

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Review Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

Pada penelitian ini, peneliti mengambil beberapa referensi dari penelitian terdahulu. Sulistyawati, Ernawati, dan Sylviana (2013), penelitian ini bertujuan menguji dan menganalisis perbedaan persepsi para mahasiswa akuntansi dalam memilih karir baik sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik yang bekerja di institusi pemerintah secara empiris. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuisioner kepada responden. Teknik pengumpulan data menggunakan *accidental purposive sampling*. Pengujian hipotesis menggunakan metode *Kruskal-Wallis*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada perbedaan persepsi mahasiswa dalam pemilihan karir gaji, pelatihan profesional, pengakuan keprofesionalan, lingkungan kerja, dan pertimbangan pasar tenaga kerja merupakan hal-hal yang bisa menyebabkan perbedaan persepsi dalam pemilihan karir. Sedangkan nilai sosial dan kepribadian bukanlah faktor yang menyebabkan perbedaan persepsi mahasiswa.

Rahmalia (2015), penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendapatkan bukti empiris dari persepsi, motivasi, penghargaan keuangan, pengakuan profesional, dan pertimbangan pasar tenaga kerja untuk memperhitungkan minat siswa dalam bidang perpajakan. Metode yang digunakan untuk menentukan sampel adalah metode *purposive sampling*. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuisioner kepada 260 responden. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi, penghargaan keuangan dan pengakuan profesional mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi di bidang perpajakan. Sementara itu, motivasi dan pertimbangan pasar kerja tidak mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi di bidang perpajakan.

Dayshandi, Handayani, dan Yaningwati (2015), penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh persepsi dan motivasi secara simultan dan parsial

terhadap minat mahasiswa jurusan perpajakan untuk berkarir di bidang perpajakan (studi pada mahasiswa Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya). Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan metode kuantitatif. Metode yang digunakan untuk menentukan sampel adalah metode *non-probability sampling* dan *proportional stratified random sampling*, dengan 90 orang sebagai responden. Metode analisis menggunakan analisis regresi linier berganda dan statistik deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan, terdapat pengaruh simultan antara variabel persepsi dan motivasi terhadap minat perpajakan siswa untuk berkarir di bidang perpajakan. Hasil uji t, terdapat pengaruh parsial terhadap variabel persepsi dan motivasi untuk minat perpajakan siswa untuk berkarir di bidang perpajakan.

Prasetyo, Pranoto, dan Anwar (2016), penelitian ini bertujuan untuk menguji persepsi pilihan karir yang disajikan dalam bidang perpajakan dengan menciptakan motivasi sebagai variabel intervening. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode survei. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan wawancara, kuisioner, dan observasi. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS). Metode yang digunakan untuk menentukan sampel adalah metode *random sampling*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel persepsi dan motivasi memberikan keterdukungan terhadap pilihan berkarir di bidang perpajakan. Demikian pula persepsi pilihan karir di bidang perpajakan melalui motivasi sebagai variabel intervening juga memiliki pengaruh.

Mahayani, Sulindawati, dan Herawati (2017), penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari persepsi tentang pajak, motivasi untuk berkarir, minat untuk berkarir, dan pengetahuan tentang pajak. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuisioner kepada responden. Metode yang digunakan untuk menentukan sampel adalah metode *purposive sampling*. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel persepsi tentang pajak berpengaruh terhadap pilihan berkarir di bidang perpajakan, variabel motivasi untuk berkarir berpengaruh terhadap pilihan berkarir di bidang perpajakan, variabel minat untuk berkarir berpengaruh terhadap

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

Rachmawati, Pahala dan Jaya (2017), penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh persepsi dan motivasi terhadap minat karir mahasiswa pada perpajakan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan pemilihan sampel menggunakan metode *convenience sampling*. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda pada tingkat signifikansi 5%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dua variabel bebas yaitu persepsi dan motivasi mempengaruhi minat karir mahasiswa di bidang perpajakan Jurusan Akuntansi Ekonomi di Universitas Negeri Jakarta secara bersamaan.

Mbawuni (2015), dalam penelitiannya menggunakan metode Kruskal-Wallis untuk menguji hipotesisnya, dan menggunakan metode kalkulasi sampel Yamane untuk pengambilan sampel penelitian. Metode penelitian yang diterapkan adalah metode survei. Dalam penelitian tersebut menyimpulkan bahwa pada umumnya pascasarjana dan sarjana memiliki persepsi yang positif terhadap profesi akuntansi. Studi ini juga menemukan bahwa jenis kelamin mempengaruhi persepsi mahasiswa pascasarjana dan sarjana akuntansi dan terdapat perbedaan antara persepsi pascasarjana maupun sarjana akuntansi.

Nyamwange (2016), dalam penelitiannya menggunakan metode statistic untuk menguji hipotesisnya. Metode yang digunakan untuk menentukan sampel adalah metode *purposive sampling*. Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa minat siswa berpengaruh dalam pengambilan keputusan berkarir untuk karir individu. terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap minat dalam berkarir, yaitu motivasi, pengetahuan, pelatihan, pemahaman, dan peluang dalam berkarir.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Pengertian Pajak

Berdasarkan Rochmat Soemitro (1990) dalam Mardiasmo (2011:1), Pajak adalah iuran rakyat kepada kas Negara berdasarkan undang-undang (yang dapat dipaksakan) dengan tiada mendapat jasa timbal (kontraprestasi) yang langsung dapat ditunjukkan dan digunakan untuk membayar pengeluaran umum.

Berdasarkan UU No. 28 Tahun 2007 Pasal 1 angka 1 yang menyatakan bahwa 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.

Berdasarkan pengertian di atas dapat ditarik pernyataan bahwa pajak adalah sebagai berikut, Resmi (2014:2) :

- 1) Pajak dipungut berdasarkan atau dengan kekuatan undang-undang serta aturan pelaksanaannya.
- 2) Dalam pembayaran pajak tidak dapat ditunjukkan adanya kontraprestasi individual oleh pemerintah.
- 3) Pajak dipungut oleh negara, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah.
- 4) Pemungutan pajak untuk membiayai pengeluaran-pengeluaran pemerintah yang bila dari pemasukannya masih terdapat surplus, digunakan untuk membiayai *public investment*.

2.2.2. Fungsi Pajak

Pajak mempunyai peranan yang sangat penting dalam kehidupan bernegara karena pajak merupakan sumber pendapatan negara untuk membiayai semua pengeluaran termasuk pengeluaran pembangunan. Pajak memiliki 4 (empat) fungsi, yaitu sebagai berikut:

1) Fungsi Budgetair

Pajak mempunyai fungsi *budgetair*, artinya pajak merupakan salah satu sumber penerimaan pemerintah untuk membiayai pengeluaran baik rutin maupun pembangunan.

2) Fungsi Mengatur

Pajak mempunyai fungsi mengatur, artinya pajak sebagai alat untuk mengatur atau melaksanakan kebijakan pemerintah dalam bidang sosial dan ekonomi serta mencapai tujuan-tujuan tertentu di luar bidang keuangan.

3) Fungsi Stabilitas

Pajak mempunyai fungsi stabilitas, artinya dengan adanya pajak pemerintah memiliki dana untuk menjalankan kebijakan yang berhubungan dengan stabilitas harga sehingga inflasi dapat dikendalikan dengan cara mengatur peredaran uang di masyarakat, pemungutan pajak, dan penggunaan pajak yang efektif dan efisien.

4) Fungsi Redistribusi Pendapatan

Pajak mempunyai fungsi redistribusi pendapatan, artinya pajak yang sudah dipungut oleh negara akan digunakan untuk membiayai semua kepentingan umum, termasuk juga untuk membiayai pembangunan sehingga dapat membuka kesempatan kerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan pendapatan masyarakat (www.pajak.go.id).

2.2.3. Jenis Pajak

Jenis pajak berdasarkan Resmi (2014:7) dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) pengelompokan yaitu menurut:

1) Golongan

a. Pajak Langsung

Pajak yang harus ditanggung sendiri oleh Wajib Pajak dan tidak dapat dilimpahkan atau dibebankan kepada orang lain.

Contoh: Pajak Penghasilan (PPh). PPh dibayar oleh Wajib Pajak yang memperoleh penghasilan.

b. Pajak Tidak Langsung

Pajak yang dapat dilimpahkan atau dibebankan kepada orang lain atau pihak ketiga. Pajak tidak langsung terjadi apabila adanya suatu kegiatan, peristiwa, atau perbuatan yang menyebabkan terutangnnya pajak.

Contoh: Pajak Pertambahan Nilai (PPN). PPN dapat terjadi karena adanya pertambahan nilai terhadap barang atau jasa. Pajak ini

dibayarkan oleh pihak yang menjual barang, tetapi dapat dibebankan kepada pembeli baik secara eksplisit ataupun implisit (dimasukan ke dalam harga jual barang atau jasa).

2) Sifat

a. Pajak Subjektif

Pengenaan pajak dengan memerhatikan keadaan pribadi si Wajib Pajak.

Contoh: Pajak Penghasilan (PPh). Pengenaan PPh pada Wajib Pajak dengan memerhatikan keadaan seperti status perkawinan, banyaknya anak, dan tanggungan lainnya. Keadaan tersebut akan digunakan untuk menentukan besarnya penghasilan tidak kena pajak (PTKP).

b. Pajak Objektif

Pengenaan pajak dengan memerhatikan objeknya seperti benda, keadaan, perbuatan, peristiwa yang mengakibatkan timbulnya kewajiban untuk membayar pajak, tanpa melihat suatu keadaan pribadi si Wajib Pajak ataupun tempat tinggal.

Contoh: Pajak Pertambahan Nilai (PPN), Pajak Penjualan atas Barang Mewah (PPnBm), serta Pajak Bumi dan Bangunan (PBB).

3) Lembaga Pemungutan

a. Pajak Negara (Pajak Pusat)

Pajak yang dipungut oleh pemerintah pusat yang digunakan untuk membiayai rumah tangga Negara pada umumnya.

Contoh: PPh, PPN, PPnBM

b. Pajak Daerah

Pajak daerah dibedakan menjadi dua bagian yaitu pajak provinsi dan pajak kabupaten/kota. Pajak yang dipungut oleh pemerintah daerah tingkat I adalah pajak provinsi, sedangkan pajak yang dipungut oleh pemerintah daerah tingkat II adalah pajak kabupaten/kota. Pajak ini digunakan untuk membiayai rumah tangga daerah masing-masing.

Contoh Pajak Provinsi: Pajak Kendaraan Bermotor dan Kendaraan di atas Air, Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor dan Kendaraan di atas

Air, Pajak Bahan Bakar Kendaraan Bermotor, serta Pajak Pengambilan dan Pemanfaatan Air Bawah Tanah dan Air Permukaan.

Contoh Pajak Kabupaten/Kota: Pajak Hotel, Pajak Restoran, Hiburan, Pajak Reklame, Pajak Penerangan Jalan, Pajak Pengambilan Bahan Galian Golongan C, Pajak Parkir, Pajak Bumi dan Bangunan Pedesaan dan Perkotaan, dan Bea Perolehan Hak atas Tanah dan Bangunan.

2.2.4. Sistem Pemungutan Pajak

Sistem pemungutan pajak berdasarkan Resmi (2014:11) terdapat tiga sistem, yaitu:

1) *Official Assessment System*

Sistem pemungutan pajak yang memberi wewenang kepada aparat perpajakan untuk menentukan sendiri jumlah pajak yang terutang setiap tahunnya sesuai dengan peraturan undang-undang perpajakan yang berlaku. Pada sistem ini, inisiatif serta kegiatan menghitung dan memungut pajak sepenuhnya berada ditangan aparat perpajakan.

2) *Self Assessment System*

Sistem pemungutan pajak yang memberi wewenang kepada Wajib Pajak untuk menentukan sendiri jumlah pajak yang terutang setiap tahunnya sesuai dengan peraturan undang-undang perpajakan yang berlaku. Oleh karena Wajib Pajak diberikan kepercayaan untuk :

- a. Menghitung sendiri pajak yang terutang
- b. Memperhitungkan sendiri jumlah pajak yang terutang
- c. Membayar sendiri jumlah pajak yang terutang
- d. Melaporkan sendiri jumlah pajak yang terutang serta
- e. Mempertanggungjawabkan pajak yang terutang

3) *With Holding System*

Sistem pemungutan pajak yang memberi wewenang kepada pihak ketiga yang ditunjuk untuk menentukan jumlah pajak yang terutang oleh Wajib Pajak sesuai dengan peraturan undang-undang perpajakan yang berlaku. Penunjukan pihak ketiga dapat dilakukan sesuai dengan peraturan perpajakan, keputusan presiden, dan peraturan lainnya untuk memotong

serta memungut pajak, menyetor dan mempertanggungjawabkan melalui sarana perpajakan yang tersedia.

2.2.5. Profesi Di Bidang Perpajakan

Beberapa profesi yang berhubungan dengan disiplin ilmu perpajakan yaitu pegawai Direktorat Jenderal Pajak, Konsultan Pajak dan Tax Specialist (Rahmalia, 2015: 4).

1) Pegawai Direktorat Jenderal Pajak

Direktorat Jendral Pajak (DJP) merupakan lembaga yang diberi kepercayaan, wewenang dan tanggung jawab untuk memberikan pelayanan, pembinaan, dan pengawasan secara langsung kepada wajib pajak tertentu (Rahmalia, 2015:4). DJP merupakan salah satu direktorat yang berada di bawah Kementerian Keuangan Indonesia yang bertugas untuk merumuskan serta melaksanakan kebijakan dan standarisasi teknis di bidang perpajakan. DJP memiliki Visi yaitu ingin menjadi institusi penghimpun penerimaan Negara yang terbaik demi menjamin kedaulatan dan kemandirian suatu negara. Sedangkan, Misi DJP adalah menjadi penyelenggaraan negara yang berdaulat dan mandiri dengan mengumpulkan penerimaan berdasarkan kepatuhan pajak sukarela yang tinggi serta menegakkan hukum yang adil, adanya pelayanan dengan teknologi modern untuk memudahkan dalam pemenuhan kewajiban perpajakan, aparatur pajak yang berintegritas, kompeten dan professional serta kompensasi yang kompetitif berbasis sistem manajemen kerja.

Beberapa tugas yang dapat dijabarkan dalam penyelenggaraan fungsi diantaranya:

- a. Perumusan kebijakan di bidang perpajakan
- b. Pelaksanaan kebijakan di bidang perpajakan
- c. Penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang perpajakan
- d. Pemberian bimbingan teknis dan supervise di bidang perpajakan
- e. Pelaksanaan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang perpajakan
- f. Pelaksanaan administrasi Direktorat Jenderal Pajak

Ruang lingkup dalam bidang perpajakan yang dikelola oleh DJP mencakup administrasi pemungutan atau pengumpulan pajak pusat seperti Pajak Penghasilan (PPh), Pajak Pertambahan Nilai (PPN), Pajak Penjualan atas Barang Mewah (PPnBM), Pajak Bumi dan Bangunan selain sektor perkotaan dan pedesaan serta Bea Materai. Sedangkan, pengelolaan atas pajak daerah akan dilakukan oleh pemerintah daerah baik dalam tingkat provinsi ataupun kabupaten kota (www.pajak.go.id).

2) Konsultan Pajak

Konsultan pajak adalah orang yang memberikan jasa konsultasi perpajakan kepada Wajib Pajak dalam rangka melaksanakan hak dan memenuhi kewajiban perpajakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan perpajakan. Adapun syarat untuk menjadi Konsultan Pajak adalah harus memiliki izin praktik yang diterbitkan oleh Direktur Jenderal Pajak atau pejabat yang ditunjuk. Konsultan Pajak memiliki hak untuk memberikan jasa konsultasi dibidang perpajakan sesuai dengan batasan tingkat keahlian sebagaimana tercantum dalam izin praktik yang dimilikinya. Konsultan Pajak juga memiliki kewajiban untuk memberikan jasa konsultasi kepada Wajib Pajak dalam melaksanakan hak dan kewajiban perpajakan sesuai dengan peraturan undang-undang perpajakan, mematuhi kode etik Konsultan Pajak dan berpedoman pada standar profesi Konsultan Pajak yang diterbitkan oleh Asosiasi Konsultan Pajak, mengikuti kegiatan pengembangan profesional berkelanjutan yang diselenggarakan atau diakui oleh Asosiasi Konsultan Pajak dan memenuhi satuan kredit pengembangan profesional berkelanjutan, menyampaikan laporan tahunan Konsultan Pajak. Jasa-jasa yang akan diberikan oleh Konsultan Pajak, diantaranya adalah memberikan jasa *tax compliance audit*, yaitu mengadakan pemeriksaan dan meneliti apakah Wajib Pajak telah melakukan hak dan kewajiban perpajakan sesuai dengan peraturan perpajakan, baik dalam memenuhi ketentuan formalnya maupun ketentuan materialnya. Pada jasa ini, konsultan pajak akan memberikan saran-saran perbaikan dan penyempurnaan kepada Wajib Pajak dalam pelaksanaan perpajakannya, membantu Wajib Pajak dalam membuat perhitungan beban pajaknya dan

memberikan pengarahan dalam pengisian Surat Pemberitahuan (SPT) sebagai laporan tahunan yang harus sesuai dengan peraturan undang-undang perpajakan, memberikan solusi dalam masalah perpajakan yang dihadapi oleh si Wajib Pajak, memperjuangkan hak-hak Wajib Pajak yang diatur dalam undang-undang perpajakan (Salinan Peraturan Direktur Jenderal Pajak No.PER-13/PJ/2015, 2015 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Ketentuan Konsultan Pajak).

3) *Tax Specialist*

Tax Specialist adalah seorang profesional dalam bidang perpajakan tetapi bukan pegawai Direktorat Jenderal Pajak (DJP) dan bukan Konsultan Pajak. Seorang profesional ini memiliki kemampuan dan latar belakang perpajakan yang memadai dan mempunyai kualifikasi teknis tertentu untuk melaksanakan seluruh kewajiban dan kepatuhan perpajakan, mampu memberikan analisa dari setiap permasalahan yang terjadi, serta memberikan informasi mengenai dampak dari setiap perubahan tersebut kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Profesi ini dapat berfungsi sebagai pengelola pajak (*Tax Manager*) di dalam perusahaan, pengajar atau akademisi ilmu di bidang perpajakan maupun pengamat serta analis perpajakan (Rahmalia, 2015:4). *Tax manager* adalah *tax specialist* yang mewakili manajemen wajib pajak dalam menangani seluruh aspek perpajakan perusahaan yang sudah memenuhi kualifikasi teknis tertentu dan menerima gaji dari perusahaan. *Tax manager* wajib mengetahui jalannya kegiatan usaha perusahaan dan mengidentifikasi setiap kelemahan yang ada dalam perusahaan, untuk selanjutnya dilakukan suatu pendekatan yang sistematis dan komprehensif untuk memenuhi kewajiban kepatuhan perpajakan. Pengajar atau akademisi perpajakan adalah *tax specialist* yang memahami landasan teori dan operasional perpajakan yang kuat, dapat melihat aspek perpajakan dari berbagai sisi dan kepentingan, dapat melakukan pendekatan-pendekatan ilmiah atas setiap perkembangan, kegiatan, perencanaan, kasus, sengketa maupun perubahan perpajakan yang terjadi serta sudah memiliki kualifikasi teknis tertentu untuk secara komprehensif melakukan *transfer of knowledge* kepada pihak-pihak lain

yang berkepentingan dengan selalu menjaga keseimbangan dari informasi yang didistribusikan tersebut. Pengamat dan analis perpajakan adalah *tax specialist* dengan latar belakang disiplin ilmu yang dapat melakukan penilaian atas setiap perubahan kebijakan perpajakan, penerapan kebijakan baru, kasus-kasus perpajakan yang terjadi, serta berbagai perkembangan perpajakan lainnya, dan pengaruhnya terhadap wajib pajak berdasarkan ilmu yang telah mereka miliki. Pengamat dan analis perpajakan harus sudah memiliki kualifikasi teknis tertentu untuk dapat memberikan analisa atau melakukan pengamat secara tajam berbobot, bermanfaat, dan berimbang (Taslim, 2007).

2.2.6. Minat

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia menurut Badan Pengembangan Bahasa dan Perbukuan, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia (<https://kbbi.kemdikbud.go.id>) , minat merupakan kecenderungan hati yang tinggi terhadap sesuatu; gairah; keinginan. Minat seseorang timbul karena adanya perasaan senang terhadap sesuatu, rasa lebih suka dan adanya ketertarikan pada suatu hal atau aktivitas tanpa ada yang menyuruh. Minat merupakan perasaan ingin tahu, mempelajari, mengagumi dan memiliki sesuatu. Salmeto (2010:80), minat merupakan suatu rasa atau suatu ketertarikan pada suatu hal atau aktivitas, tanpa ada yang menyuruh dan timbul tidak secara tiba-tiba atau spontan, melainkan minat itu timbul akibat partisipasi, pengetahuan dan kebiasaan yang dialami seseorang.

Minat mahasiswa untuk bisa berkarir dibidang perpajakan dapat didukung oleh beberapa hal. Stimulus yang diterima dari lingkungan sekitar seperti dosen yang sebagian besar dapat merangkap sebagai praktisi yang mampu memberi dorongan kepada mahasiswa untuk menumbuhkan minat berkarirnya (Rahmalia, 2015:5).

Cosynook (2013), individu dapat dikatakan menaruh minat terhadap suatu objek ditandai dengan :

- a) Timbulnya kecenderungan untuk memikirkan objek yang akan diminati.

- b) Adanya keinginan untuk melihat dan memperhatikan objek yang akan diminati.
- c) Keinginan untuk mengetahui dan mempelajari objek yang diminati.
- d) Timbulnya rasa senang terhadap objek yang diminati.

2.2.7. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Minat

Minat seseorang tidak terbentuk begitu saja dari dalam diri, melainkan minat tersebut terbentuk karena adanya beberapa faktor yang dapat mempengaruhi. Berdasarkan Widyastuti (2004) dalam Chairunnisa (2014:5), faktor-faktor yang mempengaruhi minat seseorang yaitu :

- 1) Adanya hal yang menarik perhatian individu terhadap sesuatu objek atau aktivitas.
- 2) Adanya dorongan dari dalam diri seseorang.
- 3) Adanya dorongan dari luar.

Crow and Crow (1972) dalam Cosynook (2013) mengatakan terdapat 3 faktor yang dapat menimbulkan minat seseorang, diantaranya :

- 1) Faktor dorongan dari dalam (*inner urges*)

Faktor dorongan atau keinginan yang berasal dari dalam diri seseorang terhadap sesuatu yang akan menimbulkan minat tertentu. Misalnya yang berkaitan dengan kebutuhan, ini dapat berupa kebutuhan yang berhubungan dengan jasmani dan rohani.

- 2) Faktor motif sosial (*social motive*)

Yaitu motif yang dikarenakan karena adanya hasrat yang berhubungan dengan faktor dari dalam diri seseorang sehingga menimbulkan minat. Faktor ini tidak hanya dipengaruhi oleh dalam diri seseorang tetapi juga dipengaruhi oleh motif sosial. Misalnya kebutuhan untuk mendapatkan penghargaan dan lingkungan dimana mereka berada.

- 3) Faktor emosional

Faktor ini merupakan ukuran intensitas seseorang dalam menaruh perhatian terhadap sesuatu kegiatan atau obyek tertentu. Misalnya kesuksesan seseorang didalam kegiatan tertentu dapat menimbulkan perasaan senang dan mampu menguatkan minat seseorang, sebaliknya jika kegagalan yang

dialami akan menimbulkan perasaan tidak senang dan mengurangi minat seseorang terhadap kegiatan yang bersangkutan.

2.2.8. Persepsi

Persepsi berdasarkan Robbins dan Judge (2015:103) adalah sebuah proses individu mengorganisasikan dan menginterpretasikan kesan sensoris untuk memberikan pengertian pada lingkungannya.

Persepsi merupakan suatu proses yang didahului oleh proses penginderaan dengan diterimanya stimulus oleh individu melalui alat indera atau disebut juga dengan proses sensoris. Proses penginderaan dapat berlangsung setiap saat, pada waktu individu menerima stimulus melalui alat inderanya seperti penglihatan, pendengaran, penciuman, pengecapan, perabaan, yang semuanya merupakan alat indera yang digunakan untuk menerima stimulus dari luar individu (Walgito, 2010:99). Persepsi mahasiswa dalam memilih sebuah karir pada dasarnya akan dipengaruhi oleh karakteristik pribadi mereka dan rangsangan dari luar, bisa melalui motivasi yang berkaitan dengan karir perpajakan, pengalaman seseorang, informasi dari orang yang pernah berkarir di bidang perpajakan dan sumber lainnya (Dayshandi, et al., 2015:7).

Mahasiswa selama belajar di perguruan tinggi menerima informasi yang berhubungan dengan profesi di bidang perpajakan baik secara formal yaitu dari pendidikan mata kuliah perpajakan maupun informal dengan mengikuti seminar tentang pajak. Informasi tersebut dapat memberikan persepsi yang berbeda pada masing-masing mahasiswa sesuai dengan karakteristik kepribadiannya dan pengetahuan intelektualnya. Persepsi mahasiswa terhadap karir di bidang perpajakan tentunya akan sangat mempengaruhi karir itu sendiri. Persepsi yang baik terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pajak akan menyebabkan mahasiswa memiliki penilaian yang baik pula terhadap karir di bidang perpajakan.

2.2.9. Faktor-faktor yang Berperan Dalam Persepsi

Berkaitan dengan faktor-faktor yang berperan dalam persepsi dapat dikemukakan sebagai berikut (Walgito, 2010:101).

1) Objek yang Dipersepsi

Objek akan menimbulkan stimulus yang dapat mengenai alat indera atau reseptor. Stimulus tersebut dapat datang dari luar individu yang mempersepsikan namun juga bisa datang dari dalam diri individu yang bersangkutan langsung dan mengenai syaraf penerima yang bekerja sebagai reseptor. Sebagian besar stimulus yang datang berasal dari luar individu.

2) Alat indera, Syaraf, dan Pusat Susunan Syaraf

Alat indera atau reseptor merupakan alat untuk menerima stimulus dan didukung oleh syaraf sensoris sebagai alat untuk meneruskan stimulus yang diterima reseptor ke pusat susunan syaraf, yaitu otak sebagai pusat kesadaran individu. Sebagai alat untuk mengadakan respon diperlukan syaraf motoris.

3) Perhatian

Untuk menyadari atau untuk mengadakan persepsi diperlukan adanya perhatian, yaitu merupakan langkah pertama sebagai suatu persiapan dalam rangka mengadakan persepsi. Perhatian merupakan pemusatan atau konsentrasi dari seluruh aktivitas individu yang ditunjukkan kepada sesuatu atau sekelompok objek.

Persepsi dapat disimpulkan sebagai suatu proses perjalanan yang berawal dari dikenalnya objek melalui organ-organ indera sampai diterimanya gambaran yang jelas dapat dimengerti dan direkam objek tersebut dalam kesadaran kita. Persepsi setiap individu tidak selamanya sama dan tepat, tetapi bisa berbeda dengan kenyataan yang objektif. Mahasiswa akuntansi akan memilih berkarir dibidang tertentu karena dia mempunyai persepsi yang baik terhadap karir yang dipilihnya.

2.2.10. Motivasi

Motivasi merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan (Robbins dan Judge, 2015:127). Sedangkan Dayshandi, et al, (2015:3) menjelaskan bahwa motivasi adalah proses dimana seseorang mendapat rangsangan baik dari luar maupun dari

dalam sesuai dengan kondisi tertentu dan memiliki tekad untuk mencapai tujuan tersebut.

Berdasarkan penjelasan di atas bahwa motivasi merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan dan mengendalikan seseorang untuk melakukan suatu tindakan yang diinginkan sesuai dengan sasaran-sasaran yang telah ditentukan untuk mencapai tujuan tersebut. Sehingga motivasi digunakan sebagai pendorong mahasiswa untuk memilih berkarir di bidang perpajakan. Apabila dengan berkarir di bidang perpajakan dianggap sudah memenuhi kebutuhan mahasiswa maka hal tersebut dapat mendorong mahasiswa untuk berkarir di bidang perpajakan.

Banyak teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli, namun teori motivasi yang digunakan dalam penelitian ini hanya 3 (tiga) yaitu sebagai berikut:

1) Teori Hierarki Kebutuhan

Teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow (1954) dalam Robbins dan Judge (2015:128), yang menghipotesiskan bahwa terdapat hierarki 5 (lima) kebutuhan dalam setiap individu. Pertama, Fisiologis yang meliputi rasa lapar, kehausan, tempat perlindungan, seks, dan kebutuhan fisik lainnya. Kedua, rasa aman yang merupakan kebutuhan akan keamanan dan perlindungan dari bahaya fisik dan emosional. Ketiga, sosial yang meliputi kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan dan persahabatan. Ke empat, penghargaan yang terdiri dari faktor-faktor internal seperti rasa harga diri, kemandirian dan pencapaian, kemudian dari faktor-faktor eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian. Ke lima yaitu aktualisasi diri yang merupakan dorongan yang mampu membentuk seseorang untuk menjadi apa yang dia mau meliputi pertumbuhan, mencapai potensi kita dan pemenuhan diri. Bila kebutuhan yang pada dasarnya telah terpenuhi maka kebutuhan yang berikutnya akan menjadi dominan. Sehingga jika Anda ingin memotivasi seseorang, menurut Maslow, pentingnya untuk Anda memahami pada level atau tingkat hierarki kebutuhan yang mana orang tersebut berada saat ini dan memfokuskan perhatian pada kebutuhan-kebutuhan pada tingkat tersebut atau diatas tingkat tersebut. Maslow telah memisahkan 5 (lima) kebutuhan kedalam urutan yang lebih tinggi dan yang lebih rendah. Kebutuhan pada tingkat pertama adalah kebutuhan psikologis

dan rasa aman yang merupakan tingkat kebutuhan yang lebih rendah (*lower-order need*), sedangkan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri merupakan urutan tingkat kebutuhan yang lebih tinggi (*higher-order need*). Perbedaan tingkat tersebut berdasarkan alasan bahwa kebutuhan tingkat tinggi dipenuhi secara internal (didalam diri orang itu), sedangkan kebutuhan tingkat rendah dipenuhi secara eksternal.

2) Teori X dan Teori Y

Douglas McGregor (1960) dalam Robbins dan Judge (2015:129) mengusulkan 2 (dua) sudut pandang yang berbeda mengenai manusia. Terdapat satu sisi yang mendasar negatif, yang ditandai dengan Teori X dan yang lain mendasar positif, yang ditandai dengan Teori Y. Setelah memandang cara para manajer menangani karyawan, McGregor menyimpulkan bahwa pandangan seorang manajer mengenai kodrat manusia didasarkan pada suatu pengelompokan pengandaian tertentu dan bahwa manajer cenderung mencetak perilakunya terhadap bawahannya menurut pengandaian-pengandaian ini. Berdasarkan Teori X, terdapat 4 (empat) pengandaian yang dipegang para manajer diantaranya:

- (a) Karyawan secara inheren (tertanam dalam dirinya) tidak menyukai kerja dan bilamana dimungkinkan akan mencoba untuk menghindarinya.
- (b) Karena karyawan tidak menyukai kerja mereka harus dipaksa, diawasi, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
- (c) Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari pengarahan formal bilamana dimungkinkan.
- (d) Kebanyakan karyawan menaruh keamanan diatas semua faktor lain yang dikaitkan dengan kerja dan akan menunjukkan sedikit saja ambisi.

Kontras dengan pandangan negatif yang mengenai kodrat manusia, McGregor mendaftar 4 (empat) pengandaian positif atau disebut Teori Y diantaranya:

- (a) Karyawan dapat memandang kerja sama wajarnya seperti istirahat atau bermain.
- (b) Orang-orang yang menjalankan pengarahan diri dan pengawasan diri jika mereka komitmen pada sasarnya.

- (c) Rata-rata orang dapat belajar untuk menerima, bahkan mengusahakan, tanggung jawab.
- (d) Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif (pembaruan) tersebar meluas dalam populasi dan tidak hanya milik dari mereka yang berada dalam posisi manajemen.

3) Teori Kebutuhan McClelland

Teori kebutuhan McClelland (1961) dalam Robbins dan Judge (2015:131) adalah suatu teori yang menyatakan bahwa pencapaian, kekuasaan, dan afiliasi merupakan 3 (tiga) kebutuhan yang penting dan dapat membantu dalam menjelaskan motivasi.

Teori ini dikembangkan oleh David McClelland (1975) dan rekan-rekannya yaitu J.W. Atkinson dan J.O. Raynor (1974) serta M.J. Stahl (1986) dengan berfokus pada 3 (tiga) kebutuhan yaitu: (1) Kebutuhan akan pencapaian (*need of achievement-nAch*) yang merupakan dorongan untuk berprestasi, berprestasi yang berhubungan dengan serangkaian standar, dan memiliki tekad untuk berhasil. Beberapa orang mempunyai dorongan yang sangat kuat untuk berhasil. Mereka bergulat untuk prestasi pribadi bukannya untuk ganjaran sukses itu semata-mata. Mereka mempunyai keinginan untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya. (2) Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power-nPow*) yang merupakan kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku seolah-olah tidak akan melakukannya tanpa dirinya. Memiliki keinginan untuk mempunyai dampak, berpengaruh, dan mengendalikan orang lain. Seseorang dengan kebutuhan akan kekuasaan akan bergulat untuk dapat mempengaruhi orang lain, lebih menyukai ditempatkan dalam situasi kompetitif dan berorientasi status, dan cenderung lebih peduli gengsi dan memperoleh pengaruh terhadap orang lain daripada kinerja yang efektif. (3) Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation-nAff*) yaitu keinginan untuk menjalin hubungan antar pribadi yang ramah dan interpersonal yang dekat. Individu dengan motif afiliasi yang tinggi berjuang keras untuk persahabatan, lebih menyukai situasi kooperatif daripada kompetitif, dan sangat menginginkan hubungan yang melibatkan derajat pemahaman timbal balik yang tinggi.

2.2.11. Pertimbangan Pasar Kerja

Pertimbangan pasar kerja meliputi ketersediaan lapangan pekerjaan, terjaminnya keamanan kerja serta informasi lowongan pekerjaan yang mudah diakses dan ditemui baik melalui media online atau tertulis (Rahayu, 2003 dalam Dian Putri, 2011:12).

Berdasarkan Suyono (2014:75) pekerjaan yang memiliki pasar kerja yang lebih luas akan lebih dipilih atau diminati oleh individu daripada pasar kerja yang memiliki pasar kerja kecil. Pertimbangan pasar kerja dapat menjadi faktor yang mempengaruhi mahasiswa dalam memilih karir yang akan dijalannya dimasa depan. Dalam memilih karir diharapkan bukan untuk jenjang karir yang sementara, tetapi bisa terus berlanjut sampai pension.

Pertimbangan pasar kerja atau *Job Market Consideration* menurut Wheller (1983) dalam Fifi Chairunnisa (2014:8) yang mencakup tersedianya lapangan pekerjaan, keamanan kerja, fleksibilitas karir, dan kesempatan promosi.

1) Tersedianya Lapangan Pekerjaan

Wheller menyatakan bahwa mahasiswa jurusan bisnis, psikologi, dan pendidikan merupakan faktor dalam jangka pendek seperti suplai dalam kerja bidang akuntansi akan lebih baik jika dibandingkan dengan bisnis-bisnis lainnya.

2) Keamanan Kerja

Keamanan kerja merupakan alasan atau faktor dimana profesi yang dipilih mampu bertahan dalam jangka waktu yang cukup lama. Oleh karena itu, diharapkan profesi yang diambil bukan hanya untuk sementara tetapi dapat terus berlanjut sampai waktu pensiun tiba.

3) Fleksibilitas Karir

Adanya pemilihan karir yang lebih fleksibel untuk membuat karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan memiliki kebebasan dalam mengembangkan kemampuannya. Karir yang lebih fleksibel akan membutuhkan pengetahuan dan pelatihan yang terus-menerus diperbaharui.

4) Kesempatan Promosi

Promosi merupakan proses pemindahan jenjang karir yang secara vertical kearah yang lebih tinggi dan diikuti dengan adanya tanggung jawab dan

imbalan yang lebih besar. Seseorang yang bekerja pasti mengharapkan adanya kenaikan jabatan yang sesuai dengan prestasinya. Kesempatan kerja yang diberikan mampu mendorong peningkatan kualitas kerja yang lebih baik lagi dan secara tidak langsung dapat memberikan dampak yang positif yaitu saling menguntungkan. Dampak bagi perusahaan akan semakin mudah dalam mencapai tujuannya dengan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan dampak bagi karyawan akan memiliki kepuasan dari prestasinya dan menjadikan sebagai dorongan untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan membuat perusahaan semakin maju.

2.3. Hubungan antar Variabel Penelitian

1) Persepsi Berpengaruh Terhadap Minat Mahasiswa S1 Akuntansi STEI Tahun Akademik 2015/2016 untuk Berkarir di Bidang Perpajakan

Persepsi menurut (Robbins dan Judge, 2015:103) adalah sebuah proses individu mengorganisasikan dan menginterpretasikan kesan sensoris untuk memberikan pengertian pada lingkungannya. Sedangkan minat adalah suatu rasa atau suatu ketertarikan pada suatu hal atau aktivitas, tanpa ada yang menyuruh dan timbul tidak secara tiba-tiba atau spontan, melainkan minat itu timbul akibat partisipasi, pengetahuan dan kebiasaan yang dialami seseorang (Salmeto, 2010:80). Semakin baik persepsi mahasiswa terhadap pajak maka semakin baik pula minat mahasiswa untuk berkarir di bidang perpajakan.

2) Motivasi Berpengaruh Terhadap Minat Mahasiswa S1 Akuntansi STEI Tahun Akademik 2015/2016 untuk Berkarir di Bidang Perpajakan

Motivasi merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan (Robbins dan Judge, 2015:127). Motivasi mahasiswa untuk berkarir di bidang perpajakan bisa berasal dari dorongan seseorang dan bisa juga karena keinginan dari dalam diri sendiri. Semakin besar motivasi mahasiswa untuk berkarir di bidang perpajakan, maka semakin besar pula minat mahasiswa akuntansi untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.

3) Pertimbangan Pasar Kerja Berpengaruh Terhadap Minat Mahasiswa S1 Akuntansi STEI Tahun Akademik 2015/2016 untuk Berkarir di Bidang Perpajakan

Pertimbangan pasar kerja meliputi ketersediaan lapangan pekerjaan, terjaminnya keamanan kerja serta informasi lowongan pekerjaan yang mudah diakses dan ditemui baik melalui media online atau tertulis. Menurut Suyono (2014:75) pekerjaan yang memiliki pasar kerja yang lebih luas akan lebih dipilih atau diminati oleh individu daripada pasar kerja yang memiliki pasar kerja kecil. Pertimbangan pasar kerja dapat menjadi faktor yang mempengaruhi mahasiswa dalam memilih karir yang akan dijalannya dimasa depan. Pekerjaan yang diharapkan adalah pekerjaan yang dapat bertahan lama, tidak hanya untuk sementara. Semakin besarnya peluang pekerjaan dan mudahnya mengakses lowongan pekerjaan, maka minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir di bidang perpajakan semakin besar.

4) Persepsi, Motivasi, dan Pertimbangan Pasar Kerja bersama-sama Berpengaruh Terhadap Minat Mahasiswa S1 Akuntansi STEI Tahun Akademik 2015/2016 untuk Berkarir di Bidang Perpajakan

Seseorang perlu melakukan kegiatan menilai diri sendiri, artinya memahami diri sendiri, antara lain tentang karakter, keterampilan yang sudah dimiliki, bakat dan minat, nilai-nilai yang dipegang, serta tentang kekuatan dan kelemahan diri, kemudian dihubungkan dengan karir yang ada, sehingga mahasiswa akan dapat menetapkan tujuan karir setelahnya dan dapat berkarir secara profesional sesuai dengan minat mereka masing-masing (Meldona dan Siswanto, 2012:260).

2.4. Pengembangan Hipotesis

1) Persepsi Berpengaruh Terhadap Minat Mahasiswa S1 Akuntansi STEI Tahun Akademik 2015/2016 untuk Berkarir di Bidang Perpajakan

Persepsi setiap individu ada yang sama dan ada yang berbeda, hal tersebut dipengaruhi dari cara penilaian mereka masing-masing terhadap objek yang dilihat. Dayshandi, et al. (2015:3) menjelaskan bahwa persepsi adalah

proses dimana seseorang dapat memberikan penilaian terhadap sesuatu yang terjadi berdasarkan stimulus yang direkam oleh panca inderanya. Penilaian yang baik terhadap karir di bidang perpajakan akan menumbuhkan minat seseorang untuk bisa berkarir di bidang tersebut. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rahmalia (2015:9) dan Dayshandi, et al. (2015:7) hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi berpengaruh terhadap minat mahasiswa jurusan akuntansi untuk berkarir di bidang perpajakan.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah :

H₁: Persepsi berpengaruh terhadap minat mahasiswa S1 akuntansi STEI tahun akademik 2015/2016 untuk berkarir di bidang perpajakan.

2) Motivasi Berpengaruh Terhadap Minat Mahasiswa S1 Akuntansi STEI Tahun Akademik 2015/2016 untuk Berkarir di Bidang Perpajakan

Motivasi merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan (Robbins dan Judge, 2015:127). Melihat prospek yang menjanjikan dalam berkarir dibidang perpajakan secara tidak langsung akan memotivasi seseorang untuk berkarir di bidang perpajakan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dayshandi, et al. (2015:7) dan Rachmawati, et al. (2017:37) hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap minat untuk berkarir di bidang perpajakan. Tetapi dalam penelitian Rahmalia (2015:9) membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa jurusan akuntansi untuk berkarir di bidang perpajakan.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah:

H₂: Motivasi berpengaruh terhadap minat mahasiswa S1 akuntansi STEI tahun akademik 2015/2016 untuk berkarir di bidang perpajakan.

3) Pertimbangan Pasar Kerja Berpengaruh Terhadap Minat Mahasiswa S1 Akuntansi STEI Tahun Akademik 2015/2016 untuk Berkarir di Bidang Perpajakan

Ketersediaan lapangan kerja dan jaminan kerja menjadi bahan pertimbangan besar bagi setiap individu untuk menentukan karirnya. Karir dibidang perpajakan masih terbuka lebar bagi calon pegawai. Rachmawati, et al., (2017:33) mengatakan negara Indonesia membutuhkan orang yang bisa membuat dan mengelola sistem perpajakan yang baik dan kalangan swasta masih membutuhkan orang yang mampu untuk menangani hak dan kewajiban pajak perusahaan, sehingga akan tumbuh profesi-profesi penunjang seperti konsultan pajak, pengajar pajak dan lain sebagainya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rahmalia (2015:9) menunjukkan bahwa pertimbangan pasar kerja tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa jurusan akuntansi untuk berkarir di bidang perpajakan.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah:

H₃: Pertimbangan pasar kerja tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa S1 akuntansi STEI tahun akademik 2015/2016 untuk berkarir di bidang perpajakan.

4) Persepsi, Motivasi, dan Pertimbangan Pasar Kerja bersama-sama Berpengaruh Terhadap Minat Mahasiswa S1 Akuntansi STEI Tahun Akademik 2015/2016 untuk Berkarir di Bidang Perpajakan

Dalam penelitian ini, peneliti juga akan meneliti bagaimana pengaruh secara simultan antara persepsi, motivasi, dan pertimbangan pasar kerja terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir di bidang perpajakan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dayshandi, et al. (2015:7) dan Rachmawati, et al. (2017:37) menunjukkan bahwa variabel persepsi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk berkarir di bidang perpajakan. Variabel pertimbangan pasar kerja dikarenakan belum ada yang meneliti secara simultan, maka hasil belum dapat dibandingkan.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah:

H₄: Persepsi, motivasi, dan pertimbangan pasar kerja bersama-sama berpengaruh terhadap minat mahasiswa S1 akuntansi STEI tahun akademik 2015/2016 untuk berkarir di bidang perpajakan.

2.5. Kerangka Konseptual Penelitian

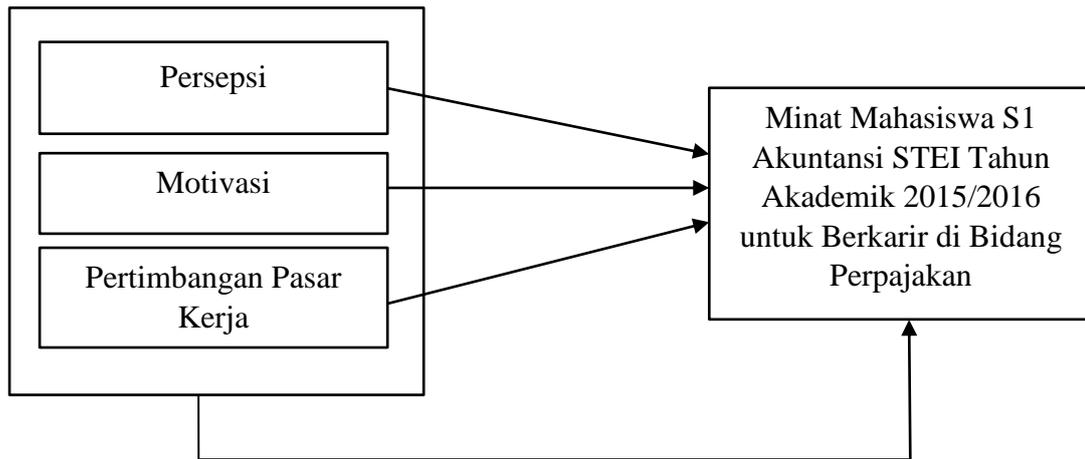
Persepsi adalah sebuah proses individu mengorganisasikan dan menginterpretasikan kesan sensoris untuk memberikan pengertian pada lingkungannya (Robbins dan Judge, 2015:103).

Motivasi merupakan proses dimana seseorang mendapat rangsangan baik dari luar maupun dari dalam sesuai dengan kondisi tertentu dan memiliki tekad untuk mencapai tujuan tersebut. (Dayshandi, et al., 2015:3).

Pertimbangan pasar kerja meliputi ketersediaan lapangan pekerjaan, terjaminnya keamanan kerja serta informasi lowongan pekerjaan yang mudah diakses dan ditemui baik melalui media online atau tertulis (Rahayu, 2003 dalam Dian Putri, 2011:12).

Adapun penelitian ini terbagi ke dalam variabel sebagai berikut :

- 1) Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel yang lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah :
 - a. Persepsi
 - b. Motivasi
 - c. Pertimbangan Pasar Kerja
- 2) Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah minat mahasiswa S1 akuntansi STEI Tahun Akademik 2015/2016 untuk berkarir di bidang perpajakan.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian