



**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
MINAT MAHASISWA MENJADI GURU AKUNTANSI
PADA MAHASISWA PRODI PENDIDIKAN
AKUNTANSI ANGKATAN 2013
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

SKRIPSI

**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
Pada Universitas Negeri Semarang**

Oleh
Gita Stefany
NIM 710143090

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2017

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian skripsi pada:

Hari : Senin

Tanggal : 4 September 2017

Mengetahui,

Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi



NIP. 195801021992031002

Pembimbing

Rediana Setiyani, S.Pd., M.Si.

NIP.197912082006042002

PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas
Ekonomi Universitas Negeri Semarang pada:

Hari : Selasa

Tanggal : 26 September 2017

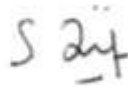
Penguji I



Amir Mahmud, S.Pd., M.Si.

NIP. 197212151998021001

Penguji II



Sandy Arief, S.Pd., M.Sc.

NIP. 198307052005011002

Penguji III



Rediana Setiyani, S.Pd., M.Si.

NIP. 197912082006042002

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Wahyono, MM

NIP. 195601031983121001

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Gita Stefany

NIM : 7101413090

Tempat Tanggal Lahir : Tegal, 19 November 1995

Alamat : Ds. Karang Jambu RT 03/02 Kecamatan

Balapulung Kabupaten Tegal Kode Pos 52464

Menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, 04 September 2017



Gita Stefany

NIM. 7101413090

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Barang siapa berjalan untuk menuntut ilmu, niscaya Allah akan memudahkan baginya jalan menuju surga”. (HR. Muslim)

“Ilmu itu lebih baik daripada harta. Ilmu menjaga engkau dan engkau menjaga harta. Ilmu itu penghukum (hakim) dan harta terhukum. Harta itu kurang apabila dibelanjakan tapi ilmu bertambah bila dibelanjakan.” (Ali Bin Abi Thalib)

Persembahan:

Skripsi ini dipersembahkan untuk:

- ❖ Kedua orang tua saya (Alm) Bapak Khanami dan Ibu saya Siti Aminah
- ❖ Keluarga besar Pendidikan Akuntansi A 2013
- ❖ Almamaterku

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat, taufik dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Menjadi Guru Akuntansi pada Mahasiswa Prodi Pendidikan Akuntansi Angkatan 2013 Universitas Negeri Semarang” dengan baik.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman, M.Hum., Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk belajar di Universitas Negeri Semarang.
2. Dr. Wahyono, M.M., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas mengikuti program S1 di Fakultas Ekonomi.
3. Dr. Ade Rustiana, M.Si., Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan fasilitas dan pelayanan selama masa studi.
4. Ahmad Nurkhin S.Pd., M.Si., Dosen wali Pendidikan Akuntansi A 2013 yang telah memberikan bimbingan, pengarahan dan motivasi selama penulis menimba ilmu di Universitas Negeri Semarang.
5. Rediana Setiyani, S.Pd., M.Si., Dosen Pembimbing yang memberikan bimbingan, pengarahan, dan motivasi selama penulisan skripsi ini.

6. Amir Mahmud, S.Pd., M.Si., Dosen penguji utama yang telah memberikan masukan dan penilaian terhadap skripsi ini.
7. Sandy Arief, S.Pd., M.Sc., Dosen penguji kedua yang telah memberikan masukan dan penilaian terhadap skripsi ini.
8. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan bimbingan, pengarahan dan motivasi selama penulis menimba ilmu di Universitas Negeri Semarang.
9. Mahasiswa Prodi Pendidikan Akuntansi angkatan 2013 yang telah membantu kelancaran penelitian dan bersedia menjadi responden.
10. Sahabat yang selalu mendukung dan menyemangati Ahmad Saepul Anwar.
11. Semua pihak yang telah membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.

Semoga penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, khususnya dunia pendidikan.

Semarang, 04 September 2017

Penulis
UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

SARI

Stefany, Gita. 2017. “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa menjadi Guru Akuntansi pada Mahasiswa Prodi Pendidikan Akuntansi Angkatan 2013 Universitas Negeri Semarang”. Skripsi. Jurusan Pendidikan Ekonomi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang. Dosen Pembimbing Rediana Setiyani, S.Pd., M.Si.

Kata Kunci : Faktor yang mempengaruhi, Minat Menjadi Guru

Minat menjadi guru akuntansi merupakan perasaan suka, tertarik atau perhatian seseorang terhadap profesi guru akuntansi. Minat dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Hasil observasi awal menunjukkan bahwa minat mahasiswa prodi pendidikan akuntansi angkatan 2013 Universitas Negeri Semarang untuk menjadi guru masih rendah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beberapa faktor yaitu adakah pengaruh motivasi, persepsi profesi guru, kepribadian, gaji atau penghargaan finansial, status sosial ekonomi, lingkungan kerja, nilai-nilai sosial, kesempatan kerja, dan pengaruh teman sebaya terhadap minat menjadi guru akuntansi pada mahasiswa prodi pendidikan akuntansi angkatan 2013 Universitas Negeri Semarang baik secara simultan maupun parsial.

Populasi penelitian ini adalah mahasiswa prodi pendidikan akuntansi angkatan 2013 yang berjumlah 187 mahasiswa. Penelitian ini termasuk dalam penelitian populasi dikarenakan semua populasi digunakan sebagai responden penelitian. Metode yang digunakan dalam pengambilan data adalah angket. Data variabel dianalisis dengan statistik deskriptif dan analisis regresi.

Dari hasil analisis deskriptif diperoleh hasil bahwa minat menjadi guru akuntansi pada mahasiswa prodi pendidikan akuntansi termasuk dalam kategori tinggi. Motivasi, persepsi profesi guru, kepribadian, gaji atau penghargaan finansial, lingkungan kerja, nilai-nilai sosial, kesempatan kerja, dan pengaruh teman sebaya termasuk dalam kategori tinggi. Sedangkan untuk status sosial ekonomi masuk dalam kategori cukup. Hasil penelitian ini secara statistik menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan sebesar 53,6%. Secara parsial masing-masing variabel bebas berpengaruh terhadap minat menjadi guru akuntansi pada mahasiswa prodi pendidikan akuntansi, dan faktor yang paling dominan berpengaruh adalah faktor gaji atau penghargaan finansial dengan presentase variable 27,77%.

Saran yang dapat diberikan adalah bagi mahasiswa yang sudah mengambil jurusan kependidikan sebaiknya untuk lebih aktif dalam mencari informasi dan menambah wawasan tentang profesi guru. Dan memantapkan niat mereka untuk menjadi seorang guru dengan berbagai cara seperti mengenal lebih jauh tentang profesi guru, mencari tahu informasi mengenai profesi guru, serta mencari banyak pengalaman dalam hal mengajar. Mahasiswa diharapkan dapat menerapkan sikap tanggung jawab dalam mengemban tugas dan kewajibannya. Bagi peneliti yang berminat untuk meneliti dengan tema sejenis, sebaiknya untuk menambahkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi minat mahasiswa menjadi guru yang belum diteliti dalam penelitian ini.

ABSTRACT

Stefany, Gita. 2017. "The Factors that Influence the Interest of Student to be an Accounting Teachers in the Student of the Study Program of Accounting Education Class of 2013 Semarang State University. A Final Project. Economic Education Department. Faculty of Economics. Semarang State University. Advisor Rediana Setiyani, S.Pd., M.Pd.

Key Words : Factors that influence, interest Become Teachers

Interest to become accounting teachers is feeling like, interested or someone's attention to accounting teacher profession. Interests can be influenced by several factors. The results of pre observations indicate that interest of the student of Accounting Education class of 2013 Semarang State University to be an accounting teacher still low. The purpose of this study is to determine the influence of several factors, whether there is influence of motivation, perception of teacher profession, personality, salary or financial reward, socioeconomic status, work environment, social values, job opportunity, and peer influence of interest to be an accounting teacher on the student of Accounting Education Study program Class of 2013 Semarang State University either simultaneously or partially.

The population of this study is the student of Accounting Education class of 2013 which amounted to 187 students. This study was included in the population study because all populations were used as respondents to the study. The methods used in data collection are questionnaires. The variable data were analyzed with descriptive statistics and regression analysis.

From the results of descriptive analysis obtained the result that the interest to be an accounting teacher on accounting education student included in the high category. Motivation, perceptions of the teaching profession, personality, salary or financial rewards, work environment, social values, employment opportunities, and peer influences fall into the high category. As for socioeconomic status included in the enough category. The results of this study statistically shows that there is a simultaneous effect of 53.6%. Partially, each independent variable has an effect on the interest of the student to be an accounting teacher on the student of Accounting Education Study program Class of 2013 Semarang State University and the most dominant factor influential is the factor of salary or financial reward with the percentage variance of 27,77%.

Suggestions that can be given is for students who have taken the education department should be more active in finding information and add insight about the profession of teachers. And establish their intention to become a teacher in various ways such as getting to know more about the teaching profession, finding out information about the teaching profession, and seeking more teaching experience. Students are expected to apply the attitude of responsibility in carrying out their duties and obligation. For researchers interested in researching with similar themes, it is advisable to add other factors that may affect the student's interest in becoming a teacher who has not been studied in this study.

DAFTAR ISI

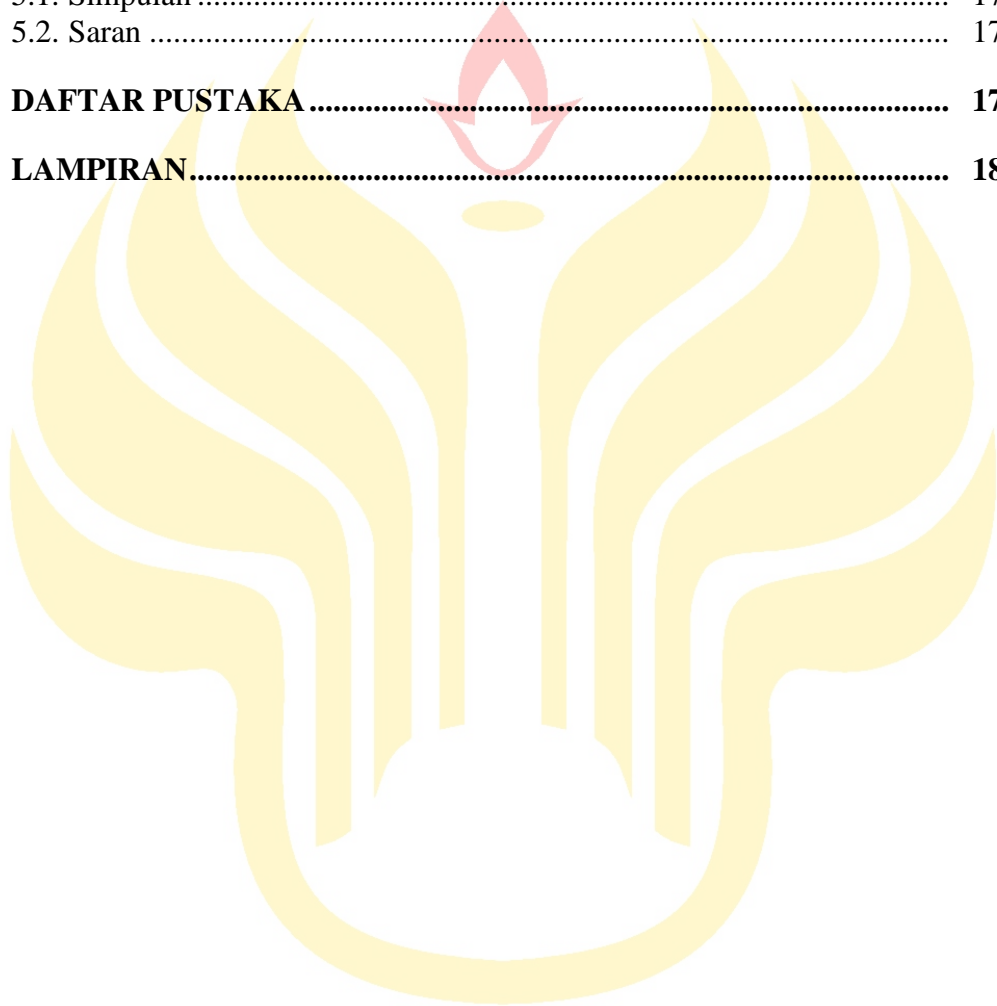
	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN KELULUSAN	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
PRAKATA	vi
SARI	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	15
1.3. Cakupan Masalah.....	15
1.4. Perumusan Masalah	16
1.5. Tujuan Penelitian	17
1.6. Kegunaan Penelitian	19
1.7. Orisinalitas Penelitian	20
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN.....	23
2.1. Kajian Teori Utama (<i>Grand Theory</i>).....	23
2.1.1. Teori Pengharapan	23
2.1.2. Teori Kepribadian	25
2.1.3. Teori Kebutuhan	27
2.1.4. Budaya Terpadu (<i>Concerted Cultivation</i>).....	29
2.2. Minat Menjadi Guru Akuntansi	30
2.2.1. Pengertian Minat	30
2.2.2. Fungsi Minat	31
2.2.3. Aspek-Aspek Minat	32
2.2.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat.....	33
2.2.5. Minat Menjadi Guru Akuntansi	35
2.2.6. Karakteristik Guru Akuntansi	37
2.2.7. Indikator Minat Menjadi Guru Akuntansi	37
2.3. Motivasi	38
2.3.1. Pengertian Motivasi	38
2.3.2. Karakteristik Umum Motivasi	40
2.3.3. Tujuan dan Fungsi Motivasi	40
2.3.4. Indikator Motivasi.....	42
2.4. Persepsi Profesi Guru.....	44
2.4.1. Pengertian Persepsi	44

2.4.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi terhadap profesi guru	45
2.4.3. Pengertian Persepsi Profesi Guru.....	46
2.4.4. Indikator Persepsi Profesi Guru	47
2.5. Kepribadian.....	48
2.5.1. Pengertian Kepribadian.....	48
2.5.2. Unsur-unsur Kepribadian.....	52
2.5.3. Indikator Kepribadian	54
2.6. Gaji atau Penghargaan Finansial.....	56
2.6.1. Pengertian Gaji atau Penghargaan Finansial.....	56
2.6.2. Aspek-Aspek Gaji atau Penghargaan Finansial.....	57
2.6.3. Fungsi Gaji atau Penghargaan Finansial.....	58
2.6.4. Indikator Gaji atau Penghargaan Finansial	58
2.7. Status Sosial Ekonomi	59
2.7.1. Pengertian Status Sosial Ekonomi	59
2.7.2. Indikator Status Sosial Ekonomi.....	61
2.8. Lingkungan Kerja	63
2.8.1. Pengertian Lingkungan Kerja	63
2.8.2. Jenis Lingkungan Kerja	65
2.8.3. Indikator Lingkungan Kerja.....	66
2.9. Nilai-Nilai Sosial	67
2.9.1. Pengertian Nilai-Nilai Sosial	67
2.9.2. Indikator Nilai-Nilai Sosial.....	68
2.10. Kesempatan Kerja	71
2.10.1. Pengertian Kesempatan Kerja.....	71
2.10.2. Indikator Kesempatan Kerja	74
2.11. Pengaruh Teman Sebaya.....	75
2.11.1. Pengertian Teman Sebaya.....	75
2.11.2. Pengaruh Teman Sebaya.....	76
2.11.3. Indikator Pengaruh Teman Sebaya.....	78
2.12. Penelitian Terdahulu	79
2.13. Kerangka Berfikir dan Pengembangan Hipotesis	82
2.13.1. Pengaruh Motivasi, Persepsi Profesi Guru, Karakteristik Mahasiswa, Gaji atau Penghargaan Finansial, Status Sosial Ekonomi, Lingkungan Kerja, Nilai-Nilai Sosial, Kesempatan Kerja Dan Pengaruh Teman Sebaya terhadap minat mahasiswa menjadi guru akuntansi	82
2.13.2. Pengaruh Motivasi terhadap Minat Mahasiswa Menjadi Guru Akuntansi	84
2.13.3. Pengaruh Persepsi Profesi Guru terhadap Minat Mahasiswa Menjadi Guru Akuntansi.....	85
2.13.4. Pengaruh Kepribadian terhadap Minat Mahasiswa Menjadi Guru Akuntansi	86
2.13.5. Pengaruh Gaji atau Penghargaan Finansial terhadap Minat Mahasiswa Menjadi Guru Akuntansi.....	87

2.13.6. Pengaruh Status Sosial Ekonomi terhadap Minat Mahasiswa Menjadi Guru Akuntansi	88
2.13.7. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Minat Mahasiswa Menjadi Guru Akuntansi	90
2.13.8. Pengaruh Nilai-Nilai Sosial terhadap Minat Mahasiswa Menjadi Guru Akuntansi	91
2.13.9. Pengaruh Kesempatan Kerja terhadap Minat Mahasiswa Menjadi Guru Akuntansi	92
2.13.10. Pengaruh Teman Sebaya terhadap Minat Mahasiswa Menjadi Guru Akuntansi	93
BAB III METODE PENELITIAN	96
3.1. Jenis dan Desain Penelitian	96
3.2. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	96
3.2.1. Populasi	96
3.2.2 Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	97
3.3. Variabel Penelitian	97
3.3.1. Variabel Dependen (Y)	97
3.3.2. Variabel Independen (X)	97
3.4. Metode Pengumpulan Data	102
3.4.1. Metode Angket/Kuesioner	102
3.5. Instrumen Penelitian	103
3.5.1. Uji Validitas	104
3.5.2. Uji Reliabilitas	111
3.6. Metode Analisis Data	111
3.6.1. Analisis Statistik Deskriptif	111
3.6.2. Analisis Data Regresi	118
3.6.2.1. Uji Prasyarat	118
1. Uji Normalitas	119
2. Uji Linieritas	119
3.6.2.2. Uji Asumsi Klasik	120
1. Uji Multikolonieritas	120
2. Uji Heteroskedastisitas	120
3.6.2.3. Uji Hipotesis	121
1. Uji Simultan (Uji F)	121
2. Uji Parsial (Uji t)	121
3.6.2.4. Koefisien Determinasi secara Simultan dan Parsial	123
1. Koefisien Determinasi secara Simultan (R^2)	123
2. Koefisien Determinasi secara Parsial (r^2)	123
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	124
4.1. Hasil Penelitian	124
4.1.1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif	124
4.1.1.1. Analisis Deskriptif Variabel Minat menjadi Guru Akuntansi	124
4.1.1.2. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi	125

4.1.1.3. Analisis Deskriptif Variabel Persepsi Profesi Guru	127
4.1.1.4. Analisis Deskriptif Variabel Kepribadian	129
4.1.1.5. Analisis Deskriptif Variabel Gaji atau Penghargaan Finansial.....	131
4.1.1.6. Analisis Deskriptif Variabel Status Sosial Ekonomi.....	132
4.1.1.7. Analisis Deskriptif Variabel Pertimbangan Pasar Kerja	134
4.1.1.8. Analisis Deskriptif Variabel Nilai-Nilai Sosial.....	136
4.1.1.9. Analisis Deskriptif Variabel Kesempatan Kerja	137
4.1.1.10 Analisis Deskriptif Variabel Pengaruh Teman Sebaya.....	139
4.1.2. Hasil Analisis Regresi.....	141
4.1.2.1. Uji Prasyarat	141
1. Uji Normalitas	141
2. Uji Linieritas	142
4.1.2.2. Uji Asumsi Klasik	143
1. Uji Multikolonieritas.....	143
2. Uji Heteroskedastisitas.....	144
4.1.2.3. Pengujian Hipotesis	145
1. Uji Simultan (Uji F)	145
2. Uji Parsial (Uji t).....	146
4.1.2.4. Koefisien Determinasi Secara Simultan dan Parsial	151
1. Koefisien Determinasi secara Simultan (R^2)	151
2. Koefisien Determinasi secara Parsial (r^2)	152
4.2. Pembahasan.....	
4.2.1. Pengaruh Motivasi, Persepsi Profesi Guru, Karakteristik Mahasiswa, Gaji atau Penghargaan Finansial, Status Sosial Ekonomi, Lingkungan Kerja, Nilai-Nilai Sosial, Kesempatan Kerja Dan Pengaruh Teman Sebaya terhadap minat mahasiswa menjadi guru akuntansi	154
4.2.2. Pengaruh Motivasi terhadap Minat Mahasiswa Menjadi Guru Akuntansi.....	158
4.2.3. Pengaruh Persepsi Profesi Guru terhadap Minat Mahasiswa Menjadi Guru Akuntansi	160
4.2.4. Pengaruh Kepribadian terhadap Minat Mahasiswa Menjadi Guru Akuntansi	162
4.2.5. Pengaruh Gaji atau Penghargaan Finansial terhadap Minat Mahasiswa Menjadi Guru Akuntansi	163
4.2.6. Pengaruh Status Sosial Ekonomi terhadap Minat Mahasiswa Menjadi Guru Akuntansi	165
4.2.7. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Minat Mahasiswa Menjadi Guru Akuntansi	166
4.2.8. Pengaruh Nilai-Nilai Sosial terhadap Minat Mahasiswa Menjadi Guru Akuntansi	168
4.2.9. Pengaruh Kesempatan Kerja terhadap Minat Mahasiswa Menjadi Guru Akuntansi	170

4.2.10. Pengaruh Teman Sebaya terhadap Minat Mahasiswa Menjadi Guru Akuntansi.....	171
BAB V PENUTUP.....	174
5.1. Simpulan	174
5.2. Saran	175
DAFTAR PUSTAKA.....	177
LAMPIRAN.....	181



UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

DAFTAR TABEL

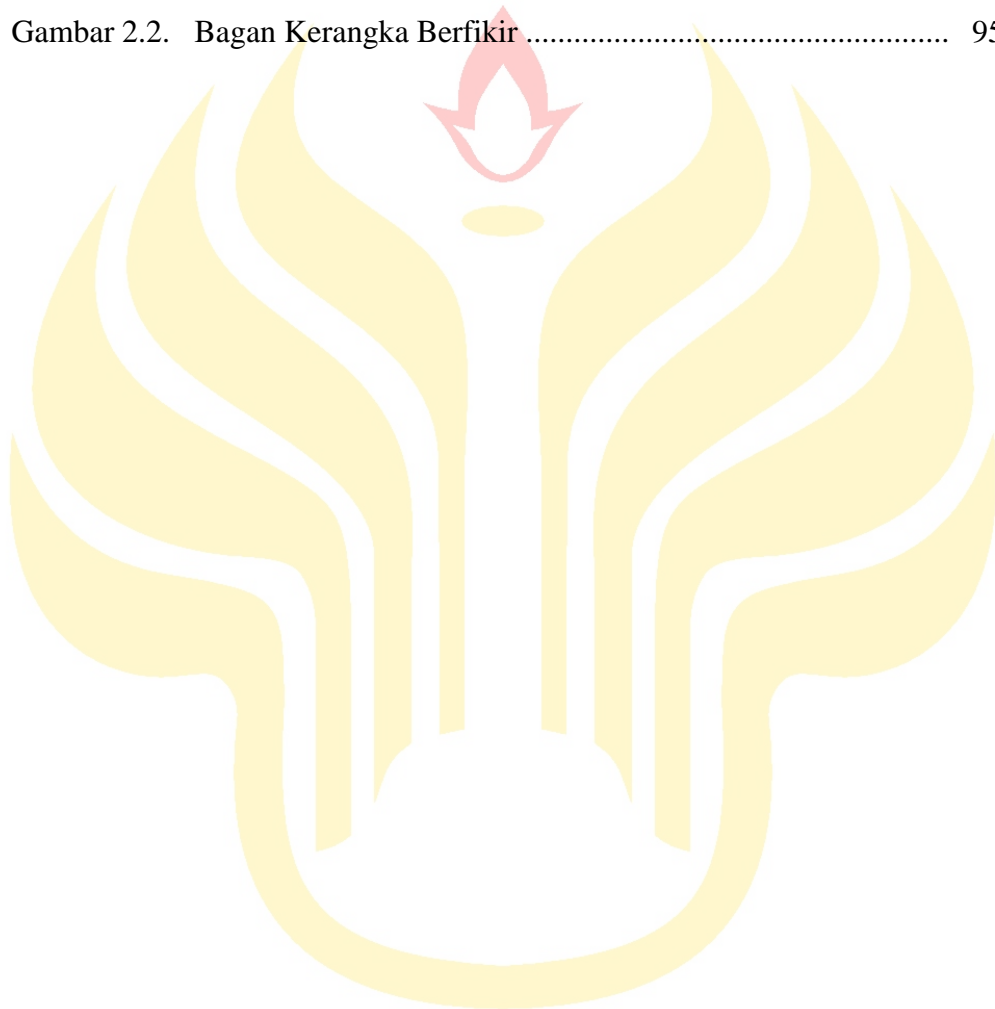
	Halaman
Tabel 1.1. Hasil Wawancara Minat menjadi Guru Akuntansi pada Mahasiswa Prodi Pendidikan Akuntansi Angkatan 2013 Universitas Negeri Semarang	4
Tabel 1.2. Persentase Pekerjaan Mahasiswa Pendidikan Akuntansi Wisuda Periode 3 Tahun 2014 dan Periode 1 Tahun 2015	5
Tabel 2.1. Kajian Penelitian Terdahulu.....	80
Tabel 3.1. Populasi Penelitian.....	96
Tabel 3.2. Kriteria Penskoran Menggunakan Teori Likert	103
Tabel 3.3. Hasil Uji Validitas Variabel Minat menjadi Guru Akuntansi..	105
Tabel 3.4. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi.....	106
Tabel 3.5. Hasil Uji Validitas Variabel Persepsi Profesi Guru	106
Tabel 3.6. Hasil Uji Validitas Variabel Kepribadian	107
Tabel 3.7. Hasil Uji Validitas Variabel Gaji atau Penghargaan Finansial	107
Tabel 3.8. Hasil Uji Validitas Variabel Status Sosial Ekonomi.....	108
Tabel 3.9. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	108
Tabel 3.10. Hasil Uji Validitas Variabel Nilai-Nilai Sosial.....	109
Tabel 3.11. Hasil Uji Validitas Variabel Kesempatan Kerja	110
Tabel 3.12. Hasil Uji Validitas Variabel Pengaruh Teman Sebaya	110
Tabel 3.13. Hasil Uji Reliabilitas	111
Tabel 3.14. Jenjang Kriteria Variabel Minat menjadi Guru Akuntansi	113
Tabel 3.15. Jenjang Kriteria Variabel Motivasi	113
Tabel 3.16. Jenjang Kriteria Variabel Persepsi Profesi Guru	114
Tabel 3.17. Jenjang Kriteria Variabel Kepribadian	115
Tabel 3.18. Jenjang Kriteria Variabel Gaji atau Penghargaan Finansial	115
Tabel 3.19. Jenjang Kriteria Variabel Status Sosial Ekonomi	116
Tabel 3.20. Jenjang Kriteria Variabel Lingkungan Kerja	116

Tabel 3.21. Jenjang Kriteria Variabel Nilai-Nilai Sosial	117
Tabel 3.22. Jenjang Kriteria Variabel Kesempatan Kerja.....	118
Tabel 3.23. Jenjang Kriteria Variabel Pengaruh Teman Sebaya	118
Tabel 4.1. Statistik Deskriptif Variabel Minat Menjadi Guru Akuntansi ..	124
Tabel 4.2. Deskriptif Variabel Minat Menjadi Guru Akuntansi	124
Tabel 4.3. Ringkasan Hasil Analisis per Indikator Variabel Minat menjadi guru Akuntansi	125
Tabel 4.4. Statistik Deskriptif Variabel Motivasi	126
Tabel 4.5. Deskriptif Variabel Motivasi	126
Tabel 4.6. Ringkasan Hasil Analisis per Indikator Variabel Motivasi	127
Tabel 4.7. Statistik Deskriptif Variabel Persepsi Profesi Guru.....	127
Tabel 4.8. Deskriptif Variabel Persepsi Profesi Guru.....	128
Tabel 4.9. Ringkasan Hasil Analisis per Indikator Variabel Persepsi Profesi Guru	129
Tabel 4.10. Statistik Deskriptif Variabel Kepribadian.....	129
Tabel 4.11. Deskriptif Variabel Kepribadian.....	130
Tabel 4.12. Ringkasan Hasil Analisis per Indikator Variabel Kepribadian	130
Tabel 4.13. Statistik Deskriptif Variabel Gaji atau Penghargaan Finansial	131
Tabel 4.14. Deskriptif Variabel Gaji atau Penghargaan Finansial.....	131
Tabel 4.15. Ringkasan Hasil Analisis per Indikator Variabel Gaji atau Penghargaan Finansial.....	132
Tabel 4.16. Statistik Deskriptif Variabel Status Sosial Ekonomi	132
Tabel 4.17. Deskriptif Variabel Status Sosial Ekonomi	133
Tabel 4.18. Ringkasan Hasil Analisis per Indikator Variabel Status Sosial Ekonomi	134
Tabel 4.19. Statisti Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja	134
Tabel 4.20. Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja	135
Tabel 4.21. Ringkasan Hasil Analisis per Indikator Variabel Lingkungan Pasar Kerja	135

Tabel 4.22. Statistik Deskriptif Variabel Nilai-Nilai Sosial	136
Tabel 4.23. Deskriptif Variabel Nilai-Nilai Sosial.....	136
Tabel 4.24. Ringkasan Hasil Analisis per Indikator Variabel Nilai-Nilai Sosial	137
Tabel 4.25. Statistik Deskriptif Variabel Kesempatan Kerja.....	138
Tabel 4.26 Deskriptif Variabel Kesempatan Kerja.....	138
Tabel 4.27. Ringkasan Hasil Analisis per Indikator Variabel Kesempatan Kerja.....	139
Tabel 4.28. Statistik Deskriptif Variabel Pengaruh Teman Sebaya.....	139
Tabel 4.29. Deskriptif Variabel Pengaruh Teman Sebaya.....	140
Tabel 4.30. Ringkasan Hasil Analisis per Indikator Variabel Pengaruh Teman Sebaya	140
Tabel 4.31. Hasil Uji Normalitas	141
Tabel 4.32. Hasil Uji Linearitas	142
Tabel 4.33. Hasil Uji Multikolonieritas.....	143
Tabel 4.34. Hasil Uji Heteroskedastisitas	145
Tabel 4.35. Hasil Uji Simultan (Uji F).....	146
Tabel 4.36. Hasil Uji Parsial (Uji t)	147
Tabel 4.37. Hasil Uji Koefisien Determinasi secara Simultan (R^2).....	151
Tabel 4.38. Hasil Uji Koefisien Determinasi secara Simultan (r^2)	152

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Bagan Model Hexagonal.....	25
Gambar 2.2. Bagan Kerangka Berfikir.....	95



UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Hasil wawancara observasi awal	182
Lampiran 2. Kisi-Kisi Uji Coba Instrumen.....	186
Lampiran 3. Angket Uji Coba Instrumenn.....	188
Lampiran 4. Daftar Nama Responden.....	195
Lampiran 5. Tabulasi Data Hasil Uji Coba Instrumen.....	196
Lampiran 6. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Data.....	205
Lampiran 7. Kisi-Kisi Angket Penelitian.....	212
Lampiran 8. Angket Penelitian	214
Lampiran 9. Daftar Nama Responden Penelitian.....	220
Lampiran 10. Tabulasi Data Hasil Penelitian	224
Lampiran 11. Hasil Analisis Deskriptif	286
Lampiran 12. Hasil Uji Normalitas	299
Lampiran 13. Hasil Uji Linearitas Data	300
Lampiran 14. Hasil Uji Multikolonieritas.....	303
Lampiran 15. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	304
Lampiran 16. Hasil Uji Hipotesis	305
Lampiran 17. Surat Keterangan Penelitian	306

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia kerja yang semakin pesat pada era globalisasi, dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan yang dapat bersaing di pasar kerja. Hal ini tentunya akan menimbulkan lapangan pekerjaan baru yang siap diisi oleh para tenaga kerja yang berpotensi untuk maju. Tuntutan di dunia kerja pun menjadi semakin tinggi dan beragam yang menuntut adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Pendidikan merupakan hal yang sangat penting dalam mencetak sumber daya manusia yang berkualitas. Secara teknis, pemerintah telah mendesain sistem pendidikan dengan cermat. Namun, berhasil atau tidaknya sistem tersebut, dipengaruhi oleh peran tenaga pendidik. Peran tenaga pendidik dalam hal ini adalah guru yang menjadi ujung tombak pendidikan. Guru adalah orang yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan pendidikan dengan sasaran peserta didik secara langsung.

Pendidikan memainkan peranan yang sangat penting dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 1 ayat 3 disebutkan bahwa sistem pendidikan yang saling terkait secara terpadu untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Senada dengan hal tersebut, Uno (2010:11) menyatakan bahwa sistem adalah suatu kesatuan unsur-unsur yang saling berinteraksi secara fungsional yang memperoleh masukan menjadi keluaran. Sehingga pihak-pihak yang terkait dengan pendidikan untuk dapat bekerja sama memajukan pendidikan maka dibutuhkan seorang pendidik.

Profesi adalah bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian (keterampilan, kejuruan, dsb) tertentu. Secara sederhana dapatlah diartikan bahwa syarat-syarat profesi adalah janji atau ketentuan yang harus dimiliki sekaligus dilaksanakan oleh orang yang memiliki keahlian tertentu (termasuk guru). Profesi guru adalah profesi strategis dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Guru sebagai profesi yang luhur, melayani dan mengabdikan pada masyarakat. Profesi guru yaitu kemampuan yang tidak dimiliki oleh warga masyarakat pada umumnya yang tidak pernah mengikuti pendidikan keguruan (Nasanius, 1998). Ada beberapa peran yang dapat dilakukan guru sebagai tenaga pendidik, antara lain: (a) sebagai pekerja profesional dengan fungsi mengajar, membimbing dan melatih (b) pekerja kemanusiaan dengan fungsi dapat merealisasikan seluruh kemampuan kemanusiaan yang dimiliki, (c) sebagai petugas kemashalawatan dengan fungsi mengajar dan mendidik masyarakat untuk menjadi warga negara yang baik. Profesi guru adalah orang yang bekerja atas panggilan hati nurani. Dalam melaksanakan tugas pengabdian pada masyarakat hendaknya didasari atas dorongan atau panggilan hati nurani. Sehingga guru akan merasa senang dalam melaksanakan tugas berat mencerdaskan anak didik (Galbreath, 1999).

Guru harus memiliki persiapan yang baik untuk mencapai keberhasilan dalam melaksanakan proses pendidikan. Keberadaan peran dan fungsi guru merupakan salah satu faktor yang sangat signifikan. Menurut UU No. 23 Tahun 2003 pasal 1 ayat 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang menyebutkan bahwa seorang pendidik harus mampu mencetak peserta didik yang aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan,

pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Berat dan banyaknya tugas seorang guru dalam mendidik anak-anak bangsa, maka dibutuhkan profil seorang guru yang berkualitas. Jika seorang guru gagal dalam memainkan perannya dalam mengajarkan ilmu dan mendidik siswa, maka pendidikan di Indonesia juga akan gagal. Untuk menghadapi hal itu, dalam dunia pendidikan terutama Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) dituntut untuk selalu aktif dalam meningkatkan kompetensi lulusannya agar dapat bersaing di dunia global dan sesuai dengan kebutuhan jaman.

Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) seperti Universitas Negeri Semarang (UNNES) telah berusaha mendidik mahasiswa untuk menjadi pendidik yang profesional. Mahasiswa yang memilih jurusan kependidikan di Universitas Negeri Semarang semakin meningkat. Hal ini menandakan adanya peningkatan mahasiswa yang ingin menjadi guru. Dengan adanya peningkatan tersebut diharapkan mampu mencetak tenaga pendidik atau guru yang berkualitas dalam memajukan anak bangsa. Diharapkan pula mahasiswa yang telah masuk jurusan kependidikan nantinya bekerja menjadi guru.

Meskipun demikian, pada saat ini tidak sedikit mahasiswa yang telah masuk pada jurusan kependidikan di Universitas Negeri Semarang, khususnya program studi pendidikan akuntansi, kurang memiliki minat untuk memilih profesi sebagai guru. Oleh karena itu untuk mengetahui besarnya minat mahasiswa menjadi guru akuntansi pada mahasiswa prodi pendidikan akuntansi angkatan 2013 Universitas Negeri Semarang dilakukan wawancara pada bulan

Februari tahun 2017 kepada 40 mahasiswa aktif. Berikut hasil wawancara disajikan dalam tabel 1.1. berikut ini:

Tabel 1.1
Hasil Wawancara Minat menjadi Guru Akuntansi pada Mahasiswa Prodi Pendidikan Akuntansi Angkatan 2013 Universitas Negeri Semarang

Jawab Responden	Jumlah Mahasiswa	Presentase
Berminat	13	32,5 %
Ragu-Ragu	9	22,5 %
Tidak Berminat	18	45 %
Jumlah	40	100 %

Sumber : Data primer diolah tahun 2017

Dari hasil wawancara tersebut, responden memiliki pendapat yang berbeda-beda. Alasan yang diungkapkan oleh responden yang tidak memiliki minat dan masih ragu-ragu terhadap minatnya menjadi guru antara lain menjadi guru bukan pilihan utama bagi mahasiswa karena menjadi guru merupakan pilihan atau keinginan orang tua, kompetensi yang dibutuhkan untuk menjadi guru tidak sesuai dengan kemampuan diri mahasiswa, profesi guru kurang memiliki prospek yang cerah, tidak suka terikat kedinasan, profesi guru memiliki tanggung jawab dan kompetensi yang berat, sebagian dari mereka menginginkan profesi selain guru bahkan karena dorongan orang tua yang tidak mendukung. Tetapi bagi responden yang memiliki niat menjadi guru berpendapat bahwa guru merupakan cita-cita dari kecil, panggilan dari hati untuk mencerdaskan bangsa, guru merupakan pekerjaan mulia yang membangun negeri, dan bahkan salah satu responden menyebutkan bahwa menjadi guru itu merupakan profesi yang menyenangkan, karena yang dihadapi bukan benda mati dan bisa dimarahi ataupun sampai disayang.

Itulah kenyataan yang ada selama ini banyak mahasiswa lulusan kependidikan terutama program studi pendidikan akuntansi lebih memilih untuk bekerja pada perusahaan, bank-bank swasta maupun negeri dan bukan memilih profesi guru sesuai latar belakang pendidikannya. Hal ini juga dapat dibuktikan dengan data tracer study UNNES wisuda tahun 2014 periode 3 dan wisuda tahun 2015 periode 1. Dibawah ini merupakan data *tracer study* UNNES pada mahasiswa pendidikan akuntansi yang telah bekerja.

Tabel 1.2
Persentase Pekerjaan Mahasiswa Pendidikan Akuntansi Wisuda Periode 3 Tahun 2014 dan Periode 1 Tahun 2015

Bidang	(%)	(%)
Instansi Pendidikan	42%	45 %
Bank	17%	14 %
Dunia Industri	8%	36 %
Lainnya	33 %	5 %
Jumlah	100 %	100 %

Sumber: Data *Tracer Study* UNNES 2016

Berdasarkan data *tracer study* tersebut persentase pekerjaan di instansi pendidikan memang lebih dominan dibanding dengan masing-masing persentase pekerjaan di instansi non kependidikan yaitu sebesar 45%. Hal ini berbeda dengan hasil wawancara yang menyebutkan bahwa minat seseorang menjadi guru akuntansi lebih rendah. Namun dalam hal ini menurut data tersebut menyebutkan bahwa lulusan kependidikan yang masuk di instansi pendidikan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya semasa perkuliahan. Hal ini juga berbanding terbalik dengan topik dalam penelitian mengenai minat menjadi guru akuntansi. Ini menandakan kurang minatnya mahasiswa untuk menjadi guru akuntansi, karena walaupun sudah masuk ke instansi pendidikan akan tetapi tidak sedikit dari

mereka yang mengajar dijenjang pendidikan dasar dan pendidikan menengah pertama.

Berkaitan dalam wacana yang dituliskan Akmal (Medanbisnis, 12 Agustus 2014) menyatakan bahwa setelah gencarnya pemerintahan baru, identik pula dengan perubahan kebijakan dalam beberapa aspek. Satu hal yang menjadi pembicaraan saat ini adalah kebijakan dunia pendidikan khususnya kesejahteraan guru. Banyak guru yang khawatir akan diubahnya beberapa program pemerintah terdahulu. Sekilas profesi guru memang sangat menjanjikan, tetapi itu bagi beberapa golongan saja. Gaji pokok cukup besar, banyak tunjangan, tetapi hal itu tak dirasakan oleh mereka yang masih berstatus guru honorer. Gaji guru honorer tidak sebanding dengan pengabdianya. Apalagi yang mengajar di sekolah swasta yang tergantung pada uang sekolah yang dibayarkan siswa yang juga tidak banyak.

Berdasarkan wacana tersebut menimbulkan keresahan bagi mahasiswa kependidikan. Khususnya bagi mereka yang sudah mengajar dan menjadi guru honorer. Begitupula bagi mahasiswa yang masih menjalani studinya dan akan segera mengakhiri masa studinya dan mencar pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya. Dari wacana tersebut pula dapat membuat mahasiswa masih meragukan untuk bekerja sebagai guru. Karena mereka menganggap bahwa bekerja sebagai guru bukan merupakan pekerjaan yang dapat diharapkan di masa mendatang. Mengingat untuk menjadi guru tetap harus melalui proses yang panjang. Ditambah pula dengan peraturan-peraturan maupun kebijakan-kebijakan yang berbeda di setiap tahunnya. Hal inilah yang membuat mahasiswa kurang

berminat untuk menjadi guru. Terlebih pada minat mahasiswa untuk menjadi guru akuntansi.

Dimana mahasiswa yang masih kurang yakin dengan minatnya, maka akan memunculkan kurangnya perhatian terhadap sesuatu hal. Apabila seseorang kurang berminat terhadap suatu kegiatan atau profesi, maka akan mengakibatkan kurangnya perhatian serta usahanya untuk meningkatkan minatnya. Minat merupakan salah satu kunci utama untuk memperlancar dan menggairahkan seseorang dalam memberikan stimulus untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, karena pada dasarnya minat merupakan kecenderungan dan kegairahan yang tinggi atau keinginan yang besar terhadap sesuatu. Minat akan timbul karena adanya rasa ketertarikan seseorang terhadap suatu hal dan adanya rasa ingin untuk memperoleh serta adanya harapan untuk mencapainya.

Minat menjadi guru adalah pemusatan pikiran, perasaan, kemauan atau perhatian seseorang terhadap profesi guru dan ingin menjadi guru. Minat terhadap profesi yang telah dipilih sejak awal, sebaiknya juga berdasarkan rasa senang dan perhatian seseorang terhadap profesi tersebut. Perasaan senang seseorang terhadap suatu profesi tertentu akan menimbulkan minat yang tinggi terhadap profesi tersebut. Minat menjadi guru itu dapat timbul berdasarkan respon positif diri, pengalaman dan keberadaan profesi guru dipandang dari sudut pribadi individu. Jika mahasiswa memiliki minat yang tinggi terhadap profesi guru namun tidak memiliki upaya untuk meraihnya, maka minat tersebut tidak ada gunanya hal ini dikarenakan minat adalah stimulus yang harus direspon oleh seseorang melalui tindakan nyata. Mahasiswa yang mempunyai minat menjadi guru akan mencari

informasi tentang profesi guru dari berbagai sumber yaitu dari media massa, dan orang yang mengerti tentang guru, sehingga mahasiswa tersebut akan mempelajari segala sesuatu yang berkaitan dengan guru dan bertindak sesuai dengan karakter seorang guru.

Menurut Slameto (2003 : 180) minat adalah suatu rasa suka dan rasa ketertarikan pada suatu hal atau aktivitas tanpa ada yang menyuruh. Sedangkan Hurlock (2010:114) mendefinisikan minat sebagai sumber motivasi yang mendorong orang untuk melakukan apa yang merekainginkan diberikan kebebasan memilih. Minat untuk menjadi guru dapat diartikan sebagai suatu ketertarikan seseorang terhadap profesi guru. Meskipun peranan inteligensi dalam minat seseorang berpengaruh besar, namun perlu diingat bahwa faktor-faktor lain pun tetap berpengaruh. Dalam hal ini minat merupakan landasan penting yang dimiliki seseorang untuk melakukan kegiatan yang akan dicapai. Bila seseorang tidak memiliki minat dan perhatian yang besar terhadap suatu objek yang dipelajari maka sulit diharapkan timbulnya minat. Karena untuk menimbulkan minat perlu adanya rasa ketertarikan seseorang terhadap suatu hal dan adanya rasa ingin untuk memperoleh serta adanya harapan untuk mencapainya.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi minat untuk menjadi guru. Untuk menimbulkan minat terhadap profesi guru seharusnya memahami konsep profesi guru terlebih dahulu. Profesi guru merupakan profesi yang menuntut seseorang memiliki kompetensi profesional guru. Berdasarkan Undang-Undang No 14 tahun 2005 guru harus memiliki empat kompetensi, antara lain kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan

kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Dengan dimunculkan peraturan tersebut tentu saja menuntut agar para guru dapat meningkatkan kemampuannya untuk menjadi guru yang lebih profesional.

Namun mahasiswa saat ini berpandangan lain, menganggap bahwa kompetensi tersebut menjadi beban bagi para calon guru. Bagi mereka hal itu memberatkan karena peran guru di dalam pendidikan formal menjadi ujung tombak yang harus bertanggung jawab terhadap pelaksanaan pendidikan dengan sasaran peserta didik secara langsung. Sebenarnya seseorang yang memiliki minat terhadap suatu profesi harus berkeyakinan untuk mampu mencapai tujuan tersebut. Keyakinan terhadap kemampuan diri merupakan faktor dari dalam diri yang mempengaruhi minat.

Faktor tersebut adalah motivasi. Motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan dalam diri seseorang yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan yang mengarahkan perilaku kearah tujuan (Pujadi, 2007). Motivasi merupakan suatu kondisi psikologis atau keadaan dalam diri seseorang yang akan membangkitkan atau menggerakkan dan membuat seseorang untuk tetap tertarik dalam melakukan kegiatan, baik itu dari internal maupun eksternal untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan. Seseorang yang telah memiliki motivasi yang tinggi untuk menjadi guru akan mendorong orang tersebut untuk menjadi guru, begitupun sebaliknya. Seperti dalam jurnal Bakar et al, (2014) menjelaskan bahwa mahasiswa kependidikan yang berminat untuk tetap memilih profesi guru dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor motivasi, persepsi, harapan, dan kepuasan yang merupakan faktor yang paling berpengaruh bagi mahasiswa

kependidikan dalam memilih karir guru atau pendidik. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Nugraha (2015) dengan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa faktor yang paling berpengaruh terhadap minat mahasiswa fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia menjadi guru adalah faktor lingkungan keluarga, motivasi dan persepsi mahasiswa tentang regulasi kesejahteraan guru.

Faktor lain adalah persepsi terhadap profesi guru. Toha (2003: 145) bahwa perbedaan rangsangan terhadap suatu obyek, akan menimbulkan pengaruh dan tindakan yang berbeda terhadap obyek tersebut. Dalam hal ini obyek yang dimaksud adalah profesi guru, perbedaan rangsangan yang diterima (pengetahuan, informasi dan lain-lain) mengenai profesi guru, menimbulkan persepsi yang berbeda terhadap profesi guru, sehingga mempengaruhi cara mempersiapkan diri dan tingkat kesiapan menjadi guru yang dihasilkan berbeda pula. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Ibrahim (2014) menjelaskan terdapat pengaruh positif dan signifikan persepsi profesi guru terhadap minat menjadi guru.

Adapula faktor yang mempengaruhi minat seseorang untuk menjadi guru yaitu kepribadian. Dimana saat seseorang memasuki jenjang mahasiswa, mereka cenderung memiliki kepribadian yang dewasa dan mandiri, serta kematangan berpikir terhadap apa yang akan diraihinya, sehingga mereka memiliki kesadaran dalam bertindak. Semua tergantung pada kepribadian individu masing-masing, banyak mahasiswa kependidikan yang setelah lulus nanti berkeinginan akan menjadi guru, namun tak sedikit juga mahasiswa yang tidak ingin menjadi guru. Hal ini erat hubungannya dengan kepribadian seseorang. Seperti dalam penelitian

yang dilakukan oleh Aprilian (2011) yang menyatakan bahwa faktor kepribadian atau personalitas berpengaruh secara signifikan terhadap pemilihan karir. Khususnya karir sebagai profesi guru. Dalam jurnal Azman (2013) mengungkapkan bahwa siswa laki-laki dan perempuan memiliki motif yang sama dalam memilih mengajar sebagai karir. Kedua kelompok menekankan faktor altruistik dan ekstrinsik. Penelitian ini membahas temuan dalam kaitannya dengan isu-isu yang lebih luas tentang gender, dan menarik kesimpulan yang dapat membantu untuk pembuat kebijakan dan lembaga di perekrutan siswa dalam pelatihan guru.

Faktor yang berasal dari luar diri seseorang untuk berminat pada profesi guru adalah gaji. Gaji atau penghargaan finansial merupakan hasil yang diperoleh sebagai kontraprestasi dari pekerjaan atau sebagai daya tarik utama oleh perusahaan untuk memberikan kepuasan kepada karyawannya. Sebagian besar mahasiswa dalam menjalankan profesi, mereka akan mengharapkan gaji awal yang tinggi. Gaji atau penghargaan finansial menjadi tujuan utama dalam pemilihan karir, dan profesi selain guru (akuntan publik) dianggap paling mudah mendapatkan gaji tinggi meski gaji awal lebih rendah dibanding bidang karir non-akuntan seperti profesi guru. Seperti dalam penelitian Ardianto (2014) menyatakan bahwa gaji atau penghargaan finansial berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir. Dalam jurnal Suhaily et al, (2016) mengatakan bahwa skala gaji adalah salah satu faktor utama yang berpotensi mempengaruhi mahasiswa akuntansi untuk membuat keputusan mengejar karir.

Faktor lain yaitu status sosial ekonomi, status sosial ekonomi disini dimaksudkan dengan status ekonomi sosial orang tua memang berkaitan erat dalam perkembangan minat seseorang dalam berprofesi. Seseorang yang berasal dari keluarga status sosial menengah kebawah kemungkinan lebih disarankan untuk memilih profesi guru oleh orang tuanya. Hal ini dikarenakan jurusan keguruan secara sosial ekonomi biayanya tergolong rendah dibanding kedokteran maupun teknik. Oleh karena itu seseorang yang berasal dari keluarga guru ataupun yang status sosial ekonominya menengah kebawah memilih jurusan kependidikan walaupun sebenarnya tidak berminat pada jurusan tersebut. Seperti dalam jurnal Oruc (2011) menjelaskan bahwa terdapat beberapa alasan atau tujuan menjadi guru antara lain pengaruh keluarga, pengaruh guru, pengaruh rekan atau teman sebaya dan pengalaman praktik mengajar.

Terdapat pula faktor lain yang mempengaruhi minat seseorang yaitu lingkungan kerja. Dimana lingkungan kerja meliputi kemandirian kerja, kenyamanan kerja, fleksibilitas kerja. Mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan pendidik (guru) menganggap keamanan kerja dan pekerjaannya lebih aman. Begitupun dengan akses karir sebagai akuntan pendidik lebih mudah dibandingkan dengan karir lain, namun karir sebagai akuntan pendidik menyenangkan tetapi sering lembur dan kompetisi diantara karyawan sangat tinggi serta ada tekanan kerja untuk mencapai sukses. Seperti dalam penelitian Ardianto (2014) menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir.

Nilai-nilai sosial juga ikut mempengaruhi minat seseorang dalam memilih karir. Dalam hal ini karir sebagai guru. Nilai-nilai sosial menunjukkan nilai

seseorang yang dilihat dari sudut pandang orang-orang yang ada di sekitar lingkungannya (Kreitner dan Kinicki, 2003:182). Nilai-nilai sosial berkaitan dengan pandangan masyarakat terhadap karir yang dipilih mahasiswa. Karir sebagai guru dipandang sebagai profesi yang memiliki peran penting dalam mencerdaskan anak didik. Namun rendahnya pengakuan masyarakat terhadap profesi guru mengakibatkan rendahnya citra guru. Tak sedikit masyarakat yang berpandangan bahwa siapa saja bisa menjadi guru asalkan mempunyai wawasan dan pengetahuan. Hal ini yang menjadi pertimbangan mahasiswa kependidikan dalam memilih profesi guru. Seperti dalam penelitian Ardianto(2014) menyatakan bahwa nilai-nilai sosial berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir.

Selain itu, faktor lainnya seperti kesempatan kerja yang berlimpah untuk lulusan jurusan akuntansi (Warrick et al, 2007). Sebagai lulusan akuntansi khususnya di bidang pendidikan memiliki kesempatan yang tinggi untuk bisa jadi guru. Serta kesempatan adanya lowongan pekerjaan menjadi guru yang sesuai dengan bidangnya. Para orangtua mengirimkan anak-anaknya untuk belajar sedini mungkin. Bidang pendidikan pun berkembang menjadi industri dilihat dari tingginya pertumbuhan lembaga pendidikan baik yang bersifat informal maupun formal, Mulai dari pendidikan usia dini hingga perguruan tinggi. Menurut data Kemendikbud, untuk lembaga Pendidikan Anak Usia Dini saja, pada 2015 terdapat 190.236 jumlahnya. Belum lagi pusat kegiatan belajar mengajar, lembaga kursus dan pelatihan. Jumlah itu akan terus membengkak karena sektor pendidikan merupakan salah satu prioritas. Seiring perkembangan itu dibutuhkan tenaga kerja untuk mengisi posisi seperti pengajar dan konsultan pendidikan.

Berkaitan dengan hal tersebut, kesempatan untuk bekerja di dunia industri pendidikan sangat tinggi, mengingat pentingnya pendidikan saat ini. Dalam jurnal Suhaily et al, (2016) mengatakan bahwa peluang adalah salah satu faktor utama yang berpotensi mempengaruhi mahasiswa akuntansi untuk membuat keputusan mengejar karir. Dalam hal ini karir yang dimaksud yaitu karir sebagai akuntan pendidik (guru).

Faktor lain yang mempengaruhi minat seseorang untuk menjadi guru adalah pengaruh dari teman sebaya. Menurut Morrish, kelompok teman sebaya adalah kelompok yang terdiri atas sejumlah individu yang sama, individu-individu anggota kelompok teman sebaya itu mempunyai persamaan dalam berbagai aspeknya. Persamaan yang penting terutama terdiri atas persamaan usia dan status sosialnya (Ahmadi, 2007: 191). Teman sebaya mempunyai peran yang penting dalam memilih karir, terutama karir sebagai guru. Seperti dalam jurnal Oruc (2011) menjelaskan bahwa terdapat beberapa alasan atau tujuan menjadi guru antara lain pengaruh keluarga, pengaruh guru, pengaruh rekan atau teman sebaya dan pengalaman praktik mengajar. Begitupun penelitian yang telah dilakukan oleh Hapsari (2011) menyatakan bahwa kelompok teman sebaya berpengaruh signifikan terhadap pemilihan jurusan.

Berdasarkan ulasan latar belakang masalah di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Menjadi Guru Akuntansi pada Mahasiswa Prodi Pendidikan Akuntansi Angkatan 2013 Universitas Negeri Semarang”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka perlu adanya identifikasi masalah penelitian, agar penelitian yang dilaksanakan memiliki ruang lingkup yang jelas serta tidak bercabang. Terdapat beberapa masalah yang dapat diidentifikasi, yaitu sebagai berikut:

1. Sebagian mahasiswa jurusan pendidikan tidak memiliki minat dan ragu-ragu terhadap minatnya menjadi guru.
2. Terdapat mahasiswa yang memilih jurusan kependidikan karena keinginan atau paksaan dari orang tua.
3. Persepsi negatif yang berkembang di tengah masyarakat mengenai profesi guru.

1.3. Cakupan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah, maka perlu diadakan cakupan masalah. Hal ini dimaksudkan untuk memperjelas permasalahan yang ingin diteliti. Penelitian ini memfokuskan pada minat mahasiswa untuk menjadi guru pada mahasiswa prodi pendidikan akuntansi angkatan 2013 Universitas Negeri Semarang. Mengingat begitu banyak faktor yang dapat mempengaruhi minat menjadi guru, agar dalam penelitian ini dapat membahas dengan lebih tuntas dan terfokus sehingga dapat mencapai sasaran yang diharapkan, maka peneliti memilih beberapa faktor yaitu motivasi, persepsi profesi guru, kepribadian, gaji atau penghargaan finansial, status sosial ekonomi, lingkungan kerja, nilai-nilai sosial, kesempatan kerja dan pengaruh teman sebaya untuk dijadikan sebagai variabel-variabel dalam penelitian ini.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan cakupan masalah diatas, yang menjadi titik tolak dalam perumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi, persepsi profesi guru, kepribadian, gaji atau penghargaan finansial, status sosial ekonomi, lingkungan kerja, nilai-nilai sosial, kesempatan kerja dan pengaruh teman sebaya secara bersama-sama berpengaruh terhadap minat mahasiswa menjadi guru akuntansi pada mahasiswa prodi pendidikan akuntansi angkatan 2013 Universitas Negeri Semarang?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap minat mahasiswa menjadi guru akuntansi pada mahasiswa prodi pendidikan akuntansi angkatan 2013 Universitas Negeri Semarang?
3. Apakah persepsi profesi guru berpengaruh terhadap minat mahasiswa menjadi guru akuntansi pada mahasiswa prodi pendidikan akuntansi angkatan 2013 Universitas Negeri Semarang?
4. Apakah kepribadian berpengaruh terhadap minat mahasiswa menjadi guru akuntansi pada mahasiswa prodi pendidikan akuntansi angkatan 2013 Universitas Negeri Semarang?
5. Apakah gaji atau penghargaan finansial berpengaruh terhadap minat mahasiswa menjadi guru akuntansi pada mahasiswa prodi pendidikan akuntansi angkatan Universitas Negeri Semarang?

6. Apakah status sosial ekonomi berpengaruh terhadap minat mahasiswa menjadi guru akuntansi pada mahasiswa prodi pendidikan akuntansi angkatan 2013 Universitas Negeri Semarang?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap minat mahasiswa menjadi guru akuntansi pada mahasiswa prodi pendidikan akuntansi angkatan 2013 Universitas Negeri Semarang?
8. Apakah nilai-nilai sosial berpengaruh terhadap minat mahasiswa menjadi guru akuntansi pada mahasiswa prodi pendidikan akuntansi angkatan Universitas Negeri Semarang?
9. Apakah kesempatan kerja berpengaruh terhadap minat mahasiswa menjadi guru akuntansi pada mahasiswa prodi pendidikan akuntansi angkatan 2013 Universitas Negeri Semarang?
10. Apakah pengaruh teman sebaya berpengaruh terhadap minat mahasiswa menjadi guru akuntansi pada mahasiswa prodi pendidikan akuntansi angkatan 2013 Universitas Negeri Semarang?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang hendak dicapai antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, persepsi profesi guru, kepribadian, gaji atau penghargaan finansial, status sosial ekonomi, lingkungan kerja, nilai-nilai sosial, kesempatan kerja dan pengaruh teman sebaya secara bersama-sama terhadap minat mahasiswa menjadi guru akuntansi pada mahasiswa prodi pendidikan akuntansi angkatan 2013 Universitas Negeri Semarang

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap minat mahasiswa menjadi guru akuntansi pada mahasiswa prodi pendidikan akuntansi angkatan 2013 Universitas Negeri Semarang.
3. Untuk mengetahui pengaruh persepsi profesi guru terhadap minat mahasiswa menjadi guru akuntansi pada mahasiswa prodi pendidikan akuntansi angkatan 2013 Universitas Negeri Semarang.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian terhadap minat mahasiswa menjadi guru akuntansi pada mahasiswa prodi pendidikan akuntansi angkatan 2013 Universitas Negeri Semarang
5. Untuk mengetahui pengaruh gaji atau penghargaan finansial terhadap minat mahasiswa menjadi guru akuntansi pada mahasiswa prodi pendidikan akuntansi angkatan 2013 Universitas Negeri Semarang.
6. Untuk mengetahui pengaruh status sosial ekonomi terhadap minat mahasiswa menjadi guru akuntansi pada mahasiswa prodi pendidikan akuntansi angkatan 2013 Universitas Negeri Semarang.
7. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap minat mahasiswa menjadi guru akuntansi pada mahasiswa prodi pendidikan akuntansi angkatan 2013 Universitas Negeri Semarang.
8. Untuk mengetahui pengaruh nilai-nilai sosial terhadap minat mahasiswa menjadi guru akuntansi pada mahasiswa prodi pendidikan akuntansi angkatan 2013 Universitas Negeri Semarang.

9. Untuk mengetahui pengaruh kesempatan kerja terhadap minat mahasiswa menjadi guru akuntansi pada mahasiswa prodi pendidikan akuntansi angkatan 2013 Universitas Negeri Semarang.
10. Untuk mengetahui pengaruh teman sebaya terhadap minat mahasiswa menjadi guru akuntansi pada mahasiswa prodi pendidikan akuntansi angkatan 2013 Universitas Negeri Semarang.

1.6. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, diharapkan dapat memberikan kegunaan bagi pihak-pihak yang berkepentingan yaitu:

1. Kegunaan bagi pengembangan ilmu (teoritis)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian teoritis yang bisa digunakan sebagai referensi, mupun sebagai pembanding pada penelitian selanjutnya. Hasil penelitian ini juga dapat sebagai bahan informasi, untuk dapat mengenal dan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa menjadi guru. Manfaatnya akan berdampak dan berpengaruh terhadap motivasi mahasiswa dan menjadi sumber bacaan ilmu tentang pembelajaran yang efektif.

2. Kegunaan bagi kepentingan praktis

- a. Bagi universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan atau sumber informasi dalam menyusun kebijakan dan strategi program-program baik akademik atau non akademik, terutama yang berhubungan dengan minat mahasiswa menjadi guru profesional. Serta dapat menjadi salah satu

bagian informasi dan sumbangan pemikiran terhadap arah kebijakan, khususnya dalam bidang pendidikan demi terwujudnya lulusan yang siap kerja.

b. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan introspeksi diri dan pengembangan diri mahasiswa kependidikan dibidang minat dan kesiapan menjadi guru profesional. Mampu mengubah persepsi negatif mahasiswa tentang profesi guru, terutama mahasiswa kependidikan yang ada di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang. Dan diharapkan penelitian dapat memberi wawasan dan informasi kepada mahasiswa untuk lebih mempersiapkan diri sebagai tenaga kerja profesional, khususnya mahasiswa kependidikan untuk menjadi seorang guru profesional.

1.7. Orisinalitas Penelitian

Penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Oruc (2011) yang menyatakan bahwa terdapat beberapa alasan atau tujuan menjadi guru antara lain pengaruh keluarga, pengaruh guru, pengaruh rekan atau teman sebaya dan pengalaman praktik lapangan. Adapula penelitian yang dilakukan oleh Jackling (2006) yang membahas tentang karakteristik siswa dalam mempengaruhi pemilihan karirnya. Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh Bakar et al (2014) yang menjelaskan bahwa minat mahasiswa kependidikan untuk tetap memilih profesi guru dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu, faktor motivasi, persepsi, harapan, dan kepuasan. Dalam penelitian Suhaily et al (2013) yang

menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi mahasiswa akuntansi untuk mengejar karir yaitu faktor motivasi, bunga/ambisi, keinginan orang tua, peluang dan skala gaji. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ardianto (2014) yang menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi terhadap pemilihan akuntan atau non-akuntan yang diukur dengan variabel penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan personalitas.

Penelitian ini berupaya untuk menyajikan variabel-variabel seperti motivasi, persepsi profesi guru, kepribadian, gaji atau penghargaan finansial, status sosial ekonomi, lingkungan kerja, nilai-nilai sosial, kesempatan kerja dan pengaruh teman sebaya untuk digunakan dalam penelitian ini guna mengetahui pengaruhnya terhadap minat mahasiswa menjadi guru akuntansi. Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, maka perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel kepribadian. Dalam penelitian ini kepribadian yang dimaksud adalah kepribadian mahasiswa, dimana mahasiswa dinilai memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi, serta kecerdasan berpikir dan perencanaan yang matang dalam bertindak. Dimana dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Azman (2013) mengungkapkan bahwa siswa laki-laki dan perempuan memiliki motif yang sama dalam memilih mengajar sebagai karir. Namun dalam penelitian ini lebih menekankan pada sikap dan keinginan mahasiswa untuk menjadi guru.

Perbedaan lain juga terletak pada variabel gaji atau penghargaan finansial, lingkungan kerja dan nilai-nilai sosial yang dimana dalam penelitian yang

dilakukan oleh Ardianto (2014) variabel-variabel tersebut digunakan untuk mengetahui pengaruhnya terhadap minat mahasiswa akuntansi terhadap pemilihan akuntan atau non-akuntan. Perbedaan lain juga terletak pada variabel kesempatan kerja. Dimana dalam jurnal Suhaily et al, (2016) mengatakan bahwa peluang adalah salah satu faktor utama yang berpotensi mempengaruhi mahasiswa akuntansi untuk membuat keputusan mengejar karir sebagai akuntan pendidik. Hanya saja dalam penelitian ini menggunakan indikator oleh Gunawan (2006) yaitu laju pertumbuhan penduduk dan angkatan kerja (*labor force*).

Dengan demikian, jika dilihat kepada permasalahan yang ada dalam penelitian ini, maka dapat dikatakan bahwa penelitian ini merupakan karya ilmiah yang asli, apabila ternyata dikemudian hari ditemukan judul yang sama, maka dapat dipertanggungjawabkan sepenuhnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

2.1. Kajian Teori Utama (*Grand Theory*)

2.1.1. Teori Pengharapan

Teori harapan dikembangkan oleh Victor H. Vroom pada tahun 1964. Dia menyarankan bahwa orang sadar memilih tindakan tertentu, berdasarkan persepsi, sikap, dan keyakinan sebagai konsekuensi dari mereka keinginan untuk meningkatkan kesenangan dan menghindari rasa sakit (Vroom, 1964). Suatu Ide dasar dari teori ini adalah gagasan bahwa orang bergabung dengan organisasi dengan harapan dan jika harapan tersebut terpenuhi mereka akan tetap dalam organisasi (Daly et al, 2006).

Teori Harapan adalah teori proses kognitif motivasi yang didasarkan pada gagasan bahwa orang akan termotivasi jika mereka percaya bahwa upaya yang kuat akan menyebabkan kinerja yang baik, yang pada gilirannya akan menyebabkan untuk imbalan yang diinginkan (Vroom, 1964). Teori ini memberikan penjelasan mengapa orang memilih salah satu pilihan perilaku atas orang lain. Ide dengan teori ini adalah bahwa orang termotivasi untuk melakukan sesuatu karena mereka berpikir tindakan mereka akan menyebabkan hasil yang diinginkan (Redmond, 2010). Vroom (1964) menyatakan bahwa teori harapan didasarkan pada empat asumsi. Pertama adalah bahwa orang-orang bergabung dengan organisasi dengan harapan tentang kebutuhan mereka, motivasi dan pengalaman masa lalu. Harapan ini mempengaruhi reaksi mereka terhadap organisasi dan kondisi kerja. Kedua, teori ini mengasumsikan bahwa perilaku

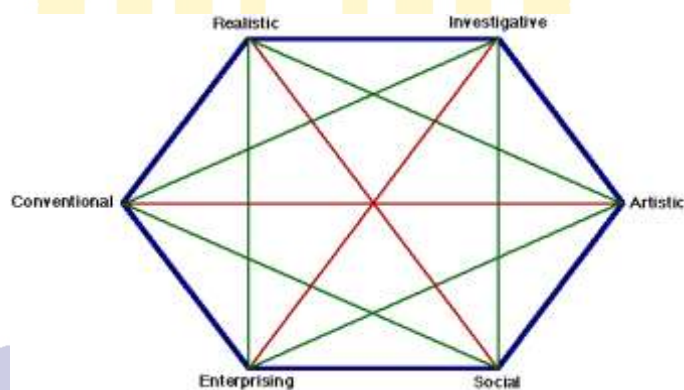
individu adalah hasil dari pilihan sadar. Ini menyoroti bahwa individu bebas untuk memilih perilaku mereka sesuai dengan mereka harapan sendiri. Ketiga adalah bahwa orang yang berbeda mengharapkan hal-hal yang berbeda dari organisasi, seperti gaji yang baik, kemajuan, keamanan kerja, kebebasan dan tantangan pekerjaan. Yang terakhir dan final dalam teori harapan bahwa orang memilih di antara peluang yang ada dan alternatif dalam rangka mengoptimalkan harapan pribadi mereka dan hasil dari pekerjaan.

Penerapan teori harapan juga bisa dilihat di area dimana kondisi di mana para pemangku kepentingan memutuskan tindakan take terhadap atau decode tentang organisasi untuk mengamankan kepentingan mereka (Hayibor, 2008). Oleh karena itu, teori harapan diterapkan dalam penelitian sebagai itu bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi mahasiswa akuntansi dalam mencari pekerjaan mereka.

Secara singkat, kunci dari teori pengharapan adalah pemahaman sasaran individu dan keterkaitan antara upaya dan kinerja, antara kinerja dan imbalan. Oleh karena itu minat mahasiswa kependidikan menjadi guru ditentukan oleh pengharapan akan karir yang akan mereka pilih apakah karir tersebut dianggap dapat memenuhi kebutuhan individu mereka dan apakah karir tersebut mempunyai daya tarik bagi mereka. Dengan kata lain mahasiswa mempunyai pengharapan terhadap karir yang dipilihnya ini dapat memberikan apa yang mereka inginkan ditinjau dari faktor-faktor gaji, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja dan kesempatan kerja(peluang) yang lebih terjamin.

2.1.2. Teori Kepribadian

Menurut teori Holland dalam Djaali (2007:122), minat merupakan kecenderungan hati yang tinggi terhadap sesuatu. Teori Holland ini lebih sesuai jika dikaitkan ke dalam bidang kerja. Minat dapat timbul berdasarkan tipe kepribadian yang dimiliki. Holland menyatakan bahwa minat yang menyangkut pekerjaan dan jabatan adalah hasil perpaduan dari sejarah hidup seorang dan keseluruhan kepribadiannya. Sehingga minat tertentu akhirnya menjadi suatu ciri kepribadian yang berupa ekspresi diri dalam bidang pekerjaan, studi akademik, hobi, dan kesukaan lainnya. Holland juga berekspresi mengenai hubungan antara tipe-tipe kepribadian yang digambarkan melalui hexagonal model. Model ini menggambarkan jarak psikologis antara tipe-tipe kepribadian dengan model lingkungannya. Adapun bagan model hexagonal sebagai berikut:



Gambar 2.1. Bagan Model Hexagonal

Tipe kepribadian dari model hexagonal tersebut terdapat enam jenis, yaitu:

1. Realistis, yaitu tipe orang yang umumnya mapan, kasar fisik kuat tetapi kurang mampu komunikasi verbal dan kurang menyenangkan hubungan sosial.

Tipe realistis cenderung menyukai pekerjaan seperti montir, insinyur, ahli mesin, dan lain-lain.

2. Investigatif, yaitu tipe orang yang berorientasi pada keilmuan yang lebih menyukai memikirkan sesuatu daripada melaksanakannya. Kecenderungan pekerjaan yang disukai antara lain, biologi, kimia, penulis, ahli jiwa dan lainlain.
3. Artistik, yaitu tipe orang yang menyukai hal-hal yang tidak terstruktur, bebas, sangat kreatif di bidang seni atau musik. Kecenderungan pekerjaan seperti pengarang, musisi, pelawak dan lainnya.
4. Sosial, yaitu tipe yang dapat bergaul, bertanggung jawab, suka bekerja dalam kelompok, memiliki kemampuan verbal yang baik dan menyukai kegiatan melatih dan mengajar. Pekerjaan yang disukai biasanya adalah guru, konselor, pekerja sosial, dokter dan lainnya. Seseorang yang berminat menjadi guru termasuk dalam tipe sosial yang memiliki keahlian dalam mengajar atau menularkan ilmu kepada orang lain.
5. *Enterprising*, yaitu tipe yang cenderung menguasai atau memimpin orang lain, memiliki ketrampilan dan kemampuan untuk berorganisasi. Pekerjaan yang sesuai untuk tipe ini adalah pemimpin perusahaan, pedagang, politikus dan lainnya.
6. Konvensional, yaitu tipe orang yang menyukai lingkungan memiliki komunikasi verbal yang baik, senang kegiatan yang berhubungan dengan angka dan disiplin. Pekerjaan yang disukai antara lain akuntan, ahli tata buku, manajer, kasir dan lainnya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam teori kepribadian ini berkaitan dengan variabel motivasi dan kepribadian. Dimana berdasarkan tipe kepribadian

di atas, yang sangat berkaitan dengan minat menjadi guru adalah tipe sosial. Karena dalam tipe sosial merupakan tipe yang peka terhadap kebutuhan orang lain memiliki komunikasi verbal yang baik. Pekerjaan yang sesuai dengan kepribadian ini adalah profesi guru. Seseorang dengan tipe kepribadian tertentu hendaknya mengetahui pekerjaan yang sesuai dengan kepribadiannya. Sehingga dapat mengetahui seberapa kemampuan yang dimilikinya dalam untuk dapat melakukan pekerjaan tersebut. Jika seseorang memiliki motivasi yang tinggi terhadap kemampuannya, maka diharapkan dapat meningkatkan kualitas kerjanya. Dan pula jika seseorang memiliki jiwa sosial yang tinggi dengan kepribadian yang baik diharapkan dapat menjadi teladan bagi yang lain. Begitu pula dengan tipe sosial yang cenderung sesuai dengan profesi guru maka dapat meningkatkan motivasi untuk meningkatkan minatnya menjadi guru.

2.1.3. Teori Kebutuhan

Menurut Djaali (2007:122) minat tidak timbul dengan sendirinya melainkan ada unsur kebutuhan. Teori kebutuhan ini dikembangkan oleh Abraham Maslow pada tahun 1943 menggunakan piramida sebagai peraga untuk memvisualisasi gagasannya mengenai teori hirarki kebutuhan (Robbins, 2011). Menurut Maslow dalam Djaali (2007:101) mengungkapkan bahwa kebutuhan dasar manusia terbagi atas lima tingkatan kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan Fisik (*Physiological*)

Antara lain kebutuhan akan udara, makanan, minuman dan sebagainya yang ditandai oleh kekurangan sesuatu dalam tubuh orang yang bersangkutan. Kebutuhan ini dinamakan juga kebutuhan dasar yang jika tidak dipenuhi

dalam keadaan yang sangat ekstrim misalnya kelaparan bisa manusia yang bersangkutan kehilangan kendali atas perilakunya sendiri karena seluruh kapasitas manusia tersebut dikerahkan dan dipusatkan hanya untuk memenuhi kebutuhan dasarnya itu. Sebaliknya, jika kebutuhan dasar ini relatif sudah tercukupi, muncullah kebutuhan yang lebih tinggi yaitu kebutuhan akan rasa aman.

2. Keselamatan dan Keamanan (*Safety and Security*)

Antara lain kebutuhan yang berhubungan dengan jaminan keamanan, stabilitas, perlindungan, struktur, keteraturan, situasi yang bisa diperkirakan, bebas dari rasa takut dan cemas dan sebagainya.

3. Kebutuhan Sosial (*Social*)

Antara lain kebutuhan akan rasa memiliki-dimiliki, saling percaya, kasih sayang, interaksi dengan masyarakat, persahabatan dan cinta.

4. Penghargaan (*Self-esteem*)

Kebutuhan atau menginginkan penilaian terhadap dirinya yang mantap, mempunyai dasar yang kuat, dan biasanya bermutu tinggi, akan rasa hormat diri atau harga diri.

5. Aktualisasi Diri (*Self-actualization*)

Kebutuhan ini merupakan dorongan untuk menjadi apa yang diinginkan, dengan jalan memaksimalkan potensi, keahlian dan kemampuan yang ada dalam dirinya.

Berdasarkan penjelasan di atas, kebutuhan penghargaan sangat berkaitan erat dengan variabel persepsi profesi guru dan pengaruh teman sebaya. Maslow

juga mengidentifikasi dua tingkatan kebutuhan akan penghargaan, yaitu reputasi dan harga diri. Reputasi merupakan persepsi akan gengsi, pengakuan, atau ketenaran yang dimiliki seseorang, dilihat dari sudut pandang orang lain. Dan harga diri adalah perasaan pribadi seseorang bahwa dirinya dinilai bermanfaat dan percaya diri. Berkaitan dengan hal ini profesi guru juga seharusnya dihargai karena peran seorang guru sangat penting yaitu membimbing, mendidik serta menularkan pengetahuan kepada peserta didik. Sebenarnya profesi guru merupakan profesi yang mulia dan seharusnya dihormati oleh masyarakat pada umumnya. Karena pada dasarnya seseorang yang menjadi guru harus memiliki niat tulus dalam mengajar. Jika profesi guru dihargai dan dinilai bermanfaat bagi orang lain maka seorang guru akan lebih meningkatkan kualitasnya dan lebih percaya diri.

2.1.4. Budidaya Terpadu (*Concerted Cultivation*)

Lareau (2002:747) berbicara pada gagasan budidaya terpadu (*concerted cultivation*), di mana orang tua kelas menengah diharapkan mengambil peran aktif dalam pendidikan dan pengembangan anak-anak mereka untuk mencapai cita-citanya melalui diskusi. Laureau berpendapat bahwa keluarga dengan pendapatan rendah tidak menggunakan metode ini, yang menyebabkan anak-anak mereka memiliki kendala dalam mencapai cita-cita yang diinginkan. Secara teori, keluarga berpenghasilan rendah menimbulkan anak sulit untuk melangkah karena ruang geraknya untuk mencapai pendidikannya dibatasi oleh orang tua. Sehingga menyebabkan anak dari keluarga menengah ke bawah sulit bersaing dengan mereka yang berasal dari keluarga menengah ke atas. Orang tua kelas menengah

seharusnya didukung budidaya terpadu untuk mengembangkan bakat anak melalui kegiatan rekreasi yang diselenggarakan dan pelajaran, yang akan memunculkan pemikiran anak, dan secara aktif melakukan hubungan dengan peraturan lembaga.

Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam teori budidaya terpadu ini berkaitan dengan variabel status sosial ekonomi. Seharusnya kelas menengah ke bawah dapat menerapkan pendekatan ini yaitu dengan memberikan kesempatan anak untuk mendiskusikan keinginan dan cita-cita anak agar tercapai nantinya. Sehingga dengan peran aktif orang tua dan pengembangan potensi anak, dapat menjadi alternatif untuk mengembangkan minatnya.

2.2. Minat Menjadi Guru Akuntansi

2.2.1. Pengertian Minat

Menurut Winkel (1993:30) “minat adalah kecenderungan yang agak menetap sehingga subjek merasa tertarik pada bidang atau hal tertentu dan merasa senang berkecimpung didalam bidang itu”. Pendapat yang hampir sama dikemukakan oleh Slameto (2003:180) “minat diartikan sebagai suatu rasa lebih suka dan rasa ketertarikan pada suatu hal atau aktivitas, tanpa ada yang menyuruh”. Kemudian Suyanto (1983:101) juga mendefinisikan “minat sebagai suatu pemusatan perhatian yang tidak disengaja yang terlahir dengan penuh kemauan dan tergantung dari bakat dan lingkungan”. Pendapat lain juga dikemukakan oleh Crow & Crow (dalam Abror, 1993:112) mengatakan bahwa “minat atau interest bisa berhubungan dengan daya gerak yang mendorong kita cenderung atau merasa tertarik pada orang, benda atau kegiatan atau pun bisa berupa pengalaman yang efektif yang dirangsang oleh kegiatan itu sendiri”.

Sedangkan menurut Djaali (2007:122) “Minat adalah perasaan ingin tahu, mempelajari, mengagumi atau memiliki sesuatu”. Menurut John dalam Djaali, (2007:122) mengatakan bahwa “minat merupakan bagian dari ranah afeksi, mulai dari kesadaran sampai pada pilihan nilai”. Menurut Gerungan dalam Djaali, (2007:122) menyebutkan “minat merupakan penerahan perasaan dan menafsirkan untuk sesuatu hal (ada unsur seleksi)”. Minat pada dasarnya adalah penerimaan akan suatu hubungan antara diri sendiri dengan sesuatu di luar diri. Semakin kuat atau dekat hubungan tersebut, semakin besar minatnya. Minat tidak dibawa sejak lahir, melainkan diperoleh kemudian.

Menurut Anastasi dan Urbina (1997:127), minat merupakan salah satu aspek penting dalam kepribadian. Minat mempengaruhi perilaku manusia diantaranya dalam hubungan interpersonal, prestasi pendidikan dan pekerjaan, pemilihan aktivitas di waktu senggang dan kegiatan sehari-harinya. Minat sebagai suatu respon afektif yang dipelajari terhadap objek atau aktivitas tertentu. Sesuatu yang menarik akan membangkitkan perasaan positif dengan tingkatan yang sesuai dengan seberapa menarik hal tersebut dan sebaliknya hal yang tidak menarik akan menimbulkan kelesuhan, bahkan keseganan.

2.2.2. Fungsi Minat

Menurut Whitherington (1999:136), minat sangat berfungsi bagi manusia karena dapat mengarahkan seseorang untuk mencapai tujuan hidupnya, sehingga dapat membawa manusia pada hal-hal yang dianggap tidak perlu menjadi sesuatu yang bermanfaat dalam dirinya karena timbulnya kesadaran untuk memenuhi kebutuhan hidupnya tanpa membebani orang lain. Selain itu minat juga dapat

memberikan pandangan hidup seseorang atau seluruh perbendaharaan seseorang. Selain itu, Natawijaya (1990:94) mengemukakan “apabila seseorang menaruh minat terhadap sesuatu, maka minatnya tersebut menjadi pendorong”. Dorongan yang kuat untuk beraktivitas ini berhubungan dengan penentuan kebutuhan. Bila kebutuhan terpenuhi maka akan menimbulkan kepuasan tersendiri, sedangkan kepuasan itu sendiri sifatnya menyenangkan.

Sedangkan menurut Surya (2003:6) mengemukakan mengenai fungsi minat, sebagai berikut:

1. Sebagai sebab, yaitu tenaga pendorong yang merangsang seseorang memperhatikan objek tertentu lebih dari objek-objek lainnya.
2. Sebagai akibat, yaitu berupa pengalaman perasaan yang menyenangkan yang timbul sebagai akibat dari kehadiran seseorang atau objek tertentu atau sebagai hasil dari partisipasi seseorang di dalam suatu bentuk kegiatan.

Jadi dapat dikatakan bahwa dorongan untuk berhubungan secara aktif dengan objek yang menarik ini disertai pula dengan perasaan senang, membuat individu tersebut cenderung berhubungan lebih aktif dan ingin mengetahui ataupun mempelajari objek yang diminatinya tersebut. Dapat disimpulkan bahwa minat dapat berfungsi bagi manusia karena dapat mengarahkan tujuan hidup seseorang. Tanpa memiliki tujuan dalam hidupnya tidak dapat dikatakan sebagai manusia normal.

2.2.3. Aspek –Aspek Minat

Menurut Hurlock (2010:117), minat terbagi menjadi dua aspek yaitu aspek kognitif dan afektif. Pada aspek kognitif minat didasarkan atas pengalaman

pribadi dan hal yang pernah dipelajari baik di rumah, sekolah dan masyarakat serta berbagai jenis media massa. Aspek afektif merupakan konsep yang membangun aspek kognitif. Minat dinyatakan dalam sikap terhadap kegiatan yang ditimbulkan dan berkembang berdasarkan pengalaman pribadi dari sikap orang yang penting yaitu orang tua, guru, dan teman sebaya terhadap kegiatan yang berkaitan dengan minat tersebut. Dapat pula sikap yang dinyatakan atau tersirat dalam berbagai bentuk media massa terhadap kegiatan itu.

Menurut Clelland dalam Slameto (2003:41) menyatakan beberapa aspek dari minat pada individu, yaitu:

1. Kepercayaan diri, yaitu sikap positif individu tentang dirinya bahwa ia mengerti sungguh-sungguh akan apa yang dilakukan.
2. Daya tahan terhadap tekanan, yaitu kemampuan individu dalam mengatasi kesulitan-kesulitan yang dihadapi, agar dapat berfungsi sebagaimana mestinya untuk terus melangsungkan aktivitas atau pekerjaan.
3. Mempunyai tanggungjawab dalam menyelesaikan masalah, yaitu kesediaan individu untuk menanggung segala sesuatu yang menjadi konsekuensinya.
4. Ketidakputusasaan, yaitu sikap positif individu yang selalu berpandangan baik dalam menghadapi segala hal tentang diri, harapan, dan kemampuannya.
5. Menyukai tujuan yang sesuai kemampuan, yaitu kemampuan individu untuk mencapai tujuan-tujuan pribadi secara realistik dan aktif, efektif, serta efisien.

2.2.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat

Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi besar kecilnya minat seseorang terhadap objek, selain itu persepsi juga merupakan salah satu faktor

yang berasal dari dalam yang mempengaruhi timbulnya minat seseorang yang mempunyai minat terhadap suatu objek, akan diawali terlebih dahulu dengan adanya persepsi tentang hal-hal yang berhubungan dengan suatu objek, maka orang tersebut akan cenderung memberikan perhatian terhadap objek tersebut.

Menurut Hurlock (2010:144) faktor-faktor yang mempengaruhi minat seseorang terhadap suatu profesi (pekerjaan) antara lain sikap orang tua, prestise pekerjaan, kekaguman pada seseorang, kemampuan dan minat, gender, kesempatan untuk mandiri, stereotip budaya dan pengalaman pribadi. Sebenarnya cukup banyak faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya minat terhadap pekerjaan, dimana secara garis besar menurut Shaleh dan Wahab (2004:263) dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu dari dalam diri individu yang bersangkutan (bobot, umur, jenis kelamin, pengalaman, perasaan mampu, kepribadian) dan yang berasal dari luar mencakup lingkungan keluarga, lingkungan sekolah, dan lingkungan masyarakat.

Sedangkan Crow and Crow dalam Shaleh dan Wahab (2005:264), berpendapat ada tiga faktor yang mempengaruhi timbulnya minat yaitu:

1. Dorongan dari dalam diri individu, misalnya dorongan makan dan ingin tahu.
2. Motif sosial, dapat menjadi faktor yang membangkitkan minat untuk melakukan suatu aktivitas tertentu.
3. Faktor emosional, minat mempunyai hubungan yang erat dengan emosi.

Dari ketiga faktor tersebut dapat dijelaskan bahwa minat dipengaruhi dorongan dari dalam individu yang dapat membangkitkan seseorang untuk melakukan sesuatu yang hendak dicapai. Selain itu minat dapat dipengaruhi motif

sosial yang berupa penghargaan. Misalnya minat seseorang untuk belajar atau menuntut ilmu pengetahuan timbul karena ingin mendapat penghargaan dari masyarakat, karena seseorang yang memiliki pengetahuan yang cukup luas akan mendapat kedudukan tinggi dan dihargai masyarakat. Yang terakhir adalah faktor emosional yang berkaitan dengan emosi atau perasaan. Misalnya jika seseorang mendapatkan kesuksesan pada aktivitas maka akan menimbulkan perasaan senang dan hal tersebut akan memperkuat minat terhadap aktivitas tersebut. Karena kepribadian seseorang itu kompleks, maka timbulnya minat tidak berdiri sendiri, melainkan suatu perpaduan dari ketiga faktor tersebut.

2.2.5. Minat menjadi Guru Akuntansi

Menurut Usman (2013:5) guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Profesi ini tidak dapat dikerjakan oleh orang yang tidak memiliki keahlian untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan sebagai guru walaupun kenyataannya masih ada yang dilakukan oleh orang di luar kependidikan. Dalam UU No. 14 tahun 2005 pasal 1 dijelaskan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Selanjutnya dalam pasal 2 dijelaskan bahwa guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Guru wajib memiliki

kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Menurut Mulyasana (2011:122) menyebutkan bahwa guru yang baik adalah guru yang pintar dan mampu memintarkan anak didik, guru yang berkarakter dan mampu membentuk karakter anak didik, guru yang menjadi teladan dan mempunyai integritas dan mampu menjadikan anak didik sebagai sosok teladan layak diteladani, dan guru yang mampu menjadi pelayan pelajar yang baik, yang tidak hanya menyampaikan konsep dan teori ilmu pengetahuan, tapi juga mampu membantu kesulitan belajar anak didik.

Minat menjadi guru adalah pemusatan pikiran, perasaan, kemauan atau perhatian seseorang terhadap profesi guru. Minat menjadi guru dapat timbul berdasarkan respon positif diri, pengalaman dan keberadaan profesi guru dipandang dari sudut pribadi individu. Sedangkan minat menjadi guru akuntansi adalah ketertarikan seseorang terhadap profesi guru akuntansi yang ditunjukkan dengan adanya perasaan senang dan perhatian yang lebih terhadap profesi guru yang memiliki keahlian di bidang akuntansi. Perasaan senang terhadap profesi guru akuntansi tersebut dari dalam diri seseorang tanpa ada orang lain yang menyuruh. Elemen minat menjadi guru bisa dimulai dengan mengenal pengetahuan dan informasi mengenai profesi guru, perasaan senang dan ketertarikan terhadap profesi guru, perhatian yang lebih besar terhadap profesi guru serta kemauan dan hasrat untuk berkehendak menjadi guru yang memiliki keahlian di bidang akuntansi.

2.2.6. Karakteristik Guru Akuntansi

Menurut Woro (2006:18) guru akuntansi merupakan jabatan seorang guru yang mempunyai fungsi, peran, dan tanggungjawab yang sama dengan guru lainnya, yaitu mendidik, mengajar, membimbing dan sebagainya. Guru akuntansi adalah guru yang mengajar bidang studi akuntansi, dimana bidang studi akuntansi ini dalam mempelajarainya diperluka kesabaran, ketelitian dan ketekunan. Oleh karena itu guru akuntansi mempunyai karakteristik yang berbeda dengan guru bidang studi lainnya yang tidak memerlukan ketekunan, ketelitian, dan kesabaran. Karakteristik guru akuntansi antara lain :

1. Guru akuntansi harus mampu mengembangkan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya.
2. Guru akuntansi harus menguasai bidang studi akuntansi.
3. Guru akuntansi harus disiplin, sabar dan ulet dalam proses belajar mengajar
4. Guru akuntansi harus bersifat terbuka, peka dan inovatif.
5. Guru akuntansi mampu memecahkan dan melaksanakan teknik-teknik mengajar yang baik dalam mencapai tujuan pendidikan
6. Guru akuntansi harus mampu menggunakan jam pelajaran dengan sebaik-baiknya.

(Shalihah, 2016 : 24)

2.2.7. Indikator Minat Menjadi Guru

Menurut Ahmadi (2009 : 148) menyebutkan bahwa minat menjadi guru diukur dalam tiga dimensi, yaitu kognisi (mengenal), emosi (perasaan) dan konasi (kehendak). Sedangkan menurut Adeline (2011 : 3) terdapat dua dimensi indikator

minat menjadi guru yaitu tingkat ketertarikan terhadap profesi guru dan tingkat memiliki kemampuan di bidang profesi guru.

Dari beberapa pendapat mengenai indikator-indikator di atas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator minat menjadi guru yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah berdasarkan pendapat Ahmadi (2009 : 148) yaitu:

1. Kognisi (menenal). Dimana minat mengandung unsur kognisi, artinya minat didahului oleh pengetahuan dan informasi mengenai objek yang dituju oleh minat tersebut.
2. Emosi (perasaan). Minat mengandung unsur emosi karena dalam partisipasi atau pengalaman itu disertai dengan perasaan tertentu (biasanya perasaan senang). Pengetahuan dan informasi mengenai profesi guru merupakan salah satu unsur minat seseorang untuk menjadi guru. Apabila seseorang telah mempunyai pengetahuan dan informasi yang akurat tentang profesi guru, maka orang tersebut dimungkinkan akan tertarik untuk menjadi guru.
3. Konasi (Kehendak) merupakan kelanjutan dari unsur kognisi dan unsur emosi yang diwujudkan dalam bentuk kemauan dan hasrat terhadap suatu bidang atau objek yang diminati. Kemauan tersebut kemudian direalisasikan sehingga memiliki wawasan terhadap suatu bidang atau objek yang diminati.

2.3. Motivasi

2.3.1. Pengertian motivasi

Motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan dalam diri seseorang yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan yang mengarahkan perilaku kearah tujuan Pujadi (2007). Menurut Uno dalam Nursalam (2008)

motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat untuk melakukan kegiatan, harapan dan cita-cita, penghargaan, dan penghormatan atas diri, lingkungan yang baik, serta kegiatan yang menarik. Motivasi berasal dari kata motif yang berarti “dorongan” atau “daya penggerak” yang ada dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang melakukan suatu tindakan atau aktifitas (Notoatmodjo, 2007). Menurut Siagian (2008) Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dari berbagai sasaran yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Donald dalam Sardiman A.M (2009:73), mengatakan motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “*feeling*” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Didalam konsep manajemen, motivasi berarti setiap usaha yang disadari untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar meningkatkan kemampuannya secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Vroom, motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki (Purwanto,1998:72).

Berdasarkan beberapa pendapat disimpulkan bahwa motivasi adalah pendorong bagi perbuatan seseorang atau merupakan motif mengapa seseorang melakukan sesuatu. Motivasi juga menyangkut mengapa seseorang berbuat

demikian dan apa tujuannya sehingga berbuat demikian. Berdasarkan uraian diatas, yang dimaksud dengan motivasi dalam penelitian ini adalah suatu kondisi psikologis atau keadaan dalam diri seseorang yang akan membangkitkan atau menggerakkan dan membuat seseorang untuk tetap tertarik dalam melakukan kegiatan, baik itu dari internal maupun eksternal untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan

2.3.2. Karakteristik Umum Motivasi

Menurut Prayitno (1989:26) ada lima karakteristik motivasi yang di kemukakan oleh Thornburgh, yaitu sebagai berikut ini, yaitu: (1) tingkah laku yang bermotivasi adalah di gerakan, (2) tingkah laku yang bermotivasi yang memberi arah, (3) motivasi menimbulkan intensitas bertindak, (4) motivasi itu selektif, (5) dan motivasi merupakan kunci untuk pemuasan kebutuhan. Kelima karakteristik itu diharapkan menjadi pedoman bagi guru dalam mengatur suasana belajar yang meningkatkan motivasi siswa. Proses pembelajaran yang membuat siswa merasa senang dan aktif, ini berarti juga bahwa siswa termotivasi untuk mengikuti proses pembelajaran. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah keseluruhan daya penggerak atau pendorong untuk melakukan perbuatan menjadi sebuah tujuan yang efektif dan efisien.

2.3.3. Tujuan dan fungsi motivasi

Secara umum dapat dikatakan bahwa tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu, Dalam mencapai tujuan motivasi, maka setiap orang yang akan

memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan dan kepribadian orang yang akan dimotivasi (Purwanto, 2007). Sedangkan fungsi motivasi menurut Sardiman A.M, (2009:85) ada tiga yaitu

1. Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi.
2. Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai.
3. Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan.

Sedangkan menurut Hamalik dalam Kompri (2015:5) mengemukakan bahwa fungsi motivasi itu ialah:

1. Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi maka tidak akan timbul sesuatu perbuatan seperti belajar.
2. Motivasi berfungsi sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan pencapaian tujuan yang diinginkan.
3. Motivasi sebagai penggerak, artinya sebagai penggerak dalam melakukan sesuatu yang diinginkan. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

Berdasarkan beberapa uraian di atas, maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa makin jelas tujuan yang diharapkan atau yang akan dicapai, makin jelas pula bagaimana tindakan motivasi itu dilakukan. Tindakan motivasi akan lebih berhasil jika tujuannya jelas dan didasari oleh perbuatan yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang

yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.

2.3.4. Indikator Motivasi

Menurut Uno (2008:22) mengatakan bahwa indikator motivasi sebagai berikut, faktor intrinsik yaitu: (1) adanya hasrat dan keinginan berhasil, (2) adanya dorongan dan kebutuhan dalam belajar, (3) adanya harapan dan cita-cita masa depan, (4) adanya penghargaan dalam belajar, (5) adanya kegiatan yang menarik dalam belajar, (6) adanya lingkungan belajar yang kondusif. Sedangkan menurut Ishak (2003 : 12) menyebutkan bahwa motivasi diukur dalam dua dimensi indikator, yaitu memiliki motivasi yang baik terhadap profesi guru dan memilih profesi guru dibandingkan dengan profesi lain. Pendapat lain yaitu menurut Siagian (2008 : 138) ada beberapa dimensi indikator motivasi yaitu (1) Daya pendorong, (2) Kemauan, (3) Kerelaan, (4) Membentuk keahlian, (5) Membentuk Keterampilan, (6) Tanggungjawab, (7) Kewajiban, dan (8) Tujuan. Pendapat lain menurut Newstrom dalam Wibowo (2013:110) mengemukakan bahwa sebagai indikator motivasi, yaitu : (1) *Engagement*, (2) *Commitment*, (3) *Satisfaction*, dan (4) *Turnover*.

Dari beberapa pendapat mengenai indikator-indikator di atas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator motivasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah berdasarkan pendapat Siagian (2008 : 138) yaitu:

1. Daya pendorong adalah semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum. Namun, cara-cara yang digunakan dalam mengejar kepuasan terhadap daya pendorong tersebut

berbeda bagi tiap individu menurut latar belakang kebudayaan masing-masing.

2. Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi (ada pengaruh) dari luar diri. Kata ini mengindikasikan ada yang akan dilakukan sebagai reaksi atas tawaran tertentu dari luar.
3. Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.
4. Keahlian merupakan kemahiran di suatu ilmu (kepandaian, pekerjaan). Membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau perubahan kemahiran seseorang dalam suatu ilmu tertentu.
5. Keterampilan adalah kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu. Keterampilan bukan hanya meliputi gerakan motorik melainkan juga penguasaan fungsi mental yang bersifat kognitif. Konotasinya pun luas sehingga sampai pada mempengaruhi atau mendayagunakan orang lain. Artinya orang yang mampu mendayagunakan orang lain secara tepat juga dianggap sebagai orang terampil.
6. Tanggungjawab diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu. Halim (1998) mendefinisikan tanggung jawab sebagai suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban ataupun kekuasaan.

7. Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya. Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya.
8. Tujuan merupakan pernyataan tentang keadaan yang diinginkan seseorang untuk mencapai tujuan yang diharapkan, di mana organisasi atau perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang di mana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya.

2.4. Persepsi Profesi Guru

2.4.1. Pengertian Persepsi

Para ahli telah memberikan pengertian yang beragam mengenai persepsi, namun pada prinsipnya berbagai pengertian tersebut mengandung makna yang sama. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengertian dari persepsi adalah tanggapan (penerimaan) langsung dari sesuatu; serapan, atau proses seseorang mengetahui beberapa hal dari panca inderanya. Sugihartono, dkk (2007:08) berpendapat persepsi merupakan proses untuk menerjemahkan atau menginterpretasikan rangsangan yang masuk dalam panca indera. Dalam kehidupan sehari-hari meskipun rangsangan yang diindera atau yang diamati itu sama namun bisa menimbulkan interpretasi atau hasil persepsi yang berbeda-beda antara satu individu dengan individu yang lainnya.

Rakhmat (2007:51), berpendapat bahwa yang dimaksud dengan persepsi adalah pengalaman tentang obyek, peristiwa atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan dalam bentuk

tingkah laku. Persepsi merupakan suatu proses menginterpretasikan atau menafsirkan informasi yang diperoleh melalui alat indera manusia dengan tiga aspek yang ada didalamnya yaitu pencatatan indera, pengenalan pola dan perhatian, ketiga aspek tersebut dianggap relevan dengan kondisi kognisi manusia (Suharman, 2005:23).

Dari beberapa pengertian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian persepsi adalah penginterpretasian atau penafsiran rangsangan yang diterima oleh indera manusia berupa informasi, sensasi, perhatian, pengetahuan dan lain sebagainya yang dituangkan dalam bentuk tingkah laku.

2.4.2. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Persepsi terhadap Profesi Guru

Banyak faktor yang mempengaruhi persepsi seseorang. Rakhmat (2007:51), mengatakan ada tiga faktor yang mempengaruhi persepsi yaitu oleh faktor perhatian (*attention*), personal atau yang disebut juga dengan faktor fungsional dan faktor situasional atau struktural. Sugihartono, dkk (2007:09) mengklasifikasikan faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi individu dilihat dari individu atau orang yang mengamati ke dalam 4 kategori:

1. Pengetahuan, wawasan atau pengalaman seseorang
2. Kebutuhan seseorang
3. Kesenangan atau hobi seseorang
4. Kebiasaan atau pola hidup sehari-hari

Toha (2003:154) berpendapat, ada dua faktor yang mempengaruhi persepsi seseorang, yakni:

1. Faktor Internal Individu, yaitu faktor yang mempengaruhi persepsi yang berasal dari dalam diri individu itu sendiri. Yang meliputi tentang perasaan, sikap dan kepribadian individu, prasangka, harapan dan keinginan, pengalaman, pengetahuan, perhatian, proses belajar, keadaan fisik, kondisi kejiwaan, nilai dan kebutuhan serta minat dan motivasi.
2. Faktor Eksternal Individu, yaitu faktor yang mempengaruhi persepsi yang berasal dari luar diri individu itu sendiri. Dapat berupa informasi yang diperolehnya, kondisi lingkungan tempat tinggal, pengaruh perbandingan keadaan dengan tempat lain, ukuran, intensitas, pengulangan gerak atau hal-hal yang baru yang familiar atau ketidak asingan suatu obyek.

2.4.3. Pengertian Persepsi Profesi Guru

Imron (1995:196) mengatakan, profesi guru adalah profesi yang paling bersentuhan dengan dunia pendidikan secara langsung, oleh karena itu apa yang dilakukan oleh guru haruslah sesuai dengan misi pendidikan. Senada dengan itu, Soetjipto dan Raflis (1999:26) mengatakan profesi guru adalah profesi yang mempunyai tugas utama melayani masyarakat dalam bidang pendidikan. Oleh sebab itu, jelas bahwa profesionalitas dalam dunia pendidikan adalah segala daya dan upaya guru dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dan pencapaian yang optimal.

Dengan demikian persepsi mahasiswa terhadap profesi guru adalah penginterpretasian terhadap rangsangan-rangsangan yang diterima oleh indera mahasiswa calon guru mengenai profesi guru dan ditafsirkan dalam bentuk tingkah laku, cara pandang serta sikap mahasiswa terhadap profesi guru. Dalam

penelitian ini berbagai rangsangan yang diterima mengenai profesi guru oleh mahasiswa calon guru tersebut berbeda-beda. Sehingga persepsi yang ditimbulkan pun berbeda-beda, tergantung dari karakteristik individu dan berbagai rangsangan mengenai profesi guru yang diterimanya.

Berdasarkan kesimpulan pengertian persepsi mahasiswa terhadap profesi guru di atas, persepsi terhadap profesi guru adalah penginterpretasian, penilaian dan cara pandang mahasiswa mengenai profesi guru yang bersumber dari keadaan dan kondisi kehidupan guru. Kondisi dan keadaan kehidupan guru tersebut dapat dilihat dari pemenuhan hak-hak dan kewajiban guru. Sebagaimana yang disampaikan oleh Suparlan (2005:43) bahwa, berawal dari ketidakadilan perlakuan yang diterima menimbulkan persepsi negatif di masyarakat mengenai kehidupan profesi guru, maka dibuatlah perundangan yang mengatur hak dan kewajiban profesi guru. Lebih lanjut dijelaskan, dengan perjuangan guru menerapkan perundangan yang mengatur hak dan kewajiban guru tersebut akan menghilangkan persepsi lama dan menciptakan persepsi baru tentang profesi guru.

2.4.4. Indikator Persepsi Profesi Guru

Menurut Wildan, dkk (2016) menyebutkan tiga dimensi indikator persepsi profesi guru yaitu sisi prestise profesi guru, persepsi mahasiswa tentang tugas dan peran guru, dan terakhir persepsi mahasiswa tentang kompetensi guru. Sedangkan menurut Ibrahim (2014) menyebutkan ada dua dimensi indikator yaitu: (1) Pemenuhan hak-hak pendidik dan tenaga kependidikan dan (2) Pemenuhan kewajiban pendidik dan tenaga kependidikan.

Dari beberapa pendapat mengenai indikator-indikator di atas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator persepsi profesi guru yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah berdasarkan pendapat Wildan, dkk (2016) yaitu:

1. Sisi prestise profesi guru. Dimana mahasiswa memandang peranan sosial terhadap kedudukan dan tingkatan tertentu pada posisi sebagai guru. Terkait dengan kemampuan seseorang dalam mencapai prestasi sehingga mencapai posisi terhormat tersebut.
2. Persepsi mahasiswa tentang tugas dan peran guru. Dalam hal ini mahasiswa memandang tugas guru dalam mendidik, mengajar dan melatih. Dan peran guru dalam pembelajaran sebagai manajer kelas, supervisor, motivator, konsuler, dsb. Hal ini bisa dinilai dengan pengalaman mahasiswa setelah mengikuti program Praktik Pengalaman Lapangan (PPL).
3. Persepsi mahasiswa tentang kompetensi guru. Mahasiswa menganggap profesi sebagai guru memerlukan kemampuan dan keahlian khusus dalam melaksanakannya. Khususnya untuk menjadi guru yang profesional yang terdidik dan terlatih dengan baik dengan memiliki pengalaman yang kaya di bidangnya.

2.5. Kepribadian

2.5.1. Pengertian Kepribadian

Kepribadian adalah keseluruhan sikap, ekspresi, perasaan, temperamen, ciri khas dan juga perilaku seseorang. Sikap perasaan ekspresi & temperamen tersebut akan terwujud dalam tindakan seseorang kalau di hadapkan kepada situasi tertentu. Setiap orang memiliki kecenderungan perilaku yang baku/berlaku terus

menerus secara konsisten dalam menghadapi situasi yang sedang di hadapi, sehingga jadi ciri khas pribadinya.

Pengertian kepribadian adalah ciri-ciri watak seseorang individu yang konsisten, yang memberikan kepadanya suatu identitas sebagai individu yang khusus, yang dimaksudkan adalah bahwa orang tersebut mempunyai beberapa ciri watak yang diperlihatkan secara lahir, konsisten dan konsekuen dalam tingkah lakunya sehingga tampak bahwa individu tersebut memiliki identitas khusus yang berada dari individu-individu. (Koetjaraningrat, 1985:102).

Menurut Horton kepribadian adalah keseluruhan sikap, perasaan, ekspresi dan temperamen seseorang. Sikap perasaan ekspresi dan temperamen itu akan terwujud dalam tindakan seseorang jika di hadapan pada situasi tertentu. Setiap orang mempunyai kecenderungan perilaku yang baku, atau pola dan konsisten, sehingga menjadi ciri khas pribadinya. Menurut Schever Dan Lamm mendefinisikan kepribadian sebagai keseluruhan pola sikap, kebutuhan, ciri-ciri kas dan perilaku seseorang. Pola berarti sesuatu yang sudah menjadi standar atau baku, sehingga kalau di katakan pola sikap, maka sikap itu sudah baku berlaku terus menerus secara konsisten dalam menghadapi situasi yang di hadapi.

Dari pengertian yang diungkapkan oleh para ahli di atas, dapat kita simpulkan secara sederhana bahwa yang dimaksud kepribadian (*personality*) merupakan ciri-ciri dan sifat-sifat khas yang mewakili sikap atau tabiat seseorang, yang mencakup pola - pola pemikiran dan perasaan, konsep diri, dan mentalitas yang umumnya sejalan dengan kebiasaan umum.

Menurut Pratiwi (2009:2) menyebutkan bahwa pribadi orang dapat digambarkan terdiri atas empat bidang atau komponen yang merupakan hasil pengamatan/ persepsi orang terhadap diri sendiri dan orang lain. Jadi pribadi orang dapat digambarkan sebagai suatu “jendela” seperti di bawah ini:

	Dikenal sendiri	Tak dikenal sendiri
Dikenal orang lain	¹ Pribadi Terbuka (<i>Public Self</i>)	Pribadi Terlensa ³ (<i>Blind Spots</i>)
Tak dikenal orang lain	Pribadi Tersembunyi (<i>Hidden Self</i>) ₂	Pribadi tak dikenal oleh siapapun (<i>Unkonow Self</i>) ₄

Bidang 1: Pribadi terbuka (*public self, open self, shared image*)

Bagian pribadi yang disadari oleh diri sendiri dan ditampilkan kepada orang lain atas kemauan sendiri. Misalnya berbagai perasaan, pendapat, dan pikiran-pikiran yang dipilih untuk disampaikan kepada orang lain. Juga hal-hal yang tidak dapat ditutupi terhadap orang lain, seperti: paras muka, bentuk badan, umur yang tampak pada keadaan badan (tua, muda), meskipun banyak orang ingin menutupinya.

Bidang 2 : Pribadi tersembunyi (*hidden self, concealed self/ image*)

Bagian pribadi yang disadari oleh diri sendiri, tetapi secara sadar ditutup-tutupi atau disembunyikan terhadap orang lain. Mungkin juga orang tidak tahu bagaimana menyampaikan dirinya kepada orang lain (tidak setuju tentang pendapat orang lain tetapi tidak dapat menyampaikan hal itu) karena kalau disampaikan akan membuat malu diri sendiri, misalnya perasaan ketidakpastian, keinginan-keinginan yang rahasia dan sebagainya.

Bidang 3: Pribadi terlena (*blind spots, blind self, complementary image*)

Bagian pribadi yang tanpa disadari oleh diri sendiri, tertutup oleh dirinya akan tetapi tersampaikan kepada orang lain atau diketahui oleh orang lain. Misalnya: kebiasaan, sifat, dan kemampuan tertentu yang tidak disadari ada pada diri sendiri, yang sering berpengaruh (positif/ negatif) dalam berhubungan dengan orang lain (sering membuat interupsi, kurang memperhatikan perasaan orang lain, senang membantah, membanggakan diri sendiri).

Bidang 4 : Pribadi yang tak dikenal oleh diri sendiri dan oleh orang lain (*unknown self, unconscious image*)

Bagian pribadi yang tidak dikenal oleh diri sendiri dan oleh orang lain ini adalah berupa motif-motif, kebutuhan-kebutuhan yang tidak disadari terlupakan atau didesak ke bawah kesadaran sehingga tidak dikenal lagi dan masih mempengaruhi tindakan dalam berhubungan dengan orang lain

Menurut Jung dalam Djaali (2007:11), kepribadian seseorang dibedakan antara dua sisi yaitu introvert dan extrovert. Seseorang dengan tipe introvert umumnya memiliki sifat cenderung menarik diri, suka bekerja sendiri, tenang, hati-hati dalam mengambil keputusan, dan cenderung tertutup. Tipe introvert memiliki kecenderungan minat, sikap, dan keputusan yang diambil selalu didasarkan pada perasaan, pemikiran, dan pengalamannya sendiri. Pada dasarnya tipe introvert ini pendiam dan tidak membutuhkan orang lain karena merasa kebutuhannya dapat dipenuhi sendiri.

Tipe kepribadian yang kedua extrovert yaitu kecenderungan seseorang untuk mengarahkan perhatian keluar dari dirinya, sehingga segala minat, sikap,

keputusan yang diambil ditentukan peristiwa yang terjadi di luar dirinya. Tipe ini menunjukkan sikap yang terbuka, dan mau menerima masukan dari pihak luar, aktif, suka berteman, dan ramah. Pengambilan keputusan sesuai dan serasi dengan permintaan dan harapan lingkungan.

Kepribadian mahasiswa secara umum yaitu stabilitas dalam kepribadiannya, karena berkurangnya gejala-gejala yang ada di dalam perasaannya (eprints.uny.ac.id). Saat seseorang memasuki jenjang mahasiswa, mereka cenderung memiliki kepribadian yang dewasa dan mandiri, serta kematangan berpikir terhadap apa yang akan diraihinya, sehingga mereka memiliki kesadaran dalam bertindak, baik bagi diri sendiri maupun lingkungannya. Kepribadian mahasiswa yang paling menonjol adalah mereka mandiri, dan memiliki prakiraan di masa depan, baik dalam hal karir maupun hubungan percintaan. Mereka akan memperdalam keahlian dibidangnya masing-masing untuk mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja yang membutuhkan mental tinggi.

2.5.2. Unsur-Unsur Kepribadian

Menurut Koentjaraningrat (1985:103-110) menjelaskan ada beberapa unsur yang mempengaruhi terbentuknya kepribadian sebagai berikut:

1. Pengetahuan

Pengetahuan adalah segala sesuatu yang diketahui yang tersusun secara logis dan sistematis dengan memperhitungkan sebab – akibat dan dapat untuk menerangkan gejala – gejala tertentu. Unsur-unsur yang mengisi akal dan alam jiwa seorang manusia yang sadar, secara nyata terkandung dalam

otaknya. Dalam lingkungan individu itu ada bermacam-macam hal yang dialaminya melalui penerimaan pancaindera-nya serta alat penerima atau reseptor organismenya yang lain, sebagai getaran eter (cahaya dan warna), getaran akustik (suara), bau, rasa, sentuhan, tekanan mekanikal (berat-ringan), tekanan termikal (panas-dingin) dan sebagainya, yang masuk ke dalam sel-sel tertentu di bagian-bagian tertentu dari otaknya. Di sana berbagai proses fisik, fisiologi, dan psikologi terjadi, yang menyebabkan berbagai macam getaran tekanan tadi, kemudian diolah menjadi suatu susunan yang dipancarkan atau diproyeksikan oleh individu tersebut menjadi suatu penggambaran tentang lingkungan tadi. Seluruh proses akal yang sadar (*conscious*) tadi, dalam ilmu psikologi disebut “persepsi”.

2. Perasaan

Perasaan adalah rasa, kesadaran batin sewaktu menghadapi mempertimbangkan tentang sesuatu hal/pendapat. Selain pengetahuan, alam kesadaran manusia juga mengandung berbagai macam perasaan. Kalau orang pada suatu hari yang luar biasa panasnya melihat papan gambar reklame minuman Green tea berwarna yang tampak segar dan nikmat, maka persepsi itu menyebabkan seolah-olah terbayang di mukanya suatu penggambaran segelas Green tea yang dingin dan penggambaran itu dihubungkan oleh akalnya dengan penggambaran lain yang timbul kembali sebagai kenangan dalam kesadarannya, menjadi suatu apersepsi¹ tentang dirinya sendiri yang tengah menikmati segelas Green tea dingin, manis, dan menyegarkan pada waktu hari sedang panas-panasnya yang seakan-akan demikian realistiknya

sehingga keluarlah air liurnya. Apersepsi seorang individu yang menggambarkan diri sendiri sedang menikmati segelas Green tea dingin tadi menimbulkan dalam kesadarannya suatu perasaan yang positif, yaitu perasaan nikmat dan perasaan nikmat itu sampai nyata mengeluarkan air liur. Sebaliknya, kita dapat juga menggambarkan adanya seorang individu yang melihat sesuatu hal yang buruk atau mendengar suara yang tidak menyenangkan, mencium bau busuk, dan sebagainya. Persepsi-persepsi seperti itu dapat menimbulkan dalam kesadaran perasaan yang negatif, karena dalam kesadaran terkenang lagi misalnya bagaimana kita menjadi muak karena sepotong ikan yang sudah busuk yang kita alami di masa lampau. Apersepsi tersebut mungkin dapat menyebabkan kita menjadi benar-benar merasa muak apabila kita mencium lagi bau ikan busuk.

3. Dorongan Naluri

Dorongan naluri adalah dorongan hati yang dibawa sejak lahir, yang tanpa disadari mendorong untuk berbuat sesuatu. Kesadaran manusia menurut para ahli psikologi juga mengandung berbagai perasaan lain yang tidak ditimbulkan karena pengaruh pengetahuannya, melainkan karena sudah terkandung dalam organismenya, dan khususnya dalam gen-nya sebagai naluri. Kemauan yang sudah merupakan naluri pada tiap makhluk manusia itu, oleh beberapa ahli psikologi disebut “dorongan” (*drive*).

2.5.3. Indikator Kepribadian

Menurut Wildan, dkk (2016) mengemukakan empat dimensi indikator kepribadian yaitu rasa suka terhadap profesi guru, cita-cita menjadi guru,

semangat belajar dan etos kerja. Adapun indikator karakteristik mahasiswa menurut Syah (1996) menyebutkan lima dimensi indikator yaitu intelegensi, sikap, bakat, minat dan motivasi.

Dari beberapa pendapat mengenai indikator-indikator di atas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator kepribadian mahasiswa yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah berdasarkan pendapat Wildan, dkk (2016:18) yaitu:

1. Rasa suka terhadap profesi guru. Ketertarikan seseorang terhadap profesi sebagai guru dan senang saat melakukan segala kegiatan yang berhubungan dengan guru, tanpa mengeluh dan terus semangat untuk mendapatkan hasil yang bagus.
2. Cita-cita menjadi guru. Mahasiswa yang memiliki minat untuk menjadi guru menganggap bahwa profesi guru merupakan cita-cita dari kecil, hal ini sudah tumbuh ada pada diri seseorang tanpa ada paksaan atau pengaruh dari orang lain.
3. Semangat belajar. Untuk menjadi guru yang profesional bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan, untuk itu proses belajar sangat dibutuhkan disini.

Saat mahasiswa mengikuti program Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) disitulah saatnya mereka untuk belajar menjadi guru yang baik dan disegani oleh murid-muridnya.

4. Etos kerja. Dalam hal ini dimaksudkan dengan keinginan yang besar terhadap suatu pekerjaan yang disenangi oleh mahasiswa. Tak sedikit mahasiswa yang melakukan kerja part time untuk mengisi waktu luang yang tersedia. Begitupun berlaku pada mahasiswa tingkat akhir

2.6. Gaji atau Penghargaan Finansial

2.6.1. Pengertian Gaji atau Penghargaan Finansial

Gaji atau penghargaan finansial adalah hal yang paling dipertimbangkan saat seseorang akan menentukan karier apa yang akan dipilih, karena gaji merupakan salah satu alasan utama seseorang untuk bekerja. Dengan bekerja, seseorang akan menghasilkan gaji yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Selain itu, gaji juga diartikan sebagai alat ukur untuk menilai perimbangan jasa antara imbalan dengan jasa yang dilakukan (Ivancevich, et al., 2007:228). Apabila imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan jasa yang telah dilakukan, maka seorang individu tersebut kemungkinan akan berpikir ulang untuk melanjutkan kariernya.

Gaji sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi tindakan manusia dalam memilih pekerjaan (Milton, 1986:35). Gaji dipandang sebagai hal yang mendasar bagi seseorang yang ingin memulai berkarier. Sebagian besar mahasiswa dalam menjalankan profesi, mereka akan mengharapkan gaji awal yang tinggi, kenaikan gaji yang cepat, dan tersedianya dana pensiun ketika purna jabatan. Oleh karena itu, gaji dianggap sebagai hal utama yang paling dipertimbangkan oleh mahasiswa dalam memilih karier sehingga tidak dapat dipungkiri bahwa gaji merupakan hal pokok yang diharapkan ketika melakukan sebuah pekerjaan.

Widyasari (2010) mengenai faktor penghargaan finansial menunjukkan bukti bahwa pandangan mahasiswa terhadap faktor gaji atau penghargaan finansial dalam pemilihan karir mereka sebagai akuntan publik dengan akuntan

perusahaan, akuntan pemerintah dan akuntan pendidik berbeda-beda. Pada penelitian Andersen (2012) menjelaskan bahwa skala pengukuran variabel gaji yang tinggi menunjukkan bahwa mahasiswa memiliki pandangan bahwa akuntan memiliki gaji yang baik dan cenderung tinggi, dan skala yang rendah menunjukkan bahwa mahasiswa memiliki pandangan bahwa akuntan memiliki gaji yang kurang baik. Responden mahasiswa secara umum memiliki pandangan bahwa pekerjaan akuntan memiliki gaji yang baik. Dalam hal ini berarti adanya perbedaan pandangan antar sesama mahasiswa dalam menyikapi faktor gaji sebagai faktor yang mempengaruhi pemilihan profesi sebagai seorang akuntan

2.6.2. Aspek – Aspek Gaji atau Penghargaan Finansial

Hadiwiryono (1998) mengemukakan bahwa gaji dapat berperan dalam meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif, meningkatkan kinerja, meningkatkan produktivitas dalam perusahaan, serta mengimbangi kekurangan dan keterlibatan komitmen yang menjadi ciri angkatan kerja masa kini. Perusahaan yang tergolong modern, saat ini banyak mengaitkan gaji dengan kinerja. Pernyataan di atas juga didukung oleh pendapat Mathis dan Lackson (2002:165): “Gaji adalah suatu bentuk kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja individu, kelompok ataupun kinerja organisasi”. Menurut Poerwono (1982) peranan gaji dapat ditinjau dari dua pihak, yaitu:

1. Aspek pemberi kerja (majikan) adalah manager.

Gaji merupakan unsur pokok dalam menghitung biaya produksi dan komponen dalam menentukan harga pokok yang dapat menentukan kelangsungan hidup perusahaan. Apabila suatu perusahaan memberikan gaji

terlalu tinggi maka, akan mengakibatkan harga pokok tinggi pula dan bila gaji yang diberikan terlalu rendah akan mengakibatkan perusahaan kesulitan mencari tenaga kerja.

2. Aspek penerima kerja.

Gaji merupakan penghasilan yang diterima oleh seseorang dan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Gaji bukanlah merupakan satu - satunya motivasi karyawan dalam berprestasi, tetapi gaji merupakan salah satu motivasi penting yang ikut mendorong karyawan untuk berprestasi, sehingga tinggi rendahnya gaji yang diberikan akan mempengaruhi kinerja dan kesetiaan karyawan.

2.6.3. Fungsi Gaji atau Penghargaan Finansial

Menurut Komaruddin (1995: 164) fungsi gaji bukan hanya membantu manajer personalia dalam menentukan gaji yang adil dan layak saja, tetapi masih ada fungsi-fungsi yang lain, yaitu:

1. Untuk menarik pekerja yang mempunyai kemampuan ke dalam organisasi
2. Untuk mendorong pekerja agar menunjukkan prestasi yang tinggi
3. Untuk memelihara prestasi pekerja selama periode yang panjang

2.6.4. Indikator Gaji atau Penghargaan Finansial

Menurut Rahayu (2003:824) mengemukakan tiga dimensi indikator yaitu, gaji awal yang tinggi, kenaikan gaji yang lebih cepat dan tersedianya dana pensiun. Sedangkan menurut Mas'ud (2004:357) mengemukakan dua dimensi indikator yaitu: (1) Keadilan internal dari segi kenaikan gaji, tunjangan, insentif

dan keadilan internal gaji dan (2) Keadilan eksternal dari segi kenaikan gaji, tunjangan, insentif dan keadilan eksternal gaji

Dari beberapa pendapat mengenai indikator-indikator di atas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator gaji atau penghargaan finansial yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah berdasarkan pendapat Rahayu (2003:824) yaitu:

1. Gaji awal yang tinggi. Mahasiswa beranggapan bahwa memilih karir sebagai akuntan akuntan dianggap paling mudah mendapatkan gaji tinggi meski gaji awal lebih rendah dibanding bidang karir non-akuntan (termasuk profesi sebagai guru). Tidak memungkinkan dalam hal ini gaji awal yang diperoleh oleh seorang non-akuntan mendapatkan gaji yang lebih tinggi.
2. Kenaikan gaji yang lebih cepat. Tidak memungkinkan hal ini bisa terjadi. Pasalnya profesi guru bukanlah profesi yang mudah dijalankan, dimana guru dituntut untuk bekerja lebih baik lagi, hal ini dilihat dari golongan yang disandang oleh guru. Semakin tinggi golongan yang dimiliki oleh guru akan semakin tinggi juga upah yang akan diterima.
3. Tersedianya dana pensiun. Mahasiswa. Profesi sebagai guru menyediakan dana pensiun bagi mereka yang telah selesai masa pengabdian sebagai guru di suatu tempat instansi pendidikan.

2.7. Status Sosial Ekonomi

2.7.1. Pengertian status sosial ekonomi

Pengertian sosial ekonomi jarang dibahas secara bersamaan. Pengertian sosial dan pengertian ekonomi sering dibahas secara terpisah. Pengertian sosial

dalam ilmu sosial menunjuk pada objeknya yaitu masyarakat. Sedangkan pada departemen sosial menunjukkan pada kegiatan yang ditunjukkan untuk mengatasi persoalan yang dihadapi oleh masyarakat dalam bidang kesejahteraan yang ruang lingkup pekerjaan dan kesejahteraan sosial.

Nasution (2004:22) mendefinisikan status merupakan kedudukan seseorang dalam suatu kelompok sosial. Status ini dapat berpengaruh terhadap kehidupan seseorang, karena ini berhubungan dengan posisinya baik dalam kehidupan di masyarakat maupun posisinya dalam pekerjaan. Apabila status yang dimiliki seseorang di masyarakat atau tempat kerja tinggi maka seseorang tersebut akan lebih dipandang daripada orang lain. Status kehidupan di masyarakat lebih dipandang dari kekayaan yang dimiliki, sedangkan status dalam pekerjaan lebih dipandang dari jabatan yang sekarang ini dimiliki Cohen dalam Syarbaini dan Rusdiyanta (2009:58) status diartikan kedudukan sosial individu dalam suatu kelompok atau suatu tingkat sosial dari suatu kelompok dibandingkan kelompok lainnya. Syarbaini dan Rusdiyanta (2009:58) menyimpulkan status sosial sebagai tempat seseorang secara umum dalam masyarakat sehubungan dengan orang lain, di dalam lingkungan pergaulan, prestise, hak-hak dan kewajibannya. Kedudukan sosial (status sosial) adalah sehubungan dengan orang lain dalam arti lingkungan pergaulannya, prestisinya dan hak-hak serta kewajibannya. Kedudukan sosial tersebut mempengaruhi kedudukan orang dalam kelompok sosial berbeda.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata sosial berarti segala sesuatu yang berkenaan dengan masyarakat (KBBI,1996:958). Sedangkan dalam konsep sosiologi, manusia sering disebut sebagai makhluk sosial yang artinya manusia

tidak dapat hidup wajar tanpa adanya bantuan orang lain disekitarnya. Sehingga kata sosial sering diartikan sebagai hal-hal yang berkenaan dengan masyarakat. Sementara istilah ekonomi sendiri berasal dari kata Yunani yaitu “*oikos*” yang berarti keluarga atau rumah tangga dan “*nomos*” yaitu peraturan, aturan, hukum. Maka secara garis besar ekonomi diartikan sebagai aturan rumah tangga atau manajemen rumah tangga.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa sosial ekonomi adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan masyarakat, antara lain sandang, pangan, perumahan, pendidikan, kesehatan, dan lain-lain. Pemenuhan kebutuhan tersebut berkaitan dengan penghasilan. Hal ini disesuaikan dengan penelitian yang akan dilakukan. Untuk melihat kedudukan sosial ekonomi Melly G. Tan mengatakan adalah pekerjaan, penghasilan, dan pendidikan. Berdasarkan ini masyarakat tersebut dapat digolongkan kedalam kedudukan sosial ekonomi rendah, sedang, dan tinggi (Koentjaraningrat, 1981:35).

2.7.2. Indikator Status Sosial Ekonomi

Menurut Iskandarwassid dan Sunendar (2008:130) mengemukakan ada empat dimensi indikator, yaitu pendidikan orang tua, pekerjaan orang tua, penghasilan orang tua dan terakhir keadaan tempat tinggal. Sedangkan menurut Abdulsyani (2007:86) terdapat beberapa dimensi indikator status sosial ekonomi yaitu (1) Memiliki kekayaan yang bernilai ekonomis, (2) Status atas dasar fungsi dalam pekerjaan, (3) Kesalehan dalam beragama, (4) Latar belakang rasial dan lamanya seseorang tinggal disuatu tempat, (5) Status dasar keturunan, dan status

dasar jenis kelamin dan umur. Adapula indikator status sosial ekonomi menurut Sorokin dalam Syarbaini dan Rusdiyanta (2009:58) yaitu : (1) Jabatan atau pekerjaan, (2) Pendidikan dan luasnya ilmu pengetahuan, dan (3) Kekayaan, politis, keturunan, dan agama

Dari beberapa pendapat mengenai indikator-indikator di atas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator status sosial ekonomi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah berdasarkan pendapat Iskandarwassid dan Sunendar (2008:130), yaitu:

1. Pendidikan orang tua. Orang tua yang bersekolah lama berarti semakin tinggi jenjang pendidikannya sehingga akan memiliki kedudukan tinggi di masyarakat. Tingkat pendidikan yang pernah ditempuh orang tua akan mempengaruhi seseorang untuk memilih pekerjaan.
2. Pekerjaan orang tua. Selain pendidikan, pekerjaan orang tua tentu berkaitan dengan pendidikan anak. Orang tua yang memiliki pendidikan tinggi kemungkinan memiliki pekerjaan yang tetap atau mapan. Sehingga akan memiliki pendapatan yang tinggi pula.
3. Penghasilan orang tua. Kepemilikan harta orang tua tentu akan mendukung pendidikan anak agar berlangsung dengan baik. Dengan penghasilan orang tua yang tinggi, maka kebutuhan semakin tercukupi. Semakin orang tua mencukupi segala kebutuhan yang dibutuhkan anak maka akan semakin giat untuk mencapai minatnya.
4. Keadaan tempat tinggal orang tua. Tempat tinggal dapat dilihat dari status rumah yang ditempati, kondisi fisik bangunan ataupun besarnya rumah yang

ditempati. Kondisi fisik rumah seseorang dapat mewujudkan suatu tingkat sosial ekonomi keluarga yang menempati. Rumah yang besar bagus dan milik sendiri menunjukkan kondisi sosial ekonominya tinggi dan sebaliknya..

2.8. Lingkungan Kerja

2.8.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Pada saat ini lingkungan kerja dapat didesain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak baik bagi kelangsungan karyawan bekerja, sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan karyawan bekerja.

Menurut Nitisemito (2000:183) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Sedangkan Menurut Schultz & Schultz (2006) lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan

psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Menurut Milton (1986:35) lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi perilaku seseorang dalam pekerjaan. Sebagian orang menganggap bahwa dengan melihat lingkungan kerja dari profesi yang ditekuninya tersebut akan mendapatkan gambaran mengenai sifat pekerjaannya apakah rutin atau sering lembur, dengan tingkat persaingan antar pekerja yang tinggi atau rendah, serta tekanan pekerjaannya berat atau ringan. Sebagai calon pekerja, mahasiswa juga mempertimbangkan faktor lingkungan kerja dalam memilih profesi

Disamping itu, lingkungan kerja yang baik akan memberikan keamanan dan kenyamanan pegawainya. Keamanan kerja menjadi salah satu alasan seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan (Dessler, 1994:269). Keamanan kerja merupakan salah satu yang menjadi pertimbangan seseorang dalam memilih karir dan karir yang dipilih nantinya dapat bertahan jangka waktu yang cukup lama. Mengingat kasus pemutusan hubungan kerja atau PHK. Karir nantinya diharapkan

bukan karir sementara, melainkan harus dapat terus berlanjut sampai nantinya seseorang akan pensiun. keamanan kerja yang baik juga perlu dipertimbangkan dalam memilih karier, karena tidak mungkin seseorang menerima suatu pekerjaan dengan resiko kehilangan pekerjaan yang tinggi dan diperlukan pengorbanan yang besar untuk menyelesaikannya. Robbins (2011) menyatakan bahwa salah satu dari komponen pembentukan sikap seseorang yaitu *Cognitive Component* yang merupakan keyakinan dari informasi yang dimiliki oleh seseorang mempengaruhi sikap seseorang terhadap profesi yang akan dijalani. Menurut Rahayu, dkk (2003) mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan pemerintah dan akuntan pendidik menganggap keamanan kerja dan pekerjaannya lebih aman.

2.8.2. Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni:

1. Lingkungan kerja fisik

Menurut Sedarmayanti (2009) yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).

b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya :

temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2. Lingkungan kerja non fisik

Sadarmayanti (2009) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Alex Nitisemito (2000) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

2.8.3. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Andersen (2012) mengemukakan terdapat tiga dimensi indikator lingkungan kerja, yaitu keamanan kerja lebih terjamin, lapangan kerja yang ditawarkan mudah diketahui, dan pekerjaan yang mudah didapat dan diperoleh. Sedangkan menurut Stolle dalam Merdekawati dan Sulistyawati (2011) menyebutkan ada tiga dimensi indikator juga, yaitu lingkungan kerja dan keamanan kerja, fleksibel, dan terakhir promosi jabatan. Dari beberapa pendapat mengenai indikator-indikator di atas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator pertimbangan pasar kerja yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah berdasarkan pendapat Andersen (2012) yaitu:

1. Keamanan kerja lebih terjamin. Dimana segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dalam keadaan yang kondusif yang dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja secara optimal.
2. Lapangan kerja yang ditawarkan mudah diketahui. Mahasiswa biasanya memilih pekerjaan berdasarkan informasi lowongan kerja yang mereka peroleh. Sehingga pekerjaan yang mudah diakses oleh mahasiswa biasanya banyak diminati oleh mahasiswa.
3. Pekerjaan yang mudah didapat dan diperoleh. Dalam hal ini tersedianya perusahaan-perusahaan yang berdiri baik dalam perseorangan maupun perusahaan berbentuk badan hukum, juga tidak ketinggalan dalam dunia pendidikan jasa seorang akuntan akan semakin banyak dicari. Mudahnaya akses untuk masuk ke dunia pendidikan yang akan menjadi dasar pertimbangan seseorang dalam memilih profesi sebagai guru

2.9. Nilai-Nilai Sosial

2.9.1. Pengertian Nilai-Nilai Sosial

Nilai-Nilai Sosial menunjukkan nilai seseorang yang dilihat dari sudut pandang orang-orang yang ada di sekitar lingkungannya (Kreitner dan Kinicki, 2003:182). Nilai-nilai sosial merupakan nilai yang berhubungan dengan lingkungan, bagaimana seseorang berinteraksi dengan orang lain, yang mana dilakukan untuk menunjukkan kemampuan yang dimiliki. Nilai sosial berkaitan dengan pandangan masyarakat terhadap karir yang dipilih mahasiswa. Hal ini

menjelaskan bahwa pada akhirnya orang lain memberikan penilaian atas lingkungan pekerjaan dan kemampuan yang dimiliki seseorang tersebut. Dalam memilih karier, mahasiswa akuntansi perlu mempertimbangkan nilai sosial karena berkaitan dengan image pekerjaannya dimata masyarakat apakah pekerjaan tersebut dianggap sebagai profesi yang terhormat atau justru hanya dipandang sebelah mata.

Wijayanti dalam Ardianto (2014) mengungkapkan bahwa nilai-nilai sosial tidak dipertimbangan dalam pemilihan profesi adalah prestise pekerjaan dan kerjasama dengan ahli bidang lain, sedangkan yang dipertimbangkan oleh mahasiswa akuntansi dalam memilih profesi yang meliputi: kesempatan berinteraksi, kepuasan pribadi, kesempatan untuk menjalankan hobi, dan perhatian perilaku individu. Stolle dalam Apriyian (2011) menunjukkan, bahwa nilai-nilai sosial yang ditunjukkan sebagai faktor yang menampakkan kemampuan seseorang pada masyarakatnya, atau dengan kata lain nilai seseorang dari sudut pandang orang-orang lain di lingkungannya. Dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa nilai sosial dipertimbangkan dalam memilih profesi. Mahasiswa akuntansi menganggap profesi akuntan publik lebih memberi kesempatan untuk menyediakan jasa sosial dan lebih prestisius dibandingkan profesi akuntan perusahaan. Hal ini bermakna bahwa keputusan seseorang dalam memilih karir dipengaruhi oleh pandangan orang lain terhadap pekerjaan tersebut

2.9.2. Indikator Nilai-Nilai Sosial

Menurut Rahayu, dkk (2003) menyebutkan terdapat beberapa dimensi indikator nilai-nilai sosial, yaitu: (1) Cara untuk naik pangkat, (2) Pemberian

kesempatan untuk melakukan kegiatan sosial, (3) Perlu kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain, (4) Lebih memberikan kepuasan pribadi, (5) Perlu kesempatan untuk menjalankan hobi, (6) Merupakan pekerjaan yang bergengsi dibanding profesi yang lain, (7) Memperhatikan perilaku individu dan terakhir (8) Adanya kesempatan untuk bekerja dengan ahli dibidang lain. Sedangkan menurut Watt & Richardson (2006) mengemukakan empat dimensi indikator yaitu: (1) Membantu masa depan anak-anak dan remaja, (2) Meningkatkan keadilan sosial, (3) Berkontribusi sosial, dan (4) Bekerja dengan anak-anak dan remaja.

Dari beberapa pendapat mengenai indikator-indikator di atas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator nilai-nilai sosial yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah berdasarkan pendapat Rahayu, dkk (2003) yaitu :

1. Cara untuk naik pangkat. Dalam hal ini seseorang yang berkeinginan untuk menjadi guru harus melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik dan sesuai dengan prosedur dan etika guru yang ada. Hal inilah yang akan memudahkan dalam mendapatkan jabatan yang diinginkan, termasuk golongan atau pangkat guru.
2. Pemberian kesempatan untuk melakukan kegiatan sosial. Menjadi seorang guru tidak memungkinkan untuk dapat melakukan tindakan sosial yang dapat memberikan dampak positif terhadap suatu profesi / pekerjaan.
3. Perlu kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain. Dalam hal ini memilih karir sebagai profesi guru, akan dapat memberikan kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain termasuk dengan para orang tua wali,

mendengarkan segala keluhan orang tua wali, dan yang paling utama memberikan nasihat kepada murid-muridnya.

4. Lebih memberikan kepuasan pribadi. Dalam menjalankan suatu pekerjaan jika didasarkan dengan niat yang kuat dan dilandasi dengan rasa senang akan pekerjaan yang dijalani, maka akan memberikan kepuasan tersendiri atas apa yang telah dilakukannya.
5. Perlu kesempatan untuk menjalankan hobi. Mengajar bukan hanya sekedar memberikan penjelasan, akan tetapi dijadikan sebagai sesuatu yang disenangi yang dilakukans secara terus-menerus, sehingga akan memudahkan seseorang dalam mencapai hasil yang maksimal.
6. Merupakan pekerjaan yang bergengsi dibanding profesi yang lain. Mahasiswa beranggapan bahwa profesi sebagai guru merupakan profesi yang bergengsi dibanding dengan profesi lain, karena guru berperan penting dalam mencerdaskan anak-anak. Dan pada dasarnya semua jenis pekerjaan lain bergantung pada profesi guru. contohnya profesi dokter, polisi, dll.
7. Memperhatikan perilaku individu. Dalam hal ini perilaku dari individu perlu diperhatikan, pasalnya sekarang ini tidak sedikit yang berprofesi sebagai guru melakukan tindakan tercela, yang tentunya akan mencemarkan nama baik diri sendiri dan juga citra buruk profesi guru dimasyarakat.
8. Adanya kesempatan untuk bekerja dengan ahli dibidang lain. Dalam menjalani profesi sebagai guru, tidak memungkinkan akan bekerja dengan berbagai ahli dalam bidang lain, contohnya dalam ilmu pengetahuan alam, dsb. Hal ini lah sekiranya yang menarik dari bekerja sebagai profesi guru

2.10. Kesempatan Kerja

2.10.1. Pengertian Kesempatan Kerja

Semakin meningkatnya pembangunan, semakin besar pula kesempatan kerja yang tersedia. Hal ini berarti semakin besar pula permintaan akan tenaga kerja. Sebaliknya semakin besar jumlah penduduk, semakin besar pula kebutuhan akan kesempatan kerja. Tersedianya lapangan/kesempatan kerja baru untuk mengatasi peningkatan penawaran tenaga kerja merupakan salah satu target yang harus dicapai dalam pembangunan ekonomi daerah. Upaya tersebut dapat diwujudkan melalui peningkatan pertumbuhan ekonomi khususnya investasi langsung (*direct investment*) pada sektor-sektor yang bersifat padat karya, seperti konstruksi, infrastruktur maupun industri pengolahan. Sementara pada sektor jasa, misalnya melalui perdagangan maupun pariwisata.

Kesempatan kerja juga dapat diartikan sebagai permintaan tenaga kerja (*demand for labor*) yaitu suatu keadaan yang menggambarkan tersedianya lapangan kerja yang siap diisi oleh para penawar kerja (pencari kerja). Pertumbuhan angkatan kerja yang masih tinggi serta keterbatasan kesempatan kerja akan mengakibatkan semakin meningkatnya tingkat pengangguran. Secara konsisten pertumbuhan angkatan kerja ini masih selalu lebih besar jika dibandingkan dengan pertumbuhan penduduk. Disamping itu angkatan kerja yang termasuk setengah pengangguran masih tetap tinggi. Hal ini menandakan bahwa produktivitas para tenaga kerja tersebut belum optimal. Dimana kesempatan kerja merupakan perbandingan antara jumlah angkatan kerja yang bekerja terhadap angkatan kerja.

Kesempatan kerja secara umum diartikan sebagai suatu keadaan yang mencerminkan jumlah dari total angkatan kerja yang dapat diserap atau ikut serta aktif dalam kegiatan perekonomian. Kesempatan kerja adalah penduduk usia 15 tahun keatas yang bekerja atau disebut pekerja. Menurut Esmara (1986:134), kesempatan kerja dapat diartikan sebagai jumlah penduduk yang bekerja atau orang yang sudah memperoleh pekerjaan, semakin banyak orang yang bekerja semakin luas kesempatan kerja. Sedangkan Sagir (1994:52), memberi pengertian kesempatan kerja sebagai lapangan usaha atau kesempatan kerja yang sudah tersedia untuk bekerja akibat dari suatu kegiatan ekonomi, dengan demikian kesempatan kerja mencakup lapangan pekerjaan yang sudah diisi dan kesempatan kerja juga dapat diartikan sebagai partisipasi dalam pembangunan.

Sukirno (2000:68), memberikan pengertian kesempatan kerja sebagai suatu keadaan dimana semua pekerja yang ingin bekerja pada suatu tingkat upah tertentu akan dengan mudah mendapat pekerjaan. Berdasarkan definisi di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa kesempatan kerja adalah penduduk yang berusia produktif yang sedang memiliki pekerjaan atau tidak memiliki pekerjaan atau sedang mencari pekerjaan

Pendapat siswa dapat berbeda dengan pandangan orang-orang yang telah bekerja. Mereka mungkin tidak mampu membayangkan apa yang akan mereka lalui setelah mereka menyelesaikan studinya. Selain itu, sebagian besar mahasiswa akhir-akhir ini tidak bisa begitu menggambarkan pekerjaan yang baik, tanggung jawab mereka atau kesempatan yang ditawarkan di profesi akuntansi khususnya akuntan pendidik atau profesi guru. Keyakinan pribadi (sikap terhadap

perilaku) didefinisikan sebagai 'sejauh mana suatu orang memiliki evaluasi yang menguntungkan atau tidak menguntungkan atau penilaian dari perilaku yang bersangkutan (Ajzen, 1991:188). Menurut Azjen (1991), itu adalah probabilitas suatu produk dari hasil yang diharapkan yang adalah keyakinan kemungkinan, dan keinginan hasil ini yang evaluasi hasil. Selain itu, keyakinan pribadi adalah keyakinan tentang kemungkinan hasil terkait dengan perilaku bunga (Ajzen, 1991). Kesempatan kerja berlimpah untuk lulus jurusan akuntansi (Warrick et al., 2007). Siswa terbiasa dengan akuntansi kontemporer lingkungan dapat mengakibatkan orang yang salah menjadi tertarik dalam karir akuntansi serta menciptakan 'kerja reality kejutan' (Dean et al., 1988) bagi lulusan dimulai pekerjaan di akuntansi. Sebagai kebutuhan untuk akuntansi ini lulusan meningkat, persepsi lulusan akuntansi sendiri tentang peluang masa depan sangat penting.

Akuntansi membuka pintu di setiap jenis usaha di dunia nyata. Permintaan untuk karir akuntansi tampaknya naik dan melebihi pasokan. Itu merupakan kesempatan dalam industri saat ini lebih baik dari sebelumnya bagi lulusan akuntansi. Sebuah peluang berbagai pekerjaan dibuka untuk akuntan dapat berkisar dari praktek untuk industri, praktek untuk pemerintah dan praktek untuk sektor pendidikan. Mereka memiliki pilihan untuk menjadi seorang profesional seperti akuntan, auditor, advisor pajak, investasi analis, analis keuangan, perencanaan keuangan pribadi, akuntansi forensik, credit analyst, biaya akuntan, controller, konsultan bisnis, perencana keuangan, akuntan pemerintah dan pendidik. Mereka juga dapat menjadi mitra dalam sebuah perusahaan akuntansi, untuk mengejar karir di bidang keuangan atau perusahaan manajemen atau bahkan

untuk menjadi seorang pengusaha. Siswa disukai kesempatan yang ditawarkan oleh publik dan akuntansi perusahaan (Warrick et al., 2007). Sebagai lulusan akuntansi khususnya di bidang pendidikan memiliki kesempatan yang tinggi untuk bisa jadi guru. Dan kesempatan adanya lowongan pekerjaan menjadi guru yang sesuai dengan bidangnya

2.10.2. Indikator Kesempatan Kerja

Menurut Handoko (2000) mengemukakan empat dimensi indikator kesempatan kerja, yaitu: (1) Tujuan berkarir, (2) Strategi berkarir, (3) Kemampuan berfikir, dan (4) Pemanfaatan kesempatan berkarir. Sedangkan menurut Gunawan (2006:30) terdapat dua dimensi indikator kesempatan kerja yaitu laju pertumbuhan penduduk dan angkatan kerja (*labor force*).

Dari beberapa pendapat mengenai indikator-indikator di atas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator kesempatan kerja yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah berdasarkan pendapat Gunawan (2006:30) yaitu :

1. Laju pertumbuhan penduduk. Banyaknya peluang atau kesempatan kerja yang terisi dapat tercermin dari besarnya jumlah penduduk yang bekerja, sehingga dengan demikian laju pertumbuhan jumlah penduduk Indonesia yang cukup besar dikatakan dapat menentukan percepatan laju pertumbuhan ekonomi.
2. Angkatan kerja (*labor force*). Merupakan bagian dari tenaga kerja yang sesungguhnya terlibat atau berusaha untuk terlibat dalam kegiatan produksi barang dan jasa. Kebutuhan akan tenaga kerja didasarkan pada pemikiran bahwa tenaga kerja dalam masyarakat merupakan salah satu faktor yang

potensial untuk pembangunan ekonomi secara keseluruhan, dimana tenaga kerja yang berpotensi tersebut akan digunakan dalam menentukan proses pembangunan ekonomi.

2.11. Pengaruh Teman Sebaya

2.11.1. Pengertian Teman Sebaya

Secara sosiologis istilah kelompok mempunyai pengertian sebagai suatu kumpulan dari orang-orang yang mempunyai hubungan dan berinteraksi, di mana dapat mengakibatkan tumbuhnya perasaan bersama. Johnson menyatakan bahwa kelompok meliputi dua atau lebih manusia yang diantara mereka terdapat beberapa pola interaksi yang dapat dipahami oleh para anggotanya (Abdulsyani 2002:98). Sedangkan pengertian kelompok menurut Sherif dan Sherif (Ahmadi, 2007:77) kelompok adalah unit sosial, yang terdiri dari beberapa individu sebagai anggota kelompok di mana individu-individu tadi mempunyai status atau peran tertentu dan dalam unit sosial tadi berlakulah serangkaian norma-norma yang mengatur tingkah laku kelompok.

Menurut Morrish, kelompok teman sebaya adalah kelompok yang terdiri atas sejumlah individu yang sama, individu-individu anggota kelompok teman sebaya itu mempunyai persamaan-persamaan dalam berbagai aspeknya. Persamaan yang penting terutama terdiri atas persamaan usia dan status sosialnya (Ahmadi, 2007:191). Kelompok teman sebaya adalah kelompok persahabatan yang mempunyai nilai-nilai dan pola hidup sendiri, di mana persahabatan dalam periode teman sebaya penting sekali karena merupakan dasar primer mewujudkan nilai-nilai dalam suatu kontak sosial. Disamping itu juga mempraktekkan berbagai

prinsip kerja sama, tanggungjawab bersama, persaingan yang sehat dan sebagainya. Jadi kelompok teman sebaya merupakan media bagi anak untuk mewujudkan nilai-nilai sosial tersendiri dalam melakukan prinsip kerjasama, tanggung jawab dan kompetisi.

Secara sosiologis kelompok teman sebaya termasuk dalam kelompok primer, kelompok primer adalah kelompok yang ditandai ciri-ciri kenal mengenal antara anggota-anggotanya serta kerja sama erat bersifat pribadi. Sebagai salah satu hasil hubungan yang erat dan bersifat pribadi tadi adalah peleburan individu-individu ke dalam kelompok-kelompok, sehingga tujuan individu menjadi tujuan kelompok. Salah satu sifat utama hubungan-hubungan primer, adalah kesamaan tujuan dari individu-individu yang tergabung di dalam kelompok. Satu di antara tujuan bersama tadi adalah hubungan antar individu tersebut. Persamaan tujuan berarti bahwa individu yang bersangkutan mempunyai keinginan dan sikap yang sama, sehingga mereka berusaha untuk mempunyai tujuan yang sama pula (Soekanto, 2002: 125).

2.11.2. Pengaruh Teman Sebaya

Pengaruh perkembangan kelompok teman sebaya mengakibatkan adanya kelas sosial, *in group* dan *out group*. Pengaruh lain dari kelompok teman sebaya adalah:

1. Apabila dalam hidupnya individu memiliki kelompok teman sebaya maka akan lebih siap menghadapi kehidupan yang akan datang.
2. Individu dapat mengembangkan solidaritas antar kawan.

3. Setiap anggota akan dapat membentuk masyarakat yang dapat direncanakan sesuai dengan kebudayaan yang mereka anggap baik
4. Setiap anggota dapat berlatih memperoleh pengetahuan dan melatih kecakapan bakatnya.
5. Menyalurkan perasaan dan pendapat demi kemajuan kelompok (Santosa, 2006:82).

Menurut Mappiare (1982:166) pengaruh kuat teman sebaya atau sesama remaja adalah hal penting yang tidak dapat diremehkan dalam masa-masa remaja. Diantara para remaja, terdapat jalinan ikatan yang sangat kuat. Pada kelompok teman sebaya itu untuk pertama kalinya remaja menerapkan prinsip-prinsip hidup bersama dan bekerjasama. Dalam jalinan yang kuat itu terbentuk norma, nilai dan simbol antara kelompok yang satu dengan kelompok yang lainnya sering berbeda. Para remaja memiliki kewajiban-kewajiban terhadap kelompok, memiliki kode-kode tingkah laku yang mereka tetapkan sendiri dan mereka menghargai dan mematuhi.

Ketika seseorang menginjak masa remaja agen sosialisasi teman sebaya (*peer group*) didalam sosialisasi oleh *peer group*nya menjadi sangat bahkan lebih penting. Dan di dalam sosialisasi oleh *peer group* ini, sekolah turut berperan karena anak-anak dan remaja melewati sebagian besar waktunya bersama kelompok teman sebayanya di sekolah maupun di luar sekolah (Ihromi, 1999:40). Menurut Hurlock (1996:213) kuatnya pengaruh kelompok teman sebaya adalah karena remaja lebih banyak berada di luar rumah bersama teman sebaya sebagai kelompok, maka dapat di mengerti bahwa pengaruh teman sebaya pada sikap,

pembicaraan, minat dan penampilan dan perilaku lebih besar dari pada pengaruh keluarga. Hubungannya dengan memilih jurusan, dengan adanya minat yang sama dan pendapat yang sama tentang program keahlian yang akan dipilihnya maka dalam satu kelompok tersebut akan tertuju pada salah satu pilihan jurusan.

Penyesuaian diri remaja pada kelompok teman sebaya, umumnya terjadi dalam kelompok besar yang heterogen, minat, sikap, sifat, usia dan jenis kelamin yang berbeda. Dalam kelompok besar semacam itu remaja menyesuaikan diri dengan cara lebih banyak mengabaikan kepentingan pribadi dari pada kepentingan kelompok. Misalnya pemilihan bentuk atau jenis-jenis sport atau pemilihan lokasi rekreasi. Selain itu, para mahasiswa akan cenderung lebih dekat dengan teman sebaya untuk saling bertukar pikiran dan saling memberikan dukungan, karena dapat kita ketahui bahwa sebagian besar mahasiswa berada jauh dari orang tua maupun keluarga.

2.11.3. Indikator Pengaruh Teman Sebaya

Menurut Adi (2011) menyebutkan terdapat empat dimensi indikator teman sebaya, yaitu: (1) Mengembangkan solidaritas antar kawan, (2) Membentuk masyarakat yang dapat direncanakan sesuai dengan kebudayaan yang mereka anggap baik, (3) Memperoleh pengetahuan, dan (4) Menyalurkan perasaan dan pendapat. Sedangkan menurut Tirtaharja (2005:181) terdapat empat dimensi indikator, yaitu: (1) Interaksi sosial yang dilakukan, baik interaksi dengan lingkungan teman sebaya di lingkungan sekitar maupun di lingkungan tempat

belajar, (2)Tempat pengganti keluarga, (3)Memberi pengalaman yang tidak didapat dalam keluarga, dan (4) Partner belajar yang baik.

Dari beberapa pendapat mengenai indikator-indikator di atas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator pengaruh teman sebaya yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah berdasarkan pendapat Adi (2011) yaitu:

1. Mengembangkan solidaritas antar kawan. Kepedulian teman saat seseorang memilih jurusan kependidikan dan memilih profesi sebagai. Akan selalu mendukung apa yang telah diputuskan oleh temannya.
2. Membentuk masyarakat yang dapat direncanakan sesuai dengan kebudayaan yang mereka anggap baik. Dalam hal ini diantara para remaja, terdapat jalinan ikatan yang sangat kuat. Mereka itu untuk pertama kalinya menerapkan prinsip-prinsip hidup bersama dan bekerjasama. Yang tentunya masih dalam tahap wajar dan tidak melanggar norma-norma yang berlaku di lingkungannya.
3. Memperoleh pengetahuan. Dalam hal ini pengetahuan tidak hanya didapat saat seseorang berada pada lingkungan keluarga saja, tetapi juga bisa diperoleh oleh seseorang lewat teman bermain atau teman belajarnya.
4. Menyalurkan perasaan dan pendapat. Dengan ini teman sebaya berperan makin lama makin penting fungsinya. Pendapat yang diutarakan oleh temannya akan sangat berpengaruh pada pemilihan karir setelah lulus nanti.

2.12. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya dapat di lihat dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 2.1.
Kajian Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1	Oruc (2011)	<i>“The Perception of Teaching as a Profession by Turkish Trainee Teachers: Attitudes towards Being a Teacher “</i>	Hasil penelitian secara keseluruhan, mahasiswa yang telah membuat keputusan yang tepat untuk menjadi guru (77,2 %), berencana untuk memilih sebagai karir seumur hidup (81,9%) dan sangat tinggi antusias untuk melanjutkan profesi yang dipilih (85,9%).
2	Azman (2013)	<i>Choosing teaching as a career: perspectives of male and female Malaysian student teachers in training</i>	Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa siswa laki-laki dan perempuan memiliki motif yang sama dalam memilih mengajar sebagai karir. Membahas temuan dalam kaitannya dengan isu-isu yang lebih luas untuk menarik kesimpulan yang dapat membantu bagi pembuat kebijakan dan lembaga di perekrutan siswa dalam pelatihan guru.
3	Ardianto (2014)	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Terhadap Pemilihan Karir Akuntan atau Non Akuntan	Hasil analisis menunjukan variabel penghargaan finansial, nilai-nilai sosial dan pertimbangan pasar kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan atau non akuntan, tetapi variabel lingkungan kerja dan personalitas hasil analisis menunjukan variabel-variabel tersebut tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir.
4	Bakar et al., (2014)	<i>Teaching as a Career Choice: A Discriminant Analysis of Factors as Perceived by Technical and Vocational Education (TVE) Student Teachers in Malaysia”</i>	Hasil dari penelitiannya terdapat 79,5% yang memilih menjadi guru atau pendidik dan 75,7% yang tidak memilih menjadi pendidik

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
5	Ibrahim (2014)	Pengaruh Fasilitas Belajar dan Persepsi Profesi Guru Terhadap Minat dan Kesiapan Menjadi Guru pada Mahasiswa Kependidikan di Fakultas Ekonomi UNY	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan persepsi profesi guru terhadap minat menjadi guru dengan nilai koefisien jalur standar sebesar 0,393 dan critical ratio 7,036 ($p < 0,05$).
6	Padhy et al., (2015)	<i>Analyzing Factors Influencing Teaching as a Career Choice Using Structural Equation Modeling</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor yang berhubungan dengan harapan lingkungan, media pendidikan sosial harapan intrinsik, pengalaman sosial, dan saran sosial yang ditemukan menjadi signifikan, sedangkan faktor yang berhubungan dengan nilai dan faktor harapan-ekstrinsik yang ditemukan tidak signifikan.
7	Suhaily et al., (2016)	<i>Perception of Undergraduate Accounting Students towards Professional Accounting Career</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi persepsi mahasiswa akuntansi sarjana menuju profesional karir akuntansi. Yaitu berupa motivasi, bunga / ambisi, orang tua yang diinginkan, peluang dan skala gaji yang merupakan faktor utama. hasilnya menunjukkan bahwa hanya beberapa persentase antara siswa dengan maksud untuk mengejar kualifikasi profesional sedangkan sisanya rencana untuk segera bekerja di daerah non-akuntansi setelah lulus.

2.13. Kerangka Berfikir dan Pengembangan Hipotesis

4.2.1. Pengaruh motivasi, persepsi profesi guru, kepribadian, gaji atau penghargaan finansial, status sosial ekonomi, lingkungan kerja, nilai-nilai sosial, kesempatan kerja dan pengaruh teman sebaya terhadap minat mahasiswa menjadi guru akuntansi.

Dalam masalah pekerjaan, minat seseorang terhadap suatu pekerjaan dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Baik faktor yang berasal dari diri seseorang (internal) maupun dari luar (eksternal). Faktor internal misalnya motivasi, persepsi seseorang terhadap profesi guru, karakteristik seseorang. Dan faktor eksternal itu sendiri terdapat banyak faktor berupa gaji atau penghargaan finansial, status sosial ekonomi, pertimbangan pasar kerja, nilai-nilai sosial, kesempatan kerja, dan pengaruh teman sebaya. Faktor-faktor tersebut diduga mempengaruhi mahasiswa untuk berminat menjadi guru.

Motivasi yang merupakan faktor utama dalam mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan kearah tujuan. Seseorang yang telah memiliki motivasi yang tinggi untuk menjadi guru akan mendorong orang tersebut untuk menjadi guru, begitupun sebaliknya. Seperti dalam jurnal Bakar et al, (2014) menjelaskan bahwa mahasiswa kependidikan yang berminat untuk tetap memilih profesi guru dipengaruhi oleh beberapa diantaranya yaitu motivasi. Ada juga persepsi terhadap profesi guru dimana terjadinya perbedaan rangsangan akan menimbulkan pengaruh dan tindakan yang berbeda terhadap objek tertentu. Begitupula dengan kepribadian seseorang itu sendiri, dimana saat seseorang memasuki jenjang mahasiswa, mereka cenderung memiliki kepribadian yang dewasa dan mandiri,

serta kematangan berpikir terhadap apa yang akan diraihinya, sehingga mereka memiliki kesadaran dalam bertindak.

Adapula gaji atau penghargaan finansial yang merupakan hasil yang diperoleh sebagai kontraprestasi dari pekerjaan atau sebagai daya tarik utama oleh perusahaan untuk memberikan kepuasan kepada karyawannya. Begitu pula dengan status sosial ekonomi disini dimaksudkan dengan status ekonomi sosial orang tua yang memang berkaitan erat dalam perkembangan minat seseorang dalam berprofesi. Seseorang yang berasal dari keluarga status sosial menengah kebawah kemungkinan lebih disarankan untuk memilih profesi guru oleh orang tuanya. Juga dengan lingkungan kerja dimana dalam hal ini termasuk lingkungan yang baik adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak baik bagi kelangsungan karyawan bekerja dan sebaliknya

Ada juga nilai-nilai sosial yang sangat erat kaitannya dengan pandangan masyarakat terhadap karir yang dipilih mahasiswa. Karir sebagai guru dipandang sebagai profesi yang memiliki peran penting dalam mencerdaskan anak didik. Begitupula dengan adanya kesempatan kerja yang berlimpah untuk lulusan jurusan akuntansi (Warrick et al, 2007). Sebagai lulusan akuntansi khususnya di bidang pendidikan memiliki kesempatan yang tinggi untuk bisa jadi guru. Serta kesempatan adanya lowongan pekerjaan menjadi guru yang sesuai dengan bidangnya. Dan juga adanya pengaruh dari teman sebaya mempunyai peran yang penting dalam memilih karir, terutama karir sebagai guru. Seperti dalam jurnal

Oruc (2011) menjelaskan bahwa terdapat beberapa alasan atau tujuan menjadi guru antara lain pengaruh kelurgadan juga pengaruh rekan atau teman sebaya.

Berdasarkan penelitian tersebut hipotesis pertama diusulkan:

H1 : Terdapat Pengaruh positif motivasi, persepsi profesi guru, kepribadian, gaji atau penghargaan finansial, status sosial ekonomi, lingkungan kerja, nilai-nilai sosial, kesempatan kerja dan pengaruh teman sebaya secara bersama-sama terhadap minat mahasiswa menjadi guru akuntansi pada mahasiswa prodi pendidikan akuntansi angkatan 2013 Universitas Negeri Semarang

4.2.2. Pengaruh Motivasi terhadap Minat Mahasiswa Menjadi Guru Akuntansi

Motivasi dalam penelitian ini adalah suatu kondisi psikologis atau keadaan dalam diri seseorang yang akan membangkitkan atau menggerakkan dan membuat seseorang untuk tetap tertarik dalam melakukan kegiatan, baik itu dari internal maupun eksternal untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan. Motivasi juga menyangkut mengapa seorang berbuat demikian dan apa tujuannya sehingga berbuat demikian. Dengan adanya motivasi seseorang akan memiliki tujuan dalam mencapai apa yang diinginkannya. Semakin jelas tujuan yang diharapkan atau yang akan dicapai, makin jelas pula bagaimana tindakan motivasi itu dilakukan. Tindakan motivasi akan lebih berhasil jika tujuannya jelas dan didasari oleh perbuatan yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan dan kepribadian

orang yang akan dimotivasi. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Nugraha (2015) dengan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa faktor motivasi berpengaruh terhadap minat mahasiswa FEB UPI menjadi guru. Berdasarkan penelitian tersebut dapat dihipotesiskan bahwa motivasi dapat mempengaruhi minat mahasiswa untuk menjadi guru, sehingga hipotesis pertama diusulkan. Berdasarkan penelitian tersebut dapat dihipotesiskan bahwa motivasi dapat mempengaruhi minat mahasiswa untuk menjadi guru, sehingga hipotesis kedua diusulkan

H2 : Terdapat pengaruh positif motivasi terhadap minat mahasiswa menjadi guru akuntansi pada mahasiswa prodi pendidikan akuntansi angkatan 2013 Universitas Negeri Semarang

4.2.3. Pengaruh Persepsi Profesi Guru terhadap Minat Mahasiswa Menjadi Guru Akuntansi

Persepsi mahasiswa terhadap profesi guru merupakan cara pandang mahasiswa terhadap profesi tersebut. Ada banyak faktor rangsangan yang mempengaruhi persepsi mahasiswa calon guru. Setiap individu mahasiswa berbeda-beda dalam menerima faktor-faktor rangsangan. Ada mahasiswa yang menerima rangsangan lengkap mengenai profesi guru, namun ada pula mahasiswa yang menerimanya tidak lengkap. Kadar tersebut akan mempengaruhi persepsi individu mahasiswa terhadap profesi guru. Dalam penelitian Bakar et al, (2014) menjelaskan bahwa meskipun semakin meningkatnya mahasiswa memilih program studi kependidikan di universitas negeri, mereka juga memiliki pandangan dan persepsi yang berbeda tentang profesi guru. Selain itu mahasiswa

kependidikan yang berminat untuk tetap memilih profesi guru dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor motivasi, persepsi, harapan, dan kepuasan yang merupakan faktor yang paling berpengaruh bagi mahasiswa kependidikan dalam memilih karir guru atau pendidik. Jika faktor persepsi yang diterima semakin lengkap dan faktor tersebut merupakan hal-hal yang baik mengenai profesi guru, maka persepsi mahasiswa terhadap profesi guru pun akan berbanding lurus. Dengan persepsi yang positif, maka minat mahasiswa untuk menjadi guru juga akan semakin besar. Berdasarkan penelitian tersebut dapat dihipotesiskan bahwa persepsi profesi guru dapat mempengaruhi minat mahasiswa untuk menjadi guru, sehingga hipotesis ketiga diusulkan.

H3 : Terdapat pengaruh positif persepsi profesi guru terhadap minat mahasiswa menjadi guru akuntansi pada mahasiswa prodi pendidikan akuntansi angkatan 2013 Universitas Negeri Semarang

4.2.4. Pengaruh Kepribadian terhadap Minat Mahasiswa Menjadi Guru Akuntansi

Kepribadian merupakan ciri-ciri dan sifat-sifat khas yang mewakili sikap atau tabiat seseorang, yang mencakup pola - pola pemikiran dan perasaan, konsep diri, dan mentalitas yang umumnya sejalan dengan kebiasaan umum. Saat seseorang memasuki jenjang mahasiswa, mereka cenderung memiliki kepribadian yang dewasa dan mandiri, serta kematangan berpikir terhadap apa yang akan diraihinya, sehingga mereka memiliki kesadaran dalam bertindak, baik bagi diri sendiri maupun lingkungannya. Kepribadian mahasiswa yang paling menonjol adalah mereka mandiri, dan memiliki prakiraan di masa depan, baik dalam hal

karir maupun hubungan percintaan. Mereka akan memperdalam keahlian dibidangnya masing-masing untuk mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja yang membutuhkan mental tinggi. Secara umum stabilitas dalam kepribadian seseorang berada karena berkurangnya gejala-gejala yang ada di dalam perasaannya. Robbins (2008) dalam Ardianto (2014) menjelaskan kepribadian (*personality*) merupakan keseluruhan cara di mana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain. Dalam pemilihan karir sebagai akuntan dan non-akuntan hasil penelitian Jumamik (2007) menyatakan bahwa variabel personalitas berpengaruh secara signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Apriliyan (2011). Berdasarkan penelitian tersebut dapat dihipotesiskan bahwa personalitas mempengaruhi mahasiswa dalam pemilihan karirnya. Berdasarkan penelitian tersebut dapat dihipotesiskan bahwa karakteristik mahasiswa dapat mempengaruhi minat mahasiswa untuk menjadi guru, sehingga hipotesis keempat diusulkan.

H4 : Terdapat pengaruh positif kepribadian terhadap minat mahasiswa menjadi guru akuntansi pada mahasiswa prodi pendidikan akuntansi angkatan 2013 Universitas Negeri Semarang

4.2.5. Pengaruh Gaji atau Penghargaan Finansial terhadap Minat Mahasiswa Menjadi Guru Akuntansi

Penghargaan finansial merupakan reward dalam bentuk nilai mata uang yang biasanya diberikan sebagai bentuk imbalan timbal balik atas pemberian jasa, tenaga, usaha, dan manfaat seseorang dalam suatu ikatan pekerjaan. Menurut

Widiatami (2013) gaji dipertimbangkan data pemilihan karir karena tujuan utama seseorang bekerja adalah untuk memperoleh gaji guna memenuhi kebutuhan fisiologisnya. Felto dalam Mariny (2003) mengatakan bahwa gaji atau penghargaan finansial menjadi tujuan utama dalam pemilihan karir, dan akuntan dianggap paling mudah mendapatkan gaji tinggi meski gaji awal lebih rendah dibanding bidang karir non-akuntan seperti akuntan pendidik atau profesi guru. Yendriwati (2007) menambahkan mahasiswa memilih karir sebagai akuntan publik dan akuntan perusahaan menganggap bahwa dengan karir tersebut mereka akan memperoleh gaji awal yang tinggi. Akan tetapi, seseorang yang bekerja sebagai akuntan publik menerima gaji awal yang tidak setinggi gaji awal non akuntan publik yang gajinya sudah ditentukan oleh perusahaan atau lembaga dimana mereka bekerja. Dalam hal ini termasuk akuntan pendidik atau bisa juga disebut guru. Berdasarkan penelitian tersebut dapat dihipotesiskan bahwa gaji atau penghargaan finansial dapat mempengaruhi minat mahasiswa untuk menjadi guru, sehingga hipotesis kelima diusulkan.

H5 : Terdapat pengaruh positif gaji atau penghargaan finansial terhadap minat mahasiswa menjadi guru akuntansi pada mahasiswa prodi pendidikan akuntansi angkatan 2013 Universitas Negeri Semarang

4.2.6. Pengaruh Status Sosial Ekonomi terhadap Minat Mahasiswa Menjadi Guru Akuntansi

Ahmadi (2007:230) berpendapat bahwa status sosial orang tua mempunyai pengaruh besar terhadap tingkah laku dan pengalaman anak-anaknya. Status sosial ekonomi orang tua memegang peranan penting dalam memberikan pandangan

mengenai nilai-nilai dalam memilih pekerjaan. Orang tua bertanggung jawab memelihara, merawat, melindungi, dan mendidik anak. Dalam hal ini adalah menumbuhkan minat anak dalam memilih profesi yang sesuai. Sebenarnya orang tua harus memberikan semangat kepada anak, dalam hal ini adalah mahasiswa untuk memilih pekerjaan sesuai dengan keinginan kemampuan individu. Dengan adanya perhatian, nasehat dan dukungan orang tua maka minat mahasiswa menjadi guru dapat meningkat. Karena mahasiswa merasa diperhatikan sehingga mempunyai semangat dan tanggung jawab untuk mewujudkan minat dan keinginan orang-orang yang telah mendukungnya. Selain itu orang tua harus memahami minat anak sejak dini agar seorang anak dapat mewujudkan minatnya dengan baik dan tanpa paksaan.

Status sosial ekonomi orang tua merupakan bagian dari lingkungan keluarga yang dapat mempengaruhi anak dalam menentukan profesi. Jika status sosial ekonomi orang tua berasal dari kelas menengah kebawah maka orang tua mengarahkan anaknya untuk memilih profesi guru karena biaya kuliahnya yang tidak begitu mahal. Selain itu, mahasiswa yang berasal dari keluarga guru maka ada kemungkinan untuk berminat menjadi guru. Dengan demikian semakin tinggi status sosial ekonomi orang tua semakin rendah minat untuk menjadi guru dan sebaliknya. Mereka yang memilih jurusan keguruan, banyak yang berasal dari golongan menengah kebawah. Dan ada yang memandang dengan memilih jabatan guru dapat meningkatkan status sosial ekonomi orang tua yang tinggi. Dalam jurnal Oruc (2011) menjelaskan bahwa terdapat beberapa alasan atau tujuan menjadi guru antara lain pengaruh keluarga, pengaruh guru, pengaruh rekan atau

teman sebaya dan pengalaman praktik mengajar. Berdasarkan penelitian tersebut dapat dihipotesiskan bahwa status sosial ekonomi dapat mempengaruhi minat mahasiswa untuk menjadi guru, sehingga hipotesis keenam diusulkan.

H6 : Terdapat pengaruh negatif status sosial ekonomi terhadap minat mahasiswa menjadi guru akuntansi pada mahasiswa prodi pendidikan akuntansi angkatan 2013 Universitas Negeri Semarang

4.2.7. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Minat Mahasiswa Menjadi Guru Akuntansi

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak baik bagi kelangsungan karyawan bekerja, sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan karyawan bekerja. Keamanan kerja juga dipertimbangkan dengan alasan apabila suatu pekerjaan posisinya rawan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) seperti seorang buruh yang bekerja pada perusahaan yang terindikasi mengalami kebangkrutan. Dengan ini keamanan kerja yang baik dan terjamin dimasa mendatang dapat menimbulkan hasrat dan keinginan seseorang untuk berkarir sebagai guru. Lingkungan kerja berkaitan

dengan kondisi dari suatu pekerjaan yang meliputi karakteristik dan beban-beban yang dihasilkan dari pekerjaan tersebut. Kondisi atau suasana yang terdapat pada suatu pekerjaan dapat memberikan dampak dalam kinerja dari pekerja. Ramadani (2013) mengungkapkan bahwa karakter yang keras dan komitmen dibutuhkan oleh seorang akuntan dalam menghadapi lingkungan pekerjaan, seorang pekerja dituntut untuk dapat beradaptasi dan bersosialisasi dengan lingkungan kerja, agar dapat mencapai target kerja yang diwajibkan. Dalam penelitian Ardianto (2014) menyatakan bahwa pertimbangan pasar kerja berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir. Berdasarkan penelitian tersebut dapat dihipotesiskan bahwa pertimbangan pasar kerja dapat mempengaruhi minat mahasiswa untuk menjadi guru, sehingga hipotesis ketujuh diusulkan.

H7 : Terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap minat mahasiswa menjadi guru akuntansi pada mahasiswa prodi pendidikan akuntansi angkatan 2013 Universitas Negeri Semarang

4.2.8. Pengaruh Nilai-Nilai Sosial terhadap Minat Mahasiswa Menjadi Guru Akuntansi

Nilai-nilai sosial merupakan nilai yang berhubungan dengan lingkungan, bagaimana seseorang berinteraksi dengan orang lain, yang mana dilakukan untuk menunjukkan kemampuan yang dimiliki. Nilai sosial berkaitan dengan pandangan masyarakat terhadap karir yang dipilih mahasiswa. Hal ini menjelaskan bahwa pada akhirnya orang lain memberikan penilaian atas lingkungan pekerjaan dan kemampuan yang dimiliki seseorang tersebut. Wijayanti dalam Ardianto (2014) mengungkapkan bahwa nilai-nilai sosial tidak dipertimbangkan dalam pemilihan

profesi adalah prestise pekerjaan dan kerjasama dengan ahli bidang lain, sedangkan yang dipertimbangkan oleh mahasiswa akuntansi dalam memilih profesi yang meliputi: kesempatan berinteraksi, kepuasan pribadi, kesempatan untuk menjalankan hobi, dan perhatian perilaku individu. Stolle dalam Ardianto (2014) menunjukkan, bahwa nilai-nilai sosial yang ditunjukkan sebagai faktor yang menampakkan kemampuan seseorang pada masyarakatnya, atau dengan kata lain nilai seseorang dari sudut pandang orang-orang lain di lingkungannya. Dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa nilai sosial dipertimbangkan dalam memilih profesi. Hal ini bermakna bahwa keputusan seseorang dalam memilih karir dipengaruhi oleh pandangan orang lain terhadap pekerjaan tersebut. Berdasarkan penelitian tersebut dapat dihipotesiskan bahwa nilai-nilai sosial dapat mempengaruhi minat mahasiswa untuk menjadi guru, sehingga hipotesis kedelapan diusulkan.

H8 : Terdapat pengaruh positif nilai-nilai sosial terhadap minat mahasiswa menjadi guru akuntansi pada mahasiswa prodi pendidikan akuntansi angkatan 2013 Universitas Negeri Semarang

4.2.9. Pengaruh Kesempatan Kerja terhadap Minat Mahasiswa Menjadi

Guru Akuntansi

Kesempatan kerja secara umum diartikan sebagai suatu keadaan yang mencerminkan jumlah dari total angkatan kerja yang dapat diserap atau ikut serta aktif dalam kegiatan perekonomian. Kesempatan kerja berlimpah untuk lulus jurusan akuntansi (Warrick et al., 2007). Sebagai lulusan akuntansi khususnya di bidang pendidikan memiliki kesempatan yang tinggi untuk bisa jadi guru. Dan

kesempatan adanya lowongan pekerjaan menjadi guru yang sesuai dengan bidangnya.

Akuntansi membuka pintu di setiap jenis usaha di dunia nyata. Permintaan untuk karir akuntansi tampaknya naik dan melebihi pasokan. Itu merupakan kesempatan dalam industri saat ini lebih baik dari sebelumnya bagi lulusan akuntansi. Sebuah peluang berbagai pekerjaan dibuka untuk akuntan dapat berkisar dari praktek untuk industri, praktek untuk pemerintah dan praktek untuk sektor pendidikan. Bagi lulusan dimulai pekerjaan di akuntansi. Sebagai kebutuhan untuk akuntansi ini lulusan meningkat, persepsi lulusan akuntansi sendiri tentang peluang masa depan sangat penting. Dalam jurnal Suhaily et al, (2016) mengatakan bahwa peluang adalah salah satu faktor utama yang berpotensi mempengaruhi mahasiswa akuntansi untuk membuat keputusan mengejar karir. Berdasarkan penelitian tersebut dapat dihipotesiskan bahwa kesempatan kerja dapat mempengaruhi minat mahasiswa untuk menjadi guru, sehingga hipotesis kesembilan diusulkan.

H9 : Terdapat pengaruh positif kesempatan kerja terhadap minat mahasiswa menjadi guru akuntansi pada mahasiswa prodi pendidikan akuntansi angkatan 2013 Universitas Negeri Semarang

4.2.10. Pengaruh Teman Sebaya terhadap Minat Mahasiswa Menjadi Guru Akuntansi

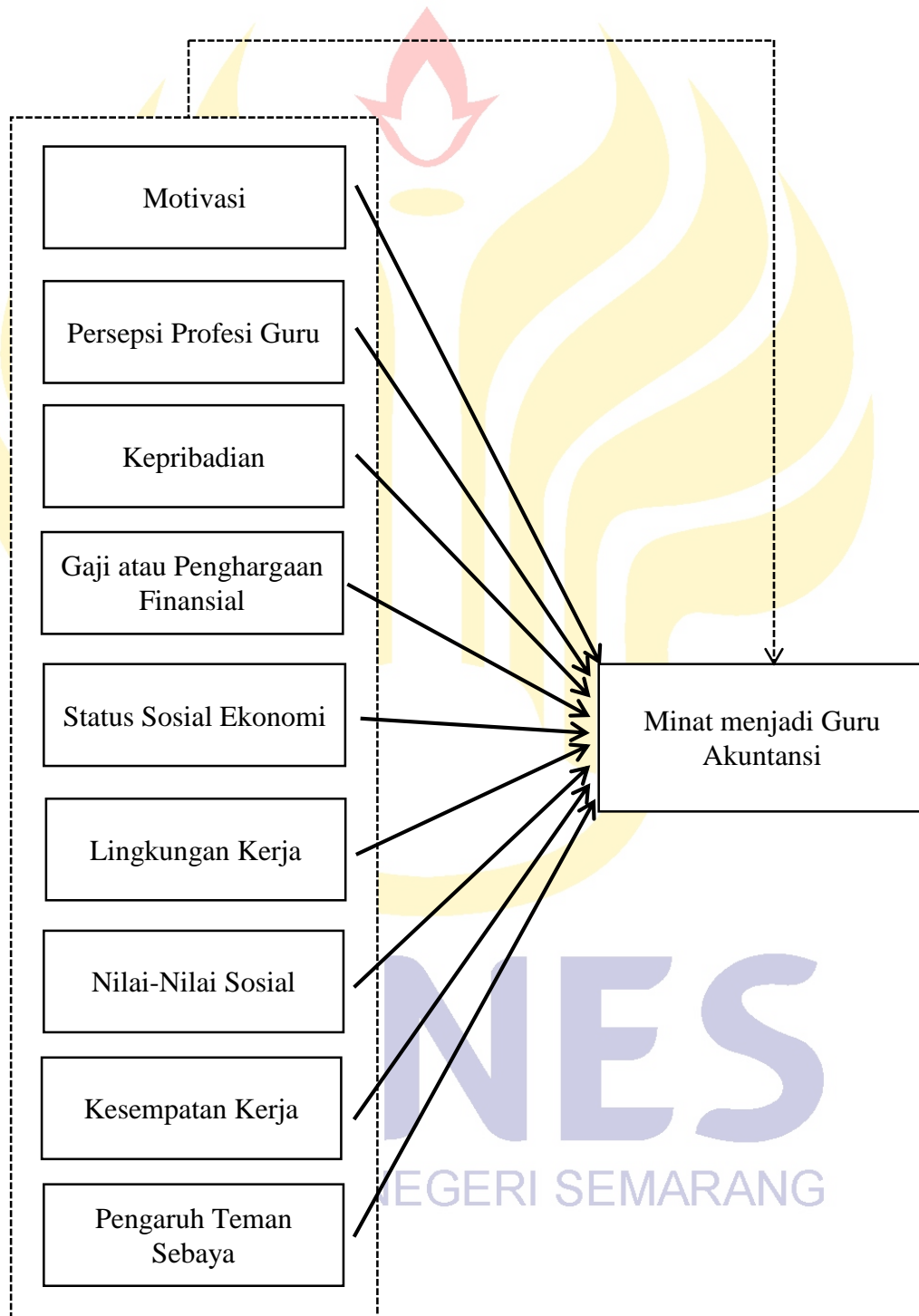
Dalam hal ini teman sebaya merupakan lingkungan sosial dimana seorang remaja termasuk di dalamnya, dimana memiliki fungsi salah satunya adalah sebagai sumber untuk memperoleh informasi, kaitanya dengan pemilihan

penjurusan ialah siswa mendapatkan informasi dari teman sebayanya. Selain itu didalam teman sebaya memiliki minat, nilai-nilai dan pendapat yang sama. Ketika seseorang menginjak masa remaja agen sosialisasi teman sebaya (peer group) didalam sosialisasi oleh peer group-nya menjadi sangat bahkan lebih penting. Dan di dalam sosialisasi oleh peer group ini, sekolah turut berperan karena anak-anak dan remaja melewati sebagian besar waktunya bersama kelompok teman sebayanya di sekolah maupun di luar sekolah (Ihromi, 1999:40). Menurut Mappiare (1982:166) pengaruh kuat teman sebaya atau sesama remaja adalah hal penting yang tidak dapat diremehkan dalam masa-masa remaja. Diantara para remaja, terdapat jalinan ikatan yang sangat kuat. Para remaja memiliki kewajiban-kewajiban terhadap kelompok, memiliki kode-kode tingkah laku yang mereka tetapkan sendiri dan mereka menghargai dan mematuhi. Dalam jurnal Oruc (2011) menjelaskan bahwa terdapat beberapa alasan atau tujuan menjadi guru antara lain pengaruh rekan atau teman sebaya. Berdasarkan penelitian tersebut dapat dihipotesiskan bahwa pengaruh teman sebaya mempengaruhi minat mahasiswa untuk menjadi guru, sehingga hipotesis kesepuluh diusulkan.

H10 : Terdapat pengaruh positif pengaruh teman sebaya terhadap minat mahasiswa menjadi guru akuntansi pada mahasiswa prodi pendidikan akuntansi angkatan 2013 Universitas Negeri Semarang

Berdasarkan kerangka berfikir dan hipotesis yang dijelaskan diatas, maka hubungan antar variabel motivasi, persepsi profesi guru, karakteristik mahasiswa, gaji atau penghargaan finansial, status sosial ekonomi, pertimbangan pasar kerja, nilai-nilai sosial, kesempatan kerja dan pengaruh teman sebaya terhadap minat

mahasiswa menjadi guru dalam kerangka pemikiran teoritis dapat terlihat pada gambar 2.1 berikut:



Gambar 2.2. Bagan Kerangka Berfikir

BAB V

PENUTUP

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai minat menjadi guru akuntansi pada mahasiswa prodi pendidikan akuntansi angkatan 2013 Universitas Negeri Semarang diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Motivasi, persepsi profesi guru, kepribadian, gaji atau penghargaan finansial, status sosial ekonomi, lingkungan kerja, nilai-nilai sosial, kesempatan kerja dan pengaruh teman sebaya secara bersama-sama berpengaruh dan berkontribusi sebesar 53,6% terhadap minat mahasiswa menjadi guru akuntansi pada mahasiswa prodi pendidikan akuntansi angkatan 2013 Universitas Negeri Semarang.
2. Motivasi berpengaruh dan berkontribusi sebesar 2,79% terhadap minat mahasiswa menjadi guru akuntansi pada mahasiswa prodi pendidikan akuntansi angkatan 2013 Universitas Negeri Semarang.
3. Persepsi profesi guru berpengaruh dan berkontribusi sebesar 2,62% terhadap minat mahasiswa menjadi guru akuntansi pada mahasiswa prodi pendidikan akuntansi angkatan 2013 Universitas Negeri Semarang.
4. Kepribadian berpengaruh dan berkontribusi sebesar 2,25% terhadap minat mahasiswa menjadi guru akuntansi pada mahasiswa prodi pendidikan akuntansi angkatan 2013 Universitas Negeri Semarang.

5. Gaji atau penghargaan finansial berpengaruh paling dominan dan berkontribusi sebesar 27,77% terhadap minat mahasiswa menjadi guru akuntansi pada mahasiswa prodi pendidikan akuntansi angkatan 2013 Universitas Negeri Semarang.
6. Status sosial ekonomi berpengaruh dan berkontribusi sebesar 2,40% terhadap minat mahasiswa menjadi guru akuntansi pada mahasiswa prodi pendidikan akuntansi angkatan 2013 Universitas Negeri Semarang.
7. Lingkungan kerja berpengaruh dan berkontribusi sebesar 2,19% terhadap minat mahasiswa menjadi guru akuntansi pada mahasiswa prodi pendidikan akuntansi angkatan 2013 Universitas Negeri Semarang.
8. Nilai-nilai sosial berpengaruh dan berkontribusi sebesar 2,25% terhadap minat mahasiswa menjadi guru akuntansi pada mahasiswa prodi pendidikan akuntansi angkatan 2013 Universitas Negeri Semarang.
9. Kesempatan kerja berpengaruh dan berkontribusi sebesar 2,34% terhadap minat mahasiswa menjadi guru akuntansi pada mahasiswa prodi pendidikan akuntansi angkatan 2013 Universitas Negeri Semarang.
10. Pengaruh teman sebaya berpengaruh dan berkontribusi sebesar 2,99% terhadap minat mahasiswa menjadi guru akuntansi pada mahasiswa prodi pendidikan akuntansi angkatan 2013 Universitas Negeri Semarang.

5.2. **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian. Saran yang dapat diberikan sesuai dengan hasil simpulan di atas adalah sebagai berikut:

1. Bagi mahasiswa yang sudah mengambil jurusan kependidikan sebaiknya untuk lebih aktif dalam mencari informasi dan menambah wawasan tentang profesi guru. Selain itu, untuk lebih meningkatkan minat menjadi guru mahasiswa juga bisa mengikuti kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan profesi keguruan misalnya seminar kependidikan atau sejenisnya. Dan memantapkan niat mereka untuk menjadi seorang guru dengan berbagai cara seperti mengenal lebih jauh tentang profesi guru, mencari tahu informasi mengenai profesi keguruan, serta mencari banyak pengalaman dalam hal mengajar.
2. Mahasiswa diharapkan dapat menerapkan sikap tanggungjawab dalam mengemban tugas dan kewajibannya. Selain itu mahasiswa juga sebaiknya meningkatkan tekad yang kuat untuk menjadi guru. Mahasiswa membutuhkan dorongan yang tidak hanya berasal dari dalam diri seseorang tapi dari luar juga. Dalam hal ini berupa bentuk dukungan dari orang-orang sekitar seperti keluarga dan lingkungan masyarakat yang sekarang ini masih beranggapan bahwa profesi guru merupakan profesi yang bergengsi, profesi yang mulia yang dapat menularkan ilmu pengetahuan orang lain dan sangat dihargai oleh masyarakat.
3. Bagi peneliti yang berminat untuk meneliti dengan tema sejenis, sebaiknya untuk menambahkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi minat mahasiswa menjadi guru yang belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulsyani. 2007. *Sosiologi Skematika, Teori dan Terapan*. Jakarta : Bumi Aksara
- Abror, Abdur Rachman. (1993). *Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta: PT Tiara Wacana
- Andersen, William, & Chariri, Anis. 2012. *Analisis Persepsi Mahasiswa Akuntansi Dalam memilih Profesi Sebagai Akuntan*. *Diponegoro Journal Of Accounting*, Vol. 1, No. 1, Halaman 1-14.
- Ali, Mohammad dan Mohammad Asrori. 2009. *Psikologi Remaja : Perkembangan Peserta Didik*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Ardianto, Niko. 2014. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Terhadap Pemilihan Karir Akuntan atau Non Akuntan*. Skripsi. Semarang : Fakultas Ekonomika dan Bisnis UNDIP.
- Arikunto, Suharsini. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asmani, Jamal Ma'aruf. 2015. *Sudahkan Anda Menjadi Guru Berkarisma?.* Yogyakarta : DIVA Press.
- Astarini, Ita. 2015. *Pengaruh Self Efficacy, Prestise Profesi Guru dan Status Sosial Ekonomi Orang Tua Terhadap Minat Menjadi Guru Akuntansi Pada Mahasiswa Pendidikan Akuntansi 2011 FE UNNES*. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi UNNES.
- Azman, Norzaini. 2013. *Choosing teaching as a career: perspectives of male and female Malaysian student teachers in training*. *European Journal of Teacher Education*, Volume 36 No. 1. Hal 113-130.
- Bakar et al, 2014. *Teaching as a Career Choice: A Discriminant Analysis of Factors as Perceived by Technical and Vocational Education (TVE) Student Teachers in Malaysia*. *Middle-East Journal of Scientific Research* 19. Hal 69-75.
- Padhy et al., 2015. *Analyzing Factors Influencing Teaching as a Career Choice Using Structural Equation Modeling*. *Article*. Hal. 1-12.
- Danim, Sudarwan dan Khairil. 2011. *Profesi Kependidikan*. Bandung : Alfabeta.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.

- Djaali. 2007. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hamalik, Oemar. 2008. *Pendidikan Guru: Berdasarkan Pendekatan Kompetensi..* Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hapsari, Purwo Esti. 2011. *Pengaruh Kelompok Teman Sebaya dan Bimbingan Orang Tua Terhadap Pemilihan Penjurusan pada Siswa Sekolah Menengah Kejuruan (Studi Kasus pada Siswa Kelas X SMK Negeri 2 Slawi)*. Skripsi. Semarang : Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang.
- Iskandarwassid dan Sunendar, Dadang. 2008. *Strategi Pembelajaran Bahasa*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ibrahim, Agung. 2014. *Pengaruh Fasilitas Belajar dan Persepsi Profesi Guru Terhadap Minat dan Kesiapan Menjadi Guru Pada Mahasiswa Kependidikan di Fakultas Ekonomi UNY*. Skripsi. Yogyakarta : Fakultas Ekonomi UNY.
- Jackling et al., 2006. *Influences on Undergraduate Students' Intentions to become Qualified Accountants: Evidence from Australia*. *Accounting Education: an International Journal*, Volume 15 No. 4. Hal 419–438.
- Kompri. 2015. *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Leech et al., 2015. *Understanding Urban High School Students of Color Motivation to Teach: Validating the FIT-Choice Scale*. *Urban Education an International Journal*. Hal 1-27. USA : University of Colorado Denver.
- Mulyasa. 2009. *Menjadi Guru Profesional : Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakaryam.
- Nurhayati, Eti. 2016. *Psikologi Pendidikan Inovatif*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Oruc, Nesrin. 2011. "The Perception of Teaching as a Profession by Turkish Trainee Teachers: Attitudes towards Being a Teacher". *International Journal of Humanities and Social Science*, Volume. 1 No. 4. Hal. 83-87.
- Purwanto, Ngalim. 2009. *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

- Purwanto, Ngalim. 2007. *Psikologi Pendidikan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Prawira, Purwa Atmaja. 2012. *Psikologi Pendidikan Dalam Perspektif Baru*. Yogyakarta : Ar-Ruzz Media.
- Putri, Ery Setyani. 2012. *Pengaruh Lingkungan Keluarga, Prestasi Belajar, Dan Persepsi Mahasiswa Tentang Undang-Undang Guru Dan Dosen Terhadap Minat Menjadi Guru Pada Mahasiswa Program Studi Pendidikan Akuntansi Angkatan 2008 dan 2009 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta : Fakultas Ekonomi UNY.
- Qoma, Isti. 2014. *Pengaruh Lingkungan Keluarga Dan Persepsi Mahasiswa Tentang Undang-Undang Guru Dan Dosen Terhadap Minat Menjadi Guru Pada Mahasiswa Program Studi Pendidikan Akuntansi 2010 Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta*. Skripsi. Surakarta : Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan UMS.
- Rahayu, dkk. 2003. *Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karier*. Simposium Nasional Akuntansi VI, Surabaya, 16-17 Oktober : 821-829.
- Ruky, Achmad.S. 2001. *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sadirman, A.M. 2007. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Salkind, Neil.J.2009. *Teori-Teori Perkembangan Manusia*. Bandung : Penerbit Nusa Media .
- Sairoh. 2016. *Pengaruh Pengalaman PPL, IPK, Lingkungan Keluarga, Dan Informasi Dunia Kerja Terhadap Minat Menjadi Guru Pada Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Angkatan 2011 FE UNY*. Skripsi. Yogyakarta : Fakultas Ekonomi UNY.
- Setiaji, Khasan. 2015. *Pilihan Karir Mengajar Mahasiswa Pendidikan Ekonomi (Kajian Motivasi Karir Mengajar, Career Self Efficacy, Status Sosial Ekonomi, Minat Menjadi Guru Terhadap Prestasi Akademik)*. Jurnal Pendidikan Ekonomi Dinamika Pendidikan, Volume 10 No. 2. Hal 196-211.
- Setiawan, Budi. 2013. *Menganalisa Statistik Bisnis dan Ekonomi dengan SPSS 21*. Yogyakarta :CV. Andi Offset.

- Siagian, Sondang .P. 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Sistem Data UNNES. Data Mahasiswa Aktif UNNES Tahun 2017. <http://data.unnes.ac.id/index.php/mhs/aktif> . Diakses pada Tanggal 10 Maret 2017.
- Slameto. 2003. *Belajar dan Faktor-faktor yang mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung : Alfabeta
- Suhaili et al,. 2016. *Perception of Undergraduate Accounting Students towards Professional Accounting Career. International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, Volume 6 No. 3. Hal 78-88.
- Suryabrata, Sumadi. 2014. *Psikologi Kepribadian*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Syarbaini, Syahrial dan Rusdiyanta. 2009. *Dasar-Dasar Sosiologi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Syah, Muhibbin. 2008. *Psikologi Pendidikan: Dengan Pendekatan Baru*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Undang-Undang Republik Indonesia No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. Diknas.
- Uno, Hamzah.B. 2016. *Profesi Kependidikan: Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Usman, Moh Uzer. 2013. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Wildan, dkk. 2016. *Faktor-Faktor yang Memengaruhi Minat Mahasiswa Menjadi Guru pada Prodi Pendidikan Akuntansi Fkip UNS*. Jurnal "Tata Arta", Volume 2 No. 1. Hal 12-25.