

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT MAHASISWA SARJANA
AKUNTANSI TERHADAP PEMILIHAN KARIR SEBAGAI KONSULTAN PAJAK
(Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi FEB UTM)**

Rizki Amalia Ramadhani, Muhammad Syam Kusufi*

Jurusan Akuntansi FEB Universitas Trunojoyo Madura

Email: syam.kusufi@trunojoyo.ac.id*

ABSTRACT

This study aims to determine whether labor market considerations, financial rewards, motivation, interests, taxation knowledge, and competence affect career as a tax consultant. This research uses a quantitative research approach. In this study the data were obtained from questionnaires filled out by students of the S1 Accounting Study Program at the University of Trunojoyo Madura, amounting to 94 people. The method used to determine the sample is purposive sampling method. Data collection techniques using a questionnaire. The data analysis technique used is SEM-PLS with the help of Smart-PLS 3.0 software. The results of this study indicate that: (1) labor market considerations have no significant effect on careers as tax consultants. (2) financial reward variable does not significantly influence career as a tax consultant. (3) motivation variable does not significantly influence career as a tax consultant. (4) the variable of interest has a significant effect on a career as a tax consultant. (5) tax knowledge variable has a significant effect on career as a tax consultant. (6) the variable of competence has a significant effect on career as a tax consultant

Keywords: *labor market considerations, financial rewards, motivation, interests, tax knowledge, competencies, career as a tax consultant.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pertimbangan pasar kerja, penghargaan finansial, motivasi, minat, pengetahuan perpajakan, dan kompetensi berpengaruh terhadap karir sebagai konsultan pajak. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Pada penelitian ini data diperoleh dari kuisioner yang diisi oleh mahasiswa Program Studi Akuntansi S1 Universitas Trunojoyo Madura berjumlah 94 orang. Metode yang digunakan untuk menentukan sampel adalah metode purposive sampling. Teknik pengambilan data dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah SEM-PLS dengan bantuan software Smart-PLS 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) variabel pertimbangan pasar kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap karir sebagai konsultan pajak. (2) variabel penghargaan finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap karir sebagai konsultan pajak. (3) variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap karir sebagai konsultan pajak. (4) variabel minat berpengaruh signifikan terhadap karir sebagai konsultan pajak. (5) variabel pengetahuan perpajakan berpengaruh signifikan terhadap karir sebagai konsultan pajak. (6) variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap karir sebagai konsultan pajak.

Kata Kunci: *Pertimbangan Pasar Kerja, Penghargaan Finansial, Motivasi, Minat, Pengetahuan Perpajakan, Kompetensi, Karir Sebagai Konsultan Pajak.*

PENDAHULUAN

Konsultan pajak merupakan seorang yang ahli dalam memberikan jasa konsultasi perpajakannya kepada wajib pajak untuk melaksanakan hak dan memenuhi kewajiban perpajakannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan berdasarkan PMK Nomor 111/PMK.03/2014. Berdasarkan data yang dikeluarkan [Ke-menterian Keuangan](#) Republik Indonesia mencatat bahwa tahun 2014 *tax ratio* pernah mencapai 13,7%, setelah itu terus menurun dalam 3 tahun berikutnya. Pada tahun 2015, *tax ratio* di Indonesia hanya mencapai 11,6% kemudian pada tahun 2016 turun menjadi 10,8%. Di 2017, *tax ratio* kembali menurun menjadi 10,7%. Dan tahun 2018, *tax ratio* tercatat berada pada angka 11,5%. Menurut Direktur Jenderal Pajak Robert Pakpahan, Angka ideal untuk *tax ratio* jika mengacu ke standar internasional adalah 15% yang mana perbandingannya sangat tinggi dari angka *tax ratio* di Indonesia (www.cnbcindonesia.com).

Selanjutnya jumlah konsultan pajak di Indonesia masih belum sebanding dengan jumlah penduduknya. Berbeda dengan negara lainnya yang jumlah konsultan pajaknya sudah sebanding dengan jumlah penduduknya. Jumlah konsultan pajak di Indonesia 3.500 dengan jumlah wajib pajak mencapai 257 juta. Sebagai perbandingan, jumlah konsultan pajak di Jepang tidak kurang dari 70.000 dan jumlah wajib pajak sebanyak 127 juta. Untuk satu konsultan pajak di Indonesia setidaknya menangani 73.429 orang wajib pajak, sedangkan di Jepang untuk satu konsultan pajak menangani 1.823 orang wajib pajak. Hal ini menunjukkan bahwa perbandingan jumlah wajib pajak yang ditangani oleh satu konsultan pajak yang ada di Indonesia dan Jepang, maka dapat disimpulkan pangsa pasar untuk karir konsultan pajak di Indonesia masih sangat luas. Jumlah konsultan pajak belum sebanding dengan pertumbuhan jumlah wajib pajak di Indonesia. Padahal peran konsultan pajak sangat berpengaruh untuk meningkatkan kesadaran dan kepatuhan pajak dimasyarakat. Serta menjadi salah satu mitra otoritas pajak dalam mewujudkan masyarakat untuk sadar pajak (Adigamova dan Tufetulov (2014:152)).

Agar dapat memenuhi keterbatasan tersebut maka desain pendidikan akuntansi harus relevan terhadap dunia kerja bagi sarjana akuntansi. Dalam berbagai macam profesi yang dapat diijazahi oleh sarjana akuntansi, profesi dibidang perpajakan merupakan bidang strategis yang dapat dipilih oleh mahasiswa. Lulusan akuntansi memiliki karir yang tersedia luas salah satunya dibidang perpajakan diantaranya adalah menjadi pegawai direktorat jenderal pajak, konsultan pajak, dan *tax specialist* (perusahaan). Dikarenakan masih rendahnya jumlah konsultan pajak yang ada di Indonesia, dan konsultan pajak belum mampu berperan dalam upaya peningkatan pajak. Jika jumlah konsultan pajak dapat memenuhi kebutuhan perekonomian dan mengurangi ketergantungan dari utang luar negeri sehingga dapat meningkatkan pertumbuhan dan membangkitkan Indonesia untuk menjadi negara yang lebih maju melalui pendapatan dari sektor penerimaan pajak.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Muliando & Mangoting (2014), Ardini & Ambarwanti (2019) dan Arismutia (2017). Namun yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak di penambahan variabel pengetahuan perpajakan dan kompetensi yang termotivasi oleh penelitian Warrick et al., (2020). Hasil Penelitian Muliando & Mangoting (2014); dan Arismutia (2017) menunjukkan bahwa pertimbangan pasar kerja berpengaruh signifikan terhadap pilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai konsultan pajak. Sementara Ardini & Ambarwanti (2019) menunjukkan sebaliknya. Hasil penelitian Putri (2015) dan Arismutia (2017) menunjukkan bahwa penghargaan finansial berpengaruh terhadap minat mahasiswa jurusan akuntansi untuk berkarir dibidang perpajakan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Muliando & Mangoting, (2014)

menunjukkan bahwa penghargaan finansial tidak mempengaruhi mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai konsultan pajak. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu objek sampel yang diambil adalah mahasiswa jurusan akuntansi dengan di Universitas Trunojoyo Madura. Terdapat enam faktor yang digunakan dalam menguji minat mahasiswa berkarir pada konsultan pajak. Faktor-faktor tersebut seperti pertimbangan pasar kerja, penghargaan finansial, motivasi, minat, pengetahuan perpajakan dan kompetensi. Keenam faktor tersebut dirasa cukup mewakili dari berbagai pengaruh mahasiswa akuntansi berkarir di konsultan pajak.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Pada tahun 1943, seorang psikolog bernama Abraham Maslow mempublikasikan teori motivasi dan kini dikenal dengan teori hierarki kebutuhan. Teori kebutuhan menjelaskan tentang kebutuhan-kebutuhan dalam diri manusia, sebagai dorongan baik yang berasal faktor dalam diri manusia maupun luar, untuk mencapai tujuan tertentu guna memenuhi/memuaskan suatu kebutuhannya (Prihartanta, 2015).

Pendapat lain dikemukakan oleh Prasetyo et al., (c2016) bahwa kebutuhan-kebutuhan yang memotivasi pada tingkat rendah harus terpenuhi terlebih dahulu sebelum memenuhi kebutuhan tingkat tingginya. Kebutuhan yang harus diutamakan tersebut antara lain : Fisiologis, Ke-amanan, Sosial, Penghargaan, dan Aktualisasi diri.

Abraham Maslow juga berpendapat bahwa memisahkan lima kebutuhan tersebut ke dalam urutan. Kebutuhan pertama (fisiologis) dan kedua (keselamatan dan keamanan) digolongkan sebagai kebutuhan primer atau kebutuhan tingkat bawah. Sedangkan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri diinginkannya itu tipis, maka motivasi untuk berusaha memperolehnya (Sudrajat 2012).

Oleh karena itu, dalam penelitian ini menunjukkan bahwa seseorang memiliki pemuasan berbagai kebutuhannya yang berlangsung secara simultan. Artinya, sambil memuaskan kebutuhan fisik, seseorang pada waktu yang bersamaan ingin menikmati rasa aman, merasa dihargai, menentukan karirnya yang sesuai, memerlukan teman serta ingin berkembang. Sehingga teori kebutuhan Maslow menjelaskan secara mutlak menunjukkan perwujudan diri sebagai pemenuhan kebutuhan yang berkaitan dengan pertumbuhan dan pengembangan setiap individu untuk memenuhi kebutuhan yang juga akan menentukan karir yang akan dipilih.

Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

Teori harapan yang dikembangkan oleh Victor Vroom pada tahun 1964 merupakan salah satu teori yang menjelaskan mengenai motivasi. Teori harapan adalah kecenderungan seseorang untuk bertindak bergantung pada harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti oleh suatu hasil tertentu dan terdapat daya tarik pada hasil tersebut bagi orang yang bersangkutan (Putri 2015). Teori ini juga menyatakan bahwa motivasi merupakan sebuah upaya atau dorongan yang menyebabkan kinerja yang diharapkan akan dapat terwujud (Ardini & Ambarwanti 2019).

Pendapat lain dikemukakan oleh Sudrajat (2012) bahwa apabila seseorang menginginkan sesuatu dan harapan untuk mendapatkan sesuatu itu cukup besar, maka yang bersangkutan akan sangat terdorong untuk mendapatkan hal yang diinginkannya itu. Sebaliknya, apabila harapan untuk memperoleh hal yang bersamaan juga memerlukan rasa menjadi rendah. Artinya, apabila seseorang sangat menginginkan sesuatu, dan jalan untuk

merealisasikannya terbuka lebar/ memiliki kesempatan besar, maka yang bersangkutan akan berupaya mendapatkannya. Sehingga teori harapan sangat diperlukan dalam penelitian ini karena melihat prospek yang menjanjikan dalam berkarir di bidang perpajakan khususnya konsultan pajak secara tidak langsung akan memotivasi seseorang dalam memilih karir di bidang perpajakan.

Karir Sebagai Konsultan Pajak

Karir dapat didefinisikan sebagai sebuah pekerjaan / jabatan seseorang yang secara jangka lama yang telah maupun sedang ditekuninya. Profesi konsultan pajak merupakan profesi yang dijalankan oleh para profesional yang memberikan jasa profesional kepada Wajib Pajak. Selain menyelesaikan kasus-kasus perpajakan, 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 (Trisnawati, 2013).

Selanjutnya menurut Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 111 / PMK.03/ 2014 Konsultan Pajak diartikan sebagai orang yang memberikan jasa konsultasi perpajakan kepada Wajib Pajak dalam rangka melaksanakan hak dan memenuhi kewajiban perpajakannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan perpajakan. Keberadaan Konsultan pajak sangat penting dibutuhkan wp, contohnya salah satu klien menyewa jasa konsultan pajak selanjutnya klien membutuhkan pendidikan dan pelatihan perpajakan agar koperasinya dapat maju. Hal tersebut dilakukan karena sumber daya manusia yang dimiliki oleh koperasinya tergolong masih belum mahir untuk membuat laporan perpajakan secara baik dan benar (Kusuma, 2017).

Pertimbangan Pasar Kerja

Pertimbangan pasar kerja adalah dorongan yang dimiliki seseorang untuk melakukan sesuatu dengan tujuan untuk memperoleh keamanan yang terjamin dan mudah mengakses lowongan kerja karena tersedianya banyak lowongan kerja (Arismutia, 2017). Artinya 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. (Ardini & Ambarwanti, 2019).

Menurut Wheller, (1983) dalam Arismutia, (2017) pertimbangan pasar kerja (*job market consideration*) meliputi empat aspek. Keempat aspek tersebut yaitu: Tersedianya Lapangan Pekerjaan, Keamanan bekerja, Fleksibilitas Karir, Kesempatan Promosi. Jika dikaitkan dengan teori kebutuhan, dijelaskan bahwa seseorang memiliki pemuasan diberbagai kebutuhannya yang berlangsung secara simultan. Artinya, sambil memenuhi kebutuhan fisik, seseorang pada waktu yang bersamaan juga memerlukan rasa aman, merasa dihargai, menentukan karirnya yang sesuai, memerlukan teman serta ingin berkembang di banyak hal. Sehingga teori kebutuhan maslow menjelaskan secara mutlak menunjukkan perwujudan diri sebagai pemenuhan kebutuhan yang berkaitan dengan jaminan kerja serta pengembangan individu untuk memenuhi kebutuhan dan menentukan karir yang akan dipilih. Teori harapan juga dibutuhkan bagi mahasiswa karena tujuan yang ingin dicapai oleh individu dan keterkaitan antara upaya serta kinerja, antara kinerja dan imbalan. Dengan kata lain, tersedia dan luasnya lapangan pekerjaan dapat menampung mahasiswa yang memiliki harapan terhadap karir yang sesuai dengan pengetahuannya.

Beberapa peneliti sebelumnya seperti Muliando & Mangoting (2014) ; Arismutia (2017); Kudadiri & Hek (2018) menunjukkan bahwa pertimbangan pasar kerja berpengaruh signifikan terhadap pilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai konsultan pajak. Sementara Ardini & Ambarwanti (2019) menunjukkan pertimbangan pasar kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap pilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai konsultan pajak.

H₁: Pertimbangan Pasar Kerja berpengaruh signifikan terhadap Karir Sebagai Konsultan Pajak.

Penghargaan Finansial

Penghargaan finansial merupakan kompensasi yang diterima sebagai bentuk kontraprestasi dari pekerjaan yang telah diselesaikan. Penghargaan finansial juga merupakan salah satu bentuk pengendalian manajemen. Untuk memastikan bahwa segenap elemen karyawan dapat mengarahkan tindakannya terhadap pencapaian tujuan perusahaan, maka manajemen perusahaan memberikan balas jasa dalam bentuk gaji, bonus, dan tunjangan untuk memberikan kepuasan kepada karyawan atas kinerjanya (Muliando & Mangoting, (2014) ; (Lukman & Winata, (2017)).

Hal ini sejalan dengan teori harapan, apabila seseorang menginginkan sesuatu dan harapan untuk mendapatkan sesuatu itu cukup besar, maka yang bersangkutan akan sangat terdorong untuk mendapatkan hal yang diinginkannya itu. Sebaliknya, apabila harapan untuk memperoleh hal yang diinginkannya itu tipis, maka motivasinya untuk berusaha akan menjadi rendah. Hal ini membuktikan bahwa jika mahasiswa akuntansi berminat untuk berkarir sebagai konsultan pajak dikarenakan gaji yang didapatkan besar serta harapan untuk mendapatkan tunjangan, maka mahasiswa tersebut akan termotivasi dan sangat terdorong untuk bekerja sebagai konsultan pajak.

Beberapa peneliti sebelumnya seperti Putri (2015) ; Arismutia (2017); Kudadiri & Hek (2018) menunjukkan bahwa penghargaan finansial berpengaruh terhadap minat mahasiswa jurusan akuntansi untuk berkarir dibidang perpajakan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Muliando & Mangoting, (2014) menunjukkan bahwa penghargaan finansial tidak mempengaruhi mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai konsultan pajak.

H₂: Penghargaan Finansial berpengaruh signifikan terhadap Karir Sebagai Konsultan Pajak.

Motivasi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri individu secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan sebuah tindakan dengan tujuan tertentu atau usaha yang dapat menimbulkan individu atau kelompok tertentu untuk melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau memperoleh kepuasan dengan perbuatannya. Motivasi didefinisikan sebagai seorang individu yang pada saat bekerja menggunakan semua kemampuan yang dimiliki agar tercapai tujuannya dipengaruhi oleh stimulus yang muncul dari dalam maupun dari luar dirinya (Aniswatin et al., 2020).

Hasil ini juga dapat di kaitkan dengan teori hierarki kebutuhan Maslow, yang menyatakan bahwa setiap orang memiliki kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang, sebagai akibatnya akan terus berusaha bergerak ke atas dalam hierarki untuk memenuhi kebutuhan. Jika dikaitkan dalam penelitian ini bisa saja mahasiswa menjadi kurang yakin tentang karir di bidang perpajakan sehingga motivasinya tidak terlalu kuat untuk berkarir di bidang perpajakan. Selain itu menurut Vroom (1964) dalam teori harapan yang menyatakan

bahwa harapan dari setiap individu atas apa yang telah dilakukan akan membuat individu tersebut melakukan suatu usaha. Jika motivasinya kurang kuat maka usaha yang dilakukan jadi kurang besar.

Beberapa peneliti sebelumnya seperti Trisnawati (2013) ; Dayshandi et al., (2015) ; Mahayani et al., (2017) ; Aniswatin et al., (2020) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap minat mahasiswa Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya berkarir di bidang perpajakan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Putri (2015) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa jurusan akuntansi untuk berkarir dibidang perpajakan.

H₃: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Karir Sebagai Konsultan Pajak.

Minat

Motivasi intrinsik mengarah pada sesuatu atau kegiatan yang dapat menimbulkan kepuasan pribadi, dimana seseorang yang memiliki pengalaman positif saat melakukan tugas dan pekerjaannya yang didasari oleh minat dan tantangannya sendiri. Hal tersebut bukan dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal seperti imbalan, penghargaan, atau penegakan (Yen Hong et al, 2017).

Pendapat lain dikemukakan oleh Trisnawati (2013) menyebutkan bahwa minat diartikan sebagai suatu kondisi yang terjadi apabila seseorang melihat ciri-ciri atau arti sementara situasi yang dihubungkan dengan keinginan-keinginan atau kebutuhan-kebutuhannya sendiri (Trisnawati ,2013).

Teori yang digunakan adalah teori harapan. Apabila seseorang mendapatkan keyakinan dorongan untuk memberikan usaha yang maksimal dandia memiliki keyakinan atas apa yang di usahakan tersebut, maka kinerjanya akan menghasilkan penilaian yang baik dari orang laian maupun atasannya.Saat kinerjanya bagus, seseorang akan memperoleh penghargaan seperti pujian dan bonus. Keyakinan yang dimiliki oleh seseorang agar tercapai harus disertai dengan adanya minat. minat dapat menyebabkan seseorang giat dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

Beberapa peneliti sebelumnya seperti Safitriawati (2018) ; Mahayani (2017) menyebutkan bahwa minat mahasiswa memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir sebagai konsultan pajak.

H₄: Minat berpengaruh signifikan terhadap Karir Sebagai Konsultan Pajak.

Pengetahuan Perpajakan

Pengetahuan perpajakan merupakan pengetahuan mengenai konsep ketentuan umum dibidang perpajakan, jenis pajak yang berlaku di Indonesia, mulai dari subyek pajak, tarif pajak, perhitungan dan pencatatan pajak terutang sampai dengan bagaimana pengisian pelaporan pajak (Mahayani et al., 2017).

Teori yang digunakan adalah teori kebutuhan yang mengemukakan bahwa perwujudan diri sebagai pemenuhan kebutuhan yang berkaitan dengan pertumbuhan dan pengembangan individu. Seseorang akan terdorong untuk mencari guna menambah pengetahuan dan keahliannya terkait konsep ketentuan umum perpajakan dalam memenuhi kebutuhannya untuk mencapai karir yaitu sebagai konsultan pajak. Serta teori harapan juga digunakan karena jika seseorang ingin mendapatkan sesuatu yang besar maka seseorang tersebut akan terdorong untuk memperoleh hal yang diinginkannya. Begitu juga sebaliknya.

Beberapa peneliti sebelumnya seperti Mahayani (2017); Lestari et al., (2019); Aniswatin et al., (2020); Sutrawati et al.,(2018) menunjukkan bahwa pengetahuan

mahasiswa program S1 akuntansi tentang pajak berpengaruh terhadap pilihan berkarir di bidang perpajakan.

H₅: Pengetahuan Perpajakan berpengaruh signifikan terhadap Karir Sebagai Konsultan Pajak

Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu kegiatan, terkadang bersifat khusus atau unik (Ratnasari, 2017). Kompetensi yang dimaksud dalam Standar Profesi Konsultan Pajak (2009) adalah setiap anggota harus menjalankan praktek profesionalnya sesuai dengan pengetahuan teknis dan Standar Profesi yang berlaku. Setiap anggota dilarang memberikan jasa profesionalnya yang tidak sesuai dengan kompetensi yang diperlukan dalam melaksanakan penugasan sebagaimana dimaksud, kecuali ada arahan dan bimbingan yang cukup dari anggota lain yang memiliki kompetensi yang sesuai, agar tugas penugasan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik (Kurniawan & Sadjiarto, 2013).

Teori yang digunakan adalah teori kebutuhan yang menjelaskan tentang kebutuhan-kebutuhan dalam diri manusia, dimana sebagai dorongan yang baik diakibatkan faktor dari dalam maupun luar, untuk mencapai tujuan tertentu guna memenuhi/memuaskan suatu kebutuhannya. Pada pengetahuan perpajakan terdapat praktik-praktik dan teori yang bisa diaplikasikan dalam kebutuhan sehari-hari, diantara berguna untuk SPT. Serta program pelatihan brevet pajak merupakan sarana peningkatan ilmu pengetahuan di bidang perpajakan yang bermanfaat untuk meningkatkan kualitas seseorang yang akan bekerja di bidang perpajakan. Sehingga mengurangi ketergantungan dengan pihak lain jika menemui permasalahan yang berkaitan dengan pajak.

Penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari, (2017) ; Widayat (2020) menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh konsultan pajak merupakan hal yang penting dan berpengaruh dalam menunjang pekerjaannya.

H₆: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Karir Sebagai Konsultan Pajak.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari populasi sebanyak 94 mahasiswa jurusan S1 Akuntansi semester 6 dan 8 di Universitas Trunojoyo Madura. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*. diperoleh 94 jawaban yang memenuhi syarat untuk dianalisis. Sedangkan data penelitian menggunakan data primer yang bersumber dari kuesioner dengan menggunakan skala *likert* 1-5.

Variabel Penelitian

Pertimbangan pasar kerja merupakan pertimbangan masa depan suatu karir yang mudah diakses dan memperoleh keamanan yang terjamin yang mana akan ditekuni dan dijalankan pada masa depan. Pertimbangan pasar kerja diukur dengan menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Lukman dan Winata, (2017) yaitu: 1) Jaminan keamanan kerja, dan 2) Mudah dalam mengakses lowongan kerja karena tersedianya banyak lowongan kerja.

Penghargaan finansial merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas sumbangannya kepada perusahaan, termasuk didalamnya adalah gaji,

pemberian tunjangan lain yang berupa uang. Penghargaan finansial diukur dengan menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Sulistyawati, dkk., (2013) yaitu: 1) Gaji yang tinggi, 2) Ketersediaan dana pensiun, dan 3) Kenaikan gaji lebih cepat.

Motivasi merupakan individu yang saat bekerja menggunakan semua kemampuan yang dimiliki agar tercapai tujuannya dipengaruhi oleh stimulus yang muncul dari dalam dirinya. Motivasi diukur dengan menggunakan indikator yang dikembangkan oleh (Trisnawati, 2013) yaitu: 1) Keinginan tidak berkarir, 2) Peningkatan keahlian aplikatif, 3) meningkatkan kemampuan berprestasi ketika berkarir, 4) Mendapatkan pekerjaan yang memberikan gaji tambahan (di luar gaji pokok, seperti honor) yang tinggi, dan 5) Mendapatkan pengetahuan berkaitan dengan peran dan tanggung jawab yang akan dimiliki ketika berada di tengah-tengah masyarakat.

Minat merupakan suatu keinginan-keinginan atau kebutuhan-kebutuhan yang dimiliki dalam diri seseorang dimana ciri-ciri atau keadaannya sama seperti yang dilihat. Minat diukur dengan menggunakan indikator yang dikembangkan oleh (Ardini & Ambarwanti, 2019) yaitu: 1) Adanya perasaan senang terhadap tujuan yang ingin dicapai, 2) Mempunyai kemauan diri untuk melakukan kegiatan guna mencapai tujuan, 3) Keinginan untuk berkarir sebagai konsultan pajak setelah studi selesai, 4) Berkarir karena pengaruh orang lain.

Pengetahuan perpajakan merupakan suatu hasil yang diperoleh oleh seseorang sebagai acuan dalam bertindak, mengambil keputusan, menghitung dan melaporkan pajaknya. Pengetahuan perpajakan diukur dengan menggunakan indikator yang dikembangkan oleh (Aniswatin et al., 2020) yaitu: 1) Melaksanakan hak dan kewajiban dalam perpajakan, 2) Meningkatkan pengetahuan perpajakan, 3) pengetahuan pajak membantu meningkatkan analitis untuk memecahkan masalah perpajakan.

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu kegiatan dan menjalankan praktek profesionalnya sesuai dengan pengetahuan teknis dan standar Profesi yang berlaku. Kompetensi diukur dengan menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Kurniawan dan Sadjiarto (2013) yaitu: 1) Kemampuan kinerja seseorang untuk pekerjaan yang memuaskan, 2) Mempunyai tanggung jawab dalam karir, 3) Mempunyai kompetensi yang pantas untuk berkarir sebagai konsultan pajak.

Karir sebagai konsultan pajak dalam penelitian ini merupakan profesi yang secara jangka lama dijalankan oleh para profesional yang memberikan jasa profesional kepada Wajib Pajak. Sehingga membantu menyelesaikan kasus perpajakan yang harus ditempuh oleh kliennya agar dapat mengoptimalkan kepatuhan terhadap Undang-Undang dan peraturan pajak yang berlaku. Karir sebagai konsultan pajak diukur dengan menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Lukman dan Winata (2017) yaitu: 1) Peluang berkarir, 2) Tambahan pengalaman dan pengetahuan tentang pajak, 3) Gaji yang besar, 4) Fasilitas yang memadai, 5) Keinginan berkarir dibidang perpajakan setelah studi selesai.

Teknik Analisis Data

Analisis data terlebih dahulu dilakukan dengan analisis statistik deskriptif untuk mengetahui variasi dari kecenderungan jawaban responden terhadap item pernyataan pada kuesioner. Setelah itu dilakukan pengujian dengan menggunakan *Structure Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS). Analisis SEM-PLS dapat menguji model pengukuran (*outer model*) sekaligus pengujian model struktural (*inner model*) secara bersamaan (Abdillah & Hartono, 2015).

Outer model digunakan untuk menilai validitas konvergen, validitas diskriminan dan reliabilitas. Sedangkan *inner model* digunakan untuk menguji signifikansi antar konstruk (uji hipotesis) model penelitian. Model ini dievaluasi dengan melihat nilai *T-statistics* dan *P-values* pada *Path Coefficiens*. Hipotesis dapat diterima jika nilai *T-statistics* > dibandingkan nilai *T-table* (1,985 sig 5%) dan *P-values* ≤ dari 0.05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Hasil analisis statistik deksriptif akan memberikan gambaran umum data berdasarkan jawaban responden dalam bentuk nilai minimum (Min), nilai maksimum (Max), rata-rata (Mean) dan standar deviasi (Std. Deviation).

Tabel 1. Analisis Statistik Deskriptif

	Mean	Min	Max	Std. deviation
X1.1	3,78	1	5	0,88
X1.2	3,47	2	5	0,71
X1.3	3,50	2	5	0,83
X1.4	3,36	2	5	0,96
X1.5	2,40	1	5	0,88
X1.6	3,39	2	5	0,92
X2.1	3,59	1	5	0,92
X2.2	3,16	1	5	0,86
X2.3	3,14	1	5	0,85
X2.4	4,06	1	5	0,83
X2.5	3,82	1	5	1,00
X2.6	3,57	1	5	0,78
X3.1	4,12	1	5	0,96
X3.2	4,12	1	5	0,84
X3.3	4,38	2	5	0,67
X3.4	4,21	2	5	0,79
X3.5	4,33	3	5	0,61
X3.6	2,64	1	5	1,12
X4.1	3,81	1	5	0,94
X4.2	3,61	1	5	0,86
X4.3	3,51	1	5	0,95
X4.4	3,31	1	5	0,90
X4.5	2,63	1	5	0,96
X5.1	3,32	1	5	0,93
X5.2	4,27	2	5	0,67
X5.3	4,23	2	5	0,71
X5.4	3,80	1	5	1,02
X5.5	3,87	1	5	0,95
X6.1	4,02	3	5	0,70
X6.2	4,04	2	5	0,84
X6.3	3,59	1	5	0,88
X6.4	4,01	2	5	0,85
Y1.1	3,38	1	5	1,02
Y1.2	3,40	1	5	1,01
Y1.3	3,99	1	5	1,04
Y1.4	3,98	1	5	0,96
Y1.5	3,39	1	5	1,05

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Berdasarkan hasil output menggunakan SmartPLS 3.0, diketahui bahwa seluruh indikator setiap variabel memiliki nilai *loading factor* dan *cross loading* yang lebih besar dari 0.50. Artinya, seluruh indikator telah memenuhi kriteria uji validitas konvergen dan validitas diskriminan. Selain itu, seluruh indikator penelitian juga telah memenuhi uji reliabilitas, karena nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* yang dihasilkan lebih besar dari 0.70.

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Hasil output *path coefficients* dengan menggunakan prosedur *bootstrapping* akan menunjukkan nilai-nilai *T-statistics* dan *P-values* untuk menilai signifikansi model seperti pada tabel di bawah ini.

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	TStatistics	Pvalues	Kesimpulan
X1 -> Y	0,600	0,549	Tidak berpengaruh signifikan
X2 -> Y	1,257	0,209	Tidak berpengaruh signifikan
X3 -> Y	0,313	0,755	Tidak berpengaruh signifikan
X4 -> Y	3,474	0,001	Berpengaruh signifikan
X5 -> Y	3,942	0,000	Berpengaruh signifikan
X6 -> Y	2,094	0,037	Berpengaruh signifikan

Sumber: Hasil output SmartPLS 3.0 (2020)

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis variabel minat (X4), pengetahuan perpajakan (X5) dan Kompetensi (X6) dari pengujian menunjukkan hasil berpengaruh signifikan. Dan Hipotesis variabel pertimbangan pasar kerja (X1), penghargaan finansial (X2) dan Motivasi (X3) dari pengujian menunjukkan hasil tidak berpengaruh signifikan.

Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja terhadap Karir Sebagai Konsultan Pajak

Tabel 2 menunjukkan bahwa hasil dengan t hitung sebesar 0,600. Nilai ini lebih kecil dibandingkan dengan t-tabel 1.985 dengan nilai signifikansi (p-value) sebesar $0,549 \geq 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa pertimbangan pasar kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap karir sebagai konsultan pajak. Profesi konsultan pajak merupakan profesi yang sulit dijalani, profesi tersebut diminta untuk benar-benar memahami, mengerti dan selalu memperbaharui perihal kebijakan-kebijakan terbaru agar dapat meningkatkan pengetahuan wajib pajak dalam memberikan konsultasi/sosialisasi (Cheisviyanny, 2019) ; (Ardini & Ambarwanti, 2019). Mahasiswa berpandangan bahwa kurangnya informasi yang didapat oleh mahasiswa tentang profesi tersebut ketika berada di bangku kuliah. Mahasiswa tidak mempertimbangkan ingin bekerja pada bidang pekerjaan yang memiliki peluang kerja yang tinggi dengan akses yang terbuka dan mudah ataupun peluang kerja yang rendah dengan akses yang cukup sulit dan minim. Hal ini disebabkan mahasiswa akuntansi ingin bekerja pada berbagai profesi dalam bidang akuntansi dan perpajakan untuk memperoleh pengalaman-pengalaman tertentu.

Berdasarkan teori hierarki kebutuhan, menjelaskan bahwa seseorang memiliki pemuasan diberbagai kebutuhannya yang berlangsung secara simultan. Artinya, sambil memenuhi kebutuhan fisik, seseorang pada waktu yang bersamaan juga memerlukan rasa aman, merasa dihargai, menentukan karirnya yang sesuai, memerlukan teman serta ingin berkembang di banyak hal. Sehingga teori kebutuhan maslow menjelaskan secara mutlak menunjukkan perwujudan diri sebagai pemenuhan kebutuhan yang berkaitan dengan jaminan kerja serta pengembangan individu untuk memenuhi kebutuhan dan menentukan karir yang akan dipilih.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Ardini & Ambarwanti (2019) yang menyatakan pertimbangan pasar kerja tidak berpengaruh terhadap minat berkarier dalam bidang perpajakan. Hasil tersebut membuktikan bahwa mahasiswa tidak termotivasi dengan pertimbangan pasar kerja yang ada, disebabkan karena kurangnya daya tarik akan berkarier dalam bidang perpajakan, salah satu faktor yang terjadi karena mahasiswa berpandangan bahwa pekerjaan dalam bidang perpajakan adalah bidang yang sulit untuk dipelajari. Jika hal tersebut terjadi maka akan secara otomatis mahasiswa tidak akan berminat dalam mempertimbangkan pasar kerja untuk mendapatkan karir dalam bidang perpajakan.

Pengaruh Penghargaan Finansial terhadap Karir Sebagai Konsultan Pajak

Tabel 2 menunjukkan bahwa t hitung sebesar 1,257. Nilai ini lebih kecil dibandingkan dengan t-tabel 1.985 dengan nilai signifikansi (p-value) sebesar $0,209 \geq 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa penghargaan finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap karir sebagai konsultan pajak. Mahasiswa akuntansi beranggapan bahwa tidak didapatkannya jaminan dana pensiun dimasa depan. Karena profesi konsultan pajak merupakan pekerjaan yang berdiri sendiri, bukan pekerjaan yang dibawah dari pemerintah sehingga tidak ada jaminan dana pensiun , serta untuk gaji yang didapat akan bergantung dengan kesepakatan antara konsultan pajak itu sendiri dengan client nya. Sehingga mahasiswa lebih tertarik untuk bekerja dibidang perpajakan namun dengan gaji dan jaminan dana pensiun yang pasti di masa depan.

Berdasarkan teori harapan menjelaskan bahwa apabila seseorang menginginkan sesuatu dan harapan untuk mendapatkan sesuatu itu cukup besar, maka yang bersangkutan akan sangat terdorong untuk mendapatkan hal yang diinginkannya itu. Sebaliknya, apabila harapan untuk memperoleh hal yang diinginkannya itu tipis, maka motivasinya untuk berusaha akan menjadi rendah. Hal ini membuktikan bahwa jika mahasiswa akuntansi berminat untuk berkarir sebagai konsultan pajak dikarenakan gaji yang didapatkan besar serta harapan untuk mendapatkan tunjangan, maka mahasiswa tersebut akan termotivasi dan sangat terdorong untuk bekerja sebagai konsultan pajak.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Muliando & Mangoting (2014) yang menyatakan bahwa penghargaan finansial tidak berpengaruh terhadap pilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai konsultan pajak. Hasil tersebut membuktikan bahwa penghargaan finansial tidak mempengaruhi mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai konsultan pajak hal tersebut dikarenakan mahasiswa yang ingin bekerja sebagai konsultan pajak lebih tertarik dengan variasi pengalaman yang akan para mahasiswa dapat ketika bekerja.

Pengaruh Motivasi terhadap Karir Sebagai Konsultan Pajak

Tabel 2 menunjukkan bahwa t hitung sebesar 0,313. Nilai ini lebih kecil dibandingkan dengan t-tabel 1.985 dengan nilai signifikansi (p-value) sebesar $0,755 \geq 0,05$

sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) ditolak. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap karir sebagai konsultan pajak. Dikarena masih belum terlalu kuatnya keinginan dari mahasiswa untuk memilih berkarir sebagai konsultan pajak, mahasiswa memang mampu melihat prospek dan mengetahui keadaan lingkungan jika berkarir di bidang perpajakan namun motivasi dari dalam diri cenderung kurang. Mahasiswa beranggapan untuk berkarir sebagai konsultan pajak mempunyai persyaratan yang susah, karena untuk menjadi seorang profesi konsultan pajak harus memiliki sertifikat keahlian perpajakan yakni dengan mengikuti pelatihan brevet pajak dan mendapat sertifikat USKP. Mahasiswa juga merasa tidak percaya diri dikarenakan bidang perpajakan adalah bidang yang sulit untuk dipelajari.

Teori hierarki kebutuhan Maslow, yang menyatakan bahwa setiap orang memiliki kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang, sebagai akibatnya akan terus berusaha bergerak ke atas dalam hierarki untuk memenuhi kebutuhan. Jika dikaitkan dalam penelitian ini bisa saja mahasiswa menjadi kurang yakin tentang karir di bidang perpajakan sehingga motivasinya tidak terlalu kuat untuk berkarir di bidang perpajakan. Selain itu menurut Vroom (1964) dalam teori harapan yang menyatakan bahwa harapan dari setiap individu atas apa yang telah dilakukan akan membuat individu tersebut melakukan suatu usaha. Jika motivasinya kurang kuat maka usaha yang dilakukan jadi kurang besar.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Putri (2015) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa jurusan Akuntansi untuk berkarir dibidang perpajakan. Hasil tersebut membuktikan bahwa mahasiswa yang memiliki latar belakang pendidikan akuntansi dengan konsentrasi perpajakan tidak merasa percaya diri dan tidak siap untuk berkarir dibidang perpajakan.

Pengaruh Minat terhadap Karir Sebagai Konsultan Pajak.

Tabel 2 menunjukkan bahwa t hitung sebesar 3,474. Nilai ini lebih besar dibandingkan dengan t -tabel 1.985 dengan nilai signifikansi (p -value) sebesar $0,001 \leq 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat (H4) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa minat berpengaruh signifikan terhadap karir sebagai konsultan pajak. Hal ini dikarenakan mahasiswa menyukai perpajakan karena perhitungannya yang terstruktur dan tidak membosankan. Mahasiswa akuntansi juga beranggapan bahwa pada profesi konsultan pajak sendiri banyak tantangan yang diminati mahasiswa akuntansi sehingga mahasiswa merasa akan tertantang untuk menyelesaikan permasalahan yang akan dihadapi, serta setelah studi selesai dan lanjut berkarir sebagai konsultan pajak akan menambah banyak pengalaman dan teman baru.

Teori harapan menjelaskan bahwa kekuatan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik adalah hubungan timbal balik antara apa yang diinginkan dan dibutuhkan. Bila keyakinan yang diharapkan untuk memperoleh kepuasan yang didapatkan cukup besar maka individu akan bekerja lebih baik begitu pula sebaliknya. Sehingga apabila seorang mahasiswa mempunyai minat untuk berkarir dibidang perpajakan karena keinginannya pada pekerjaan tersebut, maka mahasiswa tersebut akan berusaha untuk mencapai minatnya Aniswatin et al., (2020).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Mahayani et al (2017) yang menyatakan bahwa minat mahasiswa akuntansi program S1 untuk berkarir berpengaruh terhadap pilihan berkarir di bidang perpajakan. Ketika seorang mahasiswa memiliki minat atau keinginan untuk berkarir dibidang perpajakan maka mahasiswa tersebut

akan berusaha untuk mencapai keinginannya. Mahasiswa akan memilih karir dibidang perpajakan ketika mahasiswa tersebut berminat untuk berkarir dibidang perpajakan.

Pengaruh Pengetahuan Perpajakan terhadap Karir Sebagai Konsultan Pajak

Tabel 2 menunjukkan bahwa t hitung sebesar 3,942. Nilai ini lebih besar dibandingkan dengan t -tabel 1.985 dengan nilai signifikansi (p -value) sebesar $0,000 \leq 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima (H_5) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan perpajakan berpengaruh signifikan terhadap karir sebagai konsultan pajak. Hal tersebut dikarenakan karir yang akan dijalannya sebagai konsultan pajak sama dengan latar pendidikan mahasiswa tersebut. Sehingga dengan latar pendidikan yang sama mahasiswa merasa memiliki pandangan hal-hal apa saja yang akan dikerjakan setelah berkarir sebagai konsultan pajak. Mahasiswa juga beranggapan dengan berkarir sebagai konsultan pajak akan sangat meningkatkan pengetahuannya karena dengan pengetahuan yang dimiliki bisa untuk memecahkan masalah perpajakan dengan mudah.

Berdasarkan teori hierarki kebutuhan menjelaskan tentang kebutuhan-kebutuhan dalam diri manusia, dimana sebagai dorongan yang baik diakibatkan faktor dari dalam maupun luar, untuk mencapai tujuan tertentu guna memenuhi/memuaskan suatu kebutuhannya. Pada pengetahuan perpajakan terdapat praktik-praktik dan teori yang bisa diaplikasikan dalam kebutuhan sehari-hari, diantara berguna untuk SPT. Serta program pelatihan brevet pajak merupakan sarana peningkatan ilmu pengetahuan di bidang perpajakan yang bermanfaat untuk meningkatkan kualitas seseorang yang akan bekerja di bidang perpajakan. Sehingga mengurangi ketergantungan dengan pihak lain jika menemui permasalahan yang berkaitan dengan pajak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Mahayani et al (2017) ; Lestari, Yasa, & Herawati (2019) yang menyatakan bahwa Pengetahuan mahasiswa akuntansi program S1 tentang pajak berpengaruh terhadap pilihan berkarir di bidang perpajakan. Ketika mahasiswa memiliki pengetahuan dibidang perpajakan maka mahasiswa tersebut akan memiliki gambaran tentang hal-hal yang harus dikerjakan ketika memilih karir tersebut, sehingga memungkinkan mahasiswa memilih karir dibidang tersebut.

Pengaruh Kompetensi terhadap Karir Sebagai Konsultan Pajak

Tabel 2 menunjukkan bahwa t hitung sebesar 2,094. Nilai ini lebih besar dibandingkan dengan t -tabel 1.985 dengan nilai signifikansi (p -value) sebesar $0,037 \leq 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis keenam (H_6) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap karir sebagai konsultan pajak. Hal tersebut dikarenakan kompetensi pada saat ini sangat diperlukan bagi mahasiswa seperti halnya sertifikat brevet pajak, sertifikat ahli komputer dan sertifikat USKP. Dengan memiliki kompetensi maka mahasiswa akan mempunyai tanggung jawab untuk menjalani pekerjaannya serta menambah nilai plus atau syarat bagi mahasiswa yang akan melamar pekerjaan khususnya akan berkarir sebagai konsultan pajak. Mahasiswa juga beranggapan dengan mengikuti pelatihan-pelatihan perpajakan akan memperoleh wawasan luas dan praktik yang lebih banyak ketika tidak didapatkan di bangku kuliah, sehingga akan sangat membantu jika ada permasalahan sehari-hari.

Berdasarkan teori hierarki kebutuhan Maslow menyatakan bahwa orang termotivasi karena kebutuhan yang tidak terpenuhi berdasarkan tingkat kadar kepentingannya dari tingkat yang paling rendah hingga ke tingkat yang lebih tinggi. Sehingga dibutuhkan usaha

untuk mencapai tujuannya guna memenuhi/memuaskan suatu kebutuhannya. Bagi mahasiswa akuntansi yang sudah mendapatkan pengetahuan perpajakan secara teori pada bangku kuliah, mahasiswa juga membutuhkan kebutuhan lain yang bisa menambah keahlian dan keterampilannya, salah satunya mengikuti pelatihan brevet pajak dan menjalani praktek kerja/magang pada perusahaan atau instansi tertentu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Ratnasari (2017) yang menyatakan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh konsultan pajak merupakan hal yang penting dan berpengaruh dalam menunjang pekerjaannya. Perlu adanya pelatihan agar dapat mengatasi kendala dalam berkomunikasi langsung kepada klien. Seseorang butuh kecerdasan berpikir dalam mencapai kinerja, seseorang dapat siap bekerja jika telah mendapatkan pelatihan tentang cara-cara menjalankan tugas, dan seseorang dapat menyelesaikan lebih baik jika telah mendapatkan pengalaman.

SIMPULAN

Hasil analisis dan pembahasan mem-buktikan bahwa pertimbangan pasar kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap karir sebagai konsultan pajak. Hal ini disebabkan mahasiswa ingin mendapat pengalaman kerja yang banyak pada berbagai profesi dalam bidang akuntansi dan perpajakan. Sehingga mahasiswa tidak mempertimbangkan ingin bekerja pada bidang pekerjaan yang memiliki peluang kerja yang tinggi dengan akses yang terbuka dan mudah ataupun peluang kerja yang rendah dengan akses yang cukup sulit dan minim.

Penghargaan finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap karir sebagai konsultan pajak, Hal ini disebabkan tidak didapatkannya jaminan dana pensiun dimasa depan. Sehingga mahasiswa lebih tertarik untuk bekerja dibidang perpajakan namun dengan gaji dan jaminan dana pensiun yang pasti di masa depan.

Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap karir sebagai konsultan pajak, Hal ini disebabkan persyaratan yang susah dan bidang yang sulit dipelajari. Sehingga motivasi dalam diri mahasiswa cenderung kurang karena masih belum terlalu kuatnya keinginan dari mahasiswa untuk memilih berkarir di bidang perpajakan.

Minat berpengaruh signifikan terhadap karir sebagai konsultan pajak, Hal ini dikarenakan mahasiswa menyukai perpajakan karena perhitungannya yang terstruktur dan tidak membosankan. Sehingga mahasiswa menyukai bidang per-pajakan dan berminat untuk berkarir sebagai konsultan pajak.

Pengetahuan perpajakan berpengaruh signifikan terhadap karir sebagai konsultan pajak, Hal ini disebabkan profesi konsultan pajak akan meningkatkan pengetahuan perpajakan, serta dapat membantu me-mecahkan permasalahan perpajakan dengan mudah. Sehingga dengan pengeta-huan perpajakan yang telah didapatkan mahasiswa merasa mempunyai pandangan hal-hal apa saja yang akan dikerjakan saat berkarir sebagai konsultan pajak.

Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap karir sebagai konsultan pajak, Hal ini disebabkan syarat bagi mahasiswa yang akan melamar pekerjaan khususnya berkarir sebagai konsultan pajak. Sehingga mahasiswa akan mempunyai tanggung jawab untuk menjalani pekerjaannya serta menambah nilai plus saat melamar pekerjaan.

REKOMENDASI

Untuk penelitian selanjutnya diharapkan bisa menambahkan sampel dan objek penelitian lebih banyak agar bisa mendapatkan hasil yang optimal dan akurat. Menambahkan

variabel independen yang memiliki kemungkinan untuk berpengaruh terhadap minat mahasiswa jurusan s1 Akuntansi untuk berkarir sebagaikonsultan pajak. Bagi fakultas, disarankan memberikan pengetahuan tentang akuntansi, baik secara teori maupun praktik, mengadakan pelatihan pengisian e- SPT pada semester akhir, sebagai tambahan kemampuan bagi mahasiswa. Bagi mahasiswa, disarankan mulai mengenal potensi diri, sehingga ketika telah memasuki masa akhir perkuliahan sudah memiliki perencanaan karir setelah menyelesaikan studi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Aniswatin, Afifudin, & Junaidi. (2020). Pengaruh Motivasi Pengetahuan Perpajakan, Karier, Dan Kualitas Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Mengikuti Brevet Pajak, *09(02)*, 47–57.
- Ardini, L., & Ambarwanti, Y. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Minat Berkarier Dalam Bidang Perpajakan (Studi Kasus Mahasiswa S1 Akuntansi), 23–24.
- Arismutia, S. A. (2017). Pengaruh Penghargaan Finansial Dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik (Studi Pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi Stie Inaba Bandung), *16(2)*.
- Bainbridge, C. (2015), “*What is extrinsic motivation? AboutParenting*”, available at: <http://giftedkids.about.com/od/glossary/g/extrinsic.htm> (accessed March 7, 2015).
- Bornman, M., & Ramutumbu, P. (2019). *A Conceptual Framework Of Tax Knowledge*, *27(6)*, 823–839. <https://doi.org/10.1108/MEDAR-09-2018-0379>
- Dayshandi, D., Handayani, S. R., & Yaningwati, F. (2015). Pengaruh Persepsi Dan Motivasi Terhadap Minat Mahasiswa Program Studi Perpajakan Untuk Berkarir Di Bidang Perpajakan (Studi Pada Mahasiswa Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya), *1(1)*, 1–11.
- Khairannisa, D., & Cheisviyanny, C. (2019). Analisis Peranan Konsultan Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Dalam Memenuhi Kewajiban Perpajakan, *1(3)*, 1151–1167.
- Kudadiri, M. S., & Hek, T. K. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keputusan Mahasiswa S-1 Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Sebagai Akuntan (Studi Kasus Mahasiswa S-1 Akuntansi IBBI), *29(1)*, 79–89.
- Kurniawan, C., & Sadjarto, A. (2013). Pemahaman Kode Etik Ikatan Konsultan Pajak Mengenai Hubungan dengan Wajib Pajak Oleh Konsultan Pajak Di Surabaya.
- Kusuma, M. H. (2017). Pengaruh Pengetahuan Pajak, Persepsi Tentang Konsultan Pajak dan Account Representative Terhadap Minat Menggunakan Jasa Konsultan Pajak, *11(2)*, 99–114.
- Lestari, A., Yasa, I. N. P., & Herawati, N. T. (2019). Motivasi Karir dan Motivasi Kualitas Terhadap Minat Mahasiswa Jurusan Akuntansi Program S1 Universitas Pendidikan Ganesha Untuk Mengikuti Brevet Pajak, 183–194.
- Lukman, H., & Winata, S. (2017). Pengaruh Sikap, Norma Subjektif, Pertimbangan Pasar Kerja, Penghargaan Finansial Dengan Pendekatan Theory Of Reasoned Action Model Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Konsultan Pajak Bagi Mahasiswa Perguruan Tinggi Di Jakarta.

- Mahayani, N. M. D., Sulindawati, N. luh G. E., & Herawati, N. T. (2017). Pengaruh Persepsi , Motivasi , Minat , Dan Pengetahuan Mahasiswa Akuntansi Program S1 Tentang Pajak Terhadap Pilihan Berkarir Dibidang Perpajakan, 7(1).
- Mulianto, S. F., & Mangoting, Y. (2014). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Konsultan Pajak, 4(2), 1–14.
- Niemirowski, P., Baldwin, S. dan Wearing, A. (2002), “*Determinants of Australian taxpayers' compliance behavior: influence of values, beliefs, attitudes and behavior related to tax* ”, *ATO research report, Commonwealth of Australia*.
- Prasetyo, E., Pranoto, S., & Anwar, S. (2016). Pilihan Berkarir Di Bidang Perpajakan Dengan Minat Mengikuti Brevet Pajak Sebagai Variabel Intervening, 1–25.
- Prihartanta, W. (2015). Teori-Teori Motivasi, 1(83), 1–11.
- Putri, R. P. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Jurusan Akuntansi Untuk Berkarir Dibidang Perpajakan (Studi Empiris Pada Universitas Riau, Uin Sultan Syarif Kasim, Universitas Islam Riau, Dan Universitas Lancang Kuning), 1–13.
- Ratnasari, R. (2017). Dampak Pemberian Kompensasi, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Konsultan Pajak Terhadap Kinerja (Studi Pada Pt. “X” Management Consultant Surabaya), 1–25.
- Safitriawati, T. (2018). Pengaruh Persepsi Dan Minat Mahasiswa Akuntansi Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang Dalam Memilih Profesi Sebagai Konsultan Pajak (Studi Empiris Pada Mahasiswa Program Studi S1 Akuntansi Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang), 93–100.
- Sudrajat, A. (2012). Teori-Teori Motivasi, (5), 1–7.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Bisnis, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabet. 18
- Sulistiyawati, A. I., Ernawati, N., & Sylviana, N. (2013). Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir, 5(2), 86–98.
- Sutrawati, Y., Sirojuddin, B., & Fajriana, I. (2018). Pengaruh Pengetahuan Mahasiswa Akuntansi Di Palembang Tentang Pajak dan Brevet Pajak Terhadap Minat Berprofesi Dibidang Perpajakan, (x), 1–13.
- Trisnawati, M. (2013). Pengaruh Persepsi Dan Motivasi Terhadap Minat Mahasiswa Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya Berkarir Di Bidang Perpajakan.
- Warrick, C. S., Daniels, B., & Scott, C. (2010). *Accounting students' perceptions on employment opportunities*
- Widayat. (2020). Determinan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Wilayah Tangerang, 3(1), 111–120. <https://doi.org/10.37481/sjr.v3i1.121>
- Yen Hong, Lai, S. P., Su, Z. P., Yap, J. Y., Teoh, H. Q., & Lee, H. (2017). *Factors Influencing Accounting Students' Career Paths*.