



IKATAN AKUNTAN INDONESIA
WILAYAH JAWA BARAT

ISSN-SNAB-2252-3936



PROCEEDINGS

**PROFESIONALISME AKUNTAN MENUJU
SUSTAINABLE BUSINESS PRACTICE**

KAMIS, 20 JULI 2017 | BANDUNG, JAWA BARAT

DETERMINAN NIAT *FRESHGRADUATE* DIPLOMA III AKUNTANSI MEMILIH MENJADI PEGAWAI DIREKTORAT JENDERAL PAJAK: STUDI PADA LULUSAN AKADEMI AKUNTANSI YKPN YOGYAKARTA

Yanto Darmawan¹, Yudi Santara Setyapurnama²

Akademi Akuntansi YKPN Yogyakarta
Jalan Gagak Rimang No 2-4 Balapan Yogyakarta
yantosoedharmono@gmail.com
yudisantara@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research was to investigate the determinants of the intention of freshgraduate diploma III accounting graduates of Akademi Akuntansi YKPN to choose a career to be employees of the Directorate General of Taxation. The three constructs in Theory of Planned Behavior are Attitudes toward Behavior, Subjective Norms and Perceived Behavior Control plus financial award constructs used as a framework of research models. Data were obtained through questionnaires from 180 freshgraduate diploma III accounting graduates of Akademi Akuntansi YKPN which has a cumulative academic achievement index of more than 2.75 and age less than 23 years. Data were analyzed by Structural Equation Modeling - Partial Least Square (PLS) using Smart PLS 2.0 software. The results of this research indicate that the three constructs of Attitude, Subjective Norms and Perceived Behavior Control positively influence the intention of freshgraduate diploma III accounting graduates of Akademi Akuntansi YKPN to choose a career to be employees of the Directorate General of Taxation

Keywords: *freshgraduate diploma III accounting graduates of Akademi Akuntansi YKPN, partial least square, staff of Directorate General of Taxation, theory of planned behavior*

1. PENDAHULUAN

Salah satu pilihan karir yang menarik bagi lulusan diploma III akuntansi adalah menjadi pegawai Direktorat Jenderal Pajak. Pilihan karir ini menarik karena dua hal, *pertama*, adanya Peraturan Presiden Nomor 37 Tahun 2015 tentang Tunjangan Kinerja di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak yang menetapkan besaran tunjangan kinerja yang diperoleh pegawai (PP Nomor 37/2015). Berdasarkan peraturan tersebut, pegawai Direktorat Jenderal Pajak lulusan *freshgraduate* diploma III memperoleh tunjangan kinerja Rp 7.673.375 per bulan¹. Jumlah tunjangan ini secara umum cukup besar bagi seseorang yang baru lulus kuliah dengan pengalaman kerja yang minim. Alasan *kedua* adalah jumlah pegawai Direktorat Jenderal masih sedikit. Per 2015 jumlah pegawai pajak hanya 32.000 orang dari 28.000.000 wajib pajak baik orang maupun badan usaha². Dirjen Pajak menyatakan bahwa untuk memenuhi kebutuhan pegawai Direktorat Jenderal Pajak, maka setiap tahun akan bertambah 4.000 pegawai dan 10 kantor Pajak³. Hal ini menunjukkan peluang besar bagi para *freshgraduate* diploma III akuntansi untuk mengembangkan karir menjadi pegawai Direktorat Jenderal Pajak. Untuk itu perlu diteliti apakah *freshgraduate* diploma III akuntansi memiliki niat menjadi pegawai Direktorat Jenderal Pajak?

Determinan niat berkarir di bidang perpajakan telah diteliti antara lain oleh Ramadhani (2013), Kusumaningtyas dan Rusydi (2013), Dayshandi et al., (2015) dengan menggunakan

¹ <http://bisnis.liputan6.com/read/2206990/pegawai-pajak-girang-dapat-tunjangan-kinerja-fantastis>. Diakses 10 Oktober 2015.

² <https://ugm.ac.id/id/berita/10072-peluang.kerja.bidang.perpajakan.masih.terbuka>. Diakses 10 Oktober 2015.

³ <http://www.beritaempat.com/dirjen-pajak-kapasitas-ditjen-pajak-masih-jauh-dari-kebutuhan>. Diakses 10 Oktober 2015.

responden mahasiswa program S1. Darmawan dan Setyapurnama (2015) meneliti niat mahasiswa untuk memilih karir sebagai pegawai Direktorat Jenderal Pajak dengan responden mahasiswa diploma III akuntansi. Penelitian ini pada dasarnya merupakan pengembangan dari Darmawan dan Setyapurnama (2015). Kelemahan penelitian mereka terletak pada responden mahasiswa yang masih kuliah. Ada dua alasan perlu diperbaiki kelemahan penelitian mereka yaitu 1) mengacu pada Pengumuman Nomor: Peng-02/Panrek/VIII/2014 tentang Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Keuangan Tahun Anggaran 2014 mensyaratkan IPK minimal 2,75 dan usia maksimal 23 tahun untuk diploma III. Seberapa tinggi sikap, motivasi maupun dorongan pihak lain akan menjadi bias jika mahasiswa tidak dapat memenuhi syarat rekrutmen, 2) penggunaan responden mahasiswa yang masih kuliah dapat menimbulkan bias karena mahasiswa mungkin belum terbentuk keinginan untuk menentukan pilihan karir. Hal berbeda jika digunakan responden lulusan *freshgraduate* yang cenderung untuk segera menentukan pilihan karir. Untuk itu perlu diteliti determinan niat memilih karir menjadi pegawai Direktorat Jenderal Pajak dengan menggunakan responden yang lebih spesifik yaitu *freshgraduate* diploma III akuntansi yang memiliki indeks prestasi akademik kumulatif lebih dari 2,75 dan umur kurang dari 23 tahun.

Determinan niat seseorang dapat dijelaskan menggunakan Teori Perilaku Terencana (*Theory of Planned Behavior* – TPB). TPB telah berhasil menjelaskan faktor-faktor penentu niat seseorang untuk berperilaku dalam berbagai konteks (Armitage dan Conner, 2001). TPB merupakan kerangka teori yang cocok digunakan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi keputusan karir mahasiswa (Tan dan Laswad, 2006). Dua konstruk dalam TPB yaitu sikap terhadap perilaku dan norma subyektif digunakan oleh Darmawan dan Setyapurnama (2015) sebagai faktor penentu niat memilih menjadi pegawai Direktorat Jenderal Pajak. Penelitian ini mengembangkannya dengan menambah variabel kontrol perilaku persepsian dan penghargaan finansial. Oleh karena itu, pertanyaan penelitian yang diajukan adalah apakah *freshgraduate* diploma III akuntansi memiliki niat untuk menjadi pegawai Direktorat Jenderal Pajak? apakah konstruk-konstruk dalam TPB yaitu sikap terhadap pekerjaan pegawai Direktorat Jenderal Pajak, norma subyektif, kontrol perilaku persepsian ditambah penghargaan finansial dapat menjelaskan niat *freshgraduate* diploma III akuntansi untuk memilih karir menjadi pegawai Direktorat Jenderal Pajak.

Sejalan dengan pertanyaan penelitian maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sikap, norma subyektif, kontrol perilaku persepsian dan penghargaan finansial terhadap niat *freshgraduate* diploma III akuntansi untuk memilih karir menjadi pegawai Direktorat Jenderal Pajak.

2. KERANGKA TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 *Theory of Planned Behavior*

Teori Perilaku Terencana (*Theory of Planned Behavior*, TPB) merupakan pengembangan dari *Theory of Reasoned Action* – TRA (Ajzen, 1991). Berdasarkan TRA niat seseorang untuk berperilaku diprediksi berdasarkan sikap seseorang terhadap perilaku dan berdasarkan persepsi seseorang tentang tekanan dari pihak lain agar seseorang tersebut melakukan perilaku yang disebut norma subyektif.

Ajzen (1991) mengembangkan TRA menjadi TPB dengan memasukkan kontrol perilaku persepsian⁴ untuk menjelaskan niat seseorang dalam berperilaku. TPB menganggap bahwa niat seseorang untuk berperilaku tidak hanya ditentukan oleh sikap seseorang terhadap suatu perilaku dan norma subyektif, namun ditentukan juga oleh adanya persepsi seseorang tentang kemudahan dan kesulitan untuk melakukan perilaku. TPB mengasumsikan bahwa sikap akan mempengaruhi niat perilaku namun sikap tidak menentukan perilaku secara langsung, melainkan melalui kombinasi dengan norma subyektif dan kontrol perilaku persepsian (Ajzen, 2005). Dengan kata lain, seseorang akan melakukan suatu perilaku apabila ia memandang perilaku tersebut positif, meyakini bahwa pihak lain ingin agar ia melakukannya, dan yakin bahwa ia mampu melakukannya.

⁴ artikel ini menggunakan terjemahan *Perceived Behavioral Control* sebagai Kontrol Perilaku Persepsian sebagaimana digunakan Hartono (2008), beberapa pihak menerjemahkan sebagai Persepsi Kendali Perilaku misalnya oleh Setiawan (2012)

Dalam konteks penelitian untuk menjelaskan niat mahasiswa, TPB telah digunakan untuk memprediksi berbagai niat mahasiswa dalam memilih karir antara lain (1) karir untuk berwirausaha (Bagraim dan Gird, 2008; Ariff et al., 2010), (2) karir di bidang akuntansi (Tan dan Laswad, 2006), (3) karir menjadi akuntan publik (Solikhah, 2015)

2.2 Sikap Terhadap Perilaku

Sikap (*attitude toward behaviour*) adalah evaluasi keyakinan atau perasaan positif atau negatif dari seseorang jika melakukan suatu perilaku (Ajzen, 1991). Sikap merupakan disposisi individu untuk merespon secara menguntungkan atau tidak menguntungkan terhadap benda, orang, institusi atau kejadian (Ajzen, 2005)

Dalam konteks memilih karir, Law (2010) dan Karunia dan Palupi (2015) mendefinisikan sikap dalam TPB sebagai faktor intrinsik, yaitu faktor-faktor yang dihubungkan dengan kepuasan yang akan diperoleh seseorang ketika melakukan suatu pekerjaan. Berbeda dengan penghargaan finansial yang bersifat eksternal, faktor intrinsik merupakan kepuasan yang berada dari diri seseorang sebagai hasil dari melakukan pekerjaan (Law, 2010). Sugahara dan Boland (2006) memperoleh bukti bahwa faktor intrinsik berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa untuk menjadi akuntan. Law (2010) memperoleh bukti bahwa faktor intrinsik dan pengaruh orang tua merupakan faktor yang mempengaruhi intensi mahasiswa akuntansi untuk menjadi akuntan publik. Karunia dan Palupi (2015) memperoleh bukti bahwa faktor intrinsik berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk menjadi akuntan publik. Hartbian (2014) menghasilkan kesimpulan bahwa sikap terhadap profesi di bidang perpajakan memengaruhi niat mahasiswa untuk berkarir di bidang perpajakan. Darmawan dan Setyapurnama (2015) memperoleh bukti bahwa sikap mahasiswa terhadap pekerjaan pegawai Direktorat Jenderal Pajak memengaruhi niat mahasiswa akuntansi untuk memilih karir menjadi pegawai Direktorat Jenderal Pajak.

Dalam konteks penelitian ini *freshgraduate* diploma III akuntansi akan memiliki niat menjadi pegawai Direktorat Jenderal Pajak apabila mereka memiliki keyakinan-keyakinan berupa sikap positif bahwa bekerja di Direktorat Jenderal Pajak merupakan hal baik bagi mereka, sebaliknya niat mahasiswa akan rendah apabila mereka mempersepsikan bahwa bekerja di Direktorat Jenderal Pajak merupakan kurang baik. Berdasarkan penjelasan di atas maka dirumuskan hipotesis berikut ini:

H1: Sikap positif memengaruhi niat *freshgraduate* diploma III akuntansi untuk memilih karir menjadi pegawai Direktorat Jenderal Pajak.

2.3 Norma Subyektif

Norma subyektif merupakan persepsi individu adanya keinginan dan harapan dari pihak lain agar individu melakukan atau tidak melakukan perilaku. Perilaku individu tidak hanya ditentukan oleh sikap individu saja tetapi ditentukan oleh persepsi individu terhadap pengharapan dari pihak lain dan kemampuan individu untuk memenuhi harapan pihak lain. Norma subyektif dipengaruhi oleh dua keyakinan (1) *normatif beliefs* yaitu keyakinan adanya pihak lain (*referant*) baik individu atau pun kelompok yang akan mendukung ataupun tidak mendukung seseorang berperilaku, dan (2) *motivation to comply* yaitu motivasi seseorang untuk memenuhi harapan pihak referan. (Ajzen, 2005).

Dalam memilih karier, mahasiswa dapat dipengaruhi oleh pihak lain misalnya oleh para dosen, orang tua, teman atau guru di SMA (Tan dan Laswad, 2006). Sugahara dan Boland (2005), Tan dan Laswad (2006) memperoleh bukti bahwa orang tua memiliki pengaruh besar dalam keputusan karir mahasiswa. Karunia dan Palupi (2015) memperoleh kesimpulan berbeda bahwa orang tua tidak berpengaruh terhadap niat mahasiswa menjadi akuntan publik. Hartbian (2014) menyimpulkan bahwa mahasiswa dosen dan teman-teman kuliah kurang berperan dalam mendorong niat mahasiswa untuk berkari di bidang perpajakan. Darmawan dan Setyapurnama (2015) menyimpulkan bahwa dukungan dari orang tua, keluarga, teman kuliah dan para dosen memengaruhi niat mahasiswa akuntansi untuk memilih karir menjadi pegawai Direktorat Jenderal Pajak.

Dalam konteks penelitian ini, pihak referan yaitu orangtua, keluarga, teman dan dosen diyakini akan memengaruhi niat *freshgraduate* diploma III akuntansi untuk memilih karir menjadi

pegawai Direktorat Jenderal Pajak. Semakin tinggi dukungan dari pihak referan maka semakin tinggi niat *freshgraduate* diploma III akuntansi untuk memilih karir menjadi pegawai Direktorat Jenderal Pajak. Berdasarkan penjelasan di atas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Norma subyektif memengaruhi niat *freshgraduate* diploma III akuntansi memilih karir menjadi pegawai Direktorat Jenderal Pajak.

2.4 Kontrol Perilaku Persepsian

Kontrol perilaku persepsian (*perceived behavioural control*, PBC), merupakan persepsi keyakinan individu berkaitan dengan seberapa mampu untuk melakukan suatu perilaku. Tidak seperti dua konstruk TPB lainnya, konstruk PBC bersifat faktor-faktor non motivasional dan mencerminkan derajat kemampuan seseorang mengendalikan perilaku. PBC dipengaruhi oleh dua keyakinan (1) *control beliefs*, yaitu keyakinan tentang keberadaan hal-hal yang mendukung atau menghambat perilaku yang akan dilakukan, dan (2) *control power* yaitu persepsi individu tentang seberapa kuat hal-hal yang mendukung dan menghambat individu berperilaku (Ajzen, 1991).

Penelitian Tan dan Laswad (2006) memperoleh bukti bahwa kontrol perilaku persepsian memengaruhi keputusan mahasiswa dalam memilih karir. Sugahara dan Boland (2006) mendefinisikan operasional konstruk kontrol perilaku persepsian sebagai *opportunity cost*. Penelitian mereka memperoleh bukti adanya pengaruh kontrol perilaku persepsian terhadap intensi mahasiswa akuntansi untuk memilih karir sebagai akuntan publik. Penelitian Hartbian (2014) mengambil kesimpulan bahwa kontrol perilaku persepsian berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap minat mahasiswa untuk berkarir di bidang perpajakan.

Dalam konteks penelitian ini, maka *freshgraduate* diploma III akuntansi akan memilih karir menjadi pegawai Direktorat Jenderal Pajak apabila mereka memiliki keyakinan bahwa terdapat faktor-faktor yang memudahkan. Kemudahan dalam hal akses terhadap informasi lowongan pekerjaan, kemudahan memperoleh soal-soal test masuk kantor pajak, mengakses informasi tentang proses penerimaan pegawai diyakini akan memengaruhi *freshgraduate* diploma III akuntansi untuk menjadi pegawai Direktorat Jenderal Pajak. Berdasarkan penjelasan di atas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Kontrol perilaku persepsian memengaruhi niat *freshgraduate* diploma III akuntansi memilih karir menjadi pegawai Direktorat Jenderal Pajak

2.5 Penghargaan Finansial

Penghargaan finansial merupakan faktor penting yang memengaruhi pilihan karir mahasiswa Felton et al., (1994). Seseorang memilih pekerjaan karena mengharap adanya penghargaan finansial berupa gaji, tunjangan, dana pensiun, bonus dan kenaikan gaji berkala.

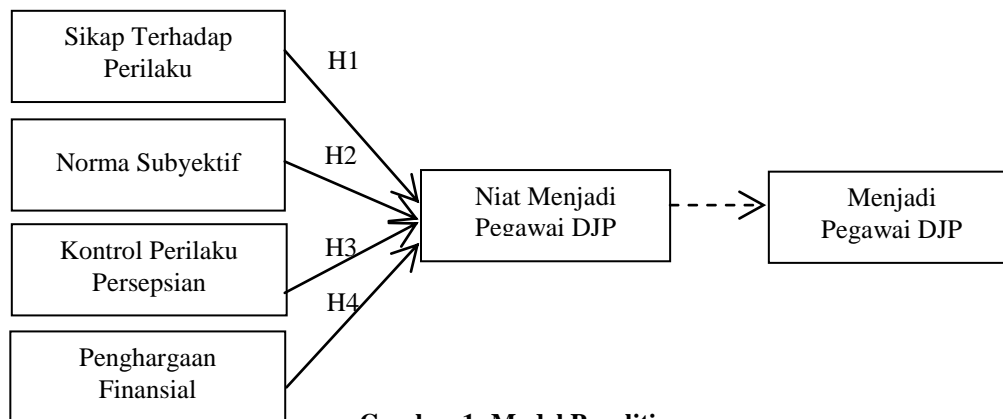
Penelitian Rahayu et al., (2003) menunjukkan bahwa penghargaan finansial merupakan salah satu faktor yang dipertimbangkan mahasiswa dalam memilih karir. Mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan pemerintah menganggap bahwa mereka akan memperoleh gaji awal yang tinggi dan lebih mengharapkan dana pensiun. Penelitian Ahmed et al., (1997) memperoleh bukti bahwa keputusan mahasiswa untuk memilih karir sebagai akuntan ditentukan oleh faktor finansial. Namun hasil berbeda ditemukan oleh Law (2010) yang menghasilkan kesimpulan bahwa penghargaan finansial tidak memiliki pengaruh, Law menduga karena budaya Hong Kong yang menempatkan faktor kehormatan (*prestige*) profesi akuntan lebih besar dari penghargaan finansial.

Dalam konteks penelitian ini penghargaan finansial berupa gaji awal yang tinggi, adanya dana pensiun dan kenaikan gaji berkala diyakini akan memengaruhi niat mahasiswa untuk memilih karir menjadi pegawai Direktorat Jenderal Pajak, oleh karena itu dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4: Penghargaan finansial memengaruhi niat *freshgraduate* diploma III akuntansi untuk memilih karir menjadi pegawai Direktorat Jenderal Pajak

2.6 Model Penelitian

Model penelitian ini melibatkan empat variabel independen yaitu sikap terhadap pekerjaan pegawai Direktorat Jenderal Pajak, norma subyektif, kontrol perilaku persepsian dan satu variabel dependen yaitu niat memilih karir menjadi pegawai Direktorat Jenderal Pajak (DJP). Gambar 1 menggambarkan hubungan antar variabel.



Gambar 1: Model Penelitian

Keterangan: DJP: Direktorat Jenderal Pajak. Garis putus-putus pada hubungan niat menjadi pegawai DJP dengan menjadi pegawai DJP menunjukkan tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Responden Penelitian

Responden penelitian adalah *freshgraduate* diploma III akuntansi di Akademi Akuntansi YKPN Yogyakarta yang dipilih secara bertujuan (*purposive*) dengan kriteria: (1) responden merupakan lulusan diploma III akuntansi, sedang menunggu wisuda dan belum memperoleh pekerjaan, (2) responden memiliki indeks prestasi kumulatif >2,75, dan (3) responden berusia kurang dari 23 tahun. Kriteria ini mengacu pada kriteria rekrutmen pegawai negeri sipil di lingkungan Kementerian Keuangan.

3.2 Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel penelitian ini terdiri dari tiga variabel independen yaitu sikap, norma subyektif dan kontrol perilaku persepsian, sedangkan variabel dependen adalah niat untuk menjadi pegawai Direktorat Jenderal Pajak.

Niat menjadi pegawai Direktorat Jenderal Pajak dalam penelitian ini adalah niat menjadi pegawai negeri sipil yang bekerja di instansi Direktorat Jenderal Pajak (DJP). Konstruk niat diukur melalui 2 (dua) pertanyaan untuk mengakses seberapa tinggi keinginan responden untuk menjadi pegawai Direktorat Jenderal Pajak dan niat berkarir di Direktorat Jenderal Pajak sebagai pilihan karir pertama. Pertanyaan indikator niat mengacu pada instrumen Darmawan dan Setyapurnama (2015).

Sikap merupakan keyakinan positif terhadap pekerjaan pegawai Direktorat Jenderal Pajak. Sikap didefinisikan sebagai faktor intrinsik sebagaimana dilakukan oleh Law (2010) dan Karunia dan Palupi (2015). Sikap diukur menggunakan 7 (tujuh) pertanyaan untuk mengakses persepsi tentang pekerjaan pegawai Direktorat Jenderal Pajak yang dikembangkan dari hasil elisitasi keyakinan dan Darmawan dan Setyapurnama (2015).

Norma subyektif merupakan dukungan dari pihak-pihak terdekat yang diukur dengan 4 (empat) pertanyaan untuk mengakses seberapa tinggi dukungan orang tua, teman, keluarga dan dosen. Pertanyaan norma subyektif dikembangkan dari hasil elisitasi keyakinan dan Darmawan dan Setyapurnama (2015).

Kontrol perilaku persepsian merupakan persepsi tentang kemudahan untuk memperoleh informasi dan mengikuti proses seleksi menjadi pegawai Direktorat Jenderal Pajak. 5 (lima) pertanyaan pada konstruk pengukuran dikembangkan sendiri oleh peneliti dengan memfokuskan pada seberapa tinggi kemudahan mahasiswa memperoleh informasi tentang seleksi masuk pegawai Direktorat Jenderal Pajak meliputi kemudahan mengakses website, contoh-contoh soal masuk, memperoleh informasi lowongan/formasi pegawai Direktorat Jenderal Pajak dan tahapan tes-tes yang harus diikuti.

Penghargaan finansial diukur melalui 3 (tiga) pertanyaan hasil adaptasi dari Rahayu et al., (2003) yang meliputi gaji awal yang tinggi, dana pensiun dan kenaikan gaji berkala. Variabel dan indikator pertanyaan penelitian ini dapat dilihat pada Lampiran

3.3 Perolehan Data

Data diperoleh melalui kuisioner yang dibagikan kepada responden *freshgraduate* diploma III akuntansi ketika mengikuti kegiatan pembekalan wisuda, oleh karenanya sehingga tingkat kembalian kuisioner 100%.

Aitem-aitem pertanyaan pada kuisioner disusun berdasarkan elisitasi sederhana terhadap 5 (lima) pegawai Direktorat Jenderal Pajak. Penggunaan elisitasi untuk membangun kuisioner ini sebagaimana disarankan Sutton et al., (2003), Francis et al., (2004) dan Herath (2010). Pertanyaan elisitasi mengacu pada rekomendasi Ajzen and Fishbein (1980) dan Ajzen and Driver (1991). Elisitasi sederhana menghasilkan kuisioner niat yang kemudian dilakukan uji keterbacaan kepada 5 (lima) mahasiswa untuk mengidentifikasi kalimat-kalimat yang belum jelas dari sudut pandang pembaca. Hasil akhirnya adalah kuisioner niat yang memuat pertanyaan-pertanyaan indikator variabel penelitian.

3.4 Analisis Data

Analisis data menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). PLS memungkinkan pengujian hubungan antara indikator dengan konstruk dan hubungan antar konstruk. Hasil pengolahan data menggunakan perangkat lunak Smart PLS 2.0 menunjukkan angka-angka yang digunakan dalam pengujian model untuk validitas dan reliabilitas, pengujian struktural dan pengujian hipotesis (Hartono dan Abdillah, 2009, p. 62).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Data Responden

Kuisioner yang dapat diolah sebanyak 180 kuisioner. Tabel 1 memaparkan data responden ditinjau dari latar belakang pendidikan menengah atas dan gender. Terlihat bahwa mayoritas responden memiliki latar belakang SMA sebanyak 103 responden (57%), sisanya 30% berlatar belakang SMK jurusan akuntansi, 7 % dari SMK jurusan non akuntansi dan 6% berasal dari madrasah aliyah. Mayoritas responden bergender perempuan sebanyak 160 responden (89%). Responden mayoritas memiliki indeks prestasi di atas 3,00-3,49 sebanyak 47% dan di atas 3,50 sebanyak 44%.

Tabel 1: Data Responden

	n	%
Pendidikan Menengah		
SMK Akuntansi	54	30%
SMK Non Akuntansi	13	7%
Madrasah Aliyah	10	6%
SMA	103	57%
	180	100%
Gender		
Laki-laki	20	11%
Perempuan	160	89%
	180	100%
Indeks Prestasi Kumulatif		
2,76 – 3,00	15	18
3,01-3,49	85	47
>3,5	80	44
	180	100%

4.2 Hasil Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi model pengukuran dilakukan dengan dua pengujian yaitu pengujian validitas meliputi validitas konvergen dan validitas diskriminan dan pengujian reliabilitas. Pengujian reliabilitas dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*.

4.2.1 Validitas Konvergen

Validitas konvergen berhubungan dengan konsep bahwa pengukur-pengukur konstruk akan berkorelasi sesuai dengan konstruknya. Pengujian validitas konvergen mengacu pada 2 (dua) kriteria yaitu nilai faktor muatan harus lebih besar dari 0,5 dan nilai AVE harus lebih besar dari 0,5 (Hartono dan Abdillah, 2009). Nilai faktor muatan lebih besar dari 0,5 merupakan nilai yang dianggap signifikan secara praktikal. Indikator-indikator yang nilainya kurang dari 0,5 dibuang dari model pengukuran karena tidak memberikan sumbangan pada konstruk (Ghozali, 2008).

Tabel 2: Cross Loading

	SIKAP	NORM	KPP	FINAN	NIAT
SIKAP1	0,8119	0,4827	0,1840	0,2602	0,4434
SIKAP2	0,7225	0,2615	0,0986	0,1969	0,1981
SIKAP3	0,7219	0,2430	0,1183	0,1205	0,1811
SIKAP4	0,7964	0,3049	0,1351	0,2192	0,3953
SIKAP6	0,5721	0,2127	0,1115	0,0917	0,2186
SIKAP7	0,7684	0,2906	0,2281	0,1138	0,2783
NORM1	0,3938	0,9001	0,1363	0,2216	0,5738
NORM2	0,4004	0,923	0,1467	0,2604	0,5874
NORM3	0,3768	0,8819	0,083	0,2491	0,4945
NORM4	0,3806	0,8787	0,0599	0,2007	0,4928
KPP1	0,1631	0,1322	0,8480	0,2495	0,2638
KPP2	0,0258	-0,0234	0,7006	0,2324	0,0939
KPP3	0,2363	0,1474	0,6285	0,1074	0,1913
KPP4	0,1100	0,0206	0,6938	0,1868	0,0894
KPP5	0,1125	0,0438	0,6953	0,1420	0,1279
FINAN1	0,1313	0,1543	0,2526	0,8314	0,2272
FINAN2	0,3110	0,1934	0,1353	0,7249	0,1103
FINAN3	0,1768	0,2766	0,1455	0,6773	0,1363
NIAT1	0,4208	0,5768	0,2489	0,2101	0,9298
NIAT2	0,3644	0,5323	0,2074	0,2105	0,9136

Sumber: Output Smart PLS 2.0

Keterangan: SIKAP: Sikap terhadap perilaku, NORM: norma subyektif, KPP: Kontrol perilaku persepsian, FINAN: penghargaan finansial

Tabel 2 memperlihatkan *cross loading* hasil output PLS setelah indikator-indikator bernilai kurang dari 0,5 dikeluarkan. Terlihat bahwa masing-masing indikator pada setiap konstruk memiliki nilai faktor muatan lebih besar dari 0,5 dan tiap indikator memiliki nilai yang lebih besar daripada indikator pada konstruk lainnya. Sebagai contoh konstruk Sikap yang memiliki (5) lima indikator yaitu SIKAP1, SIKAP2, SIKAP3, SIKAP4, SIKAP6 dan SIKAP7. Semua indikator memiliki nilai faktor muatan lebih besar dari 0,5 yaitu indikator SIKAP1 (menjadi pegawai Direktorat Jenderal Pajak adalah membanggakan) sebesar 0,8119, SIKAP2 (pekerjaan penuh tantangan) sebesar 0,7225, SIKAP3 (berperan membantu negara) sebesar 0,7219, SIKAP4 (memiliki lingkungan kerja menyenangkan) sebesar 0,7964, SIKAP6 (memiliki aturan dan prosedur yang jelas) sebesar 0,5721 dan SIKAP7 (memiliki jenjang karir yang jelas) sebesar 0,7684.

Validitas konvergen juga dilihat dari nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Nilai AVE pada tiap-tiap konstruk harus lebih besar dari 0,5 (Hartono dan Abdillah, 2009). Tabel 3 memperlihatkan nilai AVE untuk masing-masing konstruk. Terlihat bahwa masing-masing konstruk memiliki nilai AVE lebih besar dari 0,5 yaitu konstruk sikap (SIKAP) sebesar 0,5424, norma subyektif (NORM) sebesar 0,8030, kontrol perilaku persepsian (KPP) sebesar 0,5139, konstruk penghargaan finansial (FINAN) sebesar 0,5585 dan konstruk niat menjadi pegawai Direktorat Jenderal Pajak (NIAT) sebesar 0,8496. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan adalah valid.

Tabel 3: AVE, Composite Reliability, R Square dan Cronbachs Alpha

	AVE	Composite Reliability	R Square	Cronbachs Alpha
SIKAP	0,5424	0,8754		0,8333
NORM	0,8030	0,9422		0,9185
KPP	0,5139	0,8396		0,7756
FINAN	0,5585	0,7902		0,6351
NIAT	0,8496	0,9187	0,4191	0,8234

Sumber: Output Smart PLS 2.0

4.2.2 Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Validitas diskriminan dievaluasi berdasarkan *cross loading*. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya maka menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik daripada ukuran pada blok lainnya (Ghozali, 2008 p. 25). Kriteria validitas diskriminan yaitu nilai faktor muatan (*loading factor*) lebih besar pada konstruk pengukurnya daripada nilai faktor muatan pada konstruk lainnya (Hartono dan Abdillah, 2009, p. 61).

Melalui tabel 2 terlihat bahwa faktor muatan pada semua konstruk lebih besar dari 0,5 dan lebih tinggi dibandingkan konstruk lainnya. Sebagai contoh terlihat bahwa faktor muatan pada konstruk SIKAP yaitu SIKAP1 sebesar 0,8119 telah lebih tinggi daripada faktor muatan pada konstruk lain yaitu NORM (0,4827), KPP (0,1840), FINAN (0,2682) dan NIAT (0,4434). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan adalah valid.

4.2.3 Reliabilitas

Konstruk dikatakan reliabel jika memiliki nilai nilai *Composite Reliability* di atas 0,7 dan *Cronbach's Alpha* di atas 0,6 (Hartono dan Abdillah, 2009, p. 81). Melalui tabel 3 terlihat bahwa nilai *composite reliability* untuk tiap konstruk telah di atas 0,7, nilai tertinggi adalah konstruk norma subyektif (NORM) yaitu 0,9422 dan terendah pada konstruk penghargaan finansial (FINAN) yaitu 0,7902. Nilai *cronbachs alpha* masing-masing konstruk di atas 0,6, tertinggi untuk konstruk norma subyektif (NORM) yaitu 0,9185 dan terendah pada konstruk penghargaan finansial (FINAN) yaitu 0,6351. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan adalah reliabel.

4.2.4 Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Hasil pengolahan data terlihat di tabel 5 menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,4191, yang mengandung makna sekitar 42% varian niat *freshgraduate* diploma III akuntansi untuk berkarir menjadi pegawai Direktorat Jenderal Pajak dipengaruhi oleh variabel sikap, norma subyektif, kontrol perilaku persepsian dan penghargaan finansial, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

4.2.5 Pengujian Hipotesis

Tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis ditunjukkan dengan nilai dari koefisien path atau *inner model*. Nilai koefisien path dan *inner model* yang ditunjukkan oleh nilai t-statistik harus di atas 1,64 untuk hipotesis satu ekor (*one-tailed*) pada alpha 5% dan di atas 2,33 untuk hipotesis satu ekor pada alpha 1% (Hartono dan Abdillah, 2009, p. 63). Tabel 4 memperlihatkan hasil pengujian hipotesis, terlihat bahwa hipotesis 1 (H1), hipotesis 2 (H2) dan hipotesis 3 (H3) terdukung pada alpha 1%, sedangkan hipotesis 4 (H4) tidak terdukung.

Tabel 4: Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Path	Original Sample (O)	T Statistics (O/STERR)	Keputusan
H1	SIKAP > NIAT	0,1745	2,5469	Terdukung
H2	NORM > NIAT	0,5049	8,1378	Terdukung
H3	KPP > NIAT	0,1471	2,5634	Terdukung
H4	FINAN > NIAT	0,0163	0,2554	Tidak Terdukung

Sumber: Output Smart PLS 2.0 yang diolah

5. DISKUSI, KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi faktor-faktor yang mendorong niat *freshgraduate* diploma III akuntansi untuk memilih karir menjadi pegawai Direktorat Jenderal Pajak. Faktor-faktor tersebut diidentifikasi menggunakan konstruk sikap, norma subyektif, kontrol perilaku persepsian dan penghargaan finansial.

5.1 Diskusi Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian menunjukkan bahwa tiga hipotesis terdukung yaitu hipotesis 1 (H1), hipotesis 2 (H2), dan hipotesis 3 (H3), hal ini mengandung makna bahwa sikap terhadap pekerjaan pegawai Direktorat Jenderal Pajak, norma subyektif dan kontrol perilaku persepsian memengaruhi niat *freshgraduate* diploma III akuntansi untuk memilih karir menjadi pegawai Direktorat Jenderal Pajak.

Penelitian ini memperoleh bukti bahwa hipotesis 1 (H1) terdukung dengan koefisien positif. Hal ini berarti semakin tinggi sikap positif *freshgraduate* diploma III akuntansi terhadap pekerjaan menjadi pegawai Direktorat Jenderal Pajak maka semakin tinggi niat mereka untuk menjadi pegawai Direktorat Jenderal Pajak. Hasil penelitian ini sejalan dengan Darmawan dan Setyapurnama (2015) yang menyimpulkan bahwa sikap memengaruhi niat mahasiswa akuntansi untuk berkarir di Direktorat Jenderal Pajak. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Hartbian (2014) yang menyimpulkan bahwa sikap mahasiswa S1 akuntansi memengaruhi niat mereka untuk berkarir di bidang perpajakan. Pengaruh positif ini juga sejalan dengan penelitian Karunia dan Palupi (2015) dan Law (2010), dalam penelitian mereka, bahwa mahasiswa yang memilih profesi sebagai akuntansi publik dipengaruhi oleh sikap-sikap positif terhadap profesi akuntan publik.

Penelitian ini memperoleh bukti bahwa hipotesis 2 (H2) terdukung dengan koefisien positif. Norma subyektif berhubungan dengan pihak-pihak yang dapat memengaruhi niat *freshgraduate* diploma III akuntansi memilih menjadi pegawai Direktorat Jenderal Pajak. Hasil penelitian ini mengandung makna bahwa pengaruh orang tua, keluarga, teman dan dosen, merupakan pihak-pihak penting dalam menentukan pilihan karir para *freshgraduate* diploma III akuntansi. Hasil penelitian ini sejalan dengan Darmawan dan Setyapurnama (2015) yang menyimpulkan bahwa dukungan pihak referan memengaruhi niat mahasiswa akuntansi untuk berkarir di Direktorat Jenderal Pajak. Hasil penelitian juga ini sejalan dengan Solikhah (2015) yang menggunakan responden mahasiswa di 5 (lima) universitas di Semarang bahwa norma subyektif memengaruhi niat mahasiswa terhadap profesi akuntan publik. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Hartbian (2014) yang menyimpulkan bahwa dukungan keluarga, dosen dan teman tidak memengaruhi niat mahasiswa untuk berkarir di bidang perpajakan..

Penelitian ini memperoleh bukti hipotesis 3 (H3) terdukung dengan koefisien positif. Kontrol perilaku persepsian berhubungan dengan persepsi tentang kemudahan dan kesulitan untuk melakukan sebuah perilaku. Persepsi kemudahan untuk menjadi pegawai Direktorat Jenderal Pajak merupakan fungsi dari keyakinan bahwa mahasiswa merasa mudah untuk mempersiapkan seleksi menjadi pegawai Direktorat Jenderal Pajak. Persepsi tentang kemudahan tersebut meliputi kemudahan dalam mengakses *website* Direktorat Jenderal Pajak, akses terhadap contoh-contoh soal seleksi masuk, akses terhadap informasi lowongan dan wawasan tentang berbagai tes yang harus dijalani. Semakin tinggi persepsi tentang kemudahan dirasakan oleh *freshgraduate* diploma III akuntansi maka semakin tinggi niat mereka untuk memilih karir menjadi pegawai Direktorat Jenderal Pajak. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian Hartbian (2014) yang menyimpulkan

bahwa mahasiswa akuntansi mempersepsikan kontrol perilaku persepsian tidak memengaruhi niat mahasiswa berkarir di bidang perpajakan.

Penelitian ini tidak memperoleh bukti yang mendukung hipotesis 4 (H4). Oleh karena itu, penelitian ini menyimpulkan bahwa penghargaan finansial tidak memengaruhi *freshgraduate* diploma III akuntansi untuk memilih karir menjadi pegawai Direktorat Jenderal Pajak. Hasil penelitian ini sejalan dengan Felton et al., (1994) yang menyimpulkan dalam konteks memilih karir sebagai akuntan mahasiswa tidak menempatkan gaji awal yang tinggi sebagai hal yang penting. Penelitian ini sejalan juga dengan Law (2010) yang memperoleh bukti bahwa mahasiswa di Hong Kong memilih profesi akuntan publik bukan semata-mata dipengaruhi pertimbangan penghargaan finansial. Hasil pengujian hipotesis 4 (H4) ini menarik karena mengandung makna bahwa penghargaan finansial berupa gaji awal yang tinggi, tunjangan pensiun dan kenaikan gaji berkala dipersepsikan oleh responden bukanlah faktor utama yang menjadi pertimbangan *freshgraduate* diploma III akuntansi dalam memilih karir menjadi pegawai Direktorat Jenderal Pajak. Responden mungkin tidak percaya diri dengan status sebagai *freshgraduate* sehingga pertimbangan gaji bukanlah pertimbangan utama dalam mengembangkan karir.

5.2 Kesimpulan, Keterbatasan dan Saran

Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa sikap terhadap pekerjaan pegawai Direktorat Jenderal Pajak, norma subyektif dan kontrol perilaku persepsian memengaruhi niat *freshgraduate* diploma III akuntansi untuk memilih karir menjadi pegawai Direktorat Jenderal Pajak sedangkan penghargaan finansial tidak memengaruhi niat *freshgraduate* diploma III akuntansi untuk memilih karir menjadi pegawai Direktorat Jenderal Pajak

Kontribusi praktis yang dapat diambil dari penelitian ini difokuskan perlunya perguruan tinggi perlu memberikan perhatian pada penanaman sikap-sikap positif tentang pekerjaan pegawai Direktorat Jenderal Pajak dan memberikan kemudahan-kemudahan bagi para lulusan untuk mengakses informasi tentang rekrutmen Direktorat Jenderal Pajak. Keterbatasan penelitian ini adalah model penelitian dibangun dengan variabel independen terbatas pada konstruk TPB dan penghargaan finansial, variabel lain tidak diteliti misalnya gender, asal sekolah maupun latar belakang keluarga. *R square* penelitian ini sekitar 42% menunjukkan terdapat 58% variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Terimakasih

Artikel ini merupakan hasil penelitian yang memperoleh pendanaan dari Hibah Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia skema Penelitian Dosen Pemula tahun 2017.

6. Daftar Pustaka

- [1]. Ajzen, I. 1991. The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 50: 179–211
- [2]. Ajzen, I. 2005. *Attitude Personality and Behaviour 2nd*. New York: Open University Pres
- [3]. Ajzen, I., & Driver, B. L. 1991. Prediction of leisure Participation From Behavioural, normative, and control beliefs: An Application of the Theory of Planned Behaviour. *Leisure Sciences*, 13, 185–204
- [4]. Ajzen, I. dan Fishbein, M. 2000. Attitudes and the Attitude–Behavior Relation: Reasoned and Automatic Processes. *European Review of Social Psychology*, 11: 1-33
- [5]. Ariff, Arifatul Husna Mohd, Zainol Bidin., Zakiyah Sharif, & Adura Ahmad. 2010. Predicting entrepreneurship intention among malay university accounting students in Malaysia. *UNITAR E-JOURNAL* Vol. 6, No. 1, January
- [6]. Armitage, Christopher J. dan Mark Conner. 2001. Efficacy of the Theory of Planned Behaviour: A Meta-Analytic Review. *British Journal of Social Psychology*. Vol. 40, p 471-499
- [7]. Darmawan, Yanto dan Setyapurnama, Yudi Santara. 2015. Faktor-Faktor Penentu Niat Mahasiswa Untuk Menjadi Pegawai Direktorat Jenderal Pajak: Pendekatan Model Theory of Reasoned Action. *Jurnal Account Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Jakarta*. Vol 1 No 4 Desember. Hal 276-284.
- [8]. Dayshandi, Dodi., Handayani, Siti Ragil. dan Yaningwati Fransisca. 2015. Pengaruh Persepsi dan Motivasi Terhadap Minat Mahasiswa Program Studi Perpajakan Untuk Berkarir Di Bidang Perpajakan (Studi pada mahasiswa Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya). *Jurnal Perpajakan (JEJAK)*. Vol. 1 No. 1 Januari.
- [9]. Felton, Sandra, Nola Buhr, & Margot Northey. 1994. Factors Influencing the Business Student’s Choice of a Career in Chartered Accountancy. *Issues in Accounting Education*, Vol. 9(1): 131
- [10]. Francis, J. J., Eccles, M. P., Johnston, M., Walker, A., Grimshaw, J., Foy, R., Kaner, E. F. S., Smith, L., and Bonetti, D. 2004. *Constructing Questionnaires Based on The Theory of Planned Behaviour: A Manual for Health Services Researchers*. United Kingdom: Centre for Health Services Research University of Newcastle
- [11]. Gird, A., & Bagraim, J. J. (2008). The theory of Planned Behavior as Predictor of Entrepreneurial Intent amongst Final-year University Students. *South African Journal of Psychology*, 38(4), 711-724
- [12]. Ghozali, Imam. 2008. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- [13]. Hartbian, Wijaya Yafet. 2014. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Minat mahasiswa Akuntansi Universitas Kristen Satya Wacana untuk Bekerja di Bidang Perpajakan. *Skripsi*. Universitas Kristen Satya Wacana.
- [14]. Hartono, Jogiyanto M. dan Abdillah, Willy. 2009. *Konsep & Aplikasi PLS (Partial Least Square) Untuk Penelitian Empiris*. Yogyakarta . BPFE UGM
- [15]. Herath, C. S. 2010. Eliciting Salient Beliefs are Critical to Predict Behavioural Change in Theory of Planned Behaviour. *E-psychologie*, 4 (3): 24-36
- [16]. Karunia, Sarah Anggun dan Ade Palupi. 2015. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi Terhadap Intensi Untuk Berprofesi Sebagai Akuntan Publik. *Prosiding Konferensi Regional Akuntansi II (KRA II)*. 29-30 April
- [17]. Kementerian Keuangan Republik Indonesia. 2014. Pengumuman Nomor: Peng-02/Panrek/Viii/2014 tentang Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Keuangan Tahun Anggaran 2014
- [18]. Kusumaningtyas, Mei Trisnawati dan Rusydi M. Khoiru. 2011. Pengaruh Persepsi dan Motivasi terhadap Minat Mahasiswa Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Berkarir Di Bidang Perpajakan. *Jurnal Universitas Brawijaya*
- [19]. Law, Philip K. 2010. A Theory of Reasoned Action Model of Accounting Students’ Career Choice in Public Accounting Practices in the Post-Enron. *Journal of Applied Accounting Research*. Vol. 11(1): 58-73

- [20]. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2015 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di lingkungan Direktorat Jenderal Pajak
- [21]. Ramadhani, Alfi Rizki. 2013. Pengaruh Persepsi Mahasiswa Akuntansi tentang Pajak dan Brevet Pajak Terhadap Minat Berprofesi di Bidang Perpajakan. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta
- [22]. Rahayu, Sri, Doddy Setiawan, dan Eko Arief Sudaryono. 2003. Persepsi Mahasiswa Akuntansi mengenai Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir. *Makalah Simposium Nasional Akuntansi VI*, h. 821-838
- [23]. Setiawan, Rudi. 2012. Keyakinan-keyakinan Utama Mahasiswa Pengguna Mobil ke Kampus. *Jurnal Transportasi Vol 12 No 2 Agustus*.
- [24]. Solikhah, Badingatus. 2015. Analisis Minat Berkarir Menjadi Akuntan Publik Menyongsong Masyarakat Ekonomi ASEAN. *Prosiding Konferensi Regional Akuntansi II (KRA II)*. 29-30 April
- [25]. Sugahara, Satoshi & Gregory Boland. 2006. The Role of Perceptions Toward the Accounting Profession by Japanese Tertiary Business Students in the Process of Career Choice. *Papers of the Research Society of Commerce and Economics*. Vol. 47(2): 127-154.
- [26]. Sutton, S., French, D., Hennings, S. J., Mitchell, J., Wareham, N. J., Griffin, S., Hardeman, W., and Kinmonth, A. L. (2003). Eliciting Salient Beliefs in Research on the Theory of Planned Behaviour: The Effect of Question Wording. *Current Psychology*
- [27]. Tan, L. M. and Laswad, F. 2006. Students' Beliefs, Attitudes and Intentions to Major in Accounting. *Accounting Education: an international journal*, 15(2), pp. 167–187

Lampiran: Konstruk dan Indikator Penelitian

Konstruk	Indikator
Sikap terhadap Pekerjaan Pegawai Pajak (SIKAP)	Menurut saya, bekerja di Direktorat Jenderal Pajak merupakan pekerjaan yang.....
	SIKAP1 Membanggakan
	SIKAP2 penuh tantangan
	SIKAP3 dapat berperan membantu negara
	SIKAP4 memiliki lingkungan kerja menyenangkan
	SIKAP4 memiliki aturan dan prosedur yang jelas
	SIKAP7 jenjang karir yang jelas
Norma Subyektif (NORM)	Jika Anda memilih karier menjadi pegawai di Direktorat Jenderal Pajak, menurut persepsi Anda seberapa tinggi dukungan/dorongan pihak-pihak berikut ini
	NORM1 orang tua
	NORM2 keluarga (misalnya kakak, saudara, dsb)
	NORM3 teman kuliah
	NORM4 dosen
Kontrol Perilaku Persepsian (KPP)	KPP1 saya mengetahui cara mendaftar untuk menjadi pegawai direktorat jenderal pajak
	KPP2 memperoleh contoh soal tes masuk pegawai direktorat jenderal pajak merupakan hal mudah bagi saya
	KPP3 mengakses website direktorat jenderal pajak merupakan hal mudah bagi saya
	KPP4 memperoleh informasi lowongan pegawai direktorat jenderal pajak merupakan hal mudah bagi saya
	KPP5 saya mengetahui tes-tes yang harus diikuti untuk menjadi pegawai direktorat jenderal pajak
Penghargaan Finansial (FINAN)	Dalam memilih karir, saya mengharapkan hal-hal berikut....
	FINAN1 gaji awal yang memuaskan
	FINAN2 tunjangan pensiun
Niat Menjadi Pegawai Direktorat Jenderal Pajak (NIAT)	Seberapa tinggi niat/minat Anda bekerja di Direktorat Jenderal Pajak
	NIAT1 ingin menjadi pegawai direktorat jenderal pajak
	NIAT2 berniat menjadi pegawai direktorat jenderal pajak sebagai pilihan pertama karier saya

Keterangan: indikator yang tercantum merupakan indikator yang memiliki faktor muatan >0,5