



**PENGARUH PENGHARGAAN FINANSIAL
DAN PRESTISE PROFESI GURU TERHADAP MINAT
MENJADI GURU AKUNTANSI DENGAN MOTIVASI
SEBAGAI VARIABEL MODERATING
(Studi empiris mahasiswa S1 Pendidikan Akuntansi 2017
Universitas Negeri Semarang)**

SKRIPSI

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

**Oleh
Alifia Maskhanah
NIM 7101416108**

**JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2020**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

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

Hari : Rabu,

Tanggal : 18 Maret 2020

Mengetahui,

Koordinator Jurusan Pendidikan Ekonomi



Ahmad Nurkhin, S.Pd.,M.Si.

NIP. 198201302009121005

Pembimbing

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'I' followed by a wavy line.

Ita Nuryana, S.Pd., M.Pd.

NIP.198603102015042001

PENGESAHAN KELULUSAN

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

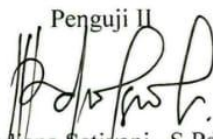
Hari : Kamis

Tanggal : 9 April 2020

Penguji I


Dr. Jarot Tri Bowo S.,S.Pd.,M.Si.

NIP. 197605072008121001

Penguji II


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

NIP. 197912082006042002

Penguji III



Ita Nuryana., S.Pd., M.Pd.

NIP. 198603102015042001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. Heri Yanto, M.B.A., Ph.D.

NIP. 19630181987021001

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Alifia Maskhanah

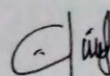
Nim : 7101416108

Tempat tanggal lahir : Klaten, 13 November 1997

Alamat : Ngingas Lor RT 02 RW 02, Bareng Lor Klaten Utara
Klaten Kode Pos 67438

Menyatakan bahwa yang tertulis didalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya 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 dan karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan yang berlaku.

Semarang, 9 April 2020



Alifia Maskhanah

NIM 7101416108

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

Man Jadda Wa Jadda

(Barang siapa bersungguh-sungguh maka ia akan berhasil)

Al-‘ilmu afdhalu khalifin, wal-‘amalu bihi akmalu

(Ilmu adalah warisan terbaik, dan mengamalkannya adalah kemuliaan paling sempurna)

(Penulis)

Persembahan

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Bapak dan Ibu tercinta, Ateng Hidayat dan Yuli Krismiyati
2. Adekku, Imey Mudrikah dan Yumna Aaqillah
3. Almamater UNNES
4. Mahasiswa Pendidikan Akuntansi 2017
5. Keluarga, kerabat, seluruh sobat sambat
6. Teruntuk siapapun yang telah menunjukkan doa terbaik untukku

PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, serta ridha-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul: **“Pengaruh Penghargaan Finansial dan Prestise Profesi Guru Terhadap Minat Menjadi Guru Akuntansi dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris pada mahasiswa Pendidikan Akuntansi 2017 Universitas Negeri Semarang)”**. Penulis telah mendapatkan bantuan, dukungan, maupun bimbingan dari berbagai pihak selama dalam proses penyusunan skripsi, maka dengan rasa hormat penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman, M.Hum. Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan pengarahan dan motivasi selama penulis menimba ilmu di Universitas Negeri Semarang.
2. Drs. Heri Yanto, M.B.A., Ph.D. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan pengarahan dan motivasi selama penulis menimba ilmu di Universitas Negeri Semarang.
3. Ahmad Nurkhin, S.Pd., M.Si. Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan pengarahan dan motivasi selama penulis menimba ilmu di Universitas Negeri Semarang.
4. Ita Nuryana, S.Pd., M.Pd. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, pengarahan, dan motivasi selama penulisan skripsi.
5. Dr. Jarot Tri Bowo S., S.Pd., M.Si. selaku dosen penguji 1 yang telah memberikan masukan dan arahan dalam penyelesaian skripsi ini.

6. Rediana Setiyani., S.Pd., M.Si. selaku dosen penguji 2 yang telah memberikan masukan yang bermanfaat dalam penyusunan skripsi ini.
7. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan pengarahan, bimbingan dan motivasi selama penulis menimba ilmu di Universitas Negeri Semarang.
8. Teman seperjuangan Pendidikan Ekonomi Akuntansi A 2016.
9. Seluruh pihak yang telah membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.

Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan kebermanfaatan bagi berbagai pihak, khususnya dalam bidang pendidikan. Kritik, saran dan masukan sangat dibutuhkan guna perbaikan penelitian di masa mendatang.

Semarang, 9 April 2020

Penulis

SARI

Maskhanah, Alifia 2020. *Pengaruh Penghargaan Finansial dan Prestise Profesi Guru Terhadap Minat Menjadi Guru Akuntansi Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating (Studi empiris: Mahasiswa Pendidikan Akuntansi 2017).*

Skripsi. Jurusan Pendidikan Ekonomi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing Ita Nuryana, S.Pd., M.Pd.

Kata Kunci: Penghargaan Finansial, Prestise Profesi Guru, Minat Menjadi Guru, Motivasi

Pendidikan merupakan modal utama dalam membentuk sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan memiliki daya saing. Guru sebagai salah satu sumber daya di sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk dan meningkatkan kualitas peserta didik. Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penghargaan finansial dan prestise profesi guru yang mempengaruhi minat menjadi guru akuntansi dengan menggunakan variabel motivasi sebagai variabel moderating.

Populasi penelitian ini adalah seluruh mahasiswa aktif program studi Pendidikan Akuntansi Angkatan 2017 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang berjumlah 92 mahasiswa, yaitu terdiri dari kelas Pendidikan Akuntansi A, B dan IUP. Semua mahasiswa program studi Pendidikan Akuntansi FE UNNES Angkatan 2017 merupakan sampel pada penelitian ini. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Sampling Jenuh. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah observasi dan angket. Metode analisis data yang digunakan adalah teknik analisis statistik deskriptif dan analisis regresi moderasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penghargaan finansial, prestise profesi guru dalam kriteria baik, serta motivasi terhadap minat menjadi guru akuntansi juga baik. Secara parsial penghargaan finansial berpengaruh positif terhadap minat menjadi guru sebesar 13,03%, prestise profesi guru berpengaruh positif terhadap minat menjadi guru sebesar 18,5%. Uji moderasi menunjukkan motivasi mampu memoderasi dengan memperkuat pengaruh penghargaan finansial terhadap minat menjadi guru sebesar 7,50% dan memperkuat hubungan prestise profesi guru terhadap minat menjadi guru sebesar 5,9%.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa penghargaan finansial dan prestise profesi guru berpengaruh signifikan terhadap minat menjadi guru dan motivasi mampu memoderasi dengan memperkuat penghargaan finansial dan prestise profesi guru. Saran yang dapat diberikan yaitu agar mahasiswa aktif mencari informasi mengenai pendidikan, mengasah keberanian, berlatih *public speaking* serta mengikuti berbagai kegiatan pengabdian dan seminar yang berkaitan dengan mengajar dan pendidikan.

ABSTRACT

Maskhanah, Alifia 2020. Effects of Financial Awards and Teacher Profession's Prestige on Interest in Becoming an Accounting Teacher with Motivation as a Moderating Variable (Empirical Study: Accounting Education Students 2017).

Final Project. Department of Economic Education. Faculty of Economics. Semarang State University. Advisor Ita Nuryana, S.Pd., M.Pd

Keywords: Financial Award, Teacher Profession's Prestige, Interest in Being a Teacher, Motivation

Education is the first man subject to create advanced and competitive human resources. As one school resource, teachers have a very important role to create and improve the quality of the students. The purpose of this research was to determine the effect of financial rewards and the prestige of the teaching profession that influenced the interest in becoming an accounting teacher by using motivational variables as moderating variables.

The population of the research is all active students of accounting education program year 2017, economics faculty, Semarang state university which consist of 92 students that are taken from class A, B, and IUP. All these students of accounting education program year 2017 are the samples to this research. The sampling technique used is Jenuh Sampling. The methods used in the collection data are observation and questionnaire. The method of data analysis which is used is descriptive technique analysis and moderate regration analysis.

The results showed financial rewards, the students prestige of the teaching proffesion were in the good category, and motivation in becoming a teacher is also good. Partially, financial rewards have a positive effect on interest amounted by 13.03%, the prestige of the teaching profession had a positive effect on interest in becoming a teacher by 18.5%. The moderation test shows that motivation can moderate by strengthening the effect of financial rewards on interest in becoming a teacher by 7.50% and strengthening the relationship of the prestige of the teaching profession to interest in becoming a teacher by 5.9%.

Based on the results of the study it can be concluded that the financial rewards and prestige of the teaching profession significantly influence the interest in becoming a teacher and motivation is able to moderate by strengthening the financial rewards and prestige of the teaching profession. Suggestions that can be given are that students actively dance information about education, hone their courage, practice public speaking and participate in various service activities and seminars related to teaching and education.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN KELULUSAN	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
PRAKATA	vi
SARI	viii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	2
1.2. Identifikasi Masalah	14
1.3. Cakupan Masalah	15
1.4. Perumusan Masalah	16
1.5. Tujuan Penelitian	16
1.6. Kegunaan Penelitian.....	17
1.7. Orisinalitas Penelitian	18
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN.....	20
2.1. Kajian Teori Utama.....	20
2.1.1. <i>Theory Planning Behavior</i>	20
2.1.2. Teori Motivasi.....	24
2.1.3. Teori Pengharapan	26
2.2. Kajian Variabel Penelitian	29
2.2.1. Minat Menjadi Guru Akuntansi	29
2.2.1.1. Pengertian Minat Menjadi Guru.....	29
2.2.1.2. Indikator Minat Menjadi Guru	32
2.2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Minat Menjadi Guru.....	34
2.2.1.4. Fungsi Minat Menjadi Guru.....	36
2.2.2. Penghargaan Finansial	36
2.2.3. <i>Prestise</i> Profesi Guru	41
2.2.3.1. Pengertian <i>Prestise</i>	41
2.2.3.2. Profesi Guru	42
2.2.4. Motivasi	45
2.2.4.1. Pengertian Motivasi	45
2.2.4.2. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	46

2.2.4.3. Pengukur Motivasi	47
2.3. Kajian Penelitian Terdahulu.....	48
2.4. Kerangka Berpikir	52
2.4.1. Penghargaan Finansial terhadap Minat	52
2.4.2. Prestise Profesi Guru terhadap Minat	54
2.4.3. Motivasi Memoderasi Penghargaan Finansial terhadap Minat.....	55
2.4.4. Motivasi Memoderasi <i>Prestise</i> Profesi Guru terhadap Minat.....	58
BAB III METODE PENEITIAN.....	60
3.1. Jenis dan Desain Penelitian	59
3.2. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	59
3.2.1. Populasi	59
3.2.2. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	60
3.3. Variabel Penelitian	60
3.3.1. Variabel Dependenden.....	60
3.3.2. Variabel Independen	61
3.3.3. Variabel Moderasi.....	62
3.4. Uji Instrumen Penelitian	62
3.4.1. Uji Validitas	63
3.4.2. Uji Reliabilitas	67
3.5. Teknik Pengumpulan Data	68
3.6. Teknik Pengolahan dan Analisis Data	69
3.6.1. Analisis Data Deskriptif	69
3.6.1.1. Kategori Minat Menjadi Guru.....	69
3.6.1.2. Kategori Penghargaan Finansial.....	70
3.6.1.3. Kategori <i>Prestise</i> Profesi Guru	70
3.6.1.4. Kategori Motivasi.....	71
3.6.2. Analisis Regresi	71
3.6.2.1. Uji Prasyarat	71
3.6.2.1.1. Uji Normalitas	72
3.6.2.1.2. Uji Linearitas.....	72
3.6.2.1.3. Uji Multikolonieritas	72
3.6.2.1.4. Uji Heteroskedastisitas.....	73
3.6.3. Analisis Regresi Moderasi	74
3.6.4. Uji Hipotesis	75
3.6.4.1. Uji Statistik	76
3.6.4.2 Uji Determinasi Parsial	77
BAB IV HASIL PENEITIAN	78
4.1. Hasil Penelitian	78
4.1.1. Hasil Statistik Deskriptif	78
4.1.1.1. Analisis Statistik Deskreptif Variabel Minat.....	78

4.1.1.2. Analisis Statistik Deskriptif Penghargaan Finansial	80
4.1.1.3. Analisis Statistik Deskriptif Variabel <i>Prestise</i> Profesi Guru	81
4.1.1.4. Analisis Statistik Deskriptif Variabel Motivasi	83
4.1.2. Analisis Statistik Inferensial	84
4.1.2.1. Hasil Uji Prasyarat	84
4.1.2.1.1. Hasil Uji Normalitas	84
4.1.2.1.2. Hasil Uji Linearitas	85
4.1.2.2. Hasil Uji Asumsi Klasik	87
4.1.2.2.1. Hasil Uji Multikolinearitas	87
4.1.2.2.2. Hasil Uji Heteroskedesitas	88
4.1.3. Analisis Regresi Moderasi	89
4.1.4. Hasil Uji Hipotesis	92
4.1.4.1. Hasil Uji Pengaruh Langsung	92
4.1.4.2. Hasil Uji Selisih Mutlak	93
4.1.5. Uji Koefisien Determinasi	95
4.1.5.1. Uji Koefisien Deteminasi Parsial	95
4.1.5.2. Uji Koefisien Deteminasi Simultan	97
4.2. Pembahasan Hasil Penelitian	98
4.2.1. Penhargaan Finansial terhadap Minat	98
4.2.2. <i>Prestise</i> Profesi Guru terhadap Minat	100
4.2.3. Motivasi Memoderasi Penghargaan Finansial terhadap Minat	102
4.2.4. Motivasi Memoderasi <i>Prestise</i> Profesi Guru terhadap Minat	103
BAB V PENUTUP	104
5.1. Kesimpulan	104
5.2. Saran	105
DAFTAR PUSTAKA	106

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Tracer Study Pendidikan Akuntansi	7
Tabel 2.1. Kajian Penelitian Terdahulu.....	48
Tabel 3.1. Populasi Penelitian.....	59
Tabel 3.2. Uji Validitas Minat	64
Tabel 3.3. Uji Validitas Penghargaan Finansial	65
Tabel 3.4. Uji Validitas Prestise Profesi Guru	65
Tabel 3.5. Uji Validitas Motivasi.....	66
Tabel 3.6. Uji Statistik Reliabilitas	67
Tabel 3.7. Skala Likert.....	68
Tabel 3.8. Kriteria Analisis Deskriptif Minat	70
Tabel 3.9. Kriteria Analisa Deskriptif Penghargaan Finansial	70
Tabel 3.10. Kriteria Analisa Deskriptif <i>Prestise</i> Profesi Guru.....	71
Tabel 3.11. Kriteria Analisa Deskriptif Motivasi.....	71
Tabel 4.1. Deskriptif Statistik Minat Menjadi Guru	78
Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Variabel Minat Menjadi Guru	79
Tabel 4.3. Analisa Deskriptif Per Indikator Variabel Minat Menjadi Guru	79
Tabel 4.4. Deskriptif Statistik Variabel Penghargaan Finansial	80
Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi Variabel Penghargaan Finansial	80
Tabel 4.6. Analisa Deskriptif Per Indikator Variabel Penghargaan Finansial	81
Tabel 4.7. Deskriptif Statistik Variabel Prestise Profesi Guru	81
Tabel 4.8. Distribusi Frekuensi Variabel Prestise Prpfesi Guru	82
Tabel 4.9. Analisa Deskriptif Per Indikator Variabel <i>Prestise</i> Profesi Guru.....	82
Tabel 4.10. Deskriptif Statistik Variabel Motivasi	83
Tabel 4.11. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi	83
Tabel 4.12. Analisa Deskriptif Per Indikator Variabel Motivasi	84
Tabel 4.13. Hasil Uji Normalitas	85
Tabel 4.14. Hasil Uji Linearitas Minat dengan Penghargaan Finansial.....	86
Tabel 4.15. Hasil Uji Linearitas Minat dengan Prestise Profesi Guru.....	86
Tabel 4.16. Hasil Uji Linearitas Minat dengan Motivasi	87
Tabel 4.17. Hasil Uji Multikoloearitas Minat	88
Tabel 4.18. Hasil Uji Heteroskedastisitas	89
Tabel 4.19. Hasil Uji Regresi Moderasi.....	90
Tabel 4.20. Hasil Uji Pengaruh Langsung	92
Tabel 4.21. Hasil Uji Nilai Selisih Mutlak.....	93
Tabel 4.22. Ringkasan Hasil Uji Hipotesis	95
Tabel 4.23. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial	96
Tabel 4.24. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan	97

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. <i>Theory Plannning Of Behavior</i>	20
Gambar 2.2. Bagan Kerangka Berpikir.....	58
Gambar 4.1. Model Penelitian	91

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Hasil Wawancara Observasi Awal	111
Lampiran 2. Kisi-kisi Uji Coba Instrumen.....	114
Lampiran 3. Angket Uji Coba Penelitian.....	115
Lampiran 4. Data Responden Uji Coba Penelitian	119
Lampiran 5. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	125
Lampiran 6. Perhitungan Analisis Deskriptif Uji Coba Penelitian.....	131
Lampiran 7. Kisi-kisi ANGKET Penelitian.....	133
Lampiran 8. Angket Penelitian	134
Lampiran 9. Daftar Nama Responden Penelitian.....	138
Lampiran 10. Tabulasi Hasil Penelitian.....	141
Lampiran 11. Analisis Deskriptif Presentase Per Indikator.....	159
Lampiran 12. Output SPSS Statistik Deskriptif.....	167
Lampiran 13. Output SPSS Hasil Analisis Data	168
a. Normalitas	168
b. Linieritas	168
c. Multikolonearitas	169
d. Heteroskedastisitas.....	169
e. Regresi Moderasi	170
f. Pengaruh Langsung.....	170
g. Selisih Mutlak	170
h. Koefisien Determinasi Parsial.....	171
i. Koefisien Determinasi Simultan	171
Lampiran 14. Surat Ijin	174

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di era disrupsi ini, perkembangan mengenai dunia kerja sangat pesat, dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki keahlian maupun kemampuan yang dapat bersaing di pasar kerja. Tuntutan dunia kerja pun menjadi semakin tinggi dan beragam yang menuntut adanya sumber daya manusia yang berkualitas. profesionalitas guru mengharuskan guru mampu menerima perubahan sebagai suatu ciri kehidupan, memahami berbagai akibatnya bagi organisasi pendidikan, mengidentifikasi perlunya perubahan, merencanakan, melaksanakan, serta mengevaluasi perubahan. Guru yang sesuai dengan era ini adalah guru yang mampu menguasai dan mengendalikan perubahan-perubahan yang berwawasan IPTEK. Mengakomodasi berbagai perubahan ilmu pengetahuan dan teknologi dijadikan bahan pemikiran bagi peserta didik dalam rangka pendidikan dan pelatihan.

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting dalam mencetak sumber daya manusia yang berkualitas. Pemerintah Indonesia senantiasa berusaha dalam mewujudkan ketercapaian tujuan pendidikan nasional. Berbagai langkah strategis dilakukan pemerintah ditujukan untuk meningkatkan standar mutu pendidikan Indonesia. Hal tersebut dilakukan guna meningkatkan peringkat pendidikan Indonesia yang ditinjau dari segi kualitas sumber daya manusia yang ada.

Berdasarkan data *United Nations Development Programme* (UNDP), perkembangan *Human Development Index* (HDI) Indonesia tergolong rendah. Hal ini dapat dilihat dari peringkat HDI negara-negara ASEAN tahun 2016. Indonesia mempunyai nilai HDI 68,9% menduduki peringkat ke 113 dari 188 negara (diakses melalui detik.com pada 02 Maret 2017). Angka indeks ini dipengaruhi oleh beberapa indikator salah satunya adalah indikator pembangunan pendidikan. Faktor didalam pembangunan pendidikan yang sangat berperan yaitu seorang guru. Guru sangat membantu siswa dalam melaksanakan proses belajar mengajar, karena tanpa seorang guru walaupun siswa tersebut dapat memahami materi tanpa dijelaskan oleh guru, tetap saja mereka membutuhkan guru dalam menjelaskan secara detail dan meluruskan tentang pelajaran yang masih salah atau sulit dipahami oleh siswa.

Guru ibarat ujung tombak pendidikan, tanggungjawab yang cukup besar terhadap pelaksanaan pendidikan dengan peserta didik yang menjadi sasaran langsung. Jika guru gagal dalam melaksanakan tugasnya, maka akan berpengaruh juga dengan peserta didiknya. Peran LPTK dituntut lebih aktif dalam meningkatkan kompetensi guru. Sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 1 UU 14 Tahun 2005 bahwa guru merupakan tenaga pendidik profesional yang memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada Pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, serta pendidikan menengah. UU No. 23 Tahun 2003 pasal 1 ayat 1 menjelaskan mengenai tugas guru yaitu seorang pendidik harus mampu mencetak peserta didik yang aktif mengembangkan potensi dirinya untuk

memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat dan juga negara. Dalam hal menjalankan tugas guru, maka seorang calon guru harus memiliki tekad yang kuat. Tekad tersebut kemudian dijadikan sebagai minat dalam pemilihan karir profesi guru.

Minat yang didukung dengan adanya perasaan dan keinginan yang kuat terhadap sebuah profesi, akan menimbulkan keinginan untuk mencapainya. Minat mempunyai beberapa indikator. Indikator dari minat tersendiri dapat dilihat dengan membandingkan jumlah peminat prodi pendidikan dengan nonpendidikan calon mahasiswa baru. Singkatnya bahwa mahasiswa yang memilih jurusan kependidikan pasti berniat menjadi guru. Hurlock (2010:114) menyatakan bahwa “Minat merupakan sumber motivasi yang mendorong orang untuk melakukan apa yang mereka inginkan bila mereka bebas memilih”.

Slameto (2010:180) menjelaskan bahwa minat adalah suatu rasa lebih suka dan rasa ketertarikan pada suatu hal atau aktivitas, tanpa ada yang menyuruh. Minat menjadi guru merupakan suatu rasa lebih suka atau ketertarikan individu terhadap profesi guru. Minat tidak dibawa sejak lahir, melainkan diperoleh kemudian. Minat merupakan hasil dari pengalaman belajar (Hurlock, 2010:116). Pengalaman belajar seseorang akan menentukan minat seseorang, dikarenakan pengalaman belajar menjadi faktor yang dapat mengembangkan minat pada seseorang. Minat memainkan peran yang penting dalam kehidupan seseorang, karena dengan adanya minat akan mempengaruhi perilaku dan sikap seseorang.

Minat menjadi guru akuntansi adalah ketertarikan seseorang dari dalam diri individu yang mendorong dan mempengaruhi tingkah laku seseorang untuk mewujudkan keinginannya menjadi seorang guru dibidang akuntansi (Astarini & Mahmud, 2015). Demikian pula, minat atau keinginan seseorang untuk menjadi guru akuntansi itu bisa timbul karena adanya keinginan atau respon positif dari diri, dari pengalaman dan bisa juga dari keberadaan profesi dari sudut pandang individu. Berkaitan dengan hal tersebut minat mahasiswa program studi Pendidikan Akuntansi Fakultas Ekonomi (FE) Universitas Negeri Semarang untuk memutuskan menjadi seorang guru diharapkan didahului dari adanya pengenalan, merasakan, dan nantinya berkehendak atau berkeinginan untuk menjadi guru.

Minat menjadi guru erat hubungannya dengan teori perilaku terencana (*theory of Planned behavior*) yang dikemukakan oleh Ajzen. Ajzen (2005) mengatakan bahwa ada tiga konseptual penentu dari niat, yaitu sikap, norma subjektif, dan kontrol perilaku. Konsep yang pertama yaitu sikap terhadap perilaku, yang mengacu pada sejauh mana seseorang memiliki evaluasi atau penilaian yang positif atau tidak dari perilaku yang bersangkutan yang dapat mempengaruhi sikap seseorang terhadap perilaku tersebut.

Menurut Jogiyanto (2007:36) sikap (*attitude*) adalah evaluasi kepercayaan (*belief*) atau perasaan positif atau negatif dari seseorang jika harus melakukan perilaku yang akan ditentukan. Perasaan positif terhadap perilaku cenderung akan membuat individu melakukan perilaku yang ditentukan, sedangkan perasaan negatif akan membuat individu menolak untuk melakukannya. Seseorang yang percaya bahwa melakukan suatu perilaku tertentu akan mengarahkan terutama ke

hasil yang positif, maka dia akan mempertahankan sikap yang baik terhadap melakukan perilaku tersebut, sebaliknya jika seseorang yang percaya melakukan perilaku akan mengarahkan ke hasil negatif akan mempertahankan sikap yang kurang baik. Kepercayaan-kepercayaan tersebut akan mempengaruhi sikap untuk menyukai atau tidak menyukai perilaku.

Konsep yang kedua yaitu faktor sosial yang disebut norma subjektif, mengacu pada tekanan sosial yang dirasakan untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku tersebut. Menurut Jogiyanto (2007:42) norma subjektif (*subjective norm*) adalah persepsi atau pandangan seseorang terhadap kepercayaan-kepercayaan orang lain yang akan mempengaruhi niat untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku yang sedang dipertimbangkan.

Menurut Jogiyanto (2007:64) seseorang yang percaya kepada *referent* akan memotivasi mereka untuk menaatinya dan berpikir seharusnya melakukan suatu perilaku, dikatakan menerima tekanan sosial untuk melakukan perilaku tersebut. Sebaliknya seseorang yang percaya kebanyakan *referent* membuat ia termotivasi untuk menaatinya tetapi tidak setuju melakukan suatu perilaku akan mempunyai norma subjektif dikatakan menerima tekanan sosial untuk menghindari melakukan perilaku tersebut.

Konsep yang ketiga adalah kontrol perilaku, mengacu pada kemudahan atau kesulitan dari melakukan perilaku. Kontrol perilaku persepsian (*perceived behavioral kontrol*) adalah kemudahan atau kesulitan persepsian untuk melakukan perilaku. Semakin menarik sikap dan norma subjektif terhadap perilaku, dan semakin besar kontrol perilaku persepsian, semakin kuat niat seseorang untuk

melakukan perilaku yang sedang dipertimbangkan. Kepercayaan dalam kontrol (*kontrol beliefs*) menjadi penentu kontrol perilaku persepsian (*perceived behavioral kontrol*). Kepercayaan-kepercayaan kontrol adalah kepercayaan-kepercayaan yang dimiliki oleh individual mengenai sumber daya dan kesempatan yang dimilikinya untuk mengantisipasi halangan yang dihadapinya, yang tidak hanya didasarkan pada pengalaman masa lalu, tetapi juga dipengaruhi oleh informasi tentang perilaku yang meningkatkan atau mengurangi persepsian dalam melakukan perilaku.

Pemaparan Koordinator Nasional Jaringan Pemantau Pendidikan Indonesia (JPPI), Ubaid Matraji (dikutip dari tirto.id) memaklumi apabila banyak generasi muda saat ini tidak mau menjadi guru. Banyak faktor yang mengkondisikan demikian, tak terkecuali perihal kesejahteraan. Selain profesi guru yang tidak menjanjikan secara ekonomi, akademi yang begitu berat, penghargaan profesi yang sangat kurang serta kepastian perlindungan hukum bagi profesi guru.

Badan yang menaungi profesi guru yaitu Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) membuat angket yang diperuntukkan untuk mengetahui cita-cita peserta didik yang tersebar kepada 512.500 siswa di 8.549 SMA/MA. Masing-masing sekolah menyertakan 60 siswa untuk menjawab dan hasilnya dari angka tersebut 89% siswa bercita-cita sebagai pengusaha dan segala bidang dan sekitar 11% ingin menjadi guru dan mayoritas perempuan. Dan kebanyakan untuk 11% itu mereka yang mempunyai nilai yang rendah di sekolahnya. Maka dari itu perlunya peningkatan mutu untuk guru khususnya calon-calon guru. (di akses melalui tirto.id pada 08 Mei 2019).

Berdasarkan hasil angket penelitian diatas, untuk mengetahui besarnya minat menjadi guru, peneliti telah melakukan observasi awal melalui wawancara kepada mahasiswa aktif Pendidikan Ekonomi Akuntansi 2017 dan dari penelusuran hasil *tracer study* lulusan kepada mahasiswa Pendidikan Akuntansi 2014 dan 2015. Berikut adalah hasil observasi awal tentang minat menjadi guru pada mahasiswa Pendidikan Akuntansi.

Tabel 1.1 Tracer Study Pendidikan Akuntansi

Bidang	Wisuda Tahun 2018	Wisuda Tahun 2019
Guru Akuntansi	20%	15%
Guru Non- Akuntansi	8%	15%
Industri Keuangan	40%	37%
Industri Non-Keuangan	32%	33%
Jumlah	100%	100%

Sumber: Dokumentasi Tracer Study Pendidikan Akuntansi FE Unnes

Tabel *tracer study* tersebut menunjukkan bahwa mahasiswa lulusan Pendidikan Akuntansi tahun 2018 dan 2019 yang bekerja sesuai bidangnya hanya sebesar 20% dan 15%. Sebagian besar lulusan lainnya yaitu sebesar 72% dan 70% bekerja pada sektor non pendidikan, yaitu seperti bank, dunia industri dan lainnya. Sehingga, dapat dikatakan bahwa belum sepenuhnya lulusan Pendidikan Akuntansi bekerja sesuai dengan latar belakang bidang keahliannya yaitu sebagai guru akuntansi. Untuk mengetahui gambaran minat mahasiswa Pendidikan Akuntansi terhadap profesi guru, peneliti melakukan wawancara awal pada 17-20 Desember kepada 30 responden mahasiswa Pendidikan Akuntansi B 2017 dengan hasil sebesar 10 orang tidak berminat menjadi guru, 6 orang masih ragu-ragu untuk menjadi guru dan sebanyak 14 orang memiliki minat menjadi guru. Mahasiswa yang ragu-ragu dan tidak minat menjadi guru berpendapat bahwa

profesi guru bukan merupakan pilihan utama, mereka lebih ingin berwirausaha, bekerja di perusahaan dan lainnya.

Mengacu pada teori perilaku terencana yang telah dilakukan oleh Ajzen (2005) ada beberapa faktor yang diduga berpengaruh terhadap rendahnya minat menjadi guru pada mahasiswa Pendidikan Akuntansi Angkatan 2017 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang. Hurlock (2010:144) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi minat seseorang terhadap pekerjaan adalah sikap orang tua, pekerjaan bergengsi, kekaguman pada seseorang, kemampuan dan minat, kesesuaian imbalan, kesempatan untuk mandiri, *stereotip* budaya, dan pengalaman pribadi.

Slameto (2010:54) minat sebagai salah satu aspek psikologis dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang sifatnya dari dalam (internal) maupun dari luar (eksternal). Dilihat dari dalam diri individu, minat dipengaruhi cita-cita, kepuasan, kebutuhan, bakat, dan pengetahuan. Sedangkan dilihat dari luarnya, minat sifatnya tidak menetap, melainkan dapat berubah sesuai kondisi lingkungan. Faktor luar tersebut dapat berupa kelengkapan sarana prasarana, pergaulan orang tua, persepsi terhadap suatu objek, serta latar belakang budaya. Penelitian tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi minat menjadi guru juga dilakukan oleh Ardyani dan Latifah (2014). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat 7 faktor yang mempengaruhi minat menjadi guru pada program studi Pendidikan Akuntansi UNNES, antara lain persepsi mahasiswa, kesejahteraan guru, prestasi belajar, pengalaman PPL, teman bergaul, lingkungan keluarga dan kepribadian.

Berdasarkan pendapat ahli, beberapa faktor antara lain yaitu lingkungan keluarga, efikasi diri, penghargaan finansial, prestise guru, presepsi guru dan masih banyak lagi. Penghargaan finansial merupakan faktor yang mempengaruhi minat. Menurut Kadarisman (2012:12) Penghargaan finansial merupakan segala sesuatu yang diterima pekerja sebagai balas jasa untuk kerja. Dalam penjelasan lainnya, kompensasi atau penghargaan finansial adalah seluruh *extrinsic reward* yang diterima oleh individu dalam bentuk upah atau gaji, intensif atau bonus, dan berupa tunjangan (*benefit*). *Extrinsic reward* adalah imbalan yang di kontrol dan didistribusikan secara langsung oleh perusahaan yang sifatnya terwujud.

Mondy (2008:4) penghargaan finansial adalah total seluruh imbalan yang diterima individu sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Hal ini sejalan dengan pengungkapan Sutrisno (2019:181) bahwasanya kompensasi atau penghargaan finansial merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada individu sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada pekerjaan.

Dari penjelasan diatas dapat dikatakan bahwa penghargaan finansial pada profesi guru adalah sebuah bentuk penghargaan yang diberikan kepada guru sebagai balas jasa dan kontribusinya dengan sekolah. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah suatu balas jasa yang diberikan oleh pemerintah atau sekolah kepada guru (pendidik) dalam rangka memberikan kontribusi dalam bentuk upah, gaji, intensif, bonus, komisi, dan lain-lain. Pemberian kompensasi atau penghargaan dapat terjadi tanpa ada kaitannya dengan

prestasi seperti upah dan gaji. Upah adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas pelepasan tanggung jawab mengajar.

Selain penghargaan finansial yang bisa berupa gaji dan upah ada faktor lain yang mempengaruhi minat yaitu prestise profesi guru. Astarini (2011:35) *Prestise* merupakan peranan sosial terhadap kedudukan tertentu, tingkatan tertentu pada posisi yang dihormati. Prestise adalah wibawa perbawa yang berkenaan dengan prestasi atau kemampuan seseorang. Jadi prestise selalu terkait dengan kemampuan seseorang dalam mencapai prestasi sehingga mencapai posisi terhormat. Sedangkan Chaplin (2011:383) mengungkapkan bahwa prestise merupakan satu kondisi sangat dihargai atau dijunjung tinggi oleh kolega atau rekan sejawat atau oleh masyarakat pada umumnya. Dapat diartikan pula sebagai keengsian, perbawa atau martabat.

Henslin (2007:211) menyatakan bahwa seseorang biasanya memberikan lebih banyak prestise terhadap pekerjaan tertentu daripada pekerjaan lainnya. Hal ini dapat pula mempertimbangkan bahwa pekerjaan-pekerjaan yang berada di puncak memiliki empat persamaan ciri yaitu, memberikan penghasilan lebih banyak, menuntut pendidikan yang lebih tinggi, melibatkan pemikiran lebih, dan menawarkan otonomi lebih besar kebebasan dan kemandirian. Jika sebaliknya maka tampak orang memberikan prestise lebih rendah pada pekerjaan yang bergaji rendah, menuntut sedikit persiapan atau pekerjaan, melibatkan lebih banyak kerja fisik, dan diawasi dengan ketat. Agar merasa dihargai seseorang menginginkan agar orang lain mengakui prestise mereka terhadap profesinya.

Usman (2013:15) guru sebagai profesi memiliki tugas dan tanggung jawab yang begitu kompleks, tentunya memiliki persyaratan khusus antara lain menuntut adanya keterampilan yang berdasarkan konsep dan ilmu pengetahuan yang mendalam, menekankan pada suatu keahlian dalam bidang tertentu sesuai dengan bidang profesinya. Menuntut adanya tingkat pendidikan keguruan yang memadai, adanya kepekaan terhadap dampak kemasyarakatan dari pekerjaan yang dilaksanakannya, selanjutnya memungkinkan perkembangan sejalan dengan dinamika kehidupan. Menurut Hamalik (2007:118), karena pekerjaan guru adalah pekerjaan profesional maka untuk menjadi guru harus memenuhi persyaratan yang berat. Beberapa diantaranya adalah harus memiliki bakat menjadi guru, harus memiliki keahlian, memiliki keperibadian yang baik dan terintegrasi, memiliki mental yang sehat, berbadan sehat, memiliki pengalaman dan pengetahuan yang luas, guru harus berjiwa pancasila dan guru harus seorang warga negara yang baik.

Sardiman (2007:134) pekerjaan dikatakan sebagai profesi apabila memenuhi kriteria berikut yaitu memiliki spesialisasi dengan latar belakang teori yang luas. artinya memiliki pengetahuan umum yang luas dan keahlian khusus yang mendalam di bidangnya, kriteria selanjutnya merupakan karier yang dibina secara *organisatoris*. Artinya ada keterikatan dalam suatu organisasi profesional, memiliki otonomi jabatan, memiliki kode etik jabatan, dan merupakan karya bakti seumur hidup, kriteria terakhir diakui masyarakat sebagai pekerjaan yang mempunyai status profesional. Artinya, memperoleh dukungan masyarakat,

mendapat pengesahan dan perlindungan hukum, memiliki persyaratan kerja yang sehat, dan memiliki jaminan hidup yang layak.

Guru yang profesional menurut Undang- Undang Guru dan Dosen No 14 Tahun 2005 juga dituntut untuk dapat menguasai kompetensi pedagogik, sosial, kepribadian dan profesional. Seorang guru dikatakan profesional jika memiliki kemampuan dan keahlian khusus dibidang keguruan sehingga dengan keahliannya dapat melakukan tugas dan fungsinya sebagai pendidik yang mentransfer ilmu dan karakter kepada peserta didik dengan optimal dan maksimal. Kemudian menurut Santoso (2013:85) untuk menjadi guru profesional harus memiliki ciri-ciri antara lain selalu memiliki energi untuk siswanya memiliki tujuan yang jelas untuk pembelajaran, mempunyai keterampilan mendisiplinkan yang efektif, mempunyai keterampilan manajemen kelas yang baik, dapat berkomunikasi dengan orang tua peserta didik, memiliki harapan yang tinggi terhadap siswanya, memiliki pengetahuan tentang kurikulum, memiliki pengetahuan tentang subyek yang diajarkan.

Guru harus berperan serta secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Sehingga guru yang mampu meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan akan dihargai statusnya oleh masyarakat. Jadi prestise profesi guru adalah pandangan atau anggapan mahasiswa mengenai kewibawaan seseorang yang berprofesi sebagai guru karena berkenaan dengan kemampuan seseorang atas prestasinya. Sehingga dapat mencapai posisi terhormat yang dihargai oleh masyarakat karena profesinya menjadi seorang guru. Berdasarkan uraian dan

beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa prestise profesi guru dapat diukur melalui tiga indikator yaitu tanggapan mengenai kedudukan profesi guru, tanggapan mengenai wibawa profesi guru, dan tanggapan mengenai tingkat kegengsian profesi guru.

Berdasarkan pemaparan diatas dengan didukung adanya motivasi maka pengaruh dari penghargaan finansial dan prestise profesi guru terhadap minat menjadi guru akan memperkuat atau melemahkan. Maka dari itu motivasi dijadikan sebagai variabel moderating. Hasibuan (2006:141) motivasi dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan didalam subyek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motivasi dapat diartikan sebagai suatu kondisi intern (kesigapan). Berawal dari kata “motif” itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah aktif. Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan.

Menurut Mangkunegara (2013:61):

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Muryanto (2011) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap minat menjadi seorang guru akuntansi. Motivasi bisa memperkuat minat seseorang, motivasi yang kuat dan adanya dukungan dari keluarga maupun orang sekitar akan berpengaruh besar terhadap minat menjadi guru akuntansi. Wahab (2015:131) juga mengatakan bahwa motivasi sebagai pendorong munculnya

minat. Motivasi juga bisa dianggap memperlemah jika keinginan dalam diri seseorang itu lemah dalam mencapai tujuannya. Nurcahya (2018) mengatakan bahwa motivasi memperlemah adanya minat seseorang dalam mencapai tujuannya. Faktor yang memperlemah motivasi antara lain kondisi seseorang sedang tidak baik bisa dikatakan sedang memiliki masalah, bisa terjadi karena kurangnya perhatian dari orang tua dan orang sekitar, selain itu dengan kemajuan teknologi. Dengan adanya kemajuan teknologi membuat pengaruh motivasi terhadap minat rendah, karena semua serba sudah modern dan dipermudah. rendah atau tingginya motivasi seseorang bisa disebabkan adanya faktor internal maupun eksternal mana yang lebih mendominasi, dan nantinya akan berpengaruh terhadap apa yang diinginkan.

Berdasarkan penjelasan *research gap*, *phenomena gap* diatas, maka sangatlah penting untuk meneliti lebih lanjut tentang **“PENGARUH PENGHARGAAN FINANSIAL DAN *PRESTISE* PROFESI GURU TERHADAP MINAT MENJADI GURU AKUNTANSI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING (Studi empiris mahasiswa S1 Pendidikan Akuntansi 2017 Universitas Negeri Semarang)”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka identifikasi masalah yang penulis rumuskan adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya minat mahasiswa Pendidikan Ekonomi Akuntansi FE UNNES untuk menjadi guru sangat kecil.

2. Krisis kepercayaan diri mahasiswa tentang kemampuannya dalam menghadapi persoalan.
3. Pandangan mahasiswa tentang kompetensi guru yang dianggap memberatkan, karena anggapan mereka bahwa peran guru di pendidikan formal menjadi di ujung tombak.
4. Dengan adanya gaji yang rendah untuk guru honorer dan adanya PPG dengan biaya yang cukup mahal
5. Bagi sejumlah guru swasta, program sertifikasi dianggap mengabaikan mereka. Karena bagi guru yang belum berstatus karyawan tetap tidak boleh mengikuti program sertifikasi.
6. Mahasiswa yang menganggap profesi guru belum mempunyai prestise seperti pekerjaan yang lain.
7. Kurangnya motivasi mahasiswa mengenai minat untuk menjadi guru.

1.3. Cakupan Masalah

Penelitian ini mengkaji mengenai permasalahan minat mahasiswa menjadi guru akuntansi. Penelitian ini membatasi masalah dengan memfokuskan pada faktor utama yang mempengaruhi minat menjadi guru akuntansi yaitu pengaruh penghargaan finansial, *prestise* profesi guru dengan motivasi sebagai variabel moderasi. Penelitian ini dilakukan pada Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Semarang tahun Angkatan 2017. Dengan waktu pelaksanaan penelitian Desember hingga Maret 2020.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh penghargaan finansial terhadap minat menjadi guru akuntansi pada mahasiswa program studi Pendidikan Ekonomi (Akuntansi) 2017 FE UNNES?
2. Apakah ada pengaruh prestise profesi guru terhadap minat menjadi guru akuntansi pada mahasiswa program studi Pendidikan Ekonomi (Akuntansi) 2017 FE UNNES?
3. Apakah ada pengaruh penghargaan finansial terhadap minat menjadi guru akuntansi dengan motivasi sebagai variabel moderating pada mahasiswa program studi Pendidikan Ekonomi (Akuntansi) 2017 FE UNNES?
4. Apakah ada pengaruh prestise profesi guru terhadap minat menjadi guru akuntansi dengan motivasi sebagai variabel moderating pada mahasiswa program studi Pendidikan Ekonomi (Akuntansi) 2017 FE UNNES?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh penghargaan finansial terhadap minat menjadi guru akuntansi pada mahasiswa program studi Pendidikan Ekonomi (Akuntansi) Angkatan 2017 FE UNNES.

2. Mengetahui dan menganalisis prestise guru terhadap minat menjadi guru akuntansi pada mahasiswa program studi Pendidikan Ekonomi (Akuntansi) Angkatan 2017 FE UNNES.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh penghargaan finansial terhadap minat menjadi guru akuntansi dengan motivasi sebagai variabel moderating pada mahasiswa program studi Pendidikan Ekonomi (Akuntansi) Angkatan 2017 FE UNNES.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh prestise guru terhadap minat menjadi guru akuntansi dengan motivasi sebagai variabel moderating pada mahasiswa program studi Pendidikan Ekonomi (Akuntansi) Angkatan 2017 FE UNNES.

1.6. Kegunaan Penelitian

Dari berbagai hal yang telah dikemukakan di atas, penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa menerapkan dan menguji secara empiris *Theory Planning Behavior* (TPB) oleh Ajzen (2005) kaitannya dengan minat menjadi guru. Penelitian ini juga dapat dijadikan mahasiswa untuk meningkatkan kesiapannya jika ingin menjadi guru serta menjadikan tambahan pengetahuan mengenai penghargaan finansial dan juga prestise profesi guru serta menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat sebagai salah satu wadah dalam penerapan teori-teori yang pernah diperoleh selama menjalani studi Universitas Negeri Semarang. Selain itu penelitian ini juga bermanfaat untuk memperluas pengetahuan juga menambah kesiapan dan wawasan baru sebagai bekal menjadi guru.

b. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi yang baik, juga sebagai bahan pertimbangan Universitas pada umumnya dan Fakultas khususnya untuk lebih memaksimalkan potensi mahasiswa sehingga menghasilkan output yang kompeten dan berkualitas jika nantinya terjun ke dunia kerja.

c. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan lebih memotivasi siswa dalam mengenyam pembelajaran di Perguruan Tinggi dan sebagai referensi untuk meningkatkan minat menjadi guru.

1.7 Orisinalitas Penelitian

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian yang dilakukan oleh Gita Stefany (2017). Penelitian Gita Stefany (2017) menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang tahun 2013. Dalam penelitian Gita Stefany menunjukkan bahwa minat menjadi guru dipengaruhi oleh penghargaan finansial.

Orisinalitas dari penelitian ini dibandingkan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gita Stefany (2017) yakni adanya pengembangan penelitian mengenai bagaimana pengaruh motivasi terhadap minat menjadi guru, sehingga

motivasi dijadikan sebagai variabel moderasi. Motivasi terhadap minat diteliti oleh Shalihah (2016) serta Eko Muryanto (2011) yang membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap minat menjadi guru. Penelitian ini menambahkan variabel independen baru yaitu prestise profesi guru, sehingga model penelitian yang digunakan pada penelitian ini juga baru dengan motivasi yang memoderasi pengaruh minat menjadi guru akuntansi.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

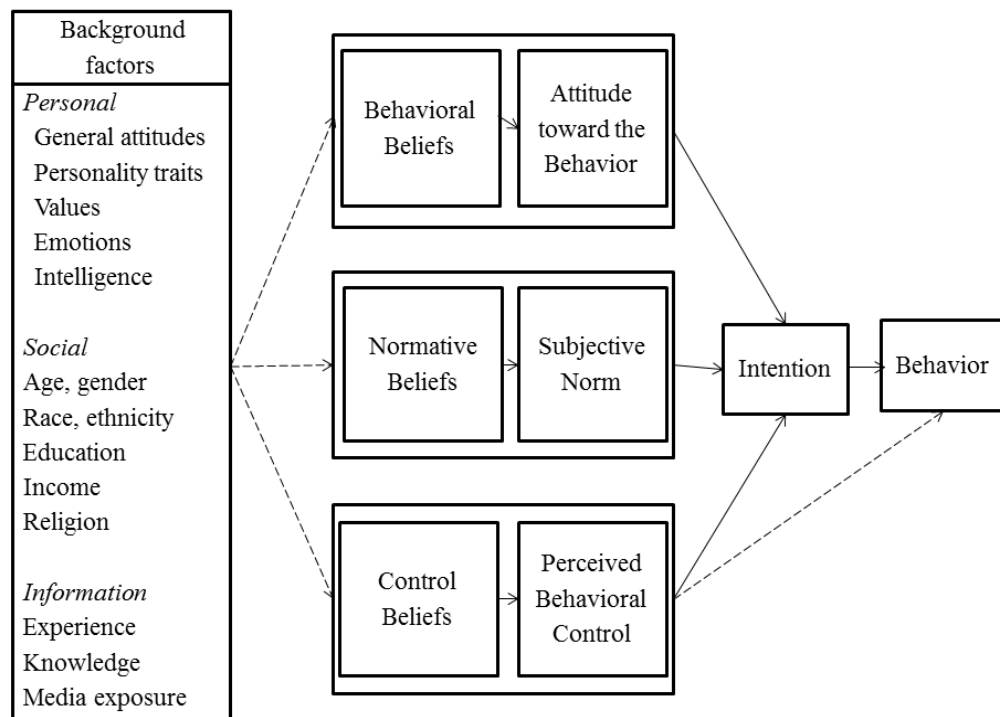
2.1. Kajian Teori Utama

2.1.1. Theory Planning Behavior (TPB)

Theory Planning Behavior (TPB) adalah teori yang sebelumnya yang dikembangkan lebih lanjut oleh Ajzen yaitu *Theory of Reasoned Action* (TRA). TRA merupakan teori yang dikembangkan berdasarkan pemikiran teori harapan yang dikemukakan oleh Vroom (Madden, Ellen, dan Ajzen, 2005). Teori ini digunakan untuk mengukur minat individu karena teori ini mampu menjelaskan segala perilaku seseorang yang membutuhkan perencanaan. Teori keprilakuan ini menghubungkan sikap, keyakinan, minat, dan perilaku individu (Madden et al., 2005). TRA menentukan dasar terhadap perilaku yang berhubungan dengan faktor internal yaitu sikap (*attitude*) dan faktor eksternal yaitu norma subjektif (*subjective norm*).

Madden et al. (2005) menyatakan bahwa konsep TRA telah mengalami perubahan dimana terdapat kontrol perilaku yang dirasakan (*perceived behavioral control*) yaitu berhubungan dengan kemudahan dan kesulitan yang dialami individu untuk melakukan suatu perilaku, sehingga teori ini berganti menjadi *Theory of Planned Behavior* (TPB). Dalam TPB Sholikhah, (2013) menjelaskan penambahan konstruk yaitu kontrol perilaku (*behavioral control*) merupakan kontrol perilaku yang dilakukan atas keyakinan individu untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perilaku dengan mengestimasi

berdasarkan kemampuan untuk melakukan perilaku tersebut. Ramdhani (2011) menjelaskan bahwa kontrol perilaku menilai persepsi individu berdasarkan kemampuan individu tersebut untuk mengontrol tindakan yang akan diberikan olehnya. Penilaian kemampuan kontrol individu ini akan didasarkan pada faktor kontrol dan kekuatan pengaruh faktor kontrol. Adapun gambar skema TPB sebagai berikut:



Gambar 2.1
Theory Planning of Behavior (TPB)
Sumber: Ajzen (2005:118)

Berdasarkan gambar 1.1 dapat diketahui bahwa penentu minat yaitu sebagai berikut:

1. Sikap terhadap perilaku (*attitude toward the behavior*)

Ajzen (2005) mengemukakan bahwa sikap terhadap perilaku ini ditentukan oleh keyakinan mengenai konsekuensi dari suatu perilaku atau secara singkat disebut keyakinan-keyakinan perilaku (*behavioral beliefs*). Keyakinan berkaitan dengan penilaian subjektif individu terhadap dunia sekitar, pemahaman individu mengenai diri dan lingkungannya dilakukan dengan cara menghubungkan antara perilaku tertentu dengan berbagai manfaat atau kerugian yang mungkin diperoleh apabila individu melakukan atau tidak melakukannya. Menurut Jogiyanto (2007:36) sikap (*attitude*) adalah evaluasi kepercayaan atau perasaan positif atau negatif dari seseorang jika harus melakukan perilaku yang ditentukan.

2. Norma subjektif (*subjective norm*)

Norma subjektif adalah persepsi individu terhadap harapan dari orang yang berpengaruh dalam kehidupannya (*significant others*) mengenai dilakukan atau tidak dilakukannya perilaku tertentu (Ramadhani, 2011). Persepsi ini sifatnya subjektif sehingga dimensi ini disebut norma subjektif. Sebagaimana sikap terhadap perilaku, norma subjektif juga dipengaruhi oleh keyakinan. Bedanya adalah apabila sikap terhadap perilaku merupakan fungsi dari keyakinan individu terhadap perilaku yang akan dilakukan (*behavioral belief*) maka norma subjektif adalah fungsi dari keyakinan individu yang diperoleh atas pandangan orang lain terhadap objek sikap yang berhubungan dengan individu (*normative belief*).

3. Kontrol perilaku persepsian (*perceived behavioral control*)

Ajzen (2005) mendefinisikan kontrol perilaku persepsian sebagai kemudahan atau kesulitan persepsian untuk melakukan perilaku yang merefleksikan pengalaman masa lalu, hambatan, dan antisipasi akan hambatan tersebut. Individu yang mempunyai kontrol persepsi tinggi akan terus terdorong dan berusaha untuk berhasil karena ia yakin dengan sumberdaya dan kedempatan yang ada, kesulitan yang dihadapinya dapat diatasi (Ramdhani,2011).

Theory of Planned Behavior menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi minat terdiri dari sikap terhadap perilaku, norma perilaku dan kontrol perilaku persepsian. Implikasi teori ini digunakan untuk mengetahui determinan minat mahasiswa menjadi guru akuntansi pada mahasiswa Program Studi Pendidikan Akuntansi Universitas Negeri Semarang 2017 yang dipengaruhi oleh penghargaan finansial, *prestise* profesi guru dan motivasi.

Dharmmesta dan Handoko (2007) Sikap merupakan hasil dari faktor genetik dan proses untuk mendapatkan sebuah tujuan. Sikap biasanya memberikan penilaian (menerima/menolak) terhadap suatu objek yang dihadapi. Penghargaan finansial merupakan hasil dari usaha yang dilakukan mahasiswa dan mampu mempengaruhi penilaiannya terhadap objek yang dihadapi dalam hal ini profesi guru akuntansi. Sehingga diprediksi bahwa semakin tinggi penghargaan finansial akan berpengaruh terhadap semakin tingginya tingkat minat mahasiswa menjadi guru. Logikanya adalah semakin baik penghargaan finansial yang

diterima mahasiswa dapat dengan mudah dalam memilih tujuan mereka yaitu menjadi guru, begitu sebaliknya.

Jogiyanto (2007) Norma subjektif sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi minat individu dipandang sebagai bentuk pengaruh interpersonal yaitu pengaruh dari teman-teman, anggota keluarga, dan individual yang berpengalaman yang dikenal sebagai pengadopsi potensian, serta sebagai bentuk pengaruh eksternal yaitu pengaruh dari pihak luar organisasi seperti opini dari pakar, informasi non personal lainnya. Prestise profesi guru merupakan proses memaknai dan mengartikan profesi guru, dengan menggunakan sudut pandang dari diri sendiri maupun orang lain di lingkungan sosialnya. Harapan positif yang diperoleh mahasiswa mengenai suatu hal yang membentuk prestise yang positif pula sehingga mampu meningkatkan minat mahasiswa terhadap sesuatu, dalam hal ini adalah profesi guru akuntansi.

Ramadhani (2011) Norma subjektif merupakan persepsi yang dimiliki oleh individu berdasarkan adanya pengaruh harapan atau saran dari orang disekitarnya yang dianggap penting oleh individu tersebut. Hubungan orang lain dengan individu tersebut dapat dikategorikan vertikal ataupun horisontal. Hubungan vertikal adalah hubungan yang terjalin dengan pihak lebih tinggi atau lebih menentukan dari pihak lainnya, sedangkan hubungan horisontal terjalin antara dua individu yang memiliki posisi setara atau sama seperti rekan atau teman.

Kontrol perilaku persepsian (*perceived behavior control*) dapat diartikan sebagai kemudahan atau kesulitan untuk melakukan perilaku. Kontrol perilaku persepsian ini merefleksikan pengalaman masa lalu dan juga mengantisipasi

halangan-halangan yang ada. Aturan umumnya adalah semakin besar kontrol perilaku persepsian, semakin kuat minat seseorang untuk melakukan perilaku yang sedang dipertimbangkan (Jogiyanto, 2008:65).

Dalam penelitian ini, TPB oleh Ajzen (2005) digunakan sebagai alat pendekatan oleh faktor-faktor yang dapat mempengaruhi minat mahasiswa dalam memilih atau berminat dengan profesi sebagai seorang guru akuntansi. Selain itu juga penguat faktor prestise profesi guru sebagai bagian dari *subjective norm* dimana disini dijelaskan bahwa persepsi yang dimiliki oleh individu berdasarkan adanya pengaruh harapan atau saran dari orang lain disekitarnya yang dianggap penting. Jadi disini individu mempunyai minat menjadi guru karena pandangan dari orang sekitarnya mengenai profesi guru.

2.1.2. Teori Motivasi dari Abraham Maslow

Maslow dikutip oleh Mangkunegara (2006: 64) menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Hipotesis Maslow mengatakan bahwa lima jenjang kebutuhan yang bersemayam dalam diri manusia terdiri dari:

a. Fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup ini disebut juga dengan kebutuhan fisiologis (*psysiological needs*), yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian. Kebutuhan ini merupakan tingkat paling dasar yang diperkenalkan oleh Maslow. Kebutuhan paling dasar ini berupa kebutuhan akan makan, minum, perumahan, pakaian, yang harus dipenuhi oleh seseorang dalam upaya untuk mempertahankan diri dari kelaparan, kehausan,

keinginan, kepanasan, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan tersebutlah yang mendorong seseorang untuk mengerjakan suatu pekerjaan, karena dengan bekerja ia mendapat imbalan (uang, materi, upah/gaji) yang digunakan untuk pemenuhan kebutuhannya tadi.

b. Kebutuhan akan rasa aman (*Safety Needs*)

Menurut Maslow, setelah kebutuhan tingkat dasar terpenuhi maka seseorang berusaha memenuhi kebutuhannya yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan. Kebutuhan ini akan dirasakan mendesak setelah kebutuhan pertama dipenuhi. Keselamatan ini meliputi keselamatan diri dan harta bendanya serta perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.

c. Kebutuhan sosial (*Social Needs/Affiliation Needs*)

Kebutuhan sosial yang sering disebut dengan *sosial needs*, atau *affiliation needs*, merupakan kebutuhan tingkat ketiga menurut Maslow. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain. Dalam hidup, seseorang ingin mempunyai teman, kenalan dan merasa tidak enak jika dikucilkan dari pergaulan. Kebutuhan sosial meliputi: Kebutuhan untuk disayangi, dicintai, dan diterima oleh orang lain, kebutuhan untuk dihormati oleh orang lain dan kebutuhan untuk diikutsertakan dalam pergaulan.

d. Kebutuhan Penghargaan

Setiap orang normal membutuhkan adanya penghargaan diri dan penghargaan prestise diri dari lingkungannya. Semakin tinggi status dan kedudukan seorang dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula kebutuhan akan *prestise* diri yang bersangkutan. Kebutuhan penghargaan antara lain mencakup

faktor penghematan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi, serta faktor penghormatan diri luar seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian.

e. *Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self Actualization)*

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Untuk memenuhi kebutuhan puncak ini biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri. Dalam kondisi ini seseorang ingin memperlihatkan kemampuan dirinya secara optimal di tempat masing-masing. Hal tersebut terlihat pada kegiatan pengembangan kapasitas diri melalui berbagai cara seperti ikut diskusi, seminar, loka karya yang sebenarnya keikutsertaannya itu bukan didorong oleh ingin memperlihatkan bahwa ia ingin mengembangkan kapasitas prestasinya yang optimal.

Maslow memandang motivasi sebagai hirarki dari lima kebutuhan, yang merentang dari kebutuhan paling dasar yaitu kebutuhan fisiologis sampai ke kebutuhan paling tinggi yakni aktualisasi diri. Dalam penelitian ini, Teori Abraham Maslow digunakan sebagai alat pendekatan oleh faktor-faktor yang dapat mempengaruhi minat mahasiswa dalam memilih profesi guru yaitu motivasi yang dijadikan sebagai variabel moderating sebagai faktor yang bisa memperkuat maupun memperlemah. Teori ini juga menjelaskan dimana individu diharapkan memiliki motivasi yang kuat dalam menetapkan tujuan yang dianggap penting dalam hal ini adalah minat menjadi guru.

2.1.3. Teori Pengharapan

Teori pengharapan dikembangkan oleh Victor H. Vroom. Kemudian teori ini diperluas oleh Porter dan Lawryer. Menurut Rivai (2004: 466) teori ini mengemukakan bahwa tindakan seseorang cenderung untuk dilakukan karena harapan hasil yang akan dia dapatkan. Sigian (2006:292) berpendapat bahwa menurut teori ini motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkan. Artinya, apabila seseorang sangat menginginkan sesuatu, dan jalan nampaknya terbuka untuk bisa diperoleh, yang bersangkutan akan berupaya mendapatkannya.

Vroom dalam Mangkunegara (2006: 292) menyatakan bahwa *“motivation is product of how much one wants something and one’s estimate of probability that a certain will lead to it”*. Vroom menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu, dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya. Pernyataan tersebut berhubungan dengan rumus berikut:

$$\text{Valensi} \times \text{Harapan} \times \text{Instrumen} = \text{Motivasi}$$

Keterangan:

- Valensi : merupakan kekuatan hasrat seseorang untuk mencapai sesuatu
- Harapan : merupakan kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu
- Motivasi : merupakan kekuatan pendorong yang mempunyai arah pada tujuan tertentu.
- Instrumen : merupakan insentif atau penghargaan yang akan diterima.

Valensi lebih menguatkan pilihan seseorang pegawai untuk suatu hasil. Jika seorang pegawai mempunyai keinginan yang kuat untuk suatu kemajuan, maka bisa dikatakan bahwa valensi pegawai tersebut tinggi untuk suatu kemajuan. Valensi timbul dari internal pegawai yang dikondisikan dengan pengalaman.

Pengharapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus. Hal ini menggambarkan bahwa keputusan pegawai yang memungkinkan mencapai suatu hasil dapat menuntun hasil lainnya. Pengharapan merupakan aksi yang berhubungan dengan hasil tertentu maka harapannya adalah 0. Jika aksinya berhubungan dengan hasil tertentu maka harapannya bernilai 1. Harapan pegawai secara normal adalah di antara 0-1. Dengan demikian produk dari valensi dan harapan adalah motivasi yang meningkatkan dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan aksi dalam mencapai tujuannya.

Sedangkan menurut Rivai (2004: 467) bahwa dasar *Expectancy Theory* adalah pemahaman antara individu dan hubungannya dengan hasil kerja dan kemampuan kerja antara hasil kerja dan penghargaan dan kepuasan tujuan individu. Lebih lanjut Veithzal Rivai menyebutkan bahwa menurut teori ini ada empat asumsi mengenai perilaku individu dalam perusahaan, yaitu:

1. Perilaku individu ditentukan oleh kombinasi faktor-faktor individu dan faktor-faktor lingkungan.
2. Individu mengambil keputusan dengan sadar mengenai perilakunya sendiri dalam perusahaan.
3. Individu mempunyai kebutuhan, keinginan dan tujuan yang berbeda.

4. Individu memutuskan di antara perilaku alternatif berdasarkan harapannya bahwa suatu perilaku akan mengarahkan pada tujuan yang diinginkan.

Dengan demikian, jika seseorang menginginkan sesuatu dengan harapan untuk memperoleh sesuatu yang cukup besar, yang bersangkutan akan sangat terdorong untuk memperoleh hal yang diinginkan tersebut. Dan sebaliknya, jika harapan memperoleh hal yang diinginkan itu tipis, motivasinya untuk berusaha pun rendah,

Menurut penjelasan diatas, jadi dalam penelitian ini, teori pengharapan digunakan sebagai alat pendekatan oleh faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa dalam memilih menjadi guru akuntansi yaitu penghargaan finansial dan juga memperkuat adanya motivasi sebagai variabel moderating. Dimana ketika seseorang menginginkan menjadi guru akuntansi, dengan adanya penghargaan finansial yang berupa gaji atau upah ia akan berusaha untuk mendapatkannya. Selain itu juga memperlihatkan sebagaimana faktor motivasi bisa memperkuat atau memperlemah usaha seseorang untuk mendapatkan apa yang diinginkan.

2.2. Kajian Variabel Penelitian

2.2.1. Minat menjadi guru akuntansi

2.2.1.1. Pengertian Minat menjadi Guru

Minat merupakan suatu ketertarikan individu terhadap suatu obyek tertentu yang membuat individu itu sendiri merasa senang dengan obyek tersebut. Madden et al. (2005) menyatakan bahwa minat adalah suatu keinginan yang dimiliki oleh individu untuk memulai suatu perbuatan. Upaya untuk mengetahui

besarnya minat yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan suatu perilaku, maka diperlukan adanya beberapa faktor yang dapat mempengaruhi diri individu tersebut dari berbagai aspek baik internal maupun eksternal. Seseorang akan memiliki minat yang besar dalam berperilaku apabila dirinya menemukan hal positif yang akan diterimanya apabila ia melakukan perilaku atau perbuatan tersebut. Minat seseorang untuk melakukan sesuatu dapat didasarkan pada kesenangan maupun keuntungan yang akan didapatkannya.

Individu yang memiliki minat terhadap suatu perilaku tertentu akan secara terus-menerus mengamati dan memikirkan perilaku tersebut dan berkeinginan untuk mengetahui atau membutuhkan lebih lanjut. Selanjutnya, apabila individu tersebut telah melakukan perilaku tersebut, dirinya akan merasa puas dan senang karena telah melakukan perilaku yang selama ini terus dipikikannya. Sebaiknya, apabila individu tersebut menilai sesuatu perilaku sebagai suatu yang tidak diminatinya, maka dirinya enggan untuk melakukan perilaku tersebut atau hanya akan melakukannya dengan setengah hati karena adanya sebuah paksaan dalam dirinya. Berdasarkan pemikiran tersebut, dapat dikatakan bahwa minat merupakan ketertarikan individu pada suatu objek atau perilaku yang berasal dari diri individu tanpa adanya unsur paksaan.

Slameto (2010;180) “minat adalah rasa suka dan rasa keterkaitan pada suatu hal dan aktivitas, tanpa ada yang menyuruh. Minat pada dasarnya adalah penerimaan akan suatu hubungan antara diri sendiri dengan suatu diluar diri”. Sanjaya (2005;7), mengemukakan minat (*interest*) yaitu kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau perbuatan. Sedangkan menurut Djaali

(2007:121), minat berhubungan dengan gaya gerak yang mendorong seseorang untuk menghadapi atau berurusan dengan orang, benda, kegiatan, pengalaman yang dirangsang oleh kegiatan sendiri.

Berdasarkan teori minat yang diuraikan di atas dapat dijabarkan bahwa timbulnya minat seseorang atau individu terhadap suatu objek ditandai dengan timbulnya keinginan untuk terlibat secara langsung serta merasa tertarik atau senang terhadap suatu objek. Jadi, minat dapat diekspresikan melalui pernyataan yang menunjukkan bahwa seseorang lebih menyukai suatu hal daripada hal lainnya, dapat pula dimanifestasikan melalui partisipasi dalam suatu aktivitas. Minat tidak dibawa sejak lahir, melainkan diperoleh kemudian (Djaali, 2007:121).

Menurut Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1(2005:2):

“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”.

Minat menjadi guru adalah pemusatan pikiran, perasaan, kemauan atau perhatian seseorang terhadap profesi guru. Demikian pula minat menjadi guru dapat timbul berdasarkan respon positif diri, pengalaman dan keberadaan profesi guru dapat timbul dan dipengaruhi beberapa faktor. Faktor dari dalam yang dimaksud adalah berupa dorongan dari dalam individu yang berhubungan erat dengan dugaan dorongan fisik yang dapat merangsang untuk mempertahankan diri seperti rasa lapar, rasa sakit, dan yang berkaitan dengan kebutuhan fisik.

Atas dasar penjelasan di atas minat dalam penelitian ini adalah keinginan atau upaya mahasiswa dalam merencanakan untuk mengambil profesi sebagai

guru akuntansi. Minat yang digunakan dalam penelitian ini dipengaruhi penghargaan finansial, prestise profesi guru dan motivasi sebagai faktor yang dapat memperkuat maupun memperlemah minat tersebut. Penelitian ini menggunakan indikator keinginan dan rencana mahasiswa untuk melanjutkan karir sebagai guru akuntansi.

2.2.1.2. Indikator Minat Menjadi Guru

Berbagai pendapat tokoh psikologi yang disimpulkan oleh Djaali (2007: 121), minat adalah perasaan ingin tahu, mempelajari, mengagumi atau memiliki sesuatu. Di samping itu, minat merupakan bagian dari ranah afeksi, mulai dari kesadaran sampai pada pilihan nilai. Jika dikaitkan dengan bidang kerja, minat adalah kecenderungan hati yang tinggi terhadap sesuatu. Minat tidak timbul sendiri tetapi karena ada unsur kebutuhan. Sehingga minat memiliki unsur afeksi, kesadaran sampai pilihan nilai, pengerahan perasaan, seleksi, dan kecenderungan hati. Minat terbagi menjadi 3 aspek menurut Hurlock (2010: 117) yaitu:

1) Aspek Kognitif

Minat didasarkan atas pengalaman pribadi dan hal yang pernah dipelajari baik di rumah, sekolah dan masyarakat serta berbagai jenis media massa.

2) Aspek Afektif

Aspek afektif merupakan konsep yang membangun aspek kognitif. Minat dinyatakan dalam sikap terhadap kegiatan yang ditimbulkan dan berkembang berdasarkan pengalaman pribadi dari sikap orang lain yaitu orang tua, guru, dan teman sebaya terhadap kegiatan yang berkaitan dengan minat tersebut dan sikap

yang dinyatakan atau tersirat dalam berbagai bentuk media massa terhadap kegiatan itu.

3) Aspek Psikomotor

Pada aspek psikomotorik, minat berjalan dengan lancar tanpa perlu pemikiran lagi dan dengan urutan yang tepat. Abror (1993: 112), minat mengandung unsur-unsur: *kognisi* (mengetahui), *asumsi* (perasaan), dan *konasi* (kehendak). Oleh karena itu minat dianggap sebagai respon yang sadar karena kalau tidak demikian maka minat tidak akan mempunyai arti apa-apa. Minat mengandung unsur kognisi, artinya minat itu didahului oleh pengetahuan dan informasi mengenai objek yang dituju oleh minat tersebut.

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 untuk menjadi guru, sedangkan unsur konasi 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.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut maka dapat dikatakan bahwa minat menjadi guru dapat timbul karena adanya pengetahuan dan informasi mengenai profesi guru sehingga timbul kemauan dan hasrat untuk melakukan suatu kegiatan, dalam hal ini adalah kemauan dan hasrat menjadi guru. Maka

minat menjadi guru dapat diukur melalui komponen-komponen antara lain adanya pengetahuan dan informasi yang memadai, adanya perasaan senang dan ketertarikan, adanya perhatian yang lebih besar, serta adanya kemauan dan hasrat untuk menjadi guru.

2.2.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Minat Menjadi Guru

Minat tidak timbul secara tiba-tiba, melainkan melalui suatu proses. Seseorang yang memiliki minat tidak timbul karena faktor pembawaan kemudian memperoleh perhatian dan berinteraksi dengan lingkungannya. Menurut Mangal (2007), minat dibagi menjadi dua faktor yaitu:

- 1) Minat primitif yaitu minat berdasarkan kebutuhan biologis, yakni berupa makanan, minuman dan kebutuhan sejenisnya.
- 2) Minat kultural yaitu minat yang ditimbulkan oleh perbuatan persepsi dan lingkungannya. Dari pendapat ini, maka faktor-faktor yang mempengaruhi minat dapat bersumber pada kebutuhan seseorang yang diperoleh melalui persepsi terhadap objek tertentu dalam lingkungannya.

Sedangkan menurut Djaali (2007:122), minat dapat dibagi menjadi enam jenis, yaitu *realistis*, *investigative*, *artistik*, *sosial enterprising*, dan *konvensional*. Crow&Crow dalam Soenarto (2003) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi minat adalah sebagai berikut:

1) Faktor Intern

Faktor-faktor yang termasuk dalam faktor intern yang dapat mempengaruhi minat antara lain:

a) *The Factor of Inner Urgers*

Faktor ini adalah faktor dorongan dari dalam tentang minat individual untuk memenuhi fisik atau jasmaniah. Faktor ini menumbuhkan minat seseorang apabila ada dorongan dari dalam dirinya sendiri bukan dorongan dari orang lain.

b) *Emotional factor*

Dalam faktor ini dinyatakan bahwa suatu aktivitas yang dilaksanakan oleh individu yang dapat dicapai dengan sukses akan menyebabkan perasaan yang menyenangkan dan hal ini dapat memperbesar minat dalam hal tersebut dan hal lain yang berkaitan. Begitupun sebaliknya, apabila individu menemui kegagalan dapat mengakibatkan perasaan kecewa, tidak puas dan akhirnya dapat pula mengurangi atau menghilangkan minat. Faktor emosional ini akan mempengaruhi minat apabila sesuatu yang dia kerjakan atau lakukan berhasil, maka dari keberhasilannya itu akan mendorong seseorang untuk menekuni bidang tersebut.

2) Faktor *ekstern*

Faktor yang termasuk dalam faktor ekstern yaitu *The Factor Off Social Motive* atau motif dalam lingkungan hubungan sosial. Lingkungan hidup tempat individu hidup secara bersama teman-temannya. Minat seseorang bisa tumbuh karena pergaulannya, apabila dalam lingkungan sosialnya kebetulan mempunyai keinginan dan minat yang sama pada suatu hal, maka faktor ini akan memperkuat minat mereka.

Berdasarkan pendapat di atas terdapat banyak faktor yang mempengaruhi besar kecilnya minat seseorang terhadap sesuatu 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 objek tersebut dan apabila seseorang sudah mempunyai persepsi tentang hal-hal yang berhubungan dengan suatu objek, maka orang tersebut akan cenderung memberikan perhatian terhadap objek tersebut.

2.2.1.4. Fungsi Minat Menjadi Guru

Hendra 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.

Dari penjelasan di atas 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. Fungsi minat menjadi guru pada mahasiswa adalah ia akan memberikan perhatian yang lebih besar untuk memahami dan mempelajari mengenai profesi keguruan, yaitu pekerjaan dalam bidang pendidikan dan pengajaran. Selanjutnya mahasiswa tersebut akan melakukan kegiatan untuk menumbuhkan dan meningkatkan kemampuan dasar mengajar menuju kompetensi guru yang diharapkan sesuai dengan misi pendidikan.

2.2.2. Penghargaan Finansial

Mulyadi dan Setyawan (2001:227) menjelaskan bahwa sistem penghargaan merupakan salah satu alat pengendali penting yang digunakan oleh instansi untuk memotivasi personelnya agar mencapai tujuan bersama (bukan tujuan personal secara individu) dengan perilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh instansi (bukan perilaku yang disukai oleh personal secara pribadi).

Wijayanti (2001) mengatakan bahwa finansial adalah hasil yang diperoleh sebagai pemberian hasil prestasi secara mendasar untuk sebagian instansi yang berfungsi sebagai daya tarik utama dalam memberikan kepuasan kepada individu. Nurrahman (2014:47) mengatakan bahwa finansial adalah sesuatu yang diterima oleh seseorang sebagai balas jasa untuk hasil kerja mereka yang berguna sebagai alat untuk memotivasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Banyak manfaat dari adanya penghargaan finansial. Baik itu manfaat dari instansi maupun individu selaku seseorang yang bekerja.

Mulyadi dan Setyawan (2001:356) menjelaskan manfaat penghargaan, antara lain:

1) Memberikan informasi

Penghargaan instrinsik berupa rasa puas diri yang diperoleh seseorang yang telah berhasil menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan telah mencapai sasaran tertentu.

2) Memberikan Motivasi

Penghargaan ekstrinsik terdiri dari kompensasi yang diberikan kepada personel, baik yang berupa kompensasi langsung, tidak langsung, maupun berupa

kompensasi non moneter. Hasibuan (2007:40) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya penghargaan, antara lain:

a) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka penghargaan sedikit. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan, maka penghargaan substansi banyak.

b) Kemampuan dan Kesiediaan Organisasi

Apabila kemampuan dan kesiediaan organisasi untuk membayar semakin baik, maka tingkat penghargaan akan semakin meningkat. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesiediaan organisasi untuk membayar kurang maka tingkat penghargaan substansi kecil.

c) Organisasi

Apabila organisasi kuat dan berpengaruh maka tingkat penghargaan semakin kuat. Sebaliknya jika organisasi tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat penghargaan relatif kecil.

d) Produktivitas Kerja

Jika produktivitas kerja seseorang baik dan banyak maka penghargaan akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka penghargaanannya kecil.

e) Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres

Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres menetapkan besarnya penghargaan minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting agar organisasi

tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya penghargaan bagi seseorang. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

f) Biaya Hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat penghargaan semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat penghargaan relatif kecil.

g) Posisi Jabatan

Dalam penentuan gaji/penghargaan posisi jabatan individu yang menduduki lebih tinggi akan menerima lebih besar. Sebaliknya individu yang menduduki jabatan lebih rendah akan memperoleh gaji/penghargaan kecil.

h) Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka penghargaan akan semakin besar, karena kecakapan serta ketentramannya lebih baik.

i) Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat penghargaan akan semakin meningkat, karena akan mendekati kondisi *full employment*.

j) Jenis dan sifat pekerjaan

Apabila jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko yang besar maka tingkat penghargaan akan meningkat karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya.

Berdasarkan pengertian sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa penghargaan finansial adalah alat penting yang digunakan oleh organisasi untuk membangkitkan motivasi dalam diri personal yang berfungsi sebagai daya tarik

utama dalam bekerja. Contoh faktor penghargaan finansial yang menjadi daya tarik mahasiswa akuntansi memilih profesi sebagai guru akuntansi, antara lain:

1) Gaji

Astami dalam Jayanti (2011:16) mengatakan bahwa tidak ada perbedaan yang berkaitan dengan faktor gaji dalam memilih bidang profesinya baik gaji awal maupun jangka panjang. Gaji merupakan sejumlah pembayaran kepada pegawai yang diberi tugas administratif dan manajemen yang biasanya ditetapkan secara bulanan (Sugiyarso dan Winani, 2005:95). Gaji merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh para individu yang mempunyai jenjang jabatan PNS, anggota TNI dan POLRI dan anggota pemerintah yang dibayarkan secara bulanan (Achmad, 2001:8). Gaji pada umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh para individu yang mempunyai jenjang jabatan *manager*, dan dibayarkan secara tetap per bulan (Mulyadi, 2001:377). Berdasarkan pengertian sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa gaji adalah pembayaran kepada pegawai atas jasa yang telah dilakukan, dan dibayarkan secara tetap setiap bulannya.

2) Bonus

Hariandja (2002:265) mengatakan bahwa bonus atau insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan langsung *gain sharing* atau diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas. Berdasarkan pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa bonus adalah kompensasi khusus yang diberikan kepada pegawai sebagai hadiah karena telah melakukan pekerjaan dengan baik dan untuk memotivasi kinerja luar biasa.

3) Tunjangan

Nurrahman (2014:35) mengatakan bahwa tunjangan adalah imbalan tidak langsung yang diberikan kepada pegawai sebagai bagian dari keanggotaan organisasi seperti asuransi, jaminan kesehatan, pembayaran waktu tidak bekerja, dan pensiun. Simamora (2006:540) mengatakan bahwa tunjangan adalah pembayaran dan jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan ini. Berdasarkan pengertian sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa tunjangan adalah imbalan tidak langsung yang diberikan kepada individu yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan tersebut.

4) Dana Pensiun

Rahayu (2003) mengatakan bahwa mahasiswa yang memilih karir sebagai pendidik bidang akuntansi karena dana pensiun sangat diharapkan oleh mahasiswa, sedangkan mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan perusahaan dan akuntan publik tidak sebegitunya mengharapkan perolehan dana pensiun. Wahab (2005:34) mengatakan bahwa dana pensiun adalah badan hukum yang mengelola dan menjalankan program yang menjanjikan pembayaran berkala kepada peserta pada saat mencapai usia pensiun atau pada saat yang lain, dengan cara yang ditetapkan dalam peraturan dana pensiun.

2.2.3. Prestise Profesi Guru

2.2.3.1. Pengertian Prestise

Prestise adalah sebuah kehormatan, wibawa, dan kemampuan yang dimiliki seseorang yang akhirnya membuatnya berbeda/istimewa bila dibandingkan dengan orang lain yang ada disekitarnya. Prestise merupakan peranan sosial terhadap kedudukan tertentu, tingkatan tertentu pada posisi yang dihormati. Branden (2005) mengatakan bahwa bahwa prestise adalah keyakinan untuk bahagia, layak, merasa berharga, dan untuk menegaskan kebutuhan-kebutuhan dan keinginan-keinginan serta menikmati buah dari hasil kerja keras.

Chaplin (2011:383) mengatakan bahwa prestise merupakan satu kondisi sangat dihargai atau dijunjung tinggi oleh kolega atau rekan sejawat atau oleh masyarakat pada umumnya. Dapat diartikan pula sebagai kegengsian, perbawa atau martabat. Setiap manusia tidak dapat Setiap manusia tentu ingin merasa dirinya berharga. Maka dari itu mereka mengharapakan sesorang untuk menghargai dirinya.

Henslin (2007:211) menyatakan bahwa seseorang biasanya memberikan lebih banyak prestise terhadap pekerjaan tertentu daripada pekerjaan yang lain. Hal ini dapat pula mempertimbangkan bahwa pekerja-pekerja yang berada di puncak memiliki empat persamaan ciri yaitu, memberikan penghasilan lebih banyak, menuntut pendidikan yang lebih tinggi, melibatkan pemikiran lebih banyak, dan menawarkan otonomi lebih besar (kebebasan dan kemandirian). Sebaliknya, tampak orang memberikan prestise lebih rendah pada pekerjaan yang bergaji rendah menuntut sedikit persiapan atau pekerjaan, melibatkan lebih

banyak kerja fisik, dan diawasi dengan ketat. Agar merasa dihargai seseorang menginginkan agar orang lain mengakui prestise mereka terhadap profesinya.

2.2.3.2. Profesi Guru

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 (UU No. 14 tahun 2005). Berdasarkan undang-undang tersebut sangat jelas bahwa guru merupakan seseorang yang menjadi kunci di dalam kelas sehingga guru memiliki peran yang sangat vital dan fundamental dalam membimbing, mengarahkan dan mendidik siswa dalam proses pembelajaran. Pentingnya peran guru bahkan tak tergantikan oleh siapapun ataupun apapun dengan teknologi canggih. Alat dan media pendidikan, sarana prasarana, multimedia dan teknologi hanya media atau alat yang hanya digunakan sebagai media penyampaian pembelajaran. Menurut Usman (2013:15) guru sebagai profesi memiliki tugas dan tanggungjawab yang begitu kompleks, ternyata memiliki persyaratan khusus antara lain:

1. Menuntut adanya keterampilan yang berdasarkan konsep dan ilmu pengetahuan yang mendalam.
2. Menekankan pada suatu keahlian dalam bidang tertentu sesuai dengan bidang profesinya.
3. Menuntut adanya tingkat pendidikan keguruan yang memadai.
4. Adanya kepekaan terhadap dampak kemasyarakatan dari pekerjaan yang dilaksanakannya.

5. Memungkinkan perkembangan sejalan dengan dinamika kehidupan.

Menurut Hamalik (2007:118), karena pekerjaan guru adalah pekerjaan profesional maka untuk menjadi guru harus memenuhi persyaratan yang berat. Beberapa diantaranya adalah harus memiliki bakat menjadi guru, harus memiliki keahlian memiliki kepribadian yang baik dan terintegrasi, memiliki mental yang sehat, berbadan sehat, memiliki pengalaman dan pengetahuan yang luas, guru harus berjiwa pancasila dan guru harus seorang warga negara yang baik. Sedangkan menurut Wolmer dan Mills dalam Sardiman (2007:134), pekerjaan dikatakan sebagai profesi apabila memenuhi kriteria berikut:

1. Memiliki spesialisasi dengan latar belakang teori yang luas. Artinya memiliki pengetahuan umum yang luas dan keahlian khusus yang mendalam di bidangnya.
2. Merupakan karier yang dibina secara organisatoris. Artinya ada keterikatan dalam suatu organisasi profesional, memiliki otonomi jabatan, memiliki kode etik jabatan, dan merupakan karya bakti seumur hidup.
3. Diakui masyarakat sebagai pekerjaan yang mempunyai status profesional. Artinya, memperoleh dukungan masyarakat, mendapat pengesahan dan perlindungan hukum, memiliki persyaratan kerja yang sehat, dan memiliki jaminan hidup yang layak.

Tidak hanya itu untuk menjadi guru yang profesionalitas menurut Undang-Undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 juga dituntut untuk dapat menguasai kompetensi pedagogik, sosial, kepribadian dan profesional. Seorang guru dikatakan pedagogik, sosial, kepribadian dan professional. Seorang guru

dikatakan profesional jika memiliki kemampuan dan keahlian khusus dibidang keguruan sehingga dengan keahliannya dapat melakukan tugas dan fungsinya sebagai pendidik yang mentransfer ilmu dan karakter kepada peserta didik dengan optimal dan maksimal.

Oleh karena itu guru harus berperan serta secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntunan masyarakat yang semakin berkembang. Sehingga guru yang mampu meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan akan dihargai statusnya oleh masyarakat. Jadi prestise profesi guru adalah pandangan atau anggapan mahasiswa mengenai kewibawaan seseorang yang berprofesi sebagai guru karena berkenaan dengan kemampuan seseorang atas prestasinya. Sehingga dapat mencapai posisi terhormat yang dihargai oleh masyarakat karena profesinya yang menjadi guru. Berdasarkan uraian dan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa prestise profesi guru dapat diukur melalui tiga indikator yaitu tanggapan mengenai kedudukan profesi guru, tanggapan mengenai wibawa profesi guru, dan tanggapan mengenai tingkat kegengsian profesi guru.

2.2.4. Motivasi

2.2.4.1. Pengertian Motivasi

Ishak dan Hendri (2003:12) motivasi berasal dari kata motif, motif tersebut dapat diturunkan pengertian motivasi sebagai suatu pokok, yang menjadi dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Menurut Lutfans (2006:270) Motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologi atau psikolog yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan insentif.

Dengan demikian, kunci untuk memahami proses motivasi bergantung pada pengertian dan hubungan antara kebutuhan, dorongan, dan insentif.

Danim (2004:12) menyatakan motivasi kerja merupakan prakondisi bagi individu untuk berperilaku di dalam pekerjaan yang dia tekuni. Motivasi yang tinggi cenderung menghasilkan prestasi yang tinggi dan motivasi yang rendah cenderung menghasilkan prestasi yang rendah, demikian juga dalam penghargaan. Efek dari penghargaan itu berupa kepuasan atau ketidakpuasan yang akan memberi umpan balik terhadap motivasi berikutnya.

Hasibuan (1994:156) menyatakan bahwa motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya-upayanya untuk mencapai kepuasan, motivasi orang dalam memilih pekerjaan bermacam-macam, ada yang bekerja karena upah, ada yang termotivasi karena rasa aman dan ada yang termotivasi karena murni dari hati nurani. Jika diri kita benar-benar berniat dalam memilih karir dalam bekerja maka bagaimanapun beratnya, akan terasa ringan, sehingga produktivitas meningkat (Ishak dan Hendri, 2003:12).

Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan atau keinginan yang timbul pada diri seseorang sehingga menyebabkan seseorang itu menghasilkan suatu hasil kerja. Dengan begitu motivasi dapat dipengaruhi oleh keinginan, tujuan, dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan sehingga menghasilkan imbalan berbentuk material maupun non material tergantung seberapa besar motivasi itu ada dalam manusia.

2.2.4.2. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi ini dalam merupakan proses psikologi dalam diri seseorang dan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Secara umum, faktor ini dapat muncul dari dalam diri (*Intrinsik*) maupun luar diri (*ekstrinsik*). Menurut Wahjosumidjo (2001), faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang berasal dari dalam diri seseorang dan faktor eksternal yang bersumber dari luar diri seseorang.

Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan. Sedangkan menurut. Sigian (2006:294) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang internal maupun eksternal. Faktor *Internal* antara lain persepsi seseorang mengenai diri sendiri, harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja dan prestasi kerja yang dihasilkan. Sedangkan faktor *eksternal* yaitu jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja, organisasi tempat kerja, situasi lingkungan kerja, dan gaji.

2.2.4.3. Pengukur Motivasi

Maslow oleh Siagan (2009), manusia mempunyai sejumlah kebutuhan yang dihasilkan pada lima tingkat atau hierarki (*hierarchy of needs*) yang dapat digunakan sebagai indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan. Dibawah ini merupakan penjelasannya:

1. Kebutuhan Fisiologis merupakan kebutuhan untuk mempertahankan hidup.

Termasuk kebutuhan sifat dasar yang bersifat materi atau sebagai kebutuhan primer yaitu gaji, pakaian, tempat dll

2. Kebutuhan kesehatan dan rasa aman, merupakan kebutuhan akan keamanan baik keamanan fisik maupun keamanan mental psikologis seperti tunjangan kesehatan, tunjangan kecelakaan, dan kondisi kerja, selain itu kebutuhan ini akan dirasakan mendesak jika kebutuhan pertama sudah terpenuhi.
3. Kebutuhan sosial, merupakan kebutuhan tingkat ketiga dari Maslow, kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain. Meliputi rasa bahagia berkumpul, perasaan diterima dalam kelompok rasa bersahabat.
4. Kebutuhan Penghargaan yaitu kebutuhan yang mencerminkan harga diri, kebutuhan mencerminkan harga diri ini seperti menerima keberhasilan diri, kompensasi, martabat.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, merupakan tingkat kebutuhan akhir dan yang paling tinggi. Untuk memenuhi kebutuhan puncak ini biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi kesadaran diri sendiri. Kebutuhan aktualisasi diri meliputi keinginan mengembangkan diri secara maksimal melalui usaha sendiri, kreativitas dan ekspresi diri. Dalam hal aktualisasi diri seseorang dapat dengan mudah mengekspresikan keinginan dengan cara yang mereka inginkan untuk sebuah tujuan.

2.3. Kajian Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung kerangka berfikir, maka peneliti menyajikan hasil-hasil penelitian sebelumnya seperti pada tabel berikut:

Tabel 2.1
Kajian Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul Penelitian	Hasil penelitian
1	Nurvikhani Oktaviani (2016)	Peran Sikap dalam Memediasi Pengaruh Konsep Diri Akademik, Lingkungan Keluarga dan Penghargaan Finansial terhadap Minat Berprofesi Sebagai Guru Akuntansi.	Secara parsial konsep diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat menjadi guru Secara parsial lingkungan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat menjadi guru Secara parsial persepsi mahasiswa dan sikap mahasiswa berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat menjadi guru Secara parsial penghargaan finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat menjadi guru
2	Azni Suhaily Binti SAMSURI, Tengku Rahimah Binti Tengku ARIFIN, Suhaili Binti HUSSIN (2016)	<i>Perception of Undergraduate Accounting Students towards Professional Accounting Career</i>	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan adanya penghargaan finansial, lingkungan kerja, dan nilai-nilai sosial terhadap minat menjadi guru akuntansi
3	Agus Mulyana, Indarto Waluyo (2016)	Pengaruh Persepsi tentang Profesi Guru dan Informasi dunia kerja terhadap Minat Menjadi Guru Akuntansi	Terdapat pengaruh positif dan signifikan Persepsi tentang guru terhadap minat menjadi guru Akuntansi Terdapat pengaruh positif dan signifikan Informasi Dunia Kerja terhadap Minat menjadi guru akuntansi Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara persepsi tentang profesi guru dan informasi kerja secara Bersama-sama terhadap minat menjadi guru Akuntansi
4	Eko Muryanto	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja	Terdapat Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja

		Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating	Terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja
5	Della Arsita Putri, Harini, Jonet Ariyanto Nugroho (2016)	Pengaruh Persepsi Mahasiswa Tentang Kesejahteraan Guru dan Prestasi Belajar Terhadap Minat Menjadi Guru Ekonomi Pada Mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi FKIP UNS	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan analisis data dapat ditarik kesimpulan bahwa pada variabel persepsi mahasiswa tentang kesejahteraan guru (X1) dan variabel prestasi belajar (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan baik secara simultan dan parsial terhadap minat menjadi guru ekonomi (Y) pada mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi FKIP UNS.
6	Desti Wahyuni, Rediana Setyani (2017)	Pengaruh Presepsi Profesi Guru, Lingkungan keluarga, Efikasi Diri terhadap Minat Menjadi Guru	Tidak ada pengaruh persepsi guru terhadap minat menjadi guru Terdapat pengaruh lingkungan keluarga dengan minat menjadi guru Terdapat pengaruh positif Efikasi diri terhadap minat menjadi guru
7	Fahmi Ulin Ni'mah, Nina Oktarina (2014)	Pengaruh Minat Profesi Guru, <i>Locus Off Control Internal</i> , Peran Guru Pamong dan Prestasi Belajar terhadap Kesiapan Mahasiswa Menjadi Guru Pada Jurusan Pendidikan Ekonomi	Terdapat pengaruh minat menjadi guru, locus of control internal, peran guru pamong, prestasi belajar terhadap kesiapan menjadi guru
8	Arief Bayu Adhi (2017)	Pengaruh Lingkungan Keluarga, <i>Self Efficacy</i> dan Persepsi Mahasiswa Tentang Undang-Undang Guru dan Dosen terhadap Minat Menjadi Guru pada Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Akuntansi Angkatan 2014 Fakultas Ekonomi	Secara simultan dan parsial ada pengaruh antara lingkungan keluarga, self-efficacy, dan persepsi mahasiswa tentang UU guru terhadap minat menjadi guru.

		Universitas Negeri Semarang	
9	Alinurdin dan Yayuk Muji Rahayu (2017)	Pengaruh Orang Tua terhadap Minat Mahasiswa Menjadi Guru	Terdapat hubungan antara pengaruh orang tua untuk menjadi guru
10	Anis Ardyani dan Lyna Latifah (2014)	Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Menjadi Guru Akuntansi pada Mahasiswa Prodi Pendidikan Akuntansi Angkatan 2010 Universitas Negeri Semarang	Terdapat kontribusi persepsi mahasiswa, kesejahteraan guru, prestasi belajar, pengalaman ppl, teman bergaul, lingkungan keluarga, kepribadian terhadap minat menjadi guru akuntansi
11	Gita Stefany (2017)	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Menjadi Guru Akuntansi pada Mahasiswa Prodi Pendidikan Akuntansi Angkatan 2013 Universitas Negeri Semarang	Motivasi berpengaruh terhadap minat menjadi guru Persepsi guru berpengaruh terhadap minat menjadi guru Kepribadian berpengaruh terhadap minat menjadi guru Penghargaan finansial berpengaruh paling dominan terhadap minat menjadi guru Status sosial ekonomi berpengaruh terhadap minat menjadi guru Lingkungan kerja berpengaruh terhadap minat menjadi guru Nilai-nilai sosial berpengaruh terhadap minat menjadi guru Kesempatan kerja berpengaruh terhadap minat menjadi guru Pengaruh teman sebaya berpengaruh terhadap minat menjadi guru
12	Dr. Nesrin Oruc (2011)	<i>The Perception of Teaching as a Profession by Turkish Trainee Teachers: Attitudes towards Being a Teacher</i>	Terdapat 81,9% menjadikan guru sebagai profesi karir seumur hidup Terdapat 85,9% menjadikan guru sebagai pekerjaan professional Jadi terdapat pengaruh positif persepsi guru terhadap minat pemilihan karir menjadi guru

13	Ab Rahim Bakar, Shamsiah Mohamed, Asmawati Suhid & Ramlah Hamzah (2014)	<i>So You Want to Be a Teacher: What Are Your Reasons?</i>	Terdapat pengaruh yang dominan penghargaan finansial dan pengakuan professional terhadap minat menjadi guru
14	Kemal Yu ce, Esin Y, Sahin, merko er, Fath kana (2013)	<i>Motivation for choosing teaching as a carrer a perspective of pre-service teachers from a Turkish contex</i>	Terdapat pengaruh positif terhadap penghargaan finansial terhadap minat menjadi guru Terdapat pengaruh positif Pengakuan professional terhadap minat menjadi guru Terdapat pengaruh positif lingkungan keluarga terhadap minat menjadi guru
15	Budhinanth Padly, Kenneth Emo, Gemechis Diira, Ardi Amit Deokar	<i>Analyzing Factors Influencing Teaching as a Career Choice Using Structural Equation Modeling</i>	Terdapat pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir sebagai seorang guru atau pendidik

2.4. Kerangka Berpikir

2.4.1. Pengaruh Penghargaan Finansial terhadap minat menjadi Guru Akuntansi

Pengaruh penghargaan finansial terhadap minat didasarkan pada *Theory of Planned Behavior* yang dikemukakan oleh Ajzen (2005). Teori ini menyebutkan bahwa sikap terhadap perilaku ini ditentukan oleh keyakinan mengenai konsekuensi dari suatu perilaku. Perilaku yang dimaksud disini adalah minat seseorang dalam memilih profesi sebagai guru. Teori TPB dari Ajzen (2005) ini didukung dengan adanya teori pengharapan yang dikembangkan oleh Victor H. Vroom yang kemudian diperluas oleh Porter dan Lawyer (2004). Teori ini

menunjukkan bahwa tindakan seseorang cenderung dilakukan karena adanya harapan hasil yang akan diperoleh. Disini terlihat jelas bahwa hasil yang diperoleh seseorang adalah berupa penghargaan finansial yang meliputi gaji, insentif dan tunjangan. Pemberian penghargaan finansial merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian”.

Penghargaan finansial adalah hasil yang diperoleh sebagai kontribusi yang telah diyakini secara mendasar bagi seorang guru, selain sebagai daya tarik juga digunakan untuk memberikan kepuasan terhadap kinerjanya. Penghargaan finansial merupakan hal yang sangat penting dalam pertimbangan seseorang dalam memilih jenis profesi yang akan ditekuninya. Terdapat biaya yang dibutuhkan dalam menjalani kehidupan sehari-hari, baik untuk kebutuhan primer, kebutuhan sekunder, maupun kebutuhan tersier. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Bakar (2014) menunjukkan bahwa ada perbedaan yang terkait dengan faktor gaji/penghargaan finansial dalam memilih suatu profesi.

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan mengenai penghargaan finansial pada minat menjadi guru akuntansi menyatakan bahwa secara parsial penghargaan finansial berpengaruh terhadap minat menjadi guru akuntansi. Selain itu penelitian lain menyatakan bahwa penghargaan finansial berpengaruh paling dominan terhadap minat menjadi guru akuntansi. Hal ini diperkuat dengan penelitian lanjutan yang menyatakan bahwa mahasiswa memiliki pengharapan akan karier yang mereka pilih, dan kunci dari teori pengharapan adalah

pemahaman sasaran individu dan kaitannya dengan upaya, kinerja dan imbalan dengan bentuk penghargaan finansial.

Dari uraian diatas, Penghargaan finansial merupakan suatu alat kendali yang penting dalam hal pekerjaan dalam mencapai tujuannya. Penghargaan finansial yang baik dan sesuai dengan yang diinginkan seseorang maka seseorang akan memiliki minat menjadi guru yang tinggi. Berdasarkan teori, penelitian dahulu dan logika yang telah diuraikan maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Ada pengaruh positif signifikan penghargaan finansial terhadap minat menjadi guru akuntansi

2.4.2. Pengaruh Prestise Profesi Guru terhadap Minat Menajadi Guru Akuntansi

Pengaruh *prestise* profesi guru terhadap minat didasarkan pada *Theory of Planned Behavior* yang dikemukakan Ajzen (2005). Teori ini menyebutkan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi perilaku adalah norma subjektif. Norma subjektif disini diwakili oleh prestise profesi guru. Pada norma subjektif terdapat beberapa faktor salah satunya faktor sosial yang menunjukkan pengaruh dari tekanan sosial yang dituntut untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu.

Penelitian terdahulu yang relevan mengenai prestise profesi guru terhadap minat menjadi guru menyatakan bahwa secara simultan dan parsial *prestise* profesi guru berpengaruh positif signifikan terhadap minat menjadi guru akuntansi. Dalam penelitian ini prestise profesi guru berpengaruh positif, dimana

jika prestise yang didapat baik dari lingkungan sekitar maka minat menjadi guru juga baik.

Pengaruh adanya prestise dari orang sekitar menjadikan minat yang diinginkan semakin kuat. Sebagai mahasiswa orang sekitar bisa termasuk teman, orang tua, ataupun saudara. Dengan lingkungan yang positif maka keinginan untuk menjadi guru akuntansi juga semakin meningkat. Sebaliknya jika lingkungan yang negatif atau kurang mendukung maka keinginan untuk menjadi guru akuntansi juga menurun bahkan berkurang.

Berdasarkan teori, penelitian terdahulu dan logika yang telah diuraikan maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H2 : Ada pengaruh positif signifikan prestise profesi guru terhadap minat menjadi guru akuntansi

2.4.3. Motivasi Memoderasi Pengaruh Penghargaan Finansial terhadap minat menjadi guru akuntansi

Pengaruh penghargaan finansial dengan motivasi sebagai variabel moderasi didasarkan pada *theory of planned behavior* yang dikemukakan oleh Ajzen (2005) dan didukung adanya teori pengharapan yang dikembangkan oleh Victor H. Vroom yang kemudian diperluas oleh Porter dan Lawyer (2004). Teori ini menunjukkan bahwa tindakan seseorang dilakukan karena adanya harapan hasil yang akan diperoleh. Oleh karena itu dengan adanya motivasi yang didukung oleh teori Maslow bisa memperkuat pengaruh penghargaan finansial terhadap minat menjadi guru.

Minat menjadi guru adalah ketertarikan seseorang terhadap profesi guru yang ditunjukkan dengan adanya perasaan senang dan perhatian yang lebih terhadap profesi guru dan memiliki keahlian dibidangnya. Penghargaan finansial dan motivasi adalah dua faktor yang penting dalam meningkatkan minat seseorang menjadi guru. Penghargaan finansial merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya. Dengan adanya penghargaan finansial seseorang yang bekerja lebih termotivasi dalam bekerja guna memenuhi kebutuhan hidupnya.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa hasil pengaruh antara penghargaan finansial terhadap minat menjadi guru itu tidak berpengaruh. Penelitian yang dilakukan di Universitas Negeri Yogyakarta menyatakan bahwa sebagian besar mahasiswa memiliki sikap negatif terhadap profesi guru. Hal ini dikarenakan mereka berasumsi bahwa profesi guru memiliki tugas yang berat namun menerima gaji yang sedikit jika dibanding profesi lainnya. Selain itu dengan adanya status guru honorer dengan gaji yang sedikit menjadi salah satu pertimbangan untuk berkarir menjadi guru. Namun demikian berbeda dengan hasil penelitian lain yang menyatakan bahwa penghargaan finansial berpengaruh paling dominan terhadap minat menjadi guru akuntansi. Hasil penelitian yang berbeda membuat adanya *research gap* sehingga peneliti memunculkan variabel moderasi motivasi.

Penghargaan finansial dalam penelitian ini berpengaruh terhadap minat menjadi guru. Jika pemberian gaji atau imbalan sebanding dengan prestasi yang

dilakukan maka minat menjadi guru juga akan semakin meningkat. Motivasi sebagai variabel yang dapat memperkuat atau memperlemah adanya pengaruh diantara penghargaan finansial dan minat menjadi guru. Semakin kuat motivasi semakin tinggi minat menjadi guru.

Berdasarkan teori, penelitian terdahulu dan logika yang telah diuraikan maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H3 : Motivasi memoderasi pengaruh penghargaan finansial terhadap minat menjadi guru akuntansi.

2.4.4. Motivasi Memoderasi Pengaruh Prestise Profesi Guru terhadap minat menjadi guru akuntansi

Pengaruh *prestise* profesi guru dengan motivasi sebagai variabel moderasi didasarkan pada *Theory of Planned Behavior* (TPB) yang dikemukakan oleh Ajzen (2005) berpendapat bahwa norma subjektif merupakan pengaruh dari orang-orang disekitar yang direferensikan. Norma subjektif lebih mengacu pada persepsi individu terhadap kelompok yang setuju atau tidak setuju atas perilaku atau tujuan yang akan individu capai. Norma subjektif yang dimaksud dalam penelitian ini adalah lingkungan sosial. Dengan kata lain, norma subjektif yang dimaksud dalam penelitian ini adalah prestise profesi guru. Dengan kata lain, norma subjektif mempengaruhi perilaku seseorang.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa secara simultan dan parsial prestise profesi guru berpengaruh positif signifikan terhadap minat menjadi guru akuntansi. Dalam penelitian ini prestise profesi guru berpengaruh positif, dimana jika prestise yang didapat baik dari lingkungan sekitar maka minat

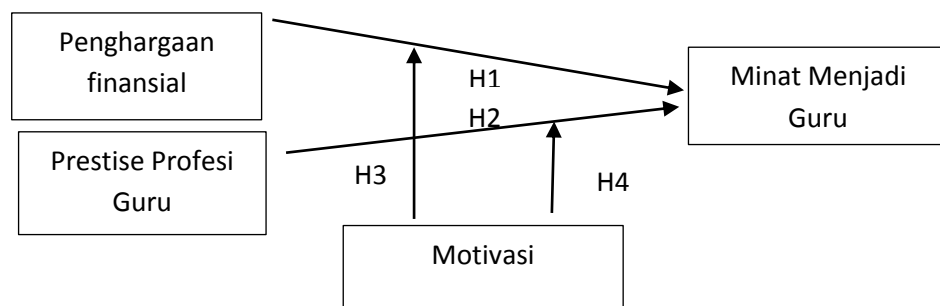
menjadi guru juga baik. Dengan prestise yang baik disertai adanya motivasi yang tinggi akan meningkatkan minat menjadi guru.

Dalam penelitian ini prestise profesi guru dianggap memiliki pengaruh terhadap motivasi dan selanjutnya memiliki pengaruh terhadap minat menjadi seorang guru akuntansi. Jika prestise seorang guru baik maka motivasi orang akan meningkat dan hal itu akan mempengaruhi minat yang lebih terhadap profesi guru akuntansi. Sebaliknya jika prestise yang didapat rendah dan motivasi juga kurang baik maka minat untuk menjadi guru juga akan rendah.

Berdasarkan teori, penelitian terdahulu dan logika yang telah diuraikan maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H4 : Motivasi memoderasi pengaruh prestise profesi guru terhadap minat menjadi guru akuntansi.

Keterkaitan tersebut selanjutnya dirumuskan ke dalam bentuk paradigma penelitian yang dapat digambarkan dengan skema kerangka berpikir pada Gambar 2.2 berikut:



Gambar 2.2 Bagan Kerangka Berpikir

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan yang telah diuraikan mengenai pengaruh penghargaan finansial, prestise profesi guru terhadap minat menjadi guru pada mahasiswa prodi pendidikan akuntansi Angkatan 2017 Universitas Negeri Semarang dengan motivasi sebagai variabel moderating, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Penghargaan finansial berpengaruh dan berkontribusi sebesar 13,03% terhadap minat mahasiswa menjadi guru akuntansi pada mahasiswa prodi pendidikan akuntansi Angkatan 2017 Universitas Negeri Semarang.
2. Prestise Profesi Guru berpengaruh dan berkontribusi sebesar 18,5% terhadap minat mahasiswa menjadi guru akuntansi pada mahasiswa prodi pendidikan akuntansi Angkatan 2017 Universitas Negeri Semarang.
3. Motivasi memperkuat pengaruh penghargaan finansial terhadap minat mahasiswa menjadi guru akuntansi pada mahasiswa prodi pendidikan akuntansi Angkatan 2017 Universitas Negeri Semarang secara parsial sebesar 7,50%.
4. Motivasi memperkuat pengaruh prestise profesi guru terhadap minat mahasiswa menjadi guru akuntansi pada mahasiswa prodi pendidikan akuntansi Angkatan 2017 Universitas Negeri Semarang secara parsial sebesar 5,9%.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan mengenai pengaruh penghargaan finansial, prestise profesi guru terhadap minat menjadi guru pada mahasiswa prodi pendidikan akuntansi Angkatan 2017 Universitas Negeri Semarang dengan motivasi sebagai variabel moderating, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Penghargaan finansial perlu disesuaikan dan ditingkatkan sesuai dengan kontribusi yang diberikan, agar dapat meningkatkan minat menjadi guru akuntansi.
2. Bagi mahasiswa hendaknya memiliki motivasi yang kuat dan stabil ketika berminat melakukan sesuatu atau dalam memilih sesuatu. Karena dengan adanya motivasi yang kuat baik dari dalam maupun luar akan menghasilkan hasil yang baik.
3. 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 pendidikan dan lainnya.
4. Peneliti merekomendasikan variabel independen dan memilih moderasi yang lebih bervariasi untuk dikaji dalam penelitian selanjutnya yang mampu memoderasi secara signifikan pengaruh variabel-variabel terhadap minat menjadi guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakar, Ismail dan Hamzah. (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
- Ahmadi, Abu. 2009. *Psikologi Umum*. Jakarta: Rineka Cipta
- Putra, Alfian. (2019). *Minat Siswa Jadi Guru Minim, JPPI Khawatirkan Rendahnya Mutu Guru*. <https://www.google.com/amp/s/amp.tirto.id/minat-siswa-jadi-guru-minim-jppi-khawatirkan-rendahnya-mutu-guru-dti> 5. (diunduh tanggal 08 Mei 2019)
- Ardyani., Anis dan Lyna Latifah. (2014). *Analisis Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Menjadi Guru Akuntansi Pada Mahasiswa Prodi Pendidikan Akuntansi Angkatan 2010 Universitas Negeri Semarang*. Volume 3 No. 2. Hal 233-234. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Efendi, Ahmad. (2018). *Pengaruh Persepsi Penghargaan Finansial, Pelatihan Profesional, Nilai-Nilai Sosial, dan Lingkungan Kerja terhadap Pemilihan Profesi Akuntan pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi: UNY*
- Putri, Della Arsita. (2018). *Pengaruh Persepsi Mahasiswa Tentang Kesejahteraan Guru dan Prestasi Belajar Terhadap Minat Menjadi Guru Ekonomi Pada Mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi FKIP UNS*. Surakarta: UNS
- Perhusip, P.T. (2012), *Pengaruh iklim Organisasi Terhadap Kerja Serta Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Akademi Pariwisata Medan*, Tesis, Program Pascasarjana, Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&d*. Bandung: Alfabeta
- Ajzen, I. (2005). *Attitudes, Personality and Behavior*, (2nd edition), Berkshire, UK: Open University Press-McGraw Hill Education.
- Stefany, Gita. (2017). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Menjadi Guru Akuntansi pada Mahasiswa Prodi Pendidikan Akuntansi Angkatan 2013 Universitas Negeri Semarang*. Semarang: Fakultas Ekonomi UNNES

- Ardyani, A., & Latifah, L. (2014). *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Minat Menjadi Guru Akuntansi pada Mahasiswa Prodi Pendidikan Akuntansi Angkatan 2010 Universitas Negeri Semarang*. *Economic Education Analysis Jurnal*, 3(2), 232-240.
- Slameto, 2010. *Belajar dan Faktor- Faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta:Rineka Cipta
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- 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*. Semarang: Fakultas Ekonomi UNNES.
- Hurlock, Elizabeth. 2010. *Perkembangan Anak Jilid 2*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Malayu S.P. Hasibuan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesembilan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jogiyanto, 2007. *Sistem Informasi Keperilakuan. Edisi Revisi*. Yogyakarta:Andi Offset
- Siagian, Sondang.P. 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sistem Data UNNES. Data Mahasiswa Aktif UNNES Tahun 2020. <http://data.unnes.ac.id/index.php/mhs/aktif> . Diakses pada Februari 2020.
- Mondy, R Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid Satu Edisi Sepuluh*. Jakarta: Erlangga
- Chaplin, JP 2011 *Kamus Lengkap Psikologi Terjemah Kartini Kartono*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Usman, M, U. 2013. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Sardiman. 2007. *Interaksi dan Motivasi Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta
- Santoso, J, T. 2013. *Strategi Pembelajaran Akuntansi*, Semarang: YSBJ KANTHIL
- AA Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Muryanto, Eko. (2011). *“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi pada Kantor*

Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Se-Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta)”. Surakarta:UNS

Wahab, Rohmalina. (2015). *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rajawali Pers.

Hurlock, Elizabeth. 2010. *Perkembangan Anak* Jilid 2. Jakarta: Penerbit Erlangga

Syah, Muhibbin. 2008. *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Universitas Negeri Semarang. 2015. *Pedoman Penulisan Skripsi*. Semarang: FE UNNES

Sudjana, 2005. *Metode Statistika* Bandung: Tarsito

Mukhibad., Hasan dan Susilowati Nurdian. (2010). “*Studi Evaluasi Kompetensi Mengajar Mahasiswa Praktek Pengalaman Lapangan (PPL) Jurusan Akuntansi Universitas Negeri Semarang*”. Lembaga Ilmu Kependidikan Edisi September. UNNES

Rahayu, dkk. (2003). *Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karier*. *Simposium Nasional Akutansi VI, Surabaya, 16-17 Oktober* : 821-829.

Sadirman, A.M. 2007. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Siswanto. 2011. *Tingkat Kesiapan Mengajar Mahasiswa Prodi Pendidikan Akuntansi Fakultas Ilmu Sosial dan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*. Dalam *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*. Volume IX No. 2. Hal 92 – 102.

Suharsimi Arikunto dan Lia Yuliana. (2008). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Aditya Media.

Aji, Rahmanto. 2010. *Hubungan Antara Locus of Control Internal dengan Kematangan Karir Pada Siswa Kelas XII SMKN 4 Purworejo*. Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro.

Yulianto, A., dan Khafid, M. (2016). *Pengaruh Praktik Pengalaman Lapangan (PPL), Minat Menjadi Guru, Prestasi Belajar terhadap Kesiapan Mahasiswa Menjadi Guru Yang Profesional*. *Economic Education Anlysis Journal*, Volume 5 No 1.

- Oktaviani, Nurvikhani. (2016). *Peran Sikap dalam Memediasi Pagaruh Komsep Diri Akademik, Lingkungan Keluarga dan Penghargaan Finansial terhadap Minat Berprofesi Sebagai Guru Akuntansi*. UNNES.
- Suhaily, Azni. 2016. *Perception of Undergraduate Accounting Students towards Professional Accounting Career*. Journal Of Sustainability Science and Management. Volume 14 Number 6. University Malaysia Terengganu.
- Mulyana, Agus dan Indarto Waluyo. 2016. *Pengaruh Persepsi tentang Profesi Guru dan Informasi dunia kerja terhadap Minat Menjadi Guru Akuntansi*. Dalam Kajian Pendidikan Akuntansi Indonesia. UNY
- Rahmawati, Nofita. 2016. *Pengaruh Fasilitas Belajar dan Persepsi Profesi Guru Terhadap Kesiapan Menjadi Guru Melalui Minat Menjadi Guru Sebagai Variabel Intervening*. UNNES.
- Della, A., Harini Jonet., & Ariyanto Nugroho. (2016). *Pengaruh Persepsi Mahasiswa Tentang Kesejahteraan Guru dan Prestasi Belajar Terhadap Minat Menjadi Guru Ekonomi Pada Mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi*. FKIP UNS.
- Wahyuni, Desti., & Rediana Setyani. (2017). *Pengaruh Persepsi Profesi Guru, Lingkungan keluarga, Efikasi Diri terhadap Minat Menjadi Guru*. UNNES.
- Ni'mah, Ulin Fahmi., & Oktarina Nina. (2014). *Pengaruh Minat Profesi Guru, Locus Of Control Internal, Peran Guru Pamong dan Prestasi Belajar terhadap Kesiapan Mahasiswa Menjadi Guru Pada Jurusan Pendidikan Ekonomi*. UNNES
- Stefany, Gita. (2017). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Menjadi Guru Akuntansi pada Mahasiswa Prodi Pendidikan Akuntansi Angkatan 2013 Universitas Neger Semarang*. UNNES.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta:PT Raja Grafindo
- Lawyer III, Edward E. dan Porter, Lyman W. (2004). *The effect of Performance on Job Statisfaction. Industrial Relations, a Journal of Economy and Society*. Vol. 7, no. 1, pp 20-28