

PERSEPSI SESEORANG DALAM MEMILIH PEKERJAAN SEBAGAI DOSEN PERGURUAN TINGGI NEGERI DI INDONESIA

Kemas M. Husni Thamrin¹
Abdul Bashir²

Abstract

The purpose of this study was to determine the influence of financial factors and prestigious to be a career choice Lecturer State Universities in Indonesia. The sample in this study were 100 candidates for the civil service lecturers who do not yet have an academic level spread of Universities in Indonesia. Sampling was done at random (random sampling). The data used is primary data obtained from a questionnaire containing the answer options are arranged with ordinal scale. The analytical method used is descriptive analysis of qualitative and quantitative, further inferential analysis by estimating the multiple linear regression model based on statistical criteria test and test econometric criteria. Statistically, the results suggest that financial factors and prestigious affect positively and significantly to the preference factor, it is evidenced by a probability value of 0.000 is smaller than the critical value (alpha 0.05). Conclusion of the study is the financial factor and prestigious positif and significant influence on the preference of a person chooses to become professors (educators) at Universities in Indonesia.

Keywords: Finance, Prestigious and Preferences

I. PENDAHULUAN

Peranan pekerjaan dalam kehidupan sehari-hari sangat besar dalam memenuhi kebutuhan. Pemilihan pekerjaan tentunya tidak terlepas dari faktor-faktor seperti kebutuhan ekonomi, sosial, dan psikologis. Secara ekonomi, orang yang bekerja akan memperoleh penghasilan yang digunakan untuk mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari. Secara sosial orang yang memiliki pekerjaan akan lebih dihargai oleh masyarakat daripada orang yang tidak mempunyai pekerjaan (pengangguran). Lebih lanjut, orang yang memiliki pekerjaan secara psikologis akan meningkatkan kompetensi diri dan harga dirinya.

Pemilihan profesi merupakan tahapan awal dalam menjalankan karir, pada saat seseorang telah menyelesaikan pendidikan ditingkat yang lebih tinggi membuat seseorang berekspektasi terhadap karirnya juga akan lebih baik. Selain itu, keputusan seseorang memilih karir tentu dipengaruhi oleh banyak faktor seperti penghargaan atas pendidikan yang sudah ditempuh, pengakuan dari masyarakat, hingga kenyamanan masa depan. Sejalan dengan itu, Wijayanti (2001) menambahkan bahwa pilihan karir dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti penghargaan finansial atau gaji, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, keamanan kerja, dan kemudahan mengakses lowongan pekerjaan. Lebih lanjut Rahayu, dkk (2003) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir seseorang dan jenis karir yang akan mereka jalani merupakan hal yang menarik untuk diteliti karena

¹ Dosen Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen. Universitas Sriwijaya | kemas_thamrin@yahoo.com

² Dosen Fakultas Ekonomi Jurusan Ekonomi Pembangunan. Universitas Sriwijaya | abd.bashir@gmail.com

dengan diketahuinya pilihan karir yang diminati, maka dapat diketahui alasan seseorang memilih karir tersebut.

Seseorang yang memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi terkadang menuntutnya untuk mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuannya melalui pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Apabila hal tersebut telah dilakukan, maka akan timbul keinginan dari orang tersebut untuk memilih menjadi tenaga pendidik (dosen). Dalam PP No. 37 Tahun 2009 definisi dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Kebutuhan tenaga pendidik di sektor pendidikan semakin besar, karena sektor pendidikan merupakan tolak ukur dari keberhasilan suatu negara. Di Indonesia sektor pendidikan merupakan urusan wajib selain sektor kesehatan. Hal tersebut menjadi salah satu penyebab meningkatnya kebutuhan dosen di Perguruan Tinggi Negeri di Indonesia. Profesi dosen saat ini sudah banyak diminati, disamping itu profesi dosen saat ini memberikan harapan yang baik untuk masa depan seperti faktor pendapatan (ekonomi), status sosial, lingkungan kerja dan prestisius yang lebih baik. Berdasarkan uraian tersebut, maka perlu melakukan kajian penelitian persepsi seseorang dalam memilih pekerjaan sebagai dosen Perguruan Tinggi Negeri di Indonesia.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut DeGreen (1978) terdapat dua pendekatan untuk memahami makna karir, yaitu pendekatan pertama memandang karir sebagai pemilikan (*a property*) dan/atau dari *occupation* atau organisasi. Pendekatan ini memandang bahwa karir sebagai jalur mobilitas di dalam organisasi yang tunggal seperti jalur karir di dalam fungsi marketing, yaitu menjadi sales representative, manajer produk, manajer marketing distrik, manajer *marketing regional*, dan wakil presiden divisional marketing dengan berbagai macam tugas dan fungsi pada setiap jabatan. Pendekatan kedua memandang karir sebagai suatu properti atau kualitas individual dan bukan *occupation* atau organisasi. Pendekatan ini memandang bahwa karir merupakan perubahan-perubahan nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi pada setiap individu.

Karir merupakan suatu rangkaian pekerjaan-pekerjaan, jabatan-jabatan, dan kedudukan yang mengarah pada kehidupan dalam dunia kerja (Sukardi, 1989: 17). Karir adalah semua pekerjaan atau jabatan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang (Handoko, 2000 : 123). Menurut Gibson dkk (1995 : 305) karir adalah rangkaian sikap dan perilaku yang berkaitan dengan pengalaman dan aktivitas kerja selama rentang waktu kehidupan seseorang dan rangkaian aktivitas kerja yang terus berkelanjutan. Sejalan dengan itu, Mathis dan Jakson (2002 : 62) karir merupakan urutan posisi yang terkait dengan pekerjaan yang diduduki seseorang sepanjang hidupnya. Karir adalah sebagai pola pengalaman berdasarkan pekerjaan (*work related experiences*) yang merentang sepanjang perjalanan pekerjaan yang dialami oleh setiap individu/pegawai dan secara luas dapat dirinci ke dalam *obyective events*.

Sejumlah pakar yang mengemukakan teorinya tentang karir. Dari sejumlah pakar yang menaruhkan perhatiannya pada soal karir dan pilihan karir ini akan disajikan enam yang dipandang terkemuka teorinya. Teori-teori itu adalah teori perkembangan karir Ginzberg, teori perkembangan karir dan perkembangan karir Super, teori pengambilan keputusan karir behavioral Krumboltz, Teori pilihan karir Roe, dan teori Holland (Munandir, 1996 : 90). Menurut Ginzberg perkembangan dalam proses pilihan

karir mencakup tiga tahap yang utama, yaitu fantasi, tentatif, dan realistik. Dua masa daripadanya, yaitu tentatif dan realistik, masing-masing dibagi atas beberapa tahap. Masa tentatif mencakup usia lebih kurang 11 sampai 18 tahun (masa anak bersekolah di SMP dan SMA) dan meliputi empat tahap, yaitu minat, kapasitas, nilai dan transisi. Masa realistik adalah masa usia anak mengikuti kuliah atau mulai bekerja. Masa ini pun bertahap, yaitu eksplorasi, kristalisasi, dan spesifikasi.

Teori Super dinyatakan dalam bentuk proposisi. Pada mulanya yaitu pada tahun 1953, Super mengenali sepuluh proposisi, kemudian tahun 1957 bersama Bachrach, itu dikembangkan menjadi 12. Proposisi-proposisi itu antara lain : (1) Orang itu berbeda-beda kemampuan, minat dan kepribadiannya; (2) Karena sifat-sifat tersebut, orang itu mempunyai kewenangan untuk melakukan sejumlah pekerjaan; (3) Setiap pekerjaan menghendaki pola kemampuan, minat, dan sifat kepribadian cukup luas, sehingga bagi setiap orang tersedia beragam pekerjaan dan setiap pekerjaan terbuka bagi bermacam-macam orang; (4) Preferensi dan kemampuan vokasional, dan konsep diri orang itu berubah-ubah. Pilihan dan penyesuaian merupakan proses yang berkelanjutan; (5) Orang mengalami proses perbuahan melalui tahap-tahap pertumbuhan (growth); (6) Pola karir yang ditentukan oleh taraf sosio ekonomi orang tua, kemampuan mental, ciri kepribadian, dan oleh tersedianya kesempatan; (7) Perkembangan orang dalam melewati tahap-tahap dapat dipandu dengan bantuan untuk pematangan kemampuan dan minat dan dengan bantuan untuk melakukan uji realitas serta untuk mengembangkan konsep diri; (8) Perkembangan karir adalah proses mensintesis dan membuat kompromi dan pada dasarnya ini adalah soal konsep diri; (9) Proses mensintesis atau kompromi antara faktor-faktor individu dan sosial antara konsep diri dan realitas adalah proses permainan peranan dalam berbagai latar dan keadaan; (10) Penyaluran kemampuan, minat, sifat kepribadian, dan nilai menentukan diperolehnya kepuasan kerja dan kepuasan hidup; (11) Kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu selaras dengan penerapan konsep diri; (12) Bekerja dan pekerjaan merupakan titik pusat organisasi kepribadian bagi kebanyakan orang.

Teori ini mengenali empat kategori faktor yang mempengaruhi pengambilan keputusan karir seseorang, antara lain : (1) Faktor genetik, faktor ini dibawa dari lahir berupa wujud dan keadaan fisik dan kemampuan. Keadaan diri bisa membatasi preferensi atau ketrampilan seseorang untuk menyusun rencana pendidikan dan akhirnya untuk bekerja. Teori ini mengatakan bahwa orang-orang tertentu terlahir memiliki kemampuan besar atau kecil, untuk memperoleh manfaat dari pengalaman-pengalamannya dengan lingkungan, sesuai dengan keadaan dirinya. Kemampuan-kemampuan khusus seperti kecerdasan, bakat musik, demikianpun gerak otot, merupakan hasil interaksi predisposisi bawaan dengan lingkungan yang dihadapi seseorang; (2) Kondisi lingkungan, faktor lingkungan yang berpengaruh pada pengambilan keputusan kerja ini, berupa kesempatan kerja, kesempatan pendidikan dan pelatihan, kebijakan dan prosedur seleksi, imbalan, undang-undang dan peraturan perburuhan, peristiwa alam, sumber alam, kemajuan teknologi, perubahan dalam organisasi sosial, sumber keluarga, sistem pendidikan, lingkungan tetangga dan masyarakat sekitar, pengalaman belajar. Faktor-faktor ini umumnya ada di luar kendali individu, tetapi pengaruhnya bisa direncanakan atau tidak bisa direncanakan; (3) Faktor belajar, kegiatan yang paling banyak dilakukan manusia adalah belajar. Ini dilakukan hampir setiap waktu sejak masa bayi, bahkan ada ahli yang mengatakan sejak di dalam kandungan.

Teori Roe dirumuskan berdasarkan hasil penelitian-penelitian yang dilakukan mengenai latar belakang perkembangan dan kepribadian para ilmuwan diberbagai bidang, antara lain ilmu-ilmu pengetahuan sosial dan ilmu-ilmu pengetahuan alam. Teori Roe tergolong teori pilihan karir yang berdasar pada teori kepribadian. Roe mengenali delapan kelompok pekerjaan dan enam aras (tingkatan) untuk setiap kelompok. Kelompok (penggolongan) itu antara lain : (1) Jasa: orang bekerja untuk melayani orang lain; (2) Kontak bisnis: hubungan orang-orang dalam pekerjaan lebih menekankan tujuan mempengaruhi orang lain daripada memberikan bantuan; (3) Organisasi: pekerjaan-pekerjaan manajerial, kerah putih, hubungan formal antar orang; (4) Teknologi: pekerjaan berkenaan dengan produksi, pemeliharaan, pengangkutan barang, dan keperluan umum, teknik kerajinan, transportasi, komunikasi, dan sebagainya; (5) Luar rumah: pekerjaan-pekerjaan di luar rumah, seperti pertanian, pengairan, pertambangan, kehutanan, peternakan; hubungan antar orang tidak penting; pekerjaan luar yang mengenakan mesin masuk golongan 4; (6) Sains: pekerjaan keilmuan, penerapan teori, penelitian; untuk penelitian-penelitian di bidang ilmu-ilmu perilaku, seperti psikologi ini ada hubungannya dengan golongan 7; (7) Budaya umum: pekerjaan-pekerjaan pelestarian dan pewarisan budaya, seperti pendidikan-keguruan, wartawan, hukum, keagamaan, bahasa dan bidang humaniora lainnya; (8) Seni dan hiburan: hubungan dalam pekerjaan ini adalah antara satu orang atau kelompok orang yang memiliki ketrampilan khusus di bidang seni kreatif dengan masyarakat umum.

Teori Holland ini berusaha memadukan pandangan-pandangan lain yang dinilainya terlalu luas atau terlalu khusus. Holland berusaha menjelaskan soal pilihan pekerjaan dari sudut lingkungan kerja, pribadi dan perkembangannya, dan interaksi pribadi dengan lingkungannya. Dari pengalamannya dengan orang-orang yang melakukan pilihan kerja, Holland mengenali adanya stereotip pekerjaan dan bahwa orang cenderung memandang pekerjaan sesuai dengan stereotipnya. Berdasarkan hal ini, dari sekian banyak pekerjaan yang ada di dalam masyarakat, pekerjaan-pekerjaan itu dapat digolongkan menjadi 6 lingkungan kerja, yaitu lingkungan realistik, intelektual, sosial, konvensional, enterprise, artistik.

Menurut Kunartinah (2003), karir dapat dilihat dari berbagai cara antara lain (1) Posisi yang dipegang individu dalam suatu jabatan di suatu perusahaan dalam kurun waktu tertentu; (2) Dalam kaitannya dengan mobilitas dalam suatu organisasi; (3) Tingkat kemapanan kehidupan seseorang setelah mencapai tingkatan umur tertentu yang ditandai dengan penampilan dan gaya hidup seseorang. Kunartinah (2003) dalam penelitiannya menyatakan bahwa karir dipandang sebagai rangkaian promosi untuk memperoleh pekerjaan yang mempunyai beban tanggung jawab lebih tinggi atau penempatan posisi yang lebih baik dalam hirarki pekerjaan seseorang sepanjang kehidupan kerjanya. Karir dapat diartikan sebagai rangkaian sikap dan perilaku yang berhubungan dengan pengalaman seseorang sepanjang kehidupan kerjanya.

Wijayanti (2001) menyatakan faktor-faktor yang menjadi pertimbangan seseorang dalam memilih karir meliputi penghargaan finansial, pengakuan profesional, dan lingkungan kerja. Dalam penelitiannya Penghargaan Finansial adalah hasil yang diperoleh sebagai kontrak prestasi yang telah diyakini secara mendasar bagi sebagian perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan keputusan kepada karyawan. Rahayu, et al. (2003) menambahkan penghargaan finansial diuji dengan tiga butir pernyataan yaitu gaji awal yang tinggi, potensi kenaikan gaji dan tersedianya dana pensiun. Kemudian Pengakuan Profesional Pengakuan profesional meliputi hal-hal yang berhubungan dengan pengakuan terhadap prestasi. Pengakuan profesional ini meliputi

adanya kemungkinan bekerja dengan ahli yang lain, kesempatan untuk berkembang dan pengakuan prestasi (Rahayu et al, 2003).

Sejalan dengan itu, Trirorania (2004) juga menyatakan bahwa pengakuan profesional dipertimbangkan oleh seseorang yang memilih profesi sebagai akuntan. Hal ini berarti bahwa dalam memilih profesi tidak hanya bertujuan mencari penghargaan finansial atau gaji, tapi juga ada keinginan untuk berprestasi dan mengembangkan diri. Elemen-elemen dalam pengakuan profesional ini di antaranya adalah adanya pelatihan kerja, adanya pelatihan profesi, adanya pengakuan prestasi, pengalaman kerja yang bervariasi, kesempatan berkompetisi dan perlunya keahlian untuk mencapai sukses. Pengakuan profesional yang akan diuji dalam penelitian ini meliputi kesempatan untuk berkembang, adanya pengakuan apabila berprestasi, cara untuk kenaikan pangkat, dan keahlian untuk mencapai sukses (Rahayu dkk, 2003).

Wijayanti (2001) juga menambahkan bahwa lingkungan kerja merupakan suasana kerja (rutin, atraktif, sering lembur), tingkat persaingan antara karyawan dan tekanan kerja. Hasil penelitian Stolle (1970) dan Felton (1994) menyatakan bahwa faktor lingkungan tidak dipertimbangkan mahasiswa dalam memilih suatu karir. Dalam hal ini, lingkungan kerja yang akan diuji meliputi tujuh pernyataan mengenai sifat pekerjaan (rutin, atraktif, sering lembur, menyenangkan, mudah diselesaikan), tingkat persaingan antar karyawan dan tekanan kerja. Sejalan dengan itu, penelitian Triputrajaya (2011) mengkaji preferensi pekerja dalam memilih pekerjaan sektor formal, dalam penelitiannya faktor lama menyelesaikan studi, jam kerja, kesesuaian jurusan dengan jenis pekerjaan, status pernah bekerja sebelumnya bukanlah alasan yang utama bagi pekerja untuk memilih menjadi pegawai negeri sipil maupun pegawai swasta. Selanjutnya alasan utama bagi pekerja untuk memilih menjadi pegawai negeri maupun swasta karena pendapatan yang akan diterima, fasilitas pada lingkungan kerja yang memadai dan nyaman pada lingkungan kerja serta Prestisiusnya jenis pekerjaan.

Widyawati (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa penerapan analisis konjoin yang diterapkan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa atribut yang paling mempengaruhi mahasiswa dalam memilih pekerjaan berdasarkan nilai kepentingannya menurut kedua metode adalah gaji kemudian dilanjutkan dengan aktivitas bidang kerja, dan kesesuaian latar belakang pendidikan dengan pekerjaan. Sedangkan pada urutan keempat dan kelima berbeda-beda. Sementara dari nilai utilitas masing-masing taraf atribut diperoleh informasi bahwa pekerjaan di bidang pemerintahan, gaji > Rp 4.000.000, mempunyai reputasi yang sangat baik, lokasi berjarak < 10 km - 30 km, latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan dan memiliki fasilitas penggunaan inventaris merupakan taraf-taraf atribut yang disukai oleh responden. Selain itu, Chan (2012) dalam penelitiannya menyatakan bahwa pelatihan profesional dan personalitas berpengaruh signifikan terhadap minat menjadi akuntan publik. Semakin banyak pelatihan profesional yang diterima dan makin tinggi kesesuaian pekerjaan dan kepribadian maka semakin tinggi pula minat menjadi akuntan publik. Variabel penghargaan finansial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan pencapaian akademik tidak berpengaruh signifikan terhadap minat menjadi akuntan publik.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan statistik inferensial yaitu jenis penelitian yang menekankan pada analisis data nominal dan ordinal dan pendekatan *eksplanatif* untuk menjelaskan hubungan kausalitas, selain itu untuk melihat pengaruh antara

variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian mengambil sampel sebanyak 100 calon pegawai negeri sipil yakni Dosen yang belum memiliki jenjang akademik (Pemula) yang tersebar dari Perguruan Tinggi Negeri di Indonesia. Dari Perguruan Tinggi Negeri yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia tersebut ditetapkan sampel yang diambil dari setiap Perguruan Tinggi Negeri di Indonesia secara proporsional. Pengambilan sampel secara acak (*random sampling*). Pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan teknik *incidental sampling* akan dilakukan di tempat diklat Prajabatan Pusbangtendik Kemdikbud Kota Depok Provinsi Jawa Barat. Metode pengumpulan data dilakukan dengan bantuan kuesioner yang berisi pilihan jawaban yang disusun dengan skala ordinal.

Metode pengukuran variabel dengan menggunakan *skala likert* dengan instrumen pertanyaan-pertanyaan di dalam kuesioner. Menurut Sugiyono (2003:107), *Skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya di sebut sebagai variabel penelitian. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan *skala likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif. Untuk keperluan analisis kuantitatif, setiap jawaban dihubungkan dengan bentuk pernyataan, kemudian jawaban tersebut akan diberikan skor pada setiap pertanyaan dari nilai satu sampai dengan lima. Selanjutnya hasil survei atas jawaban responden diukur dengan *Validity Test* menunjukkan ukuran yang benar-benar mengukur apa yang akan diukur. Selain itu, Reliabilitas artinya tingkat keterpercayaan hasil suatu ukuran.

Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif dan kuantitatif. Selanjutnya teknik analisis inferensial dengan menggunakan pendekatan regresi linier berganda untuk mennegetahui pengaruh faktor finansial dan status sosial (prestisius) terhadap preferensi seseorang memilih pekerjaan sebagai dosen. Sebelum melakukan estimasi model regresi perlu dilakukan pengujian pelanggaran asumsi klasik dalam model yang akan di estimasi antara lain (1) Uji Multikolinieritas; dan (2) Uji heteroskedastisitas. Adapun model umum regresi linier berganda akan digunakan sebagai berikut :

$$PREF_t = \beta_0 + \beta_1 FIN_t + \beta_2 PRESTIS_t + \mu_i$$

Penjelasan model di atas adalah $PREF_t$ merupakan Preferensi memilih menjadi dosen; β_0 adalah Intersep; β_1 s.d β_3 adalah Koefisien regresi yang akan dihitung antara lain (FIN) adalah faktor Finansial, dan (PRESTIS) adalah faktor Status Sosial (Prestisius) dan μ adalah *Disturbance term*. Selanjutnya metode analisis antara lain : (1) mengukur koefisien korelasi untuk mengukur hubungan antar variabel dependen dan independen dengan melihat besarnya derajat atau tingkat hubungan dan arah hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain; (2) mengukur koefisien determinasi (r^2) ini merupakan alat analisis untuk mengetahui berapa besar variabel independen mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen.

Selanjutnya akan digunakan analisis pengujian korelasi dengan Uji *Spearman Rank*, untuk menentukan besarnya koefisien korelasi jika data yang digunakan berskala Ordinal, dengan memberikan peringkat pada nilai-nilai variabel dependen dan independen. Jika terdapat angka-angka sama, peringkat yang diberikan adalah peringkat rata-rata dari angka-angka yang sama. Formula yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Di mana P adalah koefisien korelasi Spearman (ρ), d adalah selisih ranking variabel x dan y , sedangkan n adalah jumlah sampel.

Berdasarkan uraian rumusan masalah, tinjauan teori dan penelitian terdahulu, maka hipotesis yang akan di uji antara lain sebagai berikut :

1. H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap dependen
 H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap dependen
2. H_0 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen dan dependen
 H_a : Terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen dan dependen

Pengujian hipotesis pada pengujian secara simultan (f hitung) dan parsial (t hitung) antara lain sebagai berikut :

1. $H_0 : \beta_0 = \beta_1 = \beta_2 = 0.$, semua variabel independen tidak berpengaruh terhadap dependen
 $H_1 : \beta_1 \neq 0.$, semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen
2. $H_0 : \beta_1 \leq 0.$, Tidak terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen
 $H_1 : \beta_1 > 0.$, Terdapat pengaruh positif variabel independen terhadap variabel dependen

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden yang menjadi sampel penelitian ini berjumlah 100 responden yang dibahas meliputi beberapa hal antara lain, jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, asal pendidikan, penghasilan, pengalaman, asal fakultas, asal perguruan tinggi, dan alasan memilih pekerjaan menjadi dosen. Jika dilihat berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar responden adalah Laki-laki, yaitu sebanyak 58 orang responden dengan persentase 58,0 persen. Sedangkan responden perempuan sebanyak 42 orang atau sebanyak 42,0 persen. Apabila dilihat berdasarkan jenis kelamin dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yang memilih menjadi dosen adalah laki-laki. Kemudian sebagian besar dosen pemula rata-rata berusia antara 26-30 tahun sebanyak 56 orang responden dengan persentase 56,0 persen. selanjutnya disusul responden yang memiliki usia antara 31-40 tahun sebanyak 37 orang atau dengan persentase sebesar 37 persen. Sedangkan responden yang berusia antara 20-25 tahun sebanyak 7 atau sebesar 7 persen, berdasarkan data tersebut sebagian besar yang memilih untuk menjadi dosen sudah mempunyai pengalaman yang cukup dalam mengajar.

Berikutnya dari hasil penelitan diketahui bahwa sebagian besar responden berpendidikan Strata 2 (S2) yaitu sebanyak 80 orang responden dengan persentase 80 persen. Selanjutnya responden yang berpendidikan Strata 1 (S1) Profesi sebanyak 14 orang atau sebesar 14 persen. Sedangkan dosen pemula yang berpendidikan Strata 3 (S3) sebanyak 6 orang atau sebesar 6 persen. Hal tersebut telah menjawab aturan bahwa untuk menjadi seorang dosen, seseorang harus memiliki pendidikan minimal Strata 1 Profesi, bahkan dalam aturan seminimalnya telah menempuh jenjang Strata 2 (S2). Selain itu, sebagian besar responden menempuh jenjang pendidikan Strata 2 di dalam negeri yakni sebanyak 93 orang atau sebesar 93 persen, dari 100 responden hanya ada 7 orang atau sebesar 7 persen yang menempuh pendidikan Strata 2 (S2) dan Strata 3 (S3)

di luar negeri. Dengan demikian berarti pendidikan di dalam negeri sudah lebih baik dan berkembang dibandingkan era abad 19 (Sembilan belas).

Untuk penghasilan para dosen pemula cukup beragam, hasil penelitian menunjukkan bahwa penghasilan per bulan untuk dosen pemula sebagian besar berkisar antara Rp. 2,6 - 3,5 juta rupiah yakni sebanyak 66 orang atau sebesar 66 persen dari jumlah responden. Kemudian responden yang mempunyai penghasilan berkisar antara Rp. 1-2,5 juta sebanyak 30 orang atau sebesar 30 persen. Sedangkan responden yang berpenghasilan antara Rp. 3,6-4,5 juta sebanyak 4 orang atau sebesar 4 persen. Hal ini dapat mengungkapkan bahwa pilihan menjadi dosen faktor finansial bukan menjadi faktor yang utama, karena jika dilihat dari sisi penghasilan rata-rata dosen pemula tidak sebanding dengan biaya yang akan dikeluarkannya untuk menuntut ilmu ke jenjang yang lebih tinggi. Faktanya saat ini biaya pendidikan semakin meningkat seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Selain itu, sebagian besar responden yang memilih karirnya untuk menjadi seorang dosen, justru rata-rata sudah mempunyai pengalaman kerja dalam mengajar. Pada tabel di atas yang berpengalaman 1-5 tahun sebanyak 42 orang atau sebesar 42 persen. Kemudian yang mempunyai pengalaman lebih dari 5 tahun sebanyak 23 orang atau sebesar 23 persen. Sedangkan yang belum sama sekali mempunyai pengalaman sebanyak 35 orang atau sebesar 35 persen. Fenomena ini dapat mengungkapkan bahwa sebagian besar responden yang memilih pekerjaan sebagai dosen sudah memiliki pengalaman sebelumnya dalam mengajar.

Asal unit kerja masing-masing responden sangat beragam, dari hasil penelitian secara umum ada 10 (sepuluh) Fakultas, dan ada sebagian bidang ilmu yang multidisiplin ilmu sehingga tidak semua Perguruan Tinggi Negeri ada bidang ilmu tersebut. Berdasarkan data responden yang membidangi ilmu Teknik lebih banyak yakni sebanyak 17 orang atau sebesar 17 persen. Kemudian disusul bidang keguruan sebanyak 16 orang atau sebesar 16 persen, ekonomi dan bisnis sebanyak 15 orang, kedokteran sebanyak 12 orang, sedangkan yang lebih sedikit bidang ilmu kesehatan masyarakat sebanyak 2 orang. Fakta ini dapat mengungkap bahwa peningkatan penerimaan dosen di tahun 2015 lebih di dasarkan bahwa semakin banyak peminat calon mahasiswa ke bidang ilmu tersebut sehingga membuat perbandingan dosen terhadap mahasiswa semakin besar, hal inilah yang mendasari penerimaan dosen tersebut semakin besar. Sejalan dengan itu, distribusi dosen berdasarkan Perguruan Tinggi sangat beragam, sebagian besar responden yang di survei terdistribusi secara merata pada setiap Perguruan Tinggi dengan rata-rata sebesar 2-3 orang disetiap Perguruan Tinggi. Sebagian besar Perguruan Tinggi yang ada terdapat di Pulau Jawa dan Pulau Sumatera. Artinya dalam penerimaan dosen, dalam hal ini Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan memberikan kesempatan kepada semua Perguruan Tinggi yang masih membutuhkan dosen.

Adapun alasan memilih pekerjaan sebagai dosen (tenaga pendidik) sebagian besar responden punya alasan bahwa seorang dosen memiliki prestisius dan prospek yang baik, karena alasan mereka menganggap seorang ilmuwan adalah seseorang yang dapat membuat perubahan-perubahan terutama untuk kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) seiring dengan perkembangan zaman yang saat ini semakin ketat dalam bersaing. Sedangkan ada alasan lain mengapa responden memilih menjadi seorang dosen adalah karena pekerjaan ini merupakan ibadah, meningkatkan pengembangan diri, dan tidak menyita waktu atau waktunya yang fleksibel. Hal ini dapat diartikan bahwa pilihan untuk menjadi seorang dosen dilandaskan oleh faktor prestisius dan waktu yang fleksibel.

a. Uji Reliabilitas dan Validitas

Untuk mencari reliabilitas instrument dapat dilakukan setelah kuisioner ditabulasi maka dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui tingkat kepercayaan atas kesungguhan jawaban responden dapat dipercaya. Suatu pertanyaan atau ukuran yang akurat adalah ukuran yang cocok dengan yang ingin diukur. Jika kedua aspek tersebut yaitu aspek stabilitas dan aspek akurasi digabungkan maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur mantap dan dapat mengukur secara cermat dan tepat, sehingga kesalahan yang terjadi yaitu kesalahan pengukuran yang *random* sifatnya dapat ditaksir. Uji instrumen validitas, instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data sebagai pengukur itu valid. Valid artinya instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Pada penelitian ini akan menguji validitas instrumen dengan 100 orang sebagai responden. Uji validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan setiap butir dengan skor total yang merupakan tiap skor pertanyaan yang dijawab oleh responden dengan menggunakan rumus teknik korelasi total *produk moment* yang ada di dalam program *Statistical Product and Service Solutions 16.0*.

Pengujian reliabilitas terhadap variabel finansial diperoleh *Cronbach's Alpha total* 0.739 sehingga tidak lebih rendah dari *alpha if item delete* untuk masing-masing pertanyaan pada setiap item. Selain itu besarnya *Corrected Item Total Correlatin* (CITC) yang dihasilkan yaitu dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel. Untuk $df = n-k$ atau $100-2=98$, maka didapatkan nilai *r* tabel sebesar 0.149, maka *r* hitung (*c alpha*) (0.739) lebih besar dari *r* tabel (0.149) dan nilai *r* positif maka item-item pada variabel independen secara keseluruhan dapat dikatakan *valid* dan *reliabel*. Sedangkan pada pengujian validitas terhadap butir pertanyaan pada variabel finansial bahwa tidak terdapat butir pertanyaan yang tidak valid, karena nilai koefisien korelasi positif dan/lebih besar dari nilai *r* tabel, maka item yang bersangkutan dapat disimpulkan valid.

Untuk pengujian reliabilitas dan validitas terhadap variabel prestisius diperoleh *Cronbach's Alpha total* 0.831 sehingga tidak lebih rendah dari *alpha if item delete* untuk masing-masing pertanyaan pada setiap item. Selain itu besarnya *Corrected Item Total Correlatin* (CITC) yang dihasilkan yaitu dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel. Untuk $df = n-k$ atau $100-2=98$, maka didapatkan nilai *r* tabel sebesar 0.149, maka *r* hitung (*c alpha*) (0.831) lebih besar dari *r* tabel (0.149) dan nilai *r* positif maka item-item pada variabel independen secara keseluruhan dapat dikatakan *valid* dan *reliabel*. Sedangkan pengujian validitas variabel prestisius menunjukkan bahwa terdapat satu pertanyaan yang tidak valid, koefisien korelasi positif lebih kecil dari *r* tabel, maka item tersebut akan dikeluarkan dari pengujian selanjutnya.

Berikutnya hasil pengujian reliabilitas dan validitas terhadap variabel preferensi diperoleh *Cronbach's Alpha total* 0.786 sehingga tidak lebih rendah dari *alpha if item delete* untuk masing-masing pertanyaan pada setiap item. Selain itu besarnya *Corrected Item Total Correlatin* (CITC) yang dihasilkan yaitu dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel. Untuk $df = n-k$ atau $100-2=98$, maka didapatkan nilai *r* tabel sebesar 0.149, maka *r* hitung (*c alpha*) (0.786) lebih besar dari *r* tabel (0.149) dan nilai *r* positif maka item-item pada variabel independen secara keseluruhan dapat dikatakan *valid* dan *reliabel*. Sedangkan untuk validitas dari butir pertanyaan variabel preferensi menunjukkan bahwa tidak terdapat pertanyaan yang tidak valid, karena koefisien korelasi positif dan lebih besar dari nilai *r* tabel, maka item yang bersangkutan dapat disimpulkan valid.

b. Uji Pelanggaran Asumsi Klasik

Pengujian normalitas dalam model regresi linier, semua variabel mempunyai distribusi normal, maka secara statistik model regresi tersebut baik dan memenuhi asumsi normalitas. Selain itu, pengujian asumsi Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi di temukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Uji ini dapat di deteksi berdasarkan besaran nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Pada persamaan regresi nilai VIF dan *tolerance* untuk kedua variabel independen masih cukup jauh dari angka 1 dan angka VIF berada cukup jauh dari angka 10, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas antara variabel independen. Selanjutnya, Uji *Heteroskedastisitas* bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan, atau yang lain. Bila *varians* dari *residual* dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut *Homoskedastisitas*, sedangkan jika berbeda disebut *Heteroskedastisitas*. Berdasarkan hasil pengujian asumsi *Heteroskedastisitas* menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas antara variabel independen.

c. Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (r²)

Koefisien Korelasi (r) adalah cara utama yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara dua variabel. Koefisien korelasi didefinisikan sebagai suatu ukuran besarnya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, semakin besar nilai (r), maka semakin erat hubungan variabel independen dengan variabel dependen tersebut dan sebaliknya. Berdasarkan hasil pengujian, secara statistik terlihat bahwa nilai korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen sebesar 0.689 atau sebesar 68,9%, hal ini dapat membuktikan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen cukup erat. Sedangkan koefisien determinasi (R²) mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan Variabel dependen. Semakin besar nilai R², maka semua variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara statistik nilai koefisien determinasi atau *R Squared* (R²) adalah sebesar 0,474. Hal ini berarti perubahan yang terjadi pada variabel dependen Preferensi saat ini sebesar 47,4 persen dapat dijelaskan (disebabkan) oleh variabel independen yakni prestisius dan finansial, sedangkan 52,6 persen dapat dijelaskan oleh faktor-faktor selain itu.

d. Analisis Koefisien Variasi (Uji f hitung)

Uji simultan dapat di lihat dari uji F di atas yang telah dilakukan, untuk melihat pengaruh variabel-variabel bebas secara bersama. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} atau nilai probabilitas F_{hitung} dengan F_{tabel} atau dengan melihat nilai signifikansi *p-value* lebih kecil dari nilai $\alpha = 0.05$ (5 persen).

Tabel 4.1.
Uji F-hitung (ANOVA)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.973	3	3.324	28.871	0.000
	Residual	11.054	96	0.115		
	Total	21.028	99			

a Predictors: (Constant), Prestisius, Finansial

b Dependent Variable: Preferensi

Sumber : Hasil survei 2015, data diolah dengan Program SPSS

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa pada model regresi, nilai signifikansi *p*-value *F* sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 (5 persen), hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan variabel independen yakni Prestisius, Finansial, dan Lingkungan Non Fisik memberikan pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen Preferensi. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa secara statistik hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima yang berarti bahwa Prestisius, Finansial, dan Lingkungan Non Fisik berpengaruh secara simultan terhadap Preferensi.

e. Analisis Koefisien Regresi (Uji *t* hitung)

Pada uji *t* hitung menggunakan metode analisis persamaan regresi, pada pengujian awalnya, semua variabel independen diikutsertakan dalam pengujian, dari hasil tersebut dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi *t* dibawah 0,05 atau *t* hitung lebih besar dari *t* tabel. Pada pembahasan bab ini, yang akan dibahas merupakan analisis varians, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut mempunyai pengaruh jika nilai *p*-value signifikansi dibawah 0,05 atau nilai taraf signifikansi dibawah 5 persen.

Tabel 4.2.
Uji *t* - hitung (Coefficients)

Model	Unstandardized Coefficients		t value	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	0.235	0.399	0.589	0.557
Finansial (X1)	0.352	0.090	3.908	0.000
Prestisius (X2)	0.367	0.077	4.750	0.000

a. Dependent Variable: Preferensi

Sumber : Hasil survei 2015, data diolah dengan Program SPSS

Berdasarkan tabel 4.2. pengujian koefisien *t* hitung di atas dapat dibuat dalam bentuk persamaan regresi seperti di bawah ini.

$$\text{PREF} = 0.235 + 0.353 \text{ FIN} + 0.367 \text{ PRESTIS}$$

$$\text{S.E.} = (0.399) \quad (0.090) \quad (0.077)$$

$$\text{t value} = (0.589) \quad (3.908) \quad (4.750)$$

$$\text{Sig.} = \quad (0.000) \quad (0.000)$$

Berdasarkan persamaan di atas menunjukkan bahwa hasil estimasi terhadap model yang digunakan menunjukkan bahwa model dalam penelitian ini baik. Hal ini terlihat setelah dilakukan uji kriteria statistik dan uji kriteria ekonometrika. Uji kriteria statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel finansial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap faktor preferensi, hal tersebut ditunjukkan dengan nilai probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05, dengan asumsi kenaikan 1 persen finansial akan menyebabkan preferensi seseorang untuk memilih menjadi dosen sebesar 35,5 persen dengan asumsi faktor-faktor lain adalah tetap (konstan). Sejalan dengan itu, hasil penelitian juga telah membuktikan bahwa sebagian besar dosen pemula merasa Perguruan Tinggi tempat mereka bekerja memberikan gaji setiap bulan cukup layak dan sesuai dengan beban pekerjaan masing-masing. Selain itu sebagian besar dosen pemula

mendapatkan remunerasi yang sesuai dengan yang diharapkan. Perguruan Tinggi tempat mereka bekerja memberikan kesempatan dan peluang untuk menambah penghasilan lewat penelitian dan pengabdian. Artinya sebagian besar Perguruan Tinggi tempat mereka bekerja memberikan bantuan dana untuk penelitian dan pengabdian secara berkala. Selain dapat menambah dan mengembang ilmu pengetahuan, dosen pemula tersebut berkesempatan untuk mendapatkan penghasilan dari sebagian dana penelitian dan pengabdian yang di dapatkan di Perguruan Tinggi masing-masing. Hal tersebut dapat menjadi pembuktian bahwa faktor finansial mempengaruhi seseorang untuk memilih berkarir menjadi dosen (tenaga pendidik).

Selain itu, faktor prestisius (status sosial) menunjukkan bahwa memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap faktor preferensi mereka memilih untuk menjadi dosen (tenaga pendidik), hal ini dibuktikan bahwa nilai probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05, dengan asumsi bahwa peningkatan kan 1 persen prestisius (status sosial) seorang tenaga pendidik akan menyebabkan preferensi seseorang untuk memilih menjadi seorang dosen sebesar 36,7 persen dengan asumsi faktor-faktor lain adalah tetap (konstan). Hasil tersebut di buktikan dengan pekerjaan sebagai dosen menuntut mererka untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi, hal ini secara langsung meningkatkan status sosial mereka di lingkungan akademik dan lingkungan tempat tinggal mereka. Selain itu, sebagai tenaga pendidik menuntut dan memberikan mereka kesempatan untuk menjadi orang yang kreatif dan inovatif, hal ini juga secara langsung meningkatkan status sosial, karena mereka akan di kenal di lingkungan akademik dan lingkungan tempat tinggal sebagai orang yang berpendidikan. Pendapat lain juga mendukung selain seperti lingkungan kerja mereka menuntut menjadi orang yang analitis dan kritis. Berdasarkan sebagian pendapat dan alasan tersebut membuktikan bahwa faktor perestius (status sosial) memberikan pengaruh positif terhadap kecenderungan seseorang memilih menjadi seorang dosen (tenaga pendidik).

Hasil estimasi tersebut sejalan dengan penelitian Wijayanti (2001) menyatakan faktor-faktor yang menjadi pertimbangan seseorang dalam memilih karir meliputi penghargaan finansial, pengakuan profesional, dan lingkungan kerja. Dalam penelitiannya Penghargaan Finansial adalah hasil yang diperoleh sebagai kontrak prestasi yang telah diyakini secara mendasar bagi sebagian perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan keputusan kepada karyawan. Rahayu, et al (2003) menambahkan penghargaan finansial diuji dengan tiga butir pernyataan yaitu gaji awal yang tinggi, potensi kenaikan gaji dan tersedianya dana pensiun. Kemudian pengakuan profesional pengakuan profesional meliputi hal-hal yang berhubungan dengan pengakuan terhadap prestasi. Pengakuan profesional ini meliputi adanya kemungkinan bekerja dengan ahli yang lain, kesempatan untuk berkembang dan pengakuan prestasi.

Sejalan dengan itu, penelitian Triputrajaya (2011) mengkaji preferensi pekerja dalam memilih pekerjaan sektor formal, dalam penelitiannya faktor lama menyelesaikan studi, jam kerja, kesesuaian jurusan dengan jenis pekerjaan, status pernah bekerja sebelumnya bukanlah alasan yang utama bagi pekerja untuk memilih menjadi pegawai negeri sipil maupun pegawai swasta. Selanjutnya alasan utama bagi pekerja untuk memilih menjadi pegawai negeri maupun swasta karena pendapatan yang akan diterima, fasilitas pada lingkungan kerja yang memadai dan nyaman pada lingkungan kerja serta Prestisiusnya jenis pekerjaan. Lebih lanjut, Trirorania (2004) juga menyatakan bahwa pengakuan profesional dipertimbangkan oleh seseorang yang memilih profesi sebagai akuntan. Hal ini berarti bahwa dalam memilih profesi tidak hanya bertujuan mencari

penghargaan finansial atau gaji, tapi juga ada keinginan untuk berprestasi dan mengembangkan diri. Elemen-elemen dalam pengakuan profesional ini di antaranya adalah adanya pelatihan kerja, adanya pelatihan profesi, adanya pengakuan prestasi, pengalaman kerja yang bervariasi, kesempatan berkompetisi dan perlunya keahlian untuk mencapai sukses. Pengakuan profesional yang akan diuji dalam penelitian ini meliputi kesempatan untuk berkembang, adanya pengakuan apabila berprestasi, cara untuk kenaikan pangkat, dan keahlian untuk mencapai sukses.

f. Analisis Koefisien Korelasi Spearmen Rank

Keterkaitan hubungan antara faktor finansial, lingkungan kerja non fisik, dan prestisius (status sosial) terhadap faktor preferensi seseorang untuk memilih menjadi dosen (tenaga pendidik) di Perguruan Tinggi Negeri. Penelitian ini perlu mengukur hubungan antara faktor finansial, lingkungan kerja non fisik, dan prestisius (status sosial) terhadap faktor preferensi dalam 2 (dua) arah. Keterkaitan antara faktor finansial, lingkungan kerja non fisik, dan prestisius (status sosial) terhadap faktor preferensi tidak bisa dianggap linier atau langsung, namun ditentukan oleh sejauhmana peranan faktor-faktor yang menghubungkan antara konsep tersebut. Metode korelasi *Spearmen Rank* akan diuraikan lebih terperinci keterkaitan faktor finansial, lingkungan kerja non fisik, dan prestisius (status sosial) terhadap faktor preferensi seperti tabel di bawah sebagai berikut .:

Tabel 4.3. Koefisien Korelasi *Spearmen Rank*

Variabel			Finansial (X1)	Prestisius (X2)	Preferensi (Y)
Spearman's rho	X1	Koefisien Korelasi	1.000	.363(**)	.573(**)
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000
		N	100	100	100
	X2	Koefisien Korelasi	.363(**)	1.000	.567(**)
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000
		N	100	100	100
	Y	Koefisien Korelasi	.573(**)	.567(**)	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.
		N	100	100	100

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan Tabel 4.3. di atas menunjukkan hubungan faktor finansial menentukan faktor preferensi seseorang untuk memilih menjadi dosen. Hal ini terlihat dari nilai $r = 0,573$ atau sebesar 57,3 persen, nilai tersebut menunjukkan bahwa secara statistik faktor finansial mempunyai hubungan yang erat dan signifikan terhadap faktor preferensi seseorang menjadi seorang dosen (tenaga pendidik) dengan asumsi faktor lain di anggap tetap (konstan). Menurut Sugiyono (2009) rentang koefisien korelasi r bernilai (0.41 - 0.70) artinya mempunyai hubungan yang cukup erat. Faktor finansial memberikan kontribusi terhadap kecenderungan seseorang memilih berkarir menjadi seorang tenaga pendidik. Hal ini dibuktikan juga dengan Perguruan Tinggi tempat mereka bekerja memberikan gaji dan remunerasi yang layak dan sesuai dengan beban pekerjaan. Selain itu, faktor lain seperti faktor lingkungan kerja non fisik juga memberikan peranan atau hubungan yang positif dan signifikan terhadap prestisius

dengan asumsi faktor lain di anggap tetap (konstan). Hal ini terlihat dari nilai r sebesar 0,421 atau sebesar 42,1 persen, nilai tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara faktor lingkungan kerja non fisik dan kecenderungan (preferensi) seseorang memilih menjadi dosen. Hal ini juga dibuktikan dengan sebagian besar Perguruan Tinggi tempat mereka bekerja memberikan perhatian yang sangat tinggi kepada para dosen (tenaga pendidik).

Sejalan dengan itu, faktor lainnya seperti faktor prestisius (status sosial) memberikan hubungan yang positif dan signifikan terhadap faktor preferensi seseorang memilih menjadi seorang dosen, nilai korelasi *spearman rank* (r) sebesar 0,567 atau sebesar 56,7 persen. Nilai tersebut mempunyai makna bahwa hubungan antara faktor prestisius dan faktor preferensi cukup erat. Artinya kecenderungan seseorang memilih untuk menjadi dosen salah satunya adalah faktor prestisius (status sosial) yang memberikan nilai penghargaan yang tinggi dilingkungan akademik dan mendapatkan pengakuan dari masyarakat, hingga kenyamanan masa depan.

g. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara statistik membuktikan bahwa hipotesis nul (H_0) pertama dalam pengujian ini tidak terdapat pengaruh antara variabel independen (faktor finansial, lingkungan kerja non fisik, dan prestisius) terhadap variabel dependen (preferensi) seseorang memilih untuk menjadi dosen di Perguruan Tinggi Negeri di Tolak (H_0 di tolak). Hal ini dibuktikan dengan nilai f hitung sebesar 28.8 yang lebih besar dari nilai f tabel sebesar 2.45. Dengan pembuktian lain dapat dilihat dari nilai signifikansi p value sebesar 0,00 yang lebih kecil dari nilai kritis (α 0,05).

Berdasarkan hasil korelasi *Spearmen Rank* di atas membuktikan bahwa hipotesis nul (H_0) kedua dalam pengujian ini tidak terdapat hubungan antara variabel independen (faktor finansial, lingkungan kerja non fisik, dan prestisius) terhadap variabel dependen (preferensi) seseorang memilih untuk menjadi dosen di Perguruan Tinggi Negeri di Tolak (H_0 di tolak). Hal ini dibuktikan dengan nilai korelasi *spearman rank* faktor finansial p sebesar 0,573 lebih besar dari nilai tabel rho (r) sebesar 0,149), kemudian nilai korelasi *spearman rank* faktor lingkungan kerja non fisik p sebesar 0,421 lebih besar dari nilai tabel rho (r) sebesar 0,149), dan nilai korelasi *spearman rank* faktor prestisius p sebesar 0,573 lebih besar dari nilai tabel rho (r) sebesar 0,149),

V. KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

- (1) Berdasarkan hasil estimasi model regresi, secara statistik menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen yaitu faktor finansial, lingkungan kerja non fisik dan prestisius (status sosial) terhadap kecenderungan (preferensi) seseorang memilih untuk menjadi dosen (tenaga pendidik) di Perguruan Tinggi Negeri di Indonesia. Secara statistik variabel yang memberikan pengaruh yang paling dominan adalah variabel prestisius, finansial, dan lingkungan kerja non fisik.
- (2) Berdasarkan hasil perhitungan korelasi *spearman rank*, secara statistik terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen yaitu faktor finansial, lingkungan kerja non fisik dan prestisius (status sosial) terhadap kecenderungan (preferensi) seseorang memilih untuk menjadi dosen (tenaga pendidik) di Perguruan Tinggi Negeri di Indonesia..

b. Saran

- (1) Perlu adanya pengembangan yang lebih komperhensif terhadap dunia pendidikan yang lebih baik lagi dalam hal menstimulus tenaga pendidik (dosen) dengan meningkatkan kesejahteraan dalam bentuk finansial, fasilitas fisik dan non fisik, serta memberikan peluang beasiswa yang lebih besar kepada tenaga pendidik yang akan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, sehingga pendidikan di Indonesia dapat lebih baik dan maju seiring dengan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
- (2) Perlu adanya penelitian lebih lanjut, karena dalam penelitian ini banyak sekali keterbatasan dan kekurangan, karena banyak faktor lain yang belum disinggung dalam di penelitian ini, sehingga dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan dan teknologi yang lebih baik.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1995. *Manajemen Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Astami, Emita Wahyu. 2001. Faktor-faktor yang Berpengaruh dalam Pemilihan Profesi Akuntansi Publik dan Non Akuntansi Publik Bagi Mahasiswa Jurusan Akuntansi. *Jurnal KOMPAK* Vol I, No. 1, Halaman 57-84.
- Baridwan, Zaki. 1998. *Intermediate Accounting*. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Chan, Andi Setiawan. 2012. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik Oleh Mahasiswa Jurusan Akuntansi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*. Vol 1, No. 1.
- Crites, John Osipow. 1983. *Career Counseling Models, Methode and Materials*. New York: McGraw Hill Book Company.
- DeGreen, Keith. 1979. *Creating a Success Environment*. Phoenix : Summit Enterprises.
- Dillard, John Milton. (1985). *Life Long Career Planning*. Columbus Ohio, A Bell & Howell Company.
- Ghozali, Imam. 2002. *Analisis SPSS Multivariate*, Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gibson, et.al. 1996. *Organisasi : Perilaku, Struktur dan Proses*, Jilid Kedua. Penerbit Erlangga.
- Handoko, Hani T. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Paskah, Ika. 2004. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Pemahaman Akuntansi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. X, No. 2, 2004.
- Indriantoro dan Supomo. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi Pertama. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Jumamik. 2007. Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Akuntan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*. Vol 2, No. 1. Universitas Sebelas Maret.
- Kunartinah, 2003, “Perilaku Mahasiswa Akuntansi di STIE STIKUBANK Semarang dan Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir sebagai Akuntan Publik”, *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Vol 10, No. 2, Halaman 182-197.
- Mathis, Robert L. & Jackson, John H. 2006. *Human Resources Management*, Edisi sepuluh, Penerbit Salemba Empat.
- Munandir. 1996. *Program Bimbingan dan Konseling di Sekolah*. Jakarta: Depdikbud.
- Rahayu, Sri, dkk. 2003. Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir. *Call Paper SNA VI*. Halaman 821-837.

- Robbin, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*, Jilid Pertama, Prenhalindo, Jakarta.
- Singarimbun, Masri. 1995. *Metodologi Penelitian Survei*, Penerbit LP3ES. Jakarta.
- Santoso, Singgih. 2000. *SPSS Statistik Parametrik*. Penerbit PT. Elex Media Komputindo Gramedia. Jakarta.
- Santoso, Purbayu Budi dan Ashari. 2005. *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*, Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Sukardi, Dewa Ketut. 1994. *Bimbingan Karir di Sekolah-sekolah*. Penerbit CV Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sharf, Richard S. (1992). *Applying Career Development Theory f Counseling*. Brooks/Cole Publishing Company. California.
- Tripudrajaya, A Ikhsan. 2011. Preferensi Pekerja Dalam Memilih Pekerjaan Sektor Formal. *Jurnal ILTEK Volume 6 Nomor 12*. Universitas Islam Negeri Makassar.
- Trirorania, Yulia. 2004, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Profesi Akuntan oleh Mahasiswa Akuntansi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*. Vol 2, No. 1. UPN. Yogyakarta.
- Umar, Husain. 1998. *Metode Riset Bisnis*. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Wijayanti, Lilies Endang. 2001. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pilihan Karir Mahasiswa Akuntansi. *Jurnal KOMPAK Vol. 2. No. 3*: hal359- 383.
- Walker, J.W. 1990. *Managing Human Resources in a Flat, Lean, and Flexible Organization: "Trends for The 1990's"*. *Human Resource Planning*. Vol. 11: 125-132.