



Pengaruh Pelatihan Profesional, Penghargaan Finansial, dan Lingkungan Kerja terhadap Minat Berkarir di Bidang Perpajakan (Studi Pada Mahasiswa Akuntansi di Kota Serang)

Fatiya Nuraini¹, Mochamad Fahru Komarudin², Novi Handayani³

Email: fatiyanuraini3@gmail.com¹ mfahruk@gmail.com² novi.novihndayani@gmail.com³

¹⁻³Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Bangsa Serang Banten, Indonesia

*Penulis korespondensi: fatiyanuraini3@gmail.com

Abstract. This research is motivated by the implementation of the tax system harmonization policy aimed at optimizing tax ratio achievements to support financial stability amidst fluctuations in Gross Domestic Product (GDP) growth. This phenomenon demands the fulfillment of competent taxation human resources, which has not been fully balanced by high interest among accounting students in pursuing careers in this field. This study aims to determine and analyze the influence of Professional Training, Financial Rewards, and Work Environment on Career Interest in Taxation among Accounting Students in Serang City. The study employs an associative quantitative approach using a survey method involving 132 active undergraduate accounting students across Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Universitas Bina Bangsa, and Universitas Serang Raya. Data were analyzed using multiple linear regression with IBM SPSS Statistics Version 32. The results indicate that Professional Training, Financial Rewards, and Work Environment partially each have a positive and significant effect on Career Interest. Simultaneously, all three variables significantly influence students' Career Interest in taxation. Technical competence readiness through training, adequate material compensation expectations, and a supportive work environment are essential factors driving student career choices.

Keywords: Professional Training, Financial Rewards, Work Environment, Career Interest, Taxation.

Abstrak. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh penerapan kebijakan harmonisasi sistem perpajakan yang bertujuan mengoptimalkan capaian tax ratio guna mendukung stabilitas keuangan di tengah fluktuasi laju pertumbuhan Produk Domestik Bruto (PDB). Fenomena tersebut menuntut pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia perpajakan yang kompeten, namun belum sepenuhnya diimbangi oleh tingginya minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir di bidang tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan Profesional, Penghargaan Finansial, dan Lingkungan Kerja terhadap Minat Berkarir di Bidang Perpajakan pada Mahasiswa Akuntansi di Kota Serang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan metode survei terhadap 132 responden mahasiswa aktif S1 Akuntansi di Universitas Sultan Ageng Tirtayasa (Untirta), Universitas Bina Bangsa (Uniba), dan Universitas Serang Raya (Unsera). Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda melalui IBM SPSS Statistics versi 32. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan Profesional, Penghargaan Finansial, dan Lingkungan Kerja secara parsial masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Minat Berkarir. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap Minat Berkarir mahasiswa di bidang perpajakan. Kesiapan kompetensi teknis melalui pelatihan, ekspektasi kompensasi materiil yang memadai, serta kondisi lingkungan kerja yang mendukung merupakan faktor kunci pendorong orientasi karir mahasiswa.

Kata Kunci: Pelatihan Profesional, Penghargaan Finansial, Lingkungan Kerja, Minat Berkarir, Perpajakan.

1. PENDAHULUAN

Kondisi perekonomian yang semakin maju dan berkembang di Indonesia menyebabkan peluang mahasiswa untuk berprofesi di bidang akuntansi semakin meningkat. Dalam konteks pembangunan nasional, pajak merupakan instrumen kontribusi wajib kepada negara yang bersifat memaksa berdasarkan Undang-Undang,

tanpa imbalan langsung, dan digunakan sebesar-besarnya untuk kemakmuran rakyat (www.pajak.go.id). Selain itu, pajak merupakan komponen vital dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) yang berperan besar menjaga stabilitas perekonomian (Ristiyana

et al., 2025). Secara konstitusional, kedudukan perpajakan diatur tegas dalam Pasal 23A UUD Negara RI Tahun 1945,

yang menegaskan bahwa pajak bukan sekadar administrasi keuangan melainkan manifestasi kewajiban kenegaraan yang menuntut kepatuhan tinggi.

Arah kebijakan perpajakan nasional saat ini telah memasuki era transformasi baru pasca pengundangan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2021 tentang Harmonisasi Peraturan Perpajakan (UU HPP). Kehadiran UU HPP bertujuan memperluas basis pajak, meningkatkan kepatuhan sukarela, dan mewujudkan keadilan sosial. Transformasi ini diperkuat oleh masifnya penerapan Core Tax Administration System serta integrasi teknologi digital hingga rentang tahun 2024-2026. Kompleksitas regulasi dan sistem baru tersebut secara langsung menuntut ketersediaan Sumber Daya Manusia (SDM) profesional yang tidak hanya memiliki kecerdasan akademis, melainkan juga keahlian teknis perpajakan yang adaptif (Ritayanti & Masdiantini, 2022; GreatDayHR, 2026). Laporan industri mencatat bahwa dunia usaha kini memprioritaskan tenaga ahli berpola pikir hibrida (hybrid skill) untuk mengelola pelaporan otomatis, efisiensi beban pajak, dan tax planning (Simarmata et al., 2024; Kontan, 2026).

Namun demikian, dinamika penerimaan perpajakan nasional menunjukkan adanya tantangan serius. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) dan Direktorat Jenderal Pajak, pertumbuhan Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia tergolong stabil di angka 5,05% (2023), 5,03% (2024), dan diproyeksikan 5,11% (2025). Sayangnya, performa tax ratio justru mengalami penurunan progresif. Hal ini tercermin dari fluktuasi *tax ratio* nasional yang ditunjukkan pada tabel 1. berikut :

Tabel 1. Tax Ratio di Indonesia Tahun 2023-2025.

Tahun	Tax Ratio (%)	Keterangan
2023	10,31 %	Meningkat
2024	10,08 %	Menurun
2025	9,31 %	Menurun

Sumber : DDTC News (data diolah, 2026)

Berdasarkan tabel 1. terjadi penurunan progresif. yaitu 10,31% pada tahun 2023, menyusut menjadi 10,08% pada tahun 2024, dan kembali turun hingga 9,31% pada tahun 2025 (DDTC News, 2026). Penurunan tax ratio ini mengindikasikan bahwa kapasitas pemungutan pajak belum optimal mengimbangi laju ekspansi ekonomi, yang salah satu akar masalahnya terletak pada ketidakseimbangan jumlah praktisi/petugas pajak dengan rasio Wajib Pajak yang melimpah (Rifaldo Ghuftron et al., 2023; Utomo & Subagio, 2024; Defri Ramadani et al., 2025).

Pada lingkup regional, Provinsi Banten sebagai salah satu pusat kegiatan industri dan perdagangan juga menunjukkan pertumbuhan ekonomi yang positif. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Banten, pertumbuhan ekonomi tercatat sebesar 4,81% pada tahun 2023, 4,79% pada tahun 2024, dan meningkat menjadi 5,37% pada tahun 2025. Sejalan dengan pertumbuhan tersebut, Pemerintah Provinsi Banten terus berupaya meningkatkan kemandirian fiskal melalui optimalisasi Pendapatan Asli Daerah (PAD). Perjalanan capaian rasio PAD terhadap Pendapatan Daerah Provinsi Banten disajikan dalam tabel 1.2 berikut :

Tabel 2. Rasio PAD Terhadap Pendapatan Daerah Provinsi Banten

Tahun	Target	Realisasi	Keterangan
2023	73,59 %	73,55 %	Realisasi
2024	74,24 %	72,76 %	Tidak Realisasi
2025	66,25 %	64,99%	Realisasi

Sumber : Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2023 -2025, Bapenda Provinsi Banten (data diolah, 2026)

Berdasarkan tabel 2. realisasi Rasio PAD terhadap Pendapatan Daerah Provinsi Banten menunjukkan tren yang fluktuatif dan cenderung menurun, di mana target pada tahun 2024 (tercatat realisasi 72,76% dari target 74,24%) gagal tercapai. Kondisi tidak tercapainya target tersebut berimplikasi pada pertimbangan kebijakan fiskal tahun 2025, di mana target rasio diturunkan menjadi 66,25% dengan realisasi yang juga belum optimal sebesar 64,99%. Ketidaktercapaian target secara berturut-turut ini mengindikasikan bahwa pengelolaan potensi penerimaan daerah masih menghadapi kendala operasional yang kompleks, sehingga memerlukan perbaikan struktural serta dukungan optimalisasi dari ketersediaan sumber daya manusia yang kompeten,

khususnya yang memiliki keahlian mendalam di bidang akuntansi dan perpajakan. Kebutuhan akan SDM perpajakan di tingkat regional Banten juga tercermin dari upaya Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak (Kanwil DJP) Banten, yang pada tahun 2026 mengukuhkan sebanyak 800 Relawan Pajak untuk Negeri (Renjani) dari berbagai perguruan tinggi di Banten. Program ini bertujuan meningkatkan edukasi dan pelayanan perpajakan masyarakat sekaligus memperkuat kompetensi perpajakan generasi muda.

Sementara itu, di wilayah Kota Serang sebagai pusat administratif Provinsi Banten, perekonomian turut berkembang dinamis. Laju pertumbuhan ekonomi Kota Serang tercatat sebesar 4,74% pada tahun 2023, sempat mengalami dinamika menjadi 4,71% pada tahun 2024, namun berhasil melaju hingga 5,20% pada tahun 2025. Untuk mengukur kemandirian fiskal daerah ini, perkembangan Rasio Pendapatan Asli Daerah (PAD) terhadap total Pendapatan Daerah Kota Serang dapat diamati pada tabel 3. berikut :

Tabel 3. Rasio PAD Terhadap Pendapatan Daerah Kota Serang.

Tahun	Target	Realisasi	Keterangan
2023	21,65%	18,28%	Tidak Realisasi
2024	18,90%	18,84%	Tidak Realisasi
2025	-	-	-

Sumber : Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) Kota Serang Tahun 2023-2024, PPID Kota Serang (data diolah, 2026)

Berdasarkan tabel 3. pencapaian Rasio PAD Kota Serang masih belum mencapai target yang ditetapkan secara berturut-turut (tahun 2023 realisasi 18,28% dari target 21,65% dan tahun 2024 realisasi 18,84% dari target 18,90%). Kesenjangan ini mengindikasikan bahwa penggalan potensi sektor perpajakan dan retribusi daerah di Kota Serang belum terkelola secara penuh. Fenomena ini secara nyata mencerminkan besarnya peluang profesi serta kebutuhan pasar yang tinggi terhadap praktisi perpajakan yang kompeten, baik pada instansi pemerintah daerah, korporasi swasta, maupun kantor konsultan pajak (KKP) di Kota Serang

Meskipun peluang karir di bidang perpajakan terbuka sangat luas, fenomena di lapangan menunjukkan bahwa minat mahasiswa akuntansi untuk menekuni profesi perpajakan masih dinamis dan dipengaruhi oleh perdebatan empiris (research gap). Penelitian ini dirancang untuk menjawab keterbatasan studi terdahulu oleh Ritayanti & Masdiantini (2022) dalam Vokasi: Jurnal Riset Akuntansi,

yang menyarankan pengujian variabel Pelatihan Profesional dan Lingkungan Kerja, serta melakukan pengujian ulang (re-testing) pada Penghargaan Finansial yang hasil studinya sering kali inkonsisten. Selain itu, kebaruan (novelty) penelitian ini terletak pada perluasan subjek penelitian, mencakup seluruh mahasiswa S1 Akuntansi dari tiga perguruan tinggi terkemuka di Kota Serang (Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Universitas Bina Bangsa, dan Universitas Serang Raya) untuk mendapatkan representasi data yang objektif lintas jenjang semester.

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Theory of Planned Behavior (TPB)

Landasan teoritis utama dalam penelitian ini menggunakan Theory of Planned Behavior (TPB) yang dikembangkan oleh Ajzen (1991). TPB menjelaskan bahwa niat atau minat berperilaku (behavioral intention) ditentukan oleh tiga konstruksi utama, yaitu: (1) Sikap terhadap Perilaku (Attitude towards Behavior), yang dibentuk oleh behavioral beliefs mengenai konsekuensi positif atau negatif dari suatu tindakan. Dalam konteks ini, Penghargaan Finansial menjadi keyakinan manfaat materiil yang membentuk sikap positif mahasiswa terhadap profesi pajak (Susanti & Prastyatini, 2025); (2) Norma Subjektif (Subjective Norm),

yaitu persepsi mengenai dorongan dan ekspektasi lingkungan sosial/orang terdekat (Simarmata et al., 2024); dan (3) Persepsi Kontrol Perilaku (Perceived Behavioral Control), yaitu keyakinan individu atas ketersediaan sumber daya, fasilitas, dan kompetensi teknis yang mempermudah pelaksanaan perilaku.

Variabel Pelatihan Profesional (misal Brevet Pajak A/B) bertindak sebagai penyedia kompetensi teknis, sedangkan Lingkungan Kerja menyediakan fasilitas eksternal yang memperkuat kontrol perilaku mahasiswa untuk berkarir di bidang perpajakan (Putri et al., 2026).

Pelatihan Profesional

Pelatihan profesional merupakan proses pembelajaran terstruktur yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan teknis, serta keahlian praktis individu agar siap menghadapi tuntutan dunia kerja. Bagi mahasiswa akuntansi, pelatihan ini diwujudkan melalui program sertifikasi terapan seperti Brevet Pajak A/B, pelatihan perangkat lunak perpajakan/e-SPT, maupun partisipasi dalam program Relawan Pajak.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ravayna et al. (2026) membuktikan bahwa pelatihan profesional berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kompetensi teknis serta rasa percaya diri (*self-efficacy*) mahasiswa untuk berkarir di bidang perpajakan. Menurut saya, keikutsertaan dalam pelatihan profesional berfungsi sebagai sarana jembatan antara teori perkuliahan dan praktik nyata yang memberikan daya saing teknis bagi mahasiswa.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Pelatihan professional berpengaruh terhadap minat berkarir di bidang perpajakan pada mahasiswa akuntansi di kota Serang.

Penghargaan Finansial

Penghargaan finansial merujuk pada imbalan materiil yang diharapkan atau diterima oleh seorang individu sebagai balasan atas kontribusi dan keahlian yang dimilikinya. Persepsi mengenai stabilitas ekonomi dan kompensasi yang layak menjadi pertimbangan rasional mahasiswa akuntansi dalam memilih profesi.oleh suatu profesi menjadi salah satu pertimbangan rasional utama dalam menentukan pilihan karir.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Premananda & Mimba (2025) serta Anjani et al. (2023) menunjukkan bahwa ekspektasi penghargaan finansial yang memadai berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan mahasiswa dalam memilih jalur karir perpajakan. Menurut saya, penghargaan finansial menjadi bentuk pengakuan rasional dan motivasi eksternal yang dinilai sepadan dengan beban kerja serta tingkat risiko profesi perpajakan.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Penghargaan finansial berpengaruh terhadap minat berkarir di bidang perpajakan pada mahasiswa akuntansi di kota Serang.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi fisik maupun non-fisik di tempat kerja yang memengaruhi kenyamanan, keamanan, serta efisiensi kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dan fleksibel memberikan daya tarik eksternal bagi mahasiswa untuk berkarir di bidang tersebut.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Susanti & Prastyatini (2025) mengonfirmasi bahwa persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja yang kondusif berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa untuk berkarir di bidang perpajakan. Menurut saya, lingkungan kerja perpajakan merupakan ekosistem dinamis di mana tantangan batas waktu (*deadline*) dan ritme kerja tinggi justru dipandang sebagai peluang pertumbuhan profesional.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap minat berkarir di bidang perpajakan pada mahasiswa akuntansi di kota Serang.

Minat Berkarir Di Bidang Perpajakan

Minat berkarir di bidang perpajakan adalah pemusatan perhatian, dorongan psikologis, dan kecenderungan mahasiswa akuntansi untuk memilih serta memproyeksikan diri bekerja sebagai praktisi pajak, konsultan pajak, maupun staf pajak di perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ravayna et al. (2026) dan Masfufah & Ernandi (2025) menemukan bahwa minat berkarir mahasiswa di bidang perpajakan dipengaruhi oleh kompleksitas perhitungan dan regulasi yang dinamis,

di mana pemahaman yang memadai memicu ketertarikan untuk menekuni profesi tersebut. Menurut saya, minat berkarir merupakan bentuk dorongan psikologis dan sikap positif yang mendorong mahasiswa secara proaktif mempersiapkan kompetensi teknis guna menekuni dunia perpajakan.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H4 : Pelatihan profesional, penghargaan finansial, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap minat berkarir di bidang perpajakan pada mahasiswa akuntansi di kota Serang.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013:8) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh secara langsung dari responden melalui kuesioner yang dibuat menggunakan Google Form. Kuesioner disebarkan melalui dua cara, yaitu secara langsung dengan mendatangi kelas serta secara online melalui tautan Google Form yang disebarkan melalui WhatsApp. Dengan analisis data menggunakan IBM SPSS Statistic Vers 32.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa akuntansi aktif semester 2,4, 6, dan 8 yang sedang studi di Universitas Sultan Ageng Tirtayasa berjumlah 809 mahasiswa, Universitas Bina Bangsa berjumlah 480 mahasiswa, Universitas Serang Raya) berjumlah 169 mahasiswa. Maka dari itu jumlah mahasiswa akuntansi pada tiga perguruan tinggi di kota Serang tersebut adalah sebesar 1458 mahasiswa.

Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Non Probability Sampling dan pendekatan yang digunakan yaitu Accidental Sampling. Menggunakan teori Roscoe dan jumlah sampel yang berhasil dikumpulkan dalam penelitian ini secara kebetulan dan memenuhi kriteria di lapangan adalah sebanyak 132 responden.

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner terstruktur menggunakan Skala Likert 5 poin (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju). Terdapat indikator dari setiap variabel yang diteliti yaitu sebagai berikut :

Tabel 4. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator Pengukuran	Sumber Rujukan
Pelatihan Profesional (X1)	1. Meningkatkan pengetahuan & pemahaman perpajakan 2. Memberikan pengalaman praktis perpajakan 3. Meningkatkan kualitas mahasiswa akuntansi	Afandi (2024)
Penghargaan Finansial (X2)	1. Gaji yang tinggi 2. Jaminan masa depan.	Ramadani & Kurniawan (2025)

	3. Mendapatkan bonus sesuai kinerja	
Lingkungan Kerja (X3)	1. Pekerjaan yang fleksibel 2. Pekerjaan lebih mudah diselesaikan. 3. Lingkungan kerja yang menyenangkan.	Rindiani & Srimindarti (2024)
Minat Berkarir Perpajakan (Y)	1. Peluang karir bidang pajak 2. Dapat bekerja sesuai ekspektasi/harapan 3. Keinginan memperoleh pengetahuan & pengalaman pajak	Wardani & Devi (2023)

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Data

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Pelatihan Profesional

Tabel 5. Uji Validitas Pelatihan Profesional.

Butir Pernyataan	Nilai Hitung	R	Nilai R tabel	Status
1	0,456		0,171	Valid
2	0,559		0,171	Valid
3	0,228		0,171	Valid
4	0,462		0,171	Valid
5	0,408		0,171	Valid
6	0,558		0,171	Valid

Berdasarkan tabel 5. dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel pelatihan profesional memiliki nilai r hitung $> r$ tabel yaitu 0,171. Seluruh item pernyataan pada variabel Pelatihan Profesional (X1) dinyatakan valid untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 6. Uji Reliabilitas Pelatihan Profesional

Indikator Statistik	Nilai
Cronbach's Alpha	0.707
N of Items (Jumlah Soal/Pernyataan)	6

Indikator Statistik	Nilai
Reliability Statistics	Nilai
Cronbach's Alpha	0.707
Jumlah Item (N of Items)	6

Variabel pelatihan profesional memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,707. Output tersebut lebih besar dari standar reliabilitas sebesar 0,60 sehingga variabel Pelatihan Profesional (X1) dinyatakan reliable

Penghargaan Finansial

Tabel 7. Uji Validitas Penghargaan Finansial

Butir Pernyataan	Nilai R Hitung	Nilai R tabel	Status
1	0,511	0,171	Valid
2	0,541	0,171	Valid
3	0,538	0,171	Valid
4	0,639	0,171	Valid
5	0,612	0,171	Valid

Berdasarkan tabel 7. dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel penghargaan finansial memiliki nilai r hitung > r tabel yaitu 0,171. Seluruh item pernyataan pada variabel Penghargaan Finansial (X2) dinyatakan valid untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 8. Uji Reliabilitas Penghargaan Finansial.

Cronbach's Alpha	N of Items
0.810	6

Variabel penghargaan finansial memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,810. Output tersebut lebih besar dari standar reliabilitas sebesar 0,60 sehingga variabel Penghargaan Finansial (X2) dinyatakan reliabel.

Lingkungan Kerja

Tabel 9. Uji Validitas Lingkungan Kerja.

Butir Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Status
1	0,490	0,171	Valid
2	0,540	0,171	Valid
3	0,589	0,171	Valid
4	0,507	0,171	Valid
5	0,501	0,171	Valid
6	0,635	0,171	Valid

Berdasarkan tabel 9. dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel lingkungan kerja memiliki nilai r hitung > r tabel yaitu 0,171. Seluruh item pernyataan pada Lingkungan Kerja (X3) dinyatakan valid untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 10. Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
0,789	6

Variabel lingkungan kerja memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,789. Output tersebut lebih besar dari standar reliabilitas sebesar 0,60 sehingga variabel Lingkungan Kerja (X3) dinyatakan reliabel.

Minat Berkarir Di Bidang Perpajakan

Tabel 11. Uji Validitas Minat Berkarir Di Bidang Perpajakan

Butir Pernyataan	Nilai Hitung	R	Nilai tabel	R	Status
1	0,517		0,171		Valid
2	0,341		0,171		Valid
3	0,290		0,171		Valid
4	0,623		0,171		Valid
5	0,518		0,171		Valid
6	0,543		0,171		Valid

Berdasarkan tabel 11. dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel minat berkarir di bidang perpajakan memiliki nilai r hitung > r tabel yaitu 0,171. Seluruh item pernyataan pada variabel Minat Berkarir Di Bidang Perpajakan (Y) dinyatakan valid untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 12. Uji Reliabilitas Minat Berkarir Di Bidang Perpajakan

Cronbach's Alpha	N of Items
0,723	6

Variabel minat berkarir di bidang perpajakan memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,723. Output tersebut lebih besar dari standar reliabilitas sebesar 0,60 sehingga variabel Minat Berkarir Di Bidang Perpajakan (Y) dinyatakan reliabel.

Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 13. Hasil Uji Normalitas (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test)

Parameter / Indikator	Kategori / Detail	Nilai / Statistik
N		132
Normal Parameters a,b	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,33881797
Most Extreme Differences	Absolute	0,068
	Positive	0,068
	Negative	-0,054
Test Statistic		0,068
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)		0,137
99% Confidence Interval	Lower Bound	0,128
	Upper Bound	0,146

Tabel 14. Uji Normalitas

Parameter / Indikator	Detail / Sub-Parameter	Nilai / Statistik
N		132
Normal Parameters a,b	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2.33881797
Most Extreme Differences	Absolute	0.068
	Positive	0.068
	Negative	-0.054
Test Statistic		0.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200 c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)		0.137
99% Confidence Interval	Lower Bound	0.128
	Upper Bound	0.146

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada tabel 14. diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Output tersebut > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Normalitas

Asumsi Klasik Uji Normalitas

Tabel 15. Tabel Uji Normalitas (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test)

Uraian	Detail / Sub-Indikator	Nilai
N		132
Normal Parameters a,b	Mean	0,0000000
	Standar Deviasi	2,33881797
Most Extreme Differences	Absolute	0,068
	Positive	0,068
	Negative	-0,054
Test Statistic		0,068
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)		0,137
99% Confidence Interval	Lower Bound	0,128

Uraian	Detail / Sub-Indikator	Nilai
	Upper Bound	0,146

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada gambar tabel 15. diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Output tersebut $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Gambar tabel Tabel 16. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test Unstandardized Residual	
N	132
Normal Parameters	
Mean	0,0000000
Std. Deviation	2,33881797
Most Extreme Differences	
Absolute	0,068
Positive	0,068
Negative	-0,054
Test Statistic	0,068
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	
Sig.	0,137
99% Confidence Interval	
Lower Bound	0,128
Upper Bound	0,146

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada tabel gambar 16. diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Output tersebut $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Gambar Tabel 17. Uji Multikolinieritas.

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
Konstanta	4,550	1,550	–	2,935	0,004	–	–
Pelatihan Profesional	0,327	0,076	0,346	4,307	$< 0,001$	0,641	1,561
Penghargaan Finansial	0,184	0,084	0,194	2,186	0,031	0,525	1,904
Lingkungan Kerja	0,303	0,081	0,293	3,744	$< 0,001$	0,676	1,479

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada gambar tabel 17. diketahui bahwa variabel Pelatihan Profesional (X1) memiliki nilai *Tolerance* sebesar $0,641 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,561 < 10$, variabel Penghargaan Finansial (X2) memiliki

nilai *Tolerance* sebesar $0,525 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,904 < 10$, dan variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki nilai *Tolerance* sebesar $0,676 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,479 < 10$.

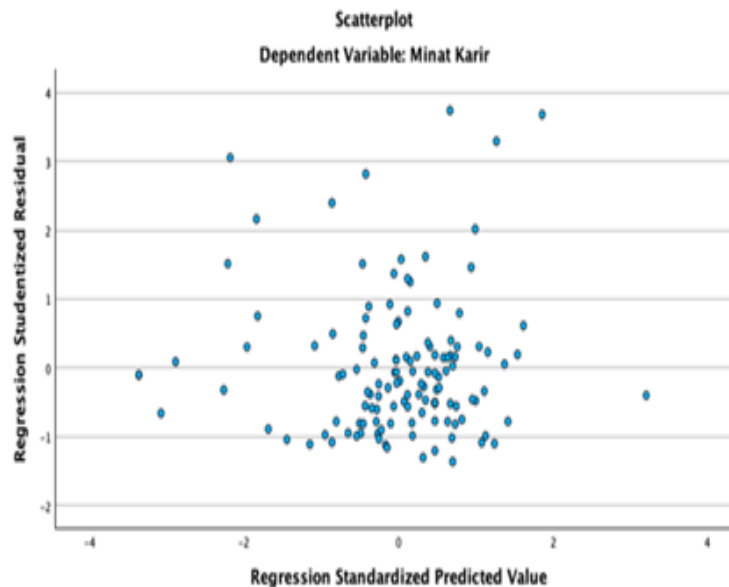
Seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 18 . Output Uji Glejser Heteroskedastisitas

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
Konstanta	4,550	1,550	–	2,935	0,004	–	–
Pelatihan Profesional	0,327	0,076	0,346	4,307	< 0,001	0,641	1,561
Penghargaan Finansial	0,184	0,084	0,194	2,186	0,031	0,525	1,904
Lingkungan Kerja	0,303	0,081	0,293	3,744	< 0,001	0,676	1,479

Berdasarkan hasil uji Glejser pada tabel 18. diketahui bahwa Pelatihan Profesional (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,821, Penghargaan Finansial (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,394, Lingkungan Kerja (X3) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,394. Seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas.



Gambar 1. Output Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Grafik *Scatterplot* pada gambar 1. menunjukkan bahwa grafik scatter plot antara SRESID dan ZPRED menunjukkan pola penyebaran, di mana titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat

disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi minat berkarir di bidang perpajakan.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 19. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig.
Konstanta	4,550	1,550	–	2,935	0,004
Pelatihan Profesional	0,327	0,076	0,346	4,307	< 0,001
Penghargaan Finansial	0,184	0,084	0,194	2,186	0,031
Lingkungan Kerja	0,303	0,081	0,293	3,744	< 0,001

Berdasarkan tabel 19. di atas bahwa didapatkan persamaan analisis regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 4,550 + 0,327 X_1 + 0,184 X_2 + 0,303 X_3$$

Penjelasan dari persamaan analisis regresi linier berganda diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta (α) bernilai 4,550 memperlihatkan bahwa variabel Pelatihan Profesional (X_1), Penghargaan Finansial (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) bernilai nol, maka nilai konstanta Minat Berkarir (Y) sebesar 4,550.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel Pelatihan Profesional adalah 0,327. Artinya, setiap kenaikan 1 satuan pada Pelatihan Profesional akan meningkatkan Minat Berkarir sebesar 0,327.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel Penghargaan Finansial adalah 0,184. Artinya, setiap kenaikan 1 satuan pada Penghargaan Finansial akan meningkatkan Minat Berkarir sebesar 0,184.
- 4) Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja adalah 0,303. Artinya, setiap kenaikan 1 satuan pada Lingkungan Kerja akan meningkatkan Minat Berkarir sebesar 0,303.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 20. Output Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,685	0,470	0,457	2,366

Berdasarkan Tabel 20. di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,470. Nilia tersebut menunjukkan bahwa Pelatihan Profesional (X_1), Penghargaan Finansial (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) berkontribusi sebesar 47,0% terhadap variabel Minat Berkarir Di Bidang Perpajakan. Sisanya sebesar 53,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis**Uji T (Parsial)****Tabel 21.** Output Uji T (Parsial)

Variabel	Koefisien B	Std. Error	Beta	t Hitung	Sig.
Konstanta	4,550	1,550	–	2,935	0,004
Pelatihan Profesional	0,327	0,076	0,346	4,307	< 0,001
Penghargaan Finansial	0,184	0,084	0,194	2,186	0,031
Lingkungan Kerja	0,303	0,081	0,293	3,744	< 0,001

Berdasarkan tabel 21. menunjukkan hasil sebagai berikut :

- 1) Untuk variabel Pelatihan Profesional diperoleh t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,307 > 1,978$) dan nilai signifikansi (α) kurang dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, yang artinya pelatihan profesional berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap minat berkarir di bidang perpajakan.
- 2) Untuk variabel Penghargaan Finansial diperoleh t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,186 > 1,978$) dan nilai signifikansi (α) kurang dari 0,05 ($0,031 < 0,05$). Sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, yang artinya penghargaan finansial berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap minat berkarir di bidang perpajakan.
- 3) Untuk variabel Lingkungan Kerja diperoleh t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,744 > 1,978$) dan nilai signifikansi (α) kurang dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, yang artinya lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap minat berkarir di bidang perpajakan.

Uji F (Simultan)**Tabel 22.** Output Uji F (Simultan)

Model	Sumber Variasi	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	634.663	3	211.554	37.789	<0.001
	Residual	716.579	128	5.598		
	Total	1351.242	131			

Berdasarkan Tabel 22. di atas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $37,789 > F_{tabel} = 2,68$. Selain itu, diperoleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga H_o ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Profesional (X1), Penghargaan Finansial (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Minat Berkarir Di Bidang Perpajakan (Studi Pada Mahasiswa Akuntansi Di Kota Serang).

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Profesional Terhadap Minat Berkarir Di Bidang Perpajakan

Berdasarkan hasil uji statistik, menunjukkan bahwa H1 diterima, yang menyatakan bahwa pelatihan profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat berkarir di bidang perpajakan pada mahasiswa akuntansi di Kota Serang. Artinya, pelatihan profesional memiliki korelasi positif dengan peningkatan minat mahasiswa untuk mengejar karir di bidang perpajakan.

Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa minat berkarir mahasiswa dipengaruhi secara langsung oleh sejauh mana keterpaparan dan keterlibatan mereka dalam program pelatihan profesional. Keterkaitan antara kedua variabel tersebut tercermin dari kemampuan dan kesiapan mahasiswa dalam memahami aplikasi teknis perpajakan (seperti simulasi e-SPT dan sistem Core Tax) yang semakin terasah seiring dengan keikutsertaan mereka dalam pelatihan seperti Brevet Pajak A/B.

Hasil ini sejalan dengan *Theory of Planned Behavior* (TPB), di mana pelatihan profesional berkaitan dengan komponen *Perceived Behavioral Control*, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam melaksanakan suatu tindakan. Ketersediaan wadah pelatihan memberikan daya saing teknis, meningkatkan rasa percaya diri (*self-efficacy*), dan mengeliminasi rasa takut akan kompleksitas regulasi pajak, sehingga mendorong mahasiswa untuk lebih yakin dan mantap memilih profesi perpajakan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ravayna Yulia Putri et al. (2026) serta Afandi (2024), yang menyatakan bahwa pelatihan profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat berkarir di bidang perpajakan.

Pengaruh Penghargaan Finansial Terhadap Minat Berkarir Di Bidang Perpajakan

Berdasarkan hasil uji statistik, menunjukkan bahwa H2 diterima, yang menyatakan bahwa penghargaan finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat berkarir di bidang perpajakan pada mahasiswa akuntansi di Kota Serang. Pengujian ini juga menunjukkan bahwa penghargaan finansial merupakan variabel pendorong yang paling dominan dalam memengaruhi minat berkarir.

Hal ini menunjukkan bahwa ekspektasi akan kompensasi materiil yang memadai menjadi faktor kunci yang menentukan pilihan karir mahasiswa. Mahasiswa memandang bahwa bidang perpajakan menawarkan imbalan finansial yang tinggi, jenjang karir yang jelas, serta skema bonus yang sepadan dengan tingkat risiko yuridis dan kompleksitas pekerjaan yang ditanggung.

Hasil ini dapat dijelaskan melalui perspektif *Theory of Planned Behavior* (TPB). Penghargaan finansial berkaitan dengan komponen *Attitude Toward the Behavior*, yaitu bagaimana individu menilai suatu perilaku berdasarkan keuntungan atau hasil yang akan diperoleh. Manfaat materiil yang dijanjikan oleh profesi perpajakan membentuk persepsi dan sikap positif mahasiswa, sehingga secara kuat mendorong niat (*intention*) mereka untuk memproyeksikan diri bekerja sebagai praktisi atau konsultan pajak.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Premananda & Mimba (2025), Anjani et al. (2023), Sri Lestari et al. (2025), serta Ramadani & Kurniawan (2025), yang menemukan bahwa penghargaan finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat berkarir di bidang perpajakan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Minat Berkarir Di Bidang Perpajakan

Berdasarkan hasil uji statistik, menunjukkan bahwa H3 diterima, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat berkarir di bidang perpajakan pada mahasiswa akuntansi di Kota Serang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki peran penting sebagai daya tarik eksternal dalam proses pemilihan karir. Adanya modernisasi sistem perpajakan digital dan iklim kerja fleksibel membentuk persepsi bahwa atmosfer kerja di bidang perpajakan kini lebih kondusif, transparan, dan mendukung. Fasilitas kerja yang memadai serta kondisi lingkungan yang menyenangkan mampu memberikan kenyamanan dan rasa aman bagi mahasiswa untuk berkiprah di lingkungan profesional.

Temuan ini dapat dijelaskan melalui perspektif *Theory of Planned Behavior* (TPB), khususnya pada komponen *Subjective Norm* dan pendukung *Perceived Behavioral Control*. Lingkungan kerja yang positif dan dinamis memfasilitasi kebutuhan individu akan kenyamanan, sekaligus memberikan dorongan eksternal yang memperkuat keyakinan mahasiswa bahwa profesi perpajakan adalah tempat berkarya yang ideal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Susanti & Prastyatini (2025) serta Rindiani & Srimindarti (2024), yang menyatakan bahwa persepsi lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa berkarir di bidang perpajakan.

Pengaruh Pelatihan Profesional, Penghargaan Finansial, dan Lingkungan Kerja Terhadap Minat Berkarir Di Bidang Perpajakan

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F), menunjukkan bahwa H4 diterima, yang berarti Pelatihan Profesional (X1), Penghargaan Finansial (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Minat Berkarir di Bidang Perpajakan (Y) pada

mahasiswa akuntansi di Kota Serang. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} sebesar 37,789 > F_{tabel} sebesar 2,68 dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$.

Hasil ini menunjukkan bahwa kombinasi dari ketiga variabel tersebut secara bersama-sama membentuk model yang komprehensif untuk menjelaskan pertimbangan karir mahasiswa. Kesiapan kompetensi teknis melalui pelatihan, dorongan imbalan materiil, serta kepastian lingkungan kerja yang kondusif bekerja secara terpadu dan saling melengkapi dalam memicu minat berkarir di bidang perpajakan.

Temuan ini sejalan dengan *Theory of Planned Behavior* (TPB) yang dikemukakan oleh Ajzen (1991), yang menyatakan bahwa perilaku individu dibentuk secara simultan oleh tiga komponen utama: *perceived behavioral control*, *attitude toward behavior*, dan *subjective norm*. Dalam penelitian ini, ketiga komponen direpresentasikan secara berturut-turut oleh pelatihan profesional, penghargaan finansial, dan lingkungan kerja. Ketiganya secara kolektif membentuk dorongan psikologis yang utuh dalam menentukan arah orientasi karir mahasiswa.

Adapun nilai *Adjusted R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,470 (47,0%) menunjukkan bahwa variasi minat berkarir mahasiswa di bidang perpajakan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut secara bersama-sama, sedangkan sisanya sebesar 53,0% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian ini.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan penelitian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan profesional, penghargaan finansial, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat berkarir di bidang perpajakan pada mahasiswa Akuntansi di Kota Serang. Penghargaan finansial menjadi variabel yang memiliki pengaruh paling dominan dalam meningkatkan minat berkarir mahasiswa di bidang perpajakan. Selain itu, secara simultan ketiga variabel independen tersebut terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat berkarir di bidang perpajakan dengan kontribusi pengaruh sebesar 47,0%. Secara teoretis, penelitian ini memperkuat *Theory of Planned Behavior* (TPB) yang menjelaskan bahwa minat berkarir dipengaruhi oleh kesiapan kompetensi (*perceived behavioral control*) dan ekspektasi finansial (*attitude toward behavior*), serta memberikan kontribusi dalam menjelaskan perbedaan hasil penelitian terdahulu. Secara praktis, program studi disarankan untuk mengintegrasikan pelatihan sertifikasi perpajakan seperti Brevet Pajak ke dalam kurikulum dan memperluas program magang, sedangkan industri seperti Kantor Konsultan Pajak dan perusahaan diharapkan dapat menyediakan skema kompensasi yang kompetitif serta lingkungan kerja yang mendukung untuk menarik minat lulusan. Penelitian ini

memiliki keterbatasan pada cakupan wilayah yang hanya berfokus di Kota Serang serta nilai koefisien determinasi sebesar 47,0%, sehingga penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan wilayah hingga tingkat provinsi atau nasional, menambahkan variabel lain seperti *Tax Self-Efficacy*, pertimbangan pasar kerja, gender, dan pengakuan profesional, serta menggunakan pendekatan metode campuran (*mixed methods*) agar dapat menggali persepsi mahasiswa secara lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, M. N. (2024). Pengaruh pelatihan profesional dan pengetahuan perpajakan terhadap minat berkarir mahasiswa akuntansi di bidang perpajakan. *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan*, 12(1), 45–58.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Ang, S. Z., & Samara, A. (2024). Pengaruh motivasi, minat, persepsi, dan penghargaan finansial terhadap pilihan berkarir di bidang perpajakan. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Ekonomi*, 10(2), 112–125.
- Armansyah, A., & et al. (2024). *Manajemen sumber daya manusia dan lingkungan kerja modern*. Penerbit Aksara.
- Cahyani, K. N., & Setiawan, A. P. (2024). Faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa berkarir di bidang perpajakan. *Jurnal Ekonomi dan Akuntansi*, 15(1), 33–46. <https://doi.org/10.35760/jkaap.2024.v1i1.10880>
- DDTC News. (2026). *Perkembangan tax ratio dan kebijakan fiskal Indonesia 2023-2025*. <https://news.ddtc.co.id>
- Ghufron, R., & Herawansyah. (2023). Analisis faktor-faktor yang memengaruhi pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai konsultan pajak. *Jurnal Ilmu Akuntansi*, 8(2), 89–102. <https://doi.org/10.29138/jkis.v2i1.27>
- GreatDayHR. (2026). *Tren kebutuhan sumber daya manusia bidang akuntansi dan perpajakan di era digital* (Laporan Tahunan HR Indonesia).
- Kontan. (2026). *Pertumbuhan ekonomi digital dan peluang karir lulusan akuntansi*. Media Keuangan Kontan.
- Lestari, S., Prastyatini, Y., & Susanti, P. (2025). Pengaruh lingkungan kerja, nilai sosial, dan penghargaan finansial terhadap minat berkarir di bidang perpajakan. *Jurnal Riset Akuntansi Kontemporer*, 17(1), 12–24.
- Lutfiansyah, M., & Handayani, N. (2024). Efektivitas pelatihan Brevet Pajak terhadap minat berkarir di bidang perpajakan. *Jurnal Akuntansi Terapan*, 6(1), 77–89.
- Masfufah, N., & Ermandi, H. (2025). Tax knowledge, financial reward, perception, and labor market on career choice. *Jurnal Akuntansi dan Auditing*, 21(1), 50–63. <https://doi.org/10.21070/ijler.v20i1.1421>
- Putri, R. Y., Fakhriyyah, D. D., & Sudaryanti, D. (2026). Shaping tax career interest through self-efficacy and competence: The moderating role of job opportunities for Muslim tax volunteers. *Journal of Islamic Accounting and Finance*, 14(1), 101–118.

- Ramadani, D., & Kurniawan, R. (2025). Pengaruh personalitas, penghargaan finansial, pengakuan profesional, dan lingkungan kerja terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir di bidang perpajakan. *Jurnal Akuntansi Unand*, 13(2), 201–215. <https://doi.org/10.47233/jemb.v4i1.3188>
- Rindiani, D., & Srimindarti, C. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan pertimbangan pasar kerja terhadap pemilihan karir akuntan pajak. *Jurnal Kajian Akuntansi*, 9(1), 15–28.
- Ristiyan, R., & et al. (2025). *Perpajakan Indonesia dan stabilitas APBN*. Alfabeta.
- Ritayanti, & Masdiantini. (2022). Pengaruh pertimbangan pasar kerja dan penghargaan finansial terhadap pilihan karir perpajakan mahasiswa akuntansi. *Vokasi: Jurnal Riset Akuntansi*, 11(2), 130–142. <https://doi.org/10.23887/vjra.v11i01.50039>
- Sahara, N., & Kuswinarno. (2024). Lingkungan kerja dan kepuasan kerja profesi keuangan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 11(3), 310–322. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v3i4.7065>
- Septiani, D. A., & Sulhendri. (2026). Pengaruh Brevet Pajak dan praktik kerja lapangan terhadap minat berkarier mahasiswa di bidang perpajakan. *Jurnal Pendidikan Akuntansi*, 14(1), 60–72. <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.6175>
- Simarmata, Y. V., Tiswiyanti, W., & Wiralestari. (2024). Analisis faktor-faktor yang memengaruhi minat mahasiswa akuntansi berkarir di bidang perpajakan. *Jurnal Akademika Akuntansi*, 7(1), 40–52.
- Susanti, P., & Prastyatini, Y. (2025). Aplikasi Theory of Planned Behavior dalam memprediksi minat karir mahasiswa. *Jurnal Perilaku Organisasi*, 10(1), 88–99.
- Utomo, C. A., & Subagio, I. S. (2024). Pengaruh persepsi mahasiswa akuntansi tentang pajak, penghargaan finansial, dan motivasi terhadap minat berkarir di bidang perpajakan. *Jurnal Riset Akuntansi Semarang*, 16(2), 145–159.
- Vishwamitra, I. G. N. P., & Mimba, N. P. S. H. (2025). Pengaruh pengetahuan perpajakan, penghargaan finansial, dan efikasi diri terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarier di bidang perpajakan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 35(3), 670–685. <https://doi.org/10.33059/jseb.v16i01.10143>
- Wardani, D. K., & Devi, S. (2023). Pengaruh pelatihan Brevet Pajak dan motivasi kerja terhadap minat berkarir di bidang perpajakan. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Daerah*, 18(1), 102–115.