

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang sebelumnya pernah dilakukan oleh penelitian lain di beberapa daerah dapat dijadikan sebagai acuan dan referensi sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dan Persamaan
1.	“Pengaruh Persepsi, Motivasi, Minat, Dan Pengetahuan Mahasiswa Akuntansi Program S1 Tentang Pajak Terhadap Pilihan Berkarir Dibidang Perpajakan.” Mahayani <i>et al.</i> (2017)	Variabel dependen = Pilihan berkarir Variabel independen = 1. Persepsi, 2. Motivasi, 3. Minat, 4. Pengetahuan mahasiswa.	Mahasiswa akuntansi program S1 tentang pajak berpengaruh positif, terhadap pilihan berkarir di bidang perpajakan.	Perbedaan = pilihan berkarir Persamaan = Persepsi, Minat, Perpajakan
2.	“Minat Mahasiswa Akuntansi STIE AMM MATARAM Berprofesi di Bidang Perpajakan.” Wardah <i>et al.</i> (2020)	Variabel dependen = Minat berprofesi Variabel independen = 1. Persepsi pajak, 2. Persepsi brevet	Variabel persepsi pajak dan persepsi brevet berpengaruh positif, terhadap minat mahasiswa Akuntansi.	Perbedaan = brevet pajak Persamaan = persepsi, minat berprofesi di bidang perpajakan

3.	<p>“Pengaruh Pengetahuan Mahasiswa Akuntansi Tentang Pajak Dan Audit Terhadap Minat Berkarir Dibidang Perpajakan Dan Audit (Survei Pada Mahasiswa Akuntansi Di Universitas di Wilayah Jakarta Utara).” Hawani <i>et al.</i> (2016)</p>	<p>Variabel dependen = Minat berkarir Variabel independen = 1. Pengetahuan tentang pajak, 2. Pengetahuan audit</p>	<p>Variabel pengetahuan mahasiswa tentang perpajakan berpengaruh positif, terhadap minat berkarir dibidang perpajakan.</p>	<p>Perbedaan = pengetahuan tentang pajak, dan pengetahuan tentang audit Persamaan = minat berkarir di bidang perpajakan</p>
4.	<p>“Pengaruh Persepsi, Motivasi, Minat, dan Pengetahuan Perpajakan Terhadap Keputusan Mahasiswa Memilih Berkarir DiBidang Perpajakan.” Naradiasari dan Wahyudi (2022)</p>	<p>Variabel dependen = keputusan mahasiswa Variabel independen = 1. Persepsi, 2. Motivasi, minat, 3. Pengetahuan perpajakan</p>	<p>Semua variabelnya berpengaruh positif, terhadap keputusan mahasiswa memilih berkarir dibidang perpajakan</p>	<p>Perbedaan = Motivasi, Pengetahuan perpajakan Persamaan = , persepsi, minat, dibidang perpajakan</p>
5.	<p>“Pengaruh Motivasi, Efektivitas Pembelajaran Mata Kuliah Perpajakan Dan Kesempatan Kerja DiBidang Perpajakan Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Dalam Berkarir di Bidang Perpajakan.” Prihatini dan Rachmawati (2020)</p>	<p>Variabel dependen = minat mahasiswa Variabel independen = 1. Motivasi, 2. Efektivitas pembelajaran mata kuliah perpajakan, dan 3. Kesempatan kerja.</p>	<p>Semua variabelnya berpengaruh positif dan menyatakan bahwa semakin tinggi motivasi serta efektivitas dan luasnya kesempatan kerja pada nilai variabelnya maka minat mahasiswa</p>	<p>Perbedaan = motivasi, efektivitas pembelajaran mata kuliah per pajakan, dan kesempatan kerja Persamaan = minat mahasiswa akuntansi dalam berkarir di bidang perpajakan</p>

			juga semakin tinggi.	
6.	“Analisis Persepsi Mahasiswa Akuntansi Tentang Pajak Dan Brevet Pajak Terhadap Minat Berprofesi Di Bidang Perpajakan.” Janros (2017)	Variabel dependen = minat berprofesi Variabel independen = 1. Persepsi mahasiswa akuntansi tentang pajak 2. Brevet pajak.	Persepsi mahasiswa akuntansi di Universitas International Batam, tentang pajak, dan brevet pajak berpengaruh positif terhadap minat profesi dibidang perpajakan.	Perbedaan = brevet pajak Persamaan = persepsi dan minat berprofesi di bidang perpajakan
7.	“Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik (Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi UNSIQ).” Suyono (2014)	Variabel dependen = Pemilihan karir sebagai akuntan public Variabel independen = 1. Penghargaan finansial, 2. Pelatihan profesional, 3. Lingkungan kerja, nilai sosial, 4. Pasar kerja, 5. Personalitas.	Semua variabel dependen berpengaruh positif, terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik.	Perbedaan = pelatihan profesional, lingkungan kerja dan nilai sosial, personalitas, pemilihan karir sebagai akuntan publik Persamaan = penghargaan finansial.
8.	“Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik.” Febriyanti (2019)	Variabel dependen = minat menjadi akuntan publik. Variabel independen = 1. Penghargaan finansial, 2. Pertimbangan pasar kerja, 3. Lingkungan keluarga,	Dapat disimpulkan bahwa sebanyak 6 hipotesis yang diukur dalam penelitian ini, memberikan pengaruh positif.	Perbedaan = pertimbangan pasar kerja, lingkungan keluarga, personalitas, pengakuan profesional, lingkungan kerja. , akuntan publik Persamaan = penghargaan finansial.

		4. Personalitas, 5. Pengakuan profesional, 6. Lingkungan kerja.		
9.	“Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja, Referents, Dan nilai Intrinstik Pekerjaan Terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Sebagai Akuntan (Studi Pada Mahasiswa Jurusan Akuntansi Program S1 Universitas Pendidikan Ganesha).” Primashanti <i>et al.</i> (2017)	Variabel dependen = pemilihan berkarir mahasiswa sebagai akuntan Variabel independen = 1. Pertimbangan pasar kerja, 2. Referenst, 3. Nilai intrinsik.	Variabel Pertimbangan Pasar Kerja, Referents, dan Nilai Intrinsik Pekerjaan berpengaruh positif, terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa sebagai Akuntan.	Perbedaan = pertimbangan pasar kerja, referenst, pemilihan berkarir mahasiswa sebagai akuntan. Persamaan = nilai intrinsik.
10.	“Pengaruh Nilai Intrinsik, Parental Influence, Dan Persepsi Mahasiswa Dengan Pendekatan Teori Karier Anne Roe Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik Bagi Mahasiswa Akuntansi Universitas Airlangga Surabaya.”	Varibel dependen = pemilihan karir sebagai akuntan public. Variabel independen = 1. Nilai Intrinsik, 2. Parental Influence, 3. Persepsi.	Semua variabel independen menunjukkan pengaruh yang positif, terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik.	Perbedaan = Parental Influence, pendekatan teori karier Anne Roe, dan pemilihan karir sebagai akuntan publik. Persamaan = Nilai intrinsik dan persepsi

	Hermawan dan Tyas (2018)			
11.	“Analisis Determinan Minat Mahasiswa Berkarir Menjadi Akuntan Publik.” Jamain (2018)	<p>Varibel dependen = Minat mahasiswa berkarir menjadi Akuntan Publik</p> <p>Variabel independen =</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nilai intrinsik, 2. Penghasilan, 3. Pertimbangan pasar kerja, 4. lingkungan kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nilai intrinsik dan pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa berkarir menjadi akuntan publik 2. variabel penghasilan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh negatif terhadap minat mahasiswa berkarir menjadi akuntan publik 	<p>Perbedaan = berkarir menjadi akuntan publik”</p> <p>Persamaan = nilai intrinsik serta minat berprofesi.</p>

12.	<p>“Pengaruh Persepsi, Pengetahuan Akuntansi, Dan Penghargaan Finansial Terhadap Minat Mahasiswa Program Studi Akuntansi Untuk Berkarir Di Bidang Akuntan Publik.” Puspitasari (2020)</p>	<p>Variabel dependen = minat mahasiswa program studi akuntansi. Variabel independen = 1. Persepsi, 2. Pengetahuan akuntansi, 3. Penghargaan finansial.</p>	<p>Variabel pengetahuan akuntansi dan penghargaan finansial berpengaruh positif, terhadap minat mahasiswa untuk berkarir di bidang akuntan publik.</p>	<p>Perbedaan = pengetahuan akuntansi, dan minat mahasiswa program studi akuntansi untuk berkarir di bidang akuntan publik. Persamaan = persepsi, penghargaan finansial, dan minat mahasiswa</p>
13.	<p>“Pengaruh Persepsi, Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja dan Motivasi Mahasiswa Akuntansi Yang Memilih Konsentrasi Perpajakan Terhadap Minat Berkarir Dalam Bidang Akuntansi Perpajakan.” Fitri (2019)</p>	<p>Variabel dependen = Minat berkarir dalam bidang Akuntansi Perpajakan. Variabel independen = 1. Persepsi, 2. Penghargaan finansial, 3. Pertimbangan pasar kerja, 4. Motivasi mahasiswa.</p>	<p>Semua variabel dalam penelitian tersebut berpengaruh secara positif, terhadap minat berkarir dalam bidang akuntansi perpajakan.</p>	<p>Perbedaan = pertimbangan pasar kerja, dan motivasi mahasiswa serta minat akuntansi perpajakan. Persamaan = persepsi dan penghargaan finansial, dan minat mahasiswa.</p>
14.	<p>“Pengaruh Nilai Intrinsik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, Dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Motivasi Pemilihan Karier Sebagai Akuntan (Studi Kasus pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta).”</p>	<p>Variabel dependen = motivasi pemilihan karier. Variabel independen = 1. Nilai intrinsik pekerjaan, 2. Lingkungan kerja, 3. Pertimbangan pasar kerja.</p>	<p>Nilai Intrinsik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, dan Pertimbangan Pasar pada Profesi Akuntan berpengaruh positif, terhadap Motivasi Pemilihan Karier sebagai Akuntan.</p>	<p>Perbedaan = lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, motivasi pemilihan karier. Persamaan = nilai intrinsik pekerjaan.</p>

	Sari (2016)			
15.	“Pengaruh Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja Dan Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Menjadi Akuntan Publik (Studi Empiris Mahasiswa S1 Akuntansi Universitas Negeri dan Swasta Kota Padang).” Harianti (2012)	Variabel dependen = minat menjadi akuntan publik. Variabel independen = 1. Penghargaan Finansial, 2. Pertimbangan Pasar Kerja, 3. Lingkungan keluarga.	1. Penghargaan finansial dan pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif. 2. Lingkungan keluarga tidak berpengaruh terhadap minat menjadi akuntan publik.	Perbedaan = pertimbangan pasar kerja, lingkungan keluarga, dan akuntan publik. Persamaan = penghargaan finansial, dan minat.

Sumber : Data diolah oleh Peneliti 2022.

2.2 Kajian Pustaka

Untuk memberikan suatu kajian teoritis bagi kepentingan analisis pemecahan masalah, maka dalam bab ini akan diuraikan beberapa teori yang berhubungan dengan pengaruh persepsi, nilai intrinsik, dan penghargaan finansial terhadap minat mahasiswa STIE PGRI Dewantara Jombang dalam berprofesi di bidang Perpajakan sebagai dasar untuk pembahasan masalah yang dihadapi oleh banyak orang merupakan pokok pembahasan skripsi ini.

A. Teori Perilaku Terencana

The Theory of Reasoned Action Model (TRA model). Menurut Law (2010) dalam Lukman (2016:203) jurnalnya menyatakan bahwa “*The TRA model finds its origins in field of social psychology*” (TRA model menjelaskan suatu asal-usul di bidang psikologi sosial). Model ini dikembangkan oleh Fishbein dan Ajzen dalam Law (2010) dan dikembangkan kembali dalam Lukman (2016:204) “*a person’s behavior is determined by its behavioral intention to perform it. This intention is itself determined by the person’s attitudes and their subjective norms towards the behavior.*” Attitude dijelaskan Law (2010) dalam Lukman (2016:204) sebagai sikap terhadap perilaku yang dituangkan dalam perasaan *positif* atau *negative* secara individu dalam bertindak. Hal ini ditentukan melalui penilaian dari keyakinan seseorang mengenai konsekuensi yang timbul dari perilaku dan evaluasi keinginan konsekuensi (Nilai Intrinsik). Secara formal, sikap keseluruhan dapat dinilai sebagai akumulasi dari penilaian keinginan konsekuensi tertentu dari individu untuk semua konsekuensi yang diharapkan dari perilakunya (Penghargaan Finansial). Sedangkan Subjective norms adalah didefinisikan sebagai persepsi individu dari orang-orang penting untuk individu berpikir untuk melakukan pemikiran mereka. Kontribusi pendapat setiap rujukan yang diberikan dipertimbangkan dengan motivasi bahwa seseorang harus memenuhi keinginan rujukan itu. Oleh karena itu, secara keseluruhan norma subjektif dapat dinyatakan sebagai jumlah atau akumulasi dari penilaian motivasi persepsi tertentu bagi individu untuk semua acuan yang relevan (Persepsi).

Law (2010) dalam Lukman (2016:204) menjelaskan bahwa TRA digunakan sebagai model yang berhubungan antara attitudes dan pemilihan karir seseorang.

Model ini memberikan suatu *social psychological framework* yang berguna menjelaskan jenis-jenis perilaku (Ajzen and Fishbein 1980,dkk dalam Lukman 2016:204) dan telah direkomendasikan sebagai suatu yang kerangka yang berguna untuk eksaminasi variabel-variabel yang mempengaruhi pemilihan karir (Law 2010 dalam Lukman 2016:204). TRA yang mencirikan perilaku manusia sebagai sesuatu yang “disengaja” (intentional) dan rasional (rational). Dengan demikian, TRA dapat memprediksi bahwa niat siswa untuk mengejar karir harus sangat terkait dengan attitude dan Subjectives Norms terhadap karir itu (Minat). Temuan dukungan empiris untuk model TRA dalam hal pilihan karir akuntansi memiliki implikasi penting bagi para pembuat kebijakan. Jika ini adalah keputusan yang rasional berdasarkan keyakinan tentang profesi, itu berarti bahwa kita dapat menarik bagi alasan mahasiswa, daripada emosi mereka, ketika mencoba untuk menarik kandidat berkualitas tinggi dengan akuntansi. Teori Hirarki Kebutuhan. Teori Hirarki Kebutuhan dikembangkan oleh Abraham Maslow. Maslow (1987) dalam Lukman (2016:205) menjelaskan bahwa setiap orang terdapat sebuah hirarki dari lima kebutuhan. Kelima kebutuhan menurut Maslow yang diterjemahkan bebas sebagai berikut :

1. *Physiological needs*, kebutuhan seseorang akan makanan, minuman, tempat berteduh, seks, dan kebutuhan fisik lainnya.
2. *Safety needs*, kebutuhan akan keamanan dan perlindungan dari kejahatan fisik dan emosional, serta menjamin bahwa kebutuhan fisik akan terus dipenuhi.

3. *Love and belonging*, kebutuhan akan kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan dan persahabatan.

4. *Esteem*, kebutuhan akan faktor penghargaan internal seperti harga diri, otonomi, dan prestasi serta faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian.

5. *Self-actualization*, kebutuhan akan pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri serta dorongan untuk menjadi apapun yang diinginkan.

B. Teori Hirarki Kebutuhan

Teori Hirarki Kebutuhan dikembangkan oleh Abraham Maslow. Maslow (1987) dalam Lukman menjelaskan bahwa setiap orang terdapat sebuah hirarki dari lima kebutuhan. Kelima kebutuhan menurut Maslow yang diterjemahkan bebas sebagai berikut :

1. Physiological needs

Kebutuhan seseorang akan makanan, minuman, tempat berteduh, seks, dan kebutuhan fisik lainnya;

2. Safety needs

Kebutuhan akan keamanan dan perlindungan dari kejahatan fisik dan emosional, serta menjamin bahwa kebutuhan fisik akan terus dipenuhi;

3. Love and belonging

Kebutuhan akan kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan dan persahabatan;

4. *Esteem*

Kebutuhan akan faktor penghargaan internal seperti harga diri, otonomi, dan prestasi serta faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian;

5. *Self-actualization*

Kebutuhan akan pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri serta dorongan untuk menjadi apapun yang diinginkan. Dari kelima kebutuhan di atas, *self actualization* diteliti melalui variabel persepsi mahasiswa, *safety needs* dan *love and belonging* diteliti melalui nilai intrinsik, serta *esteem* diteliti melalui penghargaan finansial. Pengembangan Hipotesis. Atas dasar The Theory of Reasoned Action Model (TRA model) dan Teori Hirarki Kebutuhan, dikembangkan hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini. Pemilihan minat berprofesi di bidang perpajakan sebagai variabel dependen yang merupakan niat mahasiswa Jurusan Akuntansi untuk memilih berprofesi di bidang perpajakan. Menurut *Tax Academy* (<https://taxacademy.id>), Indonesia adalah salah satu negara yang menerapkan pajak yang dijadikan sebagai salah satu sumber pendapatan untuk negaranya. Sehingga kini pajak mempunyai peran yang besar sebagai sumber pendapatan negara. Berkarir dalam bidang pajak atau perpajakan, tergolong menjadi yang paling banyak diminati oleh mahasiswa jurusan akuntansi, setelah audit. Bahkan banyak diantara mereka sampai ada yang dengan tegas menyatakan tekad mereka dalam menjadi seorang '*tax specialist*' di masa depan. Variabel dependen diukur dengan butir pertanyaan di kuesioner.

Untuk memilih minat berprofesi dalam bidang tertentu anak salah satunya dapat dapat dipengaruhi oleh orang tua. Orang tua adalah teladan dan contoh yang dikagumi oleh seorang anak dari kecil, termasuk kesuksesan orang dimasa anak sudah mengenal dunia dan hendak memilih karir demi masa depannya. Selain itu, ketidakberdayaan anak dari kecil selalu diarahkan oleh orang tua menurut kehendak orang tua juga akan mempengaruhi karir mereka. Law (2010) dalam Lukman (2016:206) menyatakan bahwa parental influence adalah salah satu komponen dari TRA model yang mencerminkan *subjective norms*. Dengan demikian, *Parental Influence* adalah pengaruh pendapat orang tua terhadap pemilihan minat mahasiswa Akuntansi berprofesi di bidang perpajakan.

2.2.1 Persepsi

A. Pengertian Persepsi

Persepsi adalah bagaimana orang-orang melihat atau menginterpretasikan peristiwa, objek, dan manusia. Orang-orang bertindak atas dasar persepsinya dengan mengabaikan apakah persepsi itu mencerminkan kenyataan yang sebenarnya (Lubis, 2017:137). Menurut Saleh (2018:79) Persepsi adalah proses yang mendahului proses penginderaan. Dengan kata lain disebut juga proses persepsi terhadap rangsang oleh individu melalui indera, atau proses sensorik.

Dayshandi, *et.al* (2015:3) dalam penelitiannya mengungkapkan persepsi merupakan Proses menilai sesuatu berdasarkan rangsangan yang dirasakan seseorang dengan panca inderanya. Menurut Stephen P. Robbins (2017:203) adalah proses dimana individu mengatur dan menginterpretasikan kesan-kesan sensoris

mereka guna memberikan arti bagi lingkungan mereka. Dari pengertian beberapa ahli persepsi dapat diartikan kata yang sering diungkapkan oleh beberapa orang, mungkin beberapa orang mengetahui makna persepsi dengan garis besarnya saja tidak secara menyeluruh. Makna persepsi yang diketahui banyak orang mungkin gambaran atau makna serta arti untuk menggambarkan pola pikir seseorang baik secara negative maupun positif.

B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Persepsi

Rahayu, *et.al* (2017:143) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi yaitu :

1. Pelaku Persepsi

Ketika seseorang (perceiver) melihat sesuatu (target) dan mencoba untuk menginterpretasikan apa yang ia lihat, interpretasi sangat dipengaruhi oleh karakteristik pribadi perceiver. Jadi, persepsi memberikan makna pada stimuli, karena persepsi tentang objek atau peristiwa tersebut tergantung pada suatu kerangka ruang dan waktu, maka persepsi akan sangat subjektif dan situasional.

2. Target

Karakteristik target dapat dipengaruhi apa yang dipersepsikan. Objek yang dekat dengannya cenderung dipersepsikan sama dibandingkan yang jauh.

3. Situasi

Konteks di mana kita melihat objek atau peristiwa adalah sesuatu yang penting. Unsur-unsur yang ada di sekeliling lingkungan kita mempengaruhi

pengamatan kita. Tuntutan yang berbeda dari situasi yang berlainan memunculkan aspek-aspek yang berlainan dari situasi yang berbeda.

Sedangkan Menurut (Stephen P. Robbins 2017:104) Ada 3 (tiga) faktor yang mempengaruhi persepsi, yaitu :

1. Pelaku persepsi (penilai)

Penafsiran seorang individu pada suatu objek yang dilihatnya akan sangat dipengaruhi oleh karakteristik pribadinya sendiri, diantaranya sikap, motif, kepentingan atau minat, pengalaman masa lalu, dan pengharapan. Kebutuhan atau motif yang tidak dipuaskan akan mempunyai pengaruh yang kuat pada persepsi mereka.

2. Target

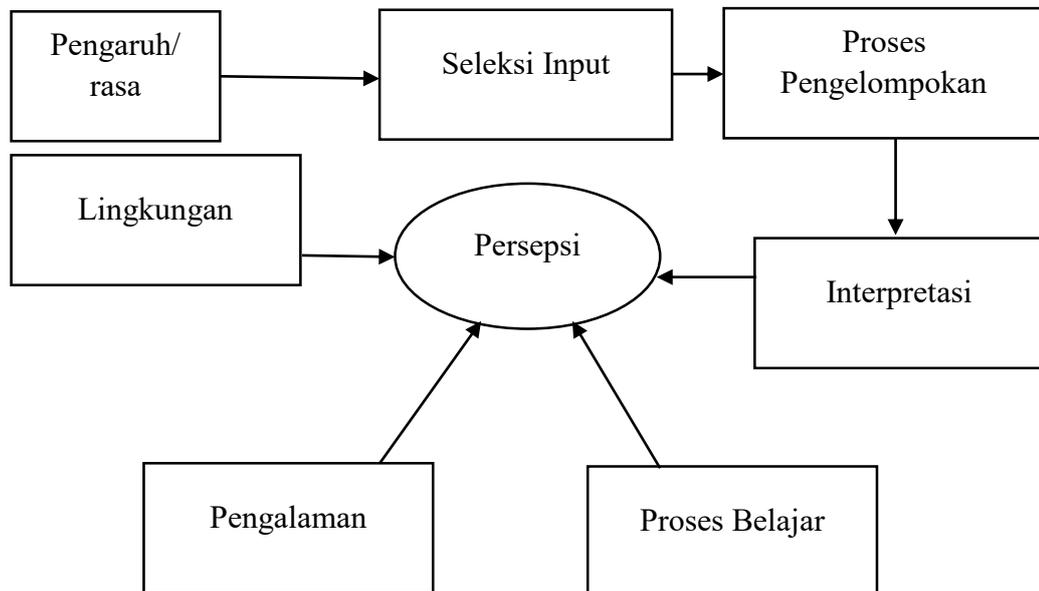
Gerakan, bunyi, ukuran, dan latar belakang, kedekatan, kemiripan dan atribut-atribut lain dari target akan membentuk cara kita memandangnya. Misalnya saja suatu gambar atau lukisan dapat dilihat dari berbagai sudut pandang oleh orang yang berbeda. Selain itu, objek yang berdekatan akan dipersepsikan secara bersama-sama pula.

3. Situasi

Situasi juga berpengaruh bagi persepsi kita. Misalnya saja, seorang wanita yang berparas lumayan mungkin tidak akan terlihat oleh lakilaki bila ia berada di mall.

C. Proses Terjadinya Persepsi

Pada penelitian Putra (2018:30) menjelaskan proses terjadinya persepsi yang digambarkan pada penelitian terdahulunya dengan skema berikut :



Gambar Bagan 2.2.1

Proses Terjadinya Persepsi

Proses pembentukan ini dimulai dengan menerima rangsang dari sumber yang berbeda melalui sensasi yang dimiliki setiap individu, kemudian direspon dengan menilai rangsang lain dan memberi makna. Ini dipilih setelah menerima stimulus atau data. Untuk menyimpan perhatian, stimulus yang diterima dipilih kembali untuk proses langkah berikutnya. Setelah suatu stimulus dipilih, maka diorganisasikan sesuai dengan bentuk stimulus yang diterima. Selain itu, ketika data diterima dan diatur, interpretasi data yang diterima berbeda. Ketika persepsi terjadi setelah data dan rangsangan berhasil diinterpretasikan. pengampunan.

D. Indikator Persepsi

Akbar (2015:196) Robbins mengemukakan indikator-indikator persepsi menjadi dua macam, yaitu :

1. Penerimaan

Proses penerimaan merupakan indikator terjadinya persepsi dalam tahap fisiologis, yaitu berfungsinya indera untuk menangkap rangsang dari luar.

2. Evaluasi

Rangsang-rangsang dari luar yang telah ditangkap indera, kemudian dievaluasi oleh individu. Evaluasi ini sangat subjektif, individu yang satu menilai suatu rangsang sebagai sesuatu yang sulit dan membosankan. Tetapi individu yang lain menilai rangsang yang sama tersebut sebagai sesuatu yang bagus dan menyenangkan.

2.2.2 Nilai Intrinsik Pekerjaan

A. Pengertian Nilai Intrinsik Pekerjaan

Sari (2016:30) menyebutkan menurut Hastutie Nur Andriati (2001 : 34) intrinsik pekerjaan merupakan kepuasan pribadi selama atau setelah bekerja didorong oleh faktor-faktor seperti kompensasi, kesempatan promosi, tanggung jawab pekerjaan, tantangan intelektual, dan pendidikan adalah aspek penting dari pekerjaan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang yang mencintai pekerjaan mereka dan merasa nyaman dengannya. Sikap kerja, disiplin, dan sikap terhadap kinerja tercermin dalam etos perusahaan. Kepuasan dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa yang akan diterimanya

walaupun balas jasa itu penting (Jamain, 2018 : 36). Kepuasan kerja merupakan “sikap emosional seseorang yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya” yang dimana sikap tersebut tercermin dari sikap moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dapat di raih dalam dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan jabatan, perlakuan pada individual, dan suasana lingkungan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa merupakan hal penting (Hermawan dan Tyas, 2018:116). Kesimpulannya nilai intrinsik merupakan suatu kepuasan kerja yang dapat memberikan kesenangan terhadap siapapun yang mendapatkannya, rasa puas dan merasa dihargai atas jasanya juga dirasakannya sebagai penghargaan terpenting yang didapatkan.

B. Faktor-faktor intrinsik

Penelitian Yanti (2014:6) menuturkan menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnely (1997), faktor intrinsik meliputi :

1. Pekerjaan yang menantang secara intelektual,
2. Berada dalam lingkungan yang dinamis,
3. Mendukung kreativitas,
4. Memberikan kebebasan atau otonomi.

C. Ciri Intrinsik Pekerjaan

Sari (2016: 33-34) menyebutkan dalam Ashar Sunyoto Munandar (2001: 357), ada lima ciri intrinsik pekerjaan :

1. Keragaman ketrampilan (skill variety)

Banyaknya ketrampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Semakin banyak ragam ketrampilan yang digunakan, maka semakin berkurang tingkat kebosanan pada suatu pekerjaan.

2. Jati diri Tugas (*task identity*)

Tingkat sejauh mana penyelesaian pekerjaan secara keseluruhan dapat dilihat hasilnya dan dapat dikenali sebagai hasil kinerja seseorang. Tugas yang dirasakan sebagai bagian dari pekerjaan yang lebih besar dan yang dirasakan tidak merupakan satu kelengkapan tersendiri akan menimbulkan rasa tidak puas.

3. Tugas yang penting (*task significance*)

Tingkat sejauh mana pekerjaan mempunyai dampak yang berarti bagi kehidupan orang lain, baik orang tersebut merupakan rekan kerja dalam suatu perusahaan yang sama maupun orang lain di lingkungan sekitar. Jika tugas dirasakan penting dan berarti oleh tenaga kerja, maka cenderung akan menimbulkan kepuasan kerja.

4. Otonomi

Tingkat kebebasan pemegang kerja, yang mempunyai pengertian ketidaktergantungan dan keleluasaan yang diperlukan untuk menjadwalkan pekerjaan dan memutuskan prosedur apa yang akan digunakan untuk menyelesaikannya. Pekerjaan yang memberi kebebasan, ketidaktergantungan dan peluang mengambil keputusan akan lebih cepat menimbulkan kepuasan kerja.

5. Umpan balik

Tingkat kinerja kegiatan kerja dalam memperoleh informasi tentang keefektifan kegiatannya. Pemberian umpan balik pada pekerjaan membantu meningkatkan tingkat kepuasan.

D. Indikator Nilai Intrinsik Pekerjaan

Indikator Nilai Intrinsik menurut Sari (2016:54) sebagai berikut :

1. Tantangan intelektual,
2. Suasana kerja yang dinamis,
3. Kreativitas,
4. Kebebasan dalam penyelesaian tugas.

2.2.3 Penghargaan Finansial

A. Pengertian Penghargaan Finansial

Menurut Sutrisno (2017:181) mengemukakan, kompensasi dapat didefinisikan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kebijakan aturan pemberian kompensasi oleh tiap-tiap perusahaan relatif sama. Hanya yang membedakan banyaknya jenis kompensasi yang diberikan serta besarnya penentuan kompensasi untuk tiap jenis kompensasinya.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan, Jenis kompensasi yang diberikan dapat berupa keuangan atau sering disebut kompensasi langsung, seperti upah, gaji, insentif, bonus, komisi. Kemudian kompensasi non

keuangan atau kompensasi tidak langsung, seperti asuransi, layanan kesehatan, pengkuan, liburan, pendidikan, perumahan dan bentuk lainnya (Kasmir, 2015:230). Menurut Hasibuan (2012:118) penghargaan finansial adalah penghasilan berupa uang, barang yang langsung atau tidak langsung diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Penghargaan finansial merupakan balas jasa atau imbalan yang diberikan kepada karyawan secara langsung atau tidak langsung secara adil dan merata atas pengorbanan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan/organisasi (Harianti, 2012:10). Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa penghargaan finansial merupakan kompensasi yang di berikan dari perusahaan atas jasa yang diberikan atau kompensasi yang di berikan untuk karyawan atas keberhasilan atas apa yang dikerjakan dalam memberikan kontribusi bagi perusahaan.

B. Faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Hasibuan (2016:127) menyebutkan faktor-faktor yang memengaruhi besarnya pemberian kompensasi, antara lain sebagai berikut :

1. Penawaran dan Permintaan Kerja Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif makin besar.
2. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar makin baik, maka tingkat kompensasi akan makin besar.

3. Serikat Buruh/Organisasi Perusahaan Apabila serikat buruh kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi makin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.
4. Produktivitas Kerja Karyawan Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan makin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.
5. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan Pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan.
6. Biaya Hidup Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah makin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah, maka tingkat upah/kompensasi relatif kecil.
7. Posisi Jabatan Karyawan
8. Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil.
9. Pendidikan dan Pengalaman Kerja
Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan makin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan

rendah dan pengalaman kerja yang kurang, maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

10. Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (*boom*), maka tingkat upah/kompensasi akan makin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (*depresi*) maka tingkat upah rendah karena terdapat banyak penganggur (*disqueshed unemployment*).

11. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Jika jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya makin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Sebaliknya, jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (finansial, kecelakaannya) kecil, maka tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

C. Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Kasmir (2016:236) secara umum tujuan pemberian kompensasi oleh perusahaan sebagai berikut :

1. Memberikan hak karyawan, kompensasi harus diberikan karena merupakan hak karyawan atas jerih payahnya dalam bekerja.
2. Memberikan rasa keadilan, pemberian kompensasi yang dilakukan secara terbuka dan penentuan besarnya kompensasi didasarkan kepada kinerjanya.

3. Memperoleh karyawan yang berkualitas, dengan pemberian kompensasi yang baik akan menarik pelamar yang berkualitas untuk melamar ke perusahaan.
4. Mempertahankan karyawan , dengan pemberian kompensasi yang sesuai atau layak, maka akan mengurangi karyawan yang keluar.
5. Menghargai karyawan, dengan kompensasi yang sesuai dan wajar karyawan akan merasa dihargai atas segala jerih payahnya.
6. Pengendalian biaya, dengan pemberian kompensasi yang layak akan dapat mengurangi biaya rekrutmen dan seleksi karyawan.
7. Memenuhi peraturan pemerintah, pemberian yang sesuai dengan kebijakan pemerintah, berarti ikut mendukung program pemerintah.
8. Menghindari konflik, dengan kompensasi perselisihan atau pertentangan antar karyawan dengan perusahaan atau karyawan dengan karyawan, dapat diminimalkan jika kompensasi dibayar secara layak dan wajar dan sesuai aturan yang berlaku.

D. Indikator Penghargaan Finansial

Heriyati (2016) menyebutkan indikator kompensasi karyawan yaitu sebagai berikut :

1. Gaji/upah, dimana gaji merupakan hal yang adil sesuai dengan pekerjaan.
2. Insentif, dimana insentif merupakan hasil yang sesuai dengan pengorbanan.
3. Tunjangan, dimana tunjangan merupakan hasil yang sesuai dengan harapan yang diinginkan.

4. Fasilitas, dimana fasilitas dapat digunakan sebagai hal yang memadai untuk pekerjaan.

2.2.4 Minat

A. Pengertian Minat

Minat dapat digambarkan sebagai kecenderungan atau motivasi seseorang untuk mengembangkan tingkat preferensi yang tinggi, ketika ia berusaha untuk melakukan sesuatu dengan kebebasan dan kegembiraan. Manusia jelas memiliki minatnya masing-masing, karena dari faktor internal dan eksternal minat yang dimiliki pun berbeda. Minat adalah keinginan seseorang terhadap sesuatu. Ketika seseorang tertarik pada suatu objek, mereka cenderung untuk lebih memperhatikan atau bersemangat tentang hal itu (Puspitasari, 2020:29). Minat umumnya merupakan hasil dari menerima hubungan antara diri sendiri atau faktor internal dan faktor eksternal selain diri sendiri, semakin kuat atau dekat hubungan tersebut, semakin besar minat yang ada pada diri sendiri (Denziana, 2017:59). Minat adalah ketika seseorang yang tertarik pada suatu topik atau kegiatan menemukan topik atau kegiatan itu menarik dan menantanginya, dan orang itu tertarik pada topik atau kegiatan tersebut (Dayshandi, 2015:3). Minat adalah hal yang mendasar bagi prasangka, dan minat juga penting dalam mengambil keputusan. Minat dapat menyebabkan seseorang lebih giat melakukan sesuatu menuju ke arah yang telah menarik minatnya (Prihatini dan Rachmawati, 2020:6)

B. Ciri-ciri Minat

Berikut beberapa ciri minat pada seseorang menurut Metasari dalam (Suharyat, 2019: 10), diantaranya antara lain :

1. Minat tumbuh bersamaan dengan perkembangan fisik dan mental,
2. Minat bergantung pada kesiapan belajar,
3. Minat bergantung pada kesempatan belajar,
4. Perkembangan minat terbatas,
5. Minat dipengaruhi oleh pengaruh budaya,
6. Minat berbobot emosional,
7. Minat itu Egosentrik.

C. Indikator-indikator Minat

Pada penelitian yang telah dilakukan (Pramiana *et al.*, 2021:146) dapat disimpulkan dengan indikator minat dalam menentukan karir antara lain :

1. Berminat pada di bidang perpajakan akan memberikan peluang yang baik bagi mahasiswa akuntansi,
2. Berminat untuk menentukan karir dalam bidang pajak akan meningkatkan skill dan meningkatkan kerja sama serta membangun komunikasi yang baik,
3. Berminat berkarir di bidang pajak dapat menjamin fasilitas yang baik.

2.3 Pengaruh Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Persepsi Terhadap Minat Mahasiswa

Persepsi merupakan gambaran atau makna serta arti untuk menggambarkan pola pikir seseorang baik secara negative maupun positif, persepsi juga bisa didapatkan dari faktor eksternal dan internal. Semuanya saling berkaitan untuk mendominasi persepsi terhadap suatu objek apapun. Semakin baik persepsi

seseorang mengenai profesi di bidang perpajakan maka minat terhadap berprofesi pun akan semakin tinggi. Hal ini secara tidak langsung memberikan kesan bahwa profesi perpajakan setelah lulus sarjana adalah pilihan yang tepat. (Mahayani *et al.*, 2017). Berdasarkan penelitian tersebut, mahasiswa yang memiliki minat tinggi di bidang perpajakan dapat meningkatkan minatnya di bidang perpajakan.

2.3.2 Pengaruh Nilai Intrinsik Pekerjaan Terhadap Minat Mahasiswa

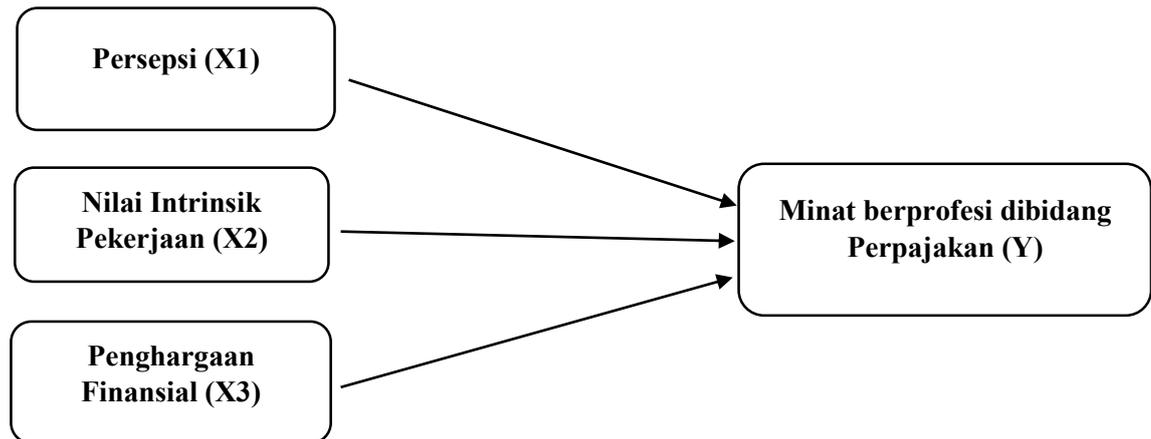
Nilai intrinsik pekerjaan merupakan suatu kepuasan kerja yang dapat memberikan kesenangan terhadap siapapun yang mendapatkannya, rasa puas dan merasa dihargai atas jasanya juga dirasakannya sebagai penghargaan terpenting yang didapatkan. Pada penelitian yang telah dilakukan Sari (2016:46) semakin tinggi nilai intrinsik pekerjaan maka pilihan berkarier juga akan semakin tinggi. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa mahasiswa nilai intrinsik merupakan faktor yang dapat mendorong mahasiswa membentuk suatu minat mahasiswa untuk berprofesi dibidang perpajakan.

2.3.3 Pengaruh Penghargaan Finansial Terhadap Minat Mahasiswa

Penghargaan finansial merupakan kompensasi yang diberikan perusahaan atas jasa atau imbalan terhadap karyawannya untuk keberhasilan atas kinerja mereka atas kontribusinya terhadap perusahaan. Berprofesi di bidang perpajakan akan meningkatkan tingkat pendapatan serta mendapatkan pengalaman kerja yang baik hingga penghargaan yang baik juga. Dapat dikatakan bahwa ini akan membuatnya berpenghasilan lebih tinggi (Puspitasari, 2020:33), sehingga

penghargaan Finansial akan berpengaruh terhadap minat profesi dibidang perpajakan.

2.4 Kerangka Pemikiran



Gambar Bagan Kerangka Pemikiran 2.4

2.5 Hipotesis

Dari penjelasan-penjelasan yang terdapat dalam kerangka pemikiran, penelitian ini diawali dengan hipotesis sebagai berikut :

(H1) : “Persepsi berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi berprofesi dibidang perpajakan.”

(H2) : “Nilai Intrinsik pekerjaan berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi berprofesi dibidang perpajakan.”

(H3) : “Penghargaan Finansial berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi berprofesi dibidang perpajakan.”