pelayanan atau

kinerja yang dilakukan oleh seorang operator atau buruh. Menurut (Warsitasari & Astika, 2017), Gaji adalah bentuk balas jasa dalam bentuk uang yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas peran dan kontribusinya dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Kesimpulan yang dapat diambil dari pendapat-pendapat tersebut adalah bahwa upah merupakan suatu bentuk pemberian imbalan dari suatu perusahaan dalam bentuk uang kepada karyawannya sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah mereka lakukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebagai kewajiban, perusahaan bertanggung jawab untuk memberikan kepuasan kepada karyawan. Intinya, imbalan finansial merupakan bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada individu dalam bentuk uang sebagai pengakuan atas kontribusinya dalam membantu organisasi mencapai tujuan dan memenuhi kebutuhannya. Tujuan dari pemberian penghargaan finansial adalah sebagai berikut:

1. Untuk membina hubungan kerja antara pemilik bisnis dan karyawan.
2. Untuk memenuhi kebutuhan fisik dan status sosial karyawan, sehingga mereka dapat menemukan kepuasan kerja.
3. Untuk mempermudah memperoleh karyawan yang berkualitas bagi perusahaan.
4. Untuk memotivasi karyawan agar bekerja dengan baik.
5. Untuk mencegah terjadinya perputaran karyawan yang tinggi, sehingga menjamin kestabilan karyawan.
6. Agar karyawan lebih disiplin dalam bekerja.

7. Imbalan finansial yang baik membuat karyawan tidak terpengaruh oleh serikat pekerja, sehingga mereka dapat fokus pada pekerjaannya.
8. Untuk mencegah karyawan pindah ke perusahaan lain yang sejenis.
9. Untuk membina hubungan kerja antara pemilik bisnis dan karyawan.

Jika penghargaan finansial diberikan sesuai dengan undang-undang yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

#### **2.1.4 Pengakuan Profesional**

Pengakuan profesional merupakan segala hal yang berhubungan dengan pengakuan terhadap prestasi. Menurut (Adisti, 2018) pengakuan profesional merupakan bentuk penilaian dan pemberian penghargaan dalam berbagai bentuk atas pengakuan kinerja atau upaya dari seseorang yang dinilai memuaskan. Dengan diakuinya prestasi atas kinerjanya, akan meningkatkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan dapat memotivasi dalam pencapaian karir yang lebih baik. Mahasiswa menganggap karir di bidang konsultasi pajak tidak hanya sebagai cara untuk mencari nafkah, tetapi juga sebagai kesempatan untuk diakui atas pekerjaan mereka. Pengakuan formal diberikan oleh badan-badan yang berwenang, seperti pemerintah atau organisasi profesi. Pengakuan informal, di sisi lain, berasal dari masyarakat umum dan pelanggan jasa. (Sri, 2003) menyebutkan tiga indikator pengakuan profesional yang dapat mempengaruhi seseorang untuk memilih karir sebagai konsultan pajak:

1. Kesempatan untuk berkembang.

Dengan adanya kesempatan untuk mengembangkan diri, seorang karyawan dapat memaksimalkan potensi yang dimilikinya.

2. Kesempatan promosi.

Menaiki jenjang karir datang dengan tanggung jawab dan penghargaan tambahan. Orang-orang berusaha untuk mencapai posisi yang lebih tinggi sesuai dengan kinerja mereka, dan kesempatan promosi memotivasi mereka untuk meningkatkan kualitas pekerjaan mereka.

3. Kepemilikan keterampilan khusus.

Lulusan akuntansi tidak boleh hanya mengandalkan gelar mereka untuk mencari pekerjaan, tetapi juga harus memiliki pengetahuan khusus. Diakui atas hasil kerja mereka dapat meningkatkan kualitas hasil kerja mereka dan motivasi untuk berjuang demi prospek karir yang lebih baik. Karena Konsultan pajak menawarkan kesempatan untuk berkembang karena mereka ditugaskan di berbagai tempat dengan karakteristik dan kondisi yang berbeda-beda.

### **2.1.5 Pertimbangan Pasar Kerja**

Aksesibilitas berkaitan langsung dengan tanggung jawab yang ada di masa depan. Tanggung jawab pekerjaan dengan pasar kerja yang lebih luas cenderung menawarkan lebih banyak kesempatan dan kepuasan daripada tanggung jawab pekerjaan dengan pasar tenaga kerja yang lebih terbatas. (Lasmana & Kustiana, 2020). Menurut (Dananjaya & Rasmini, 2019) Pasar kerja mencakup seluruh permintaan dan penawaran dalam proses tenaga kerja di mana individu

menawarkan diri mereka untuk bekerja dan bisnis mencari tenaga kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi pasar kerja terkait dengan peluang karir yang dapat diakses oleh karyawan di masa depan. Profesi yang menawarkan kesempatan kerja yang luas akan lebih diminati daripada yang memiliki kesempatan kerja terbatas. Sebagai contoh, profesi dengan peluang kerja yang meluas akan menarik lebih banyak minat dibandingkan dengan yang memiliki lapangan kerja yang lebih terbatas.

Apakah pertimbangan tentang ukuran pasar kerjanya besar atau kecil, kekhawatiran mengenai kondisi pasar kerjanya akan tampak jelas. Jika pasar kerja untuk suatu karir besar, maka karir tersebut akan menjadi pilihan utama, namun jika lapangan kerjanya terbatas, maka pilihan untuk masuk ke bidang itu akan jarang atau bahkan tidak ada sama sekali. (Nurhalisa & Yuniarta, 2020).

Pertimbangan terhadap pasar kerja dapat memfasilitasi komunikasi antara pencari kerja dan pemberi kerja tentang posisi-posisi yang tersedia, dan hal ini menjadi elemen penting yang perlu dipertimbangkan saat memilih posisi pekerjaan. (Amalia & Fauzi, 2021).

#### **2.1.6 Lingkungan Kerja**

Menurut (Ambari & Ramantha, 2017) lingkungan kerja adalah suasana kerja yang meliputi sifat pekerjaan (rutinitas, daya tarik dan intensitas lembur), tingkat persaingan antar karyawan dan tekanan pekerjaan, yang semuanya merupakan faktor lingkungan kerja. Hal ini dapat berupa elemen fisik maupun non-fisik di dalam suatu organisasi (Suandani et al., 2019). Kegiatan yang dilakukan di

dalam perusahaan memiliki potensi untuk memberikan dampak positif atau negatif, yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus merancang organisasi, tugas pekerjaan, dan lingkungan kerja sedemikian rupa sehingga memberikan suasana yang nyaman bagi karyawan, untuk meningkatkan semangat, efektivitas, dan kepuasan dalam bekerja. (Asmoro et al., 2016a) menyimpulkan bahwa jenis-jenis lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan kerja fisik meliputi kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi karyawan (Siskayani & Saitri, 2017).
2. Lingkungan kerja non-fisik adalah suasana yang terjalin dalam hal hubungan kerja, baik antara atasan dan karyawan, maupun antar karyawan itu sendiri. Pada dasarnya lingkungan kerja yang harmonis adalah suasana kerja yang terjalin antara hubungan vertikal antara atasan dan bawahan serta hubungan horizontal antar rekan kerja. Singkatnya, ini adalah lingkungan yang mendorong aktivitas dan tugas individu ketika bekerja untuk perusahaan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

2.1 Tabel Penelitian Terdahulu

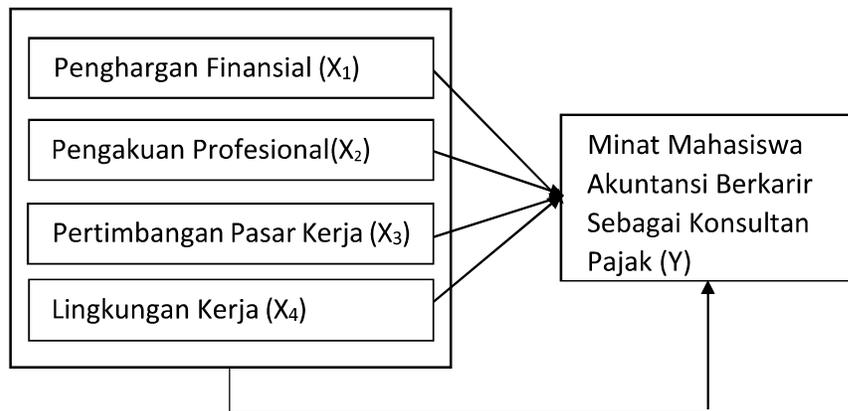
Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
(Jayusman & Siregar, 2019)	Analisis Penghargaan Finansial dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Konsultan Pajak	Secara simultan penghargaan finansial dan pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai konsultan dan secara parsial penghargaan finansial tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir
(Arini & Noviari, 2021)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Sebagai Konsultan Pajak	Pengakuan profesional, lingkungan kerja berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai konsultan pajak
(Henry & Triandani, 2020)	Pengaruh Penghargaan Finansial, Pengakuan profesional, dan Pertimbangan pasar kerja terhadap Pemahaman Mahasiswa Mengenai Peluang Usaha Jasa Konsultan	Penghargaan finansial, pengakuan profesional dan pertimbangan kerja berpengaruh simultan terhadap Pemahaman Mahasiswa Mengenai Usahan Jasa Konsultan
(Yulianti et al., 2022)	Penghargaan Finansial, Pengakuan Profesional, Pertimbangan Pasar Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Pemilihan Karir sebagai	Pertimbangan mengenai pasar kerja dan lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap pilihan karir

	Konsultan Pajak pada Mahasiswa Universitas Pelita Bangsa.	sebagai Konsultan Pajak pada mahasiswa jurusan Akuntansi.
(Hartiyah, 2021)	Faktor Determinan Mahasiswa Akuntansi Terhadap Pemilihan Karier Sebagai Konsultan Pajak	Penghargaan finansial, pengakuan profesional, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap pemilihan karir sedangkan pertimbangan pasar kerja tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir
(Juliana & Janrosi, 2023)	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Program Akuntansi Berkarir sebagai Konsultan Pajak	Pertimbangan pasar kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap minat mahasiswa untuk berkarir sebagai konsultan pajak.
(Rahmania & Nurhayati, n.d.)	Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Konsultan Pajak	finansial berpengaruh secara parsial, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap pemilihan karir sebagai konsultan pajak

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran penelitian ini menjelaskan bahwa Penghargaan finansial ( $X_1$ ), pengakuan profesional ( $X_2$ ), pertimbangan pasar kerja ( $X_3$ ), dan lingkungan kerja ( $X_4$ ) adalah beberapa variabel independen yang dapat

memengaruhi atau menyebabkan perubahan pada variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini, variabel independen (X) adalah variabel bebas atau tidak terikat yang dapat memengaruhi atau menyebabkan perubahan pada variabel dependen (Y). Fokus penelitian ini adalah



**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan pernyataan atau tuduhan bersifat sementara atau tentatif. Dugaan sementara ini berisi masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah atau belum tentu benar sehingga harus di uji secara empiris. Rumusan masalah, landasan teori, dan kerangka pemikiran dapat digunakan untuk mengajukan hipotesis penelitian ini.

### 2.4.1 Pengaruh Penghargaan Finansial Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Konsultan Pajak Pada Mahasiswa Akuntansi

Peningkatan kebutuhan hidup telah menjadikan keuntungan finansial sebagai faktor utama dalam pemilihan karier. Memperoleh gaji yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab merupakan salah satu motivasi penting dalam

menentukan pilihan karier. Sebagai seorang konsultan pajak, mereka memiliki keleluasaan untuk menetapkan tarif atas jasa yang mereka berikan kepada wajib pajak. Selain melayani wajib pajak perorangan, konsultan pajak juga melayani wajib pajak badan. Semakin banyak wajib pajak yang dilayani, maka semakin tinggi juga gaji yang mereka terima.(Saragih, 2020).

Imbalan finansial merupakan bentuk kompensasi yang diberikan sebagai hasil dari kinerja, dan diyakini menjadi daya tarik utama bagi perusahaan dalam upaya memuaskan para karyawan. Hal ini berpengaruh pada seberapa pentingnya perilaku bagi mahasiswa dalam konteks pemilihan karir. (Merdekawati & Sulistyawati, 2011). Variabel Penghargaan finansial digunakan sebagai strategi untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan. Semakin tinggi gaji yang diberikan kepada konsultan pajak, maka mahasiswa akuntansi akan semakin termotivasi untuk memilih karir sebagai konsultan pajak. Dengan memberikan imbalan finansial yang menarik, perusahaan dapat meningkatkan minat mahasiswa akuntansi untuk mengambil jalur karir sebagai konsultan pajak. (Hartiyah, 2021).

Menurut (Indriyarti, 2018) bahwa Variabel penghargaan finansial merupakan salah satu pertimbangan penting bagi mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai konsultan pajak. Terdapat pengaruh positif dari variabel penghargaan finansial terhadap sikap mahasiswa terhadap karir sebagai konsultan pajak. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat penghargaan finansial yang ditawarkan, semakin positif sikap mahasiswa terhadap karir sebagai konsultan pajak. (Henry & Triandani, 2020), temuan penelitian (Nainggolan et al., 2020) dan

temuan penelitian (Hartiyah, 2021)). Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Penghargaan finansial berpengaruh positif terhadap pemilihan karir sebagai konsultan pajak bagi mahasiswa akuntansi.

#### **2.4.2 Pengaruh Pengakuan Profesional Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Konsultan Pajak Pada Mahasiswa Akuntansi**

Penelitian (Asmoro et al., 2016b) menunjukkan bahwa, dari sudut pandang profesional, perbedaan pendapat di antara mahasiswa akuntansi secara keseluruhan tidaklah ada. Ketika mereka keluar untuk bekerja, mereka tidak hanya mengejar uang, tetapi mereka akan berusaha untuk mengembangkan kemampuan akuntansi mereka dan lebih cenderung memilih untuk karir sebagai konsultan pajak. Profesi konsultan pajak memberikan peluang untuk pengembangan diri, karena konsultan memiliki kesempatan untuk ditugaskan di berbagai lokasi dan perusahaan yang berbeda, masing-masing memiliki karakteristik dan kondisi yang unik. Sebagai konsultan pajak, pekerjaan melibatkan keahlian dan pemahaman khusus, serta kemahiran teknis dalam menghindari pajak sesuai undang-undang perpajakan dan menyusun perencanaan pajak untuk perusahaan yang membutuhkannya. (Hapusan Harun, 2017).

Pengakuan profesional adalah penilaian dan pemberian berbagai bentuk penghargaan atas suatu kinerja atau usaha yang dianggap memuaskan (Yudhantoko, 2013). Hal ini berperan penting dalam meniti karir sebagai konsultan pajak. Dalam meniti karir, setiap orang berambisi untuk mencapai hasil yang

terbaik. Setelah berhasil mencapai tujuan tersebut, mereka tentu saja ingin agar usahanya diakui (Saragih, 2020). Hal ini karena profesi ini memberikan kepuasan tersendiri, karena membutuhkan proses yang cukup lama dan jenjang karier yang panjang serta kemampuan khusus tertentu.

Penelitian (Mulianto & Mangoting, 2014) menunjukkan bahwa pengakuan profesional memiliki pengaruh yang signifikan dalam pemilihan karir sebagai konsultan pajak. Hasil ini didukung oleh (Haposan Harun, 2017) dan (Indriyarti, 2018). Dari uraian tersebut dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H2: Pengakuan profesional memiliki pengaruh positif terhadap pemilihan karir sebagai konsultan pajak oleh mahasiswa akuntansi.

#### **2.4.3 Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Konsultan Pajak Pada Mahasiswa Akuntansi**

Mempertimbangkan prospek karir yang mudah dikejar dan akan ditekuni serta didedikasikan di masa depan merupakan harapan yang dipengaruhi oleh ketersediaan karir di pasar kerja (Lukman & Winata, 2017). Konsultan pajak adalah salah satu profesi yang menawarkan peluang kerja yang menjanjikan. Profesi konsultan pajak terus mengalami perkembangan sejalan dengan pertumbuhan dunia usaha dan pasar modal di Indonesia. Meskipun mendapat kritik dari para pelaku bisnis, pengguna jasa konsultan pajak, dan masyarakat, pemerintah tetap mengakui eksistensi profesi konsultan pajak sebagai profesi yang dipercaya oleh masyarakat. (Haposan Harun, 2017)

Selain dukungan dari pemerintah, perkembangan profesi konsultan pajak juga dipengaruhi oleh pertumbuhan perekonomian dan tingkat kesadaran masyarakat akan manfaat jasa konsultan pajak. Mahasiswa akuntansi cenderung tertarik memilih konsultan pajak sebagai pilihan karir karena memiliki banyak informasi tentang perusahaan yang didirikan. Ketersediaan informasi yang melimpah mengenai berbagai jenis perusahaan, baik perusahaan perseorangan maupun badan hukum, meningkatkan permintaan atas jasa akuntan dan konsultan pajak. Hal ini menciptakan lebih banyak peluang bagi para profesional di bidang tersebut. (Haposan Harun, 2017)

Penelitian (Henry & Triandani, 2020) Menyatakan bahwa pertimbangan pasar kerja memiliki dampak pada pemilihan karir sebagai konsultan pajak.. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan (Haposan Harun, 2017) dan juga hasil penelitian (Muliando & Mangoting, 2014). Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Pertimbangan pasar kerja memiliki pengaruh positif terhadap pemilihan karir sebagai konsultan pajak pada mahasiswa akuntansi.

#### **2.4.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Konsultan Pajak Pada Mahasiswa Akuntansi**

Lingkungan kerja terkait dengan kondisi kerja yang mencakup karakteristik dan tekanan yang berasal dari pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja yang ada dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam pekerjaan tersebut.. (Ardianto, 2014). Berkarir sebagai konsultan pajak menempatkan seseorang pada lingkungan kerja

yang menyita waktu, kompetitif, dan menuntut banyak tekanan untuk memberikan hasil yang lebih baik. Karakteristik pekerjaan, tingkat persaingan, dan besarnya tekanan merupakan faktor lingkungan kerja yang harus dipertimbangkan ketika mahasiswa memutuskan jalur karirnya (Arini & Noviari, 2021). Bagi sebagian individu, tugas beserta tekanan dapat meninggikan kualitas pekerjaan mereka. Tingkat kesulitan yang semakin tinggi, maka dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme mereka dalam bekerja.

Penelitian ini mengukur lingkungan kerja dengan tugas-tugas yang rutin, beserta banyak tantangan, lembur, suasana yang menyenangkan, tugas-tugas yang mudah diselesaikan, persaingan yang tinggi di antara karyawan, tekanan untuk mencapai hasil yang sempurna, keamanan kerja, dan aksesibilitas ke tempat kerja. (Merdekawati & Sulistyawati, 2011). Penelitian (Arini & Noviari, 2021) & (Sari, n.d.) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi. Semakin menarik lingkungan kerja, semakin tinggi pula motivasi mahasiswa untuk memilih karir sebagai konsultan pajak. Penelitian ini juga didukung oleh (Hartiyah, 2021), (Nainggolan et al., 2020) dan (Indriyarti, 2018). Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis:

H4: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap pemilihan karir sebagai konsultan pajak pada mahasiswa akuntansi

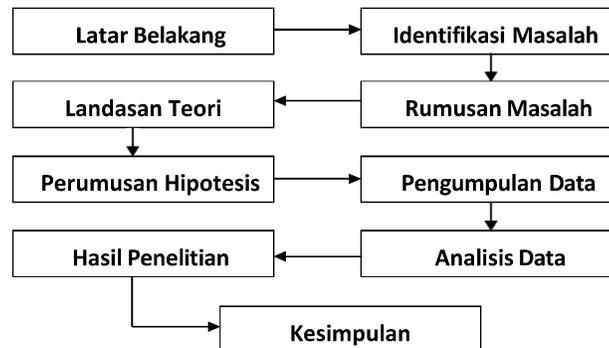
## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Desain Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini meneliti populasi atau sample tertentu. Sample diambil menggunakan metode sampling porpositive, instrumen penelitian digunakan untuk mengumpulkan data, dan kemudian dianalisis secara kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah dibuat (Sugiyono, 2018b). Tujuan penelitian adalah untuk menjelaskan, menemukan, dan menciptakan produk, pengetahuan, dan tindakan baru yang dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, mengantisipasi masalah, dan membuat kemajuan

Menurut (Amin Kuncoro, 2018) Desain penelitian adalah panduan sistematis yang membantu dalam perencanaan proyek penelitian, memberikan manfaat yang dapat digunakan untuk mengarahkan pengembangan strategi untuk mendapatkan model penelitian..



**Gambar 3.1** Desain Penelitian

## **3.2 Operasional Variabel**

Variabel operasional adalah suatu atribut, sifat, atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari. dan kemudian disimpulkan (Sugiyono, 2018a). Penulis menggunakan dua variabel untuk melakukan penelitian, yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

### **3.2.1 Variabel Dependent/Terikat**

Menurut (Sugiyono, 2018b) variabel dependen biasanya disebut sebagai variabel output, kriteria, atau konsekuen. Namun, dalam istilah Indonesia, variabel terikat adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau munculnya variable dependen (terikat).

variabel terikat pada penelitian ini adalah Minat mahasiswa berkarir sebagai konsultan pajak (Y) Minat pemilihan karir sebagai konsultan pajak merupakan impian setelah mempertimbangkan, mengamati, melihat serta membandingkan dengan keinginan yang di inginkan yang berhubungan dengan profesi di bidang konsultan pajak. Minat mahasiswa akuntansi berprofesi di bidang konsultan pajakdiukur dengan indikator berikut ini (Fahrhani, 2012)

- a. Profesi di bidang konsultan pajak merupakan karir yang sangat menarik.
- b. Profesi di bidang konsultan pajak sangat dibutuhkan masyarakat.
- c. Profesi di bidang konsultan pajak terdapat tanggung jawab besar.
- d. Profesi di bidang konsultab pajak disegani.
- e. Berprofesi di bidang konsultan pajak setelah menyelesaikan studi S1.

### 3.2.2 Variabel Independent/Bebas

Variabel yang menyebabkan perubahan dan mempengaruhi variabel lain dikenal sebagai variabel independen. (Sugiyono, 2018b). Selain itu, variabel independen juga dapat didefinisikan sebagai variabel yang berfungsi untuk mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini, variabel independennya adalah penghargaan finansial, pelatihan profesional, dan lingkungan kerja. Variabel-variabel ini sering disebut sebagai "X" dalam notasi..

#### 1. Penghargaan Finansial ( $X_1$ )

Penghargaan finansial merupakan hasil yang didapat dari kontrak prestasi yang diyakini secara mendasar untuk sebagian perusahaan sebagai daya tarik utama dalam memberikan keputusan kepada karyawan. Penghargaan finansial dapat diukur dengan (Hapsoro & Tresnadya, 2018):

- a. Adanya potensi kenaikan gaji .
- b. Tersedianya dan pensiun.
- c. Perolehan gaji yang tinggi.

#### 2. Pengakuan Profesional ( $X_2$ )

Pengakuan profesional yang berhubungan dengan hal-hal yang meliputi pengakuan pada prestasi. Pengakuan profesional diukur dengan indikator:

- a. Perolehan kenaikan jabatan.
- b. Adanya penghargaan untuk yang berprestasi
- c. Membutuhkan skill dalam mencapai kesuksesan.

### 3. Pertimbangan Pasar Kerja ( $X_3$ )

Pertimbangan pasar kerja mencakup keamanan dalam bekerja juga adanya lapangan pekerjaan. Keamanan kerja merupakan faktor pasar yang dipilih karena mampu bertahan dalam jangka panjang. Pertimbangan pasar kerja diukur dengan indikator:

- a. Keamanan kerja yang terjamin.
- b. Lapangan kerja yang mudah diakses.

### 4. Lingkungan Kerja ( $X_4$ )

Lingkungan kerja merupakan suasana kerja, tingkat persaingan karyawan serta tekanan kerja. Lingkungan kerja diukur dengan empat indikator yang dapat diuji dengan (Talamaosandi1 & Wirakusuma2, 2017): Lingkungan kerja diukur dengan indikator berikut ini:

- a. Keamanan kerja yang terjamin.
- b. Lingkungan kerja yang menyenangkan.
- c. Adanya tekanan dalam mendapatkan hasil yang sempurna.
- d. Memiliki persaingan antar karyawan yang tinggi.
- e. Kemudahan dalam mengakses lapangan kerja.
- f. Pekerjaan mudah diselesaikan.
- g. Terdapat banyak tantangan
- h. Banyak lembur.
- i. Pekerjaan bersifat rutin.

### 3.2.3 variabel indikator

**Tabel 3.1.** variabel indikator

No	Variabel	Indikator	Skala
1	Penghargaan Finansial	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gaji awal yang tinggi.</li> <li>• Adanya dana pensiun.</li> <li>• Kenaikan gaji yang cepat.</li> <li>• Adanya bonus akhir tahun.</li> </ul>	Likert
2	Pengakuan Profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kesempatan berkembang.</li> <li>• Pengakuan berprestasi</li> <li>• Knaikan pangkat.</li> <li>• Peningkatan keahlian mencapai sukses</li> <li>• Pengakuan profsional dari atasan.</li> </ul>	Likert
3	Pertimbangan pasar kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keamanan pekerjaan</li> <li>• Kemudahan mengakses pekerjaan</li> <li>• Memperluas akses dalam dunia kerja</li> <li>• Memperluas akses pengetahuan tentang perpajakan</li> </ul>	Likert
4	Lingkungan kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pekerjaan fleksibel</li> <li>• Pekerjaan lebih mudah diselesaikan</li> <li>• Lingkungan kerjanya menyenangkan</li> <li>• Sering lembur</li> <li>• Tingkat tekanan pekerjaan</li> <li>• Tingkat kompetisis antar karyawan</li> </ul>	Likert

### 3.3 Populasi dan Sample

#### 3.3.1 Populasi

Menurut (Tarjo, 2019) populasi merupakan area umum, terdiri atas subjek dan objek yang memiliki karakter dengan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan di pelajari dan di simpulkan, populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa akuntansi di Beberapa perguruan tinggi di wilayah Kepulauan Riau meliputi Universitas Kepulauan Riau, Universitas Politeknik Negeri Batam, Universitas Internasional Batam, serta STIE Galileo..

**Tabel 3.2** Populasi Penelitian

No	Universitas	Jumlah Mahasiswa/i Semester genap 2019/2020
1	Politeknik Negeri Batam	443
2	Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo	112
4	Universitas Internasional Batam	573
5	Universitas Riau Kepulauan	449
<b>Total</b>		<b>1157</b>

Sumber: pddikti.kemdikbud.go.id

#### 3.3.2 Sample

Sample merupakan bagian dari jumlah dan karateristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2018b) Teknik pengambilan sample menggunakan *Non-probability Sampling* dan *purposiv sampling*. Teknik pengambilan sample ini terbatas bagi orang-orang yang memberikan informasi yang dibutuhkan sesuai kreteria yang ditetapkan oleh peneliti

*Purposive sampling* merupakan proses pengambilan sample dengan penentuan jumlah sample yang akan digunakan untuk mendapatkan informasi, setelah pemilihan sample dilakukan berdasarkan kreteria tertentu dan tidak menyimpang dari sample yang ditetapkan. Metode Slovin digunakan untuk menentukan ukuran sampel dengan tingkat kesalahan sebesar 10%.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

**Rumus 3.1** Slovin

Keterangan:

N= Ukuran sample/jumlah responden

N= Ukuran populasi

E= Presentase batas kesalahan pengambilan sample (e=0.005 atau 5%)

Setelah itu, menghitung sampel dengan menggunakan rumus dibawah ini:

$$n = \frac{1577}{1 + (1577 \times 0,10^2)}$$

$$n = \frac{1577}{1 + (1577 \times 0,01)}$$

$$n = 94,03$$

Jika angkanya dibulatkan, hasil perhitungan sampel adalah 95 responden.

Hal ini menunjukkan bahwa pembulatan angka 95 Dengan persyaratan minimal 100

responden untuk penelitian, maka 100 orang mahasiswa/i akan berpartisipasi dalam merespons kuesioner penelitian.

### **3.4 Jenis dan Sumber Data**

Menurut (Sugiyono, 2018b) pada dasarnya ada dua bentuk sumber data yaitu sumber primer dan sumber sekunder. Untuk penelitian ini menggunakan Sumber data primer, merupakan data berasal dari kuesioner yang sebarakan kepada mahasiswa jurusan akuntansi di beberapa Perguruan Tinggi Swasta dan Perguruan Tinggi Negeri, termasuk Universitas Kepulauan Riau, Universitas Internasional, STIE Galileo, dan Politeknik Negeri Batam Politeknik Negeri Batam.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Menurut (Imron, 2019) Metode pengumpulan data adalah sebuah proses atau strategi yang digunakan untuk menghimpun data. Data yang terkumpul tersebut nantinya akan berguna bagi peneliti dalam mendapatkan informasi dan data secara berkesinambungan.

Menurut (Sugiyono, 2018a) Berikut adalah beberapa teknik yang dapat digunakan dalam mengumpulkan data untuk penelitian, yaitu teknik wawancara, kuesioner, dan observasi.

Dalam pengumpulan data untuk penelitian ini, responden akan diberikan kuesioner yang berisi pertanyaan yang relevan dengan permasalahan objek penelitian. Kuesioner tersebut akan didistribusikan melalui formulir Google Form dan akan disebarakan kepada 100 mahasiswa/i dari beberapa universitas yang

berlokasi di kota Batam. Pemilihan penggunaan kuesioner secara online bertujuan untuk meningkatkan tingkat respons kuesioner agar lebih tinggi.

### 3.6 Teknik Analisis Data.

#### 3.6.1 Uji Statistik Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2018a) Untuk menilai tingkat perolehan skor dari berbagai variabel dengan beberapa indikator, digunakan pendekatan analisis yang mendasarkan pada tabel frekuensi. Melalui perhitungan ini, dapat diperoleh hasil peringkat untuk setiap variabel dengan membandingkan skala skor tertinggi dan terendah.;

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

**Rumus 3. 2 Rentan Skala**

Keterangan :

RS = Rentan Skla

N = Jumlj sampel

M = Jumlah alternative jawaban per item

Skala *likert* menurut (Sugiyono, 2018b) memiliki berbagai manfaat dalam menilai sifat, kepercayaan, dan pemikiran individu maupun kelompok terkait dengan isu-isu sosial. Skala likert juga digunakan untuk menentukan apakah ada pengaruh antara variabel independen dan dependen dalam suatu penelitian. Dalam hal ini, skala likert digunakan untuk mengevaluasi respons positif dan negatif dari

responden. Dengan menggunakan skala likert yang tercantum di bawah ini, peneliti dapat memberikan skor tanggapan dari responden. Skala likert ini memungkinkan peneliti untuk menganalisis dan mengukur pandangan serta persepsi responden terhadap variabel-variabel tertentu. Hal ini sangat membantu dalam memahami hubungan antara variabel independen dan dependen, serta memberikan wawasan yang lebih dalam tentang fenomena yang sedang diteliti.

**Tabel 3.3** Keterangan *Score*

No	Jawaban	Score
1	Tidak setuju (TS)	1
2	Kurang setuju (KS)	2
3	Ragu-ragu (RR)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat setuju (SS)	5

### 3.6.2 Uji Kualitas Data

#### 3.6.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui keabsahan kuesoiner. Validitas berguna untuk mengetahui ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Menurut (Amin Kuncoro, 2018) korelasi *person product moment*, rumus yang dapat digunakan untuk menentukan nilai korelasi.

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} [N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

**Rumus 3.3** Uji validitas

Keterangan:

$r$  = Koefisien korelasi

$X$  = Skor butir

$Y$  = Skor butir total

$N$  = Jumlah sampel

Pearson correlation digunakan sebagai alat uji pada penelitian ini, dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  untuk degree of freedom ( $df$ )= $n-2$ .  $n$  adalah jumlah sampel.  $r_{tabel}$  diperoleh dari tabel product moment. Berikut adalah ketentuan uji validitas yang diterapkan:

1. Jika nilai  $r_{hitung}$  (koefisien korelasi) antara dua variabel pada kuesioner lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 0,05, maka kuesioner memiliki keterkaitan pengaruh dan dianggap akurat dalam mengukur hubungan antara variabel-variabel tersebut.
2. Jika nilai  $r_{hitung}$  (koefisien korelasi) antara dua variabel pada kuesioner lebih kecil dari nilai  $r_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 0,05, maka kuesioner tidak memiliki keterkaitan pengaruh dan dianggap tidak akurat dalam mengukur hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Dalam uji validitas menggunakan koefisien korelasi ( $r$ ), jika nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai kritis  $r_{tabel}$  pada tingkat signifikansi tertentu (biasanya 0,05), maka kuesioner dianggap valid dan dapat diandalkan untuk mengukur hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian. Sebaliknya, jika nilai  $r_{hitung}$  lebih kecil dari

nilai kritis r tabel, maka kuesioner dianggap tidak valid dan perlu dilakukan perbaikan atau penyesuaian.

### 3.6.2.2 Uji Reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk menguji kuesioner yang merupakan parameter dari variabel. Menurut (Amin Kuncoro, 2018) Reabilitas adalah konsep yang objektif dalam penelitian, yang berarti bahwa siapa pun yang melakukan pengukuran tidak akan mempengaruhi hasilnya. Untuk mengevaluasi sejauh mana instrumen pengukuran menyerupai instrumen yang sudah ada dalam kuesioner, dapat digunakan uji reabilitas dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Kuesioner dianggap terbukti apabila jawaban atas pertanyaan efektif dari waktu ke waktu. Software SPSS yang dipakai dalam penelitian ini terdapat fasilitas yang dapat digunakan dalam mengukur reabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) variabel dikatakan reliabel apabila menghasilkan nilai Cronbach Alpha  $> 0,6$ .

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

**Rumus 3.4** Uji reabilitas

Keterangan :

$r_{11}$  = Reabilitas instrument

$k$  = Jumlah butir pernyataan

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varian pada butir

$\sigma_1^2$  = Varian total

### **3.6.3 Uji Asumsi Klasik**

#### **3.6.3.1 Uji Normalitas**

(Duli Nikolaus, 2019) Tujuan dari pengujian normalitas adalah untuk mengetahui apakah nilai residual dalam model regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Jika nilai residual terdistribusi secara normal, maka model regresi dianggap efektif. Beberapa metode pengujian normalitas yang dapat digunakan antara lain:

1. Histogram Regression Residual: Pada histogram, jika bentuk distribusi nilai residual menyerupai lonceng melengkung dengan kedua sisinya menyebar ke arah satu sama lain, maka dapat digunakan untuk menggambarkan bahwa nilai residual terdistribusi secara normal.
2. Normal P-P Plot Regression Standardized: Dalam plot P-P normal, jika titik-titik berada di sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka metode standar digunakan untuk menghitung nilai residu yang terdistribusi normal.
3. Pengujian Z Kolmogorov-Smirnov: Jika nilai Z dari pengujian Kolmogorov-Smirnov dengan nilai signifikansi (sig) lebih besar dari 0,05, maka dapat diartikan bahwa nilai residual terdistribusi secara normal.

Dengan menggunakan metode-metode tersebut, peneliti dapat mengevaluasi apakah nilai residual dalam model regresi terpenuhi asumsi normalitas atau tidak. Asumsi normalitas merupakan salah satu asumsi penting dalam analisis regresi untuk memastikan validitas hasil dan kesahihan interpretasi model regresi.

### 3.6.3.2 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut (Duli Nikolaus, 2019) Digunakan untuk mengevaluasi apakah model regresi yang sedang ditinjau menunjukkan adanya heteroskedastisitas atau variasi yang berbeda dalam nilai residual antar pengamatan. Scatterplot dan uji Park-Glejser digunakan sebagai alat ukur untuk menguji heteroskedastisitas:

1. Scatterplot adalah grafik yang menunjukkan hubungan antara variabel independen (ZPRED) dan variabel dependen (SRESID). Jika penempatan titik-titik pada grafik membentuk pola tertentu dan teratur, sesuai dengan persyaratan uji heteroskedastisitas, maka hal ini menunjukkan adanya tanda-tanda heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika distribusi titik-titik pada grafik membentuk pola yang ambigu atau tidak jelas, maka tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.
2. Uji Park-Glejser membandingkan nilai residual dengan nilai yang signifikan untuk setiap variabel independen. Jika nilai signifikansi masing-masing variabel independen melebihi alpha 0,05, maka model regresi dianggap tidak menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari alpha 0,05, maka dianggap terdapat heteroskedastisitas dalam model tersebut.

### 3.6.3.3. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah hubungan antara variabel bebas terdapat korelasi. Umumnya multikolinearitas digunakan untuk mengetahui adanyan hubungan yang sejajar yang ideal. Menurut (Duli Nikolaus, 2019) ketika mengolah data kedalam bentuk SPSS, analisis regresi yang ditampilkan dalam tabel koefisien bergantung pada kolom nilai VIF dan juga kolom toleransi. Untuk mengetahui terjadinya gejala multikolinearitas dapat dilihat pada hasil Collinearity Statistic, untuk lebih jelas nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Toleranse. Multikolinearitas menganalisis korelasi antar variabel independen sangat penting. Ketika nilai VIF antara variabel independen lebih besar dari 10, maka hal ini mengindikasikan adanya multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi. Jika VIF lebih kecil dari 10, berarti tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

$$VIF_j = \frac{1}{1-R_j^2}$$

**Rumus 3.5** Nilai VIF

Keterangan :

VIF= Variance Inflation Faktor

R<sup>2</sup>= Koefesien determinasi antara X<sub>1</sub> dengan variabel bebas lainnya

j = 1,2,.....,p

#### 1.6.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh penghargaan finansial, pengakuan profesional, pertimbangan pasar kerja, dan lingkungan kerja terhadap minat mahasiswa akuntansi di Batam untuk berkarir sebagai konsultan pajak. Untuk menguji hipotesis dan menjawab masalah penelitian, digunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Package for Social Science*) untuk melakukan analisis regresi linier berganda. Analisis dilakukan untuk menilai signifikansi dampak dari penghargaan finansial (X1), pengakuan profesional (X2), pertimbangan pasar kerja (X3), dan lingkungan kerja (X4) terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai konsultan pajak.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

**Rumus 3.6** Regresi Linear Berganda

Keterangan:

Y = Minat berkarir sebagai konsultan pajak.

X<sub>1</sub> = Penghargaan finansial.

X<sub>2</sub> = Pengakuan Profesional

X<sub>3</sub> = Pertimbangan pasar kerja

X<sub>4</sub> = Lingkungan kerja

α = Konstanta

β = Koefisien regresi

e = Error

### 3.6.5 Uji Hipotesis

#### 3.6.5.1 Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen. Keputusan dalam uji F didasarkan pada nilai F yang tercantum dalam tabel ANOVA pada tingkat signifikansi tertentu, misalnya 5% ( $\alpha: 0,05$ ). (Dr. H. Fajri Ismail, 2018) . Tabel analisis varian (ANOVA) berisi hasil uji kelayakan model yang melibatkan penghitungan nilai F. Nilai F tabel dihitung dengan menggunakan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$  dan nilai derajat kebebasan (df) yang diperoleh dari perhitungan (k-1) untuk pembilang dan (n-k) untuk penyebut dari tabel distribusi F.

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)(n-k-1)}$$

**Rumus 3.7 Uji f**

Keterangan:

F = Nilai uji  $f_{hitung}$  yang akan dibandingkan dengan  $f_{tabel}$

$R^2$  = Koefisien determinasi

n = sampel

k = variabel bebas

Hipotesis  $H_0$  akan ditolak jika nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa semua faktor independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, sehingga model regresi dapat digunakan untuk menjelaskan

hubungan antara variabel-variabel tersebut. Namun, jika uji F pada tingkat signifikansi 0,05 menunjukkan penolakan hipotesis  $H_0$ , hal ini menunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel independen yang secara signifikan mempengaruhi variabel dependen ketika digabungkan dalam model regresi. Dalam kasus ini, model tersebut tidak dapat dianggap efektif untuk menjelaskan variasi dalam variabel dependen yang sedang diteliti.

### 3.6.5.2 Uji T

Menurut (Ismail 2018: 166) uji t sangat membantu untuk mengevaluasi apakah satu variabel independen berdampak pada variabel dependen. Dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ , terdapat ketentuan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig. (p-value) uji t  $< 0,05$  atau  $-t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai sig. (p-value) uji t  $> 0,05$  atau  $-t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Pada intinya, jika nilai p-value uji t kurang dari 0,05, maka variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan pada variabel dependen. Jika nilai p-value lebih besar dari 0,05, maka variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada variabel dependen. Dalam kedua kasus, hasil uji

t membantu dalam penilaian dampak variabel independen pada variabel dependen dalam analisis statistik.

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

**Rumus 3.8 Uji t**

Keterangan:

t = perbandingan hasil uji t hitung dengan ttabel

r = koefisien korelasi

r<sup>2</sup> = koefisien determinasi

n = sampel

### 3.6.6 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Menerut (Sanusi, 2017) koefisien determinasi digunakan untuk menguji goodness of fit suatu model regresi. Adjusted R Square (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur nilai koefisien determinasi karena dapat naik dan turun tergantung dari jumlah variabel independen yang dimasukkan dalam penelitian.

Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai dengan 1. Apabila nilai R<sup>2</sup> rendah, maka hal ini mengindikasikan bahwa variabel-variabel independen tidak mampu menjelaskan variabel dependen secara memadai. Sebaliknya, nilai yang mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel-variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

### 3.7 Lokasi dan Jadwal Penelitian

#### 3.7.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada mahasiswa akuntansi semester akhir di Politeknik Negeri Batam, mahasiswa akhir di Universitas Kepulauan Riau, STIE Galileo dan Universitas Internasional

#### 3.7.2 Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian ini dilakukan dari maret 2023- agustus 2023. Adapun tahapan penelitian dapat tabel berikut:

**Tabel 3.4** Jadwal penelitian

Kegiatan	2023					
	Maret	april	mei	Juni	juli	Agustus
Pemilihan Topik	■					
Pengajuan Judul	■					
Pendalaman Kepustakaan		■				
Metode Strategi Penelitian		■	■			
Pembuatan Kuesioner			■			
Pendistribusian Kuesioner			■	■		
Pemrosesan Data			■	■	■	
Penyelesaian Topik Pengujian						■