

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PEMILIHAN KARIER PADA ALUMNI STMIK AMIKOM SURAKARTA

Nina Dewi Lashwaty ¹
Nurhidayanto ²

^{1,2}STMIK Amikom Surakarta
email: ¹nina.dewi@dosen.amikomsolo.ac.id,
²nurhidayanto@dosen.amikomsolo.ac.id

ABSTRAK

Riset ini dilakukan untuk memahami efek pertimbangan pasar kerja, penghargaan finansial, pengaruh keluarga, nilai intrinsik pekerjaan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap pemilihan karier pada alumni STMIK AMIKOM Surakarta. Sampel penelitian adalah alumni STMIK AMIKOM Surakarta. Datanya adalah primer, yang dikumpulkan dari alumni menggunakan angket. Dari Uji Validitas diperoleh hasil seluruh instrumen dinyatakan Valid. Dari Uji Reliabilitas disimpulkan instrumen kuesioner Reliabel. Analisis Regresi Linier Berganda membuktikan yang berpengaruh positif terhadap pemilihan karier pada alumni STMIK AMIKOM Surakarta adalah pertimbangan pasar kerja, pengaruh keluarga, lingkungan kerja, dan motivasi kerja, sedangkan penghargaan finansial dan nilai intrinsik pekerjaan berpengaruh negatif artinya memiliki hubungan berlawanan arah. Uji F memperlihatkan bahwa pertimbangan pasar kerja, penghargaan finansial, pengaruh keluarga, nilai intrinsik pekerjaan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja mempengaruhi secara simultan pemilihan karier pada alumni STMIK AMIKOM Surakarta. Dari Uji t dapat diketahui pengaruh keluarga yang secara parsial paling signifikan berpengaruh terhadap pemilihan karier pada alumni STMIK AMIKOM Surakarta.

Kata kunci: Karier; Finansial; Keluarga; Lingkungan; Motivasi

ABSTRACT

This research was conducted to find out the impact of labor market consideration, financial rewards, family expectation, job intrinsic values, work environment, and work motivation towards the alumni career choice of STMIK AMIKOM Surakarta. The samples were alumni of STMIK AMIKOM Surakarta. The research data were primer, by distributing questionnaires. The validity and reliability test applied to the instrument were inferred valid and reliable. The Multiple Linear Regression Analysis done yielded that labor market consideration, family expectation, work environment and work motivation positively influenced the alumni career choice of STMIK AMIKOM Surakarta, otherwise financial rewards and job intrinsic values negatively influenced. F-test value showed that labor market consideration, financial rewards, family expectation, job intrinsic values, work environment, and work motivation simultaneously influenced the alumni career choice of STMIK AMIKOM Surakarta. T-test value showed that partially family expectation had the most significant influence towards alumni career choice of STMIK AMIKOM Surakarta.

Keywords: Career; Financial; Family; Environment; Motivation

PENDAHULUAN

Manusia merupakan sumber daya yang terpenting di antara enam unsur manajemen, di mana yang lain adalah dana, bahan mentah, mesin-mesin produksi, cara/teknik, dan pasar. Manusia yang akan mengelola sumber daya lainnya. Sumber daya manusia sesungguhnya memiliki dua daya, yaitu daya pikir dan daya fisik. Dengan kedua daya yang dimilikinya itu, manusia mampu menggerakkan organisasi, baik sebagai perencana maupun pelaksana. Seberapa baiknya peralatan dan seberapa canggihnya teknologi yang dimiliki oleh sebuah organisasi, tidak akan ada artinya jika tidak dikelola oleh sumber daya manusia yang berkompeten. Jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang memadai dan berkompeten, pastilah sebuah organisasi akan gagal mencapai tujuannya. Sehingga dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan sebuah organisasi. Dikarenakan kedudukannya yang krusial, ada sebuah cabang ilmu Manajemen yang secara khusus mempelajari tentang manusia dan peranannya yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Manajemen Sumber Daya Manusia bertanggung-jawab atas berbagai hal yang menyangkut kepegawaian pada sebuah organisasi yang bermuara pada kesuksesan organisasi mencapai tujuannya. Proses yang dilaksanakan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia dimulai sejak memikirkan jumlah dan kualitas sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh organisasi, perencanaan, perekrutan, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, evaluasi, pemeliharaan, bahkan sampai pada tahap pemutusan hubungan kerja. Sejak usia dini sumber daya manusia ditempa dengan pendidikan. Banyak diantaranya yang berhasil menyelesaikan sekolah maupun kuliahnya di perguruan tinggi. Setelah lulus para pemuda/pemudi ini mulai merencanakan kariernya. Dalam perjalanannya ada banyak faktor yang mempengaruhi pemilihan karier, misalkan pertimbangan pasar kerja, penghargaan finansial, pengaruh keluarga, nilai intrinsik pekerjaan, lingkungan kerja, motivasi kerja, pelatihan profesional, nilai sosial pekerjaan, *career lifestyle*, pengakuan profesional, dan berbagai faktor yang lain.

Cabang manajemen yang mempelajari pengelolaan kemampuan yang ada dalam diri manusia disebut sebagai Manajemen Sumber Daya Manusia (Sinambela, 2018). Kemampuan yang ada dalam manusia sudah sepantasnya dikelola untuk pencapaian tujuan organisasi (Lubis *et al.*, 2018). Manajemen Sumber Daya Manusia bukan hanya menekankan proses kerja, tetapi juga memandang aspek psikologis sumber daya manusianya. Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia ini bukan hanya penting bagi perusahaan saja, tetapi diperlukan bagi semua organisasi untuk mencapai tujuannya. Terdapat beberapa manfaat dari pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik, di antaranya : perusahaan dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang telah ada sebaik mungkin, terdapat peningkatan produktivitas karyawan yang telah ada, mempermudah penentuan kebutuhan karyawan, serta mempermudah penanganan informasi yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.

Riset ini membahas tentang pemilihan karier. Karier sendiri berkaitan dengan sumber daya manusia. Di masa lampau terminologi “karier” dipandang oleh masyarakat awam sebagai sesuatu yang eksklusif, yang berkaitan dengan pendidikan yang tinggi, bagian dari masyarakat bisnis papan atas, maupun

pejabat. Persepsi tersebut tidak sepenuhnya benar maupun salah. Dengan kemajuan riset yang dilakukan berbagai pihak maka pada akhirnya diperoleh pemahaman yang lebih tepat tentang karier. Karier bukan lagi sesuatu yang bersifat eksklusif, tetapi merupakan sebuah hal yang dapat dicapai oleh siapapun dalam rentang waktu masa kerjanya. Sejumlah posisi kerja yang diampu seseorang selama kehidupan kerjanya disebut karier (Sinambela, 2018). Keseluruhan pekerjaan yang dilakukan selama masa kerja juga diartikan sebagai karier (Larasati, 2018). Karier merupakan jabatan yang dipegang selama bertahun-tahun bekerja, bukan hanya sesaat saja (Saihudin, 2019). Perkembangan posisi pekerjaan selama masa kerja juga dimaksud sebagai karier (Sari & Tipa, 2020). Sehingga karier bukanlah merupakan proses sekejap, namun merupakan proses dalam kehidupan kerja dalam rentang waktu yang lama.

Penelitian sebelumnya dari Adeliyanti dan Khoirunnisa membahas tentang pemilihan karier yang merupakan serangkaian proses yang disiapkan seseorang sejak akan mulai memasuki dunia kerja (Adeliyanti & Khoirunnisa, 2019). Faktor dari dalam dan dari luar dirinya mempengaruhi keputusan pemilihan karier seseorang (Falentini *et al.*, 2013). Sedangkan Marti'ah *et al.* menjelaskan perkembangan karier dengan berpedoman pada Teori Ginzberg (ada tiga tahap dalam pemilihan karier seseorang, yaitu fantasi, *tentative*, dan realistis), Krumboltz (pemilihan karier seseorang merupakan hasil pengalaman belajar yang unik yang dipengaruhi oleh pembawaan, lingkungan, pengalaman, dan keahlian), dan Holland (pemilihan karier merupakan interaksi individu dengan lingkungannya), di mana ada berbagai faktor yang mempengaruhi karier seseorang, di antaranya impian pribadi, kenyataan yang ada, keadaan lingkungan, dan kemampuan belajar individu (Marti'ah *et al.*, 2018). Pemilihan karier merupakan proses yang pasti ada dalam kehidupan seseorang dan akan mempengaruhi jalan hidup yang bersangkutan (Fikriyani *et al.*, 2020). Dapat dikatakan bahwa pemilihan karier adalah proses pengambilan keputusan sepanjang usia kerja bagi mereka yang mengejar kepuasan dalam bekerja.

Setiap orang yang akan memasuki dunia kerja pasti memikirkan tentang ketersediaan lapangan kerja, kemudahan mengakses kesempatan kerja, serta keamanan fisik dan mental bekerja di bidang yang diminati. Pertimbangan pasar kerja yang berupa peluang dan hambatan setiap pekerjaan menurut Harianti seperti yang dikutip oleh Adeliyanti dan Khoirunnisa (2019:4) merupakan sebuah hal yang menjadi pertimbangan saat seseorang akan memilih karier tertentu (Adeliyanti & Khoirunnisa, 2019).

Penghargaan finansial menurut Putra yang dikutip oleh Sari dan Tipa (2020) merupakan bayaran yang diterima karyawan atas pekerjaan yang dihasilkan (Sari & Tipa, 2020). Banyak pihak yang memilih pekerjaan terutama berdasarkan pertimbangan finansial ini (Yoga & Aisyah, 2017). Zainal *et al.* seperti yang dikutip oleh Muliando dan Mangoting (2014) ada beberapa jenis penghargaan finansial, di antaranya adalah upah, gaji, atau bonus dalam bentuk apapun sebagai penghargaan finansial langsung, sementara itu ada penghargaan finansial tidak langsung yang meliputi semua tunjangan yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kebijakan masing-masing perusahaan (Muliando & Mangoting, 2014). Seluruh penghargaan yang diperoleh oleh pegawai sebagai jasa atas karya yang

dihasilkan demi perusahaan disebut sebagai kompensasi, di mana tujuan dari pemberian kompensasi adalah untuk merekrut, mempertahankan, dan meningkatkan kinerja karyawan (Sinambela, 2018). Ada berbagai faktor yang mempengaruhi strategi penghargaan finansial dalam sebuah perusahaan, di antaranya adalah : (1) Kemampuan perusahaan. Penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya erat kaitannya dengan kemampuan pendanaan perusahaan yang bersangkutan. Sebuah perusahaan yang memiliki kemampuan pendanaan yang kuat dapat memberikan penghargaan finansial yang layak bagi karyawannya, dan sebaliknya. (2) Kesiediaan perusahaan. Kemauan perusahaan untuk melakukan pembayaran sangat menentukan besar kecil penghargaan finansial yang diterima karyawannya. (3) Produktivitas karyawan. Besar kecilnya penghargaan finansial yang diterima karyawan, salah satunya juga ditentukan oleh produktivitas masing-masing karyawan serta kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Semakin produktif seorang karyawan, semakin besar penghargaan finansial yang diterimanya, dan sebaliknya. (4) Jabatan karyawan. Semakin tinggi jabatan seseorang di dalam perusahaan, semakin besar tanggung-jawab yang diampunya, maka semakin besar penghargaan finansial yang diterimanya. (5) Biaya Hidup. Besar kecilnya biaya hidup di sebuah daerah menentukan besar kecilnya penghargaan finansial. Biaya hidup yang tinggi pada sebuah daerah pasti akan melahirkan tuntutan penghargaan finansial yang tinggi pula. (6) Pendidikan karyawan. Tinggi rendahnya tingkat pendidikan karyawan merupakan salah satu tolok ukur besar kecilnya penghargaan finansial yang diterima. (7) Pengalaman kerja. Semakin berpengalaman seseorang, semakin besar penghargaan finansial yang diterimanya. (8) Sifat pekerjaan. Semakin beresiko sebuah pekerjaan, semakin besar penghargaan finansial yang diterima karyawan. (9) Regulasi Pemerintah. Besar kecilnya penghargaan finansial salah satunya juga ditentukan oleh peraturan perundang-undangan terkait upah, dimana pemberian upah tidak boleh lebih rendah dari UMP (Upah Minimum Propinsi) / UMK (Upah Minimum Kota/Kabupaten). (10) Peranan Serikat Buruh. Serikat buruh berupaya mengayomi buruh supaya tidak terjadi eksploitasi oleh perusahaan. (11) Kondisi perekonomian negara. Saat kondisi perekonomian sedang dalam masa *booming*, penghargaan finansial yang diterima karyawan tinggi. Tetapi jika kondisi perekonomian negara sedang dalam masa resesi atau depresi, maka penghargaan finansial yang diterima karyawan di negara tersebut rata-rata cenderung menurun (lebih rendah).

Pada dasarnya manusia memiliki kecenderungan untuk membentuk keluarga, yang merupakan komponen terkecil dari masyarakat. Sejatinya seorang anak akan tumbuh dan berkembang dalam sebuah keluarga. Komunikasi terjadi interaktif antar anggota keluarga, yang dapat mempengaruhi segala hal, termasuk dalam penentuan karier anak. Hasil penelitian Mulianto menyatakan bahwa motivasi karier dan pengaruh keluarga dapat mempengaruhi keputusan mahasiswa untuk memilih karier saat telah terjun ke dunia kerja (Mulianto & Mangoting, 2014). Menurut Santoso seperti yang dikutip oleh Febriyanti (2019) anak mendapatkan pengaruh yang terdalam dari lingkungan keluarga (Febriyanti, 2019). Juga menurut Giantari dan Ramantha (2019) seperti yang dinyatakan ulang oleh Dewi (2020) peran Orangtua di dalam lingkungan keluarga turut

mempengaruhi keputusan anak dalam menentukan kariernya (Dewi, 2020).

Untuk sebagian besar orang merasakan sensasi puas yang berkaitan dengan pekerjaan adalah hal yang penting. Kepuasan yang dirasakan seseorang ketika yang bersangkutan bekerja atau setelah menyelesaikan pekerjaannya dikenal sebagai nilai intrinsik pekerjaan (Primashanti *et al.*, 2017). Nilai intrinsik pekerjaan meliputi banyak hal di antaranya tantangan intelektual pekerjaan, wewenang pengambilan keputusan terkait bidang pekerjaan, pelatihan dan pengembangan, kemungkinan peningkatan karier, dan sebagainya yang dapat menimbulkan rasa puas dalam bekerja maupun saat pekerjaan telah paripurna. Kepuasan kerja ini dapat membawa ketenangan batin yang pada akhirnya mendorong tubuh merasa lebih fit dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan, yang tentu saja semakin mempercepat pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya jika sumber daya manusia sebuah organisasi merasakan ketidakpuasan kerja, maka akan memicu sikap yang tidak produktif, seperti bertahan semampunya, bekerja asal-asalan, mempengaruhi sumber daya manusia yang lain untuk melakukan pemogokkan, atau penggelapan aktiva yang dapat merugikan organisasi, bahkan menghambat pencapaian tujuan.

Lingkungan kerja merupakan sebuah faktor yang dapat mempengaruhi proses pemilihan karier. Adalah hal yang wajar jika seseorang mendambakan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan. Lingkungan kerja yang nyaman dapat membuat para karyawan merasa kerasan, sehingga menjadi lebih produktif dalam bekerja yang pada akhirnya dapat mempercepat organisasi dalam mencapai tujuannya. Lingkungan kerja dibagi menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikologis. Lingkungan kerja fisik lebih kepada pengaturan ruangan kerja yang ergonomis, misalkan penerangan yang layak, penempatan peralatan dan perlengkapan kerja yang memadai, sirkulasi udara dan sinar yang mencukupi. Sedangkan lingkungan kerja psikologis lebih ke arah suasana pertemanan, persaingan di antara para pekerja, tekanan pekerjaan dan gaya kepemimpinan. Penelitian terdahulu oleh Ambari menyatakan bahwa suasana kerja rutin dan persaingan antar individu dalam bekerja merupakan komponen dari lingkungan kerja (Sari & Tipa, 2020). Sedangkan Nuraini menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi di sekitar karyawan dan mempengaruhi mereka dalam bekerja (Febriyanti, 2019).

Sebuah faktor yang mempengaruhi pemilihan karier adalah motivasi kerja. Motivasi pada awalnya berasal dari kata aktif dalam bahasa Latin *movere*, yang berarti “bergerak”. Disimpulkan oleh Lubis *et al.*, bahwa motivasi kerja adalah energi yang memberikan daya dorong kepada seseorang untuk mewujudkan sebuah tujuan (Lubis *et al.*, 2018). Menurut Sojow *et al.* seperti yang dikutip oleh Dewi (2020) motif seseorang untuk meningkatkan keahlian dan ketrampilan personal dalam rangka memperoleh kedudukan yang lebih baik dalam organisasi disebut motivasi karier (Dewi, 2020). Motivasi kerja tak ubahnya sebagai sebuah dorongan yang berasal dari dalam individu yang menggerakkan seseorang untuk bekerja lebih cerdas dan keras untuk mendukung percepatan tercapainya tujuan organisasi demi kemakmuran bersama anggota organisasi.

Penelitian terdahulu dari Adeliyanti dan Khoirunnisa (2019) dengan judul “Pengaruh Persepsi Generasi Y Terhadap Pilihan Karier Pada Mahasiswa

Program Studi Manajemen Universitas Ahmad Dahlan” bertujuan untuk mengetahui pengaruh pertimbangan pasar kerja, motivasi karier, keluarga, nilai sosial pekerjaan, serta *career lifestyle* terhadap pilihan karier pada mahasiswa pada program studi Manajemen Universitas Ahmad Dahlan, baik secara parsial maupun simultan. Dari penelitian yang dilakukan diperoleh hasil bahwa secara parsial motivasi karier dan nilai sosial pekerjaan berpengaruh signifikan positif, sementara pertimbangan pasar kerja, pengaruh keluarga, dan *career lifestyle* tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap pilihan karier mahasiswa program studi Manajemen Universitas Ahmad Dahlan. Secara simultan pertimbangan pasar kerja, motivasi karier, pengaruh keluarga, nilai sosial pekerjaan, dan *career lifestyle* berpengaruh signifikan terhadap pilihan karier mahasiswa program studi Manajemen Universitas Ahmad Dahlan. Sedangkan dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sari dan Tipa (2020) yang mengangkat judul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Sebagai Dosen Bagi Mahasiswa Akuntansi Di Kota Batam” bertujuan untuk mengetahui pengaruh penghargaan finansial, pelatihan profesional, dan lingkungan kerja terhadap pemilihan karier mahasiswa sebagai dosen baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan diperoleh hasil bahwa secara parsial pelatihan profesional dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan, sementara penghargaan finansial berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap pemilihan karier sebagai dosen. Berdasarkan judul penelitian yang diangkat, peneliti akan meriset variabel-variabel berupa faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karier pada alumni STMIK AMIKOM Surakarta, yang dibatasi pada enam faktor, yaitu pertimbangan pasar kerja, penghargaan finansial, pengaruh keluarga, nilai intrinsik pekerjaan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja.

Penelitian yang dilakukan terhadap alumni STMIK AMIKOM Surakarta yang telah diwisuda tahun 2018, 2019, dan 2020 bertujuan antara lain (1) Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pertimbangan pasar kerja, penghargaan finansial, pengaruh keluarga, nilai intrinsik pekerjaan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap pemilihan karier pada alumni STMIK AMIKOM Surakarta, (2) Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pertimbangan pasar kerja, penghargaan finansial, pengaruh keluarga, nilai intrinsik pekerjaan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara parsial terhadap pemilihan karier pada alumni STMIK AMIKOM Surakarta, (3) Untuk mengetahui faktor apa di antara pertimbangan pasar kerja, penghargaan finansial, pengaruh keluarga, nilai intrinsik pekerjaan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja yang paling signifikan berpengaruh terhadap pemilihan karier pada alumni STMIK AMIKOM Surakarta. Urgensi riset yang dilakukan ini adalah : (1) untuk memperbanyak pertimbangan konsep dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karier seseorang. (2) bagi perguruan tinggi umumnya dan STMIK AMIKOM Surakarta khususnya hasil penelitian ini berguna sebagai bahan pengkajian dalam merancang pembekalan bimbingan karier bagi calon alumninya.

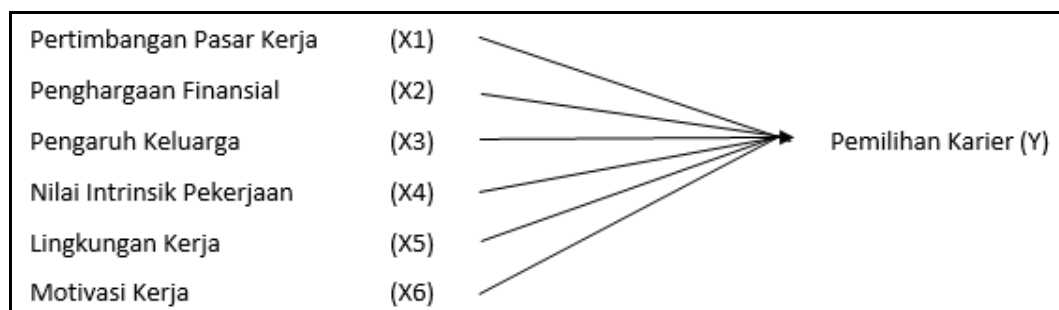
METODE PENELITIAN

Metode yang diterapkan adalah *Kuantitatif* menggunakan SPSS sebagai sarannya. Uji Instrumen terdiri dari Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Dalam penelitian ini digunakan Analisis Regresi Linier Berganda (*Multiple Linear Regression*) satu tahap. Uji Hipotesis dilakukan Uji F, Uji t, dan Analisis Koefisien Determinasi (R^2) sedangkan Uji Asumsi Klasik menggunakan Normalitas, Heteroskedastisitas, Autokorelasi, dan Multikolinearitas.

Tahapan penelitian pertama-tama dilakukan uji instrumen, kemudian langkah kedua adalah melaksanakan teknik analisis data, langkah ketiga menguji hipotesis, dan langkah terakhir adalah melakukan uji asumsi klasik.

Penelitian dilakukan selama 6 (enam) bulan, dimulai Maret 2021 sampai dengan Agustus 2021. Sampel penelitian adalah alumni STMIK AMIKOM Surakarta yang telah diwisuda tahun 2018, 2019, dan 2020 yang berjumlah 220 orang dengan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel di mana semua anggota populasi lulusan tahun 2018, 2019, dan 2020 digunakan sebagai sampel. Data yang digunakan data primer, yaitu diperoleh secara langsung dari alumni melalui angket, baik secara *online* (*google form*) maupun *offline* (angket fisik). Untuk kepentingan pendistribusian angket, dilaksanakan *tracer study* (pelacakan jejak alumni) dengan terlebih dahulu meminta pendapat dari narasumber yang dalam hal ini menjabat sebagai Pembantu Ketua III Bidang Kemahasiswaan. Pelacakan alumni dilakukan dengan menelusuri nomer *whatsapp*, alamat surel (surat elektronik), dan alamat domisili untuk keperluan pos. Dikarenakan dalam penelitian ini alumni yang disurvei adalah lulusan yang diwisuda dalam waktu yang belum begitu lama, maka sebagian besar nomer *whatsapp* dan alamat surel masih sama.

Pada penelitian ini telah dirancang kerangka berpikir seperti di bawah :



Gambar 1. Kerangka Berpikir Riset

Gambar 1. menjelaskan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini ada 6 (enam), yaitu : pertimbangan pasar kerja, penghargaan finansial, pengaruh keluarga, nilai intrinsik pekerjaan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Ke-enam variabel bebas ini akan diteliti pengaruhnya terhadap variabel terikat. Variabel terikat dalam riset ini adalah pemilihan karier. Akan dapat dilihat bagaimana variabel terikat ini dipengaruhi oleh variabel bebas.

Sehingga dapat dikemukakan hipotesis (1) ada pengaruh simultan (serentak) pertimbangan pasar kerja, penghargaan finansial, pengaruh keluarga, nilai intrinsik pekerjaan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap pemilihan

karier pada alumni STMIK AMIKOM Surakarta, (2) ada pengaruh parsial pengaruh keluarga, lingkungan kerja, motivasi kerja, tetapi tidak terdapat pengaruh secara parsial pertimbangan pasar kerja, penghargaan finansial, dan nilai intrinsik pekerjaan terhadap pemilihan karier pada alumni STMIK AMIKOM Surakarta. Bahkan untuk variabel penghargaan finansial dan nilai intrinsik pekerjaan berlawanan arah terhadap pemilihan karier pada alumni STMIK AMIKOM Surakarta. (3) pengaruh keluarga adalah variabel bebas yang paling signifikan berpengaruh terhadap pemilihan karier pada alumni STMIK AMIKOM Surakarta. Di urutan berikutnya adalah motivasi kerja dan setelahnya diikuti oleh lingkungan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada riset yang membahas uji faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karier pada alumni STMIK Amikom Surakarta diperoleh model penelitian sebagai berikut :

$$PKR = a + b_1PPK + b_2PF + b_3PK + b_4NIP + b_5LK + b_6MK + e$$

Keterangan :

PKR	:	Pemilihan Karier.
a	:	Konstanta.
PPK	:	Pertimbangan Pasar Kerja.
PF	:	Penghargaan Finansial.
PK	:	Pengaruh Keluarga.
NIP	:	Nilai Intrinsik Pekerjaan.
LK	:	Lingkungan Kerja.
MK	:	Motivasi Kerja.
E	:	<i>Standard Error</i> , di mana variabel yang tidak dijelaskan di dalam persamaan mempengaruhi variabel terikat dalam riset.

Instrumen penelitian yang berupa angket diukur berdasarkan *Skala Likert* dengan penilaian sebagai berikut :

Jawaban dibagi ke dalam 5 (lima) pendapat. Pertama adalah SP (Sangat Pengaruh), di mana pernyataan tersebut sangat mempengaruhi pemilihan karier pada alumni STMIK AMIKOM Surakarta. Kedua adalah P (Pengaruh), yang berarti pernyataan tersebut mempengaruhi pemilihan karier pada alumni STMIK AMIKOM Surakarta, tetapi tidak sekuat pernyataan dengan penilaian SP. Kategori ketiga B (Biasa), yang artinya pernyataan tersebut biasa-biasa saja dalam mempengaruhi pemilihan karier pada alumni STMIK AMIKOM Surakarta. Yang keempat adalah KP (Kurang Pengaruh), di mana pernyataan tersebut dirasa kurang berpengaruh terhadap pemilihan karier pada alumni STMIK AMIKOM Surakarta, dan kelima SK (Sangat Kurang) yang dimaksud ialah pernyataan tersebut sangat kurang, bahkan dapat dikatakan tidak berpengaruh terhadap pemilihan karier pada alumni STMIK AMIKOM Surakarta. Pendapat tersebut diberi nilai sebagaimana tampak di bawah ini :

SP (Sangat Berpengaruh)	:	5
P (Berpengaruh)	:	4
B (Biasa - Biasa Saja)	:	3

KP (Kurang Berpengaruh) : 2
 SK (Sangat Kurang Berpengaruh) : 1

Uji validitas instrumen dilakukan dengan teknik korelasi *product moment*, di mana jika diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$, berarti butir pernyataan tersebut valid. Pada penelitian ini terdapat 21 (dua puluh satu) pernyataan yang mewakili 7 (tujuh) variabel, 6 (enam) variabel bebas dan 1 (satu) variabel terikat. Pernyataan nomer 1 sampai 3 yang terdiri dari : (1) Dengan ilmu dan kemampuan yang saya miliki, terbuka peluang dan kesempatan bagi saya bekerja pada bidang yang saya tekuni, (2) Terdapat kemudahan bagi saya untuk mengakses kesempatan kerja di bidang yang saya tekuni, (3) Saya merasa aman secara fisik dan mental di bidang kerja saya, merupakan pernyataan yang mencerminkan variabel bebas Pertimbangan Pasar Kerja (X1). Pernyataan selanjutnya dari nomer 4 sampai nomer 6 yang terdiri dari : (4) Pendapatan total yang ditawarkan menarik minat saya untuk menekuni bidang kerja saya, (5) Pendapatan total yang saya terima telah sesuai dengan kualitas diri saya, (6) Pendapatan total yang saya terima telah sesuai dengan kerja keras yang saya berikan, merupakan pernyataan yang merepresentasikan variabel bebas Penghargaan Finansial (X2). Pernyataan berikutnya di nomer 7 sampai 9 yaitu : (7) Bidang kerja keluarga mempengaruhi keputusan saya terhadap pemilihan bidang kerja yang saya tekuni saat ini, (8) Tuntutan keluarga mempengaruhi keputusan saya terhadap pemilihan bidang kerja yang saya tekuni saat ini, (9) Dukungan keluarga mempengaruhi keputusan saya terhadap pemilihan bidang kerja yang saya tekuni saat ini, mewakili variabel bebas Pengaruh Keluarga (X3). Di nomer 10 sampai 12, yaitu (10) Bidang kerja yang diampu selaras dengan minat, (11) Ada kepuasan saat melakukan tugas, (12) Saya merasa lega setelah menyelesaikan pekerjaan saya, mempertegas variabel bebas Nilai Intrinsik Pekerjaan (X4). Sementara itu pernyataan nomer 13 sampai dengan 15, yang berbunyi (13) Suasana kerja di bidang kerja yang saya tekuni terasa nyaman, (14) Persaingan kerja di bidang kerja yang saya tekuni tidak membuat saya tertekan, (15) Tekanan kerja di bidang kerja yang saya tekuni tidak membuat saya tertekan, memperjelas variabel bebas Lingkungan Kerja (X5). Tiga pernyataan di nomer selanjutnya, yaitu : (16) Bidang kerja yang saya tekuni saat ini telah sesuai dengan harapan, (17) Saya merasa terdorong untuk selalu meningkatkan kemampuan diri di bidang kerja yang saya tekuni, (18) Saya merasa kesempatan peningkatan karier di masa depan terbuka lebar (bagi profesional), dan kesempatan memperluas/memperbesar usaha terbuka lebar (bagi wirausahawan), semakin memperjelas variabel bebas Motivasi Kerja (X6). Pernyataan di nomer 19 sampai 21 adalah 3 pernyataan terakhir yang mewakili variabel terikat Pemilihan Karier (Y), yang terdiri dari : (19) Pertimbangan pasar kerja dan penghargaan finansial merupakan variabel terpenting yang memicu keputusan pemilihan karier pada bidang kerja yang saya tekuni saat ini, (20) Pengaruh keluarga dan motivasi kerja merupakan faktor terpenting yang memicu keputusan pemilihan karier pada bidang kerja yang saya tekuni saat ini, (21) Nilai intrinsik pekerjaan dan lingkungan kerja merupakan variabel terpenting yang memicu keputusan pemilihan karier pada bidang kerja yang saya tekuni saat ini. Untuk mengetahui validitas masing-masing pernyataan disajikan perbandingan r_{hitung} dengan r_{tabel} per poin seperti di bawah ini :

Tabel 1. Uji Validitas (Output SPSS)

No	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Dengan ilmu dan kemampuan yang saya miliki, terbuka peluang dan kesempatan bagi saya bekerja pada bidang yang saya tekuni.	0.858	0.1809	VALID
2	Terdapat kemudahan bagi saya untuk mengakses kesempatan kerja di bidang yang saya tekuni.	0.875	0.1809	VALID
3	Saya merasa aman secara fisik dan mental di bidang kerja saya.	0.717	0.1809	VALID
4	Pendapatan total yang ditawarkan menarik minat saya untuk menekuni bidang kerja saya.	0.904	0.1809	VALID
5	Pendapatan total yang saya terima telah sesuai dengan kualitas diri saya.	0.947	0.1809	VALID
6	Pendapatan total yang saya terima telah sesuai dengan kerja keras yang saya berikan.	0.927	0.1809	VALID
7	Bidang kerja keluarga mempengaruhi keputusan saya terhadap pemilihan bidang kerja yang saya tekuni saat ini.	0.900	0.1809	VALID
8	Tuntutan keluarga mempengaruhi keputusan saya terhadap pemilihan bidang kerja yang saya tekuni saat ini.	0.883	0.1809	VALID
9	Dukungan keluarga mempengaruhi keputusan saya terhadap pemilihan bidang kerja yang saya tekuni saat ini.	0.850	0.1809	VALID
10	Bidang kerja yang dia mpu selaras dengan minat.	0.863	0.1809	VALID
11	Ada kepuasan saat melakukan tugas.	0.932	0.1809	VALID
12	Saya merasa lega setelah menyelesaikan pekerjaan saya.	0.884	0.1809	VALID
13	Sua sana kerja di bidang kerja yang saya tekuni terasa nyaman.	0.793	0.1809	VALID
14	Persaingan kerja di bidang kerja yang saya tekuni tidak membuat saya tertekan.	0.890	0.1809	VALID
15	Tekanan kerja di bidang kerja yang saya tekuni tidak membuat saya merasa tertekan.	0.844	0.1809	VALID
16	Bidang kerja yang saya tekuni saat ini telah sesuai dg harapan.	0.780	0.1809	VALID

Bersambung...

Lanjutan Tabel 1.

No	Item	rhitung	rtabel	Keterangan
17	Saya merasa terdorong untuk selalu meningkatkan kemampuan diri di bidang kerja yang saya tekuni.	0.889	0.1809	VALID
18	Saya merasa kesempatan peningkatan karier di masa depan terbuka lebar (bagi profesional), dan kesempatan memperluas/memperbesar usaha terbuka lebar (bagi wirausahawan).	0.864	0.1809	VALID
19	Pertimbangan pasar kerja dan penghargaan finansial merupakan variabel terpenting yang memicu keputusan pemilihan karier pada bidang kerja yang saya tekuni saat ini.	0.708	0.1809	VALID
20	Pengaruh keluarga dan motivasi kerja merupakan faktor terpenting yang memicu keputusan pemilihan karier pada bidang kerja yang saya tekuni saat ini.	0.795	0.1809	VALID
21	Nilai intrinsik pekerjaan dan lingkungan kerja merupakan variabel terpenting yang memicu keputusan pemilihan karier pada bidang kerja yang saya tekuni saat ini.	0.771	0.1809	VALID

Sumber: Data diolah

Dapat dilihat dari tabel hasil uji validitas yang diperoleh dari output SPSS bahwa seluruh instrumen yang terdiri dari 21 (dua puluh satu) pernyataan, yang merepresentasikan 7 (tujuh) variabel, semua dinyatakan Valid, karena masing-masing memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dari penelitian terdahulu oleh Adeliyanti dan Khoirunnisa (2019) terdapat 34 butir pernyataan dari 48 butir pernyataan yang dapat dinyatakan Valid, serta tidak terdapat nilai negatif.

Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas. Hasil uji reliabilitas kuesioner pada penelitian ini ditampilkan pada gambar 2:

Cronbach's Alpha	N of Items
.931	21

Gambar 2. Output Uji Reliabilitas

Instrumen dinyatakan reliabel jika Cronbach's Alpha semua butir pertanyaan bernilai > 0.6 . Pada instrumen kuesioner penelitian ini Cronbach's Alpha bernilai 0.931, sehingga dinyatakan bahwa instrumen kuesioner Reliabel, bahkan nilai sebesar itu dapat disebut sangat andal. Dari penelitian terdahulu oleh

Adeliyanti dan Khoirunnisa (2019) diperoleh hasil Cronbach's Alpha tiap variabel > 0,60 yang berarti semua variabel Reliabel.

Tahapan berikutnya dilakukan analisis regresi berganda. Hasil output SPSS Regresi Berganda ditunjukkan pada Gambar 3. berikut.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.013	.679		4.435	.000		
	PPK (X1)	.036	.063	.038	.580	.563	.584	1.713
	PF (X2)	-.051	.059	-.061	-.861	.390	.485	2.062
	PK (X3)	.226	.047	.288	4.764	.000	.675	1.482
	NIP (X4)	-.054	.078	-.060	-.694	.488	.334	2.991
	LK (X5)	.255	.061	.274	4.161	.000	.571	1.752
	MK (X6)	.342	.075	.364	4.565	.000	.388	2.579

a. Dependent Variable: Pemilihan Karir (Y)

Gambar 3. Output Coefficients Regresi Berganda

Berdasarkan analisis regresi di atas faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karier pada alumni STMIK AMIKOM Surakarta dapat ditulis persamaan sebagai berikut :

$$PKR = a + b_1PPK + b_2PF + b_3PK + b_4NIP + b_5LK + b_6MK + e$$

$$Y = 3.013 + 0.036X_1 - 0.051X_2 + 0.226X_3 - 0.054X_4 + 0.255X_5 + 0.342X_6 + e$$

atau

$$PKR = 3.013 + 0.036PPK - 0.051PF + 0.226PK - 0.054NIP + 0.255 LK + 0.342 MK + e$$

Dengan keterangan sebagai berikut:

- a = 3.013 merupakan angka yang merepresentasikan nilai rata-rata pemilihan karier pada alumni STMIK AMIKOM Surakarta jika faktor-faktor pertimbangan pasar kerja (X1), penghargaan finansial (X2), pengaruh keluarga (X3), nilai intrinsik pekerjaan (X4), lingkungan kerja (X5), dan motivasi kerja (X6) adalah 0 (nol).
- b1 = "Jika pertimbangan pasar kerja (X1) meningkat 1 skor, maka pemilihan karier alumni STMIK AMIKOM Surakarta meningkat 0.036 skor dengan anggapan variabel bebas lain dari model tersebut adalah tetap".
- b2 = "Angka penghargaan finansial (X2) 0.051 serta negatif menunjukkan faktor penghargaan finansial memiliki hubungan bertentangan arah dengan pemilihan karier pada alumni STMIK AMIKOM Surakarta. Artinya setiap kenaikan penghargaan finansial 1 poin, maka variabel pemilihan karier akan turun sebesar 0.051 dengan anggapan bahwa variabel bebas yang lain dari model tersebut adalah tetap".
- b3 = "Jika pengaruh keluarga (X3) naik 1 skor, sehingga pemilihan karier alumni STMIK AMIKOM Surakarta meningkat 0.226 poin dengan anggapan bahwa variabel bebas yang lain dari model tersebut adalah tetap".
- b4 = "Hasil nilai intrinsik pekerjaan (X4) 0.054 dan

bertanda negatif, ini merepresentasikan bahwa faktor nilai intrinsik pekerjaan memiliki hubungan berlawanan arah dengan pemilihan karier pada alumni STMIK AMIKOM Surakarta. Artinya setiap kenaikan nilai intrinsik pekerjaan 1 satuan, maka variabel pemilihan karier akan turun sebesar 0.054 dengan anggapan variabel bebas yang lain dari model tersebut adalah tetap”.

b5 = “Jika lingkungan kerja (X5) meningkat 1 skor, maka pemilihan karier alumni STMIK AMIKOM Surakarta meningkat 0.255 skor dengan anggapan variabel bebas lain dari model tersebut, tetap”.

b6 = “Jika motivasi kerja (X6) meningkat 1 skor, maka pemilihan karier alumni STMIK AMIKOM Surakarta meningkat 0.342 skor dengan anggapan variabel bebas yang lain dari model tersebut, tetap”.

e = variabel lain di mana tidak dimasukkan ke dalam model tetapi mempengaruhi variabel terikat.

Dilihat dari koefisien regresi di atas menunjukkan bahwa pertimbangan pasar kerja, pengaruh keluarga, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap pemilihan karier pada alumni STMIK AMIKOM Surakarta. Sementara itu penghargaan finansial dan nilai intrinsik pekerjaan berpengaruh negatif artinya memiliki hubungan yang berlawanan arah dengan pemilihan karier pada alumni STMIK AMIKOM Surakarta.

Uji F menunjukkan adanya dampak simultan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	433.873	6	72.312	32.040	.000 ^b
	Residual	480.722	213	2.257		
	Total	914.595	219			

a. Dependent Variable: Pemilihan Karir (Y)

b. Predictors: (Constant), MK (X6), PK (X3), PPK (X1), LK (X5), PF (X2), NIP (X4)

Gambar 4. Output Uji F

$df_1 = k - 1 = 7 - 1 = 6$, dan $df_2 = n - k = 220 - 7 = 213$, k adalah jumlah variabel bebas dan variabel terikat, sedangkan n adalah jumlah sampel. Maka $F_{tabel} = 2.14$ dan nilai $F_{hitung} = 32.040$. Dengan nilai $F_{hitung} = 32.040 > F_{tabel} = 2.14$, H_0 ditolak dan H_a diterima bahwa terdapat pengaruh bersama-sama pertimbangan pasar kerja, penghargaan finansial, pengaruh keluarga, nilai intrinsik pekerjaan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap pemilihan karier pada alumni STMIK AMIKOM Surakarta. Sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel bebas dalam penelitian ini secara serentak mempengaruhi variabel terikat. Dari penelitian terdahulu oleh Sari dan Tipa (2020) diperoleh hasil $F_{hitung} (17.411) > F_{tabel} (2.696)$ yang berarti penghargaan finansial, pelatihan profesional, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap pemilihan karier sebagai dosen oleh mahasiswa akuntansi di kota Batam.

Uji t ditujukan untuk mendapati adanya efek parsial dari masing-masing

variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.013	.679		4.435	.000		
	PPK (X1)	.036	.063	.038	.580	.563	.584	1.713
	PF (X2)	-.051	.059	-.061	-.861	.390	.485	2.062
	PK (X3)	.226	.047	.288	4.764	.000	.675	1.482
	NIP (X4)	-.054	.078	-.060	-.694	.488	.334	2.991
	LK (X5)	.255	.061	.274	4.161	.000	.571	1.752
	MK (X6)	.342	.075	.364	4.565	.000	.388	2.579

a. Dependent Variable: Pemilihan Karir (Y)

Gambar 5. Output Uji T

Df = 220 – 7 = 213 dan pada tingkat kesalahan (α) 5% dapat diperoleh hasil untuk pertimbangan pasar kerja diperoleh nilai t_{hitung} (0.580) < t_{tabel} (1.65251), yang artinya pertimbangan pasar kerja secara parsial tidak memiliki kontribusi terhadap pemilihan karier pada alumni STMIK AMIKOM Surakarta.

Penghargaan finansial bernilai t_{hitung} (0.861) < t_{tabel} (1.65251), yang artinya penghargaan finansial secara parsial tidak memiliki kontribusi terhadap pemilihan karier pada alumni STMIK AMIKOM Surakarta. Nilai t_{hitung} yang negatif menunjukkan adanya hubungan yang berlawanan arah dengan pemilihan karier pada alumni STMIK AMIKOM Surakarta.

Pengaruh keluarga secara parsial mempengaruhi pemilihan karier pada alumni STMIK AMIKOM Surakarta. Dibuktikan dengan nilai t_{hitung} (4.764) > t_{tabel} (1.65251). Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan pengaruh keluarga terhadap pemilihan karier pada alumni STMIK AMIKOM Surakarta.

Nilai intrinsik pekerjaan bernilai t_{hitung} (0.694) < t_{tabel} (1.65251), yang artinya nilai intrinsik pekerjaan secara sendiri tidak memiliki kontribusi terhadap pemilihan karier pada alumni STMIK AMIKOM Surakarta. Nilai t_{hitung} yang negatif berarti nilai intrinsik pekerjaan mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan pemilihan karier pada alumni STMIK AMIKOM Surakarta.

Lingkungan kerja secara parsial mempengaruhi pemilihan karier pada alumni STMIK AMIKOM Surakarta. Dinyatakan dengan nilai t_{hitung} (4.161) > t_{tabel} (1.65251), artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap pemilihan karier pada alumni STMIK AMIKOM Surakarta. Untuk motivasi kerja secara parsial mempengaruhi pemilihan karier pada alumni STMIK AMIKOM Surakarta, buktinya adalah nilai t_{hitung} (4.565) > t_{tabel} (1.65251). Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi karier terhadap pemilihan karier pada alumni STMIK AMIKOM Surakarta.

Dari Uji t dapat diketahui bahwa pengaruh keluarga yang secara parsial paling signifikan berpengaruh terhadap pemilihan karier pada alumni STMIK AMIKOM Surakarta yang dibuktikan dengan nilai t_{hitung} yang terbesar yaitu 4.764. Untuk tempat berikutnya yang secara parsial signifikan berpengaruh adalah motivasi kerja dengan nilai 4.565 dan diikuti oleh lingkungan kerja yang bernilai 4.161. Pertimbangan pasar kerja secara parsial tidak memiliki kontribusi terhadap pemilihan karier pada alumni STMIK AMIKOM Surakarta. Sementara itu

variabel penghargaan finansial dan nilai intrinsik pekerjaan selain secara parsial tidak memiliki kontribusi, bahkan berlawanan arah terhadap pemilihan karier pada alumni STMIK AMIKOM Surakarta yang dibuktikan dengan nilai t_{hitung} yang negatif.

Dari hasil Uji t penelitian terdahulu oleh Sari dan Tipa (2020) dapat diketahui bahwa pelatihan profesional dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan, sementara penghargaan finansial secara parsial berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap pemilihan karier sebagai dosen.

Ada sebuah fenomena yang ditemui dalam penelitian ini bahwa dari hasil Uji t ternyata pengaruh keluarga yang secara parsial paling berpengaruh terhadap pemilihan karier pada alumni STMIK AMIKOM Surakarta. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas alumni lulusan tahun 2018, 2019, dan 2020 yang diteliti memiliki hubungan erat dengan keluarganya. Kejadian seperti ini lazim terjadi. Sebagai makhluk sosial manusia tidak dapat hidup sendirian, selalu ada keinginan untuk berinteraksi satu sama lain. Hal inilah yang mendasari pembentukan keluarga. Terdapat komunikasi yang intensif, penuh keakraban, dan saling mempengaruhi antar anggota keluarga. Bentuk komunikasi ini akan berubah saat anak beranjak dewasa. Dengan perkembangan pengetahuannya anak mulai dapat memberikan komentar bahkan saran terhadap keputusan keluarga, namun demikian di negara-negara berbudaya timur Orangtua tetap memegang kendali atas keputusan-keputusan penting keluarga, misalkan investasi, pembelian aktiva, bahkan ada kalanya dalam menentukan masa depan anak. Hal ini pula yang tercermin dalam penelitian yang dilakukan. Dari riset ini diketahui bahwa keluarga memberikan pengaruh yang cukup besar bagi pemilihan karier seseorang.

Sedangkan output untuk Analisis Koefisien Determinasi (R^2) ditunjukkan pada Gambar 6. berikut.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.689 ^a	.474	.460	1.502	2.163

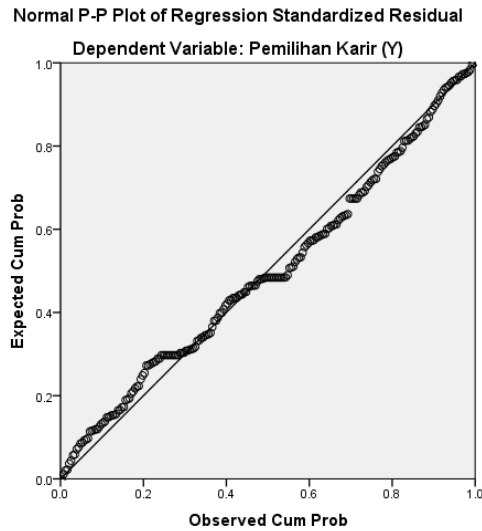
a. Predictors: (Constant), MK (X6), PK (X3), PPK (X1), LK (X5), PF (X2), NIP (X4)

b. Dependent Variable: Pemilihan Karir (Y)

Gambar 6. Output Analisis Koefisien Determinasi

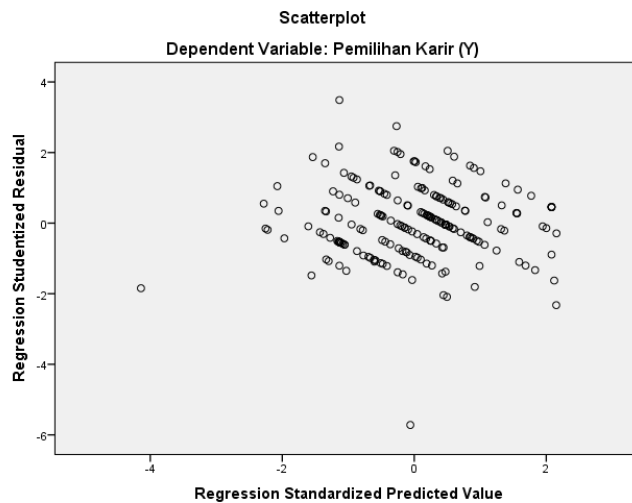
Berdasarkan dari output diperoleh sebesar 47.4% pemilihan karier pada alumni STMIK AMIKOM Surakarta dipengaruhi oleh pertimbangan pasar kerja, penghargaan finansial, pengaruh keluarga, nilai intrinsik pekerjaan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Nilai sisanya dipengaruhi berbagai variabel lain yang tidak diteliti, misalkan pelatihan profesional, nilai sosial pekerjaan, *career lifestyle*, pengakuan profesional, dan berbagai faktor yang lain.

Terakhir dengan menguji asumsi klasik yang berupa : uji normalitas, heteroskedastisitas, autokorelasi dan multikolinearitas. Gambar 7. berikut merupakan output hasil uji normalitas.



Gambar 7. Hasil Uji Normalitas

Bila titik mengikuti garis yang melintang dapat disimpulkan bahwa datanya adalah Normal, artinya pola data tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan. Sedangkan gambar 8 berikut merupakan hasil output SPSS untuk uji heteroskedastisitas.



Gambar 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan dari output, dapat disimpulkan Tidak terjadi Heteroskedastisitas sebab titik-titik data menyebar di atas angka 0 serta tidak membentuk pola melebar, menyempit, dan kembali melebar. Selanjutnya, dikarenakan Autokorelasi untuk data *Time Series*, sehingga dalam kuesioner tidak perlu diuji Autokorelasi. Untuk uji Multikolinearitas disajikan pada gambar 9 berikut.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	3.013	.679		4.435	.000		
	PPK (X1)	.036	.063	.038	.580	.563	.584	1.713
	PF (X2)	-.051	.059	-.061	-.861	.390	.485	2.062
	PK (X3)	.226	.047	.288	4.764	.000	.675	1.482
	NIP (X4)	-.054	.078	-.060	-.694	.488	.334	2.991
	LK (X5)	.255	.061	.274	4.161	.000	.571	1.752
	MK (X6)	.342	.075	.364	4.565	.000	.388	2.579

a. Dependent Variable: Pemilihan Karir (Y)

Gambar 9. Hasil Uji Multikolinearitas

Nilai Tolerance pada X1, X2, X3, X4, X5, X6 > 0,10 , sehingga disimpulkan Tidak terjadi Multikolinearitas. Nilai VIF pada X1, X2, X3, X4, X5, X6 < 10 , sehingga disimpulkan Tidak Terjadi Multikolinearitas.

Meskipun dari riset yang telah dilakukan peneliti telah mendapatkan jawaban atas permasalahan yang telah dirumuskan, namun riset ini tetap memiliki banyak keterbatasan, di antaranya adalah : (1) Banyak variabel bebas yang mempengaruhi keputusan pemilihan karier, yaitu kepribadian seseorang, minat, pengaruh *role model*, prestasi selama di kampus, pertimbangan pasar kerja, penghargaan finansial, pengaruh keluarga, nilai intrinsik pekerjaan, pelatihan profesional, nilai sosial pekerjaan, pengakuan profesional, *career lifestyle*, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan lain sebagainya. Variabel bebas dalam penelitian ini hanya meliputi 6 (enam) hal, yaitu pertimbangan pasar kerja, penghargaan finansial, pengaruh keluarga, nilai intrinsik pekerjaan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja, sehingga kurang mengakomodasi variabel-variabel lain yang mempengaruhi pemilihan karier alumni STMIK AMIKOM Surakarta. (2) Penelitian hanya dilakukan terhadap alumni STMIK AMIKOM Surakarta yang diwisuda tahun 2018, 2019, dan 2020. Akan lebih baik jika penelitian dilaksanakan pada seluruh alumni STMIK AMIKOM Surakarta dari berbagai tahun lulusan. (3) Keterbatasan kemampuan dari peneliti yang masih harus terus melakukan pengembangan ilmu untuk dapat menghasilkan penelitian yang lebih sempurna.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka diperoleh kesimpulan dari Uji Validitas yang dilakukan dengan teknik korelasi *product moment* diperoleh hasil bahwa seluruh instrumen bisa dinyatakan Valid, karena semua $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dari Uji Reliabilitas dapat disimpulkan bahwa instrumen kuesioner Reliabel bahkan sangat andal karena Cronbach's Alpha bernilai 0.931. Untuk uji hipotesis dilakukan melalui Analisis Regresi Linier Berganda, Uji F, Uji t, dan Analisis Koefisien Determinasi (R^2). Hasil Analisis Regresi Linier Berganda menunjukkan pertimbangan pasar kerja, pengaruh keluarga, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap pemilihan karier pada alumni STMIK AMIKOM Surakarta, sementara itu penghargaan finansial dan nilai intrinsik pekerjaan berpengaruh negatif artinya memiliki hubungan yang

berlawanan arah dengan pemilihan karier pada alumni STMIK AMIKOM Surakarta. Uji F merepresentasikan pengaruh yang positif dan signifikan pertimbangan pasar kerja, penghargaan finansial, pengaruh keluarga, nilai intrinsik pekerjaan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan (serentak) terhadap pemilihan karier pada alumni STMIK AMIKOM Surakarta. Dari Uji t dapat diketahui bahwa variabel pengaruh keluarga yang secara parsial paling signifikan berpengaruh terhadap pemilihan karier pada alumni STMIK AMIKOM Surakarta, sebab memiliki nilai yang paling tinggi dibanding yang lain. Untuk tempat berikutnya yang secara parsial signifikan berpengaruh adalah motivasi kerja dan diikuti oleh lingkungan kerja. Pertimbangan pasar kerja secara parsial tidak memiliki kontribusi terhadap pemilihan karier pada alumni STMIK AMIKOM Surakarta. Sementara itu variabel penghargaan finansial dan nilai intrinsik pekerjaan selain secara parsial tidak memiliki kontribusi, bahkan berlawanan arah terhadap pemilihan karier pada alumni STMIK AMIKOM Surakarta. Sehingga baik dari hasil Analisis Regresi Linier Berganda maupun hasil Uji t dapat diketahui bahwa penghargaan finansial dan nilai intrinsik pekerjaan memiliki tanda negatif yang artinya berlawanan arah terhadap pemilihan karier pada alumni STMIK AMIKOM Surakarta. Berdasarkan output Analisis Koefisien Determinasi sebesar 47.4% pemilihan karier pada alumni STMIK AMIKOM Surakarta dipengaruhi oleh pertimbangan pasar kerja, penghargaan finansial, pengaruh keluarga, nilai intrinsik pekerjaan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Sisanya dipengaruhi berbagai variabel lain yang tidak diriset, misalkan pelatihan profesional, nilai sosial pekerjaan, *career lifestyle*, pengakuan profesional, dan berbagai faktor lain. Uji asumsi klasik dilaksanakan dengan Normalitas, Heteroskedastisitas, Autokorelasi, dan Multikolinearitas. Dari Normalitas dapat diketahui bahwa datanya normal. Berdasarkan output, dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Autokorelasi untuk data time series, sehingga dalam kuesioner tidak perlu diuji autokorelasi. Serta tidak terjadi multikolinearitas.

Sedangkan untuk saran bagi peneliti di manapun yang akan membuat penelitian baru dengan topik sejenis, diharapkan dapat meneliti tentang berbagai variabel yang mempengaruhi pemilihan karier tidak hanya pertimbangan pasar kerja, penghargaan finansial, pengaruh keluarga, nilai intrinsik pekerjaan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja, tetapi juga memasukkan variabel lain seperti pelatihan profesional, nilai sosial pekerjaan, *career lifestyle*, pengakuan profesional, dan lain sebagainya. Bagi STMIK AMIKOM Surakarta khususnya dan perguruan tinggi lainnya, perlu dibentuk dan dikembangkan sebuah *Career Development Center* yang sangat berguna sebagai sarana pendidikan karier supaya para mahasiswa dapat merencanakan karier sejak saat kuliah. Perencanaan karier tidak dapat dilakukan dalam waktu yang singkat sebab meliputi beberapa langkah, di antaranya adalah menemukan bakat dan minat masing-masing mahasiswa, yang dilanjutkan dengan menentukan visi masing-masing personil, fokus dan selalu meningkatkan ketrampilan yang dibutuhkan, serta jeli membaca tren dan peluang karier di masa yang akan datang. *Career Development Center* juga dapat menjadi perantara antara korporasi yang menawarkan lowongan kerja dengan alumninya sebagai pencari kerja, bahkan bagi alumni yang sudah berhasil

mendapatkan pekerjaan dapat menginformasikan lowongan selanjutnya dari korporasi tempatnya bekerja kepada alumni yang merupakan adik kelasnya. Sudah seharusnya *Career Development Center* juga menekankan pentingnya pembentukan wirausahawan muda sejak dini. Banyak sedikitnya wirausahawan di sebuah negara, menentukan kecepatan pembangunan ekonomi negara tersebut. Sangat penting untuk membangun mental wirausaha generasi muda. Mereka harus dilatih percaya diri, berani mengambil resiko yang terukur, memiliki daya kreasi dan inovasi, memiliki jiwa kepemimpinan, visioner, bersikap hidup hemat, memiliki semangat dan kemauan kuat. Sebagai calon wirausahawan muda, mahasiswa calon alumni juga harus dididik tentang pasar. Bagaimana menentukan kebutuhan pasar, target pasar, berbagai kesempatan dan hambatan yang ada di dalamnya. Dengan kemajuan teknologi saat ini, terbuka lebar kesempatan untuk melakukan inovasi dalam bidang apapun, terutama terkait industri kreatif. Ada berbagai jenis industri kreatif, di antaranya berkaitan dengan bidang arsitektur, riset dan pengembangan, desain, web desain, film/fotografi/video, penerbitan/percetakan, periklanan, permainan interaktif, seni pertunjukan, musik, *fashion*, pasar seni dan budaya, kerajinan. Disebut industri kreatif sebab munculnya berasal dari kreativitas, yang pada umumnya banyak dicetuskan oleh kaum muda. Munculnya wirausahawan-wirausahawan muda dari kalangan mahasiswa maupun alumni, selain berguna bagi diri mereka sendiri juga berguna untuk mengurangi angka pengangguran sebab membuka peluang kerja bagi pihak lain. Selain itu sebuah *Career Development Center* juga wajib aktif mengadakan dan menggencarkan pelaksanaan *tracer study* yang outputnya sangat berguna bagi perguruan tinggi yang bersangkutan. *Tracer study* sendiri merupakan rekam jejak para alumni terutama berkaitan dengan pencarian kerja, situasi kerja, dan keterserapan alumni perguruan tinggi pada dunia kerja. *Tracer study* yang diselenggarakan dengan baik dapat meningkatkan mutu pendidikan tinggi karena outputnya memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.

REFERENSI

- Adeliyanti, & Khoirunnisa, R. M. (2019). Pengaruh Persepsi Generasi Y Terhadap Pilihan Karir Pada Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Ahmad Dahlan. *Jurnal FOKUS*, 9(1).
- Dewi, L. G. K. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Keluarga, Biaya Pendidikan pada Minat Mahasiswa Mengikuti Pendidikan Profesi Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi*, 30(7).
- Falentini, F. Y., Taufik, & Mudjiran. (2013). Usaha Yang Dilakukan Siswa Dalam Menentukan Arah Pilihan Karir dan Hambatan-Hambatan Yang Ditemui (Studi Deskriptif terhadap Siswa SMA N 3 Payakumbuh). *KONSELOR: Jurnal Ilmiah Konseling*, 2(1).
- Febriyanti, F. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik. *Jurnal*

Akuntansi, 6(1).

Fikriyani, D. N., Nurbaeti, & Hidayat, D. R. (2020). Pemilihan Karir Berdasarkan Kepribadian Pada Siswa. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 11(1).

Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.)*. CV Budi Utama.

Lubis, Y., Hermanto, B., & Edison, E. (2018). *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*. Penerbit Alfabeta.

Marti'ah, S., Theodora, B. D., & Haryanto. (2018). Pengaruh Lingkungan Keluarga Terhadap Pilihan Karir Siswa. *Jurnal SAP*, 2(3).

Mulianto, S. F., & Mangoting, Y. (2014). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Konsultan Pajak. *Tax & Accounting Review*, 4(2).

Primashanti, N. L. C., Herawati, N. T., & Atmadja, A. T. (2017). Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja, Referents, dan Nilai Intrinsik Pekerjaan Terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Sebagai Akuntan (Studi Pada Mahasiswa Jurusan Akuntansi program S1 Universitas Pendidikan Ganesha). *E-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi Program S1*, 8(2).

Saihudin, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (1st Ed.)* (Uwai (ed.)). Uwais Inspirasi Indonesia.

Sari, R. D., & Tipa, H. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Sebagai Dosen Bagi Mahasiswa Akuntansi di Kota Batam. *Jurnal EMBA*, 8(1).

Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. PT Bumi Aksara.

Yoga, W., & Aisyah, M. N. (2017). Pengaruh Penghargaan Finansial, Lingkungan Kerja, Dan Tipe Kepribadian Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarier Menjadi Akuntan Publik. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*.