



**PENGARUH LINGKUNGAN KELUARGA,  
KEPRIBADIAN, DAN EFIKASI DIRI TERHADAP  
MINAT MENJADI GURU PADA MAHASISWA  
PENDIDIKAN ADMINISTRASI PERKANTORAN FE  
UNNES**

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

**Oleh**  
**Arizka Nurmala**  
**NIM 7101416237**

**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 : 12 Agustus 2020

Mengetahui,

Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi



Ahmad Nurkhin, S.Pd., M.Si  
NIP. 198201302009121005

Pembimbing

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "N. Oktarina".

Dr. Nina Oktarina, S.Pd., M. Pd.  
NIP 197810072003122002

## PENGESAHAN KELULUSAN

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

Hari : Selasa

Tanggal : 1 September 2020

Penguji I



Dr. H. Muhsin, M.Si.  
NIP 195411012020011342

Penguji II



Ismiyati, S.Pd., M.Pd.  
NIP 198009022005012002

Penguji III



Dr. Nina Oktarina, S.Pd., M.Pd.  
NIP 197810072003122002

Mengetahui,



Drs. Hari Yanto, MBA., Ph.D.  
NIP 196307181987021001

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Arizka Nurmala

Nim : 7101416237

Tempat Tanggal Lahir: Pemalang, 08 Desember 1998

Alamat : Ds. Tegalsari Barat RT. 01 RW. 05. Kec. Ampeigading,  
Kab. Pemalang 52364

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

Semarang, 15 Juli 2020



Arizka Nurmala  
7101416237

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **Motto**

Boleh jadi kamu membenci sesuatu,  
padahal ia amat baik bagi kamu. Dan  
boleh jadi kamu mencintai sesuatu,  
padahal ia amat buruk bagi kamu. Allah  
SWT Maha mengetahui sedangkan  
kamu tidak mengetahui (Al-Baqarah:  
216).

### **Persembahan**

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Bapak Nurcahyo dan Ibu Misliyah  
yang memberikan motivasi, kasih  
sayang, serta do'a
2. Almamater UNNES

## PRAKATA

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Keluarga, Kepribadian, dan Efikasi Diri terhadap Minat Menjadi Guru Pada Mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran FE UNNES”** ini sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Pendidikan Ekonomi di Universitas Negeri Semarang.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak dapat lepas dari bantuan dari berbagai pihak, oleh karenanya pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih atas bantuan dan dukungan baik materi, moral, bimbingan maupun semangat yang diberikan. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman, M. Hum., Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan pendidikan di Universitas Negeri Semarang.
2. Drs. Heri Yanto, MBA., Ph.D., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kemudahan administrasi perizinan selama pelaksanaan penelitian.
3. Ahmad Nurkhin, S.Pd., M. Si., Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kemudahan perizinan dalam melaksanakan penelitian.
4. Dr. Nina Oktarina, S.Pd., M.Pd., dosen pembimbing yang dengan sabar telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis selama melakukan penelitian ini.
5. Dr. H. Muhsin, M.Si sebagai penguji 1 dan Ismiyati, S.Pd., M.Pd sebagai penguji 2 yang telah memberikan masukan yang bermanfaat dalam penyusunan skripsi.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan pengarahan, bimbingan dan motivasi selama penulis menimba ilmu di Universitas Negeri Semarang

7. Kedua orang tua saya Bapak Nurcahyo dan Ibu Misliyah tercinta, serta kakak tersayang Anis Shopyani yang mendukung saya baik daam materi, motivasi dan doa.
8. Teman-teman kos alamanda yang telah mendukung serta memberikan motivasi untuk saya
9. Ade Kristiawati, Siti Istiqomah, Indah Puspita, Nur Indah Yuli, Fauziah Afifi dan Aulia Rochmah yang telah mendukung serta memberikan motivasi untuk saya.
10. Semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga bantuan dan pengorbanan yang telah diberikan kepada penulis dibalas oleh Allah SWT. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat sebagai mana mestinya.

Semarang, 15 Juli 2020



Arizka Nurmala  
7101416237

## SARI

**Nurmala, Arizka.** 2020. "*Pengaruh Lingkungan Keluarga, Kepribadian, dan Efikasi Diri terhadap Minat Menjadi Guru pada Mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran FE UNNES*". Skripsi. Jurusan Pendidikan Ekonomi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing: Dr. Nina Oktarina, S.Pd., M.,Pd. 260 halaman.

**Kata Kunci: Lingkungan Keluarga, Kepribadian, Efikasi Diri, Minat Menjadi Guru**

Minat menjadi guru adalah rasa suka atau ketertarikan terhadap profesi guru yang ditunjukkan dengan adanya perhatian yang lebih terhadap profesi guru. Minat menjadi guru ditandai dengan mencari informasi mengenai profesi guru, kemudian akan muncul perasaan suka dan akhirnya timbul untuk berprofesi sebagai guru. Hasil observasi awal menunjukkan minat menjadi guru mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran FE UNNES masih rendah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan keluarga, kepribadian dan efikasi diri terhadap minat menjadi guru secara simultan maupun parsial.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran angkatan 2016-2019 sebanyak 430 mahasiswa. Pemilihan sampel menggunakan teknik *cluster sampling* dan menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh sampel sebanyak 208 mahasiswa. Teknik analisis data yang digunakan adalah deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan lingkungan keluarga, kepribadian dan efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap minat menjadi guru sebesar 59,5%. Secara parsial lingkungan keluarga berpengaruh positif terhadap minat menjadi guru sebesar 3,42%, kepribadian berpengaruh positif terhadap minat menjadi guru sebesar 26,01%, dan efikasi diri berpengaruh terhadap minat menjadi guru sebesar 4,37%.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan keluarga, kepribadian dan efikasi diri terhadap minat menjadi guru. Saran yang diberikan yaitu, hendaknya mahasiswa dalam menentukan karier untuk berprofesi guru berasal dari hati nurani bukan karena paksaan atau dorongan dari orang lain. hendaknya mahasiswa berdiskusi dengan orang tua mengenai profesi guru, sehingga orang tua dapat memberikan arahan dalam menggapai karier anak. hendaknya mahasiswa aktif bertanya kepada dosen mengenai materi yang tidak dipahami selain itu sebaiknya dosen memberikan kuis agar mahasiswa menjadi aktif di kelas, dan hendaknya mahasiswa meningkatkan keyakinan diri atas kemampuan dalam komunikasi cara mengikuti *workshop* pelatihan kependidikan seperti *public speaking* yang diperlukan untuk menjadi guru.



## ABSTRACT

**Nurmala, Arizka.** 2020. *“The effect of Family Environment, Personality, and Self-Efficacy on interest in becoming a teacher on Students Office Administration Education Faculty of Economics Universitas Negeri Semarang.* Final Project. Department of Economic Education. Faculty of Economics. Universitas Negeri Semarang. Advisor. Dr. Nina Oktarina, S.Pd., M. Pd. 260 pages.

**Keywords: Family Environment, Personality, Self-Efficacy, Interest becoming a teacher**

An interest in becoming a teacher is a feeling of liking or interest in the teaching profession that aimed to give more attention to the teaching profession. The interest in becoming a teacher is marked by finding information about the teaching profession, then feelings will emerge and eventually arise to become a teacher. The results of preliminary observations showed that the interest in becoming a teacher for administration education students of Economic Faculty Universitas Negeri Semarang were still low. The purpose of this study was to determine the effect of family environment, personality, and self-efficacy on the interests of being a teacher simultaneously or partially.

This research uses quantitative methods. The population in this study was 430 students in class office administration education students in 2016 - 2019. The sample selection using a cluster sampling technique and using the Slovin formula to obtain a sample of 208 students. The data analysis technique used is descriptive and multiple linear regression analysis.

The results of the research showed that simultaneous family environment, personality, and self-efficacy has a significant and positive effect on interest in becoming a teacher by 59.5%. Partially, the family environment has positive effects on interest in becoming a teacher by 3.42%, personality has positive effects on interest in becoming a teacher by 26.01%, and self-efficacy affected an interest in becoming a teacher by 4.37%.

Based on the results of the study above, it can be concluded that there is an influence of the family environment, personality, and self-efficacy on the interest in becoming a teacher. Students should determine becoming a teacher profession come from conscience not because of coercion or encouragement from others. It is important for students to discuss with parents about the teaching profession so that parents can provide direction in reaching a child's career, students should actively ask the lecturer about material that's not understood besides that the lecturer should give quizzes to make the students active in class, and students should increase their confidence in abilities by attending educational training workshops such as public speaking, as to become a teacher needed.

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING .....</b>	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN KELULUSAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>PRAKATA .....</b>	<b>vi</b>
<b>SARI .....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	11
1.3. Cakupan Masalah.....	12
1.4. Perumusan Masalah .....	13
1.5. Tujuan Penelitian .....	13
1.6. Kegunaan Penelitian .....	14
1.7. Orisinalitas Penelitian .....	15
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>16</b>
2.1. Kajian Teori Utama ( <i>Grand Theory</i> ) .....	16
2.1.1. Teori Perilaku Direncanakan ( <i>Theory of Planned Behavior</i> ) .....	16
2.1.2. Teori Minat Holland.....	18
2.2. Minat Menjadi Guru .....	19
2.2.1. Pengertian Minat Menjadi Guru.....	19
2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Minat.....	20
2.2.3. Indikator Minat Menjadi Guru .....	22
2.3. Lingkungan Keluarga.....	24

2.3.1. Pengertian Lingkungan Keluarga.....	24
2.3.2. Fungsi dan Peranan Keluarga.....	25
2.3.3. Indikator Lingkungan Keluarga.....	26
2.4. Kepribadian.....	28
2.4.1. Pengertian Kepribadian.....	28
2.4.2. Tipe-tipe Kepribadian.....	29
2.4.3. Indikator Kepribadian.....	31
2.5. Efikasi Diri.....	33
2.5.1. Pengertian Efikasi Diri.....	33
2.5.2. Sumber-Sumber Efikasi Diri.....	34
2.5.3. Dimensi-Dimensi Efikasi Diri.....	37
2.5.4. Indikator Efikasi Diri.....	38
2.6. Kajian Penelitian Terdahulu.....	39
2.7. Kerangka Berfikir.....	42
2.8. Hipotesis.....	50
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>51</b>
3.1. Jenis dan Desain Penelitian.....	51
3.2. Populasi, Ukuran Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel.....	51
3.2.1. Populasi.....	51
3.2.2. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	52
3.3. Variabel Penelitian.....	54
3.2.3. Variabel Dependen (Variabel Terikat).....	54
3.2.4. Variabel Independen (Variabel Bebas).....	55
3.4. Uji Coba Instrumen Penelitian.....	56
3.2.5. Uji Validitas.....	57
3.2.6. Uji Reliabilitas.....	60
3.5. Metode Pengumpulan Data.....	60
3.2.7. Wawancara.....	60
3.2.8. Dokumentasi.....	61
3.2.9. Angket atau Kuesioner.....	61
3.6. Metode Analisis Data.....	62

3.6.1. Analisis Statistik Deskriptif .....	62
3.6.2. Uji Asumsi Klasik .....	70
3.6.3. Analisis Regresi Linier Berganda.....	71
3.6.4. Uji Hipotesis Penelitian.....	72
3.6.5. Koefisien Determinasi .....	73
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>74</b>
4.1. Hasil Penelitian.....	74
4.1.1. Analisis Statistik Deskriptif .....	74
4.1.2. Uji Asumsi Klasik .....	85
4.1.3. Analisis Regresi Linear Berganda.....	91
4.1.4. Uji Hipotesis.....	92
4.1.5. Koefisien Determinasi .....	94
4.2. Pembahasan .....	96
4.1.6. Pengaruh Lingkungan Keluarga, Kepribadian dan Efikasi Diri terhadap Minat Menjadi Guru pada mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran FE UNNES .....	96
4.1.7. Pengaruh Lingkungan Keluarga terhadap Minat Menjadi Guru pada mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran FE UNNES .....	100
4.1.8. Pengaruh Kepribadian terhadap Minat Menjadi Guru terhadap Minat Menjadi Guru pada Mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran FE UNNES.....	103
4.1.9. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Minat Menjadi Guru pada mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran FE UNNES .....	106
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>109</b>
5.1. Simpulan .....	109
5.2. Saran .....	110
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>112</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>116</b>

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Hasil Observasi Awal Minat Menjadi Guru .....	3
Tabel 1.2 Rekapitulasi Data <i>Tracer Study</i> .....	4
Tabel 2.1 Kajian Penelitian Terdahulu.....	39
Tabel 3.1 Sebaran Populasi Penelitian .....	52
Tabel 3.2 Sebaran Sampel Masing-masing Angkatan .....	53
Tabel 3.3 Sampel Klaster Rombel Pendidikan Administrasi Perkantoran .....	54
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Minat Menjadi Guru .....	58
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Lingkungan Keluarga.....	58
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Kepribadian.....	59
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Efikasi Diri .....	59
Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	60
Tabel 3.9 Alternatif Jawaban .....	62
Tabel 3.10 Jenjang Kriteria Variabel Minat Menjadi Guru .....	64
Tabel 3.11 Jenjang Per Indikator Minat Menjadi Guru .....	65
Tabel 3.12 Jenjang Kriteria Per Indikator Minat Menjadi Guru .....	65
Tabel 3.13 Jenjang Kriteria Variabel Lingkungan Keluarga .....	66
Tabel 3.14 Jenjang Kriteria Per Indikator Lingkungan Keluarga .....	66
Tabel 3.15 Jenjang Kriteria Variabel Kepribadian .....	67
Tabel 3.16 Jenjang Kriteria Per Indikator Kepribadian .....	68
Tabel 3.17 Jenjang Kriteria Variabel Efikasi Diri .....	68
Tabel 3.18 Jenjang Kriteria Per Indikator Efikasi Diri .....	69
Tabel 3.19 Jenjang Kriteria Per Indikator Efikasi Diri .....	69
Tabel 4.1 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Minat Menjadi Guru.....	74
Tabel 4.2 Analisis Statistik Deskriptif Variabel Minat Menjadi Guru .....	75
Tabel 4.3 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Per Indikator Variabel Minat Menjadi Guru.....	76
Tabel 4.4 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Keluarga.....	77
Tabel 4.5 Analisis Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Keluarga .....	77
Tabel 4.6 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Per Indikator Variabel	

Lingkungan Keluarga.....	78
Tabel 4.7 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kepribadian .....	80
Tabel 4.8 Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kepribadian.....	80
Tabel 4.9 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Per Indikator Variabel Kepribadian .....	81
Tabel 4.10 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Efikasi Diri .....	83
Tabel 4.11 Analisis Statistik Deskriptif Variabel Efikasi Diri.....	83
Tabel 4.12 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Per Indikator Variabel Efikasi Diri .....	84
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov .....	87
Tabel 4.14 Hasil Uji Linearitas Lingkungan Keluarga, Kepribadian dan Efikasi Diri terhadap Minat Menjadi Guru .....	88
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolonieritas.....	89
Tabel 4.16 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	90
Tabel 4.17 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	91
Tabel 4.18 Hasil Uji F.....	93
Tabel 4.19 Hasil Uji t.....	93
Tabel 4.20 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan ( $R^2$ ).....	94
Tabel 4.21 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial ( $r^2$ ).....	95

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	49
Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas .....	85
Gambar 4.2 P-Plot Grafik Uji Normalitas.....	86

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Hasil Observasi Awal .....	117
Lampiran 2 Tracer Study Pendidikan Administrasi Perkantoran .....	127
Lampiran 3 Kisi-kisi Uji Coba Instrumen Penelitian.....	140
Lampiran 4 Angket Uji Coba Penelitian .....	142
Lampiran 5 Daftar Nama Responden Uji Coba Instrumen Penelitian.....	150
Lampiran 6 Tabulasi Data Uji Coba Penelitian .....	151
Lampiran 7 Hasil Uji Coba Validitas .....	159
Lampiran 8 Hasil Uji Reliabilitas .....	173
Lampiran 9 Daftar Responden Penelitian .....	174
Lampiran 10 Tabulasi Data SPSS .....	180
Lampiran 11 Tabulasi Hasil Penelitian .....	186
Lampiran 12 Analisis Statistik Deskriptif.....	236
Lampiran 13 Output SPSS Uji Asumsi Klasik .....	242
Lampiran 14 Output SPSS Analisis Regresi Linear Berganda .....	244
Lampiran 15 Output SPSS Uji Hipotesis .....	245
Lampiran 16 Output SPSS Uji Koefisien Determinasi .....	246
Lampiran 17 Daftar Nama Mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran ...	247
Lampiran 18 Surat Izin Observasi.....	259
Lampiran 19 Surat Izin Penelitian.....	260



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Di era globalisasi ini perlu adanya sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu bersaing dengan negara lain. Tersedianya sumber daya alam dan sumber daya modal serta didukung dengan teknologi yang semakin canggih tidak akan mampu berjalan tanpa sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dapat di wujudkan melalui penekanan mengenai pentingnya pendidikan di suatu negara. Pendidikan merupakan sebuah sistem yang tidak dapat berdiri sendiri. Salah satu faktor penentu dalam penyelenggaraan dan keberhasilan pendidikan adalah guru.

Undang-undang nomor 20 tahun 2003 pasal 1 ayat 3 menyebutkan bahwa sistem pendidikan yang saling terkait secara terpadu untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Hal tersebut senada dengan pendapat Uno (2010:11) yang menyatakan bahwa sistem adalah suatu kesatuan unsur-unsur yang saling berinteraksi secara fungsional yang memperoleh masukan menjadi keluaran.

Profesi guru merupakan profesi yang strategis didalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Dimana profesi guru dipandang sebagai profesi yang luhur, melayani, dan mengabdikan pada masyarakat. Guru merupakan garda terdepan didalam menghasilkan generasi bangsa yang mampu berkompetisi secara global. Di dalam UU No. 14 Tahun 2005 menyebutkan bahwa guru merupakan tenaga pendidik yang profesional yang memiliki tugas utama mendidik, mengajar, melatih, membimbing, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan

formal, pendidikan dasar, serta pendidikan menengah. Peran guru sebagai motor penggerak dari seluruh aktivitas belajar mengajar yang berlangsung dalam situasi edukatif guna mencapai tujuan pendidikan. Sebagaimana tujuan pendidikan Indonesia yang tertuang di dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional bahwa seorang pendidik harus mampu mencetak peserta didik yang aktif mengembangkan potensi dirinya, untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian dan kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat dan bangsa.

Kualitas dan kemampuan guru yang berkualitas dapat dicapai ketika menempuh pendidikan di perguruan tinggi sebagai mahasiswa yang lulusannya dicetak sebagai guru. Menurut Slameto (2010:57) mengatakan “kualitas belajar seseorang salah satunya dipengaruhi oleh minat”. Adanya minat mahasiswa calon guru akan membuat mahasiswa bersungguh-sungguh dalam mempelajari teori maupun praktik keguruan. Calon guru yang menempuh pendidikan diharapkan memiliki penguasaan yang menyeluruh terhadap ilmu-ilmu yang diperlukan oleh seorang guru dan menjadi bekal saat menjalani profesi guru nantinya.

Universitas Negeri Semarang sebagai salah satu Lembaga Pendidik Tenaga Kependidikan (LPTK) yang memiliki peran andil dalam mencetak guru-guru yang profesional. Pendidikan Administrasi Perkantoran merupakan salah satu Program Studi Kependidikan di Universitas Negeri Semarang yang mempersiapkan lulusannya sebagai guru khususnya guru ekonomi. Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran dianggap sebagai program studi yang fleksibel, karena lulusan dari Pendidikan Administrasi Perkantoran dapat bekerja di instansi

pendidikan dan dapat pula bekerja di instansi non kependidikan seperti sebagai tenaga administrasi, sekretaris perusahaan dan sebagainya. Untuk mengetahui besarnya minat mahasiswa pendidikan administrasi perkantoran menjadi guru maka dilakukan wawancara pada observasi awal yang dilakukan terhadap 40 mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran FE UNNES. Berikut hasil wawancara pada observasi awal disajikan dalam tabel 1.1:

**Tabel 1.1 Hasil Wawancara pada Observasi Awal Minat Menjadi Guru pada Mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran FE UNNES**

<b>Jawaban Responden</b>	<b>Jumlah Mahasiswa</b>	<b>Persentase</b>
Berminat	12	30%
Ragu-Ragu	10	25%
Tidak Berminat	18	45%
<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil observasi awal yang diolah, 2020

Dalam hasil wawancara pada observasi awal tersebut menunjukkan fenomena mengenai minat menjadi guru mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran FE UNNES yang berminat berprofesi sebagai guru hanya sebanyak 30% mahasiswa. Mahasiswa yang berminat untuk berprofesi guru ini karena sudah menjadi cita-cita dari kecil, ingin mencerdaskan generasi penerus bangsa, karena ingin membagi ilmu yang sudah diperoleh selama kuliah, karena keinginan dari orang tua serta bahwa profesi guru merupakan profesi yang mulia. Sementara 25% mahasiswa mengatakan ragu-ragu untuk memilih berprofesi menjadi guru karena menganggap prospek kerja guru yang cukup panjang untuk menjadi guru PNS, dan sebanyak 45% mahasiswa mengatakan bahwa mereka tidak berminat menjadi guru karena ingin berwirausaha, kurang pandai dalam menyampaikan materi kepada orang lain serta grogi saat berhadapan dengan orang banyak, lebih ingin bekerja di instansi

pemerintah ataupun bekerja sebagai karyawan kantor, serta karena kesejahteraan guru yang dapat dilihat dari sedikitnya gaji yang diperoleh guru honorer, lamanya diangkat sebagai PNS, serta harus mengikuti PPG terlebih dahulu agar dapat akta mengajar yang biaya studinya cukup besar.

Hal tersebut juga didukung dengan data *tracer study* Pendidikan Administrasi Perkantoran Universitas Negeri Semarang. Berikut ini tabel 1.2 rekapitulasi data *tracer study* Pendidikan Administasi Perkantoran tahun 2017 s.d tahun 2019 Universitas Negeri Semarang:

**Tabel 1.2**  
**Rekapitulasi Data *Tracer Study* Pendidikan Administrasi Perkantoran Tahun 2017 s.d 2019 UNNES**

Bidang	Wisuda Tahun 2017 s.d 2019		
	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019
<b>Instansi Pendidikan</b>	<b>26%</b>	<b>49%</b>	<b>36,2%</b>
1. Tenaga Pendidik	21,7%	42,9%	31,9%
2. Tata Usaha	4,3%	6,1%	4,3%
<b>Instansi Non Pendidikan</b>	<b>74%</b>	<b>51%</b>	<b>63,8%</b>
1. Bank	4,3%	4,1%	6,4%
2. Dunia Industri	43%	36,7%	38,3%
3. Lainnya	26,2%	10,2%	19,1%
<b>Jumlah</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data *Tracer Study* Pendidikan Administrasi Perkantoran FE UNNES 2017-2019

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari data diatas bahwa mahasiswa lulusan pendidikan administrasi perkantoran pada tahun 2017 sebanyak 26% mahasiswa bekerja pada instansi pendidikan sedangkan sebanyak 74% mahasiswa bekerja dibidang instansi non kependidikan. Pada tahun 2018 data menunjukkan sebanyak 49% mahasiswa bekerja pada bidang pendidikan dan sebanyak 51% mahasiswa bekerja pada bidang instansi non pendidikan. Selain itu, data pada tahun 2019 menunjukkan sebanyak 36,2% mahasiswa bekerja pada bidang instansi pendidikan

sedangkan sebanyak 63,8% mahasiswa bekerja pada instansi non pendidikan. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa masih banyak mahasiswa prodi Pendidikan Administasi Perkantoran UNNES yang bekerja pada instansi non kependidikan. Hal ini yang mengindikasikan bahwa minat menjadi guru pada mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran masih rendah.

Selain itu menurut Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Mendikbud) Muhadjir Effendy, saat ini banyak sekolah menengah kejuruan (SMK) yang butuh guru produktif. Artinya guru yang memiliki kecakapan dan kemahiran sesuai dengan bidang (yang dibutuhkan di SMK). “guru produktif yang dibutuhkan SMK sekitar 90 orang. Saat ini guru produktif di SMK baru sekitar 45% dari total guru. Sebagian besar sisanya guru adaptif dan guru normatif,” menurut Muhadjir Effendy ([www.jpnn.com](http://www.jpnn.com), 2019). Dari artikel tersebut dapat disimpulkan bahwa masih banyak lulusan pendidikan yang bekerja di instansi non pendidikan artinya minat menjadi guru masih rendah.

Mahasiswa yang masih belum yakin dengan minatnya maka akan berakibat pada kurangnya perhatian terhadap suatu hal sehingga tidak ada usaha untuk meningkatkan minatnya. Menurut Slameto (2010:180) menjelaskan minat adalah suatu rasa suka dan rasa ketertarikan pada suatu hal atau aktivitas, tanpa ada yang menyuruh. Sedangkan menurut Hurlock (2010:114) mendefinisikan bahwa minat merupakan sumber motivasi yang mendorong orang untuk melakukan apa yang mereka inginkan serta memberikan kebebasan dalam memilih. Adanya minat menjadi kunci dari diri seseorang untuk memberikan stimulus untuk lebih giat belajar dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Jika seseorang memiliki minat

yang tinggi terhadap profesi guru, namun tidak ada usaha yang dilakukan dalam meraihnya maka minat tersebut tidak dapat berkembang.

Pada dasarnya minat dan tujuan untuk berprofesi guru dapat terlaksana dengan baik jika dipengaruhi oleh faktor-faktor pendukung. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi minat diantaranya adalah sikap orang tua, prestise pekerjaan, kekaguman pada seseorang, kemampuan, kesesuaian seks (gender), otonomi dalam bekerja, stereotip budaya, dan pengalaman pribadi (Hurlock, 2010:144). Sedangkan menurut Dalyono (2007: 56) minat dipengaruhi oleh faktor intern dan ekstern. Faktor intern merupakan faktor yang mampu menumbuhkan minat seseorang karena adanya kesadaran dari diri sendiri tanpa ada paksaan dari orang lain seperti persepsi, motivasi, bakat, dan penguasaan ilmu pengetahuan, sedangkan faktor ekstern yaitu faktor yang mampu menumbuhkan minat seseorang akibat adanya peran orang lain dan lingkungan yang ada disekitar seperti faktor lingkungan keluarga dan lingkungan sosial.

Minat menjadi guru dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dirumuskan oleh Ardyani dan Latifah (2014) menyimpulkan bahwa minat menjadi guru dipengaruhi tujuh faktor yaitu persepsi profesi guru, kesejahteraan guru, prestasi belajar, pengalaman PPL, teman bergaul, lingkungan keluarga dan kepribadian. Menurut Wildan, dkk (2016) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi minat menjadi guru yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik, lingkungan keluarga, persepsi kesejahteraan guru, pemahaman profesi guru, persepsi citra positif profesi guru, latar belakang pendidikan. Astarini (2015) menjelaskan bahwa minat menjadi guru

dipengaruhi oleh *self efficacy*, prestise profesi guru dan status sosial ekonomi orang tua.

Lingkungan keluarga merupakan lingkungan pendidikan pertama, karena dalam keluarga inilah anak pertama-tama mendapatkan didikan dan bimbingan (Hasbullah, 2008:38). Berdasarkan teori Ajzen (1991:188) menyatakan bahwa norma subjektif berkaitan dengan tekanan sosial yang mendasari individu atau grup-grup menyetujui atau tidak menyetujui untuk melakukan tindakan. Norma subjektif ini mengacu pada tekanan sosial yang dirasakan oleh individu untuk melakukan tindakan berdasarkan kepercayaan pada lingkungan sosial. Oleh karena itu, lingkungan keluarga dapat memberikan pengaruh terhadap pengambilan keputusan anak terutama dalam mengambil keputusan dalam berkarir. Pada hasil obseravasi awal masih ada mahasiswa yang tidak mendapatkan dukungan untuk berprofesi sebagai guru hal ini karenakan gaji honorer yang minim serta harus berkuliah lagi untuk mendapatkan sertifikasi.

Berdasarkan data yang diperoleh dari wawancara secara daring yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 23 Januari 2020, pukul 09.00 dengan narasumber Nike Ardina Indrawati mengenai lingkungan keluarga, mengatakan:

“...saya melihat pekerjaan guru menjanjikan dihari tua karena apabila kita sudah pensiun masih mendapat gaji, dan pekerjaan sangat mulia karena mengajarkan atau memberikan ilmu tanpa pamrih. Selain itu saya mengikuti jejak orang tua saya yang bekerja sebagai guru.”

Mahasiwa Pendidikan Administrasi Perkantoran FE UNNES berasal dari berbagai daerah yang berbeda-beda dan memiliki latar belakang yang berbeda pula. Hal ini menjadikan perbedaan pula dalam berperilaku dan pemfikiran tiap individunya dalam menentukan karirnya. Latar belakang orang tua akan

berpengaruh terhadap psikis anak sehingga dapat memberikan motivasi terhadap anak untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari orang tuanya ataupun sama dengan pekerjaan yang di geluti oleh orang tuanya.

Beberapa penelitian yang meneliti mengenai pengaruh lingkungan keluarga terhadap minat menjadi guru yaitu Rosmiati, dkk (2017), Wahyuni (2017), Mahon & Pacman (2011), dan Sari (2018) menunjukkan ada pengaruh lingkungan keluarga terhadap minat menjadi guru. Berbeda dengan penelitian yang lainnya penelitian yang dilakukan oleh Hikmah dan Yulianto (2017) menyatakan bahwa lingkungan keluarga tidak berpengaruh terhadap minat menjadi guru. Dengan adanya perbedaan hasil diatas menunjukkan *reseach gap* sehingga menarik untuk di kaji kembali.

Kepribadian merupakan salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap keberhasilan seorang guru sebagai pengembang sumber daya manusia (SDM). Teori Minat Holland berasumsi bahwa minat dapat timbul berdasarkan kepribadian individu, Holland mengakui bahwa pandangannya berasal dari psikologi diferensial, terutama penelitian dan pengukuran terhadap minat dan dalam tradisi psikologi kepribadian yang mempelajari tipe-tipe kepribadian (Winkel & Hastuti, 2006:634). Seorang mahasiswa cenderung memiliki sifat yang sudah mandiri dan dapat berpikir secara matang mengenai tujuan yang ingin dicapai, sehingga memiliki kesadaran dalam bertindak. Seseorang yang ingin berprofesi sebagai guru tugasnya bukannya hanya sebagai pembimbing dan pendidik, melainkan juga berperan sebagai teladan bagi peserta didiknya kelak. Maka dari itu apabila seseorang berprofesi menjadi guru karena mendapat paksaan



dari orang lain maka akan membawa dampak buruk bagi peserta didiknya, karena sesuatu hal yang dipaksakan tidak akan menghasilkan sesuatu yang maksimal. Menurut Tracey dalam Ardyani (2014:238) hakikat pemilihan karir seseorang ditentukan oleh ciri-ciri atau kepribadian. Karir yang dipilih oleh seseorang bergantung pada individu masing-masing. Berdasarkan hasil wawancara secara daring pada tanggal 23 Januari 2020, pukul 10.00 WIB dengan narasumber Linda Maryani mengenai kepribadian mengatakan:

“... saya kurang pandai menyampaikan materi kepada orang lain, terus saya juga grogi saat berhadapan dengan banyak orang mbak apalagi kalau harus menjelaskan di depan kelas”.

Hasil wawancara lain secara daring pada tanggal 23 Januari 2020, pukul 10.10 WIB dilakukan dengan narasumber Ervina Hesty W yang mengatakan:

“...karena saya tidak ingin menjadi guru karna saya tidak yakin bisa mengajar dengan baik dan saya tidak pandai menjelaskan didepan umum. Terus saya juga tidak bisa mengungkapkan apa yang dipikirkan saya dengan baik. susah jelasinnya gitu mbak”.

Hal tersebut juga berkaitan dengan kepribadian seseorang. Menurut John Holland yang diterjemahkan Sukardi (2004:16) menjelaskan terdapat 6 kepribadian dan tipe kepribadian yang sesuai dengan profesi guru adalah tipe sosial. Hal tersebut sejalan dalam penelitian penelitian Nugroho (2013) menjelaskan bahwa faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi minat menjadi guru yaitu faktor kepribadian dengan persentase 49,8%. Selain itu Wildan, dkk (2016) juga menjelaskan bahwa terdapat pengaruh kepribadian terhadap minat menjadi guru. Sedangkan penelitian yang dilakukan Ardyani dan Latifah (2014) menyatakan jika kepribadian memiliki pengaruh terhadap minat menjadi guru namun hanya mempengaruhi sebesar 2,62%.

Efikasi diri adalah persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu (Alwisol, 2009:287). Hal ini dimaksudkan efikasi diri merupakan keyakinan terhadap kemampuan individu dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik dalam berbagai situasi. Menurut Ajzen (1991:188) efikasi diri sebagai kontrol perilaku ditentukan oleh pengalaman masa lalu, hambatan dan antisipasi dalam menghadapi suatu perilaku. Di kehidupan ini setiap individu memiliki efikasi diri yang berbeda-beda pada situasi yang berbeda bergantung pada kemampuan yang menuntut, saingan dan lain sebagainya.

Hasil wawancara secara daring dengan narasumber Elsa Dwi Maulida pada tanggal 23 Januari, pukul 11.00 WIB mengenai efikasi diri mengatakan:

“..... lebih berminat kerja dikantoran mbak terus saya juga tidak yakin dengan kemampuan saya untuk menjadi guru. terus menurut saya juga jadi guru tuh susah mbak harus bisa mengelola kelas biar ga rame muridnya belum lagi kalau ada murid yang bandel. Terus takut juga kalau anak didiknya tanya yang susah-susah”.

Selain itu hasil wawancara secara daring dengan narasumber dengan Indah Mubalighoh pada tanggal 23 Januari 2020, pukul 10.30 WIB juga mengatakan:

“...karena menjadi seorang guru sangat sulit, juga setelah kuliah kita harus mengikuti PPG agar mendapat sertifikat mengajar oleh karena itu harus menambah satu tahun agar menjadi guru”.

Hal ini menunjukkan bahwa masih ada mahasiswa tidak yakin dengan kemampuannya dalam bidang guru serta beranggapan bahwa menjadi guru sangatlah sulit padahal mahasiswa tersebut kuliah di jurusan kependidikan yang lulusannya di cetak sebagai guru. Keyakinan diri pada mahasiswa atas kemampuan yang dimiliki terhadap profesi guru akan menimbulkan minat menjadi guru. semakin tinggi keyakinan akan kemampuan individu akan semakin tinggi pula

minat mahasiswa menjadi guru. Begitupun sebaliknya, ketika mahasiswa memiliki keyakinan atas kemampuannya rendah maka akan rendah juga minat untuk berprofesi sebagai guru. Beberapa penelitian yang sejalan mengenai pengaruh efikasi diri terhadap minat menjadi guru oleh Astarini (2015) mengatakan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap minat menjadi guru secara parsial sebesar 43,29% . hal ini juga didukung penelitian lain yaitu oleh Wahyuni (2017) bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap minat menjadi guru sebesar 38,07%.

Adanya fenomena gap yang ditemukan dalam penelitian ini yaitu minat menjadi guru yang menjadi topik utama serta didukung dengan penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai minat menjadi guru pada mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang dengan judul “Pengaruh Lingkungan Keluarga, Kepribadian dan Efikasi Diri Terhadap Minat Menjadi Guru pada Mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran FE UNNES”

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah di jelaskan di atas, maka dapat ditentukan permasalahan penting yang akan di cari alternatif jawaban atau solusi serta agar penelitian yang dilakukan memiliki ruang lingkup yang jelas dan tidak bercabang yaitu mengenai minat menjadi guru. Berikut ini terdapat beberapa masalah yang dapat diidentifikasi, yakni sebagai berikut:

1. Masih banyak mahasiswa yang tidak berminat untuk berprofesi sebagai guru yaitu dilihat dari hasil observasi awal yang telah dilakukan.

2. Terdapat banyak sekolah yang kekurangan guru produktif di Indonesia. Hal ini mengidentifikasi bahwa minat menjadi guru mahasiswa masih rendah.
3. Terdapat banyak mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran bekerja di bidang Non Kependidikan yang dapat dilihat dari *tracer study*.
4. Terdapat mahasiswa yang ingin berprofesi guru karena keinginan dari orang tua.
5. Terdapat mahasiswa yang belum memiliki keyakinan diri atas kemampuan yang dimiliki untuk berprofesi menjadi guru
6. Masih banyak mahasiswa yang ragu-ragu untuk berprofesi menjadi guru

### **1.3. Cakupan Masalah**

Berdasarkan uraian identifikasi masalah, maka perlu adanya cakupan masalah. Hal ini bertujuan untuk memperjelas permasalahan yang ingin diteliti. Penelitian ini difokuskan pada minat menjadi guru mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran Universitas Negeri Semarang yang menjadi variabel dependen dalam penelitian ini.

Dengan banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi minat menjadi guru maka agar dalam penelitian ini pembahasannya lebih terfokus dan dapat mencapai sasaran yang diharapkan, maka dipilihlah beberapa faktor yaitu lingkungan keluarga, kepribadian, dan efikasi diri untuk dijadikan sebagai variabel-variabel didalam penelitian ini.

### **1.4. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas peneliti mengajukan rumusan masalah yang ingin dijawab dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh positif dan signifikan lingkungan keluarga, kepribadian dan efikasi diri secara bersama-sama terhadap minat menjadi guru pada mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran FE UNNES?
2. Adakah pengaruh positif dan signifikan lingkungan keluarga terhadap minat menjadi guru pada mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran FE UNNES?
3. Adakah pengaruh positif dan signifikan kepribadian terhadap minat menjadi guru pada mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran FE UNNES?
4. Adakah pengaruh positif dan signifikan efikasi diri terhadap minat menjadi guru pada Pendidikan Administrasi Perkantoran FE UNNES?

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh lingkungan keluarga, kepribadian dan efikasi diri secara bersama-sama terhadap minat menjadi guru pada mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran FE UNNES.
2. Menganalisis pengaruh lingkungan keluarga terhadap minat menjadi guru pada mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran FE UNNES.
3. Menganalisis pengaruh kepribadian terhadap minat menjadi guru pada mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran FE UNNES.
4. Menganalisis pengaruh positif efikasi diri terhadap minat menjadi guru pada mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran FE UNNES.

## **1.6. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan teoritis dan kegunaan praktis yaitu:

### **1. Kegunaan Teoritis**

Hasil dalam penelitian ini diharapkan dapat membuktikan teori-teori yang berhubungan topik yang diteliti yaitu minat menjadi guru. Serta dapat digunakan untuk pengembangan penelitian yang relevan sehingga dapat menghasilkan penelitian yang lebih mendalam.

### **2. Kegunaan Praktis**

#### **a. Bagi Peneliti**

Hasil dari penelitian ini diharapkan sebagai salah satu penerapan teori-teori yang telah didapatkan selama menempuh pendidikan di UNNES dan sebagai syarat untuk mendapatkan gelar sarjana pendidikan.

#### **b. Bagi mahasiswa**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan motivasi untuk mahasiswa agar meningkatkan minat menjadi guru serta dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

#### **c. Bagi universitas**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai masukan serta bahan pertimbangan bagi pihak universitas agar dapat memaksimalkan potensi yang ada dalam diri mahasiswa sehingga menghasilkan keluaran yang berkualitas.

### 1.7. Orisinalitas Penelitian

Penelitian mengenai minat menjadi guru telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Astarini (2015) dengan penelitian berjudul "Pengaruh *Self Efficacy*, Prestise Profesi Guru dan Status Sosial Ekonomi Orang Tua terhadap Minat Menjadi Guru Akuntansi Pada Mahasiswa Pendidikan Akuntansi 2011 FE UNNES". Hal yang membedakan penelitian ini dengan penelitian tersebut adalah variabel yang digunakan dimana peneliti hanya mengambil variabel efikasi diri (*self efficacy*) dengan memberikan kebaruan dalam penelitian ini yaitu menambahkan variabel lingkungan keluarga serta kepribadian sebagai variabel independen.

Perbedaan penelitian yang dilakukan yaitu indikator yang digunakan pada penelitian sebelumnya indikator *self efficacy* menggunakan pendapat dari Bandura (dalam Lunenbrug, 2011:1) yaitu *magnitude, generality, strength* sedangkan pada penelitian ini menggunakan pendapat dari Bandura dalam Ghufro dan Risnawita (2012: 80-81) yaitu *level, strength* dan *generality*.

Selain itu yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah objek penelitian dan waktu penelitian dimana pada penelitian Astarini objeknya adalah mahasiswa Pendidikan Akuntansi Angkatan-2011 dan penelitian dilakukan tahun 2015 sedangkan pada penelitian ini objek penelitiannya yaitu mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran FE UNNES dan waktu penelitian yang dilakukan adalah tahun 2020.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

#### 2.1. Kajian Teori Utama (*Grand Theory*)

##### 2.1.1. Teori Perilaku Direncanakan (*Theory of Planned Behaviour*)

*Grand Theory* yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini adalah Teori perilaku direncanakan (*Theory of Planned Behaviour*). Teori perilaku direncanakan (TPB) merupakan teori modifikasi serta pengembangan dari teori tindakan beralasan dengan ditambahkan perilaku kontrol. *Theory of Planned Behaviour* (TPB) adalah model sikap yang memperkirakan minat seseorang dalam menentukan suatu sikap seseorang untuk kecenderungan melakukan suatu tindakan. Teori perilaku direncanakan ini di kemukakan Ajzen dalam Azwar (2008:13) yang menyatakan bahwa “perilaku manusia terlebih dahulu dipengaruhi oleh minat (*behavior intention*). Menurut Ajzen (1991:188) menjelaskan minat dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu sikap terhadap perilaku, norma subjektif dan kontrol perilaku dimana ketiga komponen tersebut saling bersangkutan dan menjadi faktor yang menentukan perilaku tersebut akan dilakukan atau tidak.

Faktor pertama yang mempengaruhi minat yaitu sikap terhadap perilaku Menurut Ajzen (1991:188) mengemukakan sikap terhadap perilaku dipengaruhi oleh keyakinan bahwa perilaku tersebut akan membawa pada hasil yang diinginkan atau tidak diinginkan. Didalam perilaku memerlukan adanya perasaan baik positif atau negatif dari seseorang. Perasaan positif yang ada pada individu akan membawa individu untuk melakukan yang ingin dicapai sedangkan perasaan yang ada pada individu akan membawa individu untuk menghindari atau menolak. Jadi jika



seseorang memiliki minat terhadap sesuatu maka akan cenderung untuk melakukan hal-hal untuk mencapai tujuan tersebut.

Faktor kedua yang mempengaruhi minat yaitu pengaruh sosial atau norma subjektif (*subjective norma*). Menurut Ajzen (1991:188) mengemukakan bahwa norma subjektif yaitu persepsi individu terhadap tekanan sosial untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku tersebut. Norma subjektif diasumsikan sebagai fungsi kepercayaan yang mendasari individu atau grup-grup untuk menyetujui atau tidak menyetujui dalam melakukan tindakan. Sejalan dengan itu kaitannya dengan minat menjadi guru pada teori ini yaitu mengacu pada tekanan sosial yang dirasakan untuk berprofesi sebagai guru. hal ini juga berkaitan dengan faktor yang mempengaruhi minat yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal misalnya kepribadian, persepsi dan motivasi. Sedangkan dari faktor eksternal yaitu keluarga, teman, tetangga, dan lain-lain. dimana penelitian ini menggunakan variabel lingkungan keluarga untuk mempengaruhi minat mahasiswa dalam berprofesi sebagai guru.

Faktor ketiga yang mempengaruhi minat yaitu kontrol perilaku. Menurut Ajzen (1991:188) menjelaskan bahwa kontrol perilaku ditentukan oleh pengalaman masa lalu, hambatan dan antisipasi dalam menghadapi hambatan tersebut. Aturannya jika individu menarik sikap dan norma subjektif terhadap suatu perilaku, maka akan semakin besar kontrol perilaku. Menurut Ajzen dalam Jogiyanto (2007:72) kontrol perilaku didekomposisikan ke dalam dua komponen yaitu efikasi diri (*self efficacy*) dan kontrolabilitas (*controllability*). Efikasi diri sebagai kontrol perilaku ini sangat penting, ketika seseorang memiliki pandangan mengenai

kesulitan dan kemudahan dalam melakukan tugas dan kewajiban yang harus di tunaikan sebagai guru. Hal ini dimaksudkan ketika individu memiliki efikasi diri yang tinggi maka akan memiliki keyakinan diri dalam melakukan kegiatan yang bersangkutan dengan tugas maupun kewajibannya seorang guru. begitupun sebaliknya individu yang memiliki efikasi diri yang rendah maka akan sulit dalam melakukan kegiatan yang bersangkutan dengan profesi guru.

### **2.1.2. Teori Minat Holland**

Teori Holland dalam Djaali (2013:122), minat merupakan kecenderungan hati yang tinggi terhadap sesuatu. Di dalam teori Holland ini jika dikaitkan ke dalam bidang pekerjaan sangat sesuai. Karena minat dapat timbul berdasarkan kepribadian yang dimiliki individu, Holland mengakui bahwa pandangannya berasal dari psikologi diferensial, terutama penelitian dan pengukuran terhadap minat dan dalam tradisi psikologi kepribadian yang mempelajari tipe-tipe kepribadian (Winkel & Hastuti, 2006:634). Dimana setiap individu memiliki minat yang berbeda-beda, dan bekerja dalam lingkungan yang berbeda memiliki kepribadian yang lain juga serta seseorang yang memiliki masa lalu juga dapat mempengaruhi kepribadian seseorang.

Holland memiliki keyakinan bahwa suatu minat yang berhubungan dengan bidang pekerjaan dan suatu jabatan adalah hasil dari perpaduan dari sejarah hidup individu dan karakteristik kepribadiannya. Pendekatan Holland ini memberikan perhatian terhadap gaya berperilaku atau tipe kepribadian sebagai pengaruh utama dalam pemilihan dan pengembangan karier sebagai pengaruh utama dalam pemilihan dan pengembangan karier individu.

Teori Minat Holland menjelaskan terdapat enam tipe kepribadian, yaitu tipe realistik, tipe investigatif, tipe artistik, tipe sosial, tipe *enterprising* (pengusaha), dan tipe konvensional (Winkel dan Hastuti, 2006:634). Berdasarkan tipe kepribadian tersebut, kepribadian yang sesuai dengan profesi guru adalah tipe kepribadian sosial karena seorang guru harus memiliki kecakapan verbal, terampil dalam bergaul dan memiliki sifat yang terbuka.

## **2.2. Minat Menjadi Guru**

### **2.2.1. Pengertian Minat Menjadi Guru**

Slameto (2010:180) menjelaskan minat adalah suatu rasa suka dan rasa ketertarikan pada suatu hal atau aktivitas, tanpa ada yang menyuruh. Sedangkan menurut Hilgard dalam Slameto (2010:57) menjelaskan minat merupakan kecenderungan yang tetap untuk memperhatikan dan mengenang beberapa kegiatan.

Crow and Crow dalam Djaali (2013:121) menjelaskan bahwa minat berhubungan dengan gaya gerak yang mendorong seseorang untuk menghadapi atau berurusan dengan orang, benda, kegiatan, dan pengalaman yang dirangsang oleh kegiatan itu sendiri. Pendapat lain mengenai minat juga dijelaskan oleh Djaali (2013:122) bahwa minat adalah sikap jiwa seseorang yang termasuk ketiga fungsi jiwanya (kognisi, konasi, emosi) yang tertuju pada sesuatu dan dalam hubungan itu unsur perasaan yang terkuat pengaruhnya.

Berdasarkan pengertian dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa minat merupakan rasa ketertarikan atau kecenderungan seseorang terhadap suatu hal yang timbul karena kegiatan itu sendiri tanpa adanya paksaan. Atas dasar

pengertian diatas minat menjadi guru adalah rasa suka atau ketertarikan terhadap profesi guru yang ditujukan dengan adanya perhatian yang lebih terhadap profesi guru. Minat menjadi guru ditandai dengan mencari informasi mengenai profesi guru, kemudian akan muncul perasaan suka dan akhirnya timbul untuk berprofesi sebagai guru.

### **2.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat**

Abror (1993:158) berpendapat minat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

#### 1. Faktor intern

##### a. *The Factor of Inner Urger*

Faktor yang berasal dalam diri individu, yaitu suatu dorongan atau ketertarikan didalam diri individu tanpa adanya dorongan dari luar.

##### b. *Emotional factor*

Kesuksesan yang dicapai individu akan mengakibatkan perasaan senang. Hal ini akan memperbesar minat tersebut. Misalnya jika seseorang mengalami kegagalan biasanya individu akan merasa kecewa yang akhirnya akan mengurangi bahkan menghilangkan minat.

#### 2. Faktor Ekstern

Yang merupakan faktor dari luar adalah hubungan individu dengan lingkungan, yaitu seperti lingkungan keluarga, teman atau lingkungan pendidikan. Misal jika seseorang tumbuh ditengah-tengah lingkungan yang mendukung untuk mencapai tujuan maka akan memperkuat minat tersebut

Selain itu, Ardyani dan Latifah (2014:235) juga menjelaskan bahwa ada 7 faktor yang mempengaruhi minat menjadi guru yaitu:

1. Persepsi mahasiswa tentang profesi guru

Menjadi seorang guru bukanlah hal yang mudah karena seorang guru harus mampu menjadi teladan bagi siswa didiknya. Seorang guru dilihat dari sudut pandang masyarakat merupakan figur yang dianggap serba bisa serta mampu menjadi panutan untuk orang lain. Persepsi mengenai profesi guru yang dianggap serba bisa tersebut yang dapat mempengaruhi minat menjadi guru.

2. Persepsi kesejahteraan guru

Didalam menentukan karier pasti akan mempertimbangkan gaji/finansial sebagai jaminan dimasa depan. Anggapan mengenai pemberian gaji serta adanya sertifikasi guru untuk mensejahterahkan guru maka akan mempengaruhi minat menjadi guru.

3. Prestasi Belajar

Individu yang memiliki minat berprofesi guru maka akan mendapatkan IPK yang baik. hal tersebut dikarenakan individu yang berminat akan suatu hal maka akan mengembangkan potensi yang ada dalam diri individu untuk hasil optimal.

4. Pengalaman PPL

Pengalaman yang diperoleh seseorang akan mempengaruhi sikap dan perilaku dalam menentukan karier. Hal ini dikarenakan ketika seseorang memperoleh pengalaman yang baik selama PPL maka akan memberikan kesan yang baik serta meningkatkan minat untuk berprofesi guru.

#### 5. Teman bergaul

Intensitas dalam bertemu dengan teman menjadi faktor yang dapat meningkatkan minat mahasiswa menjadi guru akuntansi. Dengan sering bertemu seseorang maka akan saling bertukar pikiran tak terkecuali dalam menentukan karier.

#### 6. Lingkungan Keluarga

Seseorang yang tumbuh didalam lingkungan keluarga yang baik maka minat menjadi guru akan meningkat hal ini karena lingkungan keluarga yang baik pasti akan memberikan perhatian dan dukungan terhadap individu tersebut.

#### 7. Kepribadian

Apabila seseorang berprofesi menjadi guru karena faktor paksaan maka akan membawa dampak yang tidak baik kepada peserta didiknya. Kepribadian yang cocok dengan profesi guru adalah tipe sosial. Jika individu yang memiliki sifat tertutup pasti akan sulit untuk berprofesi sebagai guru. Karena guru dituntut untuk banyak berinteraksi dengan peserta didiknya. Hal ini jika seseorang memiliki kepribadian yang sesuai dengan profesi guru maka akan meningkatkan minat menjadi guru.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa minat dipengaruhi dorongan dari dalam individu maupun dari lingkungan serta pengalaman yang didapatkan yang dapat membangkitkan seseorang untuk mencapai tujuan.

#### **2.2.3. Indikator Minat Menjadi Guru**

Djaali (2013:122) menjelaskan minat merupakan perasaan ingin tahu, mempelajari, mengagumi atau memiliki sesuatu. Sedangkan Ahmadi (2009:148)

mendefinisikan minat adalah sikap jiwa seseorang termasuk ketiga fungsi jiwanya (kognisi, konasi, dan emosi) yang tertuju pada sesuatu dan dalam hubungan itu unsur perasaan yang terkuat. Dari pengertian tersebut maka minat menjadi guru dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Kognisi (menenal)

Minat mengandung unsur kognisi, artinya minat didahului oleh pengetahuan dan informasi mengenai objek yang dituju. Semakin banyak informasi baik yang diperoleh maka akan menimbulkan minat yang tinggi begitupun sebaliknya.

2. Emosi (perasaan)

Minat mengandung unsur emosi karena ketika individu mendapatkan pengalaman atau ikut berpartisipasi dalam sesuatu aktivitas itu disertai dengan perasaan senang. Jika seseorang memiliki pengetahuan maupun informasi mengenai profesi guru maka orang tersebut akan tertarik dan melibatkan diri dalam berbagai hal yang berkaitan dengan berprofesi guru.

3. Konasi (kehendak)

Konasi merupakan unsur kelanjutan dari kognisi dan emosi yang diwujudkan dalam bentuk kemauan dan hasrat terhadap suatu bidang atau objek yang diamati. Kemauan tersebut yang kemudian direalisasikan sehingga memiliki pengetahuan mengenai objek yang diamati. Dengan kata lain konasi ini dimana individu memilih profesi guru dengan kemauannya sendiri tanpa ada paksaan.

## **2.3. Lingkungan Keluarga**

### **2.3.1. Pengertian Lingkungan Keluarga**

Lingkungan terutama lingkungan di dalam keluarga akan memberikan pengaruh terhadap seseorang. Keluarga merupakan tempat pertama kali anak belajar untuk itu sikap pengemambilan keputusan dalam berkariernya dapat dipengaruhi oleh keluarga. Menurut Sartain dalam Dalyono (2007:132) menjelaskan bahwa lingkungan (*environment*) ialah meliputi semua kondisi-kondisi dalam dunia yang dalam cara-cara tertentu mempengaruhi tingkah laku kita, pertumbuhan, perkembangan atau *life process* kita kecuali gen-gen.

Pengertian lingkungan keluarga berasal dari kata lingkungan dan keluarga. Secara psikologis, lingkungan mencakup segenap stimulus yang diterima oleh individu mulai sejak dalam konsepsi, kelahiran sampai matinya. Stimulus itu dapat berupa sifat, interaksi, selera, keinginan, perasaan, tujuan, minat, kebutuhan, kemauan, emosi, dan kapasitas intelektual (Dalyono, 2007:129). Pendapat lain mengenai lingkungan dijelaskan oleh Hasbullah (2008:38) menjelaskan bahwa lingkungan keluarga merupakan lingkungan pendidikan bagi anak yang pertama karena di dalam keluarga inilah anak pertama kalinya mendapat pendidikan dan bimbingan.

Berdasarkan beberapa pendapat mengenai lingkungan keluarga diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan keluarga adalah hubungan sosial antara ayah, ibu, kakak, dan adek yang mencakup segala stimulus (sifat, interaksi, selera, keinginan, perasaan, tujuan-tujuan, minat, kebutuhan, kemauan, emosi, dan kapasitas intelektual) bagi anak pertama yang baru lahir.



### **2.3.2. Fungsi dan Peranan Keluarga**

Lingkungan keluarga memiliki peranan yang besar terhadap perkembangan anak. lingkungan keluarga yang mendukung dalam pendidikan anak akan memberikan motivasi terhadap anak tersebut untuk mencapai tujuannya sedangkan lingkungan keluarga yang acuh tak acuh terhadap anak maka akan memberikan dampak yang tidak baik terhadap perkembangan anak. Menurut Hasbullah (2008: 39) fungsi dan peranan keluarga yaitu:

1. Pengalaman pertama masa kanak-kanak
2. Menjamin kehidupan emosional anak
3. Menanamkan dasar pendidikan moral
4. Memberikan dasar pendidikan sosial
5. Peletakan dasar-dasar keagamaan

Yusuf (2009:37) menyatakan bahwa keluarga memiliki peranan yang besar terhadap perkembangan pribadi anak. peran keluarga sangat penting bagi anak karena keluarga adalah lingkungan pertama seorang anak dalam tumbuh dan berkembang. Adanya keluarga maka akan memberikan nilai-nilai kehidupan yang nantinya dapat membentuk pribadi anak yang baik serta menjadi anggota masyarakat yang sehat.

Keluarga selain memiliki peran terhadap perkembangan anak, juga memiliki fungsi. Menurut Yusuf (2009:38) jika dilihat dari sudut pandang psikologis keluarga memiliki fungsi sebagai sumber rasa aman bagi anak, sumber pemenuhan kebutuhan fisik dan psikis, sumber kasih sayang dan penerimaan, model perilaku yang tepat sebagai sumber belajar anak untuk dapat terjun dalam masyarakat,

sebagai pembimbing dalam tingkah laku sosial, pembentukan anak dalam belajar memecahkan masalah, dan stimulator bagi perkembangan kemampuan pada anak.

### **2.3.3. Indikator Lingkungan Keluarga**

Indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan keluarga menurut Slameto (2010:60) yaitu sebagai berikut:

#### **1. Cara orang tua mendidik**

Cara orang tua mendidik terhadap anak dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap anak. keluarga merupakan lembaga pendidikan yang utama. dalam hal ini artinya orang tua memiliki peran yang besar dalam memikul beban dan tanggung jawabnya untuk mendidik anak. Didikan orang tua yang baik maka akan menimbulkan sifat yang mandiri dan dewasa bagi anak serta anak mampu membuat keputusan. Baik keputusan dalam memecahkan masalah atau keputusan dalam berkarier.

#### **2. Relasi antar anggota keluarga**

Di dalam sebuah keluarga sebuah relasi itu penting seperti halnya relasi antara anak dengan orangtuanya. Selain itu relasi anak dengan saudaranya serta anggota keluarga yang lain pun ikut andil dalam mempengaruhi belajar seorang anak. wujud relasi dari antaranggota ada dua tipe yaitu relasi baik dan relasi tidak baik. relasi yang baik dapat berupa rasa pengertian, kasih sayang, dan perhatian. Sedangkan relasi yang tidak baik contohnya seperti rasa kebencian, sikap yang terlalu keras, dan sikap acuh tak acuh. Relasi yang buruk akan dapat menimbulkan masalah bagi anak.

### 3. Suasana rumah

Suasana rumah dimaksudkan sebagai situasi yang sering terjadi di dalam keluarga dimana anak tinggal dan melakukan kegiatan belajarnya. Suasana rumah yang ramai tidak akan memberikan ketenangan bagi anak sehingga menyebabkan belajar anak menjadi kacau.

### 4. Keadaan ekonomi keluarga

Jika anak hidup di dalam keluarga yang kurang mampu, maka pemenuhan kebutuhan anak seperti makan, ruang belajar, alat tulis anak juga akan kurang terpenuhi sehingga aktivitas belajar anak akan terganggu. Berbeda dengan anak yang hidup di dalam keluarga yang berkecukupan maka semua kebutuhan pokok hingga fasilitasnya dapat terpenuhi maka anak akan semangat dalam belajar.

### 5. Pengertian orang tua

Ketika anak sedang merasa kesulitan disinilah peran orang tua memberikan pengertian dan dorongan kepada anak. Adanya dorongan serta pengertian kepada anak akan memberikan penguatan tersendiri pada anak.

### 6. Latar belakang kebudayaan

Tingkat pendidikan atau kebiasaan di dalam keluarga mempengaruhi sikap anak dalam belajar. Perlu ditanamkan kepada anak mengenai kebiasaan yang baik sehingga akan mendorong anak dalam belajar.

Sedangkan menurut Ardyani dan Latifah (2014) indikator yang digunakan dalam mengukur lingkungan keluarga adalah

- a. Perhatian orang tua
- b. Dukungan orang tua

c. Profesi yang ada dikeluarga

Berdasarkan pendapat diatas, penelitian ini menggunakan pendapat dari Slameto (2010:60) yaitu (1) cara orang tua mendidik, (2) relasi antar anggota keluarga, (3) suasana rumah, (4) keadaan ekonomi keluarga, (5) pengertian orang tua, (6) latar belakang kebudayaan.

## **2.4. Kepribadian**

### **2.4.1. Pengertian Kepribadian**

Sjarkawi (2008:11) menjelaskan kepribadian adalah ciri atau karakteristik yang dimiliki individu yang bersumber dari berbagai bentuk yang diterima dari lingkungan. Menurut Koswara dalam Sjarkawi (2008:17) kepribadian adalah suatu istilah yang mengacu pada gambaran sosial yang diterima oleh individu dari kelompok atau masyarakat. Sedangkan menurut Djaali (2013:3) menjelaskan bahwa kepribadian merupakan suatu proses dinamis di dalam diri, yang terus-menerus dilakukan terhadap sistem psikofisik (fisik dan mental), sehingga terbentuk pola penyesuaian diri yang unik dan khas pada setiap orang terhadap lingkungan. Kepribadian meliputi tingkah laku, cara berfikir, perasaan, gerak, hati, usaha, aksi, tanggapan terhadap kesempatan, tekanan dan cara sehari-hari dalam berinteraksi dengan orang lain (Sjarkawi, 2008:13).

Pada dasarnya kepribadian berkaitan dengan proses pemilihan karier seseorang, termasuk menjadi seorang guru. Anoraga (2014:1) kepribadian seseorang mempengaruhi dirinya dalam memilih pekerjaan. Hal tersebut dipertegas dengan pernyataan Holland, menurut Holland dalam Sukardi (2004:7) menjelaskan

bahwa seseorang akan merasa nyaman didalam pekerjaan apabila sesuai dengan kepribadian.

Berdasarkan berbagai pengertian diatas maka disimpulkan bahwa kepribadian adalah suatu ciri atau kekhasan yang dimiliki oleh individu sehingga dapat dijadikan pembeda dirinya dengan orang lain. Kaitannya dengan minat menjadi guru yaitu seseorang yang memiliki kepribadian yang cocok dengan profesinya cenderung memiliki minat yang besar pada profesi tersebut.

#### **2.4.2. Tipe-Tipe Kepribadian**

Tipe kepribadian menurut Holland dalam Djaali (2013:123) terdapat enam tipe kepribadian, yaitu tipe realistik, tipe intelektual, tipe artistik, tipe sosial, tipe enterprising (usaha), dan tipe konvensional. Holland menjelaskan tipe-tipe kepribadian sebagai berikut:

1. Tipe realistik memiliki sifat umumnya mapan, kasar, praktis, berfisik kuat, dan sering sangat atletis, memiliki koordinasi otot yang baik dan terampil. Akan tetapi pada tipe ini memiliki kekurangan yaitu kurang mampu dalam berkomunikasi secara verbal sehingga tipe ini kurang menyenangkan hubungan sosial. Pekerjaan yang cocok untuk tipe ini adalah montir, insinyur, ahli listrik, ikan dan perencana alat;
2. Tipe intelektual umumnya berorientasi pada keilmuan. Tipe ini memiliki ciri-ciri yaitu menyukai tugas-tugas yang tak pasti, suka bekerja sendirian, kurang pemahaman dalam kepemimpinan, selalu ingin tahu, bebas, dan kurang menyukai pekerjaan yang berulang. Kecenderungan pekerjaan pada tipe ini adalah ahli perbintangan, biologi, binatang, kimia, penulis, dan ahli jiwa;

3. Tipe artistik. Orang pada tipe ini menyukai hal-hal yang tidak terstruktur, bebas, memiliki kesempatan beraksi, sangat membutuhkan suasana yang dapat mengekspresikan sesuatu secara individual, sangat kreatif dalam bidang seni dan musik. Kecenderungan pekerjaan yang disenangi adalah pengarang, musisi, penata pentas, dan konduktor konser;
4. Tipe sosial. Tipe ini dapat bergaul, bertanggung jawab, berkemanusiaan, dan sering alim, suka bekerja kelompok, senang menjadi pusat perhatian, memiliki kemampuan verbal, menghindari pemecahan masalah secara intelektual, suka memecahkan masalah berkaitan dengan perasaan, dan menyukai kegiatan menginformasikan melatih dan mengajar. Kecenderungan pekerjaan pada tipe ini adalah pekerja sosial, pendeta, ulama dan guru;
5. Tipe *enterprising*. tipe model ini cenderung menguasai atau memimpin orang lain, memiliki kemampuan verbal untuk berdagang, memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi, agresif, percaya diri, dan umumnya sangat aktif. Pekerjaan yang disukai tipe ini yaitu pimpinan perusahaan, dan pedagang;
6. Dan tipe konvensional. Tipe ini cenderung menyukai lingkungan yang tertib, menyenangi komunikasi verbal, menyukai kegiatan berhubungan dengan angka, patuh, praktis, tenang, tertib, dan efisien. Pekerjaan yang disukai tipe ini adalah akuntan, ahli tata buku, ahli pemeriksa barang, dan pimpinan armada angkutan.

Berdasarkan tipe kepribadian yang telah dijelaskan kaitannya dengan profesi guru adalah bahwa tipe kepribadian seseorang yang dianggap sesuai dengan profesi

guru adalah tipe kepribadian sosial dan tipe yang masih dapat sesuai dengan pekerjaan guru adalah tipe kepribadian *enterprising* dan *artistik* (Ismira, 2016:3).

### **2.4.3. Indikator Kepribadian**

Indikator yang digunakan untuk mengukur kepribadian menurut Wildan, dkk (2016:18) yaitu:

1. Rasa suka terhadap profesi guru. Ketertarikan seseorang terhadap profesi sebagai guru dan senang saat melakukan segala kegiatan yang berhubungan dengan guru, tanpa mengeluh dan terus semangat untuk mencapai tujuan.
2. Cita-cita menjadi guru. Mahasiswa yang memiliki cita-cita dari kecil ingin berprofesi sebagai guru dianggap memiliki minat menjadi guru yang besar. Hal ini dikarenakan ketertarikan tersebut tumbuh tanpa adanya paksaan dari orang lain.
3. Semangat belajar. Untuk menjadi guru bukanlah perkara yang mudah dilakukan, untuk itu proses belajar sangat perlukan disini. Dengan belajar mahasiswa akan menguasai kompetensi yang dibutuhkan seorang guru.
4. Etos kerja. Untuk menjadi guru perlu tidaklah mudah untuk itu perlu adanya kerja keras yang tinggi. Karena untuk menjadi guru yang profesional butuh proses yang panjang.

Sedangkan menurut Djaali (2013:124) menjelaskan ciri-ciri kepribadian sosial berdasarkan teori minat Holland yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Senang menjadi pusat perhatian

Seseorang yang memiliki kepribadian sosial akan cenderung ingin menjadi pusat perhatian. Kaitannya dengan kepribadian guru adalah guru merupakan sosok

yang menjadi tauladan bagi siswa sehingga seseorang yang berminat menjadi guru harus memiliki perasaan senang menjadi pusat perhatian karena segala tindakan dan ucapan akan diperhatikan oleh siswanya kelak.

2. Memiliki kemampuan verbal yang baik

Seseorang dengan kemampuan verbal yang baik maka akan dapat mengkomunikasikan sesuatunya lebih mudah dimengerti orang lain. Seseorang yang berminat menjadi guru maka harus memiliki kemampuan verbal yang baik agar ketika mengajar dapat mentransfer ilmu pengetahuannya dengan mudah kepada siswa. Jika seorang guru tidak memiliki kemampuan verbal yang baik maka akan membuat bingung siswanya mengenai pelajaran yang dijelaskan.

3. Terampil bergaul

Seseorang yang ingin menjadi guru tentunya harus dapat bergaul dengan baik. guru yang pandai bergaul dengan siswanya akan lebih mengerti apa yang diinginkan siswa, metode pelajaran apa yang disukai oleh siswa. Selain itu guru yang pandai bergaul tentunya akan lebih dekat siswa.

4. Menyukai kegiatan menginformasikan, melatih dan mengajar

Seseorang yang berminat menjadi guru tentunya akan menyukai kegiatan yang bersifat menginformasikan. Hal ini karena tugas guru memberikan informasi mengenai apa yang diajarkan serta memberikan latihan kepada siswa agar mengetahui seberapa jauh siswa tersebut memahami materi yang disampaikan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti menggunakan indikator menurut Djaali (2013:124) yaitu senang menjadi pusat perhatian, memiliki kemampuan verbal, terampil bergaul dan menyukai kegiatan menginformasikan, melatih dan



mengajar. Indikator tersebut diambil berdasarkan *grand theory* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori minat Holland yang menjelaskan 6 (enam) tipe-tipe kepribadian memiliki pengaruh terhadap pemilihan serta pengembangan karier dalam bidang pekerjaan dan tipe kepribadian yang sesuai dengan profesi guru adalah tipe kepribadian sosial.

## **2.5. Efikasi Diri**

### **2.5.1. Pengertian Efikasi Diri**

Ormrod (2009:20) *Self Efficacy* adalah penilaian seseorang tentang kemampuannya sendiri untuk menjalankan perilaku tertentu atau mencapai tujuan tertentu. Sedangkan menurut Schultz dalam Ormrod (2009:20), *Self Efficacy* merupakan perasaan kita terhadap kecukupan, efisiensi, dan kemampuan kita dalam mengatasi kehidupan. Sedangkan menurut Alwisol (2009:287) pengertian efikasi diri adalah persepsi diri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu. Alwisol (2009:288) juga menyatakan bahwa efikasi diri berhubungan dengan keyakinan pada diri individu untuk melakukan tindakan yang diharapkan.

Pendapat lain mengenai efikasi diri menurut Santrock (2010:450) menyatakan bahwa *Self efficacy is the belief that "I can"; helplessness, the opposite of mastery, is the belief that "I cannot". Students with high self-efficacy agree with such statements as "I know that I will be able to learn the material in this class" and "I expect to be able to do well at this activity".* Pernyataan tersebut memiliki arti yaitu efikasi merupakan kepercayaan bahwa "saya bisa" sedangkan ketidakmampuan merupakan kebalikan dari kepercayaan bahwa "saya tidak bisa". Siswa dengan efikasi yang tinggi menyetujui dengan pernyataan "saya berharap

bahwa saya mampu mempelajari materi dikelas ini dan “saya harap dapat melakukan kegiatan ini dengan baik”.

Ghufron dan Risnawita (2017:77) menyatakan bahwa efikasi diri secara umum adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuan-kemampuannya dalam mengatasi beraneka ragam situasi yang muncul dalam hidupnya. Efikasi diri secara umum tidak berkaitan dengan kecakapan yang dimiliki seseorang, melainkan berkaitan dengan keyakinan individu mengenai hal yang dapat dilakukan dengan kecakapan yang dimiliki seberapapun besarnya.

Dari beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan diri dalam diri yang dimiliki individu mengenai kemampuannya dalam melaksanakan suatu tindakan di berbagai situasi.

### **2.5.2. Sumber-Sumber Efikasi Diri**

Bandura dalam Ghufron dan Risnawita (2012:78) menyatakan bahwa efikasi diri dapat tumbuh dan dipelajari melalui empat sumber informasi utama yaitu :

1. Pengalaman keberhasilan (*mastery experience*)

Sumber informasi ini memberikan pengaruh besar pada efikasi diri individu karena didasarkan pada pengalaman-pengalaman individu secara nyata yang berupa keberhasilan dan kegagalan

2. Pengalaman orang lain (*vicarious experience*)

Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas akan meningkatkan efikasi diri individu dalam mengerjakan tugas yang sama.

### 3. Persuasi verbal (*verbal persuasion*)

Pada persuasi verbal, individu diarahkan dengan saran, nasihat dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinan tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan.

### 4. Kondisi fisiologis (*Physiological state*)

Individu akan mendasarkan informasi mengenai kondisi fisiologi mereka untuk menilai kemampuannya. Ketegangan fisik dalam situasi yang menekan dipandang individu sebagai suatu tanda ketidakmampuan karena hal itu dapat melemahkan performansi kerja individu.

Sedangkan menurut Bandura dalam Alwisol (2009:288) berpendapat bahwa perubahan tingkah laku kuncinya adalah perubahan ekspektasi efikasi diri. Efikasi diri dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan atau diturunkan melalui salah satu atau kombinasi empat (4) sumber yakni:

#### 1. Pengalaman performansi (*performance accomplishment*)

Pengalaman performansi adalah prestasi yang pernah dicapai pada masa yang telah lalu. Sebagai sumber, performansi masa lalu menjadi pengubah efikasi diri yang paling kuat pengaruhnya. Prestasi masa lalu yang bagus akan meningkatkan ekspektasi efikasi sedangkan kegagalan akan menurunkan efikasi.

#### 2. Pengalaman vikarius (*vicarious experience*)

Pengalaman diperoleh melalui media sosial, efikasi akan meningkat ketika mengamati keberhasilan orang lain, sebaliknya efikasi akan menurun jika mengamati orang yang kemampuannya sama dengan dirinya ternyata gagal. Kalau figur yang diamati berbeda dengan diri si pengamat, pengaruh vikarius tidak besar

namun ketika mengamati kegagalan figur yang setara dengan si pengamat makan bisa jadi orang tidak mau mengerjakan apa yang pernah gagal dikerjakan figur yang diamatinya itu dalam jangka waktu yang lama.

### 3. Persuasi sosial (*social persuasion*)

Efikasi diri juga dapat diperoleh, diperkuat atau dilemahkan melalui persuasi sosial. Dampak dari sumber ini terbatas, tetapi pada kondisi yang tepat persuasi dari orang lain dapat mempengaruhi efikasi diri, kondisi itu adalah rasa percaya kepada pemberi persuasi, dan sifat realistis dari apa yang dipersuasikan.

### 4. Keadaan emosi (*emotional psychological states*)

Keadaan emosi yang mengikuti suatu kegiatan akan mempengaruhi efikasi dibidang kegiatan itu. Emosi yang kuat, takut, cemas, stress, dapat mengurangi efikasi diri. Namun bisa terjadi, peningkatan emosi (yang tidak berlebihan) dapat meningkatkan efikasi diri.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa efikasi diri dapat tumbuh dan dipelajari melalui pengalaman keberhasilan diri serta pengalaman keberhasilan orang lain, persuasi verbal, dan keadaan fisiologis.

### **2.5.3. Dimensi-Dimensi Efikasi Diri**

Bandura dalam Ghufro dan Rinawita (2012:80-81) efikasi diri setiap individu akan berbeda antara satu individu dengan yang lainnya berdasarkan tiga (3) aspek/dimensi sebagai berikut:

#### 1. Dimensi tingkat (*level*)

Dimensi ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu akan melakukannya. Apabila individu diharapkan pada tugas-tugas

disusun berdasarkan tingkat kesulitannya, maka efikasi diri individu mungkin akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, sedang, atau bahkan meliputi tugas-tugas yang paling sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat.

#### 2. Dimensi kekuatan (*strength*)

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Dimensi ini berkaitan langsung dengan dimensi level, yaitu semakin tinggi taraf kesulitan tugas yang dirasakan maka akan semakin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikan tugasnya.

#### 3. Dimensi generalisasi (*generality*)

Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu merasa yakin akan kemampuannya. Individu dapat merasakan yakin terhadap kemampuan dirinya. Apakah terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang bervariasi.

### **2.5.4. Indikator Efikasi Diri**

Dimensi efikasi yang telah dikembangkan oleh Bandura (1997) dan telah digunakan dalam berbagai penelitian. Menurut Rahmah, dkk (2019:91) menyatakan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur efikasi diri yaitu:

#### 1. *Magnitude*

*Magnitude* adalah dimensi yang berkaitan dengan derajat kesulitan tugas yang dihadapi seseorang. Dimensi ini menitik fokuskan seseorang dalam mengatasi kesulitan tugas yang dihadapi

## 2. *Generality*

*Generality* adalah dimensi yang berhubungan dengan keasaan umum yang ditunjukkan seseorang dalam menyelesaikan tugas sederhana, cukup sulit dan hingga rumit.

## 3. *Strength*

*Strength* adalah dimensi yang berkaitan dengan kekuatan/ketahanan keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimiliki

Sedangkan menurut Bandura dalam Ghufron dan Risnawita (2012:80-81) terdapat tiga (3) dimensi yang digunakan untuk mengukur efikasi diri yaitu dimensi *level*, *strength*, dan dimensi *generality* yang dijabarkan sebagai berikut:

### 1. Tingkat kesulitan tugas (*level*)

Dimensi ini kaitannya dengan keyakinan individu atas kemampuannya terhadap kesulitan tugas. Apabila individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka perbedaan efikasi diri secara individual mungkin terbatas pada tugas-tugas yang mudah, sedang ataupun sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dimiliki individu untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat.

Dimensi ini memiliki implikasi terhadap pemilihan tingkah laku berdasarkan hambatan atau tingkat kesulitan suatu tugas. Jika individu merasa mampu untuk melakukannya maka individu akan mencobanya sedangkan jika individu merasa tidak mampu untuk melakukannya maka individu akan cenderung menghindari.

## 2. Kemampuan keyakinan (*strength*)

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan individu akan kemampuannya melaksanakan tugas diberbagai aktivitas. Keyakinan atau pengharapat yang lemah akan mudah digoyangkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung dan sebaliknya keyakinan yang kuat akan mendorong individu akan bertahan dalam usahanya.

## 3. Luas bidang tugas (*generality*)

Dimensi ini berkaitan dengan luas tingkah laku dimana individu merasa yakin atas kemampuan yang dimilikinya. Individu dapat merasakan yakin atas kemampuannya. Apakah terbatas pada situasi tertentu atau pada serangkaian situasi yang berbeda.

Berdasarkan beberapa indikator diatas indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah menurut Bandura dalam Ghufron dan Risnawita (2012:80-81) yaitu dimensi *level*, dimensi *strength*, dan dimensi *generality*.

## 2.6. Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian yang diteliti oleh beberapa peneliti sebelumnya dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 2.1.**  
**Kajian Penelitian Terdahulu**

No.	Nama	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	Zulkosky (2009)	<i>Self Efficacy: A Concept Analysis</i>	Hasil Penelitian Menunjukkan bahwa <i>self efficacy</i> mempengaruhi pemikiran seseorang, perasaan, motivasi diri, dan perbuatan.	Penelitian ini tidak meneliti variabel lingkungan keluarga dan kepribadian

No.	Nama	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan
			Untuk meningkatkan <i>self efficacy</i> pada seseorang yaitu dengan cara mengamati seseorang yang telah berhasil mengerjakan tugas, dan menerima tanggapan positif dalam memperbaiki tugas yang akan dihadapi.	
2.	Fred C. Lunenbrug (2011)	<i>Self Efficacy in The Workplace: Implication For Motivation and Performance</i>	Efikasi diri mempengaruhi karyawan dalam pemiihan tujuan mereka. Efikasi diri juga mempengaruhi tingkat usaha dalam menyelesaikan tugas yang sulit	Penelitian lunenbrug tidak meneliti variabel lingkungan keluarga dan kepribadian
3.	Ardyani dan Latifah (2014)	Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Menjadi Guru pada Mahasiswa Prodi Pendidikan Akuntansi Angkatan 2010 Universitas Negeri Semarang	Hasil menunjukkan terdapat 7 faktor yang mempengaruhi minat menjadi guru yaitu : <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Presepsi profesi guru (24,66%)</li> <li>2. Kesejahteraan guru (18,69)</li> <li>3. Prestasi belajar (15,26)</li> <li>4. Pengalaman PPL (13,85%)</li> <li>5. Teman bergaul (10,54%)</li> </ol>	Penelitian ini tidak meneliti variabel efikasi diri. Pengambilan sampel menggunakan <i>propotional random sampling</i> .



No.	Nama	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan
			6. Lingkungan Keluarga (4,32%) 7. Kepribadian (2,62)	
4.	Astarini (2015)	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> , Prestise Profesi Guru dan Status Sosial Ekonomi Orang Tua Terhadap Minat Menjadi Guru Akuntansi Pada Mahasiswa Pendidikan Akuntansi 2011 FE UNNES	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh <i>self efficacy</i> terhadap minat menjadi guru sebesar 43,9%, ada pengaruh prestise profesi terhadap minat menjadi guru akuntansi sebesar 9,42% dan ada pengaruh status sosial ekonomi orang tua terhadap minat menjadi guru sebesar 5,90%	Penelitian ini tidak meneliti variabel lingkungan keluarga dan kepribadian. Populasi dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh.
5.	Wildan, dkk (2016)	Faktor-faktor yang Memengaruhi Minat Mahasiswa Menjadi Guru pada Prodi Pendidikan Akuntansi FKIP UNS	Hasil penelitian menunjukkan terdapat 6 faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa menjadi guru yaitu: (1) motivasi intrinsik dan ekstrinsik, (2) pengaruh lingkungan keluarga dan belajar, (3) Presepsi kesejahteraan guru, (4) pemahaman tentang profesi guru, (5) persepsi citra positif profesi	Penelitian ini tidak meneliti variabel terikat yaitu variabel efikasi diri

No.	Nama	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan
			guru, dan (6) latar belakang pendidikan.	
6.	Wahyuni (2017)	Pengaruh Presepsi Profesi Guru, Lingkungan Keluarga dan Efikasi Diri Terhadap Minat Menjadi Guru	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh persepsi profesi guru terhadap minat menjadi guru sebesar 0,34%. Sedangkan lingkungan keluarga dan efikasi diri berpengaruh terhadap minat menjadi guru masing-masing sebesar 2,79% dan 38,07%	Penelitian ini tidak meneliti variabel kepribadian

## 2.7. Kerangka Berfikir

### 2.7.1. Hubungan Lingkungan Keluarga, Kepribadian dan Efikasi Diri terhadap Minat Menjadi Guru

Hilgard dalam Slameto (2010:57) menjelaskan minat adalah kecenderungan yang tetap untuk memperhatikan dan mengenang beberapa kegiatan. Minat menjadi guru adalah kecenderungan atau ketertarikan seseorang untuk memilih karier menjadi guru yang ditunjukkan adanya perasaan senang dan perhatian terhadap profesi guru. Minat tidak timbul secara tiba-tiba, melainkan melalui suatu proses. seseorang yang memiliki minat bukan timbul karena faktor bawaan, melainkan memperoleh perhatian dan berinteraksi dengan lingkungannya. Minat menjadi guru dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu faktor internal dan eksternal (Slameto, 2010: 58). Faktor internal yang mempengaruhi minat menjadi guru yaitu efikasi diri dan

kepribadian. Sedangkan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi minat menjadi guru adalah lingkungan keluarga.

Lingkungan keluarga adalah lingkungan pertama tempat terjadinya proses sosialisasi yang dijadikan sebagai pedoman bagi anak dalam menentukan jenjang kariernya (Jayanti, 2019). Menurut Dalyono (2007:129) menjelaskan bahwa anak yang dibesarkan dalam lingkungan pendidikan maka akan menghasilkan anak yang berpendidikan pula. Oleh karena itu lingkungan akan mempengaruhi minat seseorang dalam mengambil keputusan karier.

Sjarkawi (2008:11) kepribadian adalah ciri atau karakteristik yang dimiliki individu yang bersumber dari berbagai bentuk yang diterima dari lingkungan. Setiap individu memiliki kepribadian yang berbeda-beda, saat individu memasuki masa dewasa individu cenderung memiliki kepribadian yang dewasa dan mandiri serta memiliki cara berfikir yang matang sehingga akan berpengaruh terhadap setiap keputusan terutama keputusan dalam berkarier.

Efikasi diri adalah persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu (Alwisol, 2009:287). Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah keyakinan dalam diri individu atas kemampuannya untuk menyelesaikan tugasnya dalam berbagai situasi. Keyakinan diri mahasiswa atas kemampuannya terhadap profesi guru akan dapat menimbulkan adanya minat untuk berprofesi sebagai guru.

Penelitian ini menggunakan dua teori yaitu teori *Theory Of Planned Behaviour* dan Teori minat Holland. Teori Perilaku Berencana (*Theory Of Planned Behaviour*) menurut Ajzen dalam Azwar (2008:13) menjelaskan teori perilaku

berencana merupakan model sikap yang memperkirakan minat seseorang dalam melakukan suatu perilaku seseorang adalah kecenderungan untuk melakukan tindakan. Faktor penentu intensi berperilaku yaitu adanya sikap (*attitude toward behaviour*), norma subjektif (*subjective norms*), dan perilaku kontrol (*behavioral control*). Di dalam teori ini menyatakan jika individu memiliki minat terhadap sesuatu maka individu akan menampilkan suatu tindakan untuk mencapai tujuannya. Implikasi dari teori TPB adalah untuk mengetahui determinan minat menjadi guru mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran FE UNNES yang dipengaruhi oleh lingkungan keluarga, dan Efikasi diri. Sedangkan Teori minat Holland digunakan untuk variabel kepribadian. Teori minat Holland lebih sesuai jika dikaitkan dengan bidang kerja, karena minat dapat timbul berdasarkan kepribadian yang dimiliki individu. Holland mengakui pandangannya berakar dari psikologi diferensial, terutama penelitian dan pengukuran terhadap minat dan dalam tradisi psikologi kepribadian yang mempelajari tipe-tipe kepribadian. Tipe kepribadian yang dianggap cocok untuk profesi guru adalah tipe kepribadian sosial.

### **2.7.2. Hubungan Lingkungan Keluarga terhadap Minat Menjadi Guru**

Lingkungan keluarga merupakan lingkungan pendidikan bagi anak yang pertama karena di dalam keluarga inilah anak pertama kalinya mendapat pendidikan dan bimbingan (Hasbullah, 2008:38). Secara psikologis, lingkungan keluarga mencakup segenap stimulus yang diterima oleh individu dari keluarga mulai sejak dalam konsepsi, kelahiran sampai matinya. Stimulus itu dapat berupa sifat, interaksi, selera, keinginan, perasaan, tujuan, minat, kebutuhan, kemauan, emosi, dan kapasitas intelektual (Dalyono, 2007:129). Oleh karena itu lingkungan

keluarga memiliki peranan penting dalam memberikan pandangan terhadap individu sehingga dapat mempengaruhi individu dalam membuat keputusan tidak terkecuali membuat keputusan dalam menentukan kariernya. Mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran berasal dari berbagai daerah, latar belakang keluarga dan budaya yang berbeda pula. Latar belakang keluarga yang berbeda pada setiap individu membuat pengaruh yang diberikan kepada anak dalam menentukan kariernya juga berbeda.

*Theory Of Planned Behaviour* menurut Ajzen (1991) menjelaskan bahwa faktor penentu minat yaitu norma subjektif. Norma subjektif merupakan persepsi individu terhadap tekanan sosial untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku tersebut. Lingkungan keluarga sebagai norma subjektif diasumsikan pandangan seseorang terhadap kepercayaan orang lain yang dapat mempengaruhi untuk melakukan ataupun tidak melakukannya. Didukung juga teori menurut Dalyono (2007:56) yang menyatakan minat dipengaruhi oleh faktor intern dan ekstern. faktor ekstern yaitu faktor yang mampu menumbuhkan minat seseorang akibat adanya peran orang lain dan lingkungan yang ada disekitar seperti faktor lingkungan keluarga.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan beberapa peneliti yaitu oleh Sari (2018) menunjukkan ada pengaruh lingkungan keluarga terhadap minat menjadi guru. Penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian Wahyuni dan Setiyani (2017), Jumadi (2018), serta Mahon dan Pacman (2011) yang menunjukkan lingkungan keluarga secara positif dan signifikan mempengaruhi minat menjadi guru.

### **2.7.3. Hubungan Kepribadian Terhadap Minat Menjadi Guru**

Menurut Sjarkawi (2006:11) kepribadian adalah ciri atau karakteristik yang dimiliki individu yang bersumber dari berbagai bentuk yang diterima dari lingkungan. Saat seseorang memasuki jenjang mahasiswa, mereka cenderung memiliki kepribadian yang dewasa dan mandiri, serta memiliki cara berfikir yang sudah matang terhadap apa yang ingin dicapainya. Menurut Anoraga (2014:1) kepribadian seseorang mempengaruhi dirinya dalam memilih pekerjaan. Hal tersebut dipertegas dengan pernyataan Holland, menurut Holland dalam Sukardi (2004:7) menjelaskan bahwa seseorang akan merasa nyaman didalam pekerjaan apabila sesuai dengan kepribadian.

Siskayanti dan Saitri (2017) salah satu penyebab seseorang kehilangan pekerjaan antara lain karena ketidaksesuaian kepribadian mereka dengan pekerjaan. Tipe kepribadian seseorang yang dianggap sesuai dengan profesi guru adalah tipe kepribadian sosial dan tipe yang masih dapat sesuai dengan pekerjaan guru adalah tipe kepribadian enterprising dan artistik (Ismira, 2016:3). Tipe sosial dianggap sesuai dengan profesi guru karena guru seharusnya memiliki penguasaan verbal sehingga mampu menjelaskan dengan baik, kemudian mudah bergaul serta mampu memahami orang lain dalam artian dapat memahami peserta didiknya.

Kepribadian ini sesuai dengan Teori Minat Holland. Di dalam teori ini menjelaskan bahwa minat timbul berdasarkan kepribadian yang dimiliki individu. Holland mengakui bahwa orang memiliki minat yang menyangkut pekerjaan dan jabatan adalah hasil perpaduan dari sejarah hidup individu dan keseluruhan

kepribadiannya. Pendekatan Holland ini berpusat pada gaya berperilaku atau tipe kepribadian sebagai pengaruh utama dalam pemilihan dan pengembangan karier.

Hal ini juga didukung penelitian terdahulu yaitu oleh Wildan, dkk (2016) dan Ardyani dan Latifah (2014) menjelaskan bahwa kepribadian berpengaruh terhadap minat menjadi guru. Penelitian lain yang dilakukan oleh Siskayanti dan Saitri (2017) bahwa personalitas (kepribadian) berpengaruh terhadap pemilihan karier.

#### **2.7.4. Hubungan Efikasi Diri terhadap Minat Menjadi Guru**

Ormrod (2009:20) *Self Efficacy* adalah penilaian seseorang tentang kemampuannya sendiri untuk menjalankan perilaku tertentu atau mencapai tujuan tertentu. Sedangkan menurut Ghufron dan Risnawita (2017:77) menyatakan bahwa efikasi diri secara umum adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuan-kemampuannya dalam mengatasi beraneka ragam situasi yang muncul dalam hidupnya. Efikasi diri secara umum tidak berkaitan dengan kecakapan yang dimiliki seseorang, melainkan berkaitan dengan keyakinan individu mengenai hal yang dapat dilakukan dengan kecakapan yang dimiliki sebarang besarnya. Berdasarkan pengertian tersebut disimpulkan bahwa setiap individu memiliki efikasi diri yang berbeda-beda pada situasi yang berbeda bergantung pada kemampuan yang menuntut serta saingan yang dihadapi

Profesi guru merupakan pekerjaan yang memiliki peranan yang penting dalam mencerdaskan generasi penerus bangsa. Sangatlah tidak mudah untuk menjadi guru karena profesi guru memiliki tanggung jawab yang berat yaitu mengajar dan mendidik siswa agar memiliki kemampuan dan kepribadian yang

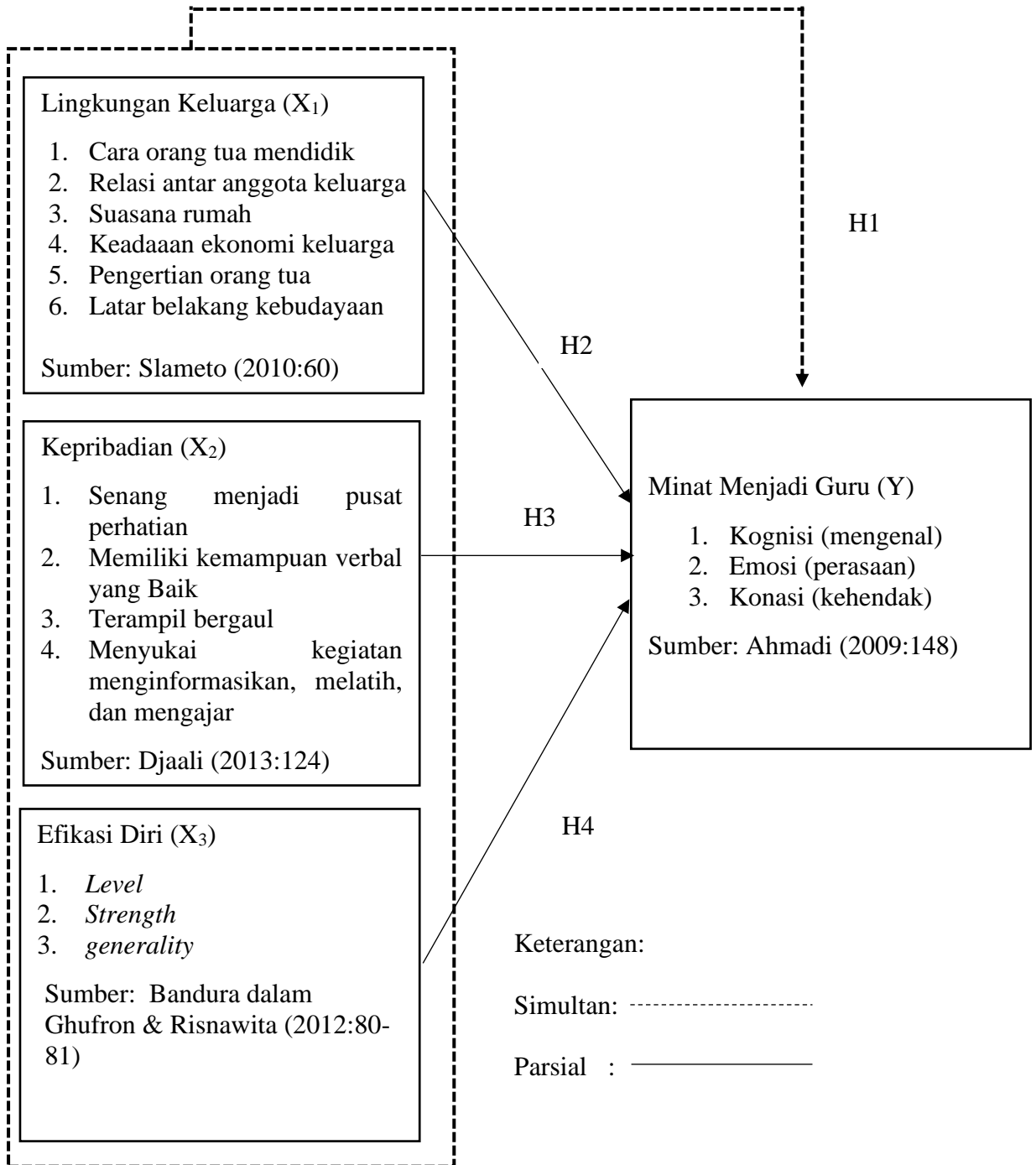
baik. untuk menumbuhkan minat di dalam individu perlu didukung adanya *self efficacy* untuk meningkatkan keyakinan diri atas kemampuan yang dimiliki.

Ajzen (1991:118) mengemukakan salah satu faktor yang mempengaruhi minat adalah kontrol perilaku. Kontrol perilaku ini dapat berupa keyakinan atas kemampuan diri. Efikasi diri sebagai kontrol perilaku ini sangat penting, ketika seseorang memiliki pandangan mengenai kesulitan dan kemudahan dalam melakukan tugas dan kewajiban yang harus ditunaikan sebagai guru maka seseorang tersebut akan melakukannya atau tidak melakukannya. Hal ini dapat disimpulkan ketika individu memiliki efikasi diri yang tinggi maka akan memiliki keyakinan diri dalam melakukan kegiatan yang bersangkutan dengan tugas maupun kewajibannya seorang guru. Begitupun sebaliknya individu yang memiliki efikasi diri yang rendah maka akan sulit dalam melakukan kegiatan yang bersangkutan dengan profesi guru.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Astarini (2015) yang menyatakan ada pengaruh *self efficacy* terhadap minat menjadi guru sebesar 43,9%, penelitian lain juga dilakukan oleh Septiara, dkk (2019), Aini (2018), Rahmah, dkk (2019) yang menyatakan bahwa minat menjadi guru dipengaruhi oleh Efikasi diri (*self efficacy*).

Berdasarkan pembahasan hubungan variabel dengan tema sentral diatas, maka peneliti memberikan gambaran kerangka berfikir pada gambar 2.1.





**Gambar 2.1 Kerangka Berfikir**

## 2.9. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan sebagai jawaban teoritis dalam bentuk kalimat tanya (Sugiyono,2016:70). Berdasarkan landasan teori dan kerangka berfikir yang telah dijelaskan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan keluarga, kepribadian, dan efikasi diri terhadap minat menjadi guru pada mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran FE UNNES.
- H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan keluarga terhadap minat menjadi guru pada mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran FE UNNES.
- H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepribadian terhadap minat menjadi guru pada mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran FE UNNES.
- H4 :Terdapat pengaruh positif dan signifikan efikasi diri terhadap minat menjadi guru pada mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran FE UNNES.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan lingkungan keluarga, kepribadian dan efikasi diri terhadap minat menjadi guru pada mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran FE UNNES sebesar 59,5%. Artinya semakin baik lingkungan keluarga, kepribadian dan efikasi diri, maka akan semakin tinggi minat menjadi guru mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran FE UNNES.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan keluarga terhadap minat menjadi guru pada mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran FE UNNES sebesar 3,42%. Artinya semakin baik lingkungan keluarga maka akan semakin tinggi minat menjadi guru mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran FE UNNES.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepribadian terhadap minat menjadi guru pada mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran FE UNNES sebesar 26,01%. Artinya semakin baik kepribadian, maka akan semakin tinggi minat menjadi guru mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran FE UNNES.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan efikasi diri terhadap minat menjadi guru pada mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran FE UNNES

sebesar 4,37%. Artinya semakin baik efikasi diri, maka akan semakin tinggi minat menjadi guru mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran FE UNNES.

## **5.2. Saran**

1. Kaitannya dengan minat menjadi guru, indikator dengan rata-rata jawaban terendah adalah konasi (kehendak). Sebaiknya mahasiswa dalam menentukan karier untuk berprofesi sebagai guru berasal dari hati nurani bukan karena paksaan atau dorongan dari orang lain sehingga mahasiswa dapat meningkatkan minat untuk menjadi guru dengan maksimal.
2. Kaitannya dengan lingkungan keluarga, indikator dengan rata-rata jawaban terendah adalah cara orang tua mendidik. Sebaiknya mahasiswa jurusan pendidikan lebih baik berdiskusi mengenai karier untuk berprofesi menjadi guru kepada orang tua. sehingga orang tua yang akan memberikan arahan terhadap anak mengenai apa yang harus dilakukan agar dapat berprofesi guru seperti mengarahkan anak untuk mengikuti program pendidikan profesi guru (PPG) setelah lulus sarjana sehingga mendapatkan sertifikat mengajar yang nantinya akan mempermudah untuk menjadi guru.
3. Kaitannya dengan kepribadian, indikator dengan rata-rata jawaban terendah adalah senang menjadi pusat perhatian. Sebaiknya mahasiswa aktif bertanya kepada dosen ketika pembelajaran mengenai materi yang tidak dipahami sehingga dosen dapat membantu mahasiswa dalam memahami materi yang diajarkan. Selain itu sebaiknya dosen memberikan stimulus seperti kuis kepada mahasiswa saat pembelajaran sehingga dosen mengetahui sejauh

mana mahasiswa dalam memahami materi karena dengan adanya kuis juga akan membuat mahasiswa menjadi aktif dikelas.

4. Kaitannya dengan efikasi diri, indikator dengan rata-rata jawaban terendah yaitu *strength*. Sebaiknya mahasiswa yang kurang memiliki kemampuan dalam berkomunikasi mengikuti wokshop atau pelatihan berkomunikasi seperti *public speaking* yang diperlukan untuk menjadi guru.
5. Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan variabel lain yang mempengaruhi minat menjadi guru seperti presepsi kesejahteraan guru, eksplorasi karier, dan lain sebagainya

## DAFTAR PUSTAKA

- Abror, Abd. Rachman. 1993. *Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta: Tiara Wacana
- Ahmadi, Abu. 2009. *Psikologi Umum*, Jakarta: Rineka Cipta
- Aini, Eka Nur. 2018. *Pengaruh Efikasi Diri dan Persepsi Terhadap Minat Menjadi Guru Ekonomi Pada Mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi 2015 UNESA*. Skripsi. Jurnal Pendidikan Ekonomi, Manajemen dan Keuangan Vol. 2 No. 2. Hal 83-96
- Ajzen, Icek. 1991. *The theory of planned behaviour*. Journal Of Organizational Behavior And Human Decision Processes, Vol. 50, 179-211
- Alwisol. 2009. *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press
- Anonim. 2019. *Kekurangan Guru SMK Diisi Lewat Rekrutmen PPPK*. [www.jpnn.com](http://www.jpnn.com) (diakses pada tanggal 12 januari 2020)
- Anoraga, Pandji. 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ardyani, Anis. 2014. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Menjadi Guru Akuntansi Pada Mahasiswa Prodi Pendidikan Akuntansi Angkatan 2010*. Skripsi. Economic Education Analysis Journal 3 (2). Hal 232-240. Semarang: Universitas Negeri Semarang
- Arikunto, S. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Astarini, Ita. 2015. *Pengaruh Self Efficacy, Prestise Profesi Guru dan Status Sosial Ekonomi Orang Tua terhadap Minat Menjadi Guru Akuntansi Pada Mahasiswa Pendidikan Akuntansi 2011 FE UNNES*. Skripsi. Economic Education Analysis Journal 4 (2). Hal 469-681
- Azwar, Saifuddin. 2008. *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Dalyono, M. 2007. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Desmita. 2009. *Psikologi Perkembangan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Dewi, Dkk. 2019. *Hubungan Antara Persepsi Tentang Profesi Guru dan Efikasi Diri (Self Efficacy) dengan Minat Menjadi Guru Akuntansi Pada Mahasiswa Program Studi Pendidikan Akuntansi Universitas Sebelas Maret*. Skripsi. Jurnal "Tata Arta" UNS. Vol. 5 No. 3. Hal 35-51

- Djaali. 2013. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghufron & Risnawita S, R. 2012. *Teori-Teori Psikologi*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media
- Hamzah B. Uno. 2010. *Teori Motivasi Dan Pengukurannya Analisis Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasbullah. 2008. *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grasindo Persada
- Holland, John L. 2004. *Psikologi Pemilihan Karier*. Terjemahan Dewa Ketut Sukardi. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Hikmah, R. Khoirul & Yulianto, Agung. 2017. *Peran Persepsi Kesejahteraan Guru Dalam Memoderasi Hubungan Persepsi Tentang Profesi Guru Dan Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Menjadi Guru Pada Mahasiswa Pendidikan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang*. Skripsi. Semarang: Universitas Negeri Semarang
- Hurlock, Elizabeth. 2010. *Perkembangan Anak Jilid 2*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Lunenburg. 2011. *Self-Efficacy in the Workplace: Implications for Motivation and Performance. International Journal and Management, Business and Administration Volume 14 Number 1*. Hal 1-6. Amerika Serikat: Sam Houston State University
- Ismira. 2016. *Kesesuaian Tipe Kepribadian Dengan Pekerjaan Sebagai Guru Dan Hubungannya Dengan Kinerja Guru*. Jurnal Educatio Vol. 2 No.2 . Hal 1-8. Padang: Universitas Negeri Padang
- Jayanti, A. Anisah. 2019. *Pengaruh Kesejahteraan, Profesi, Dan Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Menjadi Guru (Persepsi) Mahasiswa Pendidikan Akuntansi UNNES*. Skripsi. Semarang: Universitas Negeri Semarang
- Jogiyanto. 2007. *Sistem Informasi Keperilakuan*. Edisi 6. Jakarta: Erlangga
- Jumadi, B. & Bowo, P. Ari. *Pengaruh Lingkungan Keluarga, Teman Sebaya, Persepsi Profesi Guru Terhadap Minat Menjadi Guru Pada Mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Angkatan 2014 FE UNNES*. Skripsi. Semarang: Universitas Negeri Semarang

- Mahon, J. & Pacman, J. 2013. *Focused Career Choice: How Teacher Education Can Assist Students With Purposeful Career Decision-Making Throughout A Teacher Education Program*. Teacher education quarterly.
- Nugroho, W. Satya. 2013. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Menjadi Guru Pada Mahasiswa Prodi Pendidikan Ekonomi*. Skripsi. Pontianak: Universitas Tanjungpura
- Ormrod, Jeanne Ellis. 2009. *Psikologi Pendidikan: Membantu Siswa Tumbuh dan Berkembang*. Jakarta: Erlangga
- Rahmah, Dkk. 2019. *Hubungan PPL dan Self Efficacy Dengan Minat Profesi Guru Pada Mahasiswa Pendidikan Akuntansi Angkatan 2015 FKIP Universitas Sebelas Maret*. Skripsi. Jurnal "Tata Arta" UNS Vol. 5 No. 2. Hal 88-99
- Santrock. John, W. 2002. *Life-Span Development Jilid 2*. Jakarta: Erlangga
- Sari, Renita. 2018. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Keluarga Melalui Self Efficacy Terhadap Minat Menjadi Guru*. Skripsi. Economic Education Analysis Journal. Hal 1-15. Semarang: Universitas Negeri Semarang
- Republik Indonesia. 2008. *Peraturan Pemerintah No. 74 Tentang Guru*
- Republik Indonesia, 2003. *Undang-Undang No. 20 Tentang Sistem Pendidikan*
- Republik Indonesia. 2005. *Undang-Undang No. 14 tentang Guru dan Dosen*
- Rosmiati, dkk. 2016. *Hubungan Lingkungan Keluarga Dan Persepsi Tentang Profesi Guru Terhadap Minat Menjadi Guru Pada Mahasiswa Prodi Pendidikan Akuntansi FKIP Universitas Sebelas Maret Surakarta..* Skripsi. Jurnal "Tata Arta" UNS Vol. 3 No. 2. Hal 72-84. Surakarta: Universitas Sebelas Maret
- Septiara, V. I & Listiadi, A. 2019. *Pengaruh Profesi Guru, Efikasi Diri dan Program Pengelolaan Pembelajaran (PPP) terhadap Minat Menjadi Guru Akuntansi Mahasiswa Prodi Pendidikan Akuntansi 2015 Fakultas Ekonomi UNESA*. Skripsi. Jurnal Pendidikan Akuntansi Vol. 07 No. 03. Hal 315-518
- Siskayanti, N. M & Saitri, P. W. 2017. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik*. Jurnal Riset Akuntansi Vol. 7 No. 2. Denpasar: Universitas Mahasaraswati Denpasar
- Sjarkawi. 2008. *Pembentukan Kepribadian Anak*. Jakarta: PT. Bumi Aksara



- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Slameto. 2010. *Belajar & Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta
- Wahyuni, Desti. 2017. *Pengaruh Persepsi Profesi Guru, Lingkungan Keluarga, Efikasi Diri Terhadap Minat Menjadi Guru*. Skripsi. Economic Education Analysis Journal 6 (3). Hal 669-682. Semarang: Universitas Negeri Semarang
- Walgito, B. 2010. *Bimbingan & Konseling (study & karier)*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Wildan, dkk.2016. *Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Minat Menjadi Guru Pada Mahasiswa Menjadi Guru Pada Prodi Pendidikan Akuntansi FKIP UNS*. Skripsi. Jurnal "Tata Arta" UNS Vol. 2 No. 1. Hal 12-25. Surakarta: Universitas Sebelas Maret
- Winkel, W.S dan Hastuti, Sri. 2006. *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*. Yogyakarta: Media Abadi
- Yusuf, Syamsu. 2009. *Psikologi Perkembangan Anak dan Remaja*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Zulkosky, Kristen. 2009. *Self-Efficacy: A Concept Analysis*. Journal Compilation