

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1. Minat Berkarir di Bidang Perpajakan

2.1.1.1. Pengertian Minat

Menurut Djamarah (2008) minat adalah kecenderungan yang menetap untuk memperhatikan dan mengenang beberapa aktivitas. Menurut Widyawati, dkk (2004), minat menunjukkan seberapa keras seseorang berani mencoba dan minat menunjukkan seberapa banyak upaya yang direncanakan seseorang untuk dilakukan. Menurut Syah (2004) minat (*interest*) berarti kecenderungan dan kegairahan yang tinggi atau keinginan yang besar terhadap sesuatu. Minat yang tinggi terhadap sesuatu akan menjadi dorongan juga untuk seseorang dalam melakukan sesuatu itu. Minat adalah aspek psikologis dalam manusia yang dapat menimbulkan niat dalam sesuatu hal. Menurut Slameto (2010) minat adalah suatu rasa lebih suka dan rasa ketertarikan pada suatu hal atau aktivitas, tanpa ada yang menyuruh.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa minat adalah ketertarikan atau kecenderungan akan suatu hal yang menimbulkan keinginan untuk selalu memusatkan perhatiannya pada hal tersebut. Seseorang yang berminat terhadap aktivitas akan memperhatikan aktivitas itu secara konsisten dengan rasa senang.

2.1.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Minat

Menurut Kartono (2014) faktor-faktor yang memengaruhi minat terbagi menjadi dua, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik atau faktor dalam diri seseorang sebagai pendorong minat meliputi adanya kebutuhan pendapat, nilai-nilai pribadi, konsep diri, harga diri, persepsi dan perasaan senang. Sedangkan faktor ekstrinsik atau faktor dari luar diri seseorang yang memengaruhi minat yaitu lingkungan keluarga, lingkungan masyarakat, peluang dan pendidikan.

Johanes yang dikutip oleh Walgito (2010), menggolongkan minat menjadi dua, yaitu minat intrinsik dan ekstrinsik. Minat intrinsik merupakan minat yang muncul dari dalam diri pribadi tanpa adanya pengaruh dari luar individu. Minat ekstrinsik merupakan minat yang muncul karena adanya pengaruh dari luar diri seseorang. Minat intrinsik dapat terjadi disebabkan oleh pengaruh sikap, persepsi, prestasi belajar, bakat, motivasi, gender, termasuk harapan bekerja. Minat ekstrinsik terjadi karena adanya pengaruh latar belakang status sosial ekonomi orang tua, minat orang tua, informasi yang diterima individu, lingkungan dimana individu berada dan sebagainya.

Dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi minat terbagi menjadi dua, yaitu faktor intrinsik dan faktor

ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi adanya kebutuhan pendapat, nilai-nilai pribadi, konsep diri, harga diri, persepsi dan perasaan senang. Sedangkan faktor ekstrinsik yaitu lingkungan keluarga, lingkungan masyarakat, peluang dan pendidikan.

2.1.1.3. Karir di Bidang Perpajakan

Menurut Mathis & Jackson (2006) mengemukakan bahwa karir adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Menurut Rachman dan Savitri (2009), karir adalah sebagai urutan dari kegiatan-kegiatan dan perilaku-perilaku yang terkait dengan kerja dan sikap, nilai dan aspirasi-aspirasi yang terkait sepanjang masa hidupnya seseorang. Karir merupakan bagian dari perjalanan hidup seseorang, bahkan bagi sebagian orang merupakan tujuan hidup (Soetjipto, 2002). Menurut Corey (2006), karir adalah seluruh kehidupan kerja kita, setiap jenjang karir yang kita tempuh mungkin terdiri dari satu atau beberapa jabatan yang semakin meningkat seiring dengan pengalaman kerja kita.

Beberapa karir di bidang perpajakan menurut Taslim (2007) yaitu pegawai Direktorat Jenderal Pajak, Konsultan Pajak, dan *Tax Specialist* (Perusahaan):

1. Pegawai Direktorat Jenderal Pajak

Direktorat Jenderal Pajak (DJP) adalah suatu lembaga yang diberi kepercayaan, wewenang, dan tanggung jawab untuk

memberikan pelayanan, pembinaan, dan pengawasan secara langsung kepada Wajib Pajak tertentu. Berdasarkan Pasal 326 Keputusan Menteri Keuangan Nomor 2/KMK.01/2001 ditetapkan bahwa yang menjadi tugas DJP sebagai salah satu unit di lingkungan Departemen Keuangan adalah memutuskan dan melaksanakan kebijakan dan standarisasi teknis di bidang perpajakan sesuai dengan kebijakan yang berlaku. Sedangkan fungsi DJP yaitu (www.pajak.go.id):

- 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 evaluasi di bidang perpajakan;
- e. Pelaksanaan administrasi DJP.

2. Konsultan Pajak

Profesi Konsultan Pajak merupakan profesi yang dijalankan oleh para profesional yang memberikan jasa profesional kepada Wajib Pajak. Konsultan Pajak harus memiliki kualifikasi pendidikan tertentu dan memiliki izin untuk memberikan nasihat perpajakan dan menerima kuasa untuk melaksanakan kewajiban perpajakan atas nama wajib pajak dengan motif imbalan atau *fee*. Konsultan pajak dituntut untuk

senantiasa memberikan masukan mengenai prinsip-prinsip dan manajemen perpajakan yang harus ditempuh oleh kliennya agar dapat mengoptimalkan kepatuhan terhadap Undang-Undang dan peraturan pajak yang berlaku. Lulusan perguruan tinggi harus memiliki sertifikat USKP dengan mengikuti Ujian Sertifikasi Konsultan Pajak (USKP) terlebih dahulu untuk mendapat izin praktek sebagai konsultan pajak. USKP adalah ujian sertifikasi untuk jenjang profesi konsultan pajak. Menurut Surat Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor: 485/KMK.03/2003 tanggal 30 Oktober 2003 tentang Konsultan Pajak Indonesia, maka yang berhak mendaftar sebagai peserta Ujian Sertifikasi Konsultan Pajak adalah:

- a. Sertifikat A: Warga Negara Indonesia, telah memiliki serendah-rendahnya ijazah S-1 dari Perguruan Tinggi Negeri atau Perguruan Tinggi Swasta yang Terakreditasi. Bagi yang menyerahkan ijazah S-2/ S-3 wajib menyerahkan ijazah S-1.
- b. Sertifikat B: Warga Negara Indonesia, telah memiliki Sertifikat Konsultan Pajak Tingkat A atau Piagam Penghargaan yang setara yang diberikan kepada Pensiunan Pegawai Direktorat Jenderal Pajak.
- c. Sertifikat C: Warga Negara Indonesia, telah memiliki Sertifikat Konsultan Pajak Tingkat B atau Piagam

Penghargaan yang setara yang diberikan kepada Pensiunan Pegawai Direktorat Jenderal Pajak.

3. *Tax Specialist* (Perusahaan)

Tax Specialist (Perusahaan) merupakan seorang profesional, bukan pegawai Direktorat Jenderal Pajak yang memiliki kemampuan dan latar belakang perpajakan yang memadai serta memiliki kualifikasi teknis tertentu untuk melaksanakan seluruh kewajiban dan kepatuhan perpajakan, memberikan analisa atas setiap permasalahan perpajakan yang terjadi, serta menginformasikan dampak dari setiap perubahan tersebut kepada pihak-pihak yang berkepentingan (*stake holder*).

Berdasarkan teori di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa karir di bidang perpajakan dapat diartikan sebagai rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang dalam hidupnya di mana orang tersebut bekerja di bidang perpajakan yang meliputi; pegawai Direktorat Jenderal Pajak, Konsultan Pajak, maupun *Tax Specialist* (Perusahaan).

2.1.1.4. Indikator Minat Berkarir di Bidang Perpajakan

Indikator yang digunakan untuk mengukur minat mahasiswa program studi akuntansi untuk berkarir di bidang perpajakan dalam penelitian ini diadopsi dan dimodifikasi dari Trisnawati (2013):

1. Peluang Berkarir

Karir di bidang perpajakan memberikan peluang yang besar bagi lulusan mahasiswa Akuntansi, di mana jurusan akuntansi kaitannya cukup erat dengan ilmu perpajakan.

2. Tambahan pengalaman dan pengetahuan tentang pajak

Pengalaman dan pengetahuan pajak yang akan didapat ketika berkarir di bidang perpajakan diantaranya adalah dapat memberikan *advice* (petunjuk, pertimbangan atau nasihat) profesional dalam suatu bidang usaha, menyelesaikan kasus-kasus perpajakan, ataupun pelayanan dalam pembuatan SPT pajak, dan meningkatkan kemampuan perpajakan dengan selalu mempelajari peraturan-peraturan terbaru perpajakan.

3. Gaji yang besar

Gaji yang diterima ketika berkarir di bidang perpajakan yang besar merupakan bentuk *reward* atas upaya pegawai pajak dalam mencapai target penerimaan pajak yang masuk dalam target penerimaan pemerintah. Gaji yang besar tersebut diberikan pemerintah agar pegawai pajak bekerja lebih giat.

4. Fasilitas yang memadai

Fasilitas yang memadai di ketika berkarir di bidang perpajakan dapat berupa tempat bekerja yang nyaman, fasilitas kesehatan seperti BPJS, ataupun fasilitas penunjang yang tersedia di kantor yang dapat menunjang efektivitas pekerjaan.

5. Keinginan berkarir di bidang perpajakan setelah studi selesai

Setelah lulus dari kampus atau studi telah selesai, maka akan memutuskan untuk berkarir di bidang perpajakan dan mencari lowongan pekerjaan di bidang perpajakan, walaupun banyak profesi lain yang terbuka bagi lulusan akuntansi seperti menjadi auditor, akuntan internal perusahaan, ataupun *financial planner*.

Dapat disimpulkan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur variabel minat ini adalah peluang berkarir, tambahan pengalaman dan pengetahuan tentang pajak, gaji yang besar, fasilitas yang memadai, dan keinginan berkarir di bidang perpajakan setelah studi selesai (Trisnawati, 2013).

2.1.2. Motivasi

2.1.2.1. Teori Motivasi

Salah satu teori motivasi yaitu teori motivasi Maslow (2010). Maslow (2010) membagi kebutuhan manusia menjadi 5 hierarki. Siagian (2012) dijelaskan penjabaran dari hierarki kebutuhan Abraham Maslow sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis: adalah kebutuhan biologis manusia sebagai contoh; tidur, makan, minum, buang air, seks, dan lain-lain. Kebutuhan fisiologis dalam pekerjaan misalkan; gaji yang standar dan adil, pemenuhan sandang, pangan, papan, dan sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman: adalah kebutuhan manusia akan keselamatan baik keselamatan jasmani maupun rohani, keamanan dirinya atau keluarga, rasa tentram, dan adanya kebutuhan akan memperoleh suatu pekerjaan. Sedangkan dalam pekerjaan kebutuhan rasa aman ini meliputi; keselamatan bekerja, jaminan karir untuk kedepannya, jaminan keberlangsungan perusahaan tempat bekerja, dan lain-lain.
3. Kebutuhan Sosial: adalah kebutuhan rasa diakui di dalam suatu komunitas sosial atau oleh lingkungannya. Saling mencintai, rasa kasih sayang, rasa saling memiliki dan yang lainnya. Di dalam dunia pekerjaan kebutuhan sosial ini bisa digambarkan seperti interaksi antar karyawan atau dengan atasan dan bawahan, rasa diakui oleh atasan, dan lainnya.
4. Kebutuhan akan penghargaan: meliputi faktor-faktor penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi, dan pencapaian; dan faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian.

5. Kebutuhan aktualisasi diri: dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecakapannya; meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri sendiri.

Berdasarkan teori hierarki kebutuhan Maslow di atas inilah yang mendasari atau memotivasi setiap individu untuk bekerja ataupun memilih suatu jenis pekerjaan tertentu. Seseorang akan termotivasi untuk bekerja karena dituntut untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidupnya. Motif seseorang untuk memilih suatu pekerjaan tertentu disebabkan oleh kebutuhan yang ada dihidupnya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan kehendak yang menyebabkan individu melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan seseorang mau berusaha dan bekerja keras untuk mencapai tujuan tersebut. Tujuan dalam kaitannya dengan penelitian ini adalah untuk berkarir di Bidang Perpajakan.

Dalam penelitian ini, diambil tiga jenis motivasi mahasiswa untuk berkarir di bidang perpajakan, yaitu;

1. Motivasi Karir

Menurut Widyastuti, dkk (2004) Motivasi karir adalah dorongan yang timbul dari dalam diri pribadi individu untuk meningkatkan kemampuannya dalam usaha untuk mencapai

penghasilan, kekuasaan, jabatan atau karir yang lebih baik dari sebelumnya. Keefektifan karir juga dipengaruhi oleh lingkungan individu berada.

2. Motivasi Ekonomi

Widyastuti, dkk (2004) mendefinisikan motivasi ekonomi adalah suatu dorongan yang muncul dari dalam diri pribadi individu untuk mengembangkan kemampuan pribadinya untuk mencapai penghargaan finansial yang diinginkan.

3. Motivasi Sosial

Motivasi sosial didefinisikan sebagai suatu dorongan individu untuk melakukan suatu tindakan yang bertujuan memiliki nilai sosial, mendapat pengakuan dan penghargaan dari lingkungan di mana individu berada. Motivasi sosial berkaitan dengan keinginan individu untuk memperoleh pengakuan eksistensinya.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi mahasiswa berkarir di bidang perpajakan merupakan dorongan dan keinginan mahasiswa untuk berkarir di Bidang Perpajakan yang meliputi Pegawai Direktorat Jenderal Pajak, Konsultan Pajak, maupun *Tax Specialist* (Perusahaan) setelah selesai studi dalam rangka mencapai kesuksesan sehingga dapat memenuhi kebutuhan. Motivasi dalam diri mahasiswa untuk berkarir di bidang perpajakan dapat berasal dari proses perkuliahan pajak yang menyenangkan, seminar

perpajakan, kursus pajak, berita, dan lain-lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga jenis motivasi mahasiswa untuk berkarir di bidang perpajakan, yaitu motivasi karir, motivasi ekonomi, dan motivasi sosial.

2.1.2.2. Pengertian Motivasi

Supardi dan Anwar (2004) menyatakan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang yang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Menurut Kreitner dan Kinicki (2001) motivasi merupakan tahap psikologis yang memunculkan dan mengarahkan perilaku individu untuk pencapaian suatu tujuan atau *goal-directed behavior*.

Siagian (2002), menyatakan bahwa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya pada umumnya adalah sesuatu yang mempunyai arti penting bagi dirinya sendiri dan bagi instansi. Motivasi merupakan hal yang melatarbelakangi individu berbuat untuk mencapai tujuan tertentu. Seseorang yang dengan sengaja mengikatkan diri menjadi bagian dari organisasi mempunyai latar belakang yang berbeda-beda, salah satunya adalah agar mereka dapat berinteraksi dengan manusia lainnya dan agar kebutuhan hidupnya dapat terpenuhi. Motivasi penting karena dengan

motivasi ini diharapkan setiap individu mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Pengertian motivasi menurut Robbins et al. (2008) motivasi adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi, untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisi oleh kemampuan upaya demikian, untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Menurut Schiffman dan Kanuk (2004) motivasi dijelaskan sebagai kekuatan pendorong dalam diri pribadi yang menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi timbul dalam diri seseorang karena adanya kebutuhan yang dialami oleh individu.

2.1.2.3. Jenis-jenis Motivasi

Djamarah (2002) mengklasifikasikan motivasi menjadi 2 jenis motivasi yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang timbul tanpa perlu adanya rangsangan dari luar, hal tersebut dikarenakan oleh dari dalam diri seseorang sudah terdapat dorongan untuk melakukan sesuatu. Motivasi intrinsik muncul dari hati sanubari biasanya karena kesadaran.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik merupakan lawan dari motivasi intrinsik. Motivasi ekstrinsik merupakan motif-motif yang

timbul karena adanya perangsang atau pengaruh dari luar diri seseorang sehingga seseorang melakukan suatu tindakan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ekstrinsik adalah:

a. Dorongan Keluarga

Dorongan atau dukungan yang berasal dari anggota keluarga akan menambah motivasi seseorang untuk lebih termotivasi pada suatu hal.

b. Lingkungan

Lingkungan di mana seseorang berada dapat memberikan pengaruh pada seseorang sehingga dapat termotivasi untuk melakukan sesuatu hal. Lingkungan berkontribusi dalam memotivasi seseorang untuk membentuk tingkah lakunya.

c. Media

Era globalisasi mengakibatkan seseorang dapat termotivasi dengan mudah. Media merupakan salah satu faktor yang dapat berperan dalam mempengaruhi motivasi setiap orang terhadap suatu hal tertentu. Media membawa suatu informasi dan semakin mudahnya seseorang untuk memperoleh informasi tentang suatu hal yang digemari. Media saat ini adalah seperti televisi, internet, surat kabar, dan lainnya.

Dapat disimpulkan bahwa menurut Djamarah (2002) mengklasifikasikan motivasi menjadi 2 jenis motivasi yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik

muncul dari hati sanubari biasanya karena kesadaran. Motivasi ekstrinsik merupakan lawan dari motivasi intrinsik.

2.1.2.4. Indikator Motivasi Berkarir di Bidang Perpajakan

Indikator yang diadopsi dan dimodifikasi dari Trisnawati (2013) yang digunakan untuk mengukur motivasi berkarir di bidang perpajakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kesesuaian pendidikan dengan keinginan berkarir

Karir di bidang perpajakan merupakan karir yang sesuai bagi mahasiswa akuntansi karena di jurusan akuntansi mempelajari materi tentang perpajakan, maupun akuntansi pajak. Ilmu yang didapat ketika kuliah akan dapat diterapkan ketika telah berkarir di bidang perpajakan.

2. Peningkatan keahlian aplikatif

Ketika berkarir di bidang perpajakan keahlian yang dimiliki dapat diterapkan untuk membantu masyarakat sekitar yang umumnya masih kesulitan memahami tentang perpajakan, dan dapat memecahkan masalah riil dalam kehidupan sehari-hari seseorang yang berkarir di bidang perpajakan dapat memberikan pengetahuan tentang hal itu.

3. Peningkatan kemampuan berprestasi ketika berkarir

Sebuah prestasi dapat dicapai dengan memanfaatkan kemampuan intelektual, emosional, spiritual, dan ketahanan diri.

Pencapaian prestasi ini dapat membanggakan orang disekitar kita. Seseorang dianggap berprestasi jika telah meraih dari apa yang telah diusahakan baik melalui belajar, bekerja, dan lain sebagainya. Dalam berkarir di bidang perpajakan, seseorang dianggap berprestasi jika dengan kemampuannya dapat menangani dan menyelesaikan permasalahan perpajakan yang dialami klien atau Wajib Pajak.

4. Gaji tambahan yang tinggi

Pegawai pajak menerima beberapa tambahan penghasilan selain dari gaji dan tunjangan kinerja. Tambahan penghasilan yang diterima pegawai pajak diantaranya adalah Tunjangan Kegiatan Tambahan (TKT), selain TKT, pegawai pajak juga menerima tambahan penghasilan berupa Insentif Pegawai Direktorat Jenderal Pajak. Pemberian insentif pegawai pajak ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja para pegawai pajak dalam menggenjot penerimaan negara dari sektor perpajakan. Dengan adanya insentif ini, diharapkan para pegawai pajak memiliki gairah kerja yang lebih tinggi.

5. Memperoleh pengetahuan berkaitan dengan peran dan tanggung jawab yang akan dimiliki ketika berada di tengah-tengah masyarakat.

Berkarir di bidang perpajakan akan mendapatkan pengetahuan yang berkaitan dengan peran dan tanggungjawab

ketika di tengah-tengah masyarakat. Masyarakat banyak yang belum mengerti atau paham tentang perpajakan, pengetahuan mengenai perpajakan yang didapat seseorang yang berkarir di bidang perpajakan dapat disosialisasikan kepada masyarakat, sehingga masyarakat menjadi lebih paham mengenai pajak. Pegawai pajak juga harus memberikan teladan yang baik kepada masyarakat, misalnya membayar pajak tepat pada waktunya.

2.1.3. Pengakuan Profesional

2.1.3.1. Pengertian Pengakuan Profesional

Menurut Merdekawati (2011) pengakuan profesional merupakan penghargaan yang berwujud pengakuan akan suatu prestasi yang dicapai. Pengakuan profesional ini meliputi adanya kemungkinan bekerja dengan ahli yang lain, kesempatan untuk berkembang, dan pengakuan prestasi. Menurut Yendrawati (2007) pengakuan profesional adalah pengharapan penghargaan atau pengakuan atas prestasi yang telah dilakukan. Sehingga membuat seseorang yang telah melakukan prestasi tersebut mempunyai semangat untuk meningkatkan kinerja mereka. Pengakuan profesional berhubungan dengan pengakuan atas prestasi yang telah diraih oleh seseorang. Menurut Zainal et al (2014) penghargaan non-finansial/ pengakuan profesional dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas dan kepuasan. Pengakuan profesional merupakan bentuk penilaian

dan pemberian penghargaan dalam berbagai bentuk atas pengakuan kinerja atau upaya dari seseorang yang dinilai memuaskan (Ardianto, 2014).

Pengakuan profesional meliputi hal-hal yang berhubungan dengan pengakuan terhadap prestasi. Pengakuan profesional dapat dikategorikan sebagai penghargaan yang tidak berwujud finansial (Stolle, 1976). Menurut Stolle (1976) pengakuan profesional dipertimbangkan oleh mahasiswa dalam memilih sebuah profesi. Hal ini berarti bahwa dalam memilih profesi, tidak hanya untuk mendapatkan penghargaan finansial tetapi juga ada keinginan untuk pengakuan berprestasi dan mengembangkan diri.

Keinginan untuk memperoleh pengakuan atas prestasi merupakan sifat manusiawi yang dimiliki setiap orang. Dalam teori hierarki kebutuhan (Abraham Maslow), manusia memiliki kebutuhan untuk mendapatkan penghargaan yang meliputi faktor-faktor penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi, dan pencapaian; dan faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian. Dalam lingkup pekerja, pengakuan atas profesionalitas menjadi kebutuhan akan prestasi yang perlu dipenuhi.

Pengakuan profesional yang akan didapat ketika berkarir di bidang perpajakan adalah ketika orang tersebut berprestasi dalam menyelesaikan masalah-masalah perpajakan yang dialami

Wajib Pajak dalam menyelesaikan tanggungan pajaknya, berhasil menangani kasus-kasus perpajakan dari klien atau Wajib Pajak, dan dapat memenuhi ekspektasi pengguna jasa (klien). Pengakuan profesional yang didapat oleh seseorang yang berkarir di bidang perpajakan dapat berupa kenaikan jabatan atas prestasi yang telah didapatkannya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pengakuan profesional adalah penghargaan non finansial yang didapat seseorang sebagai pengakuan atas prestasi yang dicapainya. Pengakuan profesional ini dapat membuat seseorang merasa puas atas apa yang telah dicapainya dalam bekerja.

2.1.3.2. Kode Etik Profesi Akuntansi

Rerangka Kode Etik Ikatan Akuntan Indonesia memuat delapan prinsip-etika (Standar Profesional Akuntan Publik, 2001: 001.14) sebagai berikut:

1. Tanggung Jawab Profesi

Dalam melaksanakan tanggung jawab sebagai profesional, setiap anggotaharus senantiasa menggunakan pertimbangan moral dan profesional dalam semua kegiatan yang dilakukannya.

2. Kepentingan Umum (Publik)

Akuntan sebagai anggota IAI berkewajiban untuk senantiasa bertindak dalam kerangka pelayanan kepada publik,

menghormati kepentingan publik, dan menunjukkan komitmen atas profesionalisme. Satu ciri utama dari suatu profesi adalah penerimaan tanggung jawab kepada publik.

3. Integritas

Akuntan sebagai seorang profesional, dalam memelihara dan meningkatkan kepercayaan publik, harus memenuhi tanggung jawab profesionalnya tersebut dengan menjaga integritasnya setinggi mungkin. Integritas adalah suatu elemen karakter yang mendasari timbulnya pengakuan profesional.

4. Obyektivitas

Dalam pemenuhan kewajiban profesionalnya, setiap akuntan sebagai anggota IAI harus menjaga obyektivitasnya dan bebas dari benturan kepentingan. Obyektivitas adalah suatu kualitas yang memberikan nilai atas jasa yang diberikan anggota. Anggota bekerja dalam berbagai kapasitas yang berbeda dan harus menunjukkan obyektivitas mereka dalam berbagai situasi.

5. Kompetensi dan kehati-hatian

Profesional Akuntan dituntut harus melaksanakan jasa profesionalnya dengan penuh kehati-hatian, kompetensi, dan ketekunan, serta mempunyai kewajiban untuk mempertahankan pengetahuan dan keterampilan

profesionalnya pada tingkat yang diperlukan untuk memastikan bahwa klien atau pemberi kerja memperoleh manfaat dari jasa profesional yang kompeten berdasarkan perkembangan praktik, legislasi, dan teknik yang paling mutakhir.

6. Kerahasiaan

Akuntan harus menghormati kerahasiaan informasi yang diperoleh selama melakukan jasa profesional dan tidak boleh memakai atau mengungkapkan informasi tersebut tanpa persetujuan, kecuali bila ada hak atau kewajiban profesional atau hukum untuk mengungkapkannya.

7. Perilaku Profesional

Akuntan sebagai seorang profesional dituntut untuk berperilaku konsisten selaras dengan reputasi profesinya yang baik dan menjauhi tindakan yang dapat mendiskreditkan profesinya.

8. Standar Teknis

Akuntan dalam menjalankan tugas profesionalnya harus mengacu dan mematuhi standar teknis dan standar profesional yang relevan. Sesuai dengan keahliannya dan dengan berhati-hati, akuntan mempunyai kewajiban untuk melaksanakan penugasan dari penerima jasa selama penugasan tersebut sejalan dengan prinsip integritas dan objektivitas.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kerangka Kode Etik Ikatan Akuntan Indonesia memuat delapan prinsip-etika (Standar Profesional Akuntan Publik, 2001: 001.14) yang meliputi: Tanggung Jawab Profesi, Kepentingan Umum (Publik), Integritas, Obyektivitas, Kompetensi dan kehati-hatian, Kerahasiaan, Perilaku Profesional, dan Standar Teknis.

2.1.3.3. Indikator Pengakuan Profesional

Pengakuan profesional dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan tiga indikator yang diadopsi dan dimodifikasi dari Merdekawati (2011):

1. Adanya pengakuan bila berprestasi

Prestasi seseorang yang berkarir dibidang perpajakan diakui ketika dapat memenuhi ekspektasi pengguna jasa (klien), dapat menyelesaikan kasus-kasus perpajakan dari klien, maupun membantu klien dan memberikan pelayanan kepada klien dalam rangka memenuhi kewajiban perpajakannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan perpajakan.

2. Memperoleh kenaikan pangkat

Kenaikan pangkat atau jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya. Seorang pekerja yang berkarir di bidang perpajakan mendapatkan promosi kenaikan pangkat atau

jabatan karena pengalaman kerjanya, produktivitas kerjanya, maupun prestasi yang didapatkannya.

3. Memerlukan keahlian untuk mencapai kesuksesan

Karir yang sukses adalah karir yang berhasil mencapai puncaknya. Untuk mencapai kesuksesan dibidang perpajakan diperlukan keahlian atau *skill* di bidang perpajakan yang mumpuni. Keahlian ini dapat ditingkatkan dengan mengikuti pelatihan-pelatihan, dan selalu belajar mengenai peraturan-peraturan terbaru perpajakan agar dapat memecahkan dan menyelesaikan masalah perpajakan yang dihadapi oleh Wajib Pajak atau klien

2.2. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini antara lain:

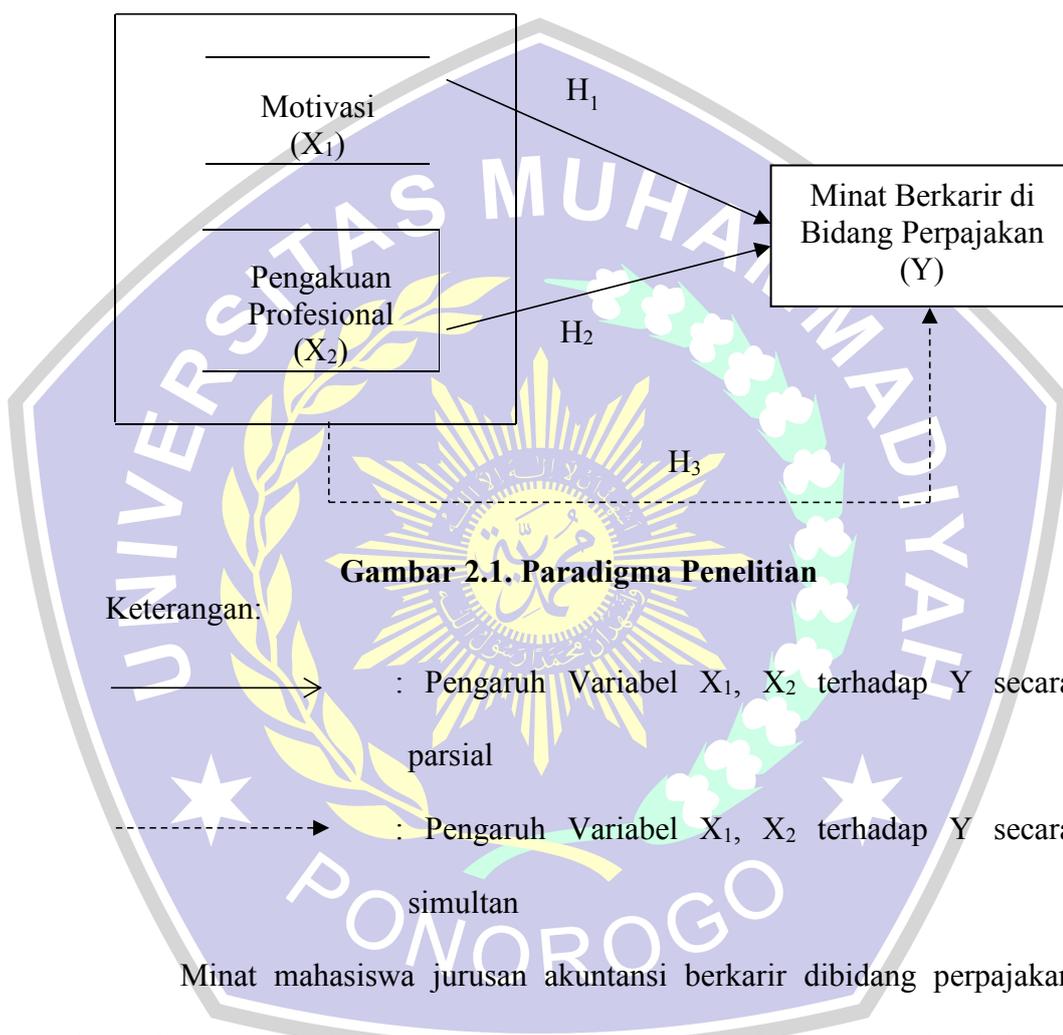
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Trisnawati (2013)	Pengaruh Persepsi dan Motivasi terhadap Minat Mahasiswa Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Berkarir di Bidang Perpajakan	Penelitian ini menggunakan 88 orang mahasiswa Jurusan Akuntansi S1 Universitas Brawijaya yang masih aktif tahun akademik 2008 hingga 2011. Metode survey dan dianalisis dengan regresi linier berganda. Tahap pertama menguji validitas dan reliabilitas pertanyaan setiap variabel.	Hasil penelitian: persepsi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa berkarir di bidang perpajakan.

No	Nama Peneliti	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
2	Puspitasari (2014)	Pengaruh Persepsi dan Motivasi terhadap Minat Mahasiswa Jurusan Akuntansi Universitas Kristen Maranatha untuk Berkarir di Bidang Perpajakan	Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode purposive sampling. Kriterianya adalah siswa yang sedang atau pernah mengambil mata pelajaran konsentrasi perpajakan. Pengolahan data menggunakan uji regresi berganda	Hasil penelitian: persepsi dan motivasi berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa berkarir di bidang perpajakan
3	Putri (2015)	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Jurusan Akuntansi untuk Berkarir di Bidang Perpajakan	Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji asumsi klasik dan uji regresi linear berganda.	Hasil penelitian: persepsi, penghargaan finansial, dan pengakuan profesional berpengaruh terhadap minat mahasiswa berkarir di bidang perpajakan, sedangkan motivasi dan pertimbangan pasar kerja tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa berkarir di bidang perpajakan.
4	Putra (2017)	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Minat Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi sebagai Auditor Pemerintah	Tahap pertama menguji validitas dan reliabilitas. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji asumsi klasik dan uji regresi linear berganda.	Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa Pengaruh Motivasi Pasar, Motivasi Ekonomi, Lingkungan Kerja, Kepribadian Individu, Pelatihan Profesional Dan Pengakuan Profesional berpengaruh signifikan terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Auditor Pemerintah dengan melalui nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,825 dan hubungannya kuat.
5	Katatong (2018)	Pengaruh Penghargaan Finansial, Pengakuan Profesional, Nilai-nilai Sosial, dan Lingkungan Kerja terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarier di Bidang Perpajakan	Jenis penelitian ini adalah studi empiris. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dengan menggunakan teknik kuesioner. Populasi penelitian sebanyak 270 mahasiswa. Selanjutnya, teknik analisa data yang digunakan adalah analisis statistic deskriptif.	Hasil penelitian: Penghargaan Finansial, Pengakuan Profesional, Nilai-nilai Sosial, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap minat mahasiswa berkarir di bidang perpajakan.

2.2. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penjelasan kerangka pemikiran tersebut, maka dapat dibuat sebuah paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1. Paradigma Penelitian

Keterangan:

- : Pengaruh Variabel X₁, X₂ terhadap Y secara parsial
- - - - - → : Pengaruh Variabel X₁, X₂ terhadap Y secara simultan

Minat mahasiswa jurusan akuntansi berkarir dibidang perpajakan dapat dipengaruhi oleh motivasi dan pengakuan profesional. Motivasi dalam diri mahasiswa untuk berkarir di bidang perpajakan dapat berasal dari proses perkuliahan pajak yang menyenangkan, seminar perpajakan, maupun dari berita. Apabila dalam diri mahasiswa termotivasi tinggi untuk berkarir di bidang perpajakan maka apabila dalam proses perkuliahan mata kuliah

perpajakan, mahasiswa akan bersungguh-sungguh mengikutinya, karena nantinya materi perpajakan tersebut akan berguna dalam bekerja di bidang perpajakan.

Pengakuan profesional dipertimbangkan oleh mahasiswa dalam memilih sebuah profesi. Hal ini berarti bahwa dalam memilih profesi, tidak hanya untuk mendapatkan penghargaan finansial tetapi juga ada keinginan untuk pengakuan berprestasi dan mengembangkan diri. Pengakuan profesional yang didapat oleh seseorang yang berkarir di bidang perpajakan adalah ketika orang tersebut dapat memiliki prestasi dalam menyelesaikan kasus-kasus perpajakan, dan dapat membantu Wajib Pajak dalam menyelesaikan masalah terkait kewajiban pajaknya. Karir yang memberikan pengakuan profesional yang baik akan lebih di minati oleh mahasiswa.

2.3. Hipotesis

2.3.1. Pengaruh Motivasi terhadap Minat Berkarir di Bidang Perpajakan

Motivasi adalah dorongan kehendak yang menyebabkan individu melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan seseorang mau berusaha dan bekerja keras untuk mencapai tujuan tersebut. Tujuan dalam kaitannya dengan penelitian ini adalah untuk berkarir di Bidang Perpajakan. Motivasi mahasiswa berkarir di Bidang Perpajakan merupakan dorongan dalam hati mahasiswa setelah selesai studi untuk berkarir di Bidang Perpajakan yang meliputi Pegawai Direktorat Jenderal Pajak, Konsultan Pajak, maupun *Tax Specialist* (perusahaan)

dalam rangka mencapai kesuksesan sehingga dapat memenuhi kebutuhan (Puspitaningrum, 2019).

Motivasi dalam diri mahasiswa untuk berkarir di bidang perpajakan dapat berasal dari proses perkuliahan pajak yang menyenangkan, seminar perpajakan, kursus pajak, berita, dan lain-lain. Sebagai calon lulusan sarjana program studi akuntansi, mahasiswa Program Studi Akuntansi akan termotivasi untuk memilih karir dalam bidang pekerjaan yang terkait dengan akuntansi, dalam hal ini karir di bidang perpajakan juga berkaitan dengan akuntansi. Karir di bidang perpajakan juga membutuhkan latar pendidikan tertentu agar individu yang berkarir dalam bidang perpajakan memiliki kompetensi yang dibutuhkan. Mahasiswa yang memiliki latar belakang pendidikan akuntansi tentu akan merasa lebih percaya diri dan siap untuk berkarir dibidang perpajakan (Puspitaningrum, 2019).

Penjelasan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari (2014) dan Trisnawati (2013) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap minat berkarir di bidang perpajakan. Berdasarkan penjelasan di atas maka hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H₀₁: Motivasi tidak berpengaruh terhadap minat berkarir di bidang perpajakan pada mahasiswa Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Ponorogo.

H_{a1}: Motivasi berpengaruh terhadap minat berkarir di bidang perpajakan pada mahasiswa Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Ponorogo.

2.3.2. Pengaruh Pengakuan Profesional terhadap Minat Berkarir di Bidang Perpajakan

Pengakuan profesional adalah penghargaan non finansial yang didapat seseorang sebagai pengakuan atas prestasi yang dicapainya. Pengakuan profesional ini dapat membuat seseorang merasa puas atas apa yang telah dicapainya dalam bekerja. Keinginan untuk memperoleh pengakuan atas prestasi merupakan sifat manusiawi yang dimiliki setiap orang. Dalam teori hierarki kebutuhan, manusia memiliki kebutuhan untuk prestasi yang perlu dipenuhi. Dalam lingkup pekerja, penghargaan atas profesionalitas menjadi kebutuhan akan prestasi yang perlu dipenuhi (Puspitaningrum, 2019).

Pengakuan profesional dipertimbangkan oleh mahasiswa dalam memilih sebuah profesi. Hal ini berarti bahwa dalam memilih profesi, tidak hanya untuk mendapatkan penghargaan finansial tetapi juga ada keinginan untuk pengakuan berprestasi dan mengembangkan diri. Pengakuan profesional yang didapat oleh seseorang yang berkarir di bidang perpajakan adalah ketika orang tersebut dapat memiliki prestasi dalam menyelesaikan kasus-kasus perpajakan, dan dapat membantu Wajib Pajak dalam menyelesaikan masalah terkait

kewajiban pajaknya. Karir yang memberikan pengakuan profesional yang baik akan lebih di minati oleh mahasiswa.

Penjelasan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Puspitaningrum (2019) dan Putri (2015) yang menyatakan bahwa pengakuan profesional berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa Program Studi Akuntansi berkarir di Bidang Perpajakan. Berdasarkan penjelasan di atas maka hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

H₀₂: Pengakuan profesional tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa berkarir di bidang perpajakan pada mahasiswa Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Ponorogo.

Ha₂: Pengakuan profesional berpengaruh terhadap minat mahasiswa berkarir di bidang perpajakan pada mahasiswa Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Ponorogo.

2.3.3. Pengaruh Motivasi dan Pengakuan Profesional terhadap Minat Berkarir di Bidang Perpajakan

Motivasi yang dimiliki mahasiswa Program Studi Akuntansi untuk berkarir di bidang perpajakan dan pengakuan profesional yang diperoleh ketika berkarir di bidang perpajakan akan mempengaruhi minat mahasiswa Program Studi Akuntansi untuk berkarir di bidang perpajakan. Motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan mahasiswa mau berusaha dan bekerja keras untuk mencapai tujuan.

Tujuan dalam kaitannya dengan penelitian ini adalah untuk berkarir di Bidang Perpajakan. Motivasi dalam diri mahasiswa untuk berkarir di bidang perpajakan dapat berasal dari proses perkuliahan pajak yang menyenangkan, seminar perpajakan, kursus pajak, berita, dan lain-lain. Sebagai calon lulusan sarjana program studi akuntansi, mahasiswa Program Studi Akuntansi akan termotivasi untuk memilih karir dalam bidang pekerjaan yang terkait dengan akuntansi, dalam hal ini karir di bidang perpajakan juga berkaitan dengan akuntansi (Puspitaningrum, 2019).

Pengakuan profesional dipertimbangkan oleh mahasiswa dalam memilih sebuah profesi. Hal ini berarti bahwa dalam memilih profesi, tidak hanya untuk mendapatkan penghargaan finansial tetapi juga ada keinginan untuk pengakuan berprestasi dan mengembangkan diri. Pengakuan profesional yang didapat oleh seseorang yang berkarir di bidang perpajakan adalah ketika orang tersebut dapat memiliki prestasi dalam menyelesaikan kasus-kasus perpajakan, dan dapat membantu Wajib Pajak dalam menyelesaikan masalah terkait kewajiban pajaknya. Karir yang memberikan pengakuan profesional yang baik akan lebih di minati oleh mahasiswa (Puspitaningrum, 2019).

Penjelasan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Katatong (2018) yang menyatakan bahwa motivasi dan pengakuan profesional terhadap minat mahasiswa Program Studi Akuntansi

berkarir di Bidang Perpajakan. Berdasarkan penjelasan di atas maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah:

Ho₃: Motivasi dan pengakuan profesional tidak berpengaruh secara bersama-sama terhadap minat mahasiswa berkarir di bidang perpajakan pada mahasiswa Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Ponorogo.

Ha₃: Motivasi dan pengakuan profesional berpengaruh secara bersama-sama terhadap minat mahasiswa berkarir di bidang perpajakan pada mahasiswa Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Ponorogo.

