

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP MINAT BERKARIER DALAM BIDANG PERPAJAKAN (STUDI KASUS MAHASISWA S1 AKUNTANSI)

Lilis Ardini¹, Yuniar Ambarwanti¹

¹ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, Surabaya

Corresponding author: lilisardini@stiesia.ac.id, ambarwnti@gmail.com

ABSTRAK: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kualitas, motivasi karier, motivasi ekonomi, motivasi sosial, dan motivasi pertimbangan pasar kerja terhadap minat berkarier dalam bidang perpajakan pada mahasiswa akuntansi. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, pengumpulan data dari penelitian ini dengan memanfaatkan data primer yaitu menyebar kuisioner kepada mahasiswa akuntansi angkatan tahun 2014 dan 2015 yang sedang menempuh skripsi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 89 sampel. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis linear berganda, dengan menggunakan program SPSS versi 23. Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh motivasi terhadap minat berkarier dalam bidang perpajakan. Motivasi kualitas berpengaruh positif karena banyak mahasiswa akuntansi yang masih ingin meningkatkan kualitasnya saat berkarier dalam bidang perpajakan. Motivasi karier berpengaruh positif karena banyak orang yang ingin meningkatkan jabatan dan mengembangkan karirnya dengan melakukan pekerjaan yang ditekuni. Motivasi ekonomi berpengaruh positif karena para mahasiswa beranggapan dengan memilih untuk berkarier dalam bidang perpajakan akan meningkatkan penghasilannya. Motivasi sosial berpengaruh negatif karena setiap individu akan lebih dihargai menjadi seorang pengusaha yang dapat membuat lapangan pekerjaan sendiri untuk orang lain. Motivasi pertimbangan pasar kerja tidak berpengaruh terhadap minat berkarier karena mahasiswa beranggapan bahwa pekerjaan di bidang perpajakan merupakan bidang yang sulit untuk dipelajari.

Kata Kunci: Motivasi, Minat, Karier, Perpajakan

ABSTRACT: This research aimed to find out the effect of quality motivation, career motivation, economy motivation, social motivation, and considering motivation of job market on the carrier motive of taxation for accounting students. The research was quantitative. While, the data used primary in wich questionnaires as instrument. In line with, the questionnaires were given to accounting students in academic year of 2014 and 2015, who were taking undergraduate thesis. Moreover, there were 89 samples. In addition, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS version 23. The research result concluded the quality motivation had positive effect on the carrier motive of taxation. It happened as there were many accounting students who wanted to improve their quality in carrier of taxation. It meant, there were many people who wanted to improve position and develop their carrier by doing what they had done. Furthermore, economy motivation had positive effect on the carrier motive of taxation. In other words, there were many students thought to improve their income when having carrier on taxation. On the other hand, social motivation had negative effect on the carrier motive of taxation as every individual would be more respected when they worked as entrepreneur and made their own job market. Likewise, considering motivation of job market did not effected on the carrier motive of taxation. This happened as many students thought working on taxation was difficult one.

Keywords: Motivation, Motive, Career, Taxation

PENDAHULUAN

Membayar pajak merupakan sesuatu yang wajib dilakukan oleh warga negara khususnya warga negara Indonesia. Karena telah dijelaskan dalam UU No. 28 Tahun 2007 bahwa Wajib Pajak yang telah memenuhi persyaratan subjektif dan objektif sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan-undangan perpajakan

diwajibkan untuk mendaftarkan diri menjadi wajib pajak. Oleh sebab itu setiap Wajib Pajak harus melaksanakan ketentuan yang berlaku dalam Undang-Undang tersebut.

Menurut Gunadi (2001: 6) menyatakan bahwa sejak tahun 1983 terjadi perubahan sistem pemungutan pajak dari peraturan perpajakan yang dibuat oleh kolonial Belanda yaitu sistem pemungutan pajak *official-assesment* menjadi *self assesment system* yang

digunakan hingga saat ini. Adanya hal tersebut setiap wajib pajak dituntut untuk melakukan alur perpajakan secara mandiri, dan oleh sebab itu maka diperlukan para ahli pajak yang dapat memahami serta membantu warga negara Indonesia untuk melakukan sistem pemungutan pajak tersebut.

Pajak sangat menarik untuk diteliti karena setiap pengelolaan ekonomi selalu melibatkan perhitungan-perhitungan pajak sehingga buat mahasiswa jurusan akuntansi hal tersebut menjadi tantangan tersendiri. Dalam perjalanan karier mahasiswa jurusan akuntansi ke depan bidang perpajakan menuntut peran mereka, sehingga dibutuhkan motivasi yang kuat untuk belajar di bidang akuntansi selain itu turut adil melancarkan dan mensukseskan penerimaan pajak oleh negara karena mahasiswa merupakan generasi penerus bangsa yang nantinya akan menjadi para ahli yang memilih berkarier dalam bidang perpajakan.

Kesempatan mahasiswa berkarier dalam bidang perpajakan sangat banyak dan luas diantaranya yaitu : *tax planner*, *tax adviser* di kantor konsultan pajak, pegawai akuntansi yang menguasai perpajakan, menjadi konsultan pajak mandiri, dan lain sebagainya. Kesempatan karier yang luas tersebut pasti mendorong mahasiswa untuk memilih minat mereka dalam berkarier di bidang perpajakan. Khususnya mahasiswa akuntansi semester akhir, karena mahasiswa tersebut akan lulus dan harus siap untuk menjadi tenaga kerja yang berkualitas baik.

Tetapi pada kenyataannya tidak banyak mahasiswa jurusan akuntansi yang berminat dalam bidang perpajakan, karena dengan adanya hal tersebut banyak sekali lulusan perguruan tinggi jurusan akuntansi yang hanya memahami akuntansinya saja tapi tidak untuk perpajakannya. Padahal antara akuntansi dan perpajakan merupakan suatu hal yang sangat berkaitan. Terbukti, banyaknya perusahaan membutuhkan lulusan yang tidak hanya paham akuntansi tetapi juga paham mengenai perpajakannya.

Seorang mahasiswa untuk dapat memahami perpajakan selain menempuh pendidikan S1 juga dapat memahaminya secara praktek yaitu dengan bekerja atau berkarier dalam bidang perpajakan melalui magang di kantor pajak atau di kantor konsultan pajak. Untuk itu sebelum memilih karier, mahasiswa harus memiliki motivasi akan hal tersebut. Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Nitasari, 2016; Widyastuti *et al*, 2004; Indrawati, 2009; Mandasari dan Erma, 2018) yang melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap minat mahasiswa akuntansi dengan menggunakan variabel-variabel yang berbeda. Adapun persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nitasari, 2016; Widyastuti *et al*, 2004; Indrawati, 2009; Mandasari dan Erma, 2018) adalah menggunakan variabel motivasi sebagai variabel independen. Serta adapun perbedaannya dengan penelitian sebelumnya adalah pada variabel dependennya dan pada 2 variabel independennya, karena penelitian ini menambah dua variabel yang berbeda yaitu motivasi sosial dan motivasi pertimbangan pasar kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, apakah motivasi punya peran penting bagi mahasiswa untuk berkarier dibidang perpanajakan. Motivasi yang dimaksud dapat dikategorikan ke dalam beberapa indikator, sehingga rumusan masalah pada penelitian ini adalah: 1) Apakah motivasi kualitas berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk berkarier dalam bidang perpajakan? 2) Apakah motivasi karier berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk berkarier dalam bidang perpajakan? 3) Apakah motivasi ekonomi berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk berkarier dalam bidang perpajakan? 4) Apakah motivasi sosial berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk berkarier dalam bidang perpajakan? 5) Apakah motivasi pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk berkarier dalam bidang perpajakan?. Sedangkan tujuan dari penelitian ini sendiri yaitu untuk mengetahui pengaruh dari motivasi kualitas, motivasi karier, motivasi ekonomi, motivasi sosial, dan motivasi pertimbangan pasar kerja terhadap minat berkarier dalam bidang perpajakan.

LANDASAN TEORI & PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengertian Motivasi

Motivasi secara sederhana dapat diartikan "*Motivating*" yang secara implisit berarti sesuatu yang digunakan untuk menggerakkan manusia ke tujuan yang telah ditetapkan. (Mangkunegara, 2002: 10). Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa Motivasi (Winardi, 2000: 312) adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan.

Terdapat beberapa teori motivasi yang yang dipaparkan oleh para ahli psikologi diantaranya adalah Teori Herzberg (Hasibuan, 1990: 177) merupakan teori motivasi dua faktor, yaitu faktor pemuas (*motivation factor*) dan faktor kesehatan (*hygienes*). Faktor pemuas yang dimaksud dapat berupa keberhasilan atas suatu pekerjaan, suatu pengakuan sosial, serta pertumbuhan dan peningkatan kerja. Sedangkan faktor kesehatan dapat berupa financial, jaminan pekerjaan seperti jaminan pensiun, serta hubungan sosial yang terjadi antar individu. Teori ini juga melihat ada dua faktor yang mendorong karyawan termotivasi yaitu faktor intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang. Dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang.

Teori kebutuhan Maslow (Siagian, 1995: 146-162) merupakan teori motivasi yang menyatakan bahwa kebutuhan-kebutuhan yang memotivasi pada tingkat rendah harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum memenuhi kebutuhan tingkat tingginya. Kebutuhan yang harus diutamakan tersebut antara lain (a) kebutuhan psikologi berupa sandang, pangan, dan papan; (b) kebutuhan akan rasa aman berupa jaminan akan keamanan suatu pekerjaan; (c) kebutuhan kasih sayang berupa sebuah pengakuan sosial; (d) kebutuhan akan penghargaan berupa *prestise* atas pekerjaannya ; (e)

kebutuhan akan aktualisasi diri berupa peningkatan kemampuan dan potensi yang dimiliki.

Teori Motivasi MC Clelland (Gibson *et al.*, 1993: 97-100) memaparkan bahwa terdapat tiga kebutuhan motivasi yaitu (a) pencapaian, merupakan suatu dorongan yang timbul untuk mendapatkan suatu pencapaian kerja yang diinginkan ; (b) kekuasaan, merupakan suatu dorongan yang timbul untuk mendapatkan suatu kekuasaan atau jabatan yang diinginkan ; (c) hubungan, dorongan yang timbul untuk dapat menjalin hubungan sosial di dalam lingkungan pekerjaan.

Serta adapun macam motivasi yang akan menggerakkan manusia mencapai tujuan yang ditetapkan yaitu : Motivasi Kualitas, motivasi kualitas menurut (Widyastuti *et al.*, 2004) adalah Merupakan dorongan dari dalam diri individu untuk meningkatkan kemampuan dalam bidang tertentu sehingga dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan benar. Motivasi Karier, motivasi karier menurut (Widyastuti *et al.*, 2004) adalah dorongan dari dalam diri individu untuk meningkatkan kemampuannya dengan tujuan mencapai kedudukan, jabatan maupun karier yang lebih baik dari sebelumnya. Motivasi Ekonomi, motivasi ekonomi menurut (Widyastuti *et al.*, 2004) adalah suatu dorongan dari dalam diri individu untuk meningkatkan kemampuannya dengan tujuan mencapai penghargaan financial yang diinginkan. Motivasi Sosial, motivasi Sosial menurut (Septiyanto, 2014) adalah suatu dorongan individu untuk melakukan sesuatu dengan tujuan memperoleh pengakuan atau penghargaan dari lingkungan dimana individu tersebut berada. Motivasi Pertimbangan Pasar Kerja, Pertimbangan pasar kerja adalah merupakan keamanan yang terjamin serta mudah dalam mengakses lowongan kerja karena tersedianya banyak lowongan kerja (Rahayu *et al.*, 2003).

Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi pertimbangan pasar kerja adalah dorongan yang dimiliki individu untuk melakukan sesuatu dengan tujuan memperoleh keamanan yang terjamin dan mudah mengakses lowongan kerja karena tersedianya banyak lowongan kerja.

Teori Harapan dan Teori Dorongan

Teori harapan menurut (Vroom, 1964) merupakan teori yang menyatakan bahwa kekuatan motivasi dalam pencapaian tujuan harus diimbangi dengan kondisi timbal balik antara keinginan dengan kebutuhan. Teori ini juga menyatakan bahwa motivasi merupakan sebuah upaya atau dorongan yang menyebabkan kinerja yang diharapkan akan dapat terwujud. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat harapan, yaitu : (a) harga diri ; (b) keberhasilan dalam menyelesaikan tugas ; (c) bantuan dari pihak terkait ; (d) informasi yang memadai ; (e) hal lain yang dapat melengkapi keberhasilan untuk memperoleh harapan contohnya bahan-bahan yang baik serta peralatan yang memadai.

Teori dorongan menurut (Hull, 1948) menyatakan bahwa dorongan yang dimiliki oleh individu merupakan suatu energi untuk memenuhi kebutuhan dasarnya. Artinya dorongan-dorongan yang timbul dalam diri

individu sangat berkaitan dengan pencapaian dalam suatu tujuan dan dorongan tersebut akan memberikan suatu rangsangan kepada individu untuk berperilaku.

Pengertian Minat Berkarier Dalam Bidang Perpajakan

Minat adalah suatu perpaduan keinginan dan kemauan yang dapat berkembang jika ada motivasi (Tampubolon, 1991: 41). Sedangkan menurut Slameto (2003: 180) menyatakan bahwa minat sebagai suatu rasa lebih suka dan rasa ketertarikan pada suatu hal atau aktivitas, tanpa ada yang menyuruh. Dari pendapat para ahli diatas peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa minat adalah sesuatu hal yang disukai karena ada dorongan dari motivasi yang ada dalam diri individu maupun luar individu itu sendiri.

Karier adalah urutan aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku-perilaku, nilai-nilai, dan aspirasi seseorang selama rentang hidup orang tersebut (Simamora, 2001: 505). Sedangkan menurut Indri (2002: 256) menyatakan bahwa karier akan mendukung efektifitas individu dan organisasi untuk mencapai tujuan.

Pajak menurut UU No 28 Tahun 2007 tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan adalah kontribusi wajib kepada negara yang dibayar oleh wajib pajak yang bersifat memaksa berdasarkan undang-undang yang digunakan untuk keperluan negara atau bagi kemakmuran rakyat.

Jadi dapat disimpulkan bahwa minat berkarier dalam bidang perpajakan adalah aktivitas atau pekerjaan yang disenangi oleh individu yang berkaitan tentang kontribusi yang dilakukan oleh wajib pajak kepada negara yang akan mendukung sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya.

Pengaruh Motivasi Kualitas Terhadap Minat Berkarier Dalam Bidang Perpajakan

Motivasi kualitas adalah dorongan dari dalam diri individu untuk meningkatkan kemampuan dalam bidang tertentu sehingga dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan benar (Widyastuti *et al.*, 2004). Artinya bahwa semakin tinggi dorongan individu untuk meningkatkan kemampuan serta kualitasnya maka akan semakin tinggi pula minat yang akan dimiliki oleh individu tersebut untuk berkarier dalam bidang perpajakan.

Dalam penelitian Nitasari (2016), Indrawati (2009), Mandasari dan Erma (2018) menunjukkan hasil bahwa motivasi kualitas berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa mengikuti PPAk. Sedangkan penelitian Wahyuni, *et al* (2017), Widyanto dan Fitriana (2016) menyatakan bahwa motivasi kualitas tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa. Berdasarkan asumsi di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 :*Motivasi kualitas berpengaruh positif terhadap minat berkarier dalam bidang perpajakan.*

Pengaruh Motivasi Karier Terhadap Minat Berkarier Dalam Bidang Perpajakan

Motivasi karier adalah dorongan dari dalam diri individu untuk meningkatkan kemampuannya dengan tujuan mencapai kedudukan, jabatan maupun karir yang lebih baik dari sebelumnya (Widyastuti *et al.*, 2004). Artinya bahwa semakin tinggi dorongan individu untuk mencapai kedudukan maupun jabatan yang diinginkannya maka akan semakin tinggi pula minat yang akan dimiliki oleh individu tersebut untuk berkarier dalam bidang perpajakan.

Dalam penelitian Nitasari (2016), Widyastuti *et al* (2004), Indrawati (2009) menunjukkan hasil bahwa motivasi karier berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa mengikuti PPAk. Serta dalam penelitian Mandasari dan Erma (2018), menyatakan bahwa motivasi karier tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa mengikuti PPAk. Berdasarkan asumsi di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H2 :*Motivasi karier berpengaruh positif terhadap minat berkarier dalam bidang perpajakan.*

Pengaruh Motivasi Ekonomi Terhadap Minat Berkarier Dalam Bidang Perpajakan

Motivasi ekonomi adalah suatu dorongan dari dalam diri individu untuk meningkatkan kemampuannya dengan tujuan mencapai penghargaan financial yang diinginkan (Widyastuti *et al.*, 2004). Artinya bahwa semakin tinggi dorongan individu untuk mencapai penghargaan financial yang diinginkannya maka akan semakin tinggi pula minat yang akan dimiliki oleh individu tersebut untuk berkarier dalam bidang perpajakan.

Dalam penelitian Nitasari (2016), Widyastuti *et al* (2004), menunjukkan hasil bahwa motivasi ekonomi berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa mengikuti PPAk. Berdasarkan penelitian Indrawati (2009), menyimpulkan bahwa motivasi ekonomi tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk mengikuti PPAk. Berdasarkan asumsi di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H3 :*Motivasi ekonomi berpengaruh positif terhadap minat berkarier dalam bidang perpajakan.*

Pengaruh Motivasi Sosial Terhadap Minat Berkarier Dalam Bidang Perpajakan

Motivasi Sosial menurut (Septiyanto, 2014) adalah suatu dorongan individu untuk melakukan sesuatu dengan tujuan memperoleh pengakuan atau penghargaan dari lingkungan dimana individu tersebut berada. Artinya bahwa semakin tinggi dorongan individu untuk memperoleh pengakuan atau penghargaan dari lingkungan sekitarnya maka akan semakin tinggi pula minat yang akan dimiliki oleh individu tersebut untuk berkarier dalam bidang perpajakan.

Berdasarkan penelitian Indrawati (2009), menyimpulkan bahwa motivasi sosial menunjukkan pengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk mengikuti PPAk. Menurut penelitian Widyanto dan Fitriana (2016), menyatakan bahwa motivasi sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap

keputusan untuk mengikuti ujian CA Indonesia. Penelitian Wahyuni, *et al* (2017) menyimpulkan bahwa motivasi sosial berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa mengikuti brevet pajak ditolak. Berdasarkan asumsi di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H4 :*Motivasi sosial berpengaruh positif terhadap minat berkarier dalam bidang perpajakan.*

Pengaruh Motivasi Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Berkarier Dalam Bidang Perpajakan

Motivasi pertimbangan pasar kerja adalah dorongan yang dimiliki individu untuk melakukan sesuatu dengan tujuan memperoleh keamanan yang terjamin dan mudah mengakses lowongan kerja karena tersedianya banyak lowongan kerja (Arismutia, 2017) . Artinya bahwa semakin tinggi dorongan individu untuk memperoleh keamanan yang terjamin dan mudah mengakses lowongan kerja karena tersedianya banyak lowongan kerja maka akan semakin tinggi pula minat yang akan dimiliki oleh individu tersebut untuk berkarier dalam bidang perpajakan.

Penelitian dari Arismutia (2017), menyatakan bahwa pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarier menjadi akuntan publik. Berdasarkan asumsi di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H5 :*Motivasi pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif terhadap minat berkarier dalam bidang perpajakan.*

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian Dan Gambaran Dari Populasi (Objek Penelitian)

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif melalui metode survei, dimana peneliti akan mengumpulkan informasi dari individu atau orang dengan memberi pertanyaan dan dijawab secara langsung berupa kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah Mahasiswa S1 Akuntansi STIESIA Surabaya angkatan tahun 2014 dan 2015. karena Prodi S1 Akuntansi STIESIA Surabaya telah memiliki akreditasi A dan STIESIA Surabaya merupakan salah satu sekolah tinggi ekonomi yang mendapatkan piala AKU (Anugerah Kampus Unggulan) (Nitasari, 2016). Serta mahasiswa angkatan 2014 dan 2015 merupakan mahasiswa semester akhir yang siap untuk berkarier. Sehingga peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian kepada mahasiswa S1 akuntansi STIESIA Surabaya.

Teknik Pengambilan Sampel & Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampelnya adalah dapat digolongkan menjadi kriteria khusus atau *purposive sampling* yang diambil dari populasi. Telah dijelaskan bahwa populasi pada penelitian ini adalah Mahasiswa S1 Akuntansi STIESIA Surabaya. Adapun kriteria yang digunakan untuk memilih sampel pada penelitian ini adalah :

1. Mahasiswa Prodi S1 Akuntansi STIESIA Tahun angkatan 2014 dan 2015 yang telah menempuh mata kuliah Perpajakan.
2. Mahasiswa Prodi S1 Akuntansi STIESIA semester akhir yang sedang menempuh skripsi.

Jumlah mahasiswa akuntansi angkatan 2014 dan 2015 di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya yang sedang menempuh skripsi ada 840 mahasiswa. Untuk menghasilkan hasil yang akurat, maka perlu dilakukan perhitungan jumlah sampel. Dalam penelitian ini untuk menghitung jumlah sampel yang akurat yaitu dengan menggunakan rumus Slovin (Mariana, 2017). Ditemukan jumlah sampel yang diambil dalam perhitungan tersebut sebanyak 90 mahasiswa.

Peneliti mendapatkan data untuk penelitian ini dengan metode survei, dimana peneliti mengumpulkan informasi dari individu atau orang dengan memberi pertanyaan dan dijawab secara langsung berupa kuesioner.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat variabel dependen (terikat) dan juga variabel independen (bebas). Variabel dependen atau terikat dalam penelitian ini adalah minat berkarier dalam bidang perpajakan. Sedangkan variabel independen atau bebas dalam penelitian ini adalah motivasi kualitas, motivasi karir, motivasi ekonomi, motivasi sosial, dan motivasi pertimbangan pasar kerja. Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut :

Variabel Dependen

Minat Berkarier Dalam Bidang Pajak (MB)

Minat berkarier dalam bidang perpajakan adalah kemauan atau keinginan yang dapat mengembangkan aktivitas atau pekerjaan yang dimiliki oleh individu yang berkaitan tentang perpajakan atau kontribusi yang dilakukan oleh wajib pajak kepada negara yang akan mendukung sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya. Indikator penelitian (Widyanto dan Fitriana, 2016) : (1) Minat yang tinggi, (2) Memiliki keterampilan yang tinggi, (3) Lebih diakui di masyarakat, (4) Keinginan berkembang, (5) Keterkaitan dana.

Variabel Independen

Motivasi Kualitas (MKU)

Motivasi kualitas adalah merupakan dorongan dari dalam diri individu untuk meningkatkan kemampuan dalam bidang tertentu sehingga dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan benar (Widyastuti *et al.*, 2004). Indikator penelitian (Lisnarsi dan Fitriany (2008) dalam Lestari, :59) : (1) Memiliki pengetahuan perpajakan untuk menghitung, membayar, dan melaporkan sendiri pajak yang disetorkan; (2) Mengetahui ketentuan umum dan tata cara perpajakan; (3) Mendapatkan pengetahuan isu-isu kebijakan dan peraturan terbaru; (4) Mengetahui peraturan perpajakan dan pengaruhnya terhadap pengambilan keputusan laporan keuangan; (5)

Meningkatkan pengetahuan tentang profesi di bidang pajak.

Motivasi Karier (MKA)

Motivasi karier adalah dorongan dari dalam diri individu untuk meningkatkan kemampuannya dengan tujuan mencapai kedudukan, jabatan maupun karier yang lebih baik dari sebelumnya (Widyastuti *et al.*, 2004). Indikator penelitian (Widyanto dan Fitriana, 2016) : (1) Keinginan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi dalam bidang perpajakan; (2) Membantu untuk meningkatkan karier atau profesi di bidang pajak; (3) Membantu untuk mengembangkan karier atau profesi di bidang pajak; (4) Bekerja dengan tujuan memperoleh penilaian baik dari atasan; (5) Membantu agar lebih terbiasa dan cekatan dalam menyelesaikan pekerjaan

Motivasi Ekonomi (ME)

Motivasi ekonomi adalah suatu dorongan dari dalam diri individu untuk meningkatkan kemampuannya dengan tujuan mencapai penghargaan financial yang diinginkan (Widyastuti *et al.*, 2004). Indikator penelitian (Benny dan Yuskar, 2006) : (1) Mendapatkan pekerjaan dengan program dana pensiun saat berkarier di bidang perpajakan; (2) Mendapatkan gaji pokok lebih tinggi saat berkarier di bidang perpajakan; (3) Mendapatkan balas jasa atas kinerja dalam berkarier di bidang perpajakan; (4) Mendapat tunjangan lebih tinggi saat berkarier di bidang perpajakan; (5) Mendapatkan kenaikan gaji yang lebih cepat saat berkarier dalam bidang perpajakan.

Motivasi Sosial (MS)

Motivasi Sosial menurut (Septiyanto, 2014) adalah suatu dorongan individu untuk melakukan sesuatu dengan tujuan memperoleh pengakuan atau penghargaan dari lingkungan dimana individu tersebut berada. Indikator penelitian (Widyanto dan Fitriana, 2016) : (1) Memiliki keinginan untuk lebih unggul dari orang lain; (2) Menyukai hal-hal yang lebih menantang; (3) Menyukai berhubungan sosial dengan orang; (4) Ingin dihargai atau dihormati oleh orang disekitar; (5) Ingin memiliki pengaruh terhadap orang lain.

Motivasi Pertimbangan Pasar Kerja (MPK)

Pertimbangan pasar kerja adalah merupakan keamanan yang terjamin serta mudah dalam mengakses lowongan kerja karena tersedianya banyak lowongan kerja (Rahayu *et al.*, 2003). Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi pertimbangan pasar kerja adalah dorongan yang dimiliki individu untuk melakukan sesuatu dengan tujuan memperoleh keamanan yang terjamin dan mudah mengakses lowongan kerja karena tersedianya banyak lowongan kerja. Indikator penelitian (Rahayu, 2009) : (1) Keamanan kerja yang terjamin agar tidak mudah terkena PHK; (2) Mudah dan banyaknya lowongan pekerjaan yang ditawarkan.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan suatu langkah yang paling menentukan dari suatu penelitian, karena analisis data berfungsi sebagai menentukan kesimpulan hasil penelitian. Analisis data ini menggunakan sistem SPSS versi 23. Tetapi sebelum data tersebut di analisis, peneliti akan menyebarkan kuesioner kepada responden. Dan pengukuran jawaban responden akan diukur dengan skala likert. Skala likert digunakan untuk menilai atau mengukur sikap, pendapat, dan persepsi dari suatu responden mengenai fenomena sosial (Sugiyono, 2009).

Tahap-tahap pengujian dalam penelitian ini yaitu dengan menghitung profil responden, statistik deskripsi, uji kualitas data, uji asumsi klasik. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis linear berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$MB = a + b_1MKU + b_2MKA + b_3ME + b_4MS + b_5MPK + e$$

Keterangan :

- MB : Minat Berkarir
- a : Konstanta
- MKU : Motivasi Kualitas
- MKA : Motivasi Karir
- ME : Motivasi Ekonomi
- MS : Motivasi Sosial
- MPK : Motivasi Pertimbangan Pasar Kerja
- b : Koefisien regresi, besarnya perubahan variabel terikat akibat perubahan tiap unit variabel bebas
- e : Kesalahan Prediksi (*error*)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Jumlah mahasiswa akuntansi angkatan tahun 2014 dan 2015 di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya yang sedang menempuh skripsi ada 840 mahasiswa. Setelah diperhitungkan dengan rumus Slovin maka telah dihasilkan jumlah sampel yang akurat untuk diteliti yaitu sebesar 90 sampel. jumlah kuisisioner yang disebar dan kembali berjumlah 90, tetapi jumlah kuisisioner yang dapat diolah hanya 89. Hal tersebut dikarenakan ada 1 kuisisioner yang tidak lengkap pengisiannya maka dari itu kuisisioner tersebut tidak dapat diolah.

Karakteristik Responden

Seperti yang diketahui bahwa responden dalam penelitian ini adalah mahasiswa akuntansi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya angkatan tahun 2014 dan 2015 yang sedang menempuh skripsi. Maka akan dijabarkan mengenai deskripsi identitas responden penelitian yang terdiri dari tahun angkatan, jenis kelamin, usia, jumlah sks yang ditempuh.

a. Deskripsi Berdasar Jenis Kelamin

Hasil uji deskriptif pada jenis kelamin disajikan dalam tabel 1 dibawah ini.

Tabel 1

Hasil Uji Statistik Deskriptif Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Presentase	Frekuensi
1.	Laki-laki	21.3%	19 orang
2.	Perempuan	78.7%	70 orang
Jumlah		100%	89 orang

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 1 dapat dijelaskan bahwa presentase responden yang berjenis kelamin laki-laki adalah 21,3% dengan jumlah freskuensi responden sebanyak 19 orang. Sedangkan presentase responden yang berjenis kelamin perempuan adalah 78,7% dengan jumlah frekuensi responden sebanyak 70 orang. Maka dengan begitu dapat disimpulkan bahwa jumlah respon laki-laki dan perempuan adalah 89 orang.

b. Deskripsi Berdasar Tahun Angkatan

Telah dijelaskan di awal pada bab ini bahwa kuisisioner yang dapat diolah berjumlah 89 kuisisioner maka dapat dideskripsikan jumlah tersebut berdasar tahun angkatan.

Tabel 2

Hasil Uji Statistik Deskriptif Tahun Angkatan

No.	Tahun Angkatan	Presentase	Frekuensi
1.	2014	3.4%	3 orang
2.	2015	96.6%	86 orang
Jumlah		100%	89 orang

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 2 dapat dijabarkan bahwa presentase responden tahun angkatan 2014 sebesar 3,4% dengan jumlah responden sebanyak 3 orang. Serta presentase responden tahun angkatan 2015 sebesar 96,6% dengan jumlah responden sebanyak 86 orang. Jadi dapat disimpulkan sebagian besar responden pada penelitian ini adalah mahasiswa tahun angkatan 2015.

c. Deskripsi Berdasar Usia

Hasil uji deskriptif pada usia responden disajikan dalam tabel 3 dibawah ini.

Tabel 3

Hasil Uji Statistik Deskriptif Usia

No.	Usia	Presentase	Frekuensi
1.	20 Tahun	7.9%	7 orang
2.	21 Tahun	57.3%	51 orang
3.	22 Tahun	28.1%	25 orang
4.	23 Tahun	3.4%	3 orang
5.	24 Tahun	1.1%	1 orang
6.	25 Tahun	1.1%	1 orang
7.	27 Tahun	1.1%	1 orang
Jumlah		100 %	89 orang

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 3 dalam hasil uji statistik deskriptif usia maka dapat dijelaskan bahwa responden dengan usia 20 tahun memiliki presentase 7,9% dengan jumlah responden sebanyak 7 orang. Responden dengan usia 21 tahun memiliki presentase 57,7% dengan jumlah responden 51 orang. Responden dengan usia 22 tahun

memiliki presentase 28,1% dengan jumlah responden 25 orang. Responden dengan usia 23 tahun memiliki presentase 3,4% dengan jumlah responden sebanyak 3 orang. Responden dengan usia 24 tahun memiliki presentase 1,1% dengan jumlah responden 1 orang. Responden dengan usia 25 tahun memiliki presentase 1,1% dengan jumlah responden 1 orang. Responden dengan usia 27 tahun memiliki presentase 1,1% dengan jumlah reponden sebanyak 1 orang.

d. Deskripsi Berdasar Jumlah SKS

Hasil uji deskriptif pada jumlah SKS responden disajikan dalam tabel 4 dibawah ini.

Tabel 4
Hasil Uji Statistik Deskriptif Jumlah SKS

No.	Jumlah SKS	Presentase	Frekuensi
1.	121 SKS	2.2 %	2 orang
2.	127 SKS	15.7 %	14 orang
3.	130 SKS	77.5 %	69 orang
4.	132 SKS	1.1 %	1 orang
5.	138 SKS	3.4 %	3 orang
Jumlah		100%	89 orang

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4 telah dapat dijelaskan hasil uji statistik deskriptif jumlah sks yaitu sebagai berikut. Responden yang telah menempuh 121 SKS memiliki presentase sebesar 2,2% dengan jumlah responden sebanyak 2 orang. Responden yang telah menempuh 127 SKS memiliki presentase sebesar 15,7% dengan jumlah responden sebanyak 14 orang. Responden yang telah menempuh 130 SKS memiliki presentase sebesar 77,5% dengan jumlah responden sebanyak 69 orang. Responden yang telah menempuh 132 SKS memiliki presentase 1,1% dengan jumlah responden sebanyak 1 orang. Responden yang telah menempuh 138 SKS memiliki presentase sebesar 3,4% dengan jumlah responden sebanyak 3 orang. Jumlah SKS yang berbeda ini disebabkan karena populasi yang diambil adalah mahasiswa angkatan tahun 2014 dan 2015 yang sedang menempuh skripsi.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Kolmogorov Smirnov

Menurut Ghozali (2016: 154) uji normalitas merupakan uji statistik yang digunakan untuk menguji model regresi variabel yang diteliti apakah berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov* dengan ketentuan jika probabilitas > 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah normal.

Tabel 5 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		89
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.48866273
	Most Extreme Differences	Absolute .093 Positive .047 Negative -.093
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.053 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan pengujian dengan menggunakan uji *kolmogorov smirnov* di atas maka dapat disimpulkan bahwa residual terdistribusi secara normal. Hal itu dibuktikan bahwa asymp. Sig. (2-tailed) menunjukkan angka 0,053 lebih besar dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam uji normalitas dengan uji *kolmogorov smirnov* bahwa model regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal dan layak digunakan karena telah memenuhi kriteria atau asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolineritas dilakukan untuk menguji atau mendeteksi ada tidaknya korelasi antara variabel independen dalam model regresi (Ghozali, 2016: 103). Untuk mengetahui apakah terjadi *problem multikolinieritas* atau tidak yaitu dengan melihat besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. Apabila angka *tolerance* kurang dari 0,1 serta VIF > 10 hal tersebut berarti terdapat *problem multikolinieritas*.

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Standardized			Sig	Collinearity Statistics	Tolerance	VIF	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Beta					T
I(Constant)	4.190	3.089		1.357	.179			
MKU	.566	.137	.371	4.138	.000	.681	1.468	
MKA	.365	.165	.261	2.213	.030	.394	2.540	
ME	.358	.137	.285	2.615	.011	.461	2.171	
MS	-.317	.135	-.214	-2.339	.022	.653	1.532	
MPK	.371	.311	.108	1.193	.236	.664	1.506	

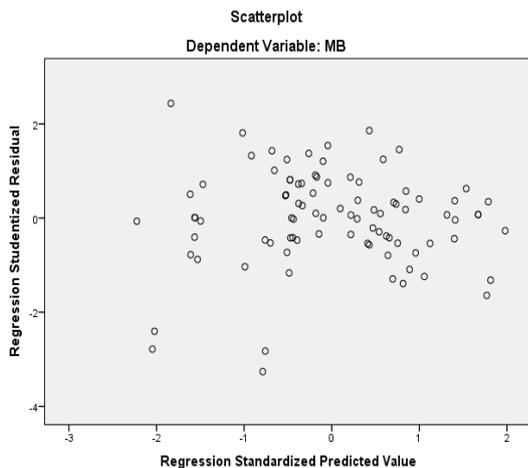
a. Dependent Variable: MB

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tampilan tabel 6 dapat dijabarkan bahwa nilai *tolerance* dari motivasi kualitas 0,681; motivasi karir 0,394; motivasi ekonomi 0,461; motivasi sosial 0,653; dan motivasi pertimbangan pasar kerja 0,664. Sedangkan nilai VIF pada tabel tersebut dapat dijabarkan bahwa motivasi kualitas 1,468; motivasi karir 2,540; motivasi ekonomi 2,171; motivasi sosial 1,532; motivasi pertimbangan pasar kerja 1,506. Dengan penjabaran pada tabel 4.21 nilai *tolerance* lebih dari 0,1 serta nilai VIF pada masing-masing variabel menunjukkan nilai kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada *problem* multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji terjadi atau tidaknya ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam model regresi. Untuk menguji ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas yaitu dengan menggunakan grafik *plot* atau *scatterplot*. Apabila titik-titik dalam grafik membentuk pola yang teratur maka dapat disimpulkan terjadi gejala heteroskedastisitas. Apabila titik-titik dalam grafik membentuk pola yang menyebar diatas dan dibawah angka nol sumbu Y maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas (Ghozali, 2016: 134). Berikut hasil uji heteroskedastisitas akan ditampilkan pada gambar 1 di bawah ini:



Sumber : Data primer yang diolah, 2019
Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 1 di atas dapat dijabarkan bahwa titik-titik menyebar secara acak diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa grafik *scatterplot* membuktikan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Koefesien Determinasi (R^2)

Analisis koefesien determinasi ini dilakukan untuk mengukur kuat atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin kuat pengaruh

variabel bebas terhadap variabel terikat berarti R^2 yang diperoleh mendekati satu. Apabila R^2 mendekati nol maka semakin lemah hubungan antara keduanya. Variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen yaitu yang memiliki nilai mendekati satu (Ghozali, 2016: 95).

Tabel 7 Hasil Uji Koefesien Determinasi Model Summary^b

Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.739 ^a .547	.519	2.56253

a. Predictors: (Constant), MPK, MKU, MS, ME, MKA
b. Dependent Variable: MB

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil koefesien determinasi diatas dapat dijelaskan bahwa nilai koefesien determinasi (R^2) sebesar 0,547 atau 54,7% yang berarti variabel bebas yang terdiri dari motivasi kualitas (MKU), motivasi karir (MKA), motivasi ekonomi (ME), motivasi sosial (MS), dan motivasi pertimbangan pasar kerja (MPK) berpengaruh terhadap minat berkarir dalam bidang perpajakan (MB) memiliki kontribusi sebesar 54,7%. Sedangkan sisanya (100%-54,7%= 45,3%) dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar model regresi tersebut.

Uji t (Uji Parsial)

Uji t atau uji parsial merupakan pengujian yang dilakukan untuk menguji pengaruh disetiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependennya (Ghozali, 2016: 99). Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$) atau tingkat keyakinan sebesar 0,95. Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka koefesien regresi signifikan. Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 8 Hasil Pengujian Hipotesis (t)

Variabel	T	Sig.	Keterangan
Motivasi Kualitas (MKU)	4.138	0.000	Berpengaruh
Motivasi Karier (MKA)	2.213	0.030	Berpengaruh
Motivasi Ekonomi (ME)	2.615	0.011	Berpengaruh
Motivasi Sosial (MS)	-2.339	0.022	Berpengaruh
Motivasi Pertimbangan Pasar Kerja (MPK)	1.193	0.236	Tidak Berpengaruh

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 8 di atas menunjukkan bahwa motivasi kualitas, motivasi karir, motivasi ekonomi, motivasi

sosial berpengaruh dan motivasi pertimbangan pasar kerja tidak berpengaruh terhadap minat berkarier dalam bidang perpajakan.

Diskusi

Pengaruh Motivasi Kualitas Terhadap Minat Berkarier Dalam Bidang Perpajakan

Berdasarkan data pada tabel 8 di atas dapat dijelaskan bahwa tingkat signifikan dari variabel motivasi kualitas adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dengan t hitung sebesar 4,138. Artinya dapat disimpulkan bahwa motivasi kualitas berpengaruh positif terhadap minat berkarier dalam bidang perpajakan.

Hal ini terjadi dimungkinkan karena banyak mahasiswa akuntansi yang masih ingin mengasah atau meningkatkan kualitasnya saat berkarier dalam bidang perpajakan. Serta mendorong seseorang melakukan sesuatu secara terus menerus, yang ia lakukan tersebut akan menjadi suatu kebiasaan dan akan meningkatkan kemampuan dalam dirinya. Seperti halnya pada saat bekerja dalam bidang perpajakan, maka pekerjaan tentang pajak yang dilakukan akan menjadi suatu kebiasaan dan dapat meningkatkan kualitas atau kemampuan pajak pada diri masing-masing individu yang melakukannya. Mulai dari menghitung, membayar, melaporkan sendiri pajak yang disetorkan, memberikan pemahaman yang lebih tentang ketentuan umum serta tata cara perpajakan, sampai mengerti isu-isu kebijakan atau peraturan perpajakan terbaru. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Nitasari (2016), Mandasari dan Erma (2018), Mahmud (2008), Indrawati (2009), dan Wahyuni *et al* (2017) serta tidak mendukung hasil penelitian dari Widyastuti *et al* (2004), Widyanto dan Rahmawati (2016).

Pengaruh Motivasi Karier Terhadap Minat Berkarier Dalam Bidang Perpajakan

Berdasarkan data pada tabel 8 di atas dapat dijelaskan bahwa tingkat signifikan dari variabel motivasi karir adalah sebesar $0,030 < 0,05$ dengan t hitung sebesar 2,213. Artinya dapat disimpulkan bahwa motivasi karir berpengaruh positif terhadap minat berkarier dalam bidang perpajakan.

Hal ini dimungkinkan terjadi karena banyak orang yang ingin meningkatkan jabatan dan mengembangkan kariernya dengan melakukan pekerjaan yang ia tekuni. Maka dari itu motivasi karir yang ada pada mahasiswa akan mendorong minat mahasiswa itu sendiri untuk berkarier dalam bidang perpajakan, dengan tujuan dapat mengembangkan karir yang ia miliki, meningkatkan jabatan yang berawal dari junior menjadi seorang senior atau ahli, sampai meningkatkan keinginan agar diberi penilaian yang baik oleh atasannya. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Nitasari (2016), Mahmud (2008) dan Wahyuni *et al* (2017), Nurhayani (2012) serta tidak sejalan dengan hasil penelitian Mandasari dan Erma (2018), Widyanto dan Fitriana (2016).

Pengaruh Motivasi Ekonomi Terhadap Minat Berkarier Dalam Bidang Perpajakan

Berdasarkan data pada tabel 8 di atas dapat dijelaskan bahwa tingkat signifikan dari variabel motivasi ekonomi adalah sebesar $0,011 < 0,05$ dengan t hitung sebesar 2,615. Artinya dapat disimpulkan bahwa motivasi ekonomi berpengaruh positif terhadap minat berkarier dalam bidang perpajakan.

Hal ini dimungkinkan terjadi karena para mahasiswa berfikir dengan memilih untuk berkarier dalam bidang perpajakan akan meningkatkan perekonomian atau financial dari masing-masing individu. Hal tersebut dapat dibuktikan karena seseorang yang berkarier dalam bidang perpajakan akan terjamin finansialnya. Baik berupa gaji pokok, tunjangan, perolehan program dana pensiun, maupun kenaikan gaji apabila ia dapat bekerja dengan baik, dengan adanya hal tersebut maka mahasiswa akan terdorong atau termotivasi untuk berkarier dalam bidang perpajakan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nurhayani (2012), Widyanto dan Fitriana (2016) serta tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chan (2012) dan Indrawati (2009).

Pengaruh Motivasi Sosial Terhadap Minat Berkarier Dalam Bidang Perpajakan

Berdasarkan data pada tabel 8 di atas dapat dijelaskan bahwa tingkat signifikan dari variabel motivasi sosial adalah sebesar $0,022 < 0,05$ dengan t hitung sebesar - 2,339. Artinya dapat disimpulkan bahwa motivasi sosial berpengaruh negatif terhadap minat berkarier dalam bidang perpajakan.

Pengaruh negatif tersebut artinya apabila mahasiswa memiliki motivasi sosial yang tinggi maka akan menurunkan perminatannya dalam bidang perpajakan. Hal ini dapat disebabkan karena semakin tinggi keinginan individu untuk dihargai, dihormati, dan diakui oleh individu lain maka akan semakin berkurang minat berkarier dalam bidang perpajakan, karena setiap individu akan lebih dihargai, dihormati, dan diakui oleh individu lain apabila ia menjadi seorang pengusaha yang dapat membuat lapangan kerja sendiri untuk lingkungan sekitarnya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sapitri dan Yaya (2015), Widyanto dan Fitriana (2016), Wahyuni *et al* (2017) dan tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhayani (2012), dan Mahmud (2008).

Pengaruh Motivasi Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Berkarier Dalam Bidang Perpajakan

Berdasarkan data pada tabel 8 di atas dapat dijelaskan bahwa tingkat signifikan dari variabel motivasi pertimbangan pasar kerja adalah sebesar $0,236 > 0,05$ dengan t hitung sebesar 1,193. Artinya dapat disimpulkan bahwa motivasi pertimbangan pasar kerja tidak berpengaruh terhadap minat berkarier dalam bidang perpajakan.

Mahasiswa tidak terdorong atau termotivasi dengan pertimbangan pasar kerja yang ada mungkin disebabkan karena kurangnya daya tarik akan berkarier dalam

bidang perpajakan, penyebabnya yaitu karena mahasiswa berfikir bahwa pekerjaan dalam bidang perpajakan adalah bidang yang sulit untuk dipelajari. Jika hal tersebut terjadi maka akan secara otomatis mahasiswa tidak akan termotivasi dalam mempertimbangkan pasar kerja untuk mendapatkan karir dalam bidang perpajakan. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Chan (2012) dan tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arismutia (2017), Sari (2013), Sari dan Sukanti (2016), dan Suyono (2014).

KESIMPULAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari motivasi kualitas, motivasi karir, motivasi ekonomi, motivasi sosial, dan motivasi pertimbangan pasar kerja terhadap minat berkarir dalam bidang perpajakan. Berdasarkan data dan hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini dengan menggunakan uji t, maka dapat disimpulkan bahwa : Motivasi kualitas berpengaruh positif karena banyak mahasiswa akuntansi yang masih ingin meningkatkan kualitasnya saat berkarier dalam bidang perpajakan. Motivasi karier berpengaruh positif karena banyak orang yang ingin meningkatkan jabatan dan mengembangkan karirnya dengan melakukan pekerjaan yang ditekuni. Motivasi ekonomi berpengaruh positif karena para mahasiswa beranggapan dengan memilih untuk berkarier dalam bidang perpajakan akan meningkatkan penghasilannya. Motivasi sosial berpengaruh negatif karena setiap individu akan lebih dihargai menjadi seorang pengusaha yang dapat membuat lapangan pekerjaan sendiri untuk orang lain. Motivasi pertimbangan pasar kerja tidak berpengaruh terhadap minat berkarier karena mahasiswa beranggapan bahwa pekerjaan di bidang perpajakan merupakan bidang yang sulit untuk dipelajari.

Implikasi & Saran

Penelitian ini memberikan dua implikasi yaitu guna untuk meningkatkan minat bagi mahasiswa akuntansi untuk berkarir dalam bidang perpajakan serta menjadi sumber referensi bagi peneliti selanjutnya terkait dengan motivasi terhadap minat mahasiswa untuk berkarir dalam bidang perpajakan.

Berdasarkan kesimpulan yang didapatkan dan dijelaskan diatas, maka saran untuk penelitian selanjutnya ialah : Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas sampel penelitian, tidak hanya pada mahasiswa akuntansi STIESIA saja tetapi juga pada mahasiswa akuntansi perguruan tinggi lainnya. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain di luar penelitian ini. Misal persepsi, motivasi personalitas, dan beberapa variabel lain yang dapat mempengaruhi minat berkarir dalam bidang perpajakan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk tidak hanya menyebar kuisioner saja tetapi juga diikuti dengan wawancara secara langsung kepada responden agar didapat hasil yang lebih akurat.

Keterbatasan

Keterbatasan dari penelitian ini adalah Sampel penelitian pada penelitian ini adalah mahasiswa STIESIA Surabaya saja. Sedangkan banyak mahasiswa dari perguruan tinggi lain yang dapat digunakan sebagai sampel. Variabel independen masih terdiri dari lima variabel seperti motivasi kualitas, motivasi karir, motivasi ekonomi, motivasi sosial, dan motivasi pertimbangan pasar kerja yang mempengaruhi variabel minat berkarir dalam bidang perpajakan. Sedangkan masih banyak terdapat motivasi lain yang mempengaruhi minat berkarir dan belum diteliti. Adanya keterbatasan dalam penelitian ini juga dengan menggunakan kuisioner, sedangkan dengan metode ini terkadang belum terlalu akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifianto, A. 2014. Pengaruh Motivasi Diri dan Persepsi Mengenai Profesi Akuntan Publik Terhadap Minat Menjadi Akuntan Publik. *Jurnal Nominal* 3(2).
- Arismutia, S. 2017. Pengaruh Penghargaan Financial dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik. *Jurnal Indonesia Membangun* 16(2).
- Benny, E dan Yuskar. 2006. Pengaruh Motivasi Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Mengikuti Pendidikan Profesi Akuntansi (PPAk). *Simposium Nasional Akuntansi IX Padang*. Universitas Andalas: 5-9.
- Chan, A. 2012. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik Oleh Mahasiswa Jurusan Akuntansi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi* 1(1): 53-58.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- . 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gibson, J., J.M. Ivancevich, dan J.H. Donnelly. 1993. *Organisasi, Perilaku, Struktur, dan Proses*. Edisi Kelima, Cetakan Ketujuh Terjemahan Djarkasih. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Gunadi. 2001. *Perpajakan Buku 1*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Hasibuan, M. 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan*. Penerbit Haji Masagung. Jakarta.
- Hull, C. L. 1948. *Principle of Behavior*. Appleton Century Grofts. New York.
- Indrawati, N. 2009. Motivasi dan Minat Mahasiswa Untuk Mengikuti PPAk. *Jurnal Pekbis* 1(2): 124-130.
- Indri, F. 2002. The Boundariless Career Pada Abad ke-21. *Jurnal Visi (Kajian Ekonomi Manajemen dan Akuntansi)* 9(1).
- Lestari, I. 2014. Pengaruh Motivasi Pengetahuan Perpajakan, Ekonomi, Karir, dan Kualitas Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Mengikuti Brevet Pajak. *Skripsi*. Program Studi S1 Akuntansi

- Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Mahmud, A. 2008. Pengaruh Motivasi Terhadap Minat Mahasiswa Untuk Mengikuti PPAk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi* 3(1): 21-44.
- Mandasari, A., dan E. Setiawan. 2018. Pengaruh Motivasi Kualitas, Motivasi Karir, dan Motivasi Ekonomi Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Mengikuti PPAk. *Jurnal Seminar Nasional dan The 5th Call for Syariah Paper*.
- Mangkunegara, A. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Mariana, V. 2017. Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-Faktor Yang Membedakan Pemilihan Karir. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi* 6(11).
- Nitasari, H. 2016. Pengaruh Motivasi Terhadap Minat Mahasiswa Mengikuti PPAk: Studi Kasus STIESIA Dan PERBANAS. *Jurnal Akuntansi dan Riset Manajemen* 5(10): 1-19.
- Nurhayani, U. 2012. Pengaruh Motivasi Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Mengikuti PPAk (Studi Empiris Pada Perguruan Tinggi Swasta Medan). *Jurnal Mediasi* 4(01): 59-67.
- Rahayu, S., E. A. Sudaryono, dan D. Setiawan. 2003. Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir. *Simposium Nasional Akuntansi VI Surabaya*.
- Rahayu, S. 2009. Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir. *Simposium Nasional Akuntansi VI*.
- Sapitri, Z., dan R. Yaya. 2015. Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Minat Mahasiswa Untuk Mengikuti Pendidikan Profesi Akuntansi. *Jurnal Akuntansi dan Investasi* 16(1): 48-60.
- Sari, L., dan Sukanti. 2016. Pengaruh Nilai Intrinsik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Motivasi Pemilihan Karier Sebagai Akuntan. *Jurnal Profita Edisi* 8.
- Sari, M. 2013. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik Oleh Mahasiswa Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomi UMSU Medan. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis* 13(2): 174-201.
- Septiyanto, S. 2014. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Mengikuti Pendidikan Profesi. *Skripsi*. Program Studi S1 Akuntansi Universitas Muhammadiyah. Surakarta.
- Siagian, S. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Slameto. 2003. *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Simamora, H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Suyono, N. 2014. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karier Sebagai Akuntan Publik. *Jurnal PPKM II* : 69-83.
- Tampubolon. 1991. *Mengembangkan Minat dan Kebiasaan Membaca*. Angkasa. Bandung.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2007 *Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan*. 17 Juli 2007. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 85 . Jakarta.
- Vroom, V.1967. Work and Motivation by Victor H. Vroom. *Industrial Management Review* (1): 106-108.
- Wahyuni, N., I. G. A. Purnamawati , N. K. Sinarwati.2017. Pengaruh Motivasi Kualitas, Motivasi Pengetahuan Perpajakan, Motivasi Karir dan Motivasi Sosial Terhadap Minat Mahasiswa Mengikuti Program Brevet Pajak. *e-journal SI Ak Univ Pendidikan Ganesha* 7(1).
- Widyanto, E.A., dan R. Fitriana. 2016. Pengaruh Motivasi Terhadap Minat Mengikuti Ujian Chartered Accountant (CA) Indonesia. *Jurnal EKSIS* 12(1): 3282-3345.
- Widyastuti, S.W., S. Suryaningsih, dan K. Juliana. 2004. Pengaruh Motivasi Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Mengikuti Pendidikan Profesi Akuntansi (PPAk). *Simposium Nasional Akuntansi VII Denpasar*.
- Winardi. 2000. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Rineka Cipta. Jakarta.