

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Landasan Teori

##### 1. *Theory Of Planned Behavior*

Teori ini merupakan hasil pengembangan dari *Theory of Reasoned Action* (TRA) oleh Icek Ajzen menjadi *Theory of Planned Behavior* (TPB) pada tahun 1985. Sebagai kelanjutan dari *Theory of Reasoned Action*, *Theory of Planned Behavior* melengkapi keterbatasan dalam model asli dengan perilaku dimana orang memiliki control kemauan yang tidak lengkap. *Theory of reasoned action* mengatakan ada dua faktor penentu intensi yaitu sikap individu terhadap perilaku dan norma subjektif. Sikap merupakan evaluasi positif atau negatif individu terhadap perilaku tertentu. Sedangkan norma subjektif adalah persepsi seseorang terhadap tekanan sosial untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku tertentu. Namun Ajzen berpendapat bahwa *theory reasoned action* belum dapat menjelaskan tingkah laku yang tidak sepenuhnya berada dibawah control seseorang. Karena itu dalam *theory of planned behavior*, Ajzen menambahkan satu faktor yang menentukan intensi, yaitu *perceived behavior control* (Darwis & Sugiyanto, 2022:47).

*Perceived behavior control* merupakan persepsi individu terhadap kontrol yang dimilikinya sehubungan dengan perilaku tertentu. Faktor ini menurut Ajzen mengacu pada persepsi individu mengenai mudah atau sulitnya memunculkan tingkah laku tertentu dan

diasumsikan merupakan refleksi dari pengalaman masa lalu dan juga hambatan yang diantisipasi. Ketiga faktor ini yaitu sikap, norma subjektif dan *perceived behavior control* dapat memprediksi intansi individu dalam melakukan perilaku tertentu. Niat (*intention*) dalam psikologi dimaksudkan Ajzen untuk menangkap faktor motivasi yang mempengaruhi perilaku. Niat diasumsikan untuk menangkap faktor – faktor motivasional yang mempengaruhi perilaku yang mengindikasikan seberapa keras orang mau mencoba, seberapa banyak upaya yang mereka rencanakan untuk dilakukan, untuk melakukan perilaku (Darwis & Sugiyanto, 2022:47-50).

## 2. *Theory Hirarki Maslow*

Menurut Maslow ada lima hierarki kebutuhan dasar manusia (five hierarchy of needs), yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan. kebutuhan mencintai dan dicintai, kebutuhan harga diri, serta kebutuhan aktualisasi diri. (Asmadi, 2021;2).

Teori Hirarki Kebutuhan Maslow terkait dengan kebutuhan manusia yang bersifat hirarki (berjenjang) mulai dari kebutuhan fisiologis (makan dan minum, dsb) sampai kepada kebutuhan aktualisasi diri (kebutuhan untuk berpendapat, dsb). (Trygu, 2021:92)

## 3. **Minat**

### a. Definisi Minat

Salah satu aspek psikis manusia yang dapat mendorong untuk mencapai tujuan adalah minat. Seseorang yang memiliki minat

terhadap suatu objek cenderung untuk memberikan perhatian atau merasa senang yang lebih besar kepada objek tersebut. Namun apabila objek tersebut tidak menimbulkan rasa senang, maka ia tidak akan memiliki rasa minat pada objek tersebut (Karim, 2016:16).

Minat adalah perhatian dan empati (kecenderungan) dalam pikiran. Perangkat mental mencakup campuran emosi, harapan, keyakinan, prasangka, ketakutan dan kecenderungan lain yang memandu individu untuk membuat keputusan tertentu (Evinita & Kambey, 2022:11).

Dari definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa minat adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu sesuai dengan apa yang diinginkan.

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Minat

Beberapa faktor yang mempengaruhi terhadap minat seseorang menurut (Gunawan & Hastuti, 2018:5-6) Adalah sebagai berikut:

1) *The Factor Inneruge*

Rangsangan dari dalam diri seseorang atau penawaran yang sesuai dengan keinginan atau kebutuhan seseorang akan mudah menimbulkan minat, misalnya cenderung terhadap belajar.

Dalam hal ini seseorang ingin tahu terhadap ilmu pengetahuan.

## 2) *The Factor of Social Motive*

Minat seseorang terhadap objek atau sesuatu hal, selain dipengaruhi faktor dari dalam diri manusia juga dipengaruhi oleh motif sosial, misalnya seseorang berminat pada prestasi yang tinggi agar dapat status sosial yang tinggi pula.

## 3) *Emotional Factor*

Faktor perasaan dan emosi mempunyai pengaruh terhadap objek, misalnya pekerjaan yang sukses dipakai individu dalam suatu kegiatan tertentu dapat membangkitkan perasaan senang dan dapat menambah semangat atau kuatnya minat dalam kegiatan tersebut, sebaliknya kegagalan yang dialami akan menyebabkan minat seseorang berkembang.

## 4) *Support Factor*

Faktor dorongan merupakan faktor yang paling dekat dengan diri kita, yang mana pada faktor tersebut memang muncul atau hadir dari dalam diri sendiri tanpa ada pengaruh dari oranglain. Sehingga faktor tersebut dianggap paling penting karena adanya faktor ini, minat itu seperti apapun tidak pernah muncul ataupun juga berwujud. Faktor yang kedua adalah faktor ialah faktor motif sosial yang merupakan faktor selanjutnya dan bisa mempengaruhi minat dari dalam diri kita. Penyebab ini merupakan faktor untuk melakukan suatu aktivitas supaya dapat diterima serta juga bisa diakui oleh lingkungan sehingga

lingkungan sosial bisa memberikan motivasi agar minat tersebut tercapai sesuai dengan harapan. Faktor yang ketiga yaitu faktor emosional. Ini sangat berhubungan erat sekali dengan emosi yang datang dari dalam diri kita. Oleh karenanya pada pada faktor ini termasuk termasuk kompleks dengan menyertai seseorang yang berhubungan dengan objek dan juga minat yang sesuai dengan keinginannya (Rahman & Kunaifi, 2022:34).

Dari penjelasan oleh para ahli diatas, maka dapat disimpulkan faktor – faktor yang mempengaruhi minat adalah dorongan dari dalam diri sendiri, dorongan dari lingkungan dan dorongan dari emosional.

c. Unsur Minat

(Willya et al., 2018:172) menyatakan beberapa unsur minat meliputi :

1) Perhatian

Perhatian sangatlah penting dalam mengikuti kegiatan dengan baik. Dalam hal ini akan berpengaruh pula terhadap minat. Orang yang menaruh minat pada suatu aktivitas akan menaruh perhatian besar. Ia tidak segan mengorbankan waktu dan tenaga demi aktivitas tersebut.

2) Kemauan

Kemauan yaitu kondisi dimana seorang siswa cenderung untuk melakukan suatu aktivitas tanpa adanya paksaan. Siswa yang

memiliki keinginan kuat untuk mempelajari suatu hal, maka dia akan berusaha untuk mencari pengetahuan yang lebih terhadap sesuatu itu. Kondisi inilah yang menyebabkan adanya aktivitas belajar. Jika sejak awal mahasiswa tidak ada kemauan untuk belajar maka sulit baginya untuk memulai aktivitas belajar tersebut.

### 3) Kebutuhan

Kebutuhan (motif) yaitu keadaan dalam diri pribadi seseorang siswa yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan. Kebutuhan ini hanya dapat dirasakan sendiri oleh individu. Seseorang melakukan aktivitas belajar karena ada yang mendorongnya, dalam hal ini motivasi sebagai bahan dasar penggerak yang mendorong seseorang untuk belajar. Minat merupakan potensi psikologi yang dapat dimanfaatkan untuk menggali motivasi seseorang sudah termotivasi untuk belajar, maka ia akan melakukan aktivitas belajar rentangan waktu tertentu. Beberapa indikator yang berhubungan dengan aspek kebutuhan ini diantaranya belajar agar sukses dalam berkarir, adanya kesadaran untuk membuat catatan sendiri, ingin pintar dan terlambat mengikuti pelajaran. Orang yang mempunyai minat terhadap sesuatu pada dasarnya karena menyukai, kebutuhan atau kepentingan. Minat

merupakan dorongan dari pemikiran yang disertai perasaan kemudian menggerakannya menjadi suatu amal.

Menurut Nurtika (2023:62-63), beberapa unsur minat antara lain:

1) Perhatian

Seseorang dikatakan berminat apabila individu disertai adanya perhatian, yaitu kreativitas jiwa yang tinggi yang semata-mata tertuju pada suatu obyek.

2) Kesenangan

Perasaan senang terhadap suatu obyek baik orang ataupun benda akan menimbulkan minat pada diri seseorang. Orang merasa tertarik kemudian pada gilirannya timbul keinginan yang dikehendaki agar obyek tersebut menjadi miliknya.

3) Kemauan

Dorongan yang terarah pada suatu tujuan yang dikehendaki oleh pikiran. Dorongan ini akan melahirkan timbulnya suatu perhatian terhadap suatu obyek, sehingga dengan demikian akan muncul minat individu yang bersangkutan.

Dari paparan oleh para ahli diatas, maka dapat disimpulkan unsur – unsur minat antara lain:

1) Perhatian

Seseorang akan tertarik terhadap suatu obyek atau kegiatan akan menaruh perhatian yang besar.

2) Kemauan

Kecenderungan individu terhadap sesuatu tanpa adanya paksaan.

3) Perasaan senang

Perasaan senang terhadap objek atau aktivitas akan mendorong seseorang untuk melakukannya.

d. Indikator Minat

Menurut (Evinita & Kambey, 2022:13), indikator minat adalah sebagai berikut:

- 1) Keinginan adalah indikator minat yang tampak dari dorongan diri ketika niatnya konkret/realistis. Dorongan ini melahirkan tekad dan ketertarikan untuk melakukan sesuatu.
- 2) Perasaan yang baik. Seseorang yang memiliki perasaan Bahagia atau suka pada hal sesuatu, cenderung mengenal interaksi antara perasaan dan minat.
- 3) Menjadi aktif. Aktivitas atau aktivitas pekerjaan yang dilakukan merupakan indikator adanya minat dalam diri seseorang.
- 4) Selesaikan tugas. Pekerjaan yang dilakukan dengan baik menunjukkan bahwa seseorang tertarik

Dari penjelasan diatas tentang indicator minat, maka dapat disimpulkan sebagai beriku:

- 1) Keinginan
- 2) Perasaan yang baik

- 3) Aktif
- 4) Menyelesaikan tugas

#### **4. Persepsi**

##### **a. Definisi Persepsi**

Persepsi menurut (Robbins & Judge, 2015:203) adalah proses dimana individu mengatur dan menginterpretasikan kesan-kesan sensoris mereka guna memberikan arti bagi lingkungan mereka. Menurut Manahan, Persepsi adalah gambaran seseorang tentang suatu obyek yang menjadi fokus permasalahan yang sedang dihadapi. Namun apa yang merupakan persepsi seseorang dapat berbeda dari kenyataan yang obyektif. Karena perilaku seseorang didasarkan pada persepsi mereka akan realitas dan bukan pada realitas itu sendiri, maka persepsi sangat penting pula dipelajari dalam perilaku organisasi.

Menurut (Suciati et al., 2022:140), Persepsi adalah dimana kita memilih, mengatur dan menerjemahkan masukan informasi untuk menciptakan gambaran dunia yang berarti.

Dengan demikian dapat disimpulkan persepsi adalah sudut pandang setiap individu mengatur informasi yang telah ia dapatkan.

##### **b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Persepsi**

Sejumlah faktor yang beroperasi untuk membentuk dan terkadang mengubah. Menurut (Robbins & Judge, 2015:104), ada 3 (tiga) faktor persepsi, yaitu:

### 1) Pelaku Persepsi (Penilai)

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

### 2) Target

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

### 3) Situasi

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

Faktor – faktor yang mempengaruhi persepsi adalah psikolgi, *family* dan kebudayaan. Kondisi psikologi seseorang dapat mempengaruhi persepsinya terhadap segala sesuatu yang terjadi di alam dunia ini. Faktor lain yang dapat berpengaruh adalah kondisi atau situasi dalam *family* atau keluarganya. Setiap orang tua pasti

akan berusaha memberikan upaya pemahaman kepada anaknya untuk melakukan hal-hal baik dalam hidup (Sutrisman, 2019:58).

Dari paparan diatas, maka dapat disimpulkan faktor – faktor yang mempengaruhi persepsi adalah sebagai berikut:

- 1) Sudut pandang individu terhadap objek
- 2) Situasi yang dialami oleh seseorang
- 3) Lingkungan sekitar

c. Indikator Persepsi

Menurut (Agrosamdhyo, 2020:102-104), indikator - indikator persepsi adalah sebagai berikut:

- 1) Penyerapan terhadap rangsang atau objek dari luar individu.

Rangsang atau objek diterima dan diserap oleh panca indra sendiri – sendiri maupun bersama – sama. Hasil penyerapan oleh panca indra tersebut akan memberikan gambaran, tanggapan atau kesan didalam otak.

- 2) Pengertian atau pemahaman terhadap objek.

Setelah terjadi gambaran – gambaran dalam otak, maka gambaran tersebut diorganisir, digolongkan dan diinterpretasikan sehingga terbentuk pengertian atau pemahaman terhadap suatu objek.

- 3) Penilaian atau evaluasi terhadap objek.

Setelah terbentuk pengertian atau pemahaman, selanjutnya terbentuk penilaian dari individu. Individu membandingkan

pemahaman yang baru diperoleh dengan kriteria atau norma yang dimiliki individu secara subjektif. Penilaian individu berbeda – beda meskipun objeknya sama. Oleh karena itu persepsi bersifat individual.

Dengan demikian dapat disimpulkan indikator persepsi adalah sebagai berikut:

- 1) Penyerapan terhadap objek oleh panca indera yang kemudian menghasilkan gambaran atau kesan di dalam otak.
- 2) Penilaian terhadap objek.
- 3) Penilaian ini akan berbeda-beda meskipun objeknya sama.

Karena persepsi bersifat individual Perhatian merupakan konsentrasi aktivitas seseorang yang ditujukan kepada suatu atau sekumpulan objek.

## **5. Definisi Penghargaan Finansial**

Menurut (Evinita & Kambey, 2022:127), Penghargaan finansial adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas sumbangannya kepada perusahaan. Menurut (Paramansyah & Husna, 2021:169), Penghargaan finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada karyawan.

Dari definisi oleh para ahli diatas maka dapat disimpulkan penghargaan finansial adalah pendapatan yang diterima oleh karyawan dari hasil kontribusinya terhadap perusahaan.

a. Definisi Kompensasi

(Sutrisno, 2019:180) menyatakan, kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi kinerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Winata, 2022:15).

Sehingga Kompensasi dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang diterima oleh karyawan atas balas jasa kerja, baik secara langsung maupun tak langsung.

b. Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut (Nathaniel, 2022: 186), tujuan pemberian kompensasi yaitu:

- 1) Menarik sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan mempunyai etos kerja tinggi. Untuk mendapatkan SDM yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dengan mengadakan seleksi dan rekrutmen tenaga kerja yang memiliki kriteria seperti memenuhi standard Pendidikan dan pengalaman

kerja. Kompensasi ini ditetapkan cukup tinggi agar menarik minat calon karyawan yang berkualitas masuk perusahaan.

- 2) Untuk mempertahankan karyawan dan mengurangi turnover; membayar upah yang kompetitif merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan agar tetap semangat bekerja, pemberian penghargaan kepada karyawan dan mempertahankan karyawan.
- 3) Untuk mengendalikan biaya tenaga kerja. Pemberian gaji atau upah kepada tenaga kerja sesuai dengan porsi pekerjaan yang dilakukan. Tidak dibayar terlalu tinggi ataupun rendah. Semua sesuai dengan porsi pekerjaan.

Dari penjelasan oleh para ahli diatas, maka dapat disimpulkan tujuan pemberian kompensasi meliputi:

- 1) Kepuasan kerja. Dengan imbalan atas kontribusi karyawan kepada perusahaan, sehingga dapat memenuhi kebutuhan karyawan tersebut.
- 2) Sebagai ikatan kerja. Karyawan telah mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik sedangkan perusahaan wajib membayarkan kompensasi sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak.
- 3) Untuk mempertahankan karyawan. Dengan memberikan gaji atau upah yang kompetitif kepada karyawan bertujuan agar karyawan tetap semangat dalam bekerja .Pada akhirnya

kompensasi akan memberikan kesejahteraan dan kebahagiaan bagi karyawan.

c. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut (Winata, 2022:27-29), faktor – faktor yang mempengaruhi besarnya pemberian kompensasi, antara lain sebagai berikut:

1) Penawaran dan Permintaan Kerja

Jika pencari kerja (Penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif besar.

2) Kemampuan dan Kesiapan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesiapan perusahaan untuk membayar makin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar.

3) Serikat Buruh / Organisasi Perusahaan.

Apabila serikat buruh kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi makin besar. Sebaliknya jika produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

4) Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya jika produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5) Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting agar pengusaha tidak sewenang – wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan.

6) Biaya Hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi, maka tingkat kompensasi/upah makin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah, maka tingkat upah /kompensasi relatif kecil.

7) Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil.

8) Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar karena kecakapan serta ketrampilan lebih baik. Sebaliknya karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang, maka tingkat gaji/kompensasi kecil.

### 9) Kondisi Perekonomian Nasional

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

### 10) Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya makin besar karena pekerjaannya mudah dan risiko (finansial, kecelakannya) kecil, maka tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

Menurut (Rommy et al., 2022:332), beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut :

#### 1) Kinerja dan produktifitas kerja

Setiap organisasi pasti menginginkan keuntungan yang optimal atas bisnisnya. Keuntungan ini dapat berupa keuntungan material maupun keuntungan non material. Organisasi tidak mungkin membayar atau membrikan kompensasi melebihi kontribusi pegawai terhadap organisasi.

## 2) Kemampuan membayar

Pemberian kompensasi tergantung kepada kemampuan organisasi dalam membayar. Organisasi tidak akan mungkin membayar kompensasi pegawainya melebihi kemampuan tersebut dalam memberikan kompensasi. Sebab jika organisasi memberikan kompensasi diatas kemampuan organisasi, maka organisasi itu akan terancam bangkrut.

## 3) Kesiediaan Membayar

Kesiediaan membayar akan berpengaruh terhadap kebijakan pemberian kompensasi bagi pegawai. Banyak organisasi yang mampu memberikan kompensasi tinggi tetapi tidak semua organisasi bersedia memberikan kompensasi tinggi.

## 4) Suplai dan permintaan tenaga kerja

Banyak sedikitnya tenaga kerja di pasar kerja akan mempengaruhi system pemberian kompensasi. Bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan diatas rata-rata pada umumnya, maka akan diberikan kompensasi yang rendah.

## 5) Serikat Pekerja

Serikat pekerja biasanya memperjuangkan anggotanya untuk memperoleh kompensasi yang adil, layak serta wajar.

Dari penjelasan para ahli diatas, maka dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut:

- 1) Permintaan dan penawaran kerja. Artinya semakin banyak permintaan kerja daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi yang diberikan relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif besar.
- 2) Jika kinerja karyawan baik, maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya jika kinerja karyawan buruk maka kompensasinya kecil.
- 3) Serikat Buruh. Artinya apabila serikat buruh kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi makin besar. Sebaliknya jika produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

d. Macam – Macam Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai balas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Irmayani, 2021:70).

1) Kompensasi langsung (*direct compensation*)

Kompensasi langsung merupakan penghargaan yang diterima pegawai dalam bentuk uang. Kompensasi langsung berupa

upah, gaji, insentif dan tunjangan lain. Kompensasi langsung terdiri sebagai berikut:

a) Gaji / Upah

Menurut (Evinita & Kambey, 2022:118) gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta jaminan yang pasti.

b) Upah Insentif

Menurut (Evinita & Kambey, 2022:118) upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.

c) Bonus

Pengertian bonus menurut (Irmayani, 2021:167) adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

2) Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*)

Menurut (Hambali, 2022:215), kompensasi tidak langsung adalah balas jasa pelengkap atau tunjangan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan kemampuan perusahaan. Dengan demikian kompensasi tidak langsung merupakan balas jasa yang diberikan dalam bentuk pelayanan pegawai karena sebagai upaya penciptaan kondisi lingkungan kerja yang

menyenangkan. Kompensasi tidak langsung digolongkan menjadi beberapa bagian yaitu:

a) Pembayaran upah untuk waktu yang tidak bekerja (*time-off benefit*):

(1). Istirahat *on the job* terdiri atas:

(a) Periode istirahat

(b) Periode makan

(c) Periode waktu cuti

(2). Hari – hari sakit

(3). Liburan dan cuti

(4). Alasan lain, seperti kehamilan, kecelakaan, upacara pemakaman

b) Perlindungan ekonomis terhadap bahaya:

(1). Jaminan pembayaran upah dalam jumlah tertentu selama suatu periode

(2). Rencana-rencana pension

(3). Tunjangan hari tua

(4). Tunjangan pengobatan

(5). Pembentukan koperasi atau yayasan yang mengelola kredit pegawai

(6). Program pelayanan pegawai

(7). Rekreasi

(8). Kaferia

- (9). Perumahan
- (10). Beasiswa Pendidikan
- (11). Fasilitas pembelian
- (12). Konseling finansial dan legal
- (13). Beragam pelayanan lain

c) Pembayaran kompensasi yang ditetapkan secara legal

Kompensasi tidak langsung yang digunakan adalah perlindungan ekonomis terhadap bahaya berupa tunjangan kesehatan, bayaran, diluar jam kerja (sakit, hari besar, cuti) dan program pelayanan pegawai berupa penyediaan fasilitas (kendaraan, sarana olahraga dan sarana peribadatan) dengan alasan ketiga item tersebut dengan kondisi perusahaan.

Dari paparan yang dikemukakan oleh para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu secara langsung dan tak langsung. Kompensasi secara langsung diantaranya adalah gaji, upah, insentif dan bonus. Sedangkan kompensasi tak langsung antara lain yaitu asuransi, tunjangan hari tua, tunjangan pengobatan dan beasiswa Pendidikan.

e. Asas Pemberian Kompensasi

Program kompensasi harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta memperhatikan undang - undang perburuhan yang

berlaku menurut (Ichsan, 2022:120). Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian sebaik-baiknya agar kompensasi yang diberikan merangsang gairah dan prestasi kerja karyawan. Asas pemberian kompensasi yaitu sebagai berikut:

1) Besarnya kompensasi yang dibayarkan kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Jadi adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyal dan stabilisasi karyawan akan lebih baik.

2) Asas layak dan wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif.

3) Sesuai undang-undang perburuhan

Penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

Menurut (Zahari et al., 2022:125), asas dalam program kompensasi yang harus diperhatikan adalah sebagai berikut:

1) Asas Adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus memenuhi keadilan sesuai dengan pekerjaannya,

prestasi kerja, beban kerja, risiko pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, jabatan dan persyaratan lainnya.

## 2) Asas Layak dan Wajar

Besaran kompensasi yang diterima karyawan harusnya dapat memenuhi kebutuhan hidup pada tingkat normatif dan ideal. Ukuran dari kata layak dan wajar ini sangatlah bersifat relative. Penetapan besaran kompensasi dapat didasarkan pada batas upah minimum yang berlaku yang ditetapkan oleh pemerintah dan kondisi eksternal konsistensi yang ada di pasar tenaga kerja.

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi harus sesuai dengan aturan yang berlaku, baik aturan perusahaan maupun aturan pemerintah. Penentuan kompensasi juga harus memberikan rasa keadilan dengan melakukan berbagai pertimbangan untuk menentukan besarnya kompensasi masing-masing karyawan.

### f. Indikator Kompensasi

Menurut (Irmayani, 2021:172), indikator kompensasi karyawan yang yaitu sebagai berikut:

#### 1) Gaji

Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan

#### 2) Insentif

Insentif yang sesuai dengan pengorbanan

3) Tunjangan

Tunjangan yang sesuai dengan harapan

4) Fasilitas

Fasilitas yang memadai

Dengan demikian, indikator kompensasi meliputi pembayaran keuangan langsung dan keuangan tak langsung. Pembayaran keuangan langsung dalam bentuk gaji, upah, insentif, komisi dan bonus. Sedangkan keuangan tak langsung dalam bentuk asuransi, beasiswa Pendidikan dan uang liburan yang dibayarkan oleh perusahaan.

## **6. Pengakuan Profesional**

### **a. Definisi Pengakuan Profesional**

Pengakuan profesional merupakan penghargaan yang berwujud non-finansial yang berkaitan dengan pengakuan prestasi seorang karyawan. Imbalan non-uang seperti pengakuan dari lembaga tempat mereka bekerja semakin memainkan peran penting dalam kompensasi karena hal-hal ini efektif biaya dan meningkatkan kinerja (Hasan et al., 2023:98). Pengertian lainnya tentang profesional adalah orang yang mempunyai profesi atau pekerjaan purnawaktu dan hidup dari pekerjaan itu dengan mengandalkan keahlian yang tinggi. Atau seorang profesional adalah seseorang yang hidup dengan mempraktikkan suatu keahlian tertentu atau dengan terlibat dalam suatu kegiatan tertentu yang menurut keahlian,

sementara orang lain melakukan hal yang sama sebagai sekadar hobi, untuk senang – senang atau untuk mengisi waktu luang (Andono & Winarno, 2023:131).

Berdasarkan paparan diatas, dapat disimpulkan pengakuan profesional adalah penghargaan prestasi yang bersifat non finansial terhadap kinerja karyawan untuk memotivasi karyawan tersebut agar lebih meningkatkan kinerja karyawan.

b. Karakteristik Profesional

Menurut (Agung, 2015:74) karakteristik profesionalisme aparatur sesuai dengan tuntutan good governance, yaitu sebagai berikut:

1) *Equality*

Perlakuan yang sama atas pelayanan yang diberikan. Hal ini didasarkan atas tipe perilaku birokrasi rasional yang secara konsisten memberikan pelayanan yang berkualitas kepada semua pihak tanpa memandang afiliasi politik dan status sosialnya.

2) *Equity*

Perlakuan yang sama kepada masyarakat tidak cukup, selain itu juga perlakuan yang adil. Untuk masyarakat yang pluralistik kadang- kadang diperlukan perlakuan yang adil dan perlakuan yang sama.

### 3) *Loyalty*

Kesetiaan kepada konstitusi hukum, pimpinan, bawahan, dan rekan kerja. Berbagai jenis kesetiaan tersebut terkait satu sama lain dan tidak ada kesetiaan yang mutlak diberikan kepada satu jenis kesetiaan tertentu dengan mengabaikan yang lainnya.

### 4) *Accountability*

Setiap aparat pemerintah harus siap menerima tanggungjawab atas apapun yang ia kerjakan.

Berdasarkan karakteristik di atas dapat diketahui bahwa profesionalisme karyawan sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan pegawai yang tercermin melalui sikap dan perilaku sehari-hari dalam organisasi.

#### c. Indikator Pengakuan Profesional

Menurut (Hasan et al., 2023:38), Indikator yang digunakan dalam pengakuan profesional meliputi:

- 1) Kesempatan berkembang
- 2) Pengakuan dalam prestasi
- 3) Kesempatan untuk naik jabatan
- 4) Peningkatan keahlian mencapai sukses
- 5) Pengakuan profesional dari atasan maupun rekan kerja

## 7. Karir

Menurut (Solahudin, 2021:118). Karir adalah semua pekerjaan (atau jabatan) yang dipunyai (dipegang) selama kehidupan kerja

seseorang. Perencanaan karir adalah perencanaan yang dilakukan baik oleh individu maupun oleh organisasi berkenaan dengan karir pegawai, terutama mengenai persiapan yang harus dipenuhi seorang pegawai untuk mencapai tujuan karir tertentu.

Jenjang karir (*Career Development*) adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. (Indrasari & Pintakhari, 2021:120).

## **8. Pajak**

Pajak adalah prestasi yang dipaksakan sepihak oleh dan terutang kepada penguasa (menurut norma-norma yang ditetapkannya secara umum), tanpa adanya kontraprestasi dan semata – mata digunakan untuk menutup pengeluaran-pengeluaran umum.(Resmi, 2019:1).

## **9. Karir Di Bidang Perpajakan**

Profesi yang berkaitan dengan disiplin ilmu dibidang perpajakan adalah sebagai berikut:

Pegawai Direktorat Jendral Pajak (DJP), Tugas utama Direktorat Jendral Pajak (DJP) atau kantor pajak adalah memberikan pelayanan kepada wajib pajak dalam memenuhi hak dan kewajiban perpajakan. Pelayanan yang disediakan di kantor pajak antara lain berupa pelayanan pendaftaran diri, pelayanan pengukuhan pengusaha kena pajak, pelayanan penerimaan pelaporan pajak, pelayanan sehubungan dengan permohonan keberatan dan nonkeberatan, serta bentuk pelayanan lainnya. (Gatot & Faisal, 2020:35).

Konsultan Pajak Menurut (Kristanto, 2019:7). Konsultan pajak adalah setiap orang yang dengan keahliannya dan dalam lingkungan pekerjaannya secara bebas dan profesional memberikan jasa perpajakan kepada klien untuk melaksanakan hak dan memenuhi kewajiban perpajakannya, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Konsultan pajak dan kuasa hukum pajak sebagai bentuk profesi dibidang perpajakan harus menjunjung tinggi integritas, mempunyai sikap profesionalisme dan independensi dalam menjalankan tugas profesionalitasnya. Karena profesi merupakan suatu jabatan atau pekerjaan yang menuntut keahlian atau ketrampilan dari pelakunya. (Farouq, 2018:347).

Staff Pajak atau Tax Officer adalah profesi administrasi yang secara khusus mengurus masalah pajak di suatu perusahaan. Staff pajak akan bertanggung jawab didalam mempersiapkan dokumen sampai dengan mengelola laporan pajak perusahaan. Staff pajak juga memiliki tanggung jawab untuk membuat rencana strategi pajak perusahaan (taxacademy.id/2022/09/08/ingin-berkarir-sebagai-staf-pajak-berikut-tugas-tugasnya/).

Dari penjelasan mengenai profesi pajak diatas, dapat disimpulkan profesi dibidang perpajakan meliputi:

- a. Pegawai Direktorat Jenderal Pajak yaitu seseorang yang diberikan tanggung jawab dan wewenang untuk memberikan pelayanan dan pengawasan kepada wajib pajak.
- b. Konsultan Pajak berperan sebagai penasihat perpajakan dan menerima kuasa untuk melaksanakan kewajiban perpajakan dengan motif imbalan atau *fee*.
- c. Staf Pajak Perusahaan sebagai pengelola pajak Perusahaan



## B. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama   Judul	Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
1.	Miftakhul et all (2020)  Pengaruh Persepsi dan Motivasi terhadap Minat Mahasiswa Berkarir dibidang Perpajakan	Persepsi dan Motivasi berpengaruh terhadap minat berkarir dibidang perpajakan	Sama-sama menggunakan variabel persepsi	Tidak menggunakan variabel motivasi. Menggunakan obyek mahasiswa akuntansi Universitas Islam Malang. Sedangkan penelitian sekarang menggunakan obyek mahasiswa akuntansi Universitas Airlangga Surabaya
2.	Andri Waskita et all (2022)  Pengaruh Persepsi karir, Pertimbangan Pasar dan Penghargaan Finansial terhadap Minat Berkarir dibidang Perpajakan	Persepsi karir, Pertimbangan Pasar dan Penghargaan Finansial berpengaruh terhadap minat berkarir dibidang perpajakan	Sama-sama menggunakan variabel persepsi dan penghargaan finansial	Tidak menggunakan variabel Pertimbangan pasar. Menggunakan obyek mahasiswa akuntansi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa. Sedangkan penelitian sekarang menggunakan mahasiswa akuntansi Universitas Airlangga Surabaya
3.	Lulu & Salma (2022)  Pengaruh Persepsi, Motivasi, Minat dan Pengetahuan Perpajakan terhadap Keputusan Mahasiswa Memilih Karir dibidang Perpajakan	Persepsi dan Motivasi tidak berpengaruh terhadap keputusan berkarir dibidang perpajakan. Minat dan Pengetahuan Perpajakan berpengaruh terhadap keputusan berkarir dibidang perpajakan.	Sama-sama menggunakan variabel persepsi	Tidak menggunakan variabel motivasi, minat, pengetahuan perpajakan. Menggunakan obyek mahasiswa akuntansi Universitas Nusa Putra. Sedangkan penelitian sekarang menggunakan obyek mahasiswa akuntansi Universitas Airlangga Surabaya.
4.	Vista Yulianti et all (2022)	Penghargaan Finansial dan	Sama-sama menggunakan	Tidak menggunakan variabel pertimbangan

No	Nama   Judul	Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
	Penghargaan Finansial, Pengakuan, Pertimbangan Pasar dan Lingkungan Kerja Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Konsultan Pajak	Pengakuan Profesional berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai konsultan pajak. Sedangkan pertimbangan pasar dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa berkarir dibidang perpajakan	n variabel penghargaan finansial dan pengakuan profesional	pasar dan lingkungan kerja. Menggunakan obyek mahasiswa akuntansi Universitas Pelita Bangsa, sedangkan penelitian sekarang menggunakan obyek mahasiswa akuntansi Universitas Airlangga Surabaya
5.	Wahyuningsih, Arditya & Maria Magdalena (2022)  The Effect of Tax Knowledge, Perception, Interest, Motivation and Interest of Student on Career in Tax with Tax Brevet Training as Intervening Variables	Pengetahuan perpajakan, persepsi, minat dan motivasi berpengaruh terhadap minat berkarir dibidang perpajakan. Sedangkan pelatihan brevet pajak tidak berpengaruh terhadap minat karir dibidang perpajakan	Sama-sama menggunakan variabel persepsi	Tidak menggunakan variabel pengetahuan perpajakan, minat, motivasi dan pelatihan brevet pajak. Menggunakan obyek mahasiswa akuntansi dan manajemen Universitas Pandanaran Semarang. Sedangkan penelitian ini menggunakan mahasiswa Universitas Airlangga Surabaya.
6.	Nova Vajrini (2021)  Persepsi, Minat, Pengetahuan Pajak dan Pemahaman Trikon terhadap Pilihan Berkarir	Pengetahuan perpajakan dan minat tidak berpengaruh terhadap pilihan karir dibidang perpajakan. Sedangkan	Sama-sama menggunakan variabel persepsi	Tidak menggunakan variabel minat, pengetahuan pajak dan pemahaman trikon. Menggunakan obyek mahasiswa akuntansi Angkatan 2018 dan 2019 Universitas Sarjanawiyata

No	Nama   Judul	Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
	dibidang Perpajakan	Persepsi dan pemahaman trikon berpengaruh terhadap pilihan karir dibidang perpajakan		Tamansiswa. Sedangkan penelitian sekarang menggunakan obyek mahasiswa akuntansi Universitas Airlangga Surabaya.
7.	Suryadi et all (2021)  Faktor – faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Jurusan Akuntansi terhadap Pemilihan Berkarir dibidang Perpajakan	Motivasi, Penghargaan Finansial dan Religiusitas tidak berpengaruh terhadap pemilihan berkarir dibidang perpajakan. Sedangkan Persepsi, pengakuan profesional dan pertimbangan pasar. Berpengaruh terhadap pemilihan berkarir dibidang perpajakan	Sama-sama menggunakan variabel penghargaan finansial, persepsi dan pengakuan profesional	Tidak menggunakan variabel motivasi, religiusitas dan pertimbangan pasar. Menggunakan obyek mahasiswa akuntansi Universitas Negeri Pekanbaru. Sedangkan penelitian sekarang menggunakan mahasiswa akuntansi Universitas Airlangga Surabaya.
8.	Ni Made Dwita Ratnaningsih (2022)  Pengaruh Persepsi dan Motivasi Mahasiswa Akuntansi Perpajakan pada Minat Mahasiswa Berkarir dibidang Perpajakan	Persepsi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap minat mahasiswa berkarir dibidang perpajakan. Persepsi tidak berpengaruh secara parsial	Sama-sama menggunakan variabel persepsi	Tidak menggunakan variabel motivasi. Menggunakan obyek mahasiswa akuntansi perpajakan Politeknik Elbajo Comodu-Labuan Bajo. Sedangkan penelitian sekarang menggunakan obyek mahasiswa akuntansi Universitas Airlangga Surabaya

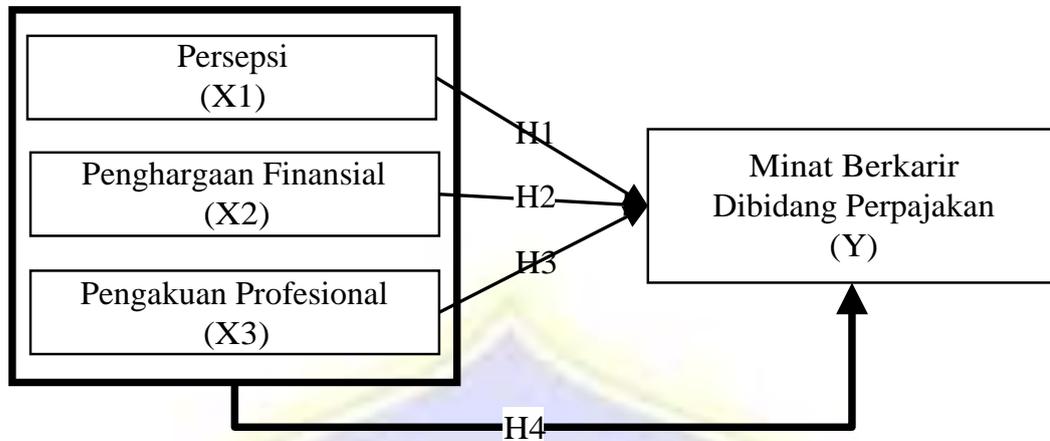
No	Nama   Judul	Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
		terhadap minat mahasiswa berkarir dibidang perpajakan. Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap minat mahasiswa berkarir dibidang perpajakan.		

Sumber: Peneliti (2023)

Penelitian kali ini berbeda dengan penelitian sebelumnya dimana peneliti memilih beberapa variabel dari peneliti sebelumnya untuk diuji kembali dan dikembangkan. Dengan objek yang berbeda tentunya akan menghasilkan penelitian yang berbeda.



### C. Kerangka Konseptual



Sumber: Peneliti 2023

**Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual**

#### Keterangan

- Menjelaskan hubungan X terhadap Y secara parsial (langsung)
- Menjelaskan hubungan X terhadap Y secara simultan (bersama-sama)

Kerangka berpikir menjelaskan hubungan antara variabel independen yang meliputi: Persepsi, Penghargaan finansial dan Pengakuan profesional terhadap variabel dependen yaitu minat mahasiswa berkarir dibidang perpajakan.

### D. Hipotesis

#### 1. Pengaruh Persepsi Mahasiswa Terhadap Minat Berkarir dibidang Perpajakan.

Persepsi adalah proses dimana individu mengatur dan menginterpretasikan kesan-kesan sensoris mereka guna memberikan arti bagi lingkungan mereka (Robbins & Judge, 2015:203). Dalam *theory planed of behavior*, persepsi diri (sikap) mahasiswa berpengaruh

terhadap minat karir yang berhubungan dengan niat mencari pekerjaan, secara khusus menyatakan bahwa sikap mencari pekerjaan. Dengan keyakinan (*behavior belief*) bahwa berprofesi sebagai praktisi pajak akan memberikan hasil yang positif. Niat diasumsikan untuk menangkap faktor – faktor motivasional yang mempengaruhi perilaku yang mengindikasikan seberapa keras orang mau mencoba, seberapa banyak upaya yang mereka rencanakan untuk dilakukan, untuk melakukan perilaku. Semakin baik keyakinan dan niat seseorang tentang karir dibidang perpajakan, maka semakin tinggi minat untuk berkarir dibidang perpajakan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Wahyuningsih et al., 2022) menyimpulkan bahwa persepsi berpengaruh terhadap minat berkarir dibidang perpajakan. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dibuat hipotesis sebagai berikut:

H1 : Diduga persepsi berpengaruh terhadap minat berkarir dibidang perpajakan.

## **2. Pengaruh Penghargaan Finansial terhadap minat mahasiswa berkarir dibidang perpajakan**

Penghargaan finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Irmayani, 2021:118). Penghargaan finansial terkait dengan landasan teori Hirarki Maslow (1954). Dalam hal ini seseorang harus bekerja guna memenuhi

kebutuhan fisiologisnya, dengan bekerja seseorang akan memperhitungkan penghargaan finansial atau pendapatan yang didapatkan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sehingga semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka semakin tinggi pula minat mahasiswa berkarir dibidang perpajakan.

Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Aji et al., 2022) Menyimpulkan bahwa penghargaan finansial berpengaruh terhadap minat mahasiswa berkarir dibidang perpajakan. Berdasarkan penjelasan diatas maka dibuat hipotesis sebagai berikut:

H2 : Diduga penghargaan finansial berpengaruh terhadap minat mahasiswa berkarir dibidang Perpajakan.

### **3. Pengakuan Profesional terhadap minat**

Pengakuan profesional merupakan penghargaan yang berwujud non-finansial yang berkaitan dengan pengakuan prestasi seorang karyawan. Imbalan non-uang seperti pengakuan dari lembaga tempat mereka bekerja semakin memainkan peran penting dalam kompensasi karena hal-hal ini efektif biaya dan meningkatkan kinerja (Dessler 2015: 454).

Hubungan landasan teoritis dengan variabel pengakuan profesional terhadap minat karir dibidang perpajakan dalam theory of planned behavior (TPB), dimana apabila seseorang mendapatkan pengakuan atas prestasinya maka ia akan meningkatkan kualitas

kerjanya. Dengan keyakinan (behavior belief) berprofesi dibidang perpajakan adalah profesi yang tepat.

Penelitian yang dilakukan oleh (Natalia & Wi, 2022), menyimpulkan bahwa pengakuan profesional berpengaruh terhadap minat mahasiswa berkarir dibidang perpajakan. Berdasarkan penjelasan diatas maka hipotesisnya sebagai berikut:

H3 : Diduga pengakuan profesional berpengaruh terhadap minat mahasiswa berkarir dibidang perpajakan.

#### **4. Persepsi, Penghargaan Finansial dan Pengakuan Profesional terhadap minat mahasiswa berkarir dibidang perpajakan.**

Persepsi, penghargaan finansial dan pengakuan profesional merupakan faktor penting untuk mendukung minat mahasiswa untuk berkarir dibidang perpajakan. Mahasiswa yang mempunyai persepsi yang baik tentang pajak tentu akan mempunyai pemikiran yang untuk memilih berkarir dibidang perpajakan. Penghargaan finansial sebagai alat ukur seseorang untuk memilih karir dibidang perpajakan. Pengakuan profesional merupakan penghargaan berwujud non finansial, dimana pengakuan profesional ini berhubungan dengan diakuinya prestasi seseorang dalam bekerja.

Hubungan teoritis persepsi dan pengakuan profesional terhadap minat berkarir dibidang perpajakan dikemukakan pada theory of planned behavior. Sedangkan penghargaan finansial dikemukakann dalam teori Hirarki Maslow.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Aji et al., 2022), bahwa persepsi dan penghargaan finansial berpengaruh terhadap minat mahasiswa berkarir dibidang perpajakan, didukung penelitian yang dilakukan oleh (Suryadi et al., 2021) bahwa pengakuan profesional berpengaruh terhadap minat mahasiswa berkarir dibidang perpajakan.

H4 : Diduga Persepsi, Penghargaan Finansial dan Pengakuan Profesional secara simultan berpengaruh terhadap minat mahasiswa berkarir dibidang perpajakan.

