

PENGARUH FINANCIAL REWARD TERHADAP MINAT PEMILIHAN KARIR PROFESI GURU PADA MAHASISWA (Studi Kasus : Mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi Angkatan 2016-2019 Universitas Negeri Makassar)

Nur Khalifa Sakina

1494042003

Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar

Email : sakinanur387@gmail.com

Abstrak

Nur Khalifa Sakina, 2020. Pengaruh finansial reward terhadap minat pemilihan karir profesi guru pada mahasiswa pendidikan ekonomi di universitas negeri makassar. Skripsi dibimbing oleh Muhammad Dinar, S.E., M.S dan Muhammad Hasan S.Pd., M.Pd dosen program studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh finansial reward terhadap minat menjadi atau berprofesi sebagai guru oleh mahasiswa pendidikan ekonomi di universitas negeri makassar. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, sampel dalam penelitian ini sebanyak 216 responden. Teknik analisis data yang digunakan analisis inferensial dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa finansial reward berpengaruh positif terhadap Pemilihan Karir Profesi Guru dengan nilai sebesar 0,137 yang menggambarkan bahwa variabel memiliki hubungan yang sangat lemah terhadap minat memilih karir profesi guru pada mahasiswa pendidikan ekonomi di universitas Negeri Makassar.

Kata Kunci: finansial reward, minat, profesi guru

A. PENDAHULUAN

Pada umumnya manusia memiliki sifat dasar untuk mengejar dan dan menggapai sesuatu yang telah dicita-citakannya. Seorang individu diharapkan bisa memenuhi kebutuhannya dengan melakukan pekerjaan yang didapatkannya. Sebagai individu yang ingin maju dan berkembang membutuhkan motivasi diri untuk bisa bekerja keras dan memiliki rasa tanggung jawab agar kualitas kinerja meningkat sebagai upaya mengatasi persaingan yang berat dalam dunia profesi.

Di era globalisasi ini, persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat. Era perdagangan bebas di Indonesia dimulai dengan adanya MEA (Masyarakat Ekonomi ASEAN) di tahun 2015 yang menjadikan Indonesia sebagai ladang bisnis bagi pengusaha dalam negeri maupun pengusaha luar negeri tidak terkecuali dunia pendidikan. Dalam dunia pendidikan berhubungan dengan kebutuhan akan tenaga pendidik, terutama kebutuhan atas kualitas tenaga pendidik yang mampu menjawab tantangan-tantangan dengan cepat dan bertanggung jawab.

Tenaga pendidik mempunyai peran yang sangat strategis dalam pembentukan pengetahuan, keterampilan, dan karakter

peserta didik, karena itu tenaga pendidik yang professional akan melaksanakan tugasnya secara professional sehingga menghasilkan siswa yang lebih bermutu. Guru adalah salah satu tenaga kependidikan yang mempunyai peran sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan, karena guru bersinggungan secara langsung dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang akan menghasilkan tamatan yang diharapkan. Guru merupakan tulang punggung dalam kegiatan pendidikan terutama yang berkaitan dengan kegiatan proses belajar mengajar, tanpa adanya peran guru maka proses belajar mengajar akan terganggu bahkan gagal. Oleh karena itu dalam manajemen pendidikan peranan guru harus selalu ditingkatkan guna menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global. Agar kinerja seorang guru berjalan baik maka ada banyak hal yang harus terpenuhi, salah satunya adalah well paid atau dengan kata lain kompensasi yang mampu memenuhi kesejahteraan guru.

Menurut J. Long (1998:8) dalam bukunya *Compensation in Canada* mendefinisikan sistem kompensasi adalah bagian (parsial) dari sistem reward yang hanya berkaitan dengan bagian ekonomi, namun demikian sejak adanya keyakinan bahwa perilaku individual dipengaruhi oleh sistem

dalam spektrum yang lebih luas maka sistem kompensasi tidak dapat terpisah dari keseluruhan sistem reward yang disediakan oleh organisasi. Sedangkan reward sendiri adalah semua hal yang disediakan organisasi untuk memenuhi satu atau lebih kebutuhan individual. Maka dengan adanya finansial reward sebagai bentuk kompensasi, akan dapat mempengaruhi pendapat setiap orang dalam memilih berkarir terkhususnya pada bidang guru.

Fenomena saat ini mengindikasikan kurangnya minat mahasiswa untuk mejadi seorang guru. Menurut Syah (2005:152), minat berarti kecenderungan dan kegairahan yang tinggi atau keinginan yang besar terhadap sesuatu. Jika minat dikaitkan kedalam bidang maka dapat diartikan bahwa minat adalah kecenderungan hati yang tinggi terhadap pekerjaan tersebut (Djaali, 2008:122). Minat mahasiswa untuk menjadi seorang tenaga pendidik merupakan suatu keinginan, hasrat ataupun kehendak mahasiswa untuk berprofesi sebagai guru. Jika mahasiswa memiliki keinginan untuk menjadi seorang pedidik, maka akan memiliki kesiapan untuk bisa mengarahkan tingkah lakunya tersebut pada tingkah laku yang sesuai dengan tuntutan di bidang pekerjaan yang akan dijalani.

Minat tidak timbul begitu saja namun ada faktor yang mempengaruhinya, menurut Dalyono (1997:56) minat dapat timbul karena daya tarik dari luar dan juga datang dari hati sanubari. Dengan kata lain minat dipengaruhi oleh dua factor yaitu: (1) Faktor yang berasal dari dalam diri siswa (*instrinsik*) emosional, persepsi, motivasi, dan kebutuhan, (2) faktor yang berasal dari luar diri mahasiswa misalnya lingkungan keluarga, kampus dan masyarakat. Kebutuhan menurut Herzberg's dalam Hasibuan (2012:157) menyatakan kebutuhan terdiri dari dua yaitu kebutuhan akan pemeliharaan seperti penghargaan finansial dan kebutuhan akan psikologis. Selanjutnya *Socioeconomic theory* kondisi sosial seperti, orang tua, teman, guru, status sosial dan kondisi ekonomi seperti, peluang pekerjaan/pertimbangan pasar kerja, jumlah gaji dan sejenisnya berdampak pada pilihan karir mahasiswa (Venabledalam Dibabe *et al.*, 2015). Universitas Negeri Makassar merupakan salah satu perguruan tinggi negeri yang fokus pada lulusan tenaga pendidik. Salah satu jurusan yaitu pendidikan ekonomi di fakultas ekonomi, yang dewasa ini

Jurnal Penelitian Ekonomi (JPE), 1(1), 2020, Hal: 1-10

memiliki tuntutan untuk menyediakan lulusan guru ekonomi yang berkualitas dan siap pakai dalam dunia kerja. Lulusan pendidikan ekonomi harus siap menjadi seorang guru ekonomi yang profesional. Profesi adalah semua bidang pekerjaan yang membutuhkan keahlian tersendiri dengan proses yang lama, sedangkan profesional berarti suatu sifat yang dimiliki seseorang secara teknik dan operasional yang ditetapkan dalam batas-batas etika profesi.

Bagi mahasiswa pendidikan ekonomi, pemilihan sebuah profesi adalah tahap awal dari pembentukan profesi tersebut. Pemilihan profesi bagi lulusan pendidikan ekonomi tidak tertutup pada profesi guru ekonomi saja. Profesi guru ekonomi merupakan sebagian profesi yang harus dipilih oleh mahasiswa pendidikan ekonomi ke depannya. Banyak pertimbangan sebelum memilih suatu profesi karena profesi itu dipilih tidak lain sebagai penjamin kelayakan hidup yang baik.

Beberapa faktor yang mempengaruhi pemilihan profesi tersebut adalah finansial reward (penghargaan finansial) dari profesi yang akan dipilih, lingkungan kerja dari profesi yang akan dipilih, dan rujukan atau referensi dari orang-orang terdekat tentang profesi-profesi tersebut. Penghargaan financial merupakan penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atas kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi (Marwansyah, 2012). Selanjutnya Rivai (2010:741), menyatakan bahwa penghargaan finansial adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan, penghargaan.

Observasi awal terhadap lima mahasiswa khususnya dari jurusan pendidikan ekonomi menjadi narasumber dalam penelitian ini. Pertanyaan yang diajukan yaitu bagaimana pendapat mereka untuk nantinya memilih karir sebagai seorang guru? jawabannya pun beragam. Tiga diantaranya menjawab ingin menjadi guru, karena profesi guru sangat membanggakan serta dapat menjamin kehidupannya hingga masa tua. sedangkan dua orang lainnya berpendapat bahwa berkarir sebagai guru merupakan pilihan terakhir jika memang mereka sulit mendapat pekerjaan di perusahaan-perusahaan besar.

Tak bisa dipungkiri, bahwa masih ada saja gelar profesi guru yang tidak atau belum bisa merasakan bentuk finansial reward sebagaimana mestinya. Seperti yang kita ketahui, masih ada guru honorer yang sudah puluhan tahun mengabdikan di sekolah tapi masih

tetap dengan statusnya sebagai tenaga kontrak. Alasannya pun beragam ada yang beranggapan bahwa menjadi seorang guru honorer merupakan batu loncatan untuk menjadi guru PNS. Ada yang beralasan karena tidak memiliki pilihan pekerjaan yang lain. Lalu adapula yang merasa gaji sebagai guru honorer sudah cukup untuk kehidupan sehari-harinya, karena para guru tetap (PNS) di sekolah yang sama seringkali menyisihkan sedikit uang sebagai bentuk rasa terima kasihnya. Jadi tentu saja tergantung pada persepsi masing-masing orang.

B. KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA FIKIR

1. Manajemen SDM

a. Pengertian Manajemen SDM

Sumber daya manusia menempati posisi strategis dalam suatu organisasi, maka dari itu sumber daya manusia harus digerakkan secara efektif dan efisien sehingga mempunyai tingkat hasil daya guna yang tinggi. Dessler (2011:5) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Andrew dalam Mangkunegara (2013) berpendapat bahwa perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berintegrasi dengan rencana organisasi. Manajemen SDM adalah rangkaian strategis, proses dan aktivitas yang di desain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu SDMnya (Rivai, 2009:1).

Dari beberapa pendapat yang telah diuraikan diatas peneliti menyimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang bertujuan untuk mencapai sasaran yang ditetapkan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Selain itu dalam manajemen sumber daya manusia terdapat fungsi – fungsi manajerial dan operasional yang ditujukan agar sumber daya manusia dapat dimanfaatkan seefektif dan seefisien mungkin. agar tercipta jumlah pegawai, penempatan pegawai secara tepat dan bermanfaat secara ekonomis.

b. Fungsi Manajemen SDM

Perusahaan atau organisasi dalam Jurnal Penelitian Ekonomi (JPE), 1(1), 2020, Hal: 1-10

bidang sumber daya manusia menginginkan agar setiap karyawan memiliki kualitas dalam bekerja. Guna mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan, maka sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang. Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen manajemen sumber daya manusia yang paling sentral dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. fungsi manajerial diantaranya adalah fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Kedua, fungsi organisasional diantaranya pengadaan tenaga kerja, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja (Rivai, 2013).

2. Kompensasi

ada 3 teori kompensasi yaitu;

1. Teori Kompensasi Ekonomi Pasar

Teori ekonomi pasar adalah penciptaan suatu harga upah atau bayaran yang didasarkan atas kekuatan tawar-menawar negosiasi / negoisasi antara para pekerja, pegawai, karyawan, buruh, dsb dengan pihak manajemen perusahaan.

2. Teori Kompensasi Standar Hidup

Teori standar hidup adalah suatu sistem kompensasi di mana upah atau gaji ditentukan dengan menyesuaikan dengan standar hidup layak di mana para pekerja dapat menikmati hidup dengan damai, mana, tenang dan sejahtera mencakup jaminan pensiun di hari tua, tabungan, pendidikan, tempat tinggal, transportasi dan lain sebagainya.

3. Teori Kompensasi Kemampuan Membayar

Teori kemampuan membayar adalah suatu sistem penentuan besar kecil kompensasi yang diberikan kepada para pekerja dengan menyesuikannya dengan tingkat pendapatan dan keuntungan perusahaan. Ketika perusahaan sedang berjaya, maka karyawan diberikan tambahan kompensasi. Tetapi jika perusahaan mengalami kerugian, maka pegawai juga akan mendapat pengurangan kompensasi.

Teori lain dari Lockyer 1992 menjelaskan bahwa sistem kompensasi adalah timbal balik atas tugas yang dibebankan kepada karyawan berbentuk uang, perlindungan, bantuan dalam bentuk nyata dan tunjangan yang diterima

merupakan bagian internal dalam hubungan industrial dan mempengaruhi efektivitas hubungan kerja. Teori lain dari Spector 2007 juga menyatakan bahwa gaji tidak selalu menjadi faktor penentu dari kepuasan kerja namun lebih terhadap proses penetapan gaji yang dilakukan secara adil.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan atau pekerja sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Rivai (2013:741) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi harus sesuai dengan jumlah dan kualitas pekerjaan. Sitohang (2007:220) menjelaskan bahwa kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan para manajer baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan. Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang diterima oleh pegawai yang diberikan oleh organisasi berdasarkan kontribusi maupun kinerja secara produktif dengan lebih baik pada suatu organisasi. M. Kadarisman (2014:30) Kompensasi merupakan suatu pertukaran jasa yang diberikannya atau sebagai reward pekerjaan yang telah dilakukannya, sehingga kompensasi mencerminkan harga kemampuan dan keahlian karyawan atau penghargaan atas pendidikan dan pelatihan yang telah mereka peroleh. Dessler (1998:85) dalam bukunya "Manajemen Sumber Daya Manusia" menyatakan kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu, dan kompensasi karyawan mempunyai dua komponen. Pertama, pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Kedua, pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayarkan perusahaan.

Kompensasi dapat berbentuk intrinsik atau ekstrinsik. Imbalan intrinsik antara lain termasuk pujian yang didapatkan untuk menyelesaikan suatu proyek atau berhasil memenuhi tujuan kinerja atau efek psikologis dan sosial yang lain dari kompensasi. Imbalan ekstrinsik bersifat terukur, memiliki bentuk imbalan moneter maupun non moneter, dengan jenis kompensasi bersifat langsung dan tidak langsung. Kompensasi finansial artinya kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang

bersangkutan. Kompensasi finansial implementasinya dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu:

- a. Direct Financial compensation (kompensasi finansial langsung) Kompensasi finansial langsung adalah pembayaran berbentuk uang yang karyawan terima secara langsung dalam bentuk gaji/upah, tunjangan ekonomi, bonus dan komisi.
- b. Indirect Financial compensation (kompensasi finansial tak langsung) Kompensasi finansial tidak langsung adalah termasuk semua penghargaan keuangan yang tidak termasuk kompensasi langsung. Wujud dari kompensasi tak langsung meliputi program asuransi tenaga kerja (jamsostek), pertolongan sosial, pembayaran biaya sakit (berobat), cuti dan lain-lain. Menurut ilmu ekonomis ; Biaya terbagi menjadi dua yaitu biaya eksplisit dan biaya implisit. Biaya eksplisit adalah biaya-biaya yang terlihat secara fisik seperti uang. Sedangkan biaya implisit adalah biaya-biaya yang tidak terlihat secara langsung yaitu misalnya penyusutan barang modal.

Kompensasi langsung yang terdiri dari:

1) Gaji

Simamora (2004:445) dalam bukunya menjelaskan bahwa: "Upah (wages) biasanya berhubungan dengan tarif gaji per-jam (semakin lama jam kerjanya, semakin besar bayarannya). Upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan (pekerja kerah biru). Sedangkan gaji (salary) umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, dan tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja). Pendapat serupa juga diungkapkan oleh Gitosudarmo (1995: 299) yang menyatakan pengertian gaji adalah: "Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada karyawan, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh".

2) Upah Insentif

Jenis kompensasi lain yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kerjanya adalah upah insentif. Perusahaan menetapkan

adanya upah insentif untuk menghubungkan keinginan karyawan akan pendapatan finansial tambahan dengan kebutuhan organisasi akan peningkatan kualitas dan kuantitas kerjanya. Upah insentif sebagai bagian dari keuntungan perusahaan terutama sekali diberikan kepada karyawan yang bekerja secara baik atau berprestasi. Pemberian insentif ini dimaksudkan perusahaan sebagai upaya untuk memotivasi karyawan yang berprestasi tetap bekerja di perusahaan.

3) Bonus

Jenis kompensasi lain yang ditetapkan perusahaan adalah berupa pemberian bonus. Pemberian bonus kepada karyawan ini dimaksudkan untuk meningkatkan produktifitas kerja dan semangat kerja karyawan. Pengertian bonus menurut Simamora (2004:522) adalah "Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja". Bonus diberikan apabila karyawan mempunyai profitabilitas atau keuntungan dari seluruh penjualan tahun lalu. Penentuan besarnya pemberian bonus adalah berdasarkan kebijakan perusahaan, tidak ada ketetapan yang pasti mengenai bonus yang diberikan. Dessler (1997:417) menyatakan bahwa "Tidak ada aturan yang pasti mengenai sistem perhitungan bonus dan beberapa perusahaan tidak memiliki formula untuk mengembangkan dana bonus".

Meskipun kompensasi bukan merupakan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja, akan tetapi diakui bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penentu yang dapat mendorong kinerja pegawai. Jika pegawai merasa bahwa usahanya dihargai dan lembaga menerapkan sistem kompensasi yang baik, maka umumnya pegawai akan termotivasi untuk meningkatkan kerjanya.

Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kompensasi dan motivasi kerja serta kinerja pegawai. Lembaga yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar

kehidupan normal, akan memungkinkan pegawai bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja pegawai banyak dipengaruhi oleh terpenuhinya kebutuhan minimal kehidupan pegawai dan keluarganya. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja, biasanya akan memiliki kinerja yang tinggi pula. Pemberian kompensasi atau reward juga dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi kerja, karena itu perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi atau reward secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi atau reward tidak memadai, prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung menurun. Penelitian Sarin dan Mahajan (2001) memuat hipotesis dimana kompensasi atau reward dapat mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja pengembangan produk.

3. Finansial Reward

Menurut Nawawi (2005, p.319), "reward adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya". Manajer mengevaluasi hasil kinerja individu baik secara formal maupun informal. Reward (penghargaan) adalah ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi. Penghargaan adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif (Henri Simamora, 2004, p.514). Reward adalah balas jasa yang diterima seseorang atas jasanya dalam melakukan suatu pekerjaan baik berupa finansial maupun non finansial. Reward yang baik, benar dan adil akan meminimalkan tindakan atau perilaku yang curang atau tidak etis.

Suatu penghargaan adalah imbalan yang diberikan dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak lembaga kepada anggotanya agar mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan lembaga, dengan kata lain pemberian penghargaan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas dan mempertahankan anggota agar tetap berada dalam lembaga. Pemberian sistem penghargaan dimaksudkan sebagai dorongan agar anggota mau bekerja dengan lebih baik dan membangkitkan motivasi sehingga dapat mendorong kinerja anggota menjadi lebih baik.

Dalam lingkup luas, sistem penghargaan organisasional adalah semua yang dihargai dan

diinginkan sumber daya manusia yang mampu dan mau diberikan perusahaan/lembaga sebagai ganti atas kontribusi yang diberikan sumber daya manusia tersebut. Didalamnya terbagi lagi menjadi berbagai penghargaan finansial dan non-finansial. Meskipun uang adalah alat yang sangat besar pengaruhnya bagi anggota dan produktivitas mereka, dampak dari penghargaan non-finansial juga sama artinya bagi karyawan/anggota.

Menurut Siagian (2006) rasa keadilan dapat membuat karyawan menjadi puas terhadap kompensasi yang diterimanya. Sebaliknya, pihak perusahaan juga berharap bahwa kepuasan yang dirasakan oleh karyawan akan mampu memotivasi karyawan tersebut untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Teori klasik ekonomi secara umum percaya bahwa seorang pekerja secara rasional akan terpengaruh untuk meningkatkan performa pekerjaannya jika di motivasi dengan finansial reward. Finansial reward dapat berupa : gaji, tunjangan dan bonus.

Peneliti dibidang motivasi pekerja sepakat bahwa reward dalam sebuah organisasi menjadi elemen terpenting dalam membangkitkan motivasi para pekerja untuk melaksanakan aktivitas. Salah satu reward yang terbukti cukup efektif untuk merangsang pekerja adalah finansial reward. Finansial reward dapat terdiri dari peningkatan gaji, pemberian bonus, pemberian insentif dan hal yang berkaitan dengan keuangan.

4. Pengaruh finansial reward terhadap minat Mahasiswa dalam Memilih Karir Profesi Guru

Profesi dalam bahasa Yunani, *professus* berarti suatu kegiatan atau pekerjaan yang dihubungkan dengan sumpah atau janji yang bersifat religius, sehingga ada ikatan batin bagi seseorang yang memiliki profesi tersebut untuk tidak melanggar dan memelihara kesucian profesinya (Sri Wahyuni, 2009). Sedangkan menurut Abdul Halim (2003:12) makna kata profesi adalah pekerjaan yang dilakukan sebagai nafkah hidup dengan mengandalkan keahlian dan keterampilan (kemahiran) yang tinggi dan dengan melibatkan komitmen pribadi (moral) yang mendalam. Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa profesi merupakan bidang pekerjaan diakui dimuka umum guna mendapatkan nafkah hidup yang dipilih oleh seseorang yang memberikan harapan hidup

Jurnal Penelitian Ekonomi (JPE), 1(1), 2020, Hal: 1-10

layak baik dimasa sekarang maupun dimasa mendatang, dengan mengandalkan keahlian dan keterampilan (kemahiran) yang tinggi dan dengan melibatkan komitmen pribadi (moral) yang mendalam.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia atau disingkat KBBI, profesi diartikan sebagai bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian tertentu. Sedangkan salah satu faktor yang berperan besar dalam dunia pendidikan dan yang sering dikaitkan dengan kualitas pendidikan, khususnya pendidikan formal adalah guru. Lalu bagaimana kondisi atau keadaan berbau finansial dalam dunia pendidikan terkhususnya tenaga pendidik (guru) ?

Finansial Reward yang terkhusus pada profesi guru mulai dari penentuan gaji, bonus, tunjangan dan berbagai insentif lainnya ditentukan oleh jenjang kepangkatan, golongan dan senioritas. Persoalan kompensasi seringkali menjadi penyebab rendahnya kinerja karyawan, karena penentuan gaji tidak di dasarkan atas kinerja, melainkan karena pertimbangan kepangkatan dan senioritas. Kondisi seperti ini menjadi masalah karena setiap orang digaji dengan bayaran yang sama walaupun kinerjanya berbeda. Seperti PNS (Pegawai Negeri Sipil) di Indonesia dibayarkan secara sama tanpa memperhatikan kinerjanya hanya golongan saja yang membedakan gaji yang mereka dapatkan. Kondisi yang perlu diperhatikan juga yaitu karyawan yang belum/bukan PNS hanya sebagai karyawan honorer mendapatkan kompensasi yang belum dikatakan layak dan tepat. Oleh karena itu, di dalam lembaga pendidikan atau sekolah sistem kompensasi sangatlah penting dalam memberikan kesejahteraan bagi tenaga kependidikan, baik yang masih menjadi guru honorer maupun yang sudah menjadi guru PNS.

Sertifikasi guru adalah salah satu kebijakan yang dilakukan pemerintah untuk meningkatkan kesejahteraan guru, dimana berdasarkan peraturan menteri pendidikan nasional no. 8 tahun 2007 tentang sertifikasi guru, bagi guru yang telah bersertifikasi berhak mendapatkan tunjangan profesi sebesar satu bulan gaji pokok guru. Selain itu pemerintah setiap tahunnya selalu berupaya untuk meningkatkan gaji guru (melakukan penyesuaian dan menaikkan gaji guru).

Finansial Reward yang diberikan kepada guru akan sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja guru. Kompensasi finansial yang diberikan pemerintah kepada guru saat ini sudah dapat dikatakan cukup baik. Dimana dalam hal ini

pemerintah menentukan tingkat gaji guru dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal yang memungkinkan guru bekerja dengan penuh motivasi. Karena terpenuhi atau tidaknya kebutuhan minimal kehidupan seorang guru dan keluarganya akan mempengaruhi motivasi kerja guru dan secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh juga terhadap kinerja guru tersebut dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik di sekolah.

Berhubungan dengan profesi guru dapat dijelaskan bahwa guru adalah seorang tenaga profesional yang dapat menjadikan murid-muridnya mampu merencanakan, menganalisis dan menyimpulkan masalah yang dihadapi. Sedangkan Gager dan Berliner (1979:56) mengemukakan bahwa guru sebagai pengajar bertugas merencanakan pengajaran, melaksanakan pengajaran di kelas, dan mengevaluasi pengajaran. Guru sebagai perencana pengajaran melakukan tugas-tugas sebagai berikut: (1) Merancang silabus. (2) Mempersiapkan rencana pengajaran. (3) Menentukan langkah-langkah kegiatan belajar mengajar. (4) Merancang alokasi waktu dan. (5) Memilih media. Untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab secara profesional, kinerja guru merupakan suatu hal yang penting untuk ditingkatkan agar tujuan pendidikan dapat terwujud.

Faktor pemberian kompensasi harus menjadi salah satu faktor untuk memotivasi pegawai dalam mencapai dan meningkatkan kinerja. Kompensasi dapat diberikan dengan jalan pemberian bonus, istirahat kepada pegawai yang bekerja, pengaturan cuti, penggunaan mobil dinas. Faktor kesejahteraan menjadi hal penting, karena setelah melakukan pekerjaan, maka pegawai akan mendapat haknya. Dan jika pekerjaan tersebut telah mencapai sasaran, maka institusi harus memberikan kompensasi sebagai tanda penghargaan kepada pegawai. Jadi kompensasi finansial dalam penelitian ini adalah balas jasa yang diterima guru dalam bentuk finansial (uang) terkait dengan pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah dalam jangka waktu tertentu. Seorang yang termotivasi, dalam bekerja akan: 1) berusaha memahami tugas dan kewajibannya sesuai dengan jabatan yang diemban, 2) menyadari bahwa bekerja dengan baik adalah kebutuhan, 3) bersedia secara suka rela meningkatkan kemampuan dan

Jurnal Penelitian Ekonomi (JPE), 1(1), 2020, Hal: 1-10

kemauan dalam bekerja, dan 4) merasa senang dalam menjalankan pekerjaannya. Itulah sebabnya seorang guru yang termotivasi senantiasa mengetahui apa yang harus dikerjakan dan berusaha memahami tugas, sehingga secara maksimal dapat melaksanakan tugas dengan baik. Dengan demikian kompensasi dapat memotivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya.

C. PENELITIAN TERKAIT

- a. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Iqbal dan Dewi Zulvia (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja Dan Pencapaian Akademik Terhadap Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Pada Perguruan Tinggi Di Kota Padang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh imbalan finansial, pertimbangan pasar tenaga kerja, dan prestasi akademik terhadap pilihan karier menjadi akuntan. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif menggunakan responden mahasiswa program sarjana dan gelar associate (D4) di universitas di Padang. Metode yang digunakan adalah metode purposive sampling, sedangkan data yang dikumpulkan untuk diproses adalah total 376 kuesioner. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa imbalan keuangan, pertimbangan pasar tenaga kerja, dan prestasi akademik pada pilihan karier menjadi akuntan. Sedangkan Adjusted R²-nilai 54%. Ini berarti bahwa sekitar 54% dari semua variabel independen yang memengaruhi pilihan karier menjadi akuntan.
- b. Penelitian yang dilakukan oleh Alvin Juliansah dan Rossje V Suryaputri (2016) dengan judul penelitian Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Sebagai Profesi Akuntan Publik Bagi Mahasiswa Akuntansi Tujuan dari penelitian ini adalah untuk

menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan berkarir sebagai profesi akuntan publik. Data dikumpulkan melalui kuesioner kepada mahasiswa akuntansi di Trisakti Universitas di Jakarta Barat. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 90 responden. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa variabel nilai intrinsik kerja, imbalan keuangan, lingkungan kerja, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar tenaga kerja, dan kepribadian berpengaruh signifikan terhadap pilihan karier menjadi akuntan publik oleh mahasiswa akuntansi.

Kata kunci: pemilihan karier menjadi akuntan publik, profesi akuntan publik, gaji, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan dan kepribadian pasar tenaga kerja.

- c. Penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Iswahudin (2015) dengan judul penelitian; Pengaruh Penghargaan Finansial dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Pemilihan Profesi Sebagai Akuntan Profesional. Tujuan dari penelitian mengetahui pengaruh penghargaan finansial terhadap pemilihan profesi sebagai akuntan profesional. mengetahui pengaruh pertimbangan pasar kerja terhadap pemilihan profesi sebagai akuntan profesional. Hasil penelitian ini:
- 1) Penghargaan finansial berpengaruh positif terhadap pemilihan profesi sebagai akuntan profesional, yang ditunjukkan oleh nilai (r) sebesar 0,230 dan nilai thitung 8,162 > ttabel 1,657. 2) Pertimbangan pasar kerja

berpengaruh positif terhadap pemilihan profesi sebagai akuntan profesional, yang ditunjukkan oleh nilai (r) sebesar 0,320 dan nilai thitung 7,739 > ttabel 1,657. 3) Penghargaan finansial dan pertimbangan pasar kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap pemilihan profesi sebagai akuntan profesional, yang ditunjukkan oleh nilai (R²) sebesar 0,344 dan nilai Fhitung 34,457 > Ftabel 3,07.

D. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan *expost facto*. Menurut Nana Syaodih S, (2011) penelitian *expost facto* merupakan penelitian yang meneliti hubungan sebab-akibat yang tidak dimanipulasi atau diberi perlakuan (dirancang dan dilaksanakan) oleh peneliti. Adanya hubungan sebab-akibat didasarkan atas kajian teoritis, bahwa sesuatu variabel disebabkan atau dilatarbelakangi oleh variabel tertentu atau mengakibatkan variabel tertentu.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Finansial Reward sebagai variabel bebas (*independen*) serta Minat Mahasiswa menjadi guru sebagai variabel terikat (*dependen*).

Populasi

Menurut Muri Yusuf (2014:145). “populasi merupakan salah satu hal yang esensial dan perlu mendapat perhatian dengan seksama apabila peneliti ingin menyimpulkan suatu hasil yang dapat dipercaya dan tepat guna untuk daerah (*area*) atau objek penelitiannya. Dengan demikian, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa aktif pendidikan ekonomi angkatan 2016-2019 sebanyak 466 mahasiswa.

Sampel

Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin (Sugiyono, 2014).

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1 + N(e)^2} \\
 &= \frac{466}{1 + 466(0,05)^2} \\
 &= \frac{466}{2,165} \\
 &= 215,24 \\
 &= 216 \text{ Mahasiswa}
 \end{aligned}$$

Keterangan :

l = konstanta

n = jumlah sampel
 N = jumlah populasi
 e^2 = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, sebesar 5%.

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yaitu *Random sampling* dimana teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

E. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai hasil data dan analisis data serta pembahasan mengenai pengaruh finansial reward terhadap minat pemilihan karir profesi guru pada mahasiswa pendidikan ekonomi universitas negeri Makassar. Namun sebelumnya peneliti membahas tentang Universitas Negeri Makassar. Universitas Negeri Makassar adalah salah satu perguruan tinggi yang berada di Makassar. Universitas Negeri Makassar tidak lepas dari berdirinya IKIP Ujung Pandang sebagai lembaga pendidikan tenaga kependidikan. Semula IKIP Ujung Pandang adalah fakultas keguruan dan ilmu pendidikan dari Universitas Hasanuddin Makassar yang berdasarkan SK menteri perguruan tinggi dan Ilmu Pengetahuan 1 Agustus 1961 s.d 31 Agustus 1964 berdasarkan SK menteri PTIP No. 30 tahun 1964. Pada September 1964 s.d Januari 1965 berstatus IKIP Yogyakarta cabang Makassar, berdasarkan SK Menteri PTIP No. 154 tahun 1965 tanggal 1 September 1965. Pada tanggal 5 Januari s.d 3 Agustus 1999, berstatus mandiri dengan nama IKIP Makassar, berdasarkan SK Presiden Republik Indonesia No. 272 tahun 1965 tanggal 5 Januari 1965.

Pada fase itu, sejak 1 April 1972, IKIP Makassar berubah menjadi IKIP Makassar berubah menjadi IKIP Ujung Pandang dengan mengikuti perubahan nama kotamadya Makassar menjadi kota madya Ujung Pandang. Kemudian tanggal 4 Agustus 1999 sampai sekarang berstatus Universitas dengan nama Universitas Negeri Makassar (UNM) berdasarkan SK Presiden Republik Indonesia No. 93 Tahun 1999 tanggal 4 Agustus 1999.

Salah satu fakultas yang ada di Universitas Negeri Makassar adalah fakultas ekonomi yang terdiri dari beberapa jurusan yang salah satunya adalah program studi pendidikan ekonomi yang merupakan sekaligus lokasi penelitian yang peneliti ambil.

Adapun gambaran mengenai keadaan responden. Berdasarkan pada bab metodologi penelitian, jumlah populasisebanyak 216 orang

yang terdiri dari angkatan 2016, 2017, 2018 dan 2019. Diambil sampel sebanyak 69 orang di tentukan secara *proporsional stratifite random sampling*

subjek terdiri dari angkatan 2016 berjumlah 30 orang (13,88%), angkatan 2017 berjumlah 42 orang (19,45%), angkatan 2018 berjumlah 67 (31,02%) dan angkatan 2019 berjumlah 77 orang (35,65). Subjek terbanyak berasal dari angkatan 2019 sebanyak 77 orang.

Responden dalam penelitian ini terdiri dari mahasiswa pendidikan ekonomi universitas negeri makassar angkatan 2016-2019. Baik yang berjenis kelamin laki-laki maupun perempuan. Berdasarkan seluruh subjek penelitian yang digunakan, sebagian besar subjek berjenis kelamin perempuan. Dari 216 subjek penelitian terdiri dari 58 orang (26,85%) subjek laki-laki dan 158 orang (73,15%) berjenis kelamin perempuan. hasil ini menjelaskan bahwa responden terbesar untuk jenis kelamin adalah perempuan.

1. Uji Validitas dan realibilitas

a. Hasil uji validitas

Kuesioner penelitian variabel Finansial Reward (X) terdiri atas 8 item. Hasil pengujian validitas item kuesioner menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam setiap variabel (X) memiliki nilai korelasi diatas 0,3 sebagai nilai batas item kuesioner penelitian sehingga dikatakan dapat digunakan (dapat diterima). Sehingga dapat dikatakan bahwa item angket variabel Finansial Reward (X) valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Hasil uji validitas variabel Minat Pemilihan Karir Guru (Y) menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam setiap variabel (Y) memiliki nilai korelasi diatas 0,3 sebagai nilai batas item sehingga kuesioner penelitian dikatakan dapat digunakan (dapat diterima). Sehingga dapat dikatakan bahwa item angket variabel Minat Pemilihan Karir Guru (Y) valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

b. Hasil uji realibilitas

Tabel Hasil pengujian reliabilitas Finansial Reward.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.930	8

Tabel Hasil pengujian reliabilitas Minat Pemilihan Karir Guru.

Reliability Statistics

Cronbach h's Alpha	N of Items
.932	17

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Finansial Reward menunjukkan koefisien reliability alpha (rhitung= 0,930) lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa 17 item instrument penelitian yang mengukur variabel Finansial Reward dinyatakan reliabel, sedangkan uji realibilitas untuk variabel Minat Pemilihan Karir Guru menunjukkan koefisien reliability alpha (rhitung= 0,936) lebih besar dari 0,60. Dari hasil tersebut sehingga kedua variabel (X) dan variabel (Y) dapat digunakan dalam pengujian hipotesis.

Untuk mengetahui Pengaruh Finansial Reward Terhadap Minat Pemilihan Karir Profesi Guru Pada Mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Makassar maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik.

a. Uji asumsi klasik

Persamaan regresi linear yang diperoleh dapat dikatakan baik untuk menggambarkan hubungan fungsional sekelompok variabel bebas terhadap variabel tak bebas jika persamaan tersebut memenuhi asumsi-asumsi regresi klasik. Beberapa asumsi klasik yang akan dipaparkan yaitu uji normalitas dan uji linearitas.

1). Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Adapun uji menggunakan kolmogorov-smirnov. Berikut hasil uji normalitas penelitian.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstand ardized Residual
N		216
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000
	Std. Deviation	.377086
	Absolut e	.259
Most Extreme Differences	Positive	.158
	Negative	-.259
Kolmogorov-Smirnov Z		3.811
Asymp. Sig. (2-tailed)		.070

Data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai

signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Berdasarkan pada tabel dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansinya adalah 0,070 > 0,05. Maka data tersebut berdistribusi normal.

2). Uji linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui sifat hubungan yang linear antara Finansial Reward (X) dengan Minat Pemilihan Karir Profesi Guru (Y). Data tersebut diuji menggunakan aplikasi SPSS yaitu ANOVA Table. Variabel dikatakan memiliki hubungan yang linear jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka variabel memiliki hubungan yang linear, sebaliknya jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka variabel tidak memiliki hubungan yang linear. Berdasarkan dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa terjadi linearitas antar variabel karena nilai signifikansi 0,140 > 0,05.

b. Uji regresi

1). Regresi linear sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). asumsi ini untuk mengetahui arah hubungan antar variabel.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.137 ^a	.019	.014	3.85437

a. Predictors: (Constant), X1

Nilai R yang merupakan simbol dari koefisien pada tabel diatas menunjukkan nilai korelasi 0,137. Nilai dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel penelitian berada pada kategori Sangat lemah. Melalui tabel di atas juga diperoleh nilai R Square atau koefisien Determinasi yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh adalah 1,9%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas X memiliki pengaruh kontribusi sebesar 1,9% terhadap variabel Y

2). Uji signifikansi, digunakan untuk menentukan taraf signifikansi atau linieritas dari regresi. Kriteria dapat ditentukan berdasarkan uji nilai signifikansi (Sig), dengan ketentuan jika nilai Sig < 0,05 berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai Sig. = 0,044 < 0,05 maka persamaan regresi berdasarkan data penelitian adalah signifikan atau model persamaan regresi memenuhi kriteria.

Hasil penghitungan koefisien regresi sederhana diatas memperlihatkan nilai koefisien konstanta adalah 25,949 koefisien variabel (X) adalah 0,052 sehingga diperoleh persamaan regresi Y=25,949+0,052X

Berdasarkan persamaan diatas diketahui nilai konstantanya sebesar 25,949. Secara matematis, nilai konstanta ini menyatakan bahwa saat finansial Reward

0, maka Minat Pemilihan Karir Profesi Guru memiliki nilai 25,949 selanjutnya nilai positif (0,052) yang terdapat pada koefisien regresi variabel bebas (finansial Reward) menggambarkan bahwa arah hubungan antara variabel bebas (finansial Reward) dengan variabel terikat (Minat Pemilihan Karir Profesi Guru) adalah searah, dimana setiap kenaikan satu satuan variabel Finansial Reward maka akan menyebabkan Minat Pemilihan Karir Profesi Guru 0,052.

Besarnya nilai t_{tabel} untuk taraf signifikansi 5% $df=216$ ($df= N - 2$ untuk $N =216$) yaitu 1,645. Hasil t hitung diperoleh dengan menggunakan SPSS yaitu sebesar 2,030. Jika t hitung lebih besar dari t_{tabel} maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dari hasil perhitungan t hitung sebesar $2,030 > 1,645$ Maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan kata lain menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a) untuk pengujian kedua variabel. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel (X) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y. dari hasil pengujian hipotesis terbukti bahwa “ada pengaruh yang Positif antara Finansial Reward Terhadap Minat Pemilihan Karir Profesi Guru Pada Mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Makassar”.

Setelah r hitung diketahui 0,137 maka selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan menggunakan koefisien determinan r^2 yang dinyatakan dalam persentase Hasilnya sebagai berikut:

$$r^2 = (0,137)^2 \times 100\%$$

$$= 0,018769 \times 100\%$$

$$= 1,8769\% \text{ di bulatkan menjadi } (1,9\%)$$

Dari hasil perhitungan diatas maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel X terhadap Y sebesar 1,9% dan selebihnya 99,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

Implikasi hasil penelitian yang telah dianalisis secara statistik mengenai pengaruh Finansial Reward Terhadap Minat Pemilihan Karir Profesi Guru Pada Mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Makassar akan dibahas sebagai berikut:

1. Finansial Reward

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan di atas diperoleh hasil bahwa Finansial Reward berpengaruh positif terhadap Minat Pemilihan Karir Profesi Guru Pada Mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Makassar. Hal ini sesuai dengan hasil Penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Iswahudin (2015) dengan judul penelitian Pengaruh Penghargaan Finansial dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Pemilihan Profesi Sebagai Akuntan Profesional. Dari hasil penelitian ini juga peneliti menyimpulkan bahwa

Finansial Reward berupa asas adil, asas layak dan wajar salah satu bagian penting dalam meningkatkan Finansial reward Pada Mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Makassar dengan Finansial Reward pada Mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Makassar untuk seluruh indikator pada Mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Makassar yang menilai berada pada Kategori Sangat Tinggi sebanyak 166 orang (76,9%)

2. Minat Pemilihan Karir Profesi Guru

Dari hasil penelitian ini juga peneliti menyimpulkan bahwa Minat Pemilihan Karir Profesi guru dengan indikator pemusatan perhatian, keingintahuan, motivasi, dan kebutuhan Pada Mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Makassar mempengaruhi variabel tersebut, dengan Minat pemilihan karir profesi guru pada Mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Makassar untuk seluruh indikator yang menilai berada pada kategori tinggi sebanyak 78 orang (36,1%)

3. Pengaruh Finansial Reward Terhadap Minat Pemilihan Karir Profesi Guru Pada Mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Makassar

Berdasarkan hasil analisis yang telah dipaparkan diatas diperoleh hasil bahwa variabel Finansial reward (X) berpengaruh signifikan terhadap Minat Pemilihan Karir Profesi Guru (Y) Pada Mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Makassar. Hal tersebut didapatkan dari hasil analisis korelasi product moment sebesar 0,137. Dibandingkan dengan r_{tabel} tingkat signifikansi 5% $N=216$ sebesar 1,645 dan r_{hitung} sebesar 2,030 jadi r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan (H_a) diterima.

Berdasarkan koefisien determinasi sebesar 1,8769% (dibulatkan menjadi 1,9%) maka variabel bebas berpengaruh positif terhadap variabel terikat, artinya semakin tinggi Finansial Reward maka semakin tinggi pula Minat Pemilihan Karir Profesi Guru. Sedangkan 99,1% lainnya merupakan faktor yang mempengaruhi variabel Y yang tidak diteliti oleh peneliti.

Dari hasil analisis uji t diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel motivasi berwirausaha (X) dan variabel jiwa wirausaha (Y). hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t sebesar 2,030 sedangkan pada t_{tabel} adalah 1,645 pada taraf signifikansi 5% yang berarti bahwa H_a diterima. Selain itu juga diperoleh persamaan regresi $Y=25,949+0,052X$, persamaan tersebut sesuai dengan rumus regresi linear sederhana yaitu $Y= a+bX$, dimana Y merupakan lambang dari variabel terikat, a konstanta, b koefisien regresi untuk variabel bebas (X). sehingga dapat disimpulkan bahwa dari hasil uji t , terdapat pengaruh antara variabel X terhadap

variabel Y, dengan kata lain menerima H_a yaitu terdapat pengaruh positif antara Finansial Reward dengan Minat Pemilihan Karir Profesi Guru Pada Mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Makassar

Konstanta sebesar 25,949 artinya jika Finansial Reward (X) nilainya adalah 0, maka Minat Pemilihan Karir Profesi Guru (Y) nilainya yaitu sebesar 25,949. Koefisien regresi variabel motivasi berwirausaha sebesar 0,052: artinya jika Finansial Reward mengalami kenaikan 1, maka hasil Minat Pemilihan Karir Profesi Guru akan mengalami peningkatan sebesar 0,052. Koefisien bersifat positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel Finansial Reward (X) dan Minat Pemilihan Karir Profesi Guru (Y), semakin tinggi Finansial Reward maka semakin tinggi pula Minat Pemilihan Karir Profesi Guru.

F. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat diambil kesimpulan bahwa Terdapat pengaruh yang positif antara Finansial Reward terhadap Minat Pemilihan Karir Profesi Guru Pada Mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Makassar. Finansial reward berpengaruh positif terhadap Pemilihan Karir Profesi Guru dengan nilai sebesar 0,137 yang menggambarkan bahwa variabel memiliki hubungan yang sangat lemah. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,019. Hal ini menggambarkan bahwa Finansial reward mempengaruhi Minat Pemilihan Karir Profesi Guru Pada Mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Makassar 1,9% dan sisanya sebesar 99,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Adapun faktor lain yang bisa mempengaruhi Pemilihan Karir Profesi Guru diantaranya pertimbangan pasar kerja pencapaian akademik, Nilai-nilai Sosial, Lingkungan Kerja, dan Personalitas.

Saran

1). Bagi peneliti

Untuk penelitian selanjutnya disarankan dapat menambah jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian dengan menyebarkan kuesioner kepada mahasiswa yang lebih banyak agar ketika ada kuesioner yang tidak memenuhi uji validitas atau mengantisipasi kuesioner yang tidak kembali, jumlah sampel yang akan digunakan lebih banyak jumlahnya.

dapat menambahkan variabel independen lain seperti Intrinsik Pekerjaan, Pertimbangan Pasar Kerja, Nilai-nilai Sosial, Lingkungan Kerja, dan Personalitas yang dapat memberikan hasil yang lebih baik untuk penelitian di masa mendatang.

2). Bagi mahasiswa pendidikan ekonomi

Jurnal Penelitian Ekonomi (JPE), 1(1), 2020, Hal: 1-10

Diharapkan bagi mahasiswa pendidikan ekonomi yang ingin berprofesi sebagai guru agar kiranya memiliki minat yang tinggi jangan fokus pada financial reward, karena variabel tersebut hanya memberikan pengaruh yang sedikit.

3). Bagi universitas negeri makassar

Dengan adanya penelitian ini penting kiranya meningkatkan pemahaman kepada mahasiswa khususnya yang mengambil konsentrasi pendidikan agar Minat Pemilihan Karir Profesi Guru jangan hanya berfokus pada variabel financial reward yang akan didapatkan ketika berprofesi sebagai guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Halim, 2003. *Analisis investasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Budi Azwar, 2013. *Kajian pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru SLTA di kecamatan Bangkinang*. *Jurnal pendidikan Volume 12 No. 2 Juli*.
- Dalyono, 1997. *Psikologi Pendidikan*. (Jakarta: Rineka Cipta)
- Dessler Garry, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. terjemahan Benjamin molan. Edisi bahasa indonesia. PT Prenhallindo, Jakarta.
- Elviera Sari, 2009. *Pengaruh kompensasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja*. *Jurnal bisnis & birokrasi Volume 16 No. 1 April, ISSN0854-3844*
- Fuzan Aditya Sukmajati, 2019. *Faktor faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi persepsi mahasiswa akuntansi terhadap profesi akuntan publik sebagai pilihan karir*. *Fakutas ekonomidn bisnis Universitas Lampung*.
- Fenti febriyanti, 2019. *Faktor faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik*. *Jurnal akuntansi, vol 6 No. 1, januari 2019 ISSN P-2339-2436*
- Gager N L dan Berliner, 1979. *Education Psychology*. Jilid 2. Ran Mc Nally Publish in Company, Chicago
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gitosudarmo Indriyo, 1995. *Manajemen Produksi*. Yogyakarta : BPFE
- Hani Handoko, 2002. *Manajemen personalia dan Sumberdaya manusia*. Yogyakarta: BPFE

- Hendro tanoko, 2010. Kontributor kinerja pemasaran dari aspek reward, individu dan kreatifitas strategi pemasaran. *Jurnal dinamika manajemen Volume 1 No. 2 September*
- Henry Simamora, 2004. *Manajemen sumber daya manusia. Edisi ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN*
- Indiana Martadi, 2006. Persepsi akuntan, mahasiswa akuntansi, karyawan bagian akuntansi dipandang dari segi gender terhadap etika bisnis dan profesi. *Jurnal SNA. Universitas sebelas Maret*
- J. Long R, 1998. *Compensation in Canada. ITP Nelson , Canada.*
- Maya Sari, 2013. Faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir menjadi akuntan publik oleh mahasiswa departemen Akuntansi fakultas Ekonomi UMSU Medan. *Jurnal riset akuntansi dan bisnis. Volume 13 No. 2. ISSN 1693-7597*
- Murty, 2012. Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal bisnis Volume 2 No. 2 juli*
- M. Kadarisman, 2014. Pemberdayaan pegawai dalam rangka peningkatan kualitas layanan. *Jurnal manajemen dan logistik. Volume 1, Maret.*
- Nawawi Hadari, 2005. *Manajemen sumber daya manusia. Universitas Gajah Mada, Yogyakarta*
- Niko Ardianto, 2014. Faktor faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi terhadap pemilihan karir akuntan atau mom akuntan. *Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, Semarang.*
- Rivai, 2013. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: dari teori ke praktik. Edisi kedua cetakan kelima. PT Rajagrafindo Persada, Jakarta*
- Sarin dan Mahajan, 2001. Pengaruh struktur rewards pada kinerja tim pengembangan produk lintas fungsional. *Jurnal pemasaran. Volume 65 No. 2. PP : 35-53*
- Sastrohadiwiryono, 2002. *Manajemen tenaga kerja. PT Bumi Aksara, cab. Samarida, Kal-Tim.*
- Sembiring, 2009. Faktor faktor yang mempengaruhi pemilihan karir menjadi akuntan publik oleh mahasiswa Departemen Akuntansi fakultas Ekonomi USU Medan. *Skripsi: Universitas Sumatera Utara, Medan.*
- Siagian Sondang, 2006. *Sistem informasi manajemen. PT Bumi Aksara, Jakarta.*
- Sitohang A, 2007. *Manajemen sumber daya manusia. PT Pradnya Paramita, Jakarta.*
- Sri Wahyuni, 2009. Pengaruh motivasi terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk mengikuti pendidikan profesi akuntansi (PPAK). *Jurnal SNA. Universitas Riau*
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.*
- Suyono, Nanang Agus. 2014. Analisis faktor yang mempengaruhi pemilihan karir sebagai akuntan publik. *Jurnal PPKM II (2014)69-83. ISSN: 2354-869X.*
- Syamra, Yesmira. 2016. Pengaruh kompensasi finansial dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru smk Negeri di Kota Padang. *Journal of Economic and Economic Education Vol.4 No.2 (258-268).*
- Syaodih, Nana S. (2009). *Landasan Psikologis Proses Pendidikan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.*
- Wany, Eva. 2019. Persepsi mahasiswa akuntansi terhadap faktor-faktor pemilihan karir akuntan publik. *Media mahardika Vol. 10 No.1 Universitas Wijaya Kusuma*
- Widiatami, Anna Kania, 2013. Determinan pilihan karir pada mahasiswa akuntansi. *Jurnal Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.*
- Widyasari, Yuanita. 2010. Persepsi mahasiswa mengenai faktor faktor yang membedakan pemilihan karir (Studi pada Universitas Diponegoro dan UNIKA Soegijapranata). *Skripsi: Program Strata 1 jurusan Akuntansi fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang.*
- Yogo noto, 2016. Pengaruh skema kompensasi reward, punishment terhadap fraudelent financial reporting dengan motivasi kerja sebagai variabel moderating.

