

**PENGARUH MOTIVASI KARIR TERHADAP MINAT
MAHASISWA UNTUK BERKARIR SEBAGAI TENAGA
KEPENDIDIKAN**

**(STUDI PADA MAHASISWA UNIVERSITAS BRAWIJAYA FAKULTAS ILMU
ADMINISTRASI PROGRAM STUDI PENDIDIKAN)**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana pada Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya**

AFIAH

NIM. 175030901111006



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI**

**JURUSAN ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN**

MALANG

2021

MOTTO

وَمَنْ يَتَّقِ اللَّهَ يَجْعَلْ لَهُ مَخْرَجًا ۖ
 وَيَرْزُقْهُ مِنْ حَيْثُ لَا يَحْتَسِبُ ۚ وَمَنْ يَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ
 فَهُوَ حَسْبُهُ ۗ إِنَّ اللَّهَ
 بَلِغُ أَمْرِهِ ۗ قَدْ جَعَلَ اللَّهُ لِكُلِّ شَيْءٍ قَدْرًا ۚ

“Barangsiapa yang bertakwa kepada Allah niscaya Dia akan
 membukakan jalan keluar baginya dan memberinya rezeki dari arah
 yang tidak disangka-sangka. Dan barangsiapa bertawakal kepada
 Allah, niscaya Allah akan mencukupkan (keperluan) nya.
 Sesungguhnya Allah melaksanakan urusan-Nya. Sungguh, Allah telah
 mengadakan ketentuan bagi setiap sesuatu” (Qs. At-Thalaq: 2-3)

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

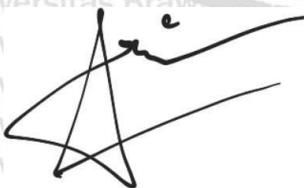
Judul : Pengaruh Motivasi Karir Terhadap Minat Mahasiswa Untuk Berkarir Sebagai Tenaga Kependidikan (Studi Pada Mahasiswa Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya)

Disusun Oleh : Afiah
NIM : 175030901111006
Fakultas : Ilmu Administrasi
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Administrasi Pendidikan

Malang, 07 September 2021

Ketua Komisi Pembimbing,

Anggota Komisi Pembimbing,



Dr. Alfi Haris Wanto SAP., M.AP., MMG

Taufiq Akbar Al Fairi SS., M.Pd

NIP. 198106012005011005

NIP. 2013048612041001

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi Fakultas Ilmu

Administrasi Universitas Brawijaya, pada:

Hari : Selasa
Tanggal : 28 September 2021
Waktu : 09.30 – 11.00 WIB
Skripsi Atas Nama : Afiah
Judul : Pengaruh Motivasi Karir Terhadap Minat Mahasiswa Untuk Berkarir Sebagai Tenaga Kependidikan (Studi Pada Mahasiswa Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya)

Dan dinyatakan **LULUS**

MAJELIS PENGUJI

Ketua



Dr. Alfi Haris Wanto SAP., M.AP., MMG

NIP. 198106012005011005

Anggota



Dr. Muhammad Shobbaruddin, MA

NIP. 195902191986011001

Anggota



Taufiq Akbar Al Fajri SS., M.Pd

NIP. 2013048612041001

Anggota



Dr. Ainul Havat, S.Pd., M.Si

NIP. 197307132006041001

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Karir Terhadap Minat Mahasiswa Untuk Berkarir Sebagai Tenaga Kependidikan (Studi Pada Mahasiswa Universitas Brawijaya Fakultas Ilmu Administrasi Program Studi Pendidikan)” tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undang yang berlaku (Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan Pasal 70).

Malang, 07 September 2021

Yang membuat pernyataan,



Afiah

NIM. 175030901111006

RINGKASAN

Afiah. 2021. **Pengaruh Motivasi Karir Terhadap Minat Mahasiswa Untuk Berkarir Sebagai Tenaga Kependidikan (Studi Pada Mahasiswa Universitas Brawijaya Fakultas Ilmu Administrasi Program Studi Pendidikan)**, Skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi, Jurusan Administrasi Publik, Program Studi Administrasi Pendidikan, Universitas Brawijaya. Dosen Pembimbing : Dr. Alfi Haris Wanto, S.AP., M.AP., MMG, Taufiq Akbar Al Fajri SS., M.Pd.

Penelitian ini dilakukan berdasarkan latar belakang Program Studi Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya dimana Program Studi Administrasi Pendidikan baru diselenggarakan pada tahun 2015 dan telah diselenggarakan selama 6 tahun hingga 2021 sekarang ini, Program Studi Administrasi Pendidikan baru memiliki lulusan dari angkatan 2015 dan 2016 saja, sehingga peneliti tertarik untuk mendapatkan informasi minat berkarir mahasiswa Program Studi Administrasi Pendidikan.

Motivasi dalam penelitian ini menggunakan indikator *self assessment*, *career knowledge*, dan *in-dept evaluation*. Minat dalam penelitian ini menggunakan indikator variabel subjektif, norma subjektif, dan kontrol perilaku. Penelitian ini dilakukan pada mahasiswa Program Studi Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Angkatan 2017 – 2020. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan korelasional dan penjabarannya menggunakan pendekatan deskriptif. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah dan seberapa besar pengaruh motivasi karir atas minat mahasiswa administrasi pendidikan terhadap pilihan berkarir sebagai tenaga kependidikan.

Hasil penelitian ini adalah (1) dengan diterimanya *Ha1* yaitu terdapat Pengaruh Motivasi Karir Terhadap Minat Mahasiswa Administrasi Pendidikan Untuk Berkarir Sebagai Tenaga Kependidikan yang dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $20,918 >$ nilai t tabel sebesar 1,983 dan nilai signifikansi t sebesar $0,000 < 0,05$; (2) Dan diketahuinya Koefisien Determinasi (R^2) memperoleh nilai sebesar 0,805. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas Motivasi Karir memberikan kontribusi sebesar 80,5% terhadap variabel terikat Minat Berkarir Sebagai Tenaga Kependidikan.

Kata kunci: Motivasi Karir, Minat, Karir, Tenaga Kependidikan.

SUMMARY

Afiah. 2021. **The Influence of Career Motivation on Students' Interest in Career as Education Personnel**, Thesis, Faculty of Administration Science, Departement of Public Administration, Educational Administration Study Program, Brawijaya University. Guiding Lecturer : Dr. Alfi Haris Wanto, S.AP., M.AP., MMG, Taufiq Akbar Al Fajri SS., M.Pd.

This research was conducted based on the background of the Educational Administration Study Program, Faculty of Administrative Sciences, Brawijaya University where the Educational Administration Study Program was held in 2015 and has been held for 6 years until 2021 at present, the Education Administration Study Program has graduated from batches of 2015 and 2016 only, so that researchers are interested in obtaining information on career interests of students in the Educational Administration Study Program Class of 2017 – 2020.

The motivation in this study uses indicators of self assessment, career knowledge, and in-dept evaluation. Interest in this research uses indicators of subjective variables, subjective norms, and behavioral control. This research was conducted on students of the Educational Administration Study Program, Faculty of Administrative Sciences, Brawijaya University. The type of research used in this research is quantitative with a correlational approach and its elaboration uses a descriptive approach. The purpose of this study was to determine whether there is an influence of career motivation on the interest of students in education administration towards career choices as educational staff.

The results of this study are (1) acceptance of H_{a1} , namely there is an The effect of Career Motivation on the Interest of Educational Administration Students for a Career as an Education Staff by the t value of 20,198 > the t table value of 1,983 and the t significance value of $0.000 < 0.05$; (2) and knowing the Coefficient of Determination (R^2) gets a value of 0.805. This shows that the independent variable Career Motivation contributes 80.5% to the dependent variable Career Interest as an Education Staff.

Keywords: Career Motivation, Interest, Career, Educational Staff.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Karir Terhadap Minat Mahasiswa Untuk Berkarir Sebagai Tenaga Kependidikan (Studi Pada Mahasiswa Universitas Brawijaya Fakultas Ilmu Administrasi Program Studi Pendidikan).” Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memnuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Pendidikan /pada Fakultas Ilmu Administrasi Brawijaya Malang.

Penulis sangat menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa adanya dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Andy Fefta Wijaya, M.DA., Ph.D selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
2. Bapak Dr. Hermawan S.IP., M.Si selaku Ketua Program Studi S1 Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
3. Bapak Dr. Alfi Haris Wanto SAP., M.AP., MMG selaku ketua komisi pembimbing skripsi.
4. Bapak Taufiq Akbar Al Fajri, SS, M.Pd selaku anggota komisi pembimbing skripsi.
5. Seluruh jajaran dosen Jurusan Administrasi Pbulik, prodi Admnistrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya yang telah sabar dan ikhlas memberikan ilmu pengetahuan di perkuliahan kepada penulis.
6. Mama dan Papa saya yang selalu memberikan do'a dan semangat dalam penulisan skripsi. Terimakasih untuk semuanya.

7. Fani adik yang selalu mengganggu tapi selalu ada dalam pembuatan skripsi ini.

8. Ka Ifta yang telah memberikan nasehat dan arahan dalam penulisan skripsi.

9. Alya, Bima, Bella dan Mei Mei sahabat selama 4 tahun di kampus ini yang selalu mendukung, mendengarkan cerita selama perkuliahan dan memberikan masukan atas setiap masalah yang penulis alami.

10. Delia, Rohmah, Yustika, dan Ayu sahabat seperjuangan yang sama-sama sedang menyelesaikan skripsi, yang selalu ada disaat penulis mengalami permasalahan pada saat penulisan skripsi ini. Terimakasih.

11. Anysa, Wiwi, Om Abin, dan Imam yang selalu membuat suasana hidup lebih berwarna.

12. Teman-teman program studi Administrasi Pendidikan yang berjuang Bersama-sama di bangku perkuliahan dari awal masuk sebagai mahasiswa baru hingga lulus menjadi sarjana.

demikian skripsi yang penulis buat sebaik mungkin. Saran dan kritik sangat penulis harapkan untuk perbaikan dalam penulisan laporan maupun karya ilmiah di masa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca sebagai sumber pengetahuan baru maupun landasan penulisan selanjutnya serta membantu memudahkan bagi penulis untuk melaksanakan penelitian di lapangan.

Malang, 07 September 2021



Afiah

DAFTAR ISI

MOTTO	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS	v
RINGKASAN.....	vi
SUMMARY.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Batasan Masalah.....	9
1.3 Rumusan Masalah.....	9
1.4 Tujuan Penelitian.....	9
1.5 Kontribusi Penelitian.....	10
1.6 Sistematika Pembahasan.....	11
BAB II	12
TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Penelitian Terdahulu	12
2.2 Administrasi Publik	16
2.2.1 Pengertian Administrasi Publik.....	16
2.2.2 Perspektif Sejarah Perkembangan Administrasi Publik.....	17
2.2.3 Paradigma Administrasi Publik.....	19
2.2.4 Reformasi Administrasi	22
2.3 Administrasi Pendidikan	25
2.3.1 Pengertian Administrasi Pendidikan	25
2.3.2 Tujuan Administrasi Pendidikan	27
2.3.3 Fungsi-fungsi Adminstrasi Pendidikan.....	29
2.3.4 Ruang Lingkup Administrasi Pendidikan.....	32
2.4 Motivasi	33

2.4.1	Pengertian Motivasi	33
2.4.2	Konsep Motivasi	35
2.4.3	Ciri – ciri Motivasi.....	35
2.4.4	Fungsi Motivasi	37
2.4.5	Jenis – jenis Motivasi.....	38
2.4.6	Teori Motivasi	39
2.5	Motivasi Karir	45
2.6	Minat	47
2.6.1	Pengertian Minat.....	47
2.6.2	Ciri – ciri Minat	49
2.6.3	Cara Pembentukan Minat	50
2.6.4	Aspek Minat	51
2.7	<i>Theory Of Planned Behavior</i>	51
2.8	Karir	53
2.8.1	Perencanaan Karir.....	53
2.8.2	Faktor – faktor Perencanaan Karir	55
2.8.3	Tujuan Perencanaan Karir	58
2.8.4	Manfaat Perencanaan Karir.....	59
2.9	Tenaga Kependidikan	62
2.9.1	Pengertian Tenaga Kependidikan.....	62
2.9.2	Tugas-tugas Tenaga Kependidikan.....	63
2.9.3	Tenaga Administrasi Sekolah	64
2.10	Hipotesis.....	69
2.11	Pengembangan Hipotesis	69
2.12	Kerangka Pemikiran	71
BAB III	72
METODE PENELITIAN	72
3.1	Jenis Penelitian	72
3.2	Lokasi Penelitian	72
3.3	Variabel dan Pengukuran	73
3.4	Populasi dan Sampel	75
3.4.1	Populasi	75
3.4.2	Sampel.....	76
3.5	Teknik Pengumpulan Data	77
3.6	Teknik Analisis.....	78
3.6.1	Uji Statistik Deskriptif	78

3.6.2	Analisis Regresi Linier Sederhana	78
3.6.3	Uji kualitas Data	79
3.6.4	Uji Asumsi Klasik	80
3.6.5	Uji Koefisien Korelasi	81
3.6.6	Uji Hipotesis	82
BAB IV		84
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		84
4.1	Gambaran Umum Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya ..	84
4.1.1	Profil Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya	84
4.1.2	Visi dan Misi Fakultas Ilmu Administrasi	85
4.1.3	Fasilitas Fakultas Ilmu Administrasi Publik	85
4.2	Gambaran Umum Program Studi Administrasi Pendidikan	87
4.2.1	Profil Program Studi Administrasi Pendidikan.....	87
4.2.2	Visi dan Misi Program Studi Administrasi Pendidikan.....	87
4.3	Karakteristik Responden.....	88
4.3.1	Usia Responden	88
4.3.2	Jenis Kelamin Responden	89
4.3.3	Tahun Masuk Responden.....	90
4.4	Frekuensi Jawaban Responden.....	91
4.5	Gambaran Variabel Yang Diteliti.....	91
4.5.1	Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Karir (X).....	91
4.5.2	Distribusi Frekuensi Variabel Minat (Y)	92
4.6	Uji Instrumen Penelitian	93
4.7	Asumsi-Asumsi Klasik Regresi.....	98
4.7.1	Uji Normalitas	99
4.7.2	Uji Linearitas.....	100
4.7.3	Uji Heterokedastisitas	101
4.7.4	Uji Korelasi.....	102
4.8	Analisis Regresi Linier Sederhana	103
4.8.1	Persamaan Regresi.....	103
4.8.2	Koefisien Determinasi (R^2)	104
4.9	Pengujian Hipotesis.....	105
4.10	Analisis dan Pembahasan.....	106
4.11	Pengaruh Motivasi Karir terhadap Minat Berkarir Mahasiswa	107
BAB V.....		109
KESIMPULAN DAN SARAN.....		109

5.1 Kesimpulan	109
5.2 Saran	110
DAFTAR PUSTAKA	112
LAMPIRAN	117



DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu	14
Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel	74
Tabel 4.2. Data Jumlah Mahasiswa Administrasi Pendidikan	88
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	88
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	89
Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Tahun Masuk	90
Tabel 4.6. Interpretasi Skor Jawaban Responden	91
Tabel 4.7. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi (X)	91
Tabel 4.8. Distribusi Frekuensi Variabel Minat (Y)	92
Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X)	95
Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas Variabel Minat (Y)	97
Tabel 4.11. Hasil Uji Realibilitas	98
Tabel 4.12. Hasil Uji Normalitas	99
Tabel 4.13. Hasil Uji Linearitas	100
Tabel 4.14. Hasil Uji Korelasi	102
Tabel 4.15. Hasil Uji Persamaan Regresi	103
Tabel 4.16. Koefisien Determinasi (R^2)	104

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1.1. Jumlah Mahasiswa Administrasi Pendidikan..... 7

Gambar 3.1. Rumus Pearson Correlation Product Moment..... 81

Gambar 3.2. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi 82

Gambar 4.3. Gedung Fakultas Ilmu Administrasi..... 84

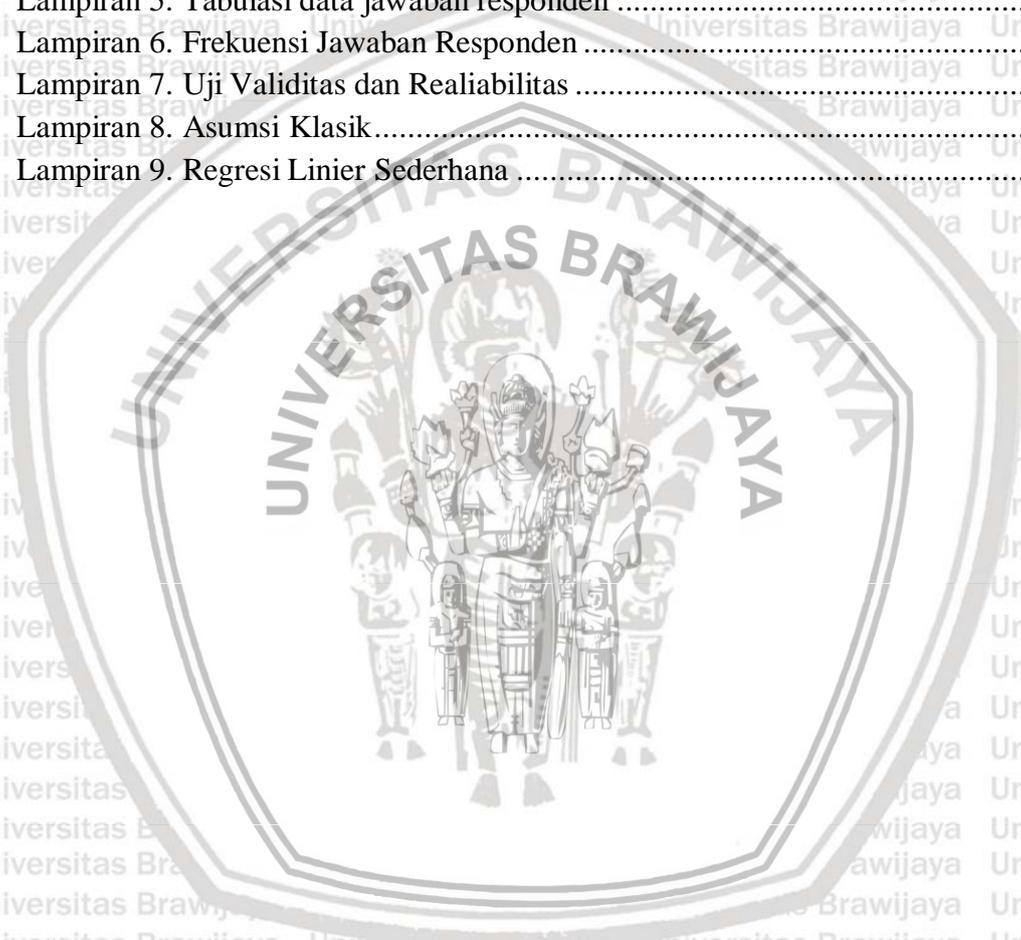
Gambar 4.4. Hasil Uji Heterokedastisitas 101



DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	118
Lampiran 2. Surat Izin Penelitian	121
Lampiran 3. Definisi Operasional Variabel.....	122
Lampiran 5. Tabulasi data jawaban responden	124
Lampiran 6. Frekuensi Jawaban Responden	127
Lampiran 7. Uji Validitas dan Realiabilitas	131
Lampiran 8. Asumsi Klasik.....	133
Lampiran 9. Regresi Linier Sederhana	135



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring berkembangnya zaman lembaga-lembaga pendidikan dituntut untuk menghasilkan lulusan sarjana yang berkualitas dan berkompoten agar mampu bersaing dalam dunia kerja. Lembaga-lembaga pendidikan juga harus dapat mencetak tenaga terdidik yang baik, dengan mengupayakan untuk mempertahankan kualitas dan kompetensi lulusannya, sehingga mereka memiliki kompetensi teknis dan moral yang mencukupi untuk mendapatkan peluang kerja (Mahayani 2017:7). Selain itu, Lembaga-lembaga pendidikan juga harus menyiapkan para calon lulusannya agar nantinya dapat memilih karir yang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Pada Era Revolusi Industri 4.0 saat ini, semakin banyak persaingan untuk menjadi yang terbaik dalam mengejar karir. Salah satunya berkarir sebagai tenaga kependidikan. Dalam Rancangan Peraturan Pemerintah (RPP) BAB XII, Tahun 2005 Pasal 140 Ayat 1 tenaga kependidikan mencakup pimpinan satuan Pendidikan, pemilik satuan pendidikan nonformal, pengawas satuan Pendidikan formal, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, teknisi sumber belajar, tenaga lapangan Pendidikan, tenaga adminisrasi, psikolog, pekerja sosial, trapis, tenaga kebersihan sekolah, dan sebutan lain untuk petugas sejenis yang bekerja pada satuan pendidikan.

Tenaga kependidikan juga merupakan tenaga-tenaga (personil) yang berkecimpung di dalam lembaga atau organisasi pendidikan yang memiliki wawasan pendidikan (memahami falsafah dan ilmu pendidikan), dan melakukan kegiatan pelaksanaan pendidikan (mikro atau makro) atau penyelenggaraan pendidikan. Menurut Hasbullah (dalam Hamzah, 2009) yang dimaksud personil adalah orang-orang yang melaksanakan sesuatu tugas untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Dalam konteks lembaga pendidikan atau sekolah dibatasi dengan sebutan pegawai. Tenaga kependidikan lainnya, termaksud orang yang

berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan disatuan pendidikan, walaupun secara tidak langsung terlibat dalam proses pendidikan, diantaranya:

- a. Wakil-wakil atau kepala urusan umumnya pendidik yang mempunyai tugas tambahan dalam bidang yang khusus, untuk membantu kepala satuan pendidikan dalam penyelenggaraan pendidikan pada institusi tersebut. Contohnya seperti kepala urusan kurikulum, kesiswaan, dan sarana prasarana.
- b. Tata usaha, merupakan tenaga kependidikan yang bertugas dalam bidang surat menyurat dan pengarsipan, administrasi kepegawaian, administrasi peserta didik, administrasi keuangan, administrasi inventaris dan lain lain.
- c. Laboran, merupakan orang yang bertugas khusus untuk bertanggung jawab terhadap alat-alat dan bahan yang terdapat pada laboratorium.
- d. Pustakawan, merupakan orang yang bertanggung jawab terhadap buku-buku maupun benda yang berada pada perpustakaan.
- e. Pelatihan ekstrakurikuler, merupakan orang yang bertanggung jawab melatih siswa-siswa dalam bidang ekstrakurikuler yang dilaksanakan oleh sekolah.
- f. Petugas keamanan (penjaga sekolah), contohnya seperti petugas kebersihan dan lainnya.

Hal ini telah diperjelas dalam Pasal 39 UU No. 20 tahun 2003 tentang Sisdiknas, yang menyatakan bahwa (1) Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan, dan (2) Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa seseorang tenaga kependidikan merupakan suatu tenaga personil yang bertugas dalam mengelola pendidikan untuk mencapai suatu

tujuan yang telah ditetapkan, seperti tenaga wakil kepala sekolah, tata usaha, laboran, pelatih ekstrakurikuler, perputakaan serta petugas keamanan dengan tugas masing-masing yang telah ditetapkan. Menurut Hamzah (2009) tugas dan tanggung jawab tenaga kependidikan terdapat di dalam ayat 2 (Pasal 140/Bab XII/RPP/2005) sebagai berikut:

- a. Pimpinan satuan pendidikan bertugas dan bertanggung jawab mengelola satuan pendidikan pada pendidikan formal atau nonformal.
- b. Pemilik satuan pendidikan bertugas dan bertanggung jawab melakukan pemantauan, penilaian, dan pembinaan pada satuan pendidikan nonformal.
- c. Pengawas bertugas dan bertanggung jawab melakukan pemantauan, penilaian, dan pembinaan pada satuan pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini jalur formal.
- d. Tenaga perpustakaan bertugas dan bertanggung jawab melaksanakan pengelolaan sumber belajar di perpustakaan.
- e. Tenaga laboratorium bertugas dan bertanggung jawab membantu pendidik mengelola kegiatan praktikum di laboratorium satuan pendidikan.
- f. Teknisi sumber belajar bertugas dan bertanggung jawab mempersiapkan, merawat, memperbaiki sarana dan prasarana pembelajaran pada satuan pendidikan.
- g. Tenaga lapangan pendidikan bertugas dan bertanggung jawab melakukan pendataan, pemantauan, pembimbingan, dan pelaporan pelaksanaan pendidikan nonformal.
- h. Tenaga administrasi bertugas dan bertanggung jawab menyelenggarakan pelayanan administrasi pada satuan pendidikan.
- i. Pekerja sosial bertanggung jawab dalam memberikan layanan sosialisasi terhadap siswa.
- j. Terapis bertugas dan bertanggung jawab memberikan layanan bantuan fisiologiskinesiologis kepada peserta didik pada satuan pendidikan khusus dan pendidikan anak usia dini.

- k. Tenaga kebersihan sekolah bertanggung jawab dalam membersihkan perkarangan sekolah

Tujuan dari pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan berbeda dengan manajemen sumber daya manusia pada konteks bisnis. Di dunia pendidikan tujuan manajemen sumber daya manusia lebih mengarah pada pembangunan pendidikan yang bermutu, membentuk sumber daya manusia yang handal, produktif, kreatif dan berprestasi. Dibutuhkan calon tenaga kependidikan yang memiliki kualitas dan kemampuan yang dapat bersaing di pasar kerja dan dapat mengikuti perkembangan dunia kerja. Salah satu cara untuk mempersiapkan calon tenaga kependidikan yang berkualitas adalah dengan menempuh pendidikan di perguruan tinggi. Hurlock (dalam Utama, 2018) menyatakan bahwa seseorang yang mengharapkan pekerjaan yang menuntut belajar di perguruan tinggi maka pendidikan akan menjadi sebuah batu loncatan. Begitu pula untuk memiliki kemampuan dan kompetensi yang sesuai dengan profesi sebagai tenaga kependidikan maka belajar melalui lembaga pendidikan menjadi sebuah batu loncatan dengan harapan ketika lulus nanti dapat bekerja menjadi tenaga pendidik yang profesional.

Mahasiswa juga harus dibekali dengan berbagai kompetensi seperti yang terkandung dalam Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 agar menghasilkan tenaga pendidik yang profesional. Selain kompetensi, minat juga memainkan peran penting dalam menentukan kegiatan atau perilaku yang dilakukan seseorang seperti dalam belajar, bekerja, hobi, atau aktivitas apapun. Mahasiswa yang memiliki minat menjadi tenaga kependidikan maka akan lebih bersungguh-sungguh untuk mempelajari materi, teori, dan praktik dalam pembelajaran di perguruan tinggi, sehingga kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang tenaga kependidikan akan tercapai (Yulianto, 2016). Sejalan dengan *Theory of Planned Behavior* (TPB) yaitu teori yang dikembangkan oleh Icek Ajzen dan Martin Fishbein untuk mempelajari sikap seseorang terhadap sesuatu perilaku. Kecenderungan seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu seperti memilih berkarir sebagai tenaga kependidikan sebagai pilihan

karirnya dapat di prediksi dengan *Theory of Planned Behavior* (TPB). Teori ini menjelaskan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh niat. Niat merupakan sebuah minat yang diwujudkan dalam perilaku. Minat adalah kekuatan yang dimiliki sikap terhadap manifestasi dalam perilaku seseorang yang terdiri dari kecenderungan aktif dan kekuatan menuju realisasi sebuah tujuan (Rummel, 1976). Minat menjadi tenaga kependidikan dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu sikap terhadap perilaku (*attitude toward behavior*) seperti kepribadian, motivasi, dan pembelajaran, norma subyektif (*subjektif norm*) seperti faktor keluarga, teman dan sebagainya, serta kontrol perilaku persepsian (*perceived behavior control*).

Minat menjadi tenaga kependidikan dapat diartikan sebagai suatu ketertarikan terhadap profesi yang berkaitan dengan tenaga kependidikan. Seperti halnya pilihan berkarir sebagai tenaga administrasi atau berkarir sebagai pustakawan, maka yang timbul dari dalam diri individu yang ditunjukkan dengan adanya perhatian yang lebih terhadap profesi tersebut. Diduga minat menjadi tenaga kependidikan juga dipengaruhi oleh motivasi yang dimiliki oleh mahasiswa. Motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan tertentu (Hamalik, 2001:158). Motivasi didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. (Robbins and Judge, 2015: 127). Sedangkan menurut Kast dan Rosenzweig (dalam Andjarwati, 2015) mendefinisikan Motif sebagai sesuatu yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu atau setidaknya untuk mengembangkan suatu kecenderungan perilaku yang khas. Motivasi dapat didefinisikan sebagai satu kekuatan dalam diri seseorang yang mendorong atau menggerakkannya untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan dasarnya (Yorks, 2001: 21).

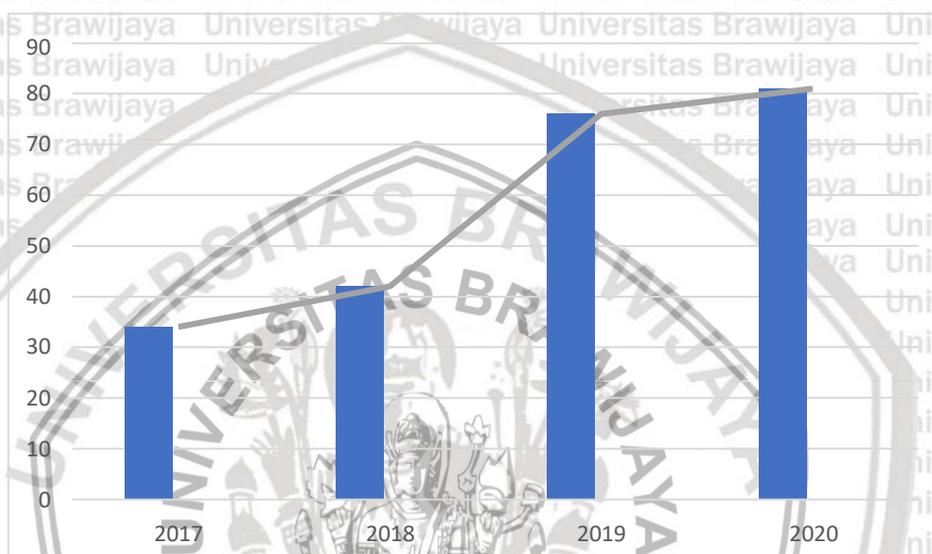
Berdasarkan pengertian motivasi yang telah dijelaskan dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi merupakan dorongan yang muncul untuk meraih tujuan yang diinginkannya tanpa paksaan dari orang lain sehingga dengan

motivasi tersebut dalam diri seseorang akan timbul suatu usaha yang berasal dari dalam dirinya terhadap pencapaian suatu hal misalnya untuk berprofesi menjadi tenaga kependidikan. Motivasi memiliki peran penting dalam menentukan minat mahasiswa untuk berkarir. Beberapa motivasi dapat mempengaruhi mahasiswa untuk lebih menekuni bidang yang mereka inginkan. Motivasi yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tiga aspek utama yaitu *self assesment* (penilaian diri), *career knowledge* (pengetahuan tentang pilihan karir), dan *in-dept evaluation* (evaluasi mendalam).

Universitas Brawijaya Malang merupakan salah satu lembaga pendidikan yang berperan sebagai lembaga penyelenggara program pendidikan untuk mencetak lulusan yang profesional. Salah satunya Program Studi Administrasi Pendidikan Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, yang memiliki tujuan sebagai institusi ilmiah yang mampu menghasilkan ahli administrasi pendidikan yang profesional dan bertanggung jawab terhadap pengembangan ilmu. Dalam studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti, dimana peneliti melakukan penelitian secara sederhana dalam mata kuliah metodologi penelitian, ditemukan permasalahan pada minat berkarir mahasiswa Program Studi Administrasi Pendidikan diantaranya mahasiswa Program Studi Administrasi Pendidikan lebih berminat untuk berkarir diluar bidang pendidikan, dan mahasiswa Program Studi Administrasi Pendidikan masih banyak yang belum mengetahui mengenai kesempatan untuk berkarir sebagai tenaga kependidikan

Selain itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap mahasiswa Program Studi Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya dikarenakan Program Studi Administrasi Pendidikan baru diselenggarakan pada tahun 2015, dimana telah diselenggarakan selama 6 tahun hingga 2021 sekarang ini, Program Studi Administrasi Pendidikan baru memiliki lulusan dari angkatan 2015 dan 2016 saja, sehingga berdasarkan latar belakang itulah peneliti tertarik untuk mendapatkan lebih banyak informasi mengenai minat berkarir mahasiswa Program studi Administrasi Pendidikan setelah lulus dari

kuliah. Berikut data mahasiswa administrasi pendidikan angkatan 2017 – 2020, berdasarkan data gambar mahasiswa administrasi pendidikan sebagai berikut:



Gambar 1.1. Jumlah Mahasiswa Administrasi Pendidikan
 Sumber: Mahasiswa Administrasi Pendidikan S1, Tahun 2020.

Dapat dilihat dari data grafik diatas, bahwa mahasiswa administrasi pendidikan untuk angkatan 2017 berjumlah 34 orang, untuk Angkatan 2018 berjumlah 42 orang, dan untuk angkatan 2019/2020 mahasiswa administrasi pendidikan mengalami peningkatan dengan jumlah 76 orang untuk angkatan 2019 dan 81 orang jumlah angkatan 2020. Penelitian ini merupakan pembaharuan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh beberapa mahasiswa jurusan ekonomi. Salah satu diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Rachmawati Lisa (2014) Universitas Negeri Jakarta mengenai Pengaruh Persepsi Dan Motivasi Terhadap Minat Berkarir Mahasiswa Di Bidang Perpajakan Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Pada Universitas Negeri Jakarta, selain itu didalam penelitian yang dilakukan Rachmawati Lisa (2014) ini sudah banyak diteliti dalam bidang ekonomi sedangkan dalam bidang pendidikan masih sedikit dan jarang diteliti.

Perbedaan pada penelitian kali ini dari penelitian sebelumnya adalah waktu penelitian yakni waktu penelitian tahun 2020, dan variabel penelitian mencakup motivasi dan minat mahasiswa. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah mahasiswa Program Studi Administrasi Pendidikan di Universitas Brawijaya Angkatan 2017 – 2020. Hal ini didasarkan penelitian mengenai pemilihan karir mahasiswa administrasi pendidikan. Berdasarkan uraian di atas, maka dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Karir Terhadap Minat Mahasiswa Untuk Berkarir Sebagai Tenaga Kependidikan” (Studi Pada Mahasiswa Universitas Brawijaya Fakultas Ilmu Administrasi Program Studi Administrasi Pendidikan).



1.2 Batasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya pelebaran pokok masalah agar penelitian ini lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai, peneliti membatasi pembahasan berkarir sebagai tenaga kependidikan. Berdasarkan Rancangan Peraturan Pemerintah (RPP) BAB XII, Tahun 2005 Pasal 140 Ayat 1 tenaga kependidikan mencakup pimpinan satuan Pendidikan, pemilik satuan pendidikan nonformal, pengawas satuan Pendidikan formal, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, teknisi sumber belajar, tenaga lapangan Pendidikan, tenaga administrasi, psikolog, pekerja sosial, trapis, tenaga kebersihan sekolah, dan sebutan lain untuk petugas sejenis yang bekerja pada satuan pendidikan. tampak jelas bahwa profesi dalam berkarir sebagai tenaga kependidikan sangat luas. Banyaknya jenis profesi yang ada pada tenaga kependidikan, maka penelitian difokuskan pada profesi tenaga administrasi.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka didapat rumusan masalah yaitu:

1. Adakah pengaruh motivasi karir atas minat mahasiswa Program Studi Administrasi Pendidikan terhadap pilihan berkarir sebagai tenaga kependidikan?
2. Seberapa besar pengaruh motivasi karir atas minat mahasiswa Program Studi Administrasi Pendidikan terhadap pilihan berkarir sebagai tenaga kependidikan?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui ada atau tidak ada pengaruh motivasi karir atas minat mahasiswa Program Studi Administrasi Pendidikan terhadap pilihan berkarir sebagai tenaga kependidikan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi karir atas minat mahasiswa Program Studi Administrasi Pendidikan terhadap pilihan berkarir sebagai tenaga kependidikan.

1.5 Kontribusi Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis dan teoritis sebagai berikut:

1. Kontribusi Praktis
 - a. Bagi peneliti, dapat memberikan pengetahuan dan menjadikan pengembangan teori yang diperoleh selama perkuliahan sehingga memperoleh pengalaman langsung untuk mengetahui seberapa besar minat mahasiswa program studi Administrasi Pendidikan untuk berkarir sebagai tenaga kependidikan.
 - b. Bagi lembaga akademik, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan terkait minat mahasiswa program studi administrasi pendidikan untuk berkarir dalam bidang pendidikan.
 - c. Bagi mahasiswa, penelitian ini memberikan gambaran mengenai profesi berkarir sebagai tenaga kependidikan.
2. Kontribusi teoritis
 - a. Memberikan pengetahuan dan wawasan tentang minat berkarir dalam bidang pendidikan yang dipengaruhi dengan beberapa pertimbangan seperti motivasi dan minat mahasiswa.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian dibidang pendidikan khususnya administrasi pendidikan di masa yang akan datang.

1.6 Sistematika Pembahasan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab pedahuluan memaparkan mengenai latar belakang, tujuan dan kontribusi penelitian, serta sistematika penyusunan pembahasan. Pada latar belakang menjelaskan bagaimana

Bab ini menjelaskan pengantar masalah yang akan dibahas, hal tersebut meliputi latar belakang dalam pemilihan judul, rumusan masalah, tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini, kontribusi yang diberikan oleh peneliti dan pembahan sistematis dalam melaksanakan penelitian.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan teori dan literatur yang berkaitan dengan penelitian, untuk dijadikan landasan teori yang berasal dari buku atau jurnal penelitian sebelumnya. Penulis akan mengemukakan teori yang melandasi pembahasan skripsi , hipotesis dan variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan jenis variable penelitian, lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sample penelitian, dan analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menguraikan, menganalisis serta mengevaluasi hasil penelitian tersebut.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan kesimpulan berdasarkan hasil pembahasan serta saran hasil penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Sebagai acuan penelitian ini, maka peneliti akan menyebutkan lima penelitian terdahulu yang telah dilaksana sebelumnya. Penelitian ini didasari oleh:

2.1.1 Ni Made Dwi Mahayani (2017)

Melakukan penelitian tentang Pengaruh Persepsi, Motivasi, Minat, dan Pengetahuan Mahasiswa Akuntansi Program S1 Tentang Pajak Terhadap Pilihan Berkarir Dibidang Perpajakan. Hasil penelitian menunjukkan persepsi tentang pajak berpengaruh terhadap pilihan berkarir dibidang perpajakan. Motivasi untuk berkarir berpengaruh terhadap pilihan berkarir dibidang perpajakan. Minat untuk berkarir berpengaruh terhadap pilihan berkarir dibidang perpajakan. Pengetahuan tentang pajak berpengaruh terhadap pilihan berkarir dibidang perpajakan.

2.1.2 Dody Dayshandi (2015)

Melakukan penelitian tentang Pengaruh Persepsi Dan Motivasi Terhadap Minat Mahasiswa Program Studi Perpajakan Untuk Berkarir Di Bidang Perpajakan. Hasil penelitian menunjukkan persepsi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap minat mahasiswa prodi perpajakan untuk berkarir di bidang perpajakan. Persepsi berpengaruh secara parsial terhadap minat mahasiswa prodi perpajakan untuk berkarir di bidang perpajakan. Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap minat mahasiswa prodi perpajakan untuk berkarir di bidang perpajakan.

2.1.3 Fajar arifianto (2014)

Melakukan penelitian tentang Pengaruh Motivasi Diri Persepsi Mengenai Profesi Akuntan Publik Terhadap Minat Menjadi Akuntan Publik. Hasil penelitian menunjukkan motivasi diri berpengaruh signifikan terhadap minat menjadi akuntan publik. Persepsi mengenai profesi akuntan publik mempunyai pengaruh positif

dan signifikan terhadap minat menjadi akuntan publik Motivasi diri dan persepsi mengenai profesi akuntan publik secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat menjadi akuntan publik.

2.1.4 Istina Findi Dewi (2014)

Melakukan penelitian tentang Pengaruh Persepsi Dan Motivasi Mahasiswa Jurusan Akuntansi Yang Sedang Mengambil Skripsi Terhadap Peminatan Karir Dalam Bidang Perpajakan. Hasil penelitian menunjukkan persepsi mahasiswa akuntansi yang sedang mengambil skripsi berpengaruh terhadap peminatan karir dalam bidang perpajakan, motivasi kualitas mahasiswa akuntansi yang sedang mengambil skripsi berpengaruh terhadap peminatan karir dalam bidang perpajakan, motivasi karir mahasiswa akuntansi yang mengambil sedang skripsi tidak berpengaruh terhadap peminatan karir dalam bidang perpajakan, motivasi karir mahasiswa akuntansi yang mengambil sedang skripsi tidak berpengaruh terhadap peminatan karir dalam bidang perpajakan.

2.1.5 Rachmawati Lisa (2014)

Melakukan penelitian tentang Pengaruh Persepsi Dan Motivasi Terhadap Minat Berkarir Mahasiswa Di Bidang Perpajakan. Hasil penelitian menunjukkan persepsi berkarir berpengaruh positif pada minat berkarir mahasiswa dibidang perpajakan. Motivasi berkarir terhadap minat berkarir mahasiswa dibidang perpajakan berpengaruh positif. Persepsi dan motivasi berkarir terhadap minat berkarir mahasiswa di bidang perpajakan secara simultan layak didalam penelitian ini.

Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	Ni Made Dwi Mahayani (2017)	Pengaruh Persepsi, Motivasi, Minat, dan Pengetahuan Mahasiswa Akuntansi Program S1 Tentang Pajak Terhadap Pilihan Berkarir Dibidang Perpajakan	1. Persepsi, 2. Motivasi, 3. Minat, 4. Pengetahaun Tentang Pajak, 5. Pilihan Berkarir Di bidang Perpajakan.	1. Persepsi tentang pajak berpengaruh terhadap pilihan berkarir dibidang perpajakan, 2. Motivasi untuk berkarir berpengaruh terhadap pilihan berkarir dibidang perpajakan. 3. Minat untuk berkarir berpengaruh terhadap pilihan berkarir dibidang perpajakan. 4. Pengetahuan tentang pajak berpengaruh terhadap pilihan berkarir dibidang perpajakan.	1. Tempat penelitian yang berbeda yaitu di Universitas Pendidikan Ganesha. 2. Periode penelitian dilakukan pada tahun 2017. 3. Variabel yang digunakan.
2.	Dody Dayshandi (2015)	Pengaruh Persepsi Dan Motivasi Terhadap Minat Mahasiswa Program Studi Perpajakan Untuk Berkarir Di Bidang Perpajakan (Studi pada mahasiswa Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya)	1. Persepsi, 2. Motivasi, 3. Minat berkarir Di Bidang Perpajakan.	1. Variabel persepsi berpengaruh secara simultan terhadap minat mahasiswa prodi perpajakan untuk berkarir di bidang perpajakan 2. Variabel motivasi berpengaruh secara parsial terhadap minat mahasiswa prodi perpajakan untuk berkarir di bidang perpajakan 3. Variabel minat berpengaruh secara parsial terhadap minat mahasiswa prodi perpajakan untuk berkarir di bidang perpajakan	1. Periode penelitian dilakukan pada tahun 2015. 2. Variabel yang digunakan.
3.	Fajar Arifianto (2014)	Pengaruh Motivasi Diri Persepsi Mengenai Profesi Akuntan Publik Terhadap Minat Menjadi Akuntan Publik	1. Motivasi diri, 2. Persepsi, 3. Minat Menjadi Akuntan Publik.	1. Motivasi diri berpengaruh signifikan terhadap minat menjadi akuntan publik. 2. Persepsi mengenai profesi akuntan publik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap minat menjadi akuntan publik. 3. Motivasi diri dan persepsi mengenai profesi akuntan publik secara	1. Tempat penelitian dilakukan di Universitas Negeri Yogyakarta. 3. Periode penelitian dilakukan pada tahun 2014. 4. Variabel yang digunakan.

				bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat menjadi akuntan publik.	
4.	Istina Findi Dewi (2014)	Pengaruh Persepsi Dan Motivasi Mahasiswa Jurusan Akuntansi Yang Sedang Mengambil Skripsi Terhadap Peminatan Karir Dalam Bidang Perpajakan	1. Persepsi, 2. Motivasi, 3. Minat Berkarir Dalam Bidang Perpajakan.	1. Persepsi mahasiswa akuntansi yang sedang mengambil skripsi berpengaruh terhadap peminatan karir dalam bidang perpajakan, 2. Motivasi kualitas mahasiswa akuntansi yang sedang mengambil skripsi berpengaruh terhadap peminatan karir dalam bidang perpajakan. 3. Motivasi karir mahasiswa akuntansi yang mengambil sedang skripsi tidak berpengaruh terhadap peminatan karir dalam bidang perpajakan, 4. Motivasi karir mahasiswa akuntansi yang mengambil sedang skripsi tidak berpengaruh terhadap peminatan karir dalam bidang perpajakan.	1. Tempat penelitian dilakukan di Universitas Dian Nuswantoro Semarang. 2. Periode penelitian dilakukan pada tahun 2014. 3. Variabel yang digunakan.
5.	Rachmawati Lisa (2014)	Pengaruh Persepsi Dan Motivasi Terhadap Minat Berkarir Mahasiswa Di Bidang Perpajakan Jurusan Akuntansi	1. Persepsi, 2. Motivasi, 3. Minat Berkarir Di Bidang Perpajakan.	1. Persepsi berkarir berpengaruh positif pada minat berkarir mahasiswa dibidang perpajakan. 2. Motivasi berkarir terhadap minat berkarir mahasiswa dibidang perpajakan berpengaruh positif. 3. Persepsi dan motivasi terhadap minat berkarir mahasiswa di bidang perpajakan secara simultan layak didalam penelitian ini.	1. Tempat penelitian dilakukan di Universitas Negeri Jakarta 2. Periode penelitian dilakukan pada tahun 2017. 3. Variabel yang digunakan.

Sumber: Data yang diolah, Tahun 2021

2.2 Administrasi Publik

2.2.1 Pengertian Administrasi Publik

Administrasi publik terdiri dari dua suku kata yaitu administrasi dan publik. Administrasi berasal dari Bahasa Yunani yang terdiri dari dua kata yaitu *ad* yang artinya intensif dan *ministrare* yang artinya melayani (*to serve*). Dengan demikian, administrasi adalah membantu atau melayani dengan intensif. Administrasi mengandung dua pengertian, yaitu dalam arti sempit dan arti luas. Administrasi dalam arti sempit didefinisikan sebagai kegiatan catat-mencatat, tulis-menulis atau yang sering disebut dengan kegiatan tata usaha, sedangkan administrasi dalam pengertian luas adalah proses kerja sama secara rasional yang dilakukan oleh sekelompok orang untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Siagian (dalam Erika, 2020:2) memberi Batasan administrasi sebagai keseluruhan proses kerja sama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atau rasionalitas untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Publik mengandung arti umum, negara, dan masyarakat atau orang banyak. Jefkins (dalam Erika, 2020:3) mendefinisikan dengan suatu organisasi baik secara internal maupun eksternal. Selanjutnya, Ruslan (dalam Erika, 2020:3) menyatakan publik mempunyai konotasi sempit dan spesifik yang merupakan sekumpulan individu-individu yang terikat suatu ikatan solidaritas tertentu. Administrasi publik adalah fungsi dari pembuatan keputusan, perencanaan, perumusan tujuan dan sasaran, penggalan kerja memperoleh dukungan rakyat dan dana bagi program pemerintah, pemantapan dan perubahan organisasi, penerahan dan pengawasan pegawai, kepemimpinan, komunikasi, pengendalian dan lain-lain, yang dijalankan oleh lembaga eksekutif dan Lembaga-lembaga pemerintah lainnya, Caiden (dalam Erika, 2020:3).

Administrasi publik adalah bentuk kerja sama yang dilakukan oleh sekelompok orang atau lembaga dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintah orang atau lembaga dalam memenuhi kebutuhan public secara efisien dan efektif, Pasolong (dalam Erika, 2020:3). Sedangkan menurut Ibrahim (dalam Erika, 2020:3)

administrasi publik adalah seluruh upaya penyelenggaraan pemerintah yang meliputi kegiatan manajemen pemerintah (perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pembangunan) dengan sebuah mekanisme kerja serta dukungan sumber daya manusia. Berdasarkan pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan pengertian administrasi publik adalah ilmu dan seni yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam organisasi publik secara rasional bekerja sama untuk mencapai tujuan publik. Pengertian administrasi publik yang lebih luas adalah proses kerja sama yang dilakukan oleh sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi publik secara rasional melakukan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan, terhadap orang dan sarana prasarana untuk mencapai tujuan public yaitu memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat.

2.2.2 Perspektif Sejarah Perkembangan Administrasi Publik

Pada dasarnya, administrasi publik (Henry, 1989) sudah ada bersamaan dengan keberadaan sistem politik di suatu negara. Administrasi publik berfungsi untuk mencapai tujuan program yang ditentukan oleh pembuat kebijakan politik. Perkembangan ilmu administrasi publik dipengaruhi oleh berbagai disiplin ilmu lain, seperti ilmu politik, hukum, sosiologi, manajemen, ekonomi, dan lain-lain. Oleh karena itu, konsep administrasi publik sebagai suatu pemikiran yang dipelajari secara interdisiplin minimal mencakup aspek:

- a. organisasi dan manajemen,
- b. politik, dan
- c. hukum (Kasim, 1993).

Namun, administrasi publik berbeda dengan ilmu politik berdasarkan penekanannya pada struktur dan perilaku birokrasi serta metodologi yang digunakan. Administrasi publik juga berbeda dengan manajemen dalam arti bahwa teknik evaluasi yang digunakan oleh organisasi publik non-profit tidak sama dengan teknik evaluasi yang digunakan oleh organisasi privat yang mengejar keuntungan. Studi tentang aktivitas administrasi publik dimulai dengan studi yang memakai pendekatan dari satu disiplin ilmu tertentu dan dengan

memakai istilah lain, seperti istilah birokrasi (pemerintahan). Robert Presthus mengajukan periodisasi administrasi publik yang terdiri dari pendekatan: institusional, struktural, dan keperilakuan. Sedangkan Nigro memperkenalkan tiga periode, yakni: periode awal, periode sesudah Perang Dunia Kedua, dan administrasi negara baru.

Pendekatan lain dikemukakan oleh John C. Buechner yang periodisasinya terdiri dari pendekatan: tradisional, keperilakuan, desisional, dan ekologis. Pada bagian lain, Mufiz membahas pendekatan administrasi publik menurut pakar lain seperti menurut Maurice Spiers, yakni pendekatan: matematik, SDM, dan sumber daya umum. Kemudian, Thomas J. Davy yang memperkenalkan pendekatan: manajerial, psikologis, politis, dan sosiologis. Pendekatan yang lebih komprehensif dikemukakan oleh L.C. Sharma, yakni pendekatan: proses administrasi, empiris, perilaku manusia, sistem sosial, matematik, dan teori keputusan. Pendekatan administrasi publik yang berkembang selama ini minimal mengikuti pendekatan Buechner (Mufiz, 1995).

Pada abad ke-18 di Eropa Barat, sudah ada studi terhadap birokrasi pemerintahan ditinjau dari segi hukum dan politik, seperti yang dilakukan oleh de Gournay. Kemudian, pada abad ke-19, mulai dikembangkan pendekatan sosiologis dalam studi terhadap birokrasi pemerintahan, misalnya oleh H. Spencer dan de Play (Albrow, 1979:17). Sedangkan studi tentang administrasi publik di Amerika Serikat baru dimulai pada akhir abad ke-19 yang dipelopori oleh Woodrow Wilson dalam tulisannya berjudul *The Study of Administration* pada tahun 1887. Sejak saat itu, administrasi publik mulai diakui sebagai spesialisasi baik sebagai sub-bidang dari ilmu politik maupun sebagai disiplin yang berdiri sendiri. Studi tentang administrasi publik dapat dianggap bersifat multi-disipliner dan eklektis, karena mengadaptasi ide, metode, teknik dan pendekatan dari disiplin lain, seperti Psikologi, sosiologi, antropologi, komunikasi, hukum, ekonomi, politik, dll. Sebagai satu bidang akademis, administrasi publik mengenal lima paradigma yang menurut Golimbiowsky (dalam Henry, 1989:21) berkisar

pada persoalan “lokus” dan “fokus”. Lokus adalah tempat atau letak, sedangkan fokus adalah apa yang dipelajari.

2.2.3 Paradigma Administrasi Publik

Artikulasi perkembangan administrasi publik dapat dikaitkan dengan perkembangan paradigmanya. Henry (1989:22) mengemukakan lima paradigma administrasi publik: Paradigma 1: Dikotomi Politik-Administrasi (1900 – 1926).

Periode ini ditandai dengan peluncuran buku yang ditulis oleh Frank J. Goodnow dan Leonardo D. White. Goodnow menyatakan ada dua fungsi dari pemerintahan. Pertama, fungsi politik yang menyangkut pembuatan kebijakan atau pengekspresian kemauan negara. Kedua, fungsi administrasi yang menyangkut pelaksanaan dari kebijakan yang telah dibuat. Dua fungsi pemerintahan ini dicontohkan dengan baik oleh sistem pemisahan kekuasaan di Amerika Serikat ketika itu. Walaupun demikian, pada dasarnya Goodnow berpendapat bahwa administrasi publik semestinya berpusat pada birokrasi pemerintahan.

Administrasi publik mulai memperoleh legitimasi akademik pada tahun 1920an, khususnya setelah terbit karya Leonardo D. White. White secara tegas menyatakan politik seharusnya tidak mencampuri administrasi dan administrasi publik harus dianggap sebagai studi ilmiah dan dapat bersifat bebas nilai. Sedangkan misi pokok administrasi publik adalah keefisienan dan keekonomisan. Pada periode pertama ini jelas terlihat bahwa administrasi publik menekankan pada lokus yaitu tempat di mana administrasi publik harus berada. Jika dihubungkan dengan kuartet (empat serangkai) teori Bailey (deskriptif, normatif, asumptif dan instrumental) jelas bahwa administrasi publik berorientasi pada aspek normatif.

Paradigma 2: Prinsip Administrasi Publik (1927 – 1937). Periode kedua diawali dengan terbitnya karangan W.F. Wilioughby yang berjudul *Principles of Public Administration*. Pada masa itu, diasumsikan adanya beberapa prinsip administrasi yang bersifat universal, berarti tidak dibatasi oleh dimensi ruang dan waktu. Prinsip administrasi berlaku pada setiap lingkungannya tanpa memandang bentuk budaya, fungsi, lingkungan, misi dan institusi. Sehingga, prinsip

administrasi itu dapat diterapkan di mana saja baik di negara maju maupun di negara yang sedang berkembang. Tokoh-tokoh dalam periode ini antara lain adalah Mary Parker Follet, Henri Fayol, James D. Mooney dan Alan C. Reiley. Para pakar teori organisasi sering menggelari tokoh-tokoh tersebut sebagai penganut mazhab manajemen administratif, karena fokusnya pada hirarki dalam organisasi.

Pada periode ini pula muncul Luther H. Gullick dan Lyndall Urwick yang mengintroduksi tujuh prinsip administrasi yakni *Planning, Organizing, Staffing, Directing, Coordinating, Reporting, Budgeting* yang disingkat POSDCORB. Pada periode tahun 1938 – 1947, Chester I. Barnard muncul dengan memperkenalkan buku berjudul *The Functions of Executive*. Buku Barnard mempengaruhi Simon. Pada dekade 1940an, gejala administrasi publik menampilkan dua arah. Pertama, telah tumbuh kesadaran bahwa politik dan administrasi tidak bisa dipisahkan, dalam pengertian apapun. Kedua, prinsip administrasi secara logis tidak konsisten. Simon secara terang-terangan mengabaikan adanya prinsip administrasi.

Paradigma 3: Administrasi publik sebagai Ilmu Politik (1950 – 1970).

Pada periode akhir tahun 1930an, muncul kritik yang tajam terhadap administrasi publik, seperti dilontarkan oleh Simon. Akibatnya, administrasi publik kembali ke disiplin induknya yaitu ilmu politik. Pengaruh dari gerakan mundur ini adalah adanya pembaruan definisi mengenai lokus yang ditujukan kepada birokrasi pemerintah, tetapi melepaskan hal yang berkaitan dengan fokus. Periode ini dianggap sebagai upaya untuk meninjau kembali segala jalinan konseptual antara administrasi publik dan politik. Namun, konsekuensi upaya tersebut hanya menciptakan koridor studi yang akhirnya mengarah pada keterampilan belaka. Dengan demikian, wajar jika publikasi tentang administrasi publik pada tahun 1950an hanya berbicara tentang penekanan fokus, satu wilayah kepentingan dan bahkan sinonim dengan ilmu politik. Ringkasnya, periode ini ditandai dengan penekanan lokus yaitu pada birokrasi pemerintahan, sedangkan tulisan yang muncul berusaha mengaitkan administrasi dengan ilmu politik. Menurut Islamy (1994:6-7), fokus administrasi publik pada tahapan ini semakin berkurang.

Paradigma 4: Administrasi publik sebagai Ilmu Administrasi (1956 – 1970). Melihat posisinya sebagai “warga negara kelas dua” dalam ilmu politik, maka tokoh administrasi publik mulai mencari alternatif lain, yaitu menjadikan administrasi sebagai ilmu. Tetapi, baik dalam ilmu politik maupun dalam ilmu administrasi, administrasi publik tidak kelihatan identitas dan spesifikasinya.

Paradigma keempat ini terjadi hampir bersamaan waktunya dengan berlakunya paradigma ketiga. Istilah ilmu administrasi di sini diartikan sebagai segala studi di dalam teori organisasi dan manajemen. Teori organisasi yang semula dikembangkan oleh para psikolog, sosiolog dan para ahli administrasi niaga serta para ahli administrasi publik diangkat untuk lebih memahami perilaku organisasi. Sementara itu, ilmu manajemen lebih berdasar pada hasil penelitian dari para pakar statistik, analisis sistem, ekonom dan pakar administrasi publik, dengan tujuan untuk meningkatkan efektivitas program secara lebih tepat dan efisien.

Pada kasus ini, fokus lebih dipentingkan daripada lokus. Tokoh yang mempelopornya antara lain adalah James G. March dan Herbert Simon, Richard Cyert dan March, James March, James D. Thomson, dan sebagainya. Pada tahapan ini ilmu administrasi merupakan studi gabungan teori organisasi dan ilmu manajemen. Namun, sebagaimana pada paradigma 2, ilmu administrasi lebih banyak menyetengahkan fokusnya daripada lokusnya, dan administrasi dan prinsipnya tetap sama dimana pun berada. Pada tahun 1960an, muncul “pengembangan organisasi” sebagai bagian dari ilmu administrasi. Spesialisasi baru ini menarik perhatian sarjana ilmu administrasi publik, tetapi kemudian muncul masalah baru tentang garis demarkasi yang memisahkan administrasi “public” dengan administrasi “private”. Selain itu, pengertian publik dalam administrasi publik juga diperdebatkan, sehingga paradigma keempat ini belum dapat mengatasi masalah lokus administrasi publik.

Paradigma 5: Administrasi Publik sebagai Administrasi Publik (1970 – kini). Walaupun belum diperoleh kata sepakat mengenai fokus dan lokus administrasi publik, tetapi pemikiran Simon tentang dua aspek yang perlu dikembangkan dalam disiplin administrasi publik kembali mendapat perhatian

serius. Kedua hal tersebut adalah: (1) para pakar administrasi publik yang meminati pengembangan satu ilmu murni mengenai administrasi, dan (2) satu kelompok lebih besar yang meminati persoalan kebijakan publik. Aspek pertama terlihat dari perkembangan dalam teori organisasi selama dua puluh tahun terakhir. Teori tersebut lebih memusatkan perhatian pada: bagaimana dan mengapa anggota organisasi bertingkah laku? Dan bagaimana dan mengapa keputusan tertentu dibuat?, daripada mempersoalkan bagaimana hal tersebut akan terjadi? Disamping itu, juga terlihat adanya kemajuan yang dicapai dalam teknik manajemen yang juga menggambarkan apa yang telah dipelajari dari pengetahuan teoritis tentang analisis organisasi.

Mengenai aspek kedua, terlihat adanya kemajuan dalam merencanakan lokus administrasi publik yang relevan bagi para administrator publik. Perkembangan lainnya yang terlihat ialah para pakar administrasi publik semakin terlibat dalam pengembangan ilmu kebijakan, ekonomi politik, proses pembuatan dan analisis keputusan serta dengan ukuran hasil kebijakan. Aspek terakhir ini dapat dianggap sebagai bentuk pertalian fokus dan lokus administrasi publik. Paradigma ini distimulasi dengan pendirian *the National Association of Schools of Public Affairs and Administration* (NASPAA). Formasi lembaga ini tidak hanya menandai perkembangan administrasi publik, melainkan pula menunjukkan kepercayaan diri administrasi publik.

2.2.4 Reformasi Administrasi

Konsep reformasi merupakan jargon generik yang maknanya dapat dipahami sejak manusia “selaku *homo sapiens*” menemukan jati dirinya, karena manusia terlahir sebagai reformis. *Good enough* (dalam Caiden, 1969) menjelaskan bahwa dalam sejarah kehidupan, manusia merupakan penggerak reformasi, manusia berusaha mengubah orang lain atau mengubah dirinya sendiri agar dapat bertahan hidup atau menciptakan situasi yang diinginkan. Tanpa bantuan kekuatan supra-natural, manusia dapat memperbaiki dirinya sendiri dan setiap perbaikan yang dihasilkan masih dapat disempurnakan dengan asumsi bahwa resistensi yang menghalangi perbaikan itu dapat diatasi. Machiavelli

(dalam Caiden, 1969) menyatakan tidak ada yang lebih sulit dijalankan dan diragukan hasilnya atau berbahaya ditangani selain inisiatif untuk sesuatu yang baru. Hal ini terjadi karena penggerak reformasi mempunyai musuh yaitu orang-orang yang mendapat keuntungan dari sistem lama dan orang yang ragu akan keuntungan yang dapat diperoleh dari sistem yang baru.

Meskipun Machiavelli bukan orang pertama yang berfilsafat tentang sifat dasar reformasi, namun usaha untuk menerapkan pendekatan reformasi secara sistematis baru muncul pada abad kedua puluh. Berbagai masalah kontemporer yang muncul memaksa manusia untuk melakukan perubahan atau membangun institusi baru, mentransformasi kebiasaan dan perilaku yang diperankan serta resistensi yang ada. Selanjutnya, pada beberapa dekade terakhir, hampir seluruh dimensi kehidupan manusia terkoreksi, sehingga tuntutan melakukan perubahan dalam berbagai dimensi kehidupan menjadi suatu keharusan. Perubahan yang terjadi pada gilirannya berdampak pula terhadap keberadaan organisasi baik organisasi pemerintah dan swasta maupun organisasi nir-laba. Bagi organisasi pemerintah, dampak tersebut nampak dari tuntutan untuk segera melakukan penyesuaian terhadap mesin birokrasi pemerintah, karena adanya kondisi, tuntutan dan peluang yang sama sekali baru serta adanya gejolak dalam birokrasi pemerintah. Gejolak yang dimaksud dicirikan oleh kompleksitas dan perubahan yang sangat cepat, karena saling terkait dengan lingkungan tempat organisasi pemerintah itu berada dan melakukan kegiatan (Leemans, 1970:29). Kompleksitas diukur melalui:

- a. jumlah pekerjaan khusus,
- b. jumlah pelatihan profesional, dan
- c. jumlah aktivitas profesional.

Atas dasar situasi tersebut hubungan antara organisasi (birokrasi) pemerintah dengan dunia luar (faktor ekologis) relevan dikaji lebih mendalam karena organisasi pemerintah dengan mesin birokrasinya juga dipengaruhi oleh kondisi tersebut. Dengan kata lain, perlu dilakukan reformasi administrasi. Caiden (1969) membedakan reformasi administrasi (*administrative reform*)

dengan perubahan administrasi (*administrative change*). Perubahan administrasi merupakan perubahan administrasi sebagai penyesuaian organisasi terhadap kondisi yang berubah-ubah dan bersifat alami. Sedangkan reformasi administrasi sebagai *the artificial inducement of administrative transformation againts resistance*. Reformasi administrasi merupakan proses politik yang dirancang untuk memperbaiki berbagai hubungan yang ada antara birokrasi dan berbagai elemen dalam masyarakat, atau bahkan dalam birokrasi itu sendiri.

Pengertian reformasi administrasi dapat diperkaya dengan mengutip pendapat de Guzman dan Reforma (Mawhood, 1983) yang mengatakan bahwa, reformasi administrasi adalah, pertama, merupakan perubahan yang direncanakan atau disengaja terhadap birokrasi pemerintahan. Kedua, merupakan hal yang sama dengan inovasi. Ketiga, perbaikan terhadap efisiensi dan efektivitas pelayanan publik sebagai hasil yang ingin dicapai dari proses reformasi. Keempat, urgensi reformasi didorong oleh adanya kebutuhan untuk mengatasi ketidakpastian dan perubahan yang cepat pada lingkungan organisasi.

Reformasi administrasi di negara sedang berkembang merupakan *Conditio Sine Qua Non* dan menjadi perhatian pemerintah. Reformasi administrasi merupakan bagian yang sangat penting dalam pembangunan di negara sedang berkembang, terlepas dari tingkat perkembangan atau kecepatan pertumbuhan dan arah serta tujuannya (Zauhar, 2002). Oleh karena itu, meskipun banyak gagasan yang diperkenalkan untuk melakukan reformasi administrasi yang didasarkan atas premis yang tidak teruji, namun reformasi administrasi memiliki asumsi bahwa selalu ada alternatif yang lebih baik daripada mempertahankan status quo. Menurut Dror (dalam Zauhar, 2007) ada tiga tujuan internal reformasi administrasi yakni:

- a. efisiensi administrasi dalam arti penghematan uang, yang dapat dicapai melalui penyederhanaan formulir, perubahan prosedur, penghilangan duplikasi dan kegiatan organisasi metode yang lain, dan
- b. penghapusan kelemahan atau penyakit administrasi seperti korupsi, pilih kasih dan sistem teman dalam sistem politik dan lain lain,

- c. pengenalan dan penggalakan sistem merit, pemrosesan data melalui sistem informasi yang otomatis, peningkatan penggunaan pengetahuan ilmiah dan lain-lain.

Sementara itu, Mosher (dalam Zauhar, 2007) mengidentifikasi empat sub-tujuan reformasi yaitu:

- a. melakukan perubahan inovatif terhadap kebijakan dan program pelaksanaan,
- b. meningkatkan efektivitas administrasi,
- c. meningkatkan kualitas personil, dan
- d. melakukan antisipasi terhadap kemungkinan kritik dan keluhan pihak luar.

Berdasarkan konsep tersebut, dalam upaya akselerasi perkembangan ekonomi maka reformasi administrasi menyediakan aparatur birokrasi yang efisien dan alat yang dapat mengorganisir pengembangan ekonomi secara baik melalui perencanaan investasi. Alasannya ialah dalam pengembangan ekonomi diperlukan tingkat investasi yang hanya mungkin terjadi melalui negara dan melalui skala prioritas serta dengan tingkat kualifikasi yang baik, profesionalitas dan organisasi birokrasi yang efisien (Leemans, 1976).

2.3 Administrasi Pendidikan

2.3.1 Pengertian Administrasi Pendidikan

Administrasi pendidikan pada dasarnya merupakan administrasi dalam mengelola, mengatur dan mengalokasikan sumber daya yang terdapat dalam dunia pendidikan. Fungsi administrasi pendidikan merupakan alat untuk menyatukan dan menyelaraskan peranan seluruh sumberdaya yang dimiliki guna tercapainya tujuan pendidikan dalam suatu konteks sosial tertentu, ini berarti bahwa bidang-bidang yang dikelola mempunyai kekhususan yang berbeda dari manajemen dalam bidang lain. Suryabrata (dalam Yusuf, 2012:10) mengatakan bahwa pendidikan adalah suatu kegiatan yang sadar akan tujuan, bahkan tujuan

merupakan salah satu hal yang teramat penting dalam kegiatan pendidikan, guna memberikan arah dan ketentuan yang pasti dalam memilih materi (isi), metode, alat, evaluasi terhadap kegiatan yang dilakukan. Dengan arah yang pasti, harapan untuk memperoleh hasil yang maksimal dari usaha penyelenggaraan pendidikan akan dapat dicapai.

Oteng Sutisna (dalam Yusuf, 2012:11) menyatakan bahwa administrasi pendidikan meliputi:

- a. Latar belakang administrasi pendidikan (geografi, kependudukan, ekonomi, ideologi, kebudayaan, dan pembangunan),
- b. Bidang garapannya,
- c. Unsur-unsur pokok administrasi pendidikan, seperti tugas-tugas, proses, asas-asas, dan perilaku administrasi memberikan gambaran bahwa administrasi pendidikan mempunyai bidang dengan cakupan yang luas dan saling berkaitan, sehingga pemahaman tentangnya memerlukan wawasan yang luas serta antisipatif terhadap berbagai perubahan yang terjadi di masyarakat di samping pendalaman dari segi perkembangan teori administrasi.

Menurut Yusuf (dalam buku Administrasi Pendidikan, 2012:12, menyatakan bahwa ruang lingkup administrasi pendidikan meliputi bidang sumber daya manusia, kurikulum, proses belajar mengajar, sarana/prasarana, dan dana yang diperlukan dalam upaya untuk mencapai tujuan pendidikan, baik bagi perorangan maupun kelembagaan. Dalam kegiatan administrasi pendidikan sangat diperlukan pengintegrasian dari berbagai sumber daya dan modal yang dibutuhkan bagi pencapaian tujuan pendidikan, seperti sumber daya manusia yang sangat menentukan bagi mutu proses pembelajarannya dan sumber daya keuangan merupakan dana yang diperlukan untuk melaksanakan dan memperbaiki proses pendidikan, di samping modal sosial yang merupakan ikatan kepercayaan dan kebiasaan yang menggambarkan sekolah sebagai komunitas, dan modal politik yang meliputi dasar otoritas legal yang dimiliki untuk melakukan proses pembelajaran/ Pendidikan.

Dari penjelasan diatas kita bisa menarik kesimpulan bahwasanya administrasi memiliki pesan yang sangat penting dalam pendidikan, dimana salah satu peran pentingnya seperti dengan menerapkan hidup sehat dengan memberikan penghargaan dalam setiap pendidikan yang berusaha untuk meraih kesuksesan dalam administrasi pendidikan yang dapat menyatukan masyarakat dengan lembaga pendidikan dan mampu memajukan dan mempositifkan pandangan masyarakat terhadap pendidikan agar pendidikan lebih berkembang dan menjadikan administrasi pendidikan salah satu kemajuan dalam penataan pendidikan yang lebih baik untuk kedepannya.

2.3.2 Tujuan Administrasi Pendidikan

Tujuan administrasi pendidikan adalah kegiatan yang bertujuan untuk mencapai pendidikan. Tujuan administrasi pendidikan menurut Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, tujuan pendidikan Negara Republik Indonesia adalah untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Hal tersebut dijabarkan kembali dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang menyebutkan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah mendidik dan mengembangkan peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan bertanggungjawab.

Adapun sasaran administrasi pendidikan sebagai berikut:

- a. Tujuan dari pendidikan untuk perkembangan dari peserta didik agar lebih baik.
- b. Sistem yang terkoordinasi dalam semua usaha yang dilakukan.
- c. Adanya penggunaan waktu, alat, tenaga secara efektif dan efisien.
- d. Partisipasi yang luas dalam menentukan program-program yang akan dilakukan.
- e. Memindahkan kekuasaan dan jabatan sesuai tanggung jawab masing-masing.

Tujuan administrasi pendidikan tidak lain adalah agar semua kegiatan itu mendukung tercapainya tujuan pendidikan atau dengan kata lain administrasi digunakan di dalam dunia pendidikan adalah agar tujuan pendidikan tercapai.

Seperti yang diutarakan Sergiovanni dan Carver (1975), ada empat tujuan administrasi, yaitu: efektivitas produksi, efisiensi, kemampuan menyesuaikan diri (*adaptiveness*), dan kepuasan kerja. Keempat tujuan tersebut dapat digunakan sebagai criteria untuk menentukan keberhasilan suatu penyelenggaraan sekolah.

Selain itu, tujuan administrasi pendidikan di sekolah adalah mempersiapkan situasi di sekolah, agar pendidikan dan pengajaran berlangsung baik, sehingga tercapai tujuan khusus sekolah tersebut, yaitu:

- a. Supaya anak-anak tamatan suatu sekolah memiliki pengetahuan dan pengertian dasar, mengenai hak dan kewajiban sebagai manusia pancasila sesuai dengan ketetapan MPRS No. IV / 1973 dan berbuat selaras dengan pengertian itu.
- b. Supaya anak-anak tamatan suatu sekolah memiliki salah satu keterampilan atau kecakapan khusus, yang merupakan bekal untuk hidupnya dalam masyarakat.
- c. Supaya anak-anak tamatan suatu sekolah memiliki dasar-dasar ilmu pengetahuan yang kokoh serta keterampilan untuk melanjutkan pendidikannya ke sekolah yang lebih tinggi.

Secara singkat, administrasi pendidikan di sekolah bertujuan menciptakan situasi yang memungkinkan anak mempunyai pengetahuan dasar yang kuat untuk melanjutkan pelajaran, mempunyai suatu kecakapan dan keterampilan khusus untuk dapat hidup sendiri dan dalam masyarakat, serta mempunyai sikap hidup sebagai manusia pancasila dengan pengabdian untuk pembangunan masyarakat pancasila Indonesia.

2.3.3 Fungsi-fungsi Administrasi Pendidikan

a. Perencanaan

Proses perencanaan pada umumnya menyangkut peramalan dan pengambilan keputusan. Melalui peramalan kita memperkirakan apa yang akan terjadi di masa datang berdasarkan apa yang terjadi di masa lalu berdasarkan informasi yang diperoleh dari masa lalu dan masa kini. Semakin lengkap data yang diperoleh dan digunakan, dan semakin tepat penafsiran terhadap data tersebut, semakin besar peluang bagi ketepatan ramalan kita. Perencanaan dapat diartikan sebagai penentuan langkah-langkah yang akan dilaksanakan di masa datang dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu perencanaan melibatkan kegiatan pengambilan keputusan dari sejumlah alternatif.

Informasi mengenai keadaan masa lampau dan sekarang perlu dihimpun secara tepat, lengkap, dan dapat dipercaya. Berdasarkan informasi ini kita mengadakan taksiran tentang kondisi sekarang atau prediksi di masa depan. Berdasarkan taksiran inilah kita mengemukakan sejumlah alternatif tindakan. Dan dari antara alternatif-alternatif ini kita mengambil salah satu yang paling menguntungkan. Inilah keputusan yang kita ambil, dan yang akan dilaksanakan. Demikian kita lihat bahwa perencanaan selalu berorientasi ke depan (*future oriented*). Dalam rangka melakukan perencanaan pendidikan, prinsip-prinsip berikut perlu diperhatikan.

- Perencanaan adalah suatu proses yang berkesinambungan.
- Perencanaan adalah suatu proses yang komprehensif.
- Perencanaan hendaklah menghasilkan rencana yang fleksibel dan realistis.
- Perencanaan harus berorientasi pada tujuan.
- Perencanaan pendidikan harus memperhitungkan aspek-aspek kuantitatif dan kualitatif pendidikan.
- Perencanaan pendidikan harus melahirkan rangkaian tindakan yang jelas, terarah, dan menurut prinsip efisiensi dan efektifitas.

- Perencanaan pendidikan harus didasarkan pada identifikasi fenomena pendidikan yang sedang terjadi.

b. Pengorganisasian

Pada dasarnya, fungsi pengorganisasi berkenaan dengan upaya mengembangkan mata rantai hubungan-hubungan kerja (formal) dan pembagian di dalam organisasi atau lembaga. Untuk mencapai maksud ini pengorganisasian melibatkan usaha identifikasi tugas-tugas tersebut yang akan dilaksanakan, mengelompokkan tugas-tugas sehingga merupakan satuan-satuan, dan menetapkan wewenang yang diperlukan. Secara umum dapat dikatakan, melalui pengorganisasian dicoba mempertemukan pekerja tertentu dengan pekerjaan dan fasilitas kerja yang spesifik. Di lingkungan sekolah, umpamanya, setiap guru mendapat tugas yang jelas serta wewenang yang sepadan. Dia harus mengetahui fasilitas belajar-mengajar yang perlu dan dapat digunakannya.

Menurut Blau, setiap organisasi formal mengandung ciri-ciri pembagian kerja yang jelas, hierarki wewenang dan tanggung jawab, sistem aturan dan kebijakan, interaksi yang bersifat nonpribadi, penugasan yang didasarkan pada kualifikasi teknis, dan efisiensi secara teknis. Namun demikian di lingkungan lembaga pendidikan pengembangan hubungan-hubungan antar pribadi khususnya dengan siswa mutlak perlu. Kita ketahui bahwa dengan hubungan antar pribadi khususnya dengan siswa mutlak perlu. Kita ketahui bahwa dengan hubungan formal saja interaksi akan sangat terbatas dan berlangsung kaku, dan jarak sosial terlalu besar

c. Perangsangan

Untuk maksud yang sama dengan perangsangan (*stimulasting*), sering juga digunakan istilah pendorongan (*motivating*), pengaktifan, pengarahan dan lainlain. Perangsangan dilakukan dengan maksud agar para pekerja melaksanakan tugastugasnya dengan menggunakan kemampuannya semaksimal-maksimalnya. Tidak ada resep perangsangan yang dapat digunakan dengan berhasil dalam setiap situasi. Namun demikian pedoman umum yang dapat digunakan adalah:

- Motivasi kepada anak didik, bawahan, pegawai, dan sebagainya.
- Komunikasi yang efektif.
- Mengembangkan partisipasi aktif dikalangan pekerja.
- Pemberian tugas yang sesuai dengan minat dan kemampuan pekerja.
- Perbaiki iklim organisasi dan kondisikondisi pekerja.

d. Pengkoordinasian

Koordinasi berarti sinkronisasi kegiatan-kegiatan ke arah pencapaian tujuan-tujuan. Jika semua pekerja mendapat hak untuk melaksanakan pekerjaan dengan cara yang dikehendaki masing-masing, maka setiap orang dari mereka biasanya dituntun oleh pikiran dan gagasan sendirisendiri mengenai apa yang diperbuatnya dan bagaimana akan dilakukannya. Menurut Newport, koordinasi merupakan alat untuk mengkonsentrasi-kan dan menggunakan usaha-usaha kooperatif untuk melaksanakan tugas-tugas dengan cara-cara yang efektif dan ekonomis. Dengan koordinasi yang efektif para pekerja tidak akan melaksanakan pekerjaannya masing-masing tanpa memperhatikan akibat-akibatnya terhadap pekerjaan dan bagian lain serta terhadap pekerjaan sebagai suatu keseluruhan. Dengan koordinasi pekerjaan akan dimulai dan diselesaikan tepat pada waktunya.

e. Penilaian

Di dalam fungsi penilaian ini terlihat kegiatan-kegiatan monitoring, kontrol, dan supervisi. Monitoring dilakukan selama berlangsung proses pelaksanaan pekerjaannya untuk memperoleh informasi tentang pelaksanaan. Demikian kita lihat bahwa penilaian, monitoring, kontrol dan supervisi berkaitan sangat erat dan mempunyai tujuan yang sama ialah untuk lebih memperbaiki pelaksanaan program suatu organisasi atau lembaga. Penilaian tidak hanya mengenai hasil atau tujuan akhir seperti telah direncanakan semula. Penilaian semacam ini dalam rangka sistim instruksional disebut evaluasi sumatif. Penilaian juga dilakukan selama berlangsungnya proses kegiatan penilaian ini disebut formative evaluation. Pendek kata, penilaian itu harus dilakukan secara berkesinambungan dan mengenai segi kehidupan organisasi atau lembaga.

2.3.4 Ruang Lingkup Administrasi Pendidikan

Ruang lingkup administrasi pendidikan dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Administrasi tata laksana sekolah, meliputi struktur organisasi tata usaha, otorisasi dan anggaran keuangan sekolah, permasalahan kepegawaian, permasalahan perlengkapan sekolah pembukuan keuangan.
- b. Administrasi personel guru dan pegawai sekolah, meliputi organisasi guru-guru, permasalahan pengangkatan dan penempatan guru, rencana orientasi guru baru dan pelatihan guru.
- c. Administrasi peserta didik, meliputi perkumpulan peserta didik, permasalahan kesejahteraan peserta didik, bimbingan dan penyuluhan terhadap peserta didik.
- d. Supervisi pengajaran, meliputi usaha membangkitkan semangat anggota struktur sekolah dalam menjalankan tugasnya, pencarian metode baru dalam kegiatan belajar mengajar, dan cara-cara penilaian dalam proses tersebut.
- e. Pelaksanaan dan pembinaan kurikulum, meliputi merealisasikan kurikulum sekolah, menyusun kurikulum dan mempedomaninya dalam proses belajar mengajar.
- f. Pendirian dan perencanaan bangunan sekolah, meliputi pemilihan letak dan luas tanah yang diperlukan, jumlah kelas dan luas ruangan yang digunakan, penggunaan fasilitas sekolah dan pemeliharannya serta alat-alat yang menunjang kegiatan belajar mengajar.
- g. Hubungan sekolah dengan masyarakat, meliputi menjalin hubungan kerjasama yang bersifat pedagogis, sosiologis, dan produktif yang menguntungkan kedua belah pihak.

2.4 Motivasi

2.4.1 Pengertian Motivasi

Michel J. Jucius menyebutkan motivasi sebagai kegiatan memberikan dorongan kepada seseorang atau diri sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki. Motivasi adalah gejala psikologis dalam bentuk dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi juga bisa dalam bentuk usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya. Maslow menyatakan bahwa orang termotivasi karena kebutuhan yang tidak terpenuhi berdasarkan urutan kadar kepentingannya dari urutan yang paling rendah hingga ke urutan yang lebih tinggi. Teori Maslow telah memperoleh pengakuan secara luas, terutama diantara para manajer yang bekerja. Teori ini secara intuitif logis dan mudah dipahami. Namun sayangnya, riset tidak mengabsahkannya. Maslow tidak memberikan substansi yang empiris, dan beberapa studi yang berusaha membuktikannya tidak menemukan bukti pendukung untuk itu.

Abraham Maslow meyakini bahwa pada dasarnya manusia itu baik dan menunjukkan bahwa individu memiliki dorongan yang tumbuh secara terus menerus yang memiliki potensi besar. Sistem hirarki kebutuhan, dikembangkan oleh Maslow, merupakan pola yang biasa digunakan untuk menggolongkan motif manusia. Sistem hirarki kebutuhan meliputi lima kategori motif yang disusun dari kebutuhan yang paling rendah yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (Andjarwati, 2015). Kelima tingkat kebutuhan sebagaimana diuraikan oleh Hamner dan Organ ditunjukkan dalam tingkatan kebutuhan berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis, seperti kebutuhan makanan, air, seks, tempat perlindungan, dan sebagainya.
- b. Kebutuhan rasa aman, seperti kebutuhan perlindungan terhadap bahaya, ancaman, dan jaminan keamanan. Perilaku yang menimbulkan

ketidakpastian berhubungan dengan kelanjutan pekerjaan atau yang merefleksikan sikap dan perbedaan, kebijakan administrasi yang tidak terduga akan menjadi motivator yang sangat kuat dalam hal rasa aman pada setiap tahap hubungan kerja.

- c. Kebutuhan social, memberi dan menerima cinta, persahabatan, kasih saying, harta milik, pergaulan, dukungan. Jika dua tingkat kebutuhan pertama terpenuhi seseorang menjadi sadar akan perlunya kehadiran teman.
- d. Kebutuhan harga diri, seperti kebutuhan akan prestasi, kecukupan, kekuasaan, dan kebebasan. Intinya hal ini merupakan kebutuhan untuk kemandirian atau kebebasan. Status, pengakuan, penghargaan, dan martabat. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan akan harga diri.
- e. Kebutuhan Aktualisasi Diri Kebutuhan untuk menyadari kemampuan seseorang untuk kelanjutan pengembangan diri dan keinginan untuk menjadi lebih dan mampu untuk menjadi orang. (Kondisi kehidupan industri modern hanya memberi sedikit kesempatan untuk kebutuhan mengaktualisasikan diri untuk menemukan pernyataan).

Motivasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang, sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, atau motivasi adalah usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaknya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya. Motivasi diartikan sebagai semua kondisi yang memberikan dorongan dalam diri seseorang yang digambarkan sebagai keinginan, kemauan, dorongan, dan sebagainya (Hariyani, 2009:9). Sedangkan menurut Mitchell (dalam Istanto, 2010:20) motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya presistensi kegiatan-kegiatan sukarela yang diarahkan ke tujuan tertentu.

Iqbal (2011:21) mengungkapkan banyak pembahasan teori motivasi, namun ada beberapa yang cukup menonjol salah satunya Teori Maslow mengenai

tingkatan dasar manusia, yaitu kebutuhan fisiologi dasar, keselamatan dan keamanan, cinta dan kasih sayang, penghargaan, serta aktualisasi diri. Berbagai pengertian motivasi yang telah dijelaskan diatas maka dapat disimpulkan yaitu motivasi merupakan dorongan atau penggerak yang timbul dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan sesuai dengan tujuan yang dikehendaknya. Motivasi mempunyai peranan strategis dalam aktivitas belajar seseorang. Tidak ada seorang pun yang belajar tanpa motivasi, tidak ada motivasi berarti tidak ada kegiatan belajar. Agar peranan motivasi lebih optimal, maka prinsip-prinsip motivasi dalam belajar tidak hanya diketahui, tetapi juga harus diterangkan dalam aktivitas sehari-hari.

2.4.2 Konsep Motivasi

Konsep motivasi yang dijelaskan oleh Suwanto adalah sebagai berikut:

- a. Model Tradisional, untuk memotivasi pegawai agar gairah kerja meningkat perlu diterapkan sistem insentif dalam bentuk uang atau barang kepada pegawai yang berprestasi.
- b. Model Hubungan Manusia, untuk memotivasi pegawai agar gairah kerjanya meningkat adalah dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting.
- c. Model Sumber Daya Manusia, pegawai dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang atau barang tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti.

2.4.3 Ciri – ciri Motivasi

Motivasi merupakan hal yang tidak dapat dilihat, namun dapat diinterpretasikan melalui tindakan yang dilakukan oleh individu. Anoraga (2009:35) mengklasifikasikan ciri-ciri motivasi dari individu kedalam empat macam. Ciri-ciri tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Motif adalah majemuk, motivasi tidak hanya mempunyai satu tujuan tetapi beberapa tujuan yang berlangsung secara bersama-sama.

- b. Motif dapat berubah-ubah, motif yang berubah-ubah disebabkan oleh keinginan manusia yang berubah-ubah sesuai dengan kebutuhan manusia.
- c. Motif berbeda-beda bagi individu, setiap individu memiliki motif yang berbeda walaupun sama-sama melakukan pekerjaan yang sama.
- d. Beberapa motif tidak disadari oleh individu, kuatnya dorongan individu mengakibatkan individu tersebut tidak bisa memahami motifnya sendiri.

Sementara ciri motivasi menurut Sardiman (2011:83) sebagai berikut:

- a. Tekun menghadapi tugas yaitu dapat bekerja secara terus menerus dalam waktu yang lama dan tidak berhenti sebelum pekerjaan atau tugasnya selesai,
- b. Ulet menghadapi kesulitan yaitu tidak putus asa, menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah,
- c. Lebih senang bekerja mandiri,
- d. Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin,
- e. Dapat mempertahankan pendapatnya yaitu yakin terhadap pendapatnya sendiri dan dapat mempertahankannya.

Dari kedua pendapat yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri motivasi secara umum adalah motivasi itu majemuk, dapat berubah-ubah, berbeda tiap individu, tidak disadari dan tidak terlihat. Ciri motivasi yang terdapat di dalam individu bisa seluruhnya terpenuhi ataupun tidak.

Majemuk misalnya tekun dan ulet dalam menghadapi kesulitan. Motivasi dapat berubah-ubah salah satunya disebabkan karena sifat manusia yang mudah bosan.

Motivasi yang dimiliki tiap individu berbeda karena sifat manusia yang berbeda, seperti seseorang lebih senang bekerja secara mandiri sedangkan yang lain tidak.

Ciri yang terakhir yaitu motivasi tidak disadari, misalnya ketika seseorang dalam keadaan yang mengharuskan mempertahankan diri. Maka orang tersebut secara tidak sadar akan mempertahankan pendapat apa yang telah diyakininya. Motivasi memang tidak terlihat namun dapat diinterpretasikan melalui tingkah laku yang

dilakukan oleh masing-masing individu ketika melakukan tindakan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai

2.4.4 Fungsi Motivasi

Motivasi memiliki fungsi terhadap individu. Menurut Sardiman (2011:85) ada tiga fungsi motivasi, yaitu sebagai berikut:

- a. Mendorong manusia untuk berbuat, motivasi merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
- b. Menentukan arah perbuatan, yaitu menentukan arah tujuan yang hendak dicapai.
- c. Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan untuk mencapai tujuan dan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

Sejalan dengan pendapat Sardiman, menurut Hamalik (2014:108) fungsi motivasi ada tiga, yaitu sebagai berikut:

- a. Motivasi mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi maka tidak akan timbul suatu perbuatan.
- b. Motivasi berfungsi sebagai pengarah. Artinya mengarahkan perbuatan kepada pencapaian tujuan yang diinginkan.
- c. Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Artinya motivasi berfungsi sebagai mesin bagi mobil. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

Dari kedua pendapat tentang fungsi motivasi, dapat disimpulkan bahwa fungsi motivasi ada tiga yaitu sebagai pendorong, menentukan arah dan menentukan perbuatan. Sebagai pendorong yaitu mendorong menggerakkan manusia untuk melakukan perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. 36

Sebagai pengarah yaitu menentukan arah perbuatan yang akan dilakukan oleh individu. Dan yang terakhir berfungsi sebagai penentu perbuatan, yaitu menentukan perbuatan mana yang akan dilakukan dan yang tidak dilakukan. Motivasi juga berfungsi untuk mengendalikan tenaga atau upaya seseorang dalam

mencapai tujuan yang diinginkan. Apabila upaya dan usahanya ingin ditingkatkan maka pemberian motivasi baik intrinsik maupun ekstrinsik perlu dilakukan, karena agar lebih terdorong untuk melakukan tindakan tersebut.

2.4.5 Jenis – jenis Motivasi

a. Motivasi Intrinsik

Yang dimaksud dengan motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Sebagai contoh seseorang yang senang membaca, tidak usah ada yang menyuruh atau mendorongnya, ia sudah rajin mencari buku-buku untuk dibacanya. Kemudian kalau dilihat dari segi tujuan kegiatan yang dilakukannya (misalnya kegiatan belajar), maka yang dimaksud dengan motivasi intrinsik ini adalah ingin mencapai tujuan yang terkandung di dalam perbuatan belajar itu sendiri.

Sebagai contoh konkrit, seorang siswa itu melakukan belajar, karena betul-betul ingin mendapat pengetahuan, nilai atau keterampilan agar dapat berubah tingkah lakunya secara konstruktif, tidak karena tujuan yang lain-lain. *“intrinsic motivations are inherent in the learning situations and meet pupil-needs and purposes”*. Itulah sebabnya motivasi intrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang di dalamnya aktivitas belajar dimulai dan diteruskan berdasarkan suatu dorongan dari dalam diri dan secara mutlak berkaitan dengan aktivitas belajarnya. Seperti tadi dicontohkan bahwa seorang belajar, memang benar-benar ingin mengetahui segala sesuatunya, bukan karena ingin pujian atau ganjaran.

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Sebagai contoh itu seseorang itu belajar karena tahu besok paginya akan ujian dengan harapan akan mendapatkan nilai baik, sehingga akan dipuji oleh pacarnya, atau temannya. Jadi yang penting bukan karena belajar ingin mengetahui sesuatu, tetapi ingin mendapatkan nilai yang baik, atau agar mendapat hadiah. Jadi kalau dilihat dari segi tujuan kegiatan yang dilakukannya,

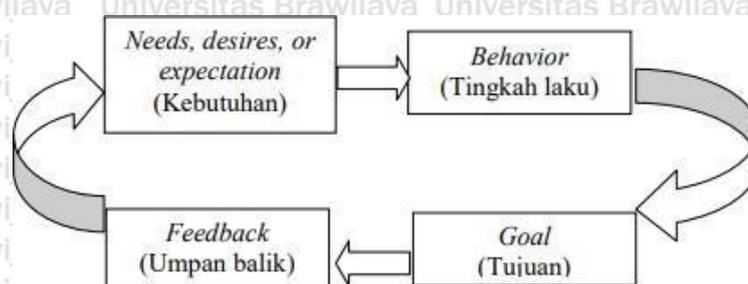
tidak secara langsung bergayut dengan esensi apa yang dilakukannya itu. Oleh karena itu motivasi ekstrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas belajar dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak secara mutlak berkaitan dengan aktivitas belajar.

2.4.6 Teori Motivasi

Beberapa ahli banyak mendefinisikan tentang teori motivasi, diantaranya didasarkan pada asas kebutuhan (*need*) dan dorongan serta pencapaian kepuasan. Teori motivasi yang didasarkan atas dasar asas kebutuhan, mendefinisikan motivasi adalah proses psikologis yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Perilaku hakikatnya merupakan orientasi pada satu tujuan. Dengan kata lain, motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan. Kekuatan ini pada dasarnya dirangsang oleh adanya berbagai macam kebutuhan seperti yang dikemukakan oleh Hellrigel and Slocum (1979) dalam Uno (2010:5) yaitu:

- a. keinginan yang hendak dipenuhi,
- b. tingkah laku,
- c. tujuan,
- d. umpan balik.

Tujuan dari adanya teori motivasi adalah untuk memprediksi perilaku yang disebabkan oleh individu yang termotivasi hingga menimbulkan kinerja yang tinggi (Winardi 2011:29). Proses interaksi kebutuhan sebagai produk motivasi dasar (*basic motivation process*), dapat digambarkan dengan model proses seperti berikut.



Gambar 3.1. Proses Motivasi Dasar

Sumber: Uno, Tahun 2010

Motivasi merupakan sebuah dorongan yang terjadi apabila seseorang memiliki sebuah keinginan atau kebutuhan untuk melakukan suatu tindakan atau tingkah laku dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Apabila tujuan tersebut telah tercapai maka, yang dibutuhkan adalah umpan balik apakah seseorang tersebut merasa puas atau tidak. Apabila tujuan tersebut telah terpuaskan maka siklus ini tidak diulangi lagi, namun apabila tujuan tersebut tidak dapat tercapai dengan maksimal maka akan diulangi lagi agar mendapatkan umpan balik yang sesuai dengan apa yang diharapkan. Menurut Uno (2010:9) motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul oleh adanya rangsangan dari dalam maupun dari luar sehingga seseorang berkeinginan untuk mengadakan perubahan tingkah laku atau aktivitas tertentu lebih baik dari keadaan sebelumnya. Dengan sasaran antara lain:

- a. Mendorong manusia untuk memenuhi kebutuhan,
- b. menentukan arah yang hendak dicapai dan,
- c. menentukan perbuatan yang harus dilakukan.

Ada banyak teori tentang motivasi yang telah dikemukakan oleh para ahli, diantaranya adalah sebagai berikut: Teori Kebutuhan McClelland Teori Kebutuhan McClelland (dalam Hariyani, 2009:8) berfokus pada kebutuhan atas prestasi atau *achievement*, kekuasaan atau *power*, afiliasi atau pertalian yang masing-masing didefinisikan sebagai berikut:

- a. Kebutuhan akan prestasi, dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, berjuang untuk sukses.
- b. Kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan untuk membuat orang-orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang-orang itu inginkan tanpa adanya paksaan.
- c. Kebutuhan akan afiliasi, keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab.

Menurut Surya (2014:55) teori kebutuhan ini meliputi:

- a. Kebutuhan jasmani (biologis), yaitu kebutuhan manusia yang berhubungan dengan proses kehidupan jasmaniah. Kebutuhan ini sifatnya primer dan universal yang artinya mutlak harus dipenuhi,
- b. kebutuhan akan rasa aman. Jika kebutuhan ini terpenuhi maka, orang akan merasa berada dalam situasi yang tenteram bebas dari ketegangan,
- c. kebutuhan sosial, manusia adalah makhluk sosial sehingga manusia pasti saling membutuhkan satu sama lain,
- d. kebutuhan akan harga diri. Setiap orang pasti ingin mempertahankan harga dirinya dan dikembangkan,
- e. kebutuhan untuk mewujudkan diri, yaitu menampilkan pribadi yang khas dari dirinya.

Motivasi menurut Teori Herzberg (*Teori Motivasi Higiene*) dasar teori ini adalah usaha manusia untuk memenuhi kepuasan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya (Jamaris 2013:174). Istilah *higiene* menunjukkan faktor yang dapat menyenangkan para pekerja di dalam organisasi (Siagian 2012:165). Kepuasan kerja sangat berhubungan dengan prestasi kerja, pengakuan atau penghargaan, tanggung jawab dan kemajuan kerja. Hal yang membuat individu bersemangat melakukan pekerjaan adalah faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Kepuasan kerja yang dihasilkan oleh individu didasarkan oleh faktor intrinsik. Sedangkan ketidakpuasan atau tidak ada kepuasan umumnya berkaitan dengan faktor ekstrinsik (Siagian 2012:164). Tetapi faktor yang mengarah kepada kepuasan

kerja antara individu yang satu dengan yang lain itu berbeda. Implikasi dari teori ini ialah bahwa seorang pekerja mempunyai persepsi berkarya tidak hanya mencari nafkah, namun juga sebagai wahana untuk memuaskan berbagai kepentingan dan kebutuhannya.

Motivasi menurut Teori McClelland (Teori tiga kebutuhan/motif berprestasi). Menurut teori ini perbuatan yang dilakukan oleh individu didorong oleh adanya kebutuhan untuk berprestasi sebaik mungkin dalam mencapai tujuan (Surya 2012:57). Teori ini meyakini bahwa achievement dan motivasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam kesuksesan individu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam teori ini terdapat tiga jenis motivasi yaitu: motivasi berprestasi (*need for achievement*); motivasi terhadap kekuasaan (*need for power*); dan motivasi afiliasi (*need for affiliation*). Penjelasan mengenai ketiga jenis motivasi tersebut menurut Jamaris (2013:175—176) adalah sebagai berikut:

- a. Motivasi berprestasi, merupakan motivasi yang membuat individu berusaha mencapai prestasi dan berusaha mengatasi segala hambatan yang menghalangi usahanya untuk mencapai prestasi tersebut.
- b. Motivasi terhadap kekuasaan, merupakan daya dorong atau motivasi untuk mencari pengaruh atau kekuasaan secara efektif dan memberikan manfaat.
- c. Motivasi afiliasi, merupakan kebutuhan yang mendorong individu melakukan interaksi sosial dengan individu lainnya.

Menurut McClelland (1961) dalam Surya (2012:57) seseorang memiliki motif yang tinggi ditandai dengan tiga ciri yaitu:

- a. menyenangkan situasi yang menuntut tanggung jawab pribadi untuk menyelesaikan masalah,
- b. cenderung mengambil resiko yang moderat dibanding dengan resiko rendah atau tinggi,
- c. selalu mengharapkan balikan nyata dari semua unjuk kerja yang telah dilakukannya.

Motivasi menurut Vroom (Teori Harapan) Vroom (1964) dalam Jamaris (2012:176) mendefinisikan motivasi adalah hasil interaksi dari tiga faktor, yaitu:

- a. seberapa besar orang menginginkan imbalan,
- b. perbuatan atau usaha yang akan menghasilkan apa yang diharapkan,
- c. perkiraan bahwa prestasi akan menghasilkan perolehan. Kuat atau lemahnya harapan yang dimiliki oleh seseorang, merupakan inti dari kuat tidaknya tindakan yang dilakukan oleh seseorang (Siagian 2012:179).

Harapan ini menunjukkan bahwa tindakan yang dilakukan tersebut akan diikuti oleh suatu hasil tertentu dan harapan tersebut memiliki daya tarik bagi orang yang bersangkutan. Motivasi menurut teori ERG, Feldman (dalam Jamaris 2012) menyatakan teori ini dikembangkan berdasarkan kebutuhan manusia yang lebih mendekati kenyataan hidup yang dihadapi sehari-hari. E berarti existence atau kebutuhan untuk tetap hidup, R berarti relatedness atau kesesuaian, dan G berarti growth atau perkembangan, ketiga aspek ini saling berhubungan. Motivasi menurut Teori Equity (Teori Kesejajaran/Keadilan) Motivasi dipengaruhi oleh perasaan tentang perlakuan yang diterima oleh individu. Menurut Siagian (2012:175) perlakuan yang adil apabila perlakuan itu menguntungkan bagi individu. Teori equity menghasilkan pemahaman terhadap peranan perasaan motivasi seseorang, karena teori ini menganalisis hal-hal yang berkaitan dengan hal-hal berikut ini:

- a. faktor-faktor yang menyebabkan individu merasa tidak diperlakukan secara tidak adil oleh institusi dimana ia bekerja,
- b. hal-hal yang menjadi dasar seseorang untuk melakukan penilaian tentang sesuatu yang dirasa adil,
- c. hal-hal yang menjadi dasar untuk melakukan perbandingan terhadap sesuatu yang dianggap adil (Jamari, 2013:178).

Motivasi menurut Teori Pencapaian Tujuan Teori pencapaian tujuan menjelaskan bahwa tujuan yang akan dicapai merupakan faktor dominan dalam

meningkatkan motivasi dan kinerja individu (Jamaris, 2013:178). Motivasi kerja individu dapat ditingkatkan dari penetapan tujuan yang akan dicapai, semakin tinggi tingkat penerimaan para pelaksana atas kepantasan dan kelayakan tujuan tertentu untuk dicapai, semakin tinggi pula motivasinya untuk mencapai tujuan tersebut (Siagian, 2012:174). Teori Penguatan (Skinner), penguatan yang diterima oleh seseorang akan mempengaruhi motivasi yang ada di dalam dirinya dalam melakukan tindakan. Penguatan yang diterima bisa berupa penguatan positif maupun penguatan negatif.

Surya (2012:57) menjelaskan bahwa kuat atau lemahnya dorongan bagi seseorang melakukan suatu tindakan banyak tergantung pada faktor-faktor yang memperkuat atau memperlemah dari hasil tindakannya. Sementara itu, menurut Siagian (2012:174) faktor yang mengendalikan perilaku adalah faktor penguatan. Faktor penguatan ini merupakan suatu konsekuensi yang timbul apabila mengikuti suatu proses, sehingga memperbesar suatu kemungkinan tindakan itu akan diulangi. Prinsip yang digunakan yaitu operant conditioning. Setiap respon yang terjadi dari suatu stimulus, akan menjadi stimulus baru untuk kemudian memperoleh penguatan. Surya (2012:58) mengklasifikasikan penguatan kedalam empat macam, ialah sebagai berikut:

- a. penguatan positif, yaitu memberikan penguatan terhadap tindakan yang dinilai positif atau baik,
- b. penguatan negatif, yaitu dengan memberikan penguatan untuk meninggalkan tindakan-tindakan yang dipandang negatif atau kurang tepat,
- c. penghapusan, yaitu usaha untuk menurunkan tindakan yang tidak dikehendaki dengan memberikan penguatan manakala tindakan itu terjadi,
- d. hukuman, yaitu memberikan hukuman bagi yang dipandang tidak sesuai dengan harapan melakukan tindakan yang tepat.

Teori X dan Y, pada teori X dan Y dikemukakan oleh Douglas McGregor.

Teori ini menekankan pada pentingnya pemahaman tentang peranan sentral yang dimainkan oleh manusia dalam organisasi (Siagian, 2012:162). Inti teori ini yaitu:

- a. teori X, pada dasarnya manusia cenderung berperilaku negatif dan,
- b. teori Y, pada dasarnya manusia cenderung berperilaku positif.

Sehingga suatu kinerja yang dihasilkan sangat bergantung dari asumsi motivasi yang digunakan oleh masing-masing individu.

Terdapat sejumlah teori lain tentang motivasi dalam pekerjaan yang dikemukakan oleh Uno (2010:49) yaitu:

- a. teori keadilan (*equality*): motivasi seseorang mungkin dipengaruhi oleh perasaan seberapa baik mereka diperlakukan di dalam organisasi apabila dibandingkan dengan orang lain,
- b. teori sasaran (*goal*): teori ini didasarkan pada kepercayaan bahwa sasaran orang ditentukan oleh cara mereka berperilaku dalam pekerjaan dan jumlah upaya yang mereka gunakan,
- c. teori perlambang (*attribution*): motivasi tergantung pada faktor-faktor internal dan faktor eksternal.

Berdasarkan berbagai teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat timbul karena adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini berupa tujuan yang diharapkan dapat dicapai melalui tindakan. Tindakan ini dapat diperkuat melalui penguatan dan dapat dipengaruhi oleh pandangan positif atau negatif yang dianut oleh seseorang serta perlakuan yang diterima oleh seseorang dari lingkungannya. Tujuan dari adanya teori motivasi adalah untuk memprediksi perilaku yang disebabkan oleh individu yang termotivasi hingga menimbulkan kinerja yang tinggi.

2.5 Motivasi Karir

Motivasi Karir didefinisikan dalam beberapa komponen utama, yaitu ketahanan karir, wawasan karir, dan identitas karir, London (dalam Sylvia, 2013).

Komponen tersebut diperlukan untuk memahami bagaimana setiap elemen terkait dengan komitmen karyawan terhadap organisasi dan kepuasan karir mereka.

Konsep wawasan karir (*Career Insight*) berkaitan dengan realisme bahwa setiap individu berpikir tentang diri mereka sendiri dan karir mereka. Mereka yang paham dalam wawasan karir memiliki persepsi yang realistis dari diri mereka sendiri dan perusahaan dan berhubungan dengan tujuan karir, London (dalam Sylvia, 2013). Konsep identitas karir (*Career Identity*) adalah sejauh mana karyawan yang bekerja dengan baik pada pekerjaan mereka. Hal ini terkait dengan kepuasan yang berasal dari pekerjaan saat ini, keunggulan kerja, dan keinginan untuk pekerjaan yang lebih baik, London (dalam Sylvia, 2013). Ketahanan karir (*Career Resilience*), sebagai kemampuan untuk mengatasi kemunduran karir, berhubungan dengan resistensi seseorang terhadap gangguan karir dari lingkungan karir yang optimal, London (dalam Sylvia, 2013).

Motivasi karir dengan dimensi wawasan karir, ketahanan karir, dan identitas karir menjadi salah satu faktor yang dianggap dapat menentukan arah karir karyawan, London (dalam Sylvia, 2013) yang berdampak pada kepuasan kerja maupun kepuasan karir. Kepuasan kerja juga dipandang sebagai representasi kepuasan individu atas pengalaman karirnya (motivasi karir) pada profesi yang mereka jalankan. Dalam hal ini kepuasan karir menjelaskan hasil perkembangan perjalanan karir, pencapaian kinerja, dan pemecahan masalah yang berhubungan dengan tujuan dan cita-cita seseorang. Hal ini relevan dengan identitas karir, wawasan karir maupun ketahanan karir dalam motivasi karir. Motivasi karir diartikan sebagai memahami karir, perilaku, dan keputusan karyawan, seperti mencari dan menerima pekerjaan, memutuskan untuk tetap bekerja dengan organisasi, menyusun rencana karir, mencari pengalaman pekerjaan yang baru, dan berusaha untuk mencapai tujuan karir (wawasan karir).

Individu yang menilai identitas karir melihat karir mereka sebagai konsep diri mereka sendiri. Mereka terlibat dalam pekerjaan mereka, karir mereka, dan profesi mereka sehingga mereka ingin maju dalam organisasi dan lebih mungkin untuk merasa setia kepada atasan. Individu yang paham dalam ketahanan karir

melihat diri mereka lebih efektif, bersedia mengambil risiko, dan tidak bergantung pada atasan mereka atau orang lain untuk membimbing karir mereka. Ketahanan karir menunjukkan inisiatif untuk pemecahan masalah dan berusaha untuk mempertahankan tingkat kinerja ketika dihadapkan dengan tuntutan situasional, seperti kendala waktu, sumber daya yang tidak memadai atau persaingan dengan rekan-rekan. Artinya, mereka akan memiliki keyakinan yang tinggi, lebih bersedia untuk mentolerir dan memenuhi tantangan. Hasil dari peningkatan ketahanan karir adalah penguatan yang tidak hanya dapat dicapai dengan kerja yang baik, tetapi juga meningkatkan kesempatan untuk pencapaiannya, London (dalam Sylvia, 2013).

2.6 Minat

2.6.1 Pengertian Minat

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, minat adalah kecenderungan hati yang tinggi terhadap sesuatu. Menurut Wahyuni (2011:23) minat merupakan suatu kecenderungan yang menyebabkan seseorang berusaha untuk mencari ataupun mencoba aktivitas-aktivitas dalam bidang tertentu. Minat juga diartikan sebagai sikap positif terhadap aspek lingkungan. Selain itu minat juga merupakan kecenderungan yang tetap untuk memperhatikan dan menikmati suatu aktivitas disertai dengan rasa senang. Definisi minat yang diungkapkan oleh Benny dan Yuskar (2006) adalah sebagai berikut:

- a. Minat di angap sebagai perantara faktor-faktor motivasional yang mempunyai dampak pada suatu prilaku.
- b. Minat menunjukan seberapa keras seseorang berani mencoba melakukan sesuatu.
- c. Minat menunjukan seberapa banyak upaya yang direncanakan seseorang untuk melakukan sesuatu.

Definisi lain diungkapkan oleh Widayastuti (dalam Lisna Sari, 2004).

Minat merupakan keinginan yang di dorong oleh suatu keinginan setelah melihat

mengamati dan membandingkan serta mempertimbangkan dengan kebutuhan yang diinginkannya. Minat menurut Hariyani (2009:13) merupakan:

- a. Perantara faktor-faktor motivasi yang mempunyai dampak pada suatu perilaku.
- b. Minat menurut seberapa keras seseorang berani mencoba melakukan sesuatu.
- c. Minat menunjukkan seberapa banyak upaya yang direncanakan seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi berperan penting untuk mendorong minat mahasiswa untuk berkarir.

Winkel (1983) mengatakan bahwa minat adalah kecenderungan yang agak menetap untuk merasa tertarik pada bidang-bidang tertentu dan merasa senang berkecimpung dalam bidang itu, sedangkan menurut Witherington (1985) minat adalah kesadaran seseorang terhadap suatu objek, seseorang, suatu soal atau situasi tertentu yang mengadung sangkut paut dengan dirinya atau dipandang sebagai sesuatu yang sadar. Aiken (1994) mengungkapkan definisi minat sebagai kesukaan terhadap kegiatan melebihi kegiatan lainnya. Ini berarti minat berhubungan dengan nilai-nilai yang membuat seseorang mempunyai pilihan dalam hidupnya. Menurut Semiawan (dalam Ardyani, 2014) minat adalah suatu keadaan mental yang menghasilkan respon terarahkan kepada suatu situasi atau obyek tertentu yang menyenangkan dan memberi kepuasan kepadanya (*satisfiers*). Definisi ini menjelaskan bahwa minat berfungsi sebagai daya penggerak yang mengarahkan seseorang melakukan kegiatan tertentu yang spesifik.

Menurut Sadjaja (dalam Ikbal, 2011) minat merupakan suatu kecenderungan yang menyebabkan seseorang berusaha untuk mencari ataupun mencoba aktivitas-aktivitas dalam bidang tertentu. Minat juga diartikan sebagai sikap positif terhadap aspek-aspek lingkungan. Selain itu, minat juga merupakan kecenderungan yang tetap untuk memperhatikan dan menikmati suatu aktivitas disertai dengan rasa senang. Menurut Widyastuti (dalam Ikbal, 2011) menyatakan minat adalah keinginan yang didorong oleh suatu keinginan setelah melihat, mengamati dan membandingkan serta mempertimbangkan dengan kebutuhan

yang diinginkannya. Hurlock (2004) berpendapat bahwa minat merupakan sumber motivasi yang mendorong orang untuk melakukan sesuatu yang mereka inginkan bila mereka bebas memilih. Bila mereka melihat bahwa sesuatu menguntungkan, mereka merasa berminat. Ini kemudian mendatangkan kepuasan. Bila kepuasan berkurang, minat pun berkurang. Setiap minat memuaskan suatu kebutuhan dalam kehidupan anak, walaupun kebutuhan ini tidak segera tampak bagi orang dewasa. Semakin kuat kebutuhan ini, semakin kuat dan bertahan pada minat tersebut. Selanjutnya, semakin sering minat di ekspresikan dalam kegiatan semakin kuatlah ia. Sebaliknya, minat akan padam bila tidak disalurkan.

Mappiare (Susilowati, 2010:29), mengatakan bahwa minat adalah suatu perangkat mental yang terdiri dari suatu campuran perasaan, harapan, pendirian, prasangka, rasa takut, kecenderungan lain yang mengarahkan individu terhadap pilihan tertentu. Minat menurut Slameto dalam buku "*Psikologi belajar*" yang dikutip oleh Syaiful Bahri Djamarah adalah suatu rasa lebih suka dan rasa keterkaitan pada suatu hal atau aktivitas, tanpa ada yang menuruh. Minat pada dasarnya adalah penerimaan akan suatu hubungan antara diri sendiri dengan sesuatu diluar diri. Semakin kuat atau dekat hubungan tersebut, semakin besar minat. (Djamarah, 2002:157). Dari definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa minat adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang terhadap suatu hal yang selanjutnya menjadi dorongan untuk melakukan upaya-upaya untuk mencapai tujuannya. bahwa minat adalah sumber motivasi yang mendorong orang untuk melakukan sesuatu yang mereka inginkan bila mereka bebas memilih. Dan minat juga merupakan suatu perangkat mental yang terdiri dari suatu campuran perasaan, harapan, pedirian, prasangka dan rasa takut. Karena minat adalah suatu keadaan mental yang menghasilkan respons yang tertarik pada situasi atau obyek.

2.6.2 Ciri – ciri Minat

Dari beberapa pengertian minat, diketahui bahwa minat memiliki ciri-ciri dan karakteristik tertentu yang akan membedakan dengan pengertian lain seperti motivasi, dan dorongan emosional lainnya. Menurut Crow & Crow (Hurlock, 1994) ciri-ciri minat antara lain :

- a. Perhatian terhadap obyek yang diminati secara sadar dan spontan, wajar tanpa paksaan. Faktor ini ditunjukkan dengan perilaku tidak goyah oleh orang lain selama mencapai barang yang disenangi. Artinya tidak mudah tebusuk untuk berpindah ke selainnya.
- b. Perasaan senang terhadap obyek yang menarik perhatian. Faktor ini ditunjukkan dengan perasaan puas setelah mendapatkan barang yang diinginkan.
- c. Konsistensi terhadap obyek yang diminati selama obyek tersebut efektif bagi dirinya.
- d. Pencarian obyek yang diminati, faktor ini ditunjukkan dengan perilaku tidak putus asa untuk mengikuti model yang diinginkan.
- e. Pengalaman yang didapat selama perkembangan individu dan bersifat bawaan, yang dapat menjadi sebab atau akibat dari pengalaman yang lalu, individu tertarik pada sesuatu yang diinginkan karena pengalaman yang dirasa menguntungkan bagi dirinya.

Dengan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa minat diperoleh dari adanya konsistensi terhadap obyek secara sendiri, spontan, wajar dan tanpa paksaan. Adanya konsistensi tersebut diperoleh dari pengalaman yang diperoleh selama masa perkembangan individu dan tidak bersifat bawaan.

2.6.3 Cara Pembentukan Minat

Minat pada dasarnya dapat dibentuk dalam hubungannya dengan obyek. Yang paling berperan dalam pembentukan minat selanjutnya dapat berasal dari orang lain, meskipun minat dapat timbul dari dalam dirinya sendiri. Adapun pembentukan minat dapat dilakukan dengan cara-cara sebagai berikut:

- a. Memberikan informasi yang seluas-luasnya, baik keuntungan maupun kerugian yang ditimbulkan oleh obyek yang dimaksud. Informasi yang diberikan dapat berasal dari pengalaman, media cetak, media elektronik.

- b. Memberikan rangsangan, dengan cara memberikan hadiah berupa barang atau sanjungan yang dilakukan individu yang berkaitan dengan obyek.
- c. Mendekatkan individu terhadap obyek, dengan cara membawa individu kepada obyek atau sebaliknya mengikutkan individu-individu pada kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan oleh obyek yang dimaksud.
- d. Belajar dari pengalaman.

2.6.4 Aspek Minat

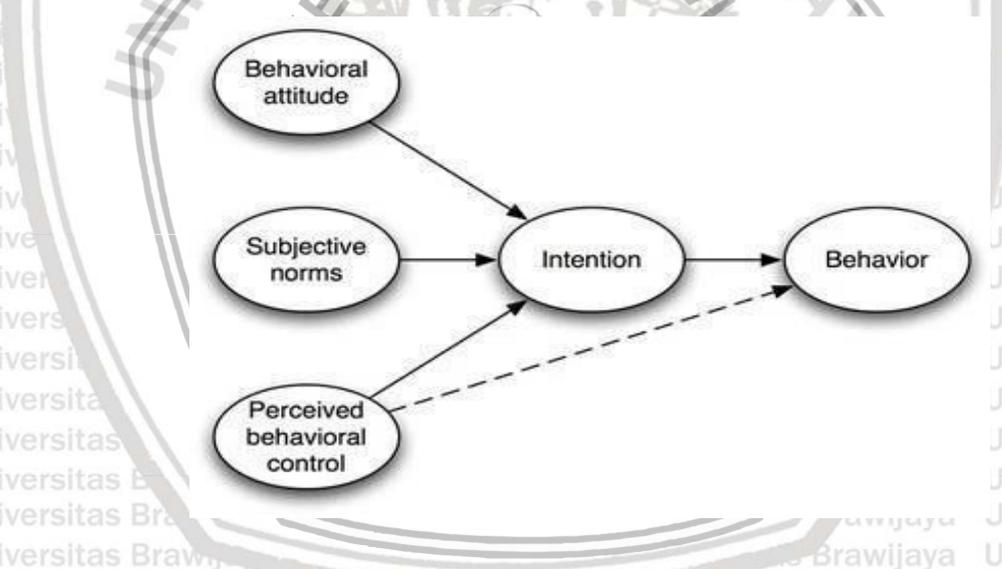
Minat merupakan suatu sumber motivasi yang mendorong individu untuk melakukan apa yang mereka inginkan apabila mereka bebas memilih. Rahmi (2018) menyatakan minat terbagi menjadi 3 aspek, yakni:

- a. Aspek kognitif, merupakan aspek dalam memahami sesuatu. Aspek yang berdasarkan atas pengalaman pribadi dan apa yang dipelajari seperti pengalaman yang berasal dari rumah, sekolah, masyarakat, dan berbagai jenis media massa lainnya.
- b. Aspek afektif, merupakan aspek yang baru tampak dalam bentuk kecenderungan-kecenderungan berperilaku. Aspek yang berdasarkan pengalaman pribadi dari sikap orang-orang yang dianggap penting seperti orang tua, guru, dan teman sebaya terhadap kegiatan yang berkaitan dengan minat.
- c. Aspek psikomotor, merupakan aspek yang berdasarkan kelanjutan dari aspek kognitif dan hasil belajar aspek afektif dengan asumsi dampak pada suatu perilaku berjalan dengan lancar tanpa perlu pemikiran lagi.

2.7 Theory Of Planned Behavior

Theory of Planned Behavior (TPB) merupakan pengembangan lebih lanjut dari *Theory Of Reasoned Action* (TRA), teori ini dirancang untuk memprediksi perilaku manusia dalam konteks tertentu Ajzen (dalam Rahmi, 2018:11). Ajzen mengembangkan TPB dengan menambahkan persepsian pengendalian perilaku yang belum ada di TRA. *Theory Of Planned Behavior* secara ekspilisit

menerangkan bahwa banyak perilaku yang semuanya tidak berada dibawah kendali penuh individu sehingga persepsian pengendalian perilaku ditambahkan untuk memprediksi perilaku-perilaku semacam ini. Dalam *Theory Of Planned Behavior* (TPB), perilaku yang ditampilkan oleh seseorang timbul karena adanya niat ataupun minat untuk berperilaku Jogiyanto (dalam Rahmi, 2008:11). Minat berperilaku ditentukan oleh tiga macam kepercayaan yaitu sikap, norma subjektif, dan persepsian pengendalian perilaku yang selanjutnya akan menimbulkan perilaku. Diharapkan dengan mengidentifikasi sikap, norma subjektif, dan persepsian pengendalian perilaku dari mahasiswa akuntansi terhadap minat berkarir terhadap profesi Auditor Pemerintah dapat teridentifikasi. Adapun penjelasan mengenai ketiga konstruk tersebut sebagai berikut:



Gambar 2.1. *Theory Of Planned Behavior* (TPB)

Sumber: Ajzen, Tahun 1991

- a. Sikap, dalam Teori Perilaku Perencanaan (*Theory of Planned Behavior* atau TPB), sikap adalah suatu keadaan internal (*internal state*) yang mempengaruhi pilihan tindakan individu terhadap objek, orang, atau kejadian tertentu, Ajzen (dalam Rahmi, 2018:12).
- b. Norma Subjektif, merupakan pandangan seseorang terhadap kepercayaan-kepercayaan dari orang lain yang menjadi referents yang

akan mempengaruhi minatnya untuk melakukan suatu perilaku yang sedang dipertimbangkan, Hartono (dalam Rahmi, 2018:12).

- c. Persepsi, persepsi atau pengendalian perilaku didefinisikan sebagai kemudahan atau kesulitan persepsian untuk melakukan perilaku, Ajzen (dalam Rahmi, 2018:12). Dapat dikatakan bahwa persepsi pengendalian perilaku sebagai keyakinan individu tentang adanya faktor-faktor yang dapat memudahkan atau menghambat perilaku (*control belief strength*) dan kekuatan persepsian dari faktor-faktor tersebut (*control belief power*) menurut Hartono (dalam Rahmi, 2018:12).

2.8 Karir

2.8.1 Perencanaan Karir

Karir diartikan sebagai suatu transfer atau pemindahan kejabatan yang memiliki tanggung jawab lebih tinggi dari sebelumnya yang dilalui seseorang selama hidupnya. Karir sebagai penunjuk pekerjaan yang membentuk suatu pola kemajuan yang sistematis dan jelas jalur. Karir sebagai sejarah pekerjaan seseorang atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan kerja (Nuraini, 2013:16). Sedangkan perencanaan karir adalah perencanaan karir adalah suatu proses yang mencakup penjelajahan pilihan dan persiapan diri untuk sebuah karir. Witko, dkk (dalam Dody, 2014) menyatakan bahwa perencanaan karir adalah proses yang harus dilewati sebelum melakukan pengambilan keputusan karir. Perencanaan karir menjadi suatu hal yang penting karena dengan adanya perencanaan karir maka akan mengurangi ketegangan dan kekalutan individu dalam mencari informasi karir pengambilan keputusan akan karir yang diinginkan.

Perencanaan karier menurut Feller dalam Capuzzi dan Stuffer (dalam Mahayani, 2017) adalah proses pemahaman, mengekspresi dan pengambilan keputusan yang langsung terhadap kehidupan individu, keluarga dan dalam konteks pekerjaan. Winkel (dalam Mahayani, 2017) menyatakan bahwa Parsons

merumuskan perencanaan karir sebagai proses yang dilalui sebelum melakukan pemilihan karir. Proses ini mencakup tiga aspek utama yaitu pengetahuan dan pemahaman akan diri sendiri, pengetahuan dan pemahaman akan pekerjaan, serta penggunaan penalaran yang benar antara diri sendiri dan dunia kerja. Menurut Mathis & Jakson (2002:62) karir merupakan urutan posisi yang terkait dengan pekerjaan yang diduduki seseorang sepanjang hidupnya. Karir seseorang dapat terus berkembang sepanjang hidupnya melalui urutan posisi jabatan, pangkat atau golongan yang dilalui. Amundson (2016) juga menjelaskan bahwa karir merupakan kombinasi dari semua kegiatan yang berlangsung dalam peran kehidupan seseorang di titik waktu tertentu. Kegiatan-kegiatan yang dilakukan seseorang dapat mempengaruhi karirnya termasuk kegiatan dalam merencanakan karir. Perencanaan karir yang baik dapat membantu perjalanan karir seseorang terarah dan sesuai dengan harapan.

Yean & Yahya (2013:25) menjelaskan bahwa perencanaan karir adalah kegiatan yang membuat seseorang individu untuk bertanggung jawab dan mengembangkan karirnya. Usaha mengembangkan karir tersebut dapat diwujudkan dalam sebuah tindakan nyata. Tindakan yang dilakukan secara sadar dan disengaja untuk memilih dan memutuskan tempat tinggal dan pekerjaan demi mencapai kehidupan yang bahagia dengan memperhatikan peluang dan berbagai alternatif pilihan. Witko, Magnusson, Bardick, & Bernes (2008:81) juga menjelaskan bahwa perencanaan karir merupakan proses yang harus dilewati oleh setiap individu sebelum mereka melakukan pengambilan keputusan karir. Hal tersebut didukung pendapat Parsons (Winkel & Hastuti, 2004:626-623) yang merumuskan perencanaan karir sebagai proses yang dilalui sebelum melakukan pemilihan karir. Maka setiap individu selalu akan melalui proses perencanaan karir terlebih dahulu sebelum melakukan pemilihan terhadap berbagai alternatif karir yang akan berujung pada keputusan karir yang akan dicapai.

Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (Walgito, 2005:206) menjabarkan bahwa perencanaan karir mencakup hal-hal yang berkaitan dengan informasi tentang diri, mempertimbangkan alternatif-alternatif dan memutuskan

serta menetapkan karir yang paling sesuai. Proses ini mencakup tiga aspek utama yaitu pengetahuan dan pemahaman akan diri sendiri, pengetahuan dan pemahaman akan pekerjaan, serta penggunaan penalaran yang benar untuk dapat memutuskan karir dengan tepat. Perencanaan karir individu juga dapat didefinisikan sebagai semua tindakan yang dirancang untuk membantu individu dalam membuat pilihan dan perubahan tentang karir. Ini adalah tindakan yang rumit yang membutuhkan pemikiran sistematis dan hati-hati dalam merumuskan tujuan jangka pendek dan jangka panjang (Antoni, 2010:15).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa perencanaan karir adalah sekumpulan pengetahuan sikap dan keterampilan yang dimiliki individu dalam menyusun cara atau strategi tentang persiapan pilihan pendidikan lanjutan atau pekerjaan untuk mewujudkan cita-cita dan tujuan masa depan. Perencanaan karir diukur berdasarkan skala perencanaan karir yang disusun berdasarkan tiga aspek perencanaan karir menurut Parsons (dalam Mahayani, 2017) yaitu pengetahuan dan pemahaman diri, pengetahuan dan pemahaman dunia kerja, serta penalaran yang realistis akan hubungan pengetahuan dan pemahaman diri sendiri dengan dunia kerja.

2.8.2 Faktor – faktor Perencanaan Karir

Menurut Marihot Tua dalam perencanaan karir dan pengelolaan karir yang efektif ada sejumlah faktor yang mempengaruhi perencanaan karir yang perlu dipahami oleh karyawan dalam merencanakan serta merealisasikan karirnya meliputi:

a. Tahapan-tahapan Kehidupan Karir

Tahapan-tahapan karir dalam organisasi merupakan tahapan waktu dan usia seseorang sejak memasuki organisasi hingga usia pensiun, kecenderungan tahapan-tahapannya yang berkaitan dengan pencapaian tujuan karir dan apa yang sebaiknya dilakukan organisasi dalam setiap tahapan untuk membantu karyawan dalam perencanaan karirnya. Karena perencanaan karir lebih banyak merupakan

tanggung jawab individu, maka yang dilakukan individu dalam upaya pengembangan karir meliputi tahapan-tahapan yaitu:

- 1) *Entry stage* merupakan tahap mulai memasuki organisasi yaitu waktu seseorang baru memasuki suatu organisasi sebagai karyawan baru.
- 2) *Mastery stage* adalah tahap dimana seseorang dengan pengalaman atau keahlian yang sudah didapat menginginkan jabatan baru yang biasanya yang lebih tinggi atau lebih menarik dan menantang.
- 3) *Passage stage* adalah masa karyawan mempersiapkan pensiun, yang terjadi pada usia di atas 55 tahun, sehingga tidak lagi berpikir untuk naik jabatan atau beralih ke jabatan lain.

b. Jangka Karir

Jangka karir menurut Edgar Shein dikutip oleh Marihot Tua E.H merupakan poros yang disekelilingnya karir seseorang berputar sebagai akibat dari pengetahuan yang dimiliki, motif, nilai dan sikapnya. Ada 5 jangka karir yang dapat dipilih seseorang berkaitan dengan suatu organisasi bisnis yaitu:

- 1) Jangka karir fungsional atau teknik adalah kecenderungan untuk menghindari keputusan-keputusan yang mendorong mereka pada manajemen umum, sebagai gantinya mereka memilih kedudukan yang memungkinkan mereka untuk berkembang dalam bidang teknik atau fungsional.
- 2) Jangka karir manajerial adalah kecenderungan seseorang untuk memilih jabatan yang memungkinkan mereka atau mencari jalan untuk menjadi manajer umum dengan tanggung jawab yang lebih besar, sehingga jika ketika memilih jalur karir.
- 3) Jangka karir kreativitas adalah kecenderungan seseorang yang memiliki motivasi yang kuat untuk menciptakan sesuatu sehingga ia mendapatkan pengakuan.
- 4) Jangka karir otonomi dan kemandirian adalah kecenderungan seseorang tidak mau tergantung pada orang lain, jika mereka

dipromosikan menjadi bawahan, mereka menjadi kurang tertarik. Biasanya mereka lebih memilih menjadi konsultan fungsional tertentu.

- 5) Jangka karir keamanan adalah kecenderungan untuk memilih karir yang memiliki stabilitas jangka panjang dan keamanan jabatan. Mereka ingin melakukan apa yang disyaratkan untuk memelihara keamanan jabatan, satu pendapatan yang layak serta masa depan yang stabil dan pasti.

c. Jalur Karir

Jalur karir merupakan urutan jabatan-jabatan yang dapat dan harus diduduki untuk mencapai tujuan karir seseorang. Menurut Danang Sunyoto (2015), Terdapat beberapa sistem jalur karir yaitu:

- 1) *Vertical system*, adalah jalur karir yang dapat dilalui dalam satu fungsi melalui hierarki, misalnya seseorang ketika memasuki organisasi mulai sebagai karyawan biasa dalam satu bidang tertentu seperti bagian pemasaran kemudian bisa naik menjadi kepala seksi periklanan dan sebagainya.
- 2) *Trunk and branch system*, sistem ini mengibaratkan saat memanjat pohon, seseorang harus melalui dahan-dahan yang kadang-kadang tidak langsung naik ke atas. Artinya karyawan meniti karir dari memang dari bawah.
- 3) *Planned job rotation system*, hampir sama dengan trunk and branch system, bedanya adalah organisasi melakukan perencanaan yang teliti mengenai pengalihan seseorang dari satu jabatan sebelum menduduki jabatan tertentu. Ini biasanya dilakukan pada organisasi yang berada didalam lingkungan yang cepat berubah dan membunuh inovasi.
- 4) *Diamond system*, sistem ini biasanya dilakukan dalam organisasi yang kegiatannya didasarkan pada proyek-proyek tertentu atau dalam struktur adhocracy. Sistem ini berbeda dengan sistem lain di mana jalur karir lebih banyak menyamping dan hanya sedikit yang naik keatas.

2.8.3 Tujuan Perencanaan Karir

Perencanaan karir perlu dibuat mahasiswa sejak saat ini, karena mempunyai tujuan yang berguna bagi masa depan karir mahasiswa. Menurut Dillard (1985:2-11) terdapat empat tujuan dari perencanaan karir, yaitu:

- a. Meningkatkan kesadaran diri (*self-awarenes*) dan pemahaman diri (*self-understanding*) Memahami secara sadar memungkinkan individu untuk berpikir realistis terhadap dirinya untuk menerapkan perencanaan karir secara tepat. Hal ini dilakukan untuk menghindari kekecewaan apabila terjadi kesalahan dalam perencanaan sehingga hidupnya terarah pada efisiensi. Intin dari poin ini yaitu individu memiliki landasan dalam memahami dan menerima orang lain.
- b. Mencapai kepuasan pribadi (*personal satisfaction*) Kepuasan pribadi dapat diartikan dalam kepuasan fisik maupun psikis. Kepuasan tersebut dapat dicapai dengan pekerjaan yang disesuaikan dengan minat maupun potensi dan mencari gaji yang besar. Faktor-faktor yang berkontribusi untuk kepuasan individu adalah kondisi kerja, tantangan dan hubungan interpersonal.
- c. Mempersiapkan diri pada penempatan yang memadai (*adequate placement*) dalam berkarir Setiap individu yang ingin bekerja perlu merencanakan dirinya secara khusus. Hal itu dapat dilakukan dengan menganalisa peta kemampuan diri kemudian mencocokkannya dengan persyaratan pekerjaan. Aktivitas ini penting karena berkaitan dengan energi yang dikeluarkan berikut hasilnya. Pendekatan seperti ini akan membantu individu menemukan karir dan individu akan cukup siap menerima karir tersebut.
- d. Mengefisienkan waktu dan usaha yang dilakukan dalam berkarir. Tujuan lain perencanaan karir adalah untuk memungkinkan individu secara sistematis memilih karir. Perencanaan sistematis akan membantu menghindari metode trial and learn artinya untuk membuktikan perlu belajar dari pengalaman dengan mencoba berbagai cara yang tepat bagi dirinya. Individu dapat menggunakan waktu

secara efisien untuk mempelajari diri sendiri dalam kaitannya dengan berbagai pilihan karir.

Tujuan perencanaan karir yang diungkapkan oleh Dillard lebih menekankan pada kesesuaian karir yang akan dicapai dengan kemampuan yang dimiliki individu. Karir yang sesuai akan dapat memberikan kepuasan dalam kehidupan individu. Sedangkan menurut Leong (2008:1494) tujuan perencanaan karir adalah mendorong individu untuk mengeksplorasi dan mengumpulkan informasi tentang berbagai pendidikan dan peluang karir sehingga memungkinkan mereka untuk mengembangkan tujuan karir yang realistis. Serupa dengan pendapat tersebut, menurut Sukardi (Ningrum, 2011: 25) tujuan perencanaan karir antara lain:

- 2.8.1 Membantu mahasiswa untuk mengeksplorasi terhadap sekelompok pekerjaan.
- 2.8.2 Menyiapkan dengan berbagai informasi tentang karir dan pasar kerja secara luas.
- 2.8.3 Menyiapkan dan melengkapi mahasiswa dengan kecakapan umum dan kecakapan khusus serta memiliki keyakinan yang mantap dalam rangka memasuki pekerjaan.

Leong dan Sukardi menitikberatkan tujuan perencanaan karir pada eksplorasi karir. Melalui eksplorasi karir yang baik, seseorang akan dapat secara mantap menetapkan tujuan karir yang realistis. Dari penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan dari perencanaan adalah untuk mempersiapkan diri dalam mencapai pemahaman diri dan kepuasan pribadi dengan menyiapkan informasi karir, mengeksplorasi pekerjaan, serta agar dapat menjadi individu yang cakap dan mantap dalam memasuki pekerjaan.

2.8.4 Manfaat Perencanaan Karir

Perencanaan karir yang disusun dengan baik akan dapat memberikan banyak manfaat bagi peserta didik. Kesiapan dalam menghadapi karir ke depan menjadi keuntungan nyata. Setelah lulus sekolah peserta didik tidak perlu lagi

mengalami kebingungan akan langkah-langkah yang akan dikerjakan dan arah yang akan dituju. Menurut Sukardi (1993:24) perencanaan karir memiliki beberapa manfaat bagi individu antara lain:

- a. Membantu dalam mempersiapkan diri mengambil keputusan berdasarkan informasi karir yang diterima.
- b. Mengembangkan kepercayaan diri.
- c. Dapat mengenal peluang-peluang yang akan dijumpai.
- d. Dapat menentukan apa yang akan dipersiapkan dalam menekuni karir.

Pendapat serupa juga disampaikan oleh Dillard (1985) bahwa manfaat perencanaan karir adalah:

- a. Pengetahuan dan pemahaman tentang diri sendiri akan lebih meningkat.
- b. Mengetahui berbagai macam dunia karir.
- c. Cakap untuk membuat keputusan secara efektif.
- d. Memperoleh informasi yang terarah mengenai karir yang tersedia.
- e. Cakap memanfaatkan kesempatan karir yang sesuai dengan kemampuannya.

Banyak orang gagal mengelola karir mereka, karena mereka tidak memperhatikan konsep-konsep dasar perencanaan karir ini. Mereka tidak menyadari bahwa sasaran-sasaran karir dapat memacu karir mereka dan menghasilkan sukses yang lebih besar. Pemahaman akan konsep-konsep tersebut tidak menjamin kegiatan, tetapi bila hal itu mengarahkan pada penetapan sasaran karir, perencanaan karir lebih cenderung terlaksana. Menurut Werther & Davis (dalam Kaswan, 2014) perencanaan karir memiliki sejumlah manfaat, baik bagi pegawai maupun organisasi. Keuntungan-keuntungan itu meliputi:

- a. *Develops promotable employees*, perencanaan karir membantu mengembangkan persediaan internal talenta yang bisa dipromosikan.

- b. *Lowers turnover*, perhatian dan keperluan terhadap karir seseorang menghasilkan loyalitas organisasi yang lebih besar dan oleh karena itu menurunkan keluarnya pegawai.
- c. *Taps employee potential*, perencanaan karir mendorong pegawai mengeluarkan lebih banyak potensi kemampuannya karena mereka memiliki tujuan karir.
- d. *Further growth*, rencana dan tujuan karir memotivasi pegawai bertumbuh dan berkembang.
- e. *Reduces hoarding*, tanpa perencanaan karir, lebih mudah menumpuk bawahan-bawahan utama. Perencanaan karir menyadarkan pegawai, manajer/pimpinan tentang kualifikasi pegawai.
- f. *Satisfies employee needs*, dengan semakin sedikitnya penumpukan pegawai dan peluang pertumbuhan yang lebih besar, kebutuhan penghargaan pegawai, seperti pengakuan dan pencapaian, lebih cepat terpuaskan.
- g. *Assists affirmative action plans*, perencanaan karir membantu anggota kelompok yang dilindungi mempersiapkan untuk pekerjaan yang lebih penting. Persiapan ini bisa memberi kontribusi terhadap terpenuhi jadwal tindakan afirmatif

Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa perencanaan karir memiliki banyak manfaat penting bagi kehidupan karir seseorang. Melalui perencanaan karir, individu akan mengetahui informasi peluang karir yang tepat bagi dirinya dan melatih dalam mengambil keputusan karir yang tepat untuk dirinya. Seseorang yang telah mempunyai perencanaan karir akan memiliki arah karir yang jelas dan mengetahui langkah-langkah yang akan dilakukan dengan disertai rasa percaya diri.

2.9 Tenaga Kependidikan

2.9.1 Pengertian Tenaga Kependidikan

Pasal 140 Ayat 1 (RPP, Bab XII/2005) menyatakan bahwa tenaga kependidikan meliputi kepala satuan pendidikan, pemilik satuan pendidikan nonformal, pengawas satuan pendidikan formal, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, teknisi sumber belajar, tenaga bidang pendidikan, tenaga administrasi, psikolog, pekerja sosial, terapis, pembersih sekolah, dan sebutan lain untuk pekerja sejenis yang bekerja di satuan pendidikan, Hasbullah (dalam Buku Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan). UUPS N0. 20 Tahun 2003, khusus BAB I Pasal 1 ayat (5) menyebutkan bahwa tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Berdasarkan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 Pasal 39, tugas dan fungsi tenaga kependidikan adalah melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Tenaga kependidikan juga merupakan tenaga-tenaga (personil) yang berkecimpung di dalam lembaga atau organisasi pendidikan yang memiliki wawasan pendidikan (memahami falsafah dan ilmu pendidikan), dan melakukan kegiatan pelaksanaan pendidikan (mikro atau makro) atau penyelenggaraan pendidikan. Menurut Hasbullah (dalam Hamzah, 2009) yang dimaksud personil adalah orang-orang yang melaksanakan sesuatu tugas untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Dalam konteks lembaga pendidikan atau sekolah dibatasi dengan sebutan pegawai. Tenaga kependidikan lainnya, termaksud orang yang berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan disatuan pendidikan, walaupun secara tidak langsung terlibat dalam proses pendidikan, diantaranya:

- a. Wakil-wakil atau kepala urusan umumnya pendidik yang mempunyai tugas tambahan dalam bidang yang khusus, untuk membantu kepala satuan pendidikan dalam penyelenggaraan pendidikan pada institusi tersebut. Contohnya seperti kepala urusan kurikulum, kesiswaan, dan sarana prasarana.

- g. Tata usaha, merupakan tenaga kependidikan yang bertugas dalam bidang surat menyurat dan pengarsipan, administrasi kepegawaian, administrasi peserta didik, administrasi keuangan, administrasi inventaris dan lain lain.
- h. Laboran, merupakan orang yang bertugas khusus untuk bertanggung jawab terhadap alat-alat dan bahan yang terdapat pada laboratorium.
- i. Pustakawan, merupakan orang yang bertanggung jawab terhadap buku-buku maupun benda yang berada pada perpustakaan.
- j. Pelatih ekstrakurikuler, merupakan orang yang bertanggung jawab melatih siswa-siswa dalam bidang ekstrakurikuler yang dilaksanakan oleh sekolah.
- k. Petugas keamanan (penjaga sekolah), contohnya seperti petugas kebersihan dan lainnya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa seseorang tenaga pendidikan adalah suatu tenaga personil yang bertugas untuk mencapai suatu tujuan yang telah di terapkan, seperti tenaga wakil kepala sekolah, tata usaha, laboran, pelatih ekstrakurikuler, perpustakaan serta petugas keamanan.

2.9.2 Tugas-tugas Tenaga Kependidikan

Menurut Hamzah (2009) tugas dan tanggung jawab tenaga kependidikan terdapat di dalam ayat 2 (Pasal 140/Bab XII/RPP/2005) sebagai berikut:

- a. Pimpinan satuan pendidikan bertugas dan bertanggung jawab mengelola satuan pendidikan pada pendidikan formal atau nonformal.
- b. Pemilik satuan pendidikan bertugas dan bertanggung jawab melakukan pemantauan, penilaian, dan pembinaan pada satuan pendidikan nonformal.
- c. Pengawas bertugas dan bertanggung jawab melakukan pemantauan, penilaian, dan pembinaan pada satuan pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini jalur formal.
- d. Tenaga perpustakaan bertugas dan bertanggung jawab melaksanakan pengelolaan sumber belajar di perpustakaan.

- e. Tenaga laboratorium bertugas dan bertanggung jawab membantu pendidik mengelola kegiatan praktikum di laboratorium satuan pendidikan.
- f. Teknisi sumber belajar bertugas dan bertanggung jawab mempersiapkan, merawat, memperbaiki sarana dan prasarana pembelajaran pada satuan pendidikan.
- g. Tenaga lapangan pendidikan bertugas dan bertanggung jawab melakukan pendataan, pemantauan, pembimbingan, dan pelaporan pelaksanaan pendidikan nonformal.
- h. Tenaga administrasi bertugas dan bertanggung jawab menyelenggarakan pelayanan administrasi pada satuan pendidikan.
- i. Pekerja sosial bertanggung jawab dalam memberikan layanan sosialisasi terhadap siswa.
- j. Terapis bertugas dan bertanggung jawab memberikan layanan bantuan fisiologiskinesiologis kepada peserta didik pada satuan pendidikan khusus dan pendidikan anak usia dini.
- k. Tenaga kebersihan sekolah bertanggung jawab dalam membersihkan perkarangan sekolah

Tujuan dari pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan berbeda dengan manajemen sumber daya manusia pada konteks bisnis. Di dunia pendidikan tujuan manajemen sumber daya manusia lebih mengarah pada pembangunan pendidikan yang bermutu, membentuk sumber daya manusia yang handal, produktif, kreatif dan berprestasi.

2.9.3 Tenaga Administrasi Sekolah

Tenaga administrasi sekolah adalah tenaga kependidikan yang bertugas memberikan dukungan layanan administrasi guna terselenggaranya proses pendidikan di sekolah. Mereka adalah non teaching staff yang bertugas di sekolah yang sering disebut dengan Tata Usaha (TU). Dalam Kepmendiknas No. 053/U/2001 tentang Pedoman Penyusunan Standar Pelayanan Minimal Penyelenggaraan Persekolahan Bidang Pendidikan Dasar dan Menengah

dinyatakan bahwa Tenaga Administrasi Sekolah ialah sumberdaya manusia di sekolah yang tidak terlibat langsung dalam kegiatan belajar mengajar tetapi sangat mendukung keberhasilannya dalam kegiatan administrasi sekolah. Berdasarkan Permendiknas No. 24 tahun 2008 tentang Standar Tenaga Administrasi Sekolah/Madrasah, mereka tenaga administrasi sekolah meliputi:

- a. Kepala Tenaga Administrasi Sekolah,
- b. Pelaksana Urusan Administrasi Kepegawaian,
- c. Pelaksana Urusan Administrasi Keuangan,
- d. Pelaksana Urusan Administrasi Sarana Prasarana,
- e. Pelaksana Urusan Administrasi Humas,
- f. Pelaksana Urusan Administrasi Persuratan dan Kearsipan,
- g. Pelaksana Urusan Administrasi Kesiswaan,
- h. Pelaksana Urusan Administrasi Kurikulum,
- i. Pelaksana Urusan Administrasi Umum untuk SD/MI/SDLB,
- j. Petugas Layanan Khusus (Penjaga Sekolah, Tukang Kebun, Pengemudi, dan Pesuruh).

Menurut Danim (2010:208) secara operasional tenaga administrasi sekolah berfungsi dan berperan dalam administrator sekolah dalam kegiatan-kegiatan:

- a. Administrasi (urusan surat menyurat, ketatausahaan) sekolah yang berkaitan dengan pembelajaran,
- b. Kepegawaian, baik pendidik maupun tenaga kependidikan yang bertugas di sekolah,
- c. Mengelola keuangan sekolah,
- d. Mengelola perlengkapan atau logistik sekolah,
- e. Mengelola kesekretariatan dan kesiswaan,
- f. Mengantarkan surat ke luar.
- g. Memelihara dan memperbaiki fasilitas sekolah berupa bangunan, kelistrikan, dan peralatan praktik.

Peraturan pemerintah nomor 24 tahun 2008 juga menyatakan mengenai kualifikasi tenaga administrasi sekolah, mensyaratkan bahwa untuk mengisi pekerjaan tenaga administrasi sekolah menghendaki lulusan dari program studi administrasi pendidikan atau manajemen pendidikan. Asep Suryana (2018) dalam jurnalnya menyatakan tenaga administrasi sekolah merupakan sebagai bagian dalam kelancaran kegiatan belajar mengajar di sekolah dan layanan administrasi sekolah, maka dalam pengelolaannya harus merupakan bagian yang integral dari kegiatan manajemen sumber daya manusia di sekolah. Sehingga keberadaannya merupakan bagian dari kegiatan kepegawaian yang profesional menyangkut hal-hal berikut ini: Dengan jelas memiliki tugas pokok dan fungsi dalam sekolah, standar kompetensi, kualifikasi, standar dalam rekrutmen dan seleksi, pembinaan dan pengembangan karier, penilaian kinerja, penghargaan dan perlindungan, serta pemberhentian dan pensiun.

Dari pengertian yang telah dipaparkan maka dapat disimpulkan bahwa tenaga administrasi sekolah merupakan orang yang memberikan dukungan terhadap program-program kegiatan belajar mengajar. Jadi Tenaga administrasi sekolah adalah kelompok sumber daya manusia di sekolah yang tidak terlibat secara langsung dalam kegiatan pembelajaran siswa dalam memberikan dukungan untuk kelancaran proses pembelajaran dan kegiatan administrasi sekolah. Tenaga administrasi sekolah sering diistilahkan pula sebagai *school supporting staff* atau *school administrative staff*.

2.9.4 Tugas-tugas Tenaga Administrasi Sekolah

Berikut ini beberapa tugas dari tenaga administrasi sekolah diantaranya yaitu:

a. Tugas dari administrasi umum antara lain:

- menyusun rencana dan program kerja tahunan serta mempersiapkan penyusunan program kerja tahunan sekretarian pelaksana,

- menyusun dan membuat agenda kerja harian, membuat struktur organisasi sekolah dan TU (Tata Usaha),
 - membuat buku tamu umum, buku tamu pejabat/dinas, buku tamu orang tua siswa, buku tamu supervisi,
 - membuat papan statistik kesiswaan, ketenagaan, dokumen Pendirian sekolah, absensi rapat, catatan rapat, buku catatan pembinaan personil, serta buku catatan pesan telepon.
- b. Tugas dari administrasi kesiswaan antara lain:
- menyusun serta membuat buku induk siswa, buku klapper, buku mutasi, daftar calon siswa baru, arsip foto copy STTB (Surat Tanda Tamat Belajar) yang keluar dan masuk,
 - membuat daftar peserta UN (Ujian Nasional), arsip leger, arsip buku absensi siswa, rekapitulasi absensi siswa,
 - mengelola penyimpanan rapor siswa, buku beasiswa, data lulusan yang melanjutkan dan bekerja, serta data prestasi Siswa.
- c. Tugas dari administrasi perlengkapan antara lain:
- membuat buku pengadaan barang, buku penerimaan barang, buku pengeluaran barang, buku barang (pakai habis), buku barang (inventaris), buku catatan piala,
 - membuat kodefikasi barang tiap inventaris, kartu inventaris ruangan, daftar penghapusan,
 - mengelola tempat penyimpanan dokumen tanah/bangunan, serta arsip berita acara penyerahan barang.
- d. Tugas dari administrasi persuratan antara lain:
- membuat kartu disposisi, kartu kendali masuk, kartu kendali keluar,
 - menyiapkan box penyimpanan kartu disposisi dan kartu kendali,
 - membuat file surat masuk keluar.

e. Tugas dari administrasi keuangan antara lain:

- membuat arsip mengenai RAPBS/APBS (Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Sekolah), RASK/DASK, (Rencana Anggaran Satuan Kerja),
- membuat buku kas tabelaris,
- mengelola buku-buku pencatatan keuangan komite sekolah, serta membuat buku-buku pencatatan keuangan proyek,
- arsip SPJ (Surat Pertanggungjawaban) rutin, proyek dan komite sekolah, arsip SPJ KJM, dan beasiswa.

f. Tugas dari administrasi laboratorium antara lain:

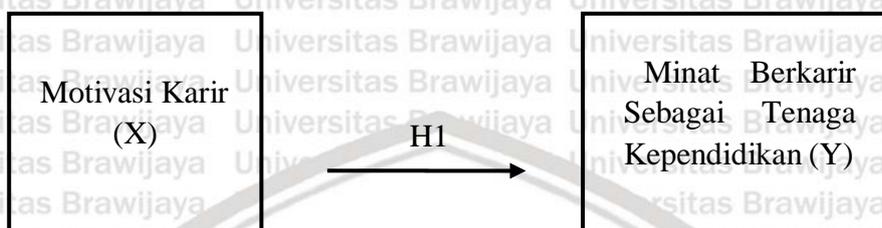
- Mengelola administrasi laboratorium,
- menginventarisasikan barang-barang laboratorium,
- mendata kebutuhan laboratorium,
- mengelola data buku perpustakaan,
- memberikan pelayanan kepada yang akan praktek pada laboratorium,
- membuat data statistik administrasi laboratorium,
- membuat laporan kegiatan laboratorium.

g. Tugas dari administrasi K3 antara lain:

- melaksanakan tugas piket sesuai jadwal,
- membersihkan lingkungan sekolah sesuai pembagian lahan tugas,
- membersihkan ruangan kantor dan kelas sesuai dengan pembagian tugas,
- mengontrol persediaan air dan membersihkan wc/kamar mandi sesuai pembagian lahan tugas.

2.10 Hipotesis

Berikut adalah gambar dari model hipotesis:



Gambar 2.2. Model Hipotesis

Sumber: Praisti Andiani, Tahun 2020

Motivasi merupakan dorongan yang timbul dalam diri seseorang ataupun dari luar seseorang. Motivasi dalam penelitian ini adalah motivasi untuk berkarir.

Adanya motivasi tersebut diharapkan dapat meningkatkan minat mahasiswa administrasi pendidikan untuk berkarir di dunia pendidikan. Adapun dalam penelitian ini terbagi ke dalam variabel sebagai berikut: variabel independen, variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi variabel yang lain.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah motivasi. Variabel dependen, variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi variabel lain.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah minat berkarir sebagai tenaga kependidikan.

2.11 Pengembangan Hipotesis

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasme dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Menurut penelitian Dwi Mahayani (2017) menyatakan bahwa motivasi untuk berkarir berpengaruh terhadap pilihan berkarir di bidang perpajakan. Kaitan antara motivasi dan minat ini didukung dalam teori motivasi harapan (*expectancy theory*), yaitu

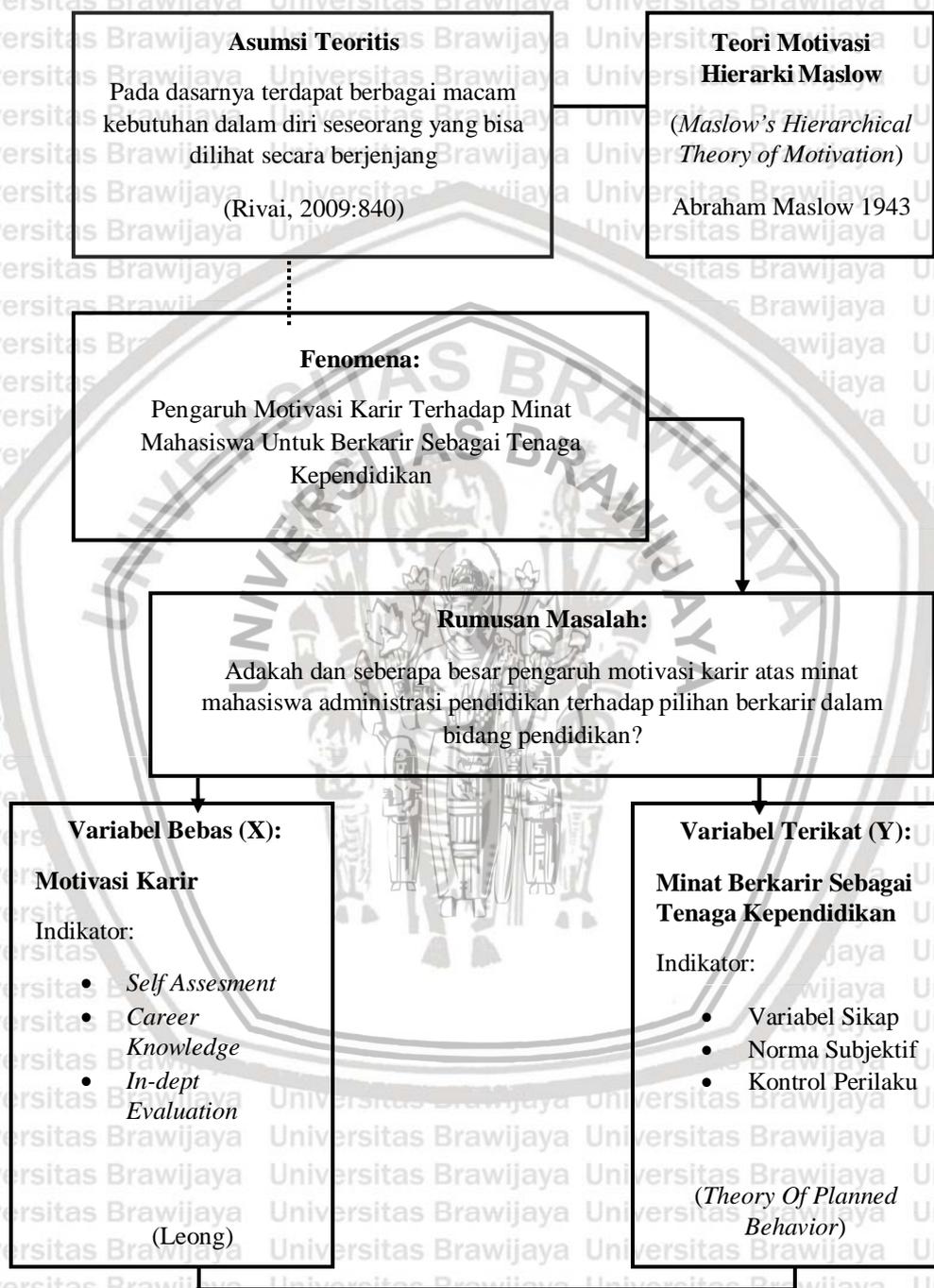
kecenderungan seseorang untuk bertindak bergantung pada harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti oleh suatu hasil tertentu dan terdapat daya tarik pada hasil tersebut bagi orang yang bersangkutan. Berdasarkan uraian diatas, maka dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H0: Motivasi Karir Diduga Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Minat Mahasiswa Administrasi Pendidikan Untuk Berkarir Sebagai Tenaga Kependidikan.

H1: Motivasi Karir Diduga Terdapat Pengaruh Signifikan Terhadap Minat Mahasiswa Administrasi Pendidikan Untuk Berkarir Sebagai Tenaga Kependidikan.



2.12 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.3. Kerangka Pemikiran
 Sumber : Praisti Andiani, Tahun 2020

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, pendekatan kuantitatif merupakan suatu pendekatan yang menekankan analisis pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika. Menurut Sugiyono (2013:13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode penelitian yang akan digunakan penulis untuk penelitian ini adalah metode penelitian Kuantitatif Korelasional.

Menurut Azwar (dalam Mahayani, 2017) penelitian korelasional bertujuan untuk menyelidiki sejauh mana variasi suatu variabel berkaitan dengan variasi pada satu atau variabel lain, berdasarkan koefisien korelasi. Sedangkan menurut Arikunto (dalam Rachmawati, 2014) Penelitian Kuantitatif Korelasional merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan pendekatan yang data-datanya numerical dan diolah dengan menggunakan metode statistik.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi umum penelitian ini dilakukan di Universitas Brawijaya, dan lokasi khusus penelitian ini dilakukan di Program Studi Administrasi Pendidikan Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Administrasi. Subyek yang di teliti adalah mahasiswa Program Studi Adminstrasi Pendidikan S1

Universitas Brawijaya. Peneliti menetapkan subyek tersebut dalam penelitian ini karena peneliti ingin meneliti faktor-faktor penyebab mahasiswa ingin melanjutkan untuk berkarir di dunia pendidikan dengan menggunakan variabel independen motivasi terhadap variabel dependen minat berkarir di bidang pendidikan.

3.3 Variabel dan Pengukuran

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak dua variabel yaitu satu variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen yang digunakan yaitu motivasi karir (X). Sedangkan variabel dependen yang digunakan yaitu minat berkarir di bidang pendidikan (Y).

3.3.1 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah definisi yang diberikan bagi variabel dengan cara memberikan arti sehingga dapat memberikan gambaran tentang bagaimana variabel tersebut dapat diukur (Indriantoro dan Supomo, 1999:69).

Definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

a. Variabel Independen (X)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, entah secara positif atau negatif (Sekaran, 2006). Variabel independen juga dapat dinamakan pula dengan variabel yang diduga sebagai sebab (*presumed cause variabel*) dari variabel dependen (Indriantoro dan Supomo, 2002). Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi karir (X). Menurut Makmun (dalam Andriani, 2019) motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi menjadi suatu keadaan yang kompleks dan kesiap sediaan dalam diri individu untuk bergerak kearah tujuan tertentu, baik disadari maupun tidak disadari. Dalam penelitian ini motivasi diukur dengan menggunakan kuesioner skala likert.

b. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen adalah variabel yang menjadi perhatian utama dari peneliti (Sekaran, 2006). Variabel dependen dinamakan juga sebagai variabel yang diduga sebagai akibat atau *presumed effect variable* (Indriantoro dan Supomo, 2002). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah minat mahasiswa administrasi pendidikan berkarir sebagai tenaga kependidikan (Y). Berkarir di bidang pendidikan menurut Widyastuti (dalam Indrawati, 2009) adalah dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk meningkatkan kemampuan pribadinya dalam rangka mencapai karir yang lebih baik dari sebelumnya. Dalam penelitian ini persepsi diukur dengan menggunakan kuesioner skala likert.

Tabel 3. 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Aspek	Indikator Empirik	Skala Ukur	Sumber
Motivasi Karir (X)	Self Assesment (Penilaian diri)	<ul style="list-style-type: none"> Mengetahui kondisi pekerjaan yang diinginkan. Memiliki komitmen dalam berkarir. 	Skala Likert 1-5	Teori Motivasi Karir (Leong, 2008)
	<i>Career Knowledge</i> (Pengetahuan tentang pilihan karir)	<ul style="list-style-type: none"> Mengetahuai cara dan kesempatan memasuki karir yang diinginkan. 		
		<ul style="list-style-type: none"> Mengetahui persyaratan untuk karir yang diinginkan. 		
		<ul style="list-style-type: none"> Mendapatkan pengetahuan terkini yang berkaitan dengan isu-isu dunia kerja pada bidang profesi tenaga kependidikan. 		
<i>In-dept Evaluation</i>	<ul style="list-style-type: none"> Memiliki jenjang karir yang jelas. 			

(Evaluasi mendalam)	<ul style="list-style-type: none"> • Mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan.
	<ul style="list-style-type: none"> • Memperoleh jaminan pekerjaan.

Variabel	Aspek	Indikator Empirik	Skala Ukur	Sumber
Minat Berkarir Sebagai Tenaga Kependidikan (Y)	Variabel Sikap	<ul style="list-style-type: none"> • Ketersediaan lapangan pekerjaan. 	Skala Likert 1-5	<i>Theory Of Planned Behavior</i> (Icek Ajzen, 1987)
		<ul style="list-style-type: none"> • Jaminan hidup yang berkualitas 		
	Norma Subjektif	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya dukungan dari keluarga. 		
		<ul style="list-style-type: none"> • Adanya dukungan dari lingkungan sekitar. 		
	Kontrol Perilaku	<ul style="list-style-type: none"> • Memilih berkarir sebagai tenaga kependidikan. 		
		<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki keterampilan yang sesuai. 		

Sumber: Data yang diolah, 2021

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan objek (satuan atau individu) yang karakteristiknya hendak diduga. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (dalam Rachmawati, 2014). Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah mahasiswa Program Studi Administrasi Pendidikan S1 Univeristas Brawijaya Angkatan 2017 – 2020.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi Sugiyono (dalam Rachmawati, 2014). Teknik pengambilan sampel ini menggunakan *purposive sampling*. pengertian *purposive sampling* adalah salah satu teknik sampling non random, sampling dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian, ciri-ciri sampel sebagai berikut:.

- a. Mahasiswa Aktif Program Studi Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Angkatan 2017 – 2020.
- b. Mahasiswa Program Studi Administrasi Pendidikan yang sudah mengikuti mata kuliah administrasi pendidikan, karena dianggap memiliki pemahaman tentang bidang pendidikan.

Dengan ukuran minimal sampel dalam penelitian ini sebanyak 70 mahasiswa yang dihitung menggunakan rumus Slovin. Pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin untuk tingkat kesalahan 10%. Dikemukakan kembali oleh Prasetyo (2006:137) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

n : Besaran sampel

N : Besaran populasi

e : Nilai Kritis (batas ketelitian) yang diinginkan (persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan penarikan sampel) yaitu sebesar 10% dengan tingkat kepercayaan 90%.

$$n = \frac{233}{1 + 0,1^2}$$

$$n = \frac{233}{1 + 0,01} = 69,96 = 70$$

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *a five point likert-scale*, kuesioner dengan jawaban dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju, dimana kuesioner tersebut dikirimkan secara langsung dengan waktu pengembalian satu hari terhitung sejak kuesioner dikirimkan. Data pengujian ini merupakan *cross section data* yaitu data yang dikumpulkan pada suatu waktu tertentu yang dikumpulkan dengan metode kuesioner. Teknis penyebaran kuesioner dengan cara memberikan secara langsung dan mengirimkan link kuesioner online dengan menggunakan google formulir kesemua responden yang menjadi populasi penelitian.

Langkah-langkah yang diambil dalam pengumpulan data yang berkaitan dan penunjang dalam skripsi ini antara lain yaitu data primer data yang diperoleh pada penelitian secara langsung berdasarkan atas jawaban yang diberikan oleh pihak responden dalam penelitian ini. Data Sekunder, data yang sudah tersedia sehingga kita hanya mencari dan mengumpulkan, data sekunder dapat kita peroleh dengan lebih mudah dan cepat karena sudah tersedia. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini, dimaksudkan untuk memperoleh data yang relevan dan akurat dengan masalah yang dibahas. Metode pengumpulan data didapat dari narasumber yaitu mahasiswa Program Studi Administrasi Pendidikan Angkatan 2017 – 2020 pengambilan data primer dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1.3 Kuesioner

Dengan cara menyebarkan kuesioner melalui google *form* kepada responden yang berisikan pernyataan motivasi mahasiswa tentang minat berkarir sebagai tenaga kependidikan. Kuesioner merupakan suatu bentuk instrument pengumpulan data yang sangat fleksibel dan relative mudah digunakan. Data yang diperoleh lewat penggunaan kuesioner adalah data yang dikategorikan sebagai data faktual. Oleh karena itu, realibilitas hasilnya sangat banyak tergantung pada subjek penelitian sebagai responden, sedangkan pihak peneliti dapat mengupayakan peningkatan reliabilitas dengan cara penyajian kalimat-kalimat yang jelas dan disampaikan dengan strategi yang tepat, Azwar (dalam Aidil Ihsan,

2019:44). Penelitian ini menggunakan skala likert, karena skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif, sedangkan respon jawaban yang akan dikirim pada subjek adalah berupa kata-kata Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan STS (Sangat Tidak Setuju).

2. Studi Pustaka

Pengumpulan data pada penelitian ini juga menggunakan data sekunder, dimana data sekunder diperoleh dengan cara membaca dan mempelajari jurnal-jurnal yang terkait dengan penelitian, serta skripsi dan tesis terkait dengan penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.6 Teknik Analisis

3.6.1 Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian dengan demografi responden. Statistik deskriptif menjelaskan skala jawaban responden pada setiap variabel yang diukur dari rank, minimum, sum, mean, dan standar deviasi, juga untuk mengetahui demografi responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, dan semester. Jadi metode ini digunakan untuk mengetahui gambaran mengenai kondisi atau keadaan dari responden Ghozali (dalam Indriani Lestari, 2014).

3.6.2 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis/uji regresi merupakan suatu kajian dari hubungan antara satu variabel, yaitu variabel yang diterangkan (*the explained variabel*) dengan satu atau lebih variabel, yaitu variabel yang menerangkan (*the explanatory*). Apabila variabel bebasnya hanya satu, maka analisis regresinya disebut dengan regresi sederhana. Apabila variabel bebasnya lebih dari satu, maka analisis regresinya dikenal dengan regresi linear berganda. Dikatakan berganda karena terdapat beberapa variabel bebas yang mempengaruhi variabel tak bebas (I Made Yuliara, 2016). Menurut Sugiyono (dalam Rachmawati 2014), menjelaskan analisis regresi linier sederhana merupakan regresi sederhana didasarkan pada hubungan

fungsional atau kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menguji sifat hubungan sebab-akibat antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

3.6.3 Uji kualitas Data

Pengujian kualitas data dilakukan dengan penyebaran kuesioner, maka kesediaan para responden serta ketelitian dalam mengisi kuesioner merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian ini. Keabsahan dalam suatu jawaban sangat ditentukan oleh alat ukur yang digunakan. Untuk itu dalam melakukan uji kualitas data primer, peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas. Sebelum dilakukan uji kualitas data, maka dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas atas data primer agar hasil penelitian menjadi valid dan reliabel.

a. Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya kuesioner. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *Pearson Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor. Jika korelasi antara skor setiap butir pertanyaan dengan total skor memiliki tingkat signifikansi dibawah 0,05 maka butir pertanyaan dinyatakan valid Ghazali (dalam Indriana Lestari, 2014).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indek yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya dan diandalkan. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi jawaban responden. Untuk menguji reliabilitas peneliti menggunakan teknik *Cronbach Alpha* (α). Variabel dapat dikatakan *reliabel* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$, Nunnally (dalam Indriana Lestari, 2014).

Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu pengukuran ulang (*Repeated Measure*) dan *One Shot* atau pengukuran sekali saja, kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan.

3.6.4 Uji Asumsi Klasik

Dalam melakukan uji asumsi klasik atas data primer, peneliti melakukan uji normalitas, uji linearitas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal, Ghazali (dalam Indriana Lestari, 2014). Pengujian normalitas, untuk mengetahui apakah residualnya terdistribusi secara normal atau tidak. Pengujian Normalitas dapat dilakukan dengan grafik apabila data menyebar mengikuti arah garis diagonal sumbu x dan sumbu y, maka data berdistribusi normal sehingga data layak digunakan dalam penelitian (Santoro, 2007: 154).

b. Uji Linearitas

Imam Ghozali (dalam Risnawati, 2014) mendefinisikan uji linearitas digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan variabel dependen apakah mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Untuk mengetahui linearitas data dapat digunakan dengan menggunakan uji *test of linearity* dengan taraf signifikansi 5%, sehingga jika nilai signifikansi *linearity* lebih besar dari 0,05 maka data tersebut linear, jika dibawah 0,05 maka data tersebut tidak linear.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Sebaliknya jika varians berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik *scatter plot*, dimana jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, Imam Ghozali (dalam Risnawati, 2014).

3.6.5 Uji Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi ini digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara korelasi kedua variabel dimana variabel lainnya yang dianggap berpengaruh dikendalikan atau dibuat tetap (sebagai variabel kontrol). Karena variabel yang diteliti adalah data interval maka teknik statistik yang digunakan adalah *Pearson Correlation Product Moment*, Sugiyono (dalam Yusup, 2018). Menurut Sugiyono (dalam Yusup, 2018) penentuan koefisien korelasi dengan menggunakan metode analisis korelasi *Pearson Product Moment* dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} - \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Gambar 3.1. Rumus *Pearson Correlation Product Moment*

Sumber: Sugiyono, Tahun 2013

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi pearson

x_i = Variabel independen

y_i = Variabel dependen

n = Banyak sampel

Dari hasil yang diperoleh dengan rumus di atas, dapat diketahui tingkat pengaruh variabel X dan variabel Y. Pada hakikatnya nilai r dapat bervariasi dari 102 -1 hingga +1, atau secara matematis dapat ditulis menjadi $-1 \leq r \leq +1$. Hasil dari perhitungan akan memberikan tiga alternatif, yaitu:

1. Bila $r = 0$ atau mendekati 0, maka korelasi antar kedua variabel sangat lemah atau tidak terdapat hubungan antara variabel X terhadap variabel Y.

2. Bila $r = +1$ atau mendekati $+1$, maka korelasi antar kedua variabel adalah kuat dan searah, dikatakan positif.
3. Bila $r = -1$ atau mendekati -1 , maka korelasi antar kedua variabel adalah kuat dan berlawanan arah, dikatakan negatif. Sebagai bahan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan berikut ini:

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Gambar 3.2. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi
 Sumber: Sugiyono, Tahun 2013

3.6.6 Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R menunjukkan kuat lemahnya hubungan variabel independen dengan variabel dependen. Jika nilai $R < 0,5$ maka hubungan variabel independent dengan variabel dependen tidak kuat. Jika nilai $R > 0,5$ maka hubungan variabel independen dengan variabel dependen kuat, Ghozali (dalam Indriana Lestari, 2014). Dwi Priyatno (2010) menyatakan bahwa koefisien determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase semua variabel independen terhadap variabel dependen.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen (bebas) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara

bersama-sama terhadap variabel dependen (terikat). Kriteria pengambilan keputusan adalah apabila F lebih besar daripada 4 pada probabilitas $\alpha = 0,05$ maka semua variabel independen secara serempak mempengaruhi variabel dependen, Ghozali (dalam Indriana Lestari, 2014).

c. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (dalam Indriana Lestari, 2014) Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Kriteria yang digunakan dalam menguji uji t yaitu jika probabilitas signifikansi dibawah 0,05 maka variabel bebas secara individual berpengaruh terhadap dependen, sehingga hipotesis alternatifnya (H_a) diterima dan menolak H_0 . sebaliknya, jika probabilitas signifikansi diatas 0,05 maka variabel bebas secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen, sehingga hipotesis alternatifnya (H_a) ditolak dan H_0 diterima.

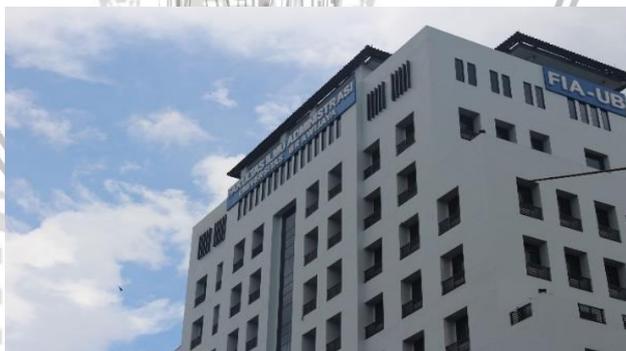
BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya

4.1.1 Profil Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya

Sejarah Fakultas Ilmu Administrasi (FIA) tidak dapat dipisahkan dari sejarah Universitas Brawijaya (UB), karena berada di bawah naungannya. Universitas Brawijaya yang berkedudukan di Kota Malang, Jawa Timur, didirikan pada tanggal 5 Januari 1963 dengan Surat Keputusan Menteri PTPIP RI Nomor: 1 tahun 1963, kemudian dikukuhkan dengan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor: 196 tahun 1963 tertanggal 23 September 1963. Sejarah berdirinya FIA UB diawali dengan dibukanya Fakultas Administrasi Niaga (FAN) yang didirikan pada tanggal 15 September 1960 merupakan embrio dari Fakultas Ilmu Administrasi. Pimpinan FAN pada saat itu adalah Drs. Soejekti Djajadiatma selaku Dekan dan Drs. Suparni Pamudji selaku Sekretaris. Keduanya dosen Akademi Pemerintahan Dalam Negeri (APDN) Malang.



Gambar 4.1. Gedung Fakultas Ilmu Administrasi
Sumber: fia.ub.ac.id, Tahun 2021

Berikut adalah profil identitas mengenai Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya:

Nama Fakultas : Fakultas Ilmu Administrasi

Alamat : Jl. MT. Haryono 163

Kode Pos : 65145

Desa/Kelurahan : Kelurahan Ketawanggede

Kecamatan : Lowokwaru

Kota Kabupaten/Kota : Kota Malang

Tahun didirikan : 1963

4.1.2 Visi dan Misi Fakultas Ilmu Administrasi

4.1.1 Visi

Menjadi Institusi Pendidikan dan Pengembangan Ilmu Administrasi Bereputasi Internasional dan Berkualitas Tinggi Berbasis Nilai-Nilai *Entrepreneurial Governance* pada Tahun 2025.

4.1.2 Misi

- Menyelenggarakan Pendidikan Ilmu Administrasi Berstandar Internasional untuk Menghasilkan Lulusan Berkualitas dan Profesional yang Berjiwa *Entrepreneurship*, Berkarakter dan Bermoral Tinggi.
- Mepelopori Pengembangan dan Penyebarluasan Ilmu Administrasi yang Berkontribusi untuk Pembangunan Bangsa; dan.
- Merwujud *Good and Smart Faculty Governance* yang Dinamis dan Adaptif melalui Pengembangan Kapasitas Kelembagaan.

4.1.3 Fasilitas Fakultas Ilmu Administrasi Publik

Untuk menunjang kegiatan perkuliahan, Fakultas Ilmu Administrasi memiliki beberapa fasilitas pendukung yaitu:

- a. Laboratorium Dan Unsur Penunjang, terdiri dari:
 - Laboratorium Pengembangan Akuntansi dan Manajemen Keuangan
 - Laboratorium Pengembangan Wilayah dan Pedesaan

- Laboratorium Pengembangan Kepemimpinan dan Organisasi
- Laboratorium Kebijakan Publik dan Perencanaan Pembangunan
- Laboratorium Kewirausahaan dan Bisnis
- Laboratorium Pembangunan Organisasi dan Manajemen Publik
- Laboratorium Politik dan Tata Pemerintahan
- b. Pusat Kajian, terdiri dari
 - Pusat Kajian dan Pengembangan Manajemen Sistem Informasi
 - Pusat Kajian Anti Korupsi
 - Pusat Kajian dan Pembinaan Administrasi
 - Pusat Kajian, Pendidikan dan Pelatihan untuk Pemberdayaan Aparatur
 - *Research Center of Conflict and Policy*
 - Tax Center
 - Pusat Kajian dan Pengembangan Bisnis
- c. Unit Pelayanan Teknis
 - UPT Bahasa
 - UPT Layanan Referensi Ilmiah (Pusat Sumber Pembelajaran)
 - UPT Humas

Selain itu, seluruh ruang kelas dan ruang seminar, sudah tersedia LCD Projector untuk memperlancar presentasi dan proses perkuliahan. Hampir sebagian besar ruangan sudah dilengkapi dengan *Air Conditioner* (AC). Fasilitas lain yang tersedia yaitu:

- a. Mushola
- b. Lahan parkir yang luas
- c. Akses *internet wireless gratis (hotspot)*
- d. Kantin
- e. Pusat Fotokopi

4.2 Gambaran Umum Program Studi Administrasi Pendidikan

4.2.1 Profil Program Studi Administrasi Pendidikan

Pada tahun 2014, izin operasional dan izin penyelenggaraan program studi keluar dengan Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 4759/E1.3/HK/2014 dan dengan SK pendirian No. 595/E/O/2014. Fakultas Ilmu Administrasi kemudian dimulainya Penyelenggaraan Program Studi Administrasi Pendidikan pada Agustus 2015 dan menetapkan struktur organisasi Program Studi Ilmu Perpustakaan dengan Ketua Dr. Fadillah Amin, PhD, dibantu dengan Sekretaris Rispa Ngindana, S.AP, M.AP hingga akhir tahun 2017.. Awal Tahun 2018 Fakultas Ilmu Administrasi kemudian menetapkan struktur organisasi Program Studi Administrasi Pendidikan dengan Ketua Dr. Hermawan, M.Si, dan Sekretaris Erlita Cahyasari, S.AP., M.AP.

4.2.2 Visi dan Misi Program Studi Administrasi Pendidikan

a. Visi

Menjadikan Program Studi Administrasi Pendidikan sebagai institusi ilmiah yang mampu menghasilkan ahli administrasi pendidikan yang profesional dan bertanggung jawab terhadap pengembangan ilmu.

b. Misi

- Mewadahi dinamika internal civitas akademika di lingkungan Fakultas Ilmu Administrasi terutama yang berminat pada ilmu administrasi pendidikan.
- Turut memberi kontribusi bagi upaya Universitas Brawijaya untuk menjadi salah satu center of excellence dalam pengadaan tenaga akademis yang mempunyai keterampilan profesional dan pengabdian prima terhadap nusa dan bangsa.
- Menjalin kerjasama dengan berbagai pihak, baik lembaga pemerintah pusat maupun pemerintah daerah, serta lembaga pendidikan kedinasan guna meningkatkan peranan yang strategis Tri Darma Perguruan Tinggi.

4.2.3 Data Mahasiswa Program Studi Administrasi Pendidikan

Tabel 4.1. Data Jumlah Mahasiswa Administrasi Pendidikan

No.	Semester	Jumlah Mahasiswa
1.	Antara 2019	24
2.	Genap 2015	52
3.	Ganjil 2015	56
4.	Genap 2016	96
5.	Ganjil 2016	96
6.	Genap 2017	129
7.	Ganjil 2017	136
8.	Genap 2018	169
9.	Ganjil 2018	170
10.	Genap 2019	212
11.	Ganjil 2019	227
12.	Genap 2020	274
13.	Ganjil 2020	286

Sumber: pddikti.kemdikbud.go.id

4.3 Karakteristik Responden

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada sebagian mahasiswa yang berjumlah 108 responden, maka dapat diperoleh gambaran karakteristik responden berdasarkan usia responden dan jenis kelamin responden. Gambaran karakteristik responden secara rinci adalah sebagai berikut :

4.3.1 Usia Responden

Data karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
18 Tahun	20	18.52
19 Tahun	25	23.15

20 Tahun	21	19.44
21 Tahun	25	23.15
22 Tahun	15	13.89
23 Tahun	1	0.93
25 Tahun	1	0.93
Total	108	100

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Ver. 2.0, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, dari hasil penghitungan menggunakan SPSS Ver. 2.0 dapat diketahui bahwa responden yang berusia 18 tahun sebanyak 20 responden atau (18,52%), berusia 19 tahun sebanyak 25 responden atau (23,15%), berusia 20 tahun sebanyak 21 responden atau (19,44%), berusia 21 tahun sebanyak 25 responden atau (23,15%), dan berusia 22 tahun sebanyak 15 responden atau (3,89%), dan responden yang berusia 23 tahun dan 25 tahun masing-masing sebanyak 1 responden (0,93%).

4.3.2 Jenis Kelamin Responden

Data karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
laki-laki	28	25.93
Perempuan	80	74.07
Total	108	100

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Ver. 2.0, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, dari hasil penghitungan menggunakan SPSS Ver. 2.0 dapat diketahui bahwa responden yang memiliki jenis kelamin laki-laki sebanyak 28 responden atau (25,93%), sedangkan responden jenis kelamin perempuan sebanyak 80 responden atau (74,07%).

4.3.3 Tahun Masuk Responden

Data karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tahun Masuk

Tahun Masuk	Frekuensi	Persentase
2017	30	27.78
2018	20	18.52
2019	27	25.00
2020	31	28.70
Total	108	100

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Ver. 2.0, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, dari hasil penghitungan menggunakan SPSS Ver. 2.0 dapat diketahui bahwa responden yang masuk tahun 2017 sebanyak 30 responden atau dapat dipersentasekan sebanyak (27,78%), untuk responden yang masuk tahun 2018 sebanyak 20 responden atau dapat dipersentasekan sebanyak (18,52%), untuk responden yang masuk tahun 2019 sebanyak 27 responden atau dapat dipersentasekan sebanyak (25%), dan untuk responden yang masuk tahun 2020 sebanyak 31 responden atau dapat dipersentasekan sebanyak (28,70%).

4.4 Frekuensi Jawaban Responden

Distribusi frekuensi jawaban responden dihitung menggunakan menu deskriptif statistik SPSS yang bertujuan untuk mengukur skor setiap variabel penelitian yang disebarkan pada mahasiswa Program Studi Administrasi Pendidikan Angkatan 2017 – 2020. Dasar interpretasinya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. 5. Interpretasi Skor Jawaban Responden

No.	Nilai/Skor	Interpretasi
1,	1 – 1,8	Rendah
2.	> 1,8 – 2,6	Kurang
3.	> 2,6 – 3,4	Cukup
4.	> 3,4 – 4,2	Tinggi
5.	> 4,2 – 5,0	Sangat Tinggi

Sumber: Sujana, Tahun 2006

4.5 Gambaran Variabel Yang Diteliti

4.5.1 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Karir (X)

Variabel Motivasi Karir terdapat delapan item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.7 sebagai berikut.

Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Karir (X)

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	f	%	Jumlah	%	Item
X1	21	19.44	55	50.93	28	25.93	3	2.78	1	0.93	108	100	3.85
X2	20	18.52	67	62.04	17	15.74	3	2.78	1	0.93	108	100	3.94
X3	24	22.22	60	55.56	20	18.52	3	2.78	1	0.93	108	100	3.95
X4	16	14.81	57	52.78	28	25.93	6	5.56	1	0.93	108	100	3.75

X5	22	20.37	58	53.70	24	22.22	3	2.78	1	0.93	108	100	3.90
X6	15	13.89	61	56.48	28	25.93	3	2.78	1	0.93	108	100	3.80
X7	20	18.52	53	49.07	30	27.78	4	3.70	1	0.93	108	100	3.81
X8	11	10.19	38	35.19	46	42.59	10	9.26	3	2.78	108	100	3.41
												3.80	

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Ver. 2.0, Tahun 2020

Dari Tabel 4.4, arti angka (skor) 5,4,3,2, dan 1 adalah sebagai berikut :

- 5 : Sangat Setuju
- 4 : Setuju
- 3 : Ragu – ragu
- 2 : Tidak Setuju
- 1 : Sangat Tidak Setuju

Berdasarkan nilai rata-rata total skor variabel motivasi diketahui sebesar 3,80 yang berarti bahwa secara keseluruhan pengaruh motivasi karir pada mahasiswa Program Studi Administrasi Pendidikan Angkatan 2017 – 2020 termasuk kategori sangat tinggi.

4.5.2 Distribusi Frekuensi Variabel Minat (Y)

Variabel minat berkarir sebagai tenaga kependidikan terdapat enam item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.8.

Tabel 4.7. Distribusi Frekuensi Variabel Minat (Y)

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Jumlah	%	Item
Y1	21	19.44	60	55.56	23	21.30	3	2.78	1	0.93	108	100	3.90
Y2	18	16.67	63	58.33	23	21.30	3	2.78	1	0.93	108	100	3.87

Y3	18	16.67	56	51.85	23	21.30	8	7.41	3	2.78	108	100	3.72
Y4	13	12.04	33	30.56	25	23.15	24	22.22	13	12.04	108	100	3.08
Y5	21	19.44	62	57.41	23	21.30	1	0.93	1	0.93	108	100	3.94
Y6	37	34.26	57	52.78	10	9.26	3	2.78	1	0.93	108	100	4.17
													3.78

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Ver. 2.0, Tahun 2020

Dari Tabel 4.5, arti angka (skor) 5,4,3,2, dan 1 adalah sebagai berikut :

- 5 : Sangat Setuju
- 4 : Setuju
- 3 : Ragu – ragu
- 2. : Tidak Setuju
- 1 : Sangat Tidak Setuju

Berdasarkan nilai rata-rata total skor variabel minat berkarir sebagai tenaga kependidikan diketahui sebesar 3,78 yang berarti bahwa secara keseluruhan minat berkarir sebagai tenaga kependidikan pada mahasiswa Program Studi Administrasi Pendidikan Angkatan 2017 – 2020 termasuk kategori sangat tinggi.

4.6 Uji Instrumen Penelitian

Kuisisioner dalam penelitian ini digunakan sebagai alat analisa. Oleh karena itu dalam analisa yang dilakukan lebih bertumpu pada skor responden pada tiap-tiap amatan. Sedangkan benar tidaknya skor responsi tersebut tergantung pada pengumpulan data. Instrumen pengumpulan data yang baik harus memenuhi 2 persyaratan penting yaitu valid dan reliabel.

4.6.1 Uji Validitas

Pengujian validitas sangat diperlukan dalam suatu penelitian, khususnya yang menggunakan kuesioner dalam memperoleh data. Pengujian validitas dimaksudkan untuk mengetahui keabsahan menyakngkut pemahaman mengenai keabsahan antara konsep dan kenyataan empiris. Uji validitas adalah suatu ukuran

yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur atau dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Pengujian validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing faktor atau variabel dengan total faktor atau variabel tersebut dengan menggunakan korelasi (r) product moment. Kriteria pengujian untuk menerima atau menolak hipotesis adanya pernyataan yang valid atau tidak dapat dilakukan dengan:

H_0 : $r = 0$, tidak terdapat data yang valid pada tingkat kesalahan (α) 5%.

H_1 : $r \neq 0$, terdapat data yang valid pada tingkat kesalahan (α) 5%.

Hipotesa nol (H_0) diterima apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, demikian sebaliknya hipotesa alternatif (H_1) diterima apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$.

4.6.2 Uji Validitas kuesioner responden mahasiswa

a. Variabel Motivasi Karir

Uji validitas dilakukan pada variabel X yaitu Motivasi Karir dengan tiga aspek sebagai berikut:

1. Tentang *self assesment* (penilaian diri), item pernyataan nomor 1 dan 4. Variabel ini Merupakan suatu kemampuan individu untuk mengumpulkan informasi tentang minat, keterampilan maupun kemampuannya, nilai, dan tipe kepribadian. Variabel *self assesment* (penilaian diri) memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui seberapa banyak mahasiswa Program Studi Administrasi Pendidikan memahami karir yang mereka akan pilih nantinya.
2. Tentang *career knowledge* (pengetahuan tentang pilihan karir), item pernyataan nomor 2, 5, dan 8. Variabel ini mengacu pada kemampuan individu untuk mengumpulkan informasi tentang dunia kerja. Variabel

career knowledge (pengetahuan tentang pilihan karir) memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui informasi mengenai karir yang diinginkan oleh mahasiswa Program Studi Administrasi Pendidikan.

3. Tentang in-dept evaluation (evaluasi mendalam), item pernyataan nomor 3, 6, dan 7. Variabel ini mengacu pada suatu pemahaman tentang bagaimana membuat keputusan berdasarkan informasi yang telah dikumpulkan. Variabel in-dept evaluation memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui keputusan pilihan karir mahasiswa Program Studi Administrasi Pendidikan. Dari 3 aspek di atas, terdapat 8 item pernyataan. Hasil Uji Validitas pada 8 item pernyataan adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 8. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Karir (X)

Item	r Hitung	Sig.	r Tabel	Keterangan
X1	0.746	0.000	0.189	Valid
X2	0.738	0.000	0.189	Valid
X3	0.735	0.000	0.189	Valid
X4	0.826	0.000	0.189	Valid
X5	0.799	0.000	0.189	Valid
X6	0.789	0.000	0.189	Valid
X7	0.861	0.000	0.189	Valid
X8	0.740	0.000	0.189	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Ver. 2.0, Tahun 2020

Berdasarkan hasil pengujian diatas, dapat diketahui : Nilai Sig. pada item pernyataan X1 sebesar $0,000 < 0,05$ maka dinyatakan “valid”; Nilai Sig. pada

item pernyataan X2 sebesar $0,000 < 0,05$ maka dinyatakan “valid”; Nilai Sig. pada item pernyataan X3 sebesar $0,000 < 0,05$ maka dinyatakan “valid”; Nilai Sig. pada item pernyataan X5 sebesar $0,000 < 0,05$ maka dinyatakan “valid”; Nilai Sig. pada item pernyataan X6 sebesar $0,000 < 0,05$ maka dinyatakan “valid”; Nilai Sig. pada item pernyataan X7 sebesar $0,000 < 0,05$ maka dinyatakan “valid”; Nilai Sig. pada item pernyataan X8 sebesar $0,000 < 0,05$ maka dinyatakan “valid”, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

b. Variabel Minat Berkarir Sebagai Tenaga Kependidikan

Uji validitas dilakukan pada variabel Y yaitu minat berkarir sebagai tenaga kependidikan dengan tiga aspek sebagai berikut:

1. Tentang variabel sikap, item pernyataan nomor 9 dan 10. Variabel sikap merupakan suatu keadaan internal (*internal state*) yang mempengaruhi pilihan tindakan individu terhadap objek, orang, atau kejadian tertentu. Variabel sikap memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui sikap yang diambil oleh mahasiswa Program Studi Administrasi Pendidikan untuk pilihan berkarir yang diinginkan.
2. Tentang variabel norma subjektif, item pernyataan nomor 11 dan 12. Variabel norma subjektif merupakan pandangan seseorang terhadap kepercayaan-kepercayaan dari orang lain yang menjadi referensi yang akan mempengaruhi minatnya untuk melakukan suatu perilaku yang sedang dipertimbangkan. Variabel norma subjektif memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan dan orang-orang sekitar dalam pengambilan keputusan pilihan berkarir mahasiswa Program Studi Administrasi Pendidikan.
3. Tentang variabel kontrol perilaku, item pernyataan nomor 13 dan 14. Variabel kontrol perilaku merupakan suatu kemudahan atau kesulitan persepsian dalam melakukan perilaku, atau kontrol perilaku dapat dikatakan sebagai keyakinan individu tentang adanya faktor-faktor yang dapat memudahkan atau menghambat perilaku (*control belief*).

strength) dan kekuatan persepsian dari faktor-faktor tersebut (*control belief power*). Variabel kontrol perilaku memiliki tujuan untuk mengetahui perilaku mahasiswa Program Studi Administrasi Pendidikan ketika sudah memutuskan untuk berkarir sebagai tenaga kependidikan. Dari 3 aspek di atas, terdapat 6 item pernyataan. Hasil Uji Validitas pada 6 item pernyataan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Variabel Minat (Y)

Item	r Hitung	Sig.	r Tabel	Keterangan
Y1	0.747	0.000	0.189	Valid
Y2	0.841	0.000	0.189	Valid
Y3	0.847	0.000	0.189	Valid
Y4	0.684	0.000	0.189	Valid
Y5	0.853	0.000	0.189	Valid
Y6	0.715	0.000	0.189	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Ver. 2.0, Tahun 2020

Berdasarkan hasil pengujian diatas, dapat diketahui : Nilai Sig. pada item pernyataan Y1 sebesar $0,000 < 0,05$ maka dinyatakan “valid”; Nilai Sig. pada item pernyataan Y2 sebesar $0,000 < 0,05$ maka dinyatakan “valid”; Nilai Sig. pada item pernyataan Y3 sebesar $0,000 < 0,05$ maka dinyatakan “valid”; Nilai Sig. pada item pernyataan Y5 sebesar $0,000 < 0,05$ maka dinyatakan “valid”; Nilai Sig. pada item pernyataan Y6 sebesar $0,000 < 0,05$ maka dinyatakan “valid”, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

4.6.3 Uji Realibilitas

Uji reliabilitas menunjukkan tingkat kemantapan, keajegan dan ketepatan suatu alat ukur atau uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran relatif konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang. Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana jawaban seseorang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Teknik pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan nilai koefisien reliabilitas alpha. Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai dari koefisien reliabilitas alpha lebih besar dari 0,6 maka variabel tersebut sudah reliabel (handal).

Tabel 4.10. Hasil Uji Realibilitas

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Motivasi (X)	0.907	Reliabel
2	Minat Berkarir Sebagai Tenaga Kependidikan (Y)	0.852	Reliabel

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Ver. 2.0, Tahun 2020

Dari Tabel 4.11 diketahui bahwa nilai dari *alpha cronbach* untuk semua variabel lebih besar dari 0,6. Dari ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya maka dapat disimpulkan semua variabel yang digunakan untuk penelitian sudah reliabel.

4.7 Asumsi-Asumsi Klasik Regresi

Asumsi-asumsi klasik ini harus dilakukan pengujiannya untuk memenuhi penggunaan regresi linier sederhana. Setelah diadakan perhitungan regresi berganda melalui alat bantu SPSS Ver 2.0 for Windows, diadakan pengujian uji asumsi klasik regresi. Hasil pengujian disajikan sebagai berikut :

4.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian data untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak, Imam Ghazali (dalam Lestari, 2014). Data yang berdistribusi normal akan memperkecil kemungkinan terjadinya bias. Dalam penelitian ini, untuk mengetahui kenormalan distribusi data menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* melalui program SPSS 2.0 for windows. Apa bila nilai *Asymp. Sig.* suatu variabel lebih besar dari *level of significant 5%* (> 0.050) maka variabel tersebut terdistribusi normal, sedangkan jika nilai *Asymp. Sig.* suatu variabel lebih kecil dari *level of significant 5%* (< 0.050) maka variabel tersebut tidak terdistribusi dengan normal. Hasil dari uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.12 dibawah, dengan ketentuan sebagai berikut:

Hipotesis yang digunakan :

H_0 : residual tersebar normal

H_1 : residual tidak tersebar normal

Tabel 4.11. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		108
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.76931954
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.057
	Positive	.057
	Negative	-.057
Kolmogorov-Smirnov Z		.592
Asymp. Sig. (2-tailed)		.875

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Ver. 2.0, Tahun 2020

Berdasarkan uji normalitas yang telah dilakukan dengan menggunakan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* didapatkan nilai *Asymp Sig. (2-tailed)* sebesar 0.875 hasil tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.12. Dari hasil tersebut diketahui nilai *Asymp Sig. (2-tailed)* lebih besar dari *level of significant* 5% ($>0,050$). Hal ini berarti data yang digunakan pada penelitian ini terdistribusi secara normal. Maka ketentuan H_0 diterima yaitu bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

4.7.2 Uji Linearitas

Uji linearitas dapat digunakan untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas dapat dilakukan melalui test of linearity. Kriteria yang berlaku adalah jika nilai signifikansi pada *linearity* $\leq 0,05$, maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear. Uji linearitas yang dilakukan pada kuesioner yang disebarikan pada mahasiswa program studi administrasi Pendidikan yaitu pengaruh motivasi terhadap minat untuk berkarir sebagai tenaga kependidikan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y* X	Between Groups	(Combined) Linearity	1423.130	19	74.902	22.379	.000
		Deviation from Linearity	1382.695	1	1382.695	413.127	.000
			40.435	18	2.246	.671	.830
	Within Groups		294.527	88	3.347		
	Total		1717.657	107			

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Ver. 2.0, Tahun 2020

Berdasarkan hasil olah data dari uji linearitas diatas, didapatkan nilai *Deviation Linearity* sebesar 0,830 yang lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara

variabel Motivasi Karir (X) terhadap Minat Berkarir Sebagai Tenaga Kependidikan (Y).

4.7.3 Uji Heterokedastisitas

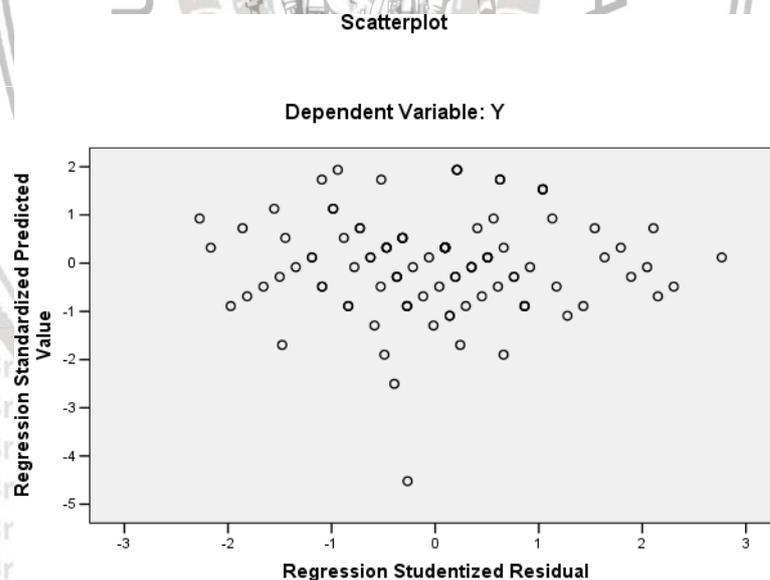
Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan nilai simpangan residual akibat besar kecilnya nilai salah satu variabel bebas. Atau adanya perbedaaan nilai ragam dengan semakin meningkatnya nilai variabel bebas. Prosedur uji dilakukan dengan Uji scatter plot.

Pengujian kehomogenan ragam sisaan dilandasi pada hipotesis:

H_0 : ragam sisaan homogen

H_1 : ragam sisaan tidak homogen

Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada Gambar 4.4.



Gambar 4.2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Ver. 2.0, Tahun 2020

Dari hasil pengujian tersebut didapat bahwa diagram tampilan *scatterplot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa sisaan mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

4.7.4 Uji Korelasi

Uji Korelasi dilakukan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel motivasi terhadap minat mahasiswa administrasi pendidikan untuk berkarir sebagai tenaga kependidikan, mendapatkan hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4.13. Hasil Uji Korelasi

		Y	X
Pearson Correlation	Y	1.000	.897
	X	.897	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000
	X	.000	.
N	Y	108	108
	X	108	108

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Ver. 2.0, Tahun 2020

Dari hasil olah data diatas, nilai signifikansi antara motivasi terhadap minat mahasiswa untuk berkarir sebagai tenaga kependidikan adalah 0,000 dimana memiliki nilai lebih kecil dari 0,05 yang artinya kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang signifikan. Kemudian dari nilai koefisien korelasi antar variabel mendapatkan nilai sebesar 0,897 maka disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antar motivasi dengan minat mahasiswa administrasi Pendidikan untuk berkarir sebagai tenaga kependidikan.

4.8 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu Motivasi (X) terhadap variabel terikat yaitu Minat Berkarir Sebagai Tenaga Kependidikan (Y).

4.8.1 Persamaan Regresi

Secara umum rumus persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut: a adalah angka konstan dari *Unstandardized Coefficients*, dan b adalah angka koefisien regresi. Persamaan regresi digunakan mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan menggunakan bantuan SPSS Ver. 2.0 didapat model regresi seperti pada tabel 4.15.

Tabel 4.14. Hasil Uji Persamaan Regresi

Variabel bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.620	1.068		0.580	0.563
X	0.725	0.035	0.897	20.918	0.000

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Ver. 2.0, Tahun 2020

Berdasarkan pada Tabel 4.15 diatas, didapatkan persamaan regresi yaitu $Y = 0,620 + 0,725 X$. Dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Diketahui a sebesar 0,620 yang bersifat konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada Motivasi maka nilai konstante Minat Berkarir Sebagai Tenaga Kependidikan adalah sebesar 0,620.
- b. Diketahui b sebesar 0,725 yang mempunyai arti Minat Berkarir Sebagai Tenaga Kependidikan akan meningkat sebesar 0,725 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_1 (Motivasi). Jadi apabila Motivasi mengalami peningkatan satu satuan, maka Minat Berkarir Sebagai

Tenaga Kependidikan akan meningkat sebesar 0,725 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

- c. Nilai koefisien regresi bernilai positif, maka dapat disimpulkan bahwa Minat Berkarir Sebagai Tenaga Kependidikan berpengaruh positif terhadap motivasi. Sehingga persamaan regresi linear sederhananya adalah $Y = 0,620 + 0,725 X$. Berdasarkan interpretasi yang telah dijelaskan, dapat diketahui Motivasi berpengaruh positif terhadap Minat Berkarir Sebagai Tenaga Kependidikan. Dengan kata lain, apabila bahwa Motivasi meningkat maka akan diikuti peningkatan Minat Berkarir Sebagai Tenaga Kependidikan.

4.8.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas Motivasi (X) terhadap variabel terikat Minat Berkarir Sebagai Tenaga Kependidikan (Y) digunakan nilai R^2 , nilai R^2 seperti dalam Tabel 4.16 dibawah ini:

Tabel 4.15. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.897 ^a	.805	.803	1.77765	1.848

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Ver 2.0, Tahun 2020

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisis pada Tabel 4.16 diperoleh hasil R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,805. Artinya bahwa (80,5%) variabel Minat Berkarir Sebagai Tenaga Kependidikan akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Motivasi Karir (X). Sedangkan sisanya (19,5%) variabel Minat Berkarir Sebagai Tenaga Kependidikan akan dipengaruhi oleh

variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu Motivasi dengan variabel Minat Berkarir Sebagai Tenaga Kependidikan, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.897, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu Motivasi Karir (X) dengan Minat Berkarir Sebagai Tenaga Kependidikan termasuk dalam kategori sangat kuat karena berada pada selang 0,8 – 1,0. Hubungan antara variabel bebas yaitu Motivasi Karir (X) dengan Minat Berkarir Sebagai Tenaga Kependidikan bersifat positif, artinya jika variabel bebas semakin ditingkatkan maka Minat Berkarir Sebagai Tenaga Kependidikan juga akan mengalami peningkatan.

4.9 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan bagian penting dalam penelitian, setelah data terkumpul dan diolah. Kegunaan utamanya adalah untuk menjawab hipotesis yang dibuat oleh peneliti. Pengujian t atau pengujian model digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak, dengan kata lain model yang diduga tepat/sesuai atau tidak. Jika hasilnya signifikan, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut :

H_0 ditolak jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

H_0 diterima jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$

Berdasarkan Tabel 4.15 nilai t hitung sebesar 20,918. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 106) adalah sebesar 1,983. Karena $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ yaitu $20,918 > 1,983$ atau nilai sig t ($0,000$) $< \alpha = 0.05$ maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (Minat Berkarir Sebagai Tenaga Kependidikan) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel Motivasi. Dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Minat Berkarir Sebagai Tenaga Kependidikan. Dan dari

sini dapat diketahui bahwa variabel bebas tersebut memberikan pengaruh yang tinggi terhadap Minat Berkarir Sebagai Tenaga Kependidikan.

4.10 Analisis dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada mahasiswa Program Studi Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang, motivasi karir memiliki hubungan dengan minat berkarir sebagai tenaga kependidikan sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh para ahli bahwa motivasi karir dapat meningkatkan atau menumbuhkan minat untuk berkarir. Hubungan keduanya dibuktikan dalam bentuk statistik yaitu uji korelasi. Dari hasil uji korelasi data yang diperoleh dari mahasiswa Program Studi Administrasi Pendidikan diketahui nilai signifikansi motivasi karir terhadap minat berkarir sebagai tenaga kependidikan yaitu 0,000 dimana memiliki nilai lebih kecil dari 0,05 yang artinya kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang signifikan, dan dilihat dari nilai koefisien korelasi antar variabel mendapatkan nilai sebesar 0,897 maka disimpulkan motivasi karir terhadap minat berkarir sebagai tenaga kependidikan memiliki nilai 0,897 yang artinya kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan korelasi yang sempurna.

Hal ini membuktikan bahwa terdapat hubungan antara motivasi karir terhadap minat berkarir mahasiswa Program Studi Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Administrasi Pendidikan Universitas Brawijaya Malang. Berdasarkan kesimpulan tersebut dapat menggambarkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki maka akan semakin tinggi pula minat mahasiswa administrasi pendidikan untuk berkarir sebagai tenaga kependidikan. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya Dwi Mahayani (2017), Dody (2015), Fajar (2014), Istina Dewi (2014), dan Rachmawati Lisa (2014) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap minat berkarir.

Setelah diketahui terbukti adanya hubungan yang signifikan antara motivasi karir dengan minat berkarir sebagai tenaga kependidikan, selanjutnya adalah membuktikan pengaruh antar variabel yaitu pengaruh motivasi (X) terhadap minat berkarir sebagai tenaga kependidikan (Y). Tujuan dalam mencari tahu pengaruh antar variabel adalah untuk mengetahui seberapa besar suatu variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat. Maka untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dapat dilihat dari hasil uji t. Uji t dapat dilakukan dengan membandingkan antara t hitung dan t tabel, yaitu jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak begitu juga sebaliknya apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil pengujian untuk menjawab hipotesis pertama yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 20,918 dan diketahui nilai t tabel sebesar 1,983 yang berarti $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Selanjutnya dilihat dari nilai signifikansi t diperoleh sebesar 0,000 lebih kecil daripada 0,05 yang artinya H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Maka dari uji t yang dilakukan telah menjawab hipotesis pertama yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi karir terhadap minat berkarir mahasiswa Program Studi Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya sebagai tenaga kependidikan.

4.11 Pengaruh Motivasi Karir terhadap Minat Berkarir Mahasiswa

Setelah diketahui terbukti adanya hubungan yang signifikan antara motivasi karir terhadap minat berkarir sebagai tenaga kependidikan, hal ini membuktikan kebenaran mengenai teori yang dikemukakan oleh para ahli salah satunya yaitu teori dari Hurlock (2004) yang mengatakan bahwa minat merupakan sumber motivasi yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yang mereka inginkan bila mereka bisa memilih. Bila mereka melihat bahwa sesuatu menguntungkan, mereka merasa berminat, sehingga menimbulkan kepuasan. Bila kepuasan berkurang, maka minat juga berkurang. Setiap minat memuaskan suatu

kebutuhan dalam kehidupan seseorang. Semakin kuat kebutuhan tersebut, maka semakin kuat juga pada minat tersebut.

Sejalan dengan teori Hurlock yang menyatakan bahwa setiap minat dapat memuaskan kebutuhan dalam kehidupan seseorang, maka teori Hierarki Kebutuhan Maslow juga menjadi salah satu bukti bahwa motivasi dapat mempengaruhi minat seseorang. Hierarki yang diungkapkan oleh Abraham Maslow (dalam Hariyani, 2007) yaitu meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan rasa sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Berdasarkan teori hierarki tersebut maka kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi merupakan salah satu faktor motivasi yang mempengaruhi minat mahasiswa untuk berkarir sebagai tenaga kependidikan. Selain itu, teori dari McClelland yang menjelaskan bahwa teori ini meyakini bahwa *achievement* dan motivasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam kesuksesan individu untuk mencapai tujuan, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat memberikan pengaruh atau dapat dijadikan sebagai dorongan sehingga menimbulkan minat untuk mencapai suatu tujuan salah satunya yaitu berkarir sebagai tenaga kependidikan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Minat Mahasiswa Administrasi Pendidikan Untuk Berkarir Sebagai Tenaga Kependidikan (Studi Pada Mahasiswa Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya) telah selesai dilaksanakan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah variabel Motivasi Karir (X) sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah Minat Berkarir Sebagai Tenaga Kependidikan (Y). Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS Ver. 2.0 yang meliputi uji statistik deskriptif, analisis regresi linier sederhana, uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis, serta hasil pembahasan yang telah dikemukakan oleh peneliti, maka kesimpulan yang didapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Motivasi Karir (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel Minat Berkarir Sebagai Tenaga Kependidikan (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $20,918 > t$ table sebesar $1,983$ dan variabel X mempunyai nilai signifikan $0,000 < 0,05$, hal ini dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima. Dan dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa variabel bebas tersebut memberikan pengaruh yang tinggi terhadap Minat Berkarir Sebagai Tenaga Kependidikan.
2. Dilihat dari tujuan penelitian ini yaitu seberapa besar pengaruh variabel Motivasi Karir (X) atau variabel bebas terhadap variabel Minat Berkarir Sebagai Tenaga Kependidikan (Y) atau variabel terikat, hal tersebut dapat dibuktikan dengan penghitungan koefisien determinasi melalui SPSS versi 2.0. Dimana koefisien determinasi

(R^2) memperoleh nilai sebesar 0,805. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas memberikan kontribusi sebesar (80,5%) terhadap variabel terikat dan sisanya oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Setelah dilakukannya penelitian mengenai Pengaruh Motivasi Terhadap Minat Mahasiswa Administrasi Pendidikan Untuk Berkarir Sebagai Tenaga Kependidikan (Studi Pada Mahasiswa Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya). Berdasarkan analisis data yang diolah menggunakan SPSS Ver. 2.0 dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap minat berkarir mahasiswa administrasi pendidikan. Dan pada kesempatan ini peneliti mengemukakan saran-saran sebagai masukan maupun bahan pertimbangan dimasa yang akan datang berkaitan dengan masalah yang diteliti, antara lain:

1. Dengan diketahuinya hasil penelitian ini bagi lembaga akademik di Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya terutama pada Program Studi Administrasi Pendidikan diharapkan dapat memberikan informasi tambahan mengenai peluang karir yang dapat diperoleh mahasiswa S1 Program Studi Administrasi Pendidikan setelah lulus kuliah nanti terutama pada pilihan karir yang ada pada bidang pendidikan, karena bidang tersebut relevan atau berhubungan dengan Program Studi Administrasi Pendidikan. Sehingga hal tersebut menjadi nilai tambah untuk mahasiswa Program Studi Administrasi Pendidikan dalam membangun karir.
2. Berdasarkan hasil penelitian ini, diketahui peneliti hanya menggunakan satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel bebas lainnya, sehingga dapat diketahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi minat berkarir sebagai tenaga kependidikan selain faktor motivasi. contohnya seperti faktor dari persepsi mahasiswa.

3. Responden yang digunakan pada penelitian ini hanya terbatas yaitu pada mahasiswa Prodi Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Administrasi Pendidikan Universitas Brawijaya Malang Angkatan 2017 – 2020, sehingga untuk penelitian selanjutnya diharapkan responden yang digunakan tidak hanya berasal dari Universitas Brawijaya Malang sehingga ruang lingkup dari penelitian ini menjadi lebih luas.
4. Pada penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas metode pengumpulan data yaitu berupa pengumpulan data dengan metode wawancara. Penambahan metode wawancara tersebut agar peneliti dapat memperoleh data yang lebih nyata, dan lebih luas dari pernyataan-pernyataan yang ada pada kuesioner yang mungkin terlalu sempit dan kurang menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
5. Pada penelitian selanjutnya disarankan agar dapat membandingkan dalam menganalisis antara mahasiswa program studi administrasi pendidikan tingkat awal dengan mahasiswa program studi administrasi pendidikan tingkat akhir untuk mengetahui sejauh mana persiapan atau sejauh mana pembentukan karir dari mahasiswa itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardyani, A. (2014). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa menjadi guru Akuntansi pada mahasiswa prodi pendidikan akuntansi angkatan 2010 Universitas Negeri Semarang. *Economic Education Analysis Journal*, 3(2).
- Arifianto, F., & Sukanti, S. (2014). Pengaruh Motivasi Diri Dan Persepsi Mengenai Profesi Akuntan Publik Terhadap Minat Menjadi Akuntan Publik Pada Mahasiswa Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. *Nominal: Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen*, 3(2), 150-161.
- Afriansyah, H. (2019). 4. Administrasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan.
- Ajzen, I. (1991). *The theory of planned behavior. Organizational behavior and human decision processes*, 50(2), 179-211.
- Ajzen, I. (1985). From intentions to actions: A theory of planned behavior. In *Action control* (pp. 11-39). Springer, Berlin, Heidelberg.
- Amrullah, S. (2021). JURNAL ADMINISTRASI PENDIDIKAN. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 28(1).
- Andriani, R., & Rasto, R. (2019). Motivasi belajar sebagai determinan hasil belajar siswa. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper)*, 4(1), 80-86.
- Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari sudut pandang teori hirarki kebutuhan Maslow, teori dua faktor Herzberg, teori xy Mc Gregor, dan teori motivasi prestasi Mc Clelland. *jmm17*, 2(01).
- Anoraga, B., & Prasetyo, A. (2015). Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, 2(7), 531-541.
- Azis, R. (2016). Pengantar Administrasi Pendidikan.
- Bachtiar, M. Y. (2016). Pendidik dan Tenaga Kependidikan. *Publikasi Pendidikan*, 6(3).
- BPS Kota Malang. 2021. Kota Malang dalam Angka 2021. Malang : BPS Kota Malang.
- Brown, B., & Henry, B. (1989). *The search for public administration: Roads not followed. Public Administration Review*, 49(2), 215-217.
- Caiden, G. E. (1969). *Development administration and administrative reform. International Social Science Journal*, 21(1), 9-22.
- Dayshandi, D. (2015). Pengaruh persepsi dan motivasi terhadap minat mahasiswa program studi perpajakan untuk berkarir di bidang perpajakan (Studi pada

mahasiswa Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya). *Jurnal Mahasiswa Perpajakan*, 4(1).

Dewi, I. F., & Setiawanta, Y. (2014). Pengaruh Persepsi dan Motivasi Mahasiswa Jurusan Akuntansi yang Sedang Mengambil Skripsi Terhadap Peminatan Karir dalam Bidang Perpajakan. *Jurnal Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro Semarang*.

Dody, D., Siti, R. H., Fransisca, Y. (2015) pengaruh Persepsi Dan Motivasi Terhadap Minat Mahasiswa. (2015). *Jurnal Perpajakan (JEJAK) | Vol. 1 No. 1 Januari 2015*, 1 - 10.

Farida, S. I., Iqbal, M., & Kurniasih, A. (2016). Pengaruh Kepercayaan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kepuasan Kerja. *Jurnal Kependidikan: Penelitian Inovasi Pembelajaran*, 46(1), 121-134.

Gaol, N. T. L. (2020). Sejarah dan konsep manajemen pendidikan. *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 13(1), 79-88.

Hadijaya, Y. (2012). *Administrasi Pendidikan*.

Hamalik, O. (2001). *Proses belajar mengajar*.

Hamzah Nur. (2009). *Jurnal Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, 1 (2).

Henry, Nicholas. 1989. *Public Administration and Public Affairs, fourth edition, Prentice Hall, Englewood Cliffs, New Jersey*.

IHSAN, A. (2019). Pengaruh Minat, Pengetahuan Dan Motivasi Mahasiswa Akuntansi Program S1 Tentang Pajak Terhadap Pilihan Berkarir Sebagai Akuntan Pajak (Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Uin Suska Riau) (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU).

Indrawati, N. (2009). Motivasi dan minat mahasiswa untuk mengikuti pendidikan profesi akuntansi (PPAK). *PEKBIS (Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis)*, 1(02).

Indriantoro, N., & Supomo, B. (1999). *Metodologi penelitian dan bisnis*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Istanto, F. (2010). Analisis pengaruh pengetahuan tentang pajak, kualitas pelayanan pajak, ketegasan sanksi perpajakan dan tingkat pendidikan terhadap motivasi wajib pajak dalam membayar pajak.

Julia, J., & Afandi, M. (2020). Efektifitas Teknik Mind Mapping Dalam Layanan Bimbingan Kelompok Untuk Meningkatkan Kemampuan Perencanaan Karir Siswa. *Jurnal Administrasi Pendidikan & Konseling Pendidikan*, 1(2), 106-113.

Kadji, Y. (2012). Tentang Teori Motivasi. *Jurnal Inovasi*, 9(01).

Lestari, I. (2014). Pengaruh motivasi pengetahuan perpajakan, ekonomi, karir dan kualitas terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk mengikuti brevet pajak: studi empiris pada beberapa Perguruan Tinggi Negeri dan Perguruan Tinggi Swasta di Jakarta.

Kasidah, M. A. (2017). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Luar Biasa Negeri Banda Aceh. *Jurnal Administrasi Pendidikan: Program Pascasarjana Unsyiah*, 5(2).

Kasim, Azhar. *Perkembangan Ilmu Administrasi Publik, Manajemen Pembangunan*, No. 3/I, April 1993.

Mahayani, N. M. D., Sulindawati, N. L. G. E., Herawati, N. T., & AK, S. (2017). Pengaruh Persepsi, Motivasi, Minat, Dan Pengetahuan Mahasiswa Akuntansi Program S1 Tentang Pajak Terhadap Pilihan Berkarir Dibidang Perpajakan. *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha*, 7(1)

Mansyur, A., & Hidayat, D. (2020). Analisis Kebutuhan Wanita Karir Di Bidang Pendidikan Era Millennial. *Psikologi Konseling*, 17(2), 695-706.

Nani, E. F. (2019). Pengaruh Motivasi, Persepsi Profesi Guru dan Gender melalui Self Efficacy Terhadap Minat Menjadi Guru (Studi Kasus Pada Mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang) (Doctoral dissertation, UNNES).

Muniroh, J., & Muhyadi, M. (2017). Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri Kota Yogyakarta. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 5(2), 161-173.

Nugroho, Y. (2019). Pengaruh Persepsi, Motivasi, Minat Dan Pengetahuan Mahasiswa Tentang Pajak Terhadap Pilihan Berkarir Dibidang Perpajakan (Studi Empiris Universitas Bhayangkara Surabaya) (Doctoral dissertation, Universitas Bhayangkara Surabaya)

Pratiwi, & Suryani D. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi Guru, dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMP Negeri Di Kabupaten Wonogiri. *Jurnal Pendidikan Insan Mandiri*. Vol. No. 1

Prihartanta, W. (2015). Teori-teori motivasi. *Jurnal Adabiya*, 1(83), 1-14.

Priyatno, D. (2012). *Belajar Olah Data Statistik dengan SPSS*.

Purba, S. D. (2013). Efek Motivasi Karir Dan Kepuasan Karir Pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Pada Bank Syariah "X" Di Jakarta. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 143-159.

Pusat Bahasa. (2016). *Kamus Besar Bahasa Indonesia KBBI Online*.

Puspitaningrum, T. D. (2018). Teknik Modeling Terhadap Perencanaan Karir Peserta Didik SMA. *G-Couns: Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 3(1).

Rachmawati, L. (2014). Pengaruh Persepsi Dan Motivasi Terhadap Minat Berkarir Mahasiswa Di Bidang Perpajakan Jurusan Akuntansi Fakultas

Ekonomi Pada Universitas Negeri Jakarta (*Doctoral dissertation*, Universitas Negeri Jakarta).

Revida, E., Hidayatulloh, A. N., Soetijono, I. K., Hermawansyah, A., Purba, B., Tawakkal, M. I., ... & Asmarianti, A. (2020). *Teori Administrasi Publik*. Yayasan Kita Menulis.

Risnawati, Mei. (2014). Pengaruh Persepsi Dan Motivasi Terhadap Minat Menjadi Guru (Studi Kasus pada Mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang) (Doctoral dissertation, UNNES).

rhadap Minat Mahasiswa Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya Berkarir Di Bidang Perpajakan.

Rois, N. (2019). Konsep Motivasi, Perilaku, dan Pengalaman Puncak Spiritual Manusia dalam Psikologi Islam. *Jurnal Progress: Wahana Kreativitas dan Intelektualitas*, 7, 12-25.

Sardiman. (2011). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Press.

Setiaji, K. (2015). Pilihan Karir Mengajar Mahasiswa Pendidikan Ekonomi (Kajian Motivasi Karir Mengajar, Career Self Efficacy, Status Sosial Ekonomi, Minat menjadi Guru Terhadap Prestasi Akademik). *Dinamika Pendidikan Unnes*, 10(2), 58971.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Sukrapi, Multi dkk. (2014). *The Relationship between Professional Competence and Work Motivation with the Elementary School Teacher Performance*. *Asian Journal of Humanities and Social Studies* (ISSN: 2321-2799) Volume 02- Issue 05

Supardi. 2014. *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian: Konsep Statistika Yang Lebih Komprehensif*. Jakarta: Prima Ufuk Semesta.

Tjeriawan, C. A., & Afriansyah, H. (2019). *Konsep Administrasi Pendidikan*.

Uche, & Ahiauzu L. (2011). *Relationship Between Motivasioanl Factor and Teachers' Performance on the Job in Ogba/Egbema/Ndoni Local Goverment Area, of Rivers State*. *Mediterranean Journal of Social sciences* Vol. 2 (5) Oktober 2011.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 32 ayat (2), Tentang Sistem Pendidikan Nasional

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, Tentang Guru Dan Dosen.

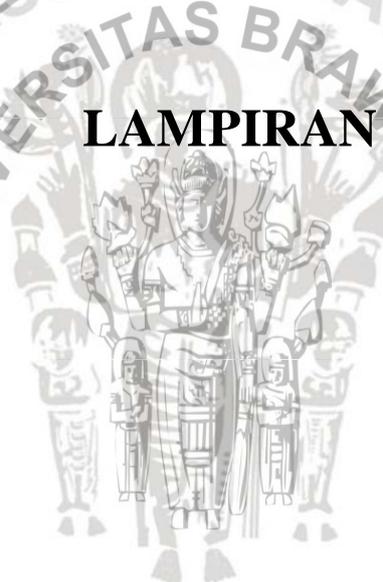
Uno, & Hamzah B. (2012). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Uno, & Hamzah B. (2010). Teori Motivasi dan Pengukurannya; Analisis Di Bidang Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyuni, S., Zirman, Z., & Natariasari, R. (2014). Pengaruh motivasi terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk mengikuti pendidikan profesi akuntansi (ppak) (Doctoral dissertation, Riau University).
- Winardi. (2011). Motivasi dan Permotivasi Dalam Manajemen. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yulianto, A., & Khafid, M. (2016). Pengaruh praktik pengalaman lapangan (PPL), minat menjadi guru, dan prestasi belajar terhadap kesiapan mahasiswa menjadi guru yang profesional. *Economic Education Analysis Journal*, 5(1).
- Yuliara, I. M. (2016). Regresi linier sederhana. *REGRESI LINIER SEDERHANA*, 13.
- Yusuf, A. M. (2016). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif & penelitian gabungan. Prenada Media.
- Yusuf, Z. A. (2012). Administrasi Pendidikan.
- Yusup, F. (2018). Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1).
- Zauhar, S. (2007). Reformasi Administrasi Konsep, Dimensi, dan Strategi.
- Zauhar, S. (2002). Reformasi Administrasi, Bumi Aksara Jakarta.

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

LAMPIRAN

UNIVERSITAS BRAWIJAYA



Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Responden yang terhormat,

Saya adalah mahasiswa Program Studi Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir atau skripsi yang sedang saya lakukan, dengan judul penelitian Pengaruh Persepsi Dan Motivasi Terhadap Minat Mahasiswa Program Studi Administrasi Pendidikan Untuk Berkarir Di Bidang Pendidikan (Studi Pada Mahasiswa Universitas Brawijaya Fakultas Ilmu Administrasi Program Studi Pendidikan). Saya sangat mengharapkan bantuan dari responden yang terhormat untuk mengisi kuesioner ini.

Identitas Responden

Nama :
 NIM :
 Semester :
 Jurusan/konsentrasi :

Berikan tanda silang (X) atau cek (V) pada salah satu kolom yang telah disediakan, sesuai dengan pilihan jawaban anda atas setiap pertanyaan yang diajukan.

Setiap pertanyaan terdiri dari 5 jawaban:

- STS = Sangat Tidak Setuju S = Setuju
- TS = Tidak Setuju SS = Sangat Setuju
- KS = Kurang Setuju

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
A.	<i>Self Assessment (Penilaian diri)</i>					
1.	Setelah lulus kuliah, saya memiliki komitmen untuk berkarir sesuai dengan jurusan yang saya tempuh.					
2.	Saya memiliki motivasi untuk berkarir sebagai tenaga kependidikan karena sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.					
B.	<i>Career Knowledge (Pengetahuan tentang pilihan karir)</i>					
1.	Karena saya memiliki motivasi untuk berkarir sebagai tenaga kependidikan, saya mencari tahu lebih lanjut mengenai karir dan profesi sebagai tenaga kependidikan.					
2.	Saya mengetahui karir dan profesi yang sesuai untuk lulusan Program Studi Administrasi Pendidikan.					
3.	Saya selalu update mengenai isu-isu dunia kerja dalam bidang pendidikan terutama pada profesi tenaga kependidikan.					
C.	<i>In-dept Evaluation (Evaluasi mendalam)</i>					
1.	Karir dan profesi sebagai tenaga kependidikan sesuai dengan program studi yang saya tempuh yaitu Administrasi Pendidikan.					
2.	Saya termotivasi untuk berkarir sebagai tenaga kependidikan setelah lulus kuliah karena dapat memiliki jenjang karir yang jelas.					
3.	Setelah mencari tahu lebih lanjut mengenai karir dan profesi sebagai tenaga kependidikan, berkarir sebagai tenaga kependidikan dapat memberikan jaminan pekerjaan yang diharapkan.					

D.	Variabel Sikap				
1.	Saya berminat berkarir sebagai tenaga kependidikan karena karir tersebut sangat dibutuhkan.				
2.	Saya berminat berkarir sebagai tenaga kependidikan karena dapat membantu perkembangan profesi saya dimasa yang akan datang.				
E.	Norma Subjektif				
1.	Setelah lulus kuliah, saya berminat berkarir sebagai tenaga kependidikan karena adanya dukungan dari orang tua dan lingkungan sekitar.				
2.	Saya berminat berkarir sebagai tenaga kependidikan karena terdapat anggota keluarga yang berkarir sebagai tenaga kependidikan.				
F.	Kontrol Perilaku				
1.	Saya harus menjaga perilaku saya untuk menjadi tenaga kependidikan dimasa yang akan datang.				
2.	Saya berminat berkarir sebagai tenaga kependidikan karena sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan yang saya dapatkan saat diperkuliahan.				

Lampiran 2. Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
 UNIVERSITAS BRAWIJAYA
 FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
 Jl. MT. Haryono 163, Malang 65145, Indonesia
 Telepon: +62-341-553737, 568914, 558226 Fax: +62-341-558227
 Website: <http://fia.ub.ac.id> Email: fia@ub.ac.id

Nomor : 2041/UN10.F03.11/PN/2021 22 Februari 2021
 Hal : Permohonan Data, Izin Menyebarkan Kuesioner

Yth. Kepala Program Studi Administrasi Pendidikan
 Jl. MT. Haryono 163. Malang 65145. Jawa Timur Kota Malang

Berkenaan dengan proses pembelajaran dan perkuliahan Program Sarjana S1 Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, sebagai tugas akhir mahasiswa diwajibkan melaksanakan penelitian untuk itu mahasiswa kami :

Nama : AFAIAH
 NIM : 175030901111006
 Tingkat / Semester : 8 (Delapan)
 Handphone : 081977213414
 Program Studi/Jurusan : Administrasi Pendidikan / Jurusan Administrasi Negara/Publik
 Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Terhadap Minat Mahasiswa Program Studi Administrasi Pendidikan Untuk Berkarir Sebagai Tenaga Kependidikan (Studi Pada Mahasiswa Fakultas Ilmu Administrasi Publik Prodi Administrasi Pendidikan Universitas Brawijaya)
 Dosen Pembimbing : 1. Dr. ALFI HARIS WANTO SAP., M.A.P., MMG
 2. Taufiq Akbar AlFaj'ri, SS.,M.Pd
 Penelitian di : Program Studi Administrasi Pendidikan

Mohon dengan hormat diperkenankan / diijinkan melaksanakan permohonan data, menyebar kuesioner di Instansi yang Bapak / Ibu pimpin, rencana akan diselenggarakan pada bulan : Maret 2021

Demikian atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terima kasih.

a.n. Dekan
 Ketua Jurusan Administrasi Publik,



Drs. Andy Fefta Wijaya, MDA., Ph.D
 NIP. 196702171991031010

Tembusan:
 1. Dekan FIA.UB sebagai laporan
 2. Dosen Pembimbing

Lampiran 3. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Aspek	Indikator Empirik	Skala Ukur	Sumber
Motivasi (X)	Self Assesment (Penilaian diri)	• Mengetahui kondisi pekerjaan yang diinginkan.	Skala Likert 1-5	Teori Motivasi Karir (Leong, 2008)
		• Memiliki komitmen dalam berkarir.		
	Career Knowledge (Pengetahuan tentang pilihan karir)	• Mengetahui cara dan kesempatan memasuki karir yang diinginkan.		
		• Mengetahui persyaratan untuk karir yang diinginkan.		
		• Mendapatkan pengetahuan terkini yang berkaitan dengan isu-isu dunia kerja pada bidang profesi tenaga kependidikan.		
	In-dept Evaluation and Goal Setting (Evaluasi mendalam dan penentuan tujuan)	• Memiliki jenjang karir yang jelas.		
		• Mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan.		
		• Memperoleh jaminan pekerjaan.		
	Career Plan Implementation (Implementasi perencanaan karir)	• Memperluas akses dan jaringan (network) dengan dunia kerja.		
		• Mengumpulkan informasi tentang tempat berkarir yang diinginkan.		

Variabel	Aspek	Indikator Empirik	Skala Ukur	Sumber
Minat Berkarir Sebagai Tenaga Kependidikan (Y)	Variabel Sikap	• Ketersediaan lapangan pekerjaan.	Skala Likert 1-5	<i>Theory Of Planned Behavior</i> (Icek Ajzen, 1987)
		• Jaminan hidup yang berkualitas		
	Norma Subjektif	• Adanya dukungan dari keluarga.		
		• Adanya dukungan dari lingkungan sekitar.		
	Kontrol Perilaku	• Memilih berkarir sebagai tenaga kependidikan.		
		• Memiliki keterampilan yang sesuai.		

Lampiran 4. Tabulasi data jawaban responden

No. Item	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
R	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
S	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3
P	4	3	5	4	4	4	4	2	3	4	4	5	4	4	3	5	4
O	5	5	3	4	4	4	3	3	4	4	2	2	4	4	5	3	4
N	6	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	1	4	5	3	4	4
D	7	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E	8	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
N	9	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	3	4
	10	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5
	11	4	5	3	4	5	4	4	3	4	4	4	2	4	5	4	3
	12	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4
	13	5	5	5	4	3	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5
	14	3	2	4	4	4	4	3	2	5	4	3	3	3	4	3	2
	15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4
	16	4	4	4	5	5	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4
	17	4	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	1	3	3	4	2
	18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	19	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4
	20	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4

No. Item	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
R	21	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	4
E	22	4	4	3	4	5	4	3	3	4	4	5	3	5	5	4	3
S	23	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5
P	24	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	1	4	5	5	5	5
O	25	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4
N	26	5	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	1	4	4	5	4
D	27	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	2	4	4	3	3
E	28	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
N	29	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	2	3	4	4	4
	30	5	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	1	4	5	5	3
	31	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	3
	32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
	33	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5
	34	3	3	5	2	3	2	2	2	3	3	1	1	3	3	3	5
	35	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4
	36	3	5	5	3	3	4	4	3	4	4	4	2	4	5	3	5
	37	2	3	4	4	4	4	3	2	2	4	3	4	3	2	3	4
	38	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3

39	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4
40	2	3	4	4	4	4	3	2	2	4	3	4	3	3	2	3	4	

No. Item	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
R 41	3	4	2	2	3	3	3	1	3	3	3	1	3	4	3	4	2
E 42	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
S 43	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	4	4
P 44	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3
O 45	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4
N 46	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	1	5	4	3	4	4
D 47	4	4	5	5	4	3	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	5
E 48	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4
N 49	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	2	4	4	4	4	5
50	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3
51	3	4	4	4	5	2	3	3	4	3	4	3	4	5	3	4	4
52	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
53	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
54	4	4	3	5	4	3	3	2	3	4	2	2	4	5	4	4	3
55	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3
56	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	5
57	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3
58	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
59	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3
60	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

No. Item	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
R 61	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	3	4	3	4	3
E 62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
S 63	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4
P 64	4	5	3	4	4	5	3	4	5	5	5	2	5	5	4	5	3
O 65	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4
N 66	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
D 67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E 68	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4
N 69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
71	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
72	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3
73	4	4	4	3	4	3	4	5	4	5	3	3	4	5	4	4	4
74	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
76	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
77	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4

78	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	4
79	3	3	3	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3
80	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4

No. Item	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
R 81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E 82	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3
S 83	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4
P 84	3	4	4	2	4	2	4	1	5	3	1	2	4	2	3	4	4
O 85	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
N 86	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	2	2	4	4	4	4	4
D 87	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E 88	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5
N 89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
90	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4
91	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
92	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
95	4	4	3	3	4	4	4	3	5	4	3	3	3	3	4	4	3
96	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4
97	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
98	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4
99	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5
100	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
101	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	3	5	4	5	4	5
102	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	4	4
103	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4
104	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4
105	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
106	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	2	3	5	4	3	4
107	4	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	5	4	2	4
108	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	1	5	5	4	4	5

Lampiran 5. Frekuensi Jawaban Responden

Frequency Table

Jenis Kelamin

		Frequency	Perc
Valid	Laki-laki	2	
	Perempuan		
	T		

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18.00	20	18.5	18.5	18.5
	19.00	25	23.1	23.1	41.7
	20.00	21	19.4	19.4	61.1
	21.00	25	23.1	23.1	84.3
	22.00	15	13.9	13.9	98.1
	23.00	1	.9	.9	99.1
	25.00	1	.9	.9	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

Tahun Masuk

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2017.00	30	27.8	27.8	27.8
	2018.00	20	18.5	18.5	46.3
	2019.00	27	25.0	25.0	71.3
	2020.00	31	28.7	28.7	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	.9	.9	.9
	2.00	3	2.8	2.8	3.7
	3.00	28	25.9	25.9	29.6
	4.00	55	50.9	50.9	80.6
	5.00	21	19.4	19.4	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	.9	.9	.9
	2.00	3	2.8	2.8	3.7
	3.00	17	15.7	15.7	19.4
	4.00	67	62.0	62.0	81.5
	5.00	20	18.5	18.5	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	.9	.9	.9
	2.00	3	2.8	2.8	3.7
	3.00	20	18.5	18.5	22.2
	4.00	60	55.6	55.6	77.8
	5.00	24	22.2	22.2	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	.9	.9	.9
	2.00	6	5.6	5.6	6.5
	3.00	28	25.9	25.9	32.4
	4.00	57	52.8	52.8	85.2
	5.00	16	14.8	14.8	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	.9	.9	.9
	2.00	3	2.8	2.8	3.7
	3.00	24	22.2	22.2	25.9
	4.00	58	53.7	53.7	79.6
	5.00	22	20.4	20.4	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

X6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	.9	.9	.9
	2.00	3	2.8	2.8	3.7
	3.00	28	25.9	25.9	29.6
	4.00	61	56.5	56.5	86.1
	5.00	15	13.9	13.9	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

X7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	.9	.9	.9
	2.00	4	3.7	3.7	4.6
	3.00	30	27.8	27.8	32.4
	4.00	53	49.1	49.1	81.5
	5.00	20	18.5	18.5	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

X8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	2.8	2.8	2.8
	2.00	10	9.3	9.3	12.0
	3.00	46	42.6	42.6	54.6
	4.00	38	35.2	35.2	89.8
	5.00	11	10.2	10.2	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	.9	.9	.9
	2.00	3	2.8	2.8	3.7
	3.00	23	21.3	21.3	25.0
	4.00	60	55.6	55.6	80.6
	5.00	21	19.4	19.4	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	.9	.9	.9
	2.00	3	2.8	2.8	3.7
	3.00	23	21.3	21.3	25.0
	4.00	63	58.3	58.3	83.3
	5.00	18	16.7	16.7	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	2.8	2.8	2.8
	2.00	8	7.4	7.4	10.2
	3.00	23	21.3	21.3	31.5
	4.00	56	51.9	51.9	83.3
	5.00	18	16.7	16.7	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	13	12.0	12.0	12.0
	2.00	24	22.2	22.2	34.3
	3.00	25	23.1	23.1	57.4
	4.00	33	30.6	30.6	88.0
	5.00	13	12.0	12.0	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	.9	.9	.9
	2.00	1	.9	.9	1.9
	3.00	23	21.3	21.3	23.1
	4.00	62	57.4	57.4	80.6
	5.00	21	19.4	19.4	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	.9	.9	.9
2.00	3	2.8	2.8	3.7
3.00	10	9.3	9.3	13.0
4.00	57	52.8	52.8	65.7
5.00	37	34.3	34.3	100.0
Total	108	100.0	100.0	

Lampiran 6. Uji Validitas dan Realiabilitas

Correlations

Correlations

		X
X1	Pearson Correlation	.746**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	108
X2	Pearson Correlation	.738**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	108
X3	Pearson Correlation	.735**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	108
X4	Pearson Correlation	.826**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	108
X5	Pearson Correlation	.799**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	108
X6	Pearson Correlation	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	108
X7	Pearson Correlation	.861**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	108
X8	Pearson Correlation	.740**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	108

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	108	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	108	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.907	8

Correlations

Correlations

		Y
Y1	Pearson Correlation	.747**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	108
Y2	Pearson Correlation	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	108
Y3	Pearson Correlation	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	108
Y4	Pearson Correlation	.684**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	108
Y5	Pearson Correlation	.853**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	108
Y6	Pearson Correlation	.715**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	108

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	108	100.0
	Excluded	0	.0
	Total	108	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.852	6

Lampiran 7. Asumsi Klasik

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.897 ^a	.805	.803	1.77765	1.848

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

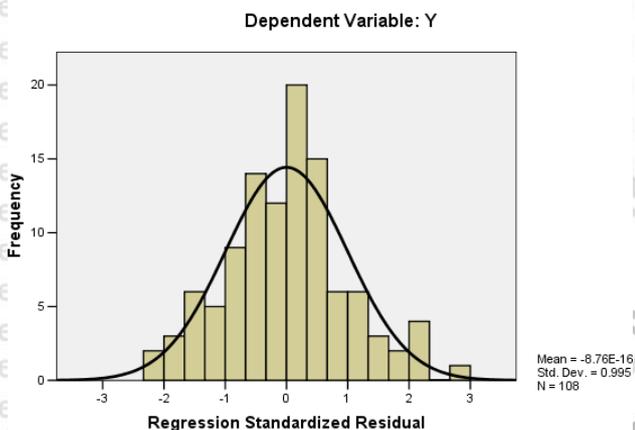
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		108
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.76931954
	Most Extreme Differences	Absolute
Positive		.057
	Negative	-.057
Kolmogorov-Smirnov Z		.592
Asymp. Sig. (2-tailed)		.875

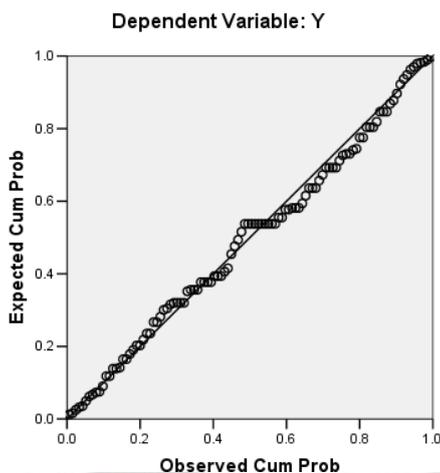
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

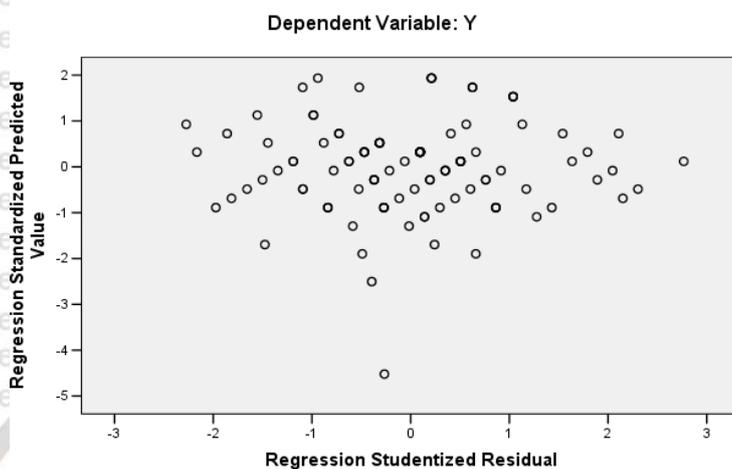
Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Lampiran 8. Regresi Linier Sederhana

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	22.6759	4.00660	108
X	30.4074	4.95595	108

Correlations

		Y	X
Pearson Correlation	Y	1.000	.897
	X	.897	1.000
Sig. (1-tailed)	Y		.000
	X	.000	
N	Y	108	108
	X	108	108

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1382.695	1	1382.695	437.558	.000 ^a
	Residual	334.963	106	3.160		
	Total	1717.657	107			

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.620	1.068		.580	.563
	X	.725	.035	.897	20.918	.000

a. Dependent Variable: Y