

Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Pilihan Karir Alumni (Studi pada Universitas Islam Kalimantan)

Rahmi Widyanti^{*1)}, Khuzaini²⁾, Basuki³⁾, dan Husnurropiq⁴⁾

*Email: rahmibasuki@gmail.com

Email: khuzaini@gmail.com

Email: msibasukidr@gmail.com

Email: ropiq60@gmail.com

^{1,2,3,4}Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin

Diterima
5 Desember 2023

Perbaikan
20 Desember 2023

Diterbitkan
1 Januari 2024

ABSTRAK

Setiap orang memiliki pilihan karir masing-masing setelah lulus pendidikannya. Demikian juga dengan mahasiswa perguruan tinggi yang ada di kota Banjarmasin, sehingga mereka perlu merencanakan karir apa yang akan dipilih setelah lulus pendidikannya.

Merencanakan jalur karier adalah proses seumur hidup dan pendekatan yang membantu mencapai tujuan dan aspirasi. Penelitian ini terdiri dari mengukur faktor-faktor yang mempengaruhi pilihan jalur karir bagi mahasiswa Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi keputusan mahasiswa mengenai pilihan karir mereka dan potensi hubungan di antara faktor-faktor ini.

Analisis kuantitatif digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan data primer dan sekunder. Ukuran sampel survei ini

melibatkan 100 mahasiswa yang baru lulus. Analisis data menunjukkan bahwa manfaat finansial dan minat tentang pekerjaan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap keputusan karir mahasiswa di Banjarmasin. Sebaliknya, mengenai keamanan kerja dan peluang kerja, koefisien korelasi Pearson dan analisis regresi menunjukkan bahwa, ada hubungan antara keduanya tetapi tidak signifikansi secara statistik.

Kata kunci: Pilihan Karir; Alumni; Calon tenaga kerja.

PENDAHULUAN

Perencanaan jalur karir dapat didefinisikan sebagai urutan proses yang membangun rencana karir. Sebuah rencana karir melibatkan tujuan dan sasaran jangka pendek atau

jangka panjang yang mengarah kepada kesesuaian karir, sementara jalur karir mencakup proses yang memungkinkan individu untuk mencapai tujuan mereka dan tujuan (Adeola, 2011). Selain itu, kechukwu (2016) mendefinisikan perencanaan jalur karir adalah proses berpikir berkelanjutan dan identifikasi minat, preferensi, nilai-nilai, kualitas, kemampuan dan kapasitas, menggali pilihan kehidupan, pekerjaan dan pembelajaran yang tersedia.

Proses-proses ini mencakup pengumpulan data dan informasi yang memungkinkan manusia untuk menetap keputusan berdasarkan informasi yang menjadi pilihan karier. Merencanakan jalur karier juga sangat membantu menilai minat, kemampuan, dan kapasitas untuk mengidentifikasi pekerjaan dan jalur karier yang sebagian besar dianggap sesuai (Adekola, 2011). Menurut Olamide dan Onaway (2013), mengikuti langkah-langkah berbeda dari proses perencanaan karir akan memungkinkan manusia untuk memiliki rasa yang jelas arah, kesempatan untuk merefleksikan bagaimana jalur karier berkembang, apakah orang tersebut mencapai tujuan dan sasaran utama yang telah mereka tentukan sendiri, dan kesempatan untuk mengenali di mana segala sesuatu mungkin terjadi salah. Untuk melanjutkan karir dan maju tujuan yang telah ditentukan, orang harus merencanakan ke depan, dan bekerja untuk meningkatkan keterampilan mereka set. Di setiap negara, kaum muda menghadapi tantangan dalam menentukan jalur dan awal karier mereka kehidupan profesional mereka, secara teratur sementara lingkungan bisnis terus berubah (Adeola, 2011). Di Banjarmasin, beberapa penelitian dilakukan untuk menjelaskan bagaimana para pencari kerja merencanakan pilihan karir mereka. Biro Pusat Statistik (BPS) mengumumkan, bahwa satu dalam lima pencari kerja di Kota Banjarmasin mengakui bahwa bekerja menjadi PNS adalah yang paling menarik bagi lulusan sarjana, juga mengindikasikan bahwa pada Desember 2019, ada 238 688 orang di Banjarmasin bekerja di sektor swasta terutama pada sektor UMKM, dibandingkan dengan 200.174 yang bekerja di sektor publik.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa 54% warga Banjarmasin bekerja di sektor swasta dan 46% di sektor publik. Rasio ini secara literal melebihi standar internasional reguler karena total orang Banjarmasin yang bekerja di sektor swasta hampir sama dengan mereka yang bekerja di sektor publik. Penting untuk dipahami bahwa berdasarkan fakta tersebut apakah warga Banjarmasin aktif dan profesional mengembangkan diri untuk mencapai tujuan karir yang diinginkan dan bekerja keras untuk mencapainya (Widyanti R., dkk, 2020). Berdasarkan temuan beberapa peneliti terdahulu yang menyoroti pentingnya memahami faktor yang mempengaruhi jalur karier (Widyanti R., dkk., 2004; 2012; Abdulroziqa dkk., 2015; Benchica dkk.,

2016). Menjadi sangat penting untuk dipahami faktor potensial yang dapat membentuk keputusan jalur karier lulusan di Banjarmasin.

Universitas Islam Kalimantan Muhammad (UNISKA) Arsyad Al Banjari Banjarmasin memiliki student body 18.000 mahasiswa setiap tahunnya meluluskan 5.000 alumni. Pemahaman ini akan berguna dalam membantu unit sentral karir UNISKA Banjarmasin untuk mengontrol tingkat pengangguran bagi alumninya. Juga, itu akan membantu pemerintah daerah untuk tetap mengikuti perkembangan terkini kebutuhan karir, persyaratan, dan permintaan pencari kerja. Juga, penelitian ini akan membantu mahasiswa untuk menjadi sadar dan bersiap untuk membuat keputusan berdasarkan informasi tentang jalur karir mereka. Pertanyaan penelitian ini terdiri dari identifikasi dan pengukuran faktor-faktor yang mempengaruhi pilihan karier lulusan UNISKA Banjarmasin.

Tinjauan Pustaka

Merencanakan jalur karir dapat membantu individu untuk memutuskan profesi apa yang mereka tuju di masa yang akan datang dengan strategi yang jelas untuk mencapai tujuan tersebut (Widyanti R., 2019). Memilih jalur karir yang sesuai termasuk membuat evaluasi diri yang jujur atas bakat, kemampuan, dan minat. Leung (2008) mengadvokasi bahwa memilih bidang karir harus melibatkan pengambilan keputusan proses. Efektivitas memilih bidang karir dapat sangat dipengaruhi oleh informasi yang tersedia pada saat pengambilan keputusan. Efektivitas keputusan- proses pembuatan tergantung pada informasi yang benar dan terbaru. Proses dari mengidentifikasi bidang karir juga perlu waktu yang tepat untuk mengumpulkan informasi tentang diri kita sendiri dan dunia kerja seperti yang kita lalui. Pengambilan keputusan dalam karir bukanlah kegiatan yang dilakukan sekali saja. Ini adalah sebuah sepanjang proses kehidupan. Pengambilan keputusan jalur karir sedang berlangsung dan sesuatu itu orang perlu terus berlatih sepanjang karier mereka. Dengan pengalaman baru dan baru tahap kehidupan, manusia mungkin menemukan diri mereka memulai prosedur ini lagi. Yang penting Yang penting adalah terus merenungkan arah yang benar, bagaimana hal itu sesuai dengan aspirasi kita dan siapa kita adalah dan untuk membuat keputusan berdasarkan arahan yang sesuai untuk kita (Dod & Hooley, 2015). Bimbingan/perencanaan karir dapat memiliki manfaat signifikan bagi perekonomian dengan mendukung orang untuk meningkatkan kemampuan mereka yang dengan demikian berkontribusi untuk

meningkatkan pekerjaan, keterampilan dan pengembangan. Dengan cara ini, semua organisasi publik dan swasta seharusnya sangat mengamati pentingnya bimbingan/perencanaan Karir untuk dilibatkan keuntungan ekonomi makro (Chuang, 2009). Pentingnya perencanaan perencanaan karir dapat memungkinkan kita untuk mengendalikan arah karier kita, memutuskan keterampilan kerja dan pengetahuan yang kita butuhkan, dan bagaimana kita bisa mendapatkannya. Itu dapat memungkinkan kita untuk berurusan dengan jalur karier kita, bekerja menuju kita tujuan dan layar jika kita berada di jalurnya. Juga, ini dapat membantu kita dalam mengidentifikasi keterampilan kita, kekuatan dan kelemahan, di mana pelatihan mungkin diperlukan, menemukan wajar dan alternatif karir yang cocok, tetap up to date dengan pola industri saat ini, kemajuan dan perubahan. Ini juga akan membantu kita mengamankan diri kita dari pengangguran dengan memastikan keterampilan kami saat ini cocok dengan permintaan pekerjaan dan membuat langkah untuk menyegarkan keterampilan. Menurut Dod & Hooley (2015), perencanaan karir juga memungkinkan kita untuk mempertahankan jarak strategis dan beradaptasi dengan setiap perubahan yang cepat atau mengejutkan dalam kehidupan kerja. Merencanakan karir membantu kita mengelola perubahan secara proaktif alih-alih responsif (Dod & Hooley, 2015). Berdasarkan hasil penelitian Widyanti R.dkk., (2020) bahwa membuat keputusan karir yang baik membutuhkan pengumpulan informasi yang memadai tentang diri kita sendiri dan lingkungan karier.

Mereka menjelaskan bahwa orang seperti apa kita, juga akan berperan dalam menentukan jenisnya karir yang cocok untuk kita. Kemampuan, keterampilan, minat, kepribadian, nilai-nilai, dan pengalaman masa lalu juga merupakan indikator jalur karier yang baik. Setiap orang memiliki pendapat berbeda tentang apa yang mengarah pada pekerjaan hebat (Olawaiye.S, 2013). Semua orang mengalami ketakutan atau ketakutan Ketika memutuskan tentang karier (Hooley, 2012). Jadi, ada banyak faktor lain yang mungkin memengaruhi kita pilihan bidang karier. Misalnya pengaruh keluarga dan budaya, tren ekonomi, keterampilan preferensi, tekanan teman sebaya, nilai-nilai pribadi, nilai-nilai pekerjaan, minat, kepribadian, Kesehatan.

Pertimbangan, bakat alami, dan bakat adalah beberapa faktor yang dapat memengaruhi karier dan keputusan. Dari sisinya, Gikopoulou (2008) menganggap kriteria itu yang paling penting dalam memilih jalur karier adalah fokus pada kegiatan sehari-hari yang akan kita lakukan setiap hari.

Baginya, jika pekerjaan untuk mengeksekusi memuaskan, mungkin tidak terlalu penting apakah kita membuat besar

jumlah uang, atau memiliki bos yang kita anggap sebagai teman. Sharf (2002) mengakui bahwa pertimbangan keuangan (gaji, tunjangan dan insentif) sangat penting bagi semua orang dalam karier pengambilan keputusan. Gaji dan bonus, berpotensi menentukan apakah kita bisa membeli yang baru rumah, beli mobil, berlibur, atau mulai berkeluarga. Sangat penting bahwa kita membuat yang baik ide tentang apa yang perlu kita capai sebagai standar hidup yang wajar. Apalagi, Mikacic (2015) menetapkan bahwa sebelum memilih jalur karier, penting untuk berpikir tentang budaya pertimbangan. Secara teratur, orang diterapkan untuk menghabiskan sebagian besar hari mereka di tempat kerja. Saya t menjadi penting bagi mereka untuk bergaul dengan rekan kerja mereka dan merasa seperti mereka cocok. Untuk Mikacic (2015), akan ada perselisihan kecil di sepanjang jalan. Namun, orang harus merasa nyaman bekerja di lingkungan, diberikan elemen budaya seperti aturan berpakaian dan cara konflik diselesaikan. College of Reading (2005) berpendapat bahwa memilih jalur karier dapat memungkinkan kita untuk memutuskan keputusan hidup penting lainnya seperti pernikahan dan membangun keluarga. Mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang diinginkan dapat menjadi tantangan bagi banyak profesional, tetapi perencanaan karir dapat membantu mengurangi sebagian dari stres ini. Akhirnya, Mikacic (2015) menjelaskan hal itu setelah kami mempertimbangkan informasi tentang diri kami, karier dan lingkungan, kita perlu mempertimbangkan kelebihan dan kekurangan dari setiap opsi. Hanya kemudian kita akan dapat membuat keputusan karier yang terinformasi dengan menghubungkan apa yang kita ketahui tentang masing-masing berkarir apa yang Anda ketahui tentang diri kita sendiri. Bagian selanjutnya akan membantu kita mengidentifikasi dan mengukur faktor-faktor yang mempengaruhi pilihan jalur karier lulusan UNISKA Banjarmasin.

Metodologi

Penelitian ini menggunakan metode penelitian eksperimental kuantitatif. Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dari responden adalah kuesioner. Kuesioner terstruktur adalah didistribusikan di antara mahasiswa Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin. Tujuan dari survei ini adalah untuk mencari tahu faktor-faktor yang dapat mempengaruhi jalur karir lulusan. Purposive sampling adalah metode yang digunakan dalam penelitian ini. Purposive Sampling termasuk dalam pengambilan sampel non-probabilitas. Metode convenience sampling adalah serangkaian teknik yang digunakan responden dipilih berdasarkan kenyamanan karena kedekatan, ketersediaan, aksesibilitas atau cara lain yang diputuskan peneliti (Abrams, 2010;

Basuki, 2020). Kami memilih metode ini karena convenience sampling karena merupakan alat yang cepat dan dapat diakses yang mempertimbangkan kendala waktu dan sumber daya. Ini juga merupakan metode yang digunakan terbaik dan umum untuk jenis ini studi. Ada sepuluh fakultas dan diambil 10 orang yang ikut wisuda pada tahun 2019, sehingga jumlah seluruh responden adalah 100 orang.

Hipotesis

Ha1 jalur karir cenderung dipengaruhi oleh manfaat finansial.

Ho1 Jalur karier tidak terpengaruh oleh manfaat finansial.

Ha2 jalur karir cenderung dipengaruhi oleh pertimbangan budaya.

Ho2 Tidak ada pengaruh pertimbangan budaya pada jalur karier.

Ha3 jalur karir cenderung dipengaruhi karena keamanan kerja.

Ho3 Tidak ada pengaruh oleh keamanan kerja di jalur karir.

Ha4 jalur karir cenderung dipengaruhi oleh kesempatan kerja di masa depan.

Ho4 tidak memiliki pengaruh pada jalur Karir tidak dipengaruhi oleh peluang kerja di masa depan .

Ha5 jalur karir cenderung dipengaruhi oleh minat.

Ho5 jalur karir tidak dipengaruhi oleh minat.

Bagian kedua menggunakan skala Likert lima poin dari sangat Setuju (SA) = 1, Setuju (A) = 2, Netral (N) = 3, Tidak setuju (DA) = 4, Sangat Disagree (SDA) = 6, untuk mengukur persepsi responden terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi jalur karir. Survei ini terdiri dari 4 pertanyaan di bagian satu dan 15 pertanyaan di bagian dua. Pengumpulan data penting dalam menjawab pertanyaan penelitian (Ghauri dan Gronhaug, 2005). Kuesioner adalah alat yang paling tepat untuk digunakan karena itu berisi pertanyaan terbuka dan tertutup. Kuisisioner terbuka diizinkan pengumpulan tanggapan gratis dari responden tanpa memberikan atau menyarankan apa pun struktur untuk balasan. Sedangkan kuisisioner terstruktur memungkinkan tanggapan dari responden dibatasi pada alternatif yang disebutkan. Alternatif dirancang di sedemikian rupa sehingga sederhana dan mudah bagi responden untuk mengerti. Untuk studi ini, the metode yang digunakan untuk menganalisis data yang dikumpulkan adalah frekuensi, korelasi dan regresi.

Frekuensi adalah metode statistik deskriptif yang menunjukkan berapa kali suatu peristiwa terjadi. Koefisien konsiliasi Pearson (r) diberikan sebagai ukuran hubungan

linier antara dua variabel. Analisis regresi adalah teknik statistik yang memodelkan hubungan antara kriteria atau variabel dependen (Y) dan satu set prediktor atau variabel independen (Xi), (Wikipedia, 2017).

Hasil

Koefisien dan Regresi Korelasi

Metode statistik korelasi dan regresi digunakan untuk menganalisis data yang dikumpulkan memutuskan kekuatan korelasi antara variabel apakah signifikan secara statistik atau tidak. Dua pertanyaan pertama yang telah dipertimbangkan untuk koefisien korelasi dan Analisis regresi adalah pertanyaan pertama (Karir adalah masalah penting dalam hidup saya) dan pertanyaan lima (Gaji dan bouncing memiliki pengaruh besar dalam memilih jalur karier saya) yang mana mewakili jalur karier dan manfaat finansial sebagai dua variabel. Dua pertanyaan kedua adalah pertanyaan satu dan pertanyaan sembilan (Ada beberapa kepercayaan budaya yang harus saya pertimbangkan ketika saya pilih jalur karier saya) yang mewakili jalur karier dan budaya sebagai dua variabel. Ketiga dua pertanyaan telah dipertimbangkan untuk analisis ini adalah pertanyaan satu dan pertanyaan sepuluh (I tidak suka bergabung dengan pekerjaan yang membuat saya takut kehilangan pekerjaan atau PHK di 12 berikutnya bulan) yang mewakili jalur karier dan keamanan kerja sebagai dua variabel. Dua yang keempat pertanyaan telah dipilih untuk analisis ini adalah pertanyaan satu dan pertanyaan empat belas (I lebih suka melakukan pekerjaan yang memberi saya kesempatan untuk kemajuan pribadi) yang mewakili jalur karir dan peluang kerja sebagai dua variabel. Dua pertanyaan terakhir yang mengarah ke ini analisis adalah pertanyaan pertama dan pertanyaan enam belas (saya cenderung menghindari pekerjaan yang bukan saya tertarik) yang mewakili jalur karier dan minat sebagai dua variabel.

4.1.1 Jalur karier dan Manfaat Finansial

Asumsi pertama kami dari penelitian ini adalah tentang hubungan antara manfaat finansial dan pilihan karir. Tabel 1 menunjukkan hasil analisis korelasi Pearson antara jalur karier dan manfaat finansial. Koefisien korelasi Pearson sebesar 0,477 diperoleh yaitu mendekati (0) dan itu berarti ada hubungan positif yang lemah antara kedua variabel ini.

Table 1: Reliability Analysis

Variables	Cronbach's Alpha
Employability Skills	.897
Pay	.899
Personality	.867
Career Choice	.874

Table 2: Results of Correlation Analysis

Independent Variables	Dependent Variable	Career choice
Employability Skills	Pearson Correlation	.744
	Sig	.000
Personality	Pearson Correlation	.709
	Sig	.000
Pay	Pearson Correlation	.813
	Sig	.000

Table 3: Results of Multiple Regression Analysis

R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate	F	Sig
.872	.761	.757	.335	51.601	.000

Table 4: Coefficient Table

Model	Unstd Coefficients		Std.Coefficients	t	Sig
	B	Std.Error	Beta		
Constant	.132	.176		.731	.454
Employability Skills	.319	.050	.333	6.372	.000
Personality	.172	.064	.150	2.676	.002
Pay	.480	.053	.501	9.050	.000

Gambar 5: Regresi jalur dan minat Karier.

Gambar 5 menunjukkan analisis regresi antara jalur karir dan minat. Hasilnya menunjukkan bahwa R-square adalah 0,5013 yang lebih dari Alpha (0,05) dan nilai-P adalah 2,50307E-10 yang kurang dari Alpha (0,05). Informasi ini menjelaskan bahwa, ada signifikansi statistik antara dua variabel ini. Karena itu kami menerima hipotesis alternatif dan menolak hipotesis nol.

5. Kesimpulan

Studi ini mencoba menyelidiki variabel dasar yang mempengaruhi pilihan karier Young Banjarmasin. Tujuan dari makalah ini adalah untuk menganalisis hubungan pilihan karir dengan keuangan manfaat, pengaruh budaya, keamanan kerja, peluang kerja dan minat terkait pekerjaan.

Pertama, sehubungan dengan dengan manfaat finansial yang mempengaruhi pilihan karier, manfaat finansial sebagai

Hasil penelitian menunjukkan - memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap pilihan karir yang dibuat siswa.

Temuan secara signifikan mengungkapkan bahwa manfaat finansial adalah beberapa faktor terpenting itu mempengaruhi pilihan karier. Oleh karena itu, kami percaya bahwa ada hubungan signifikan yang kuat antara tunjangan finansial dan pilihan karier yang dibuat Banjarmasin dan itu sangat penting untuk pertimbangkan manfaat finansial sebagai motivator paling signifikan untuk pilihan karier Banjarmasin. Ini Penting untuk diingatkan bahwa dalam konteks sosial tradisional Banjarmasin, uang menawarkan stabilitas dan keamanan dan dapat membawa gengsi sosial. Temuan ini sesuai dengan yang ada di Benchiba-Savenius dan semuanya. (2016) tentang wawasan ketenagakerjaan Banjarmasin. Kelompok ini Penelitian melakukan survei terhadap warga negara Banjarmasin tentang pendapat mereka terkait pekerjaan di Kota Banjarmasin. Wawasan yang mendasari aspirasi dan motivasi saat ini dan masa depan untuk pekerjaan bagi orang-orang Banjarmasin di bawah 30-an mengungkapkan bahwa uang berperingkat paling banyak motivator penting untuk Banjarmasin. Berdasarkan temuan ini, manfaat finansial ditemukan sebagai: a prediktor motivasi untuk pilihan karier dan temuan ini mendukung banyak penelitian lain masalah ini. Namun, manajer

tidak boleh fokus pada keuntungan finansial sebagai satu-satunya faktor itu mempengaruhi keputusan pilihan karir. Karena itu, Manajer dan pembuat keputusan harus mempertimbangkan faktor lain yang memiliki tingkat pengaruh signifikan. Kedua, sehubungan dengan budaya pengaruh yang mempengaruhi pilihan karier (Widyanti R dkk., 2020). Penelitian mengungkapkan bahwa pengaruh budaya tidak signifikan dalam memengaruhi pilihan karier yang dibuat siswa. Temuan itu tidak signifikan mengungkapkan bahwa pengaruh budaya bukanlah beberapa faktor terpenting yang mendukung penemuan-penemuan ini. Karenanya, kami percaya bahwa tidak ada hubungan signifikan yang kuat antara pengaruh budaya dan pilihan karir siswa Banjarmasin. Bahkan, Manajer dan pengambil keputusan mungkin kurang memperhatikan hal ini sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi Banjarmasin keputusan pilihan karier; Namun, mereka tidak boleh mengabaikan pertimbangan budaya sama sekali. Disebabkan oleh aspek sensitif terkait Agama Islam yang terkait dengan pertimbangan budaya seperti jenis kelamin. Wanita dapat dipengaruhi oleh keluarga, komunitas atau bangsa mereka keputusan pilihan karier mereka. Sifat pekerjaan, tempat kerja, kondisi kerja semua ini mungkin mempengaruhi keputusan pilihan Karir wanita dan pria dengan derajat yang lebih rendah. Ketiga, tentang pekerjaan keamanan dan kesempatan kerja, koefisien korelasi Pearson dan analisis regresi menunjukkan bahwa, ada hubungan yang lemah dan tidak ada signifikansi statistik antara keduanya faktor dan jalur karier. Akhirnya, berkenaan dengan minat, penelitian ini memilah untuk mengetahui seberapa menarik mempengaruhi pilihan jalur karier (R.Widyanti, 2019). Temuan menunjukkan bahwa bunga positif sangat kuat hubungan dengan pilihan jenjang karier dan itu sebagai factor yang mempengaruhi. Itu adalah disorot oleh responden sebagai salah satu faktor paling signifikan yang mempengaruhi pilihan karier.

Minat tentang pekerjaan dapat mencakup unsur-unsur seperti peran yang berkembang dan menantang, perjalanan, atau hal lainnya. Temuan ini kontras dengan laporan Oxford 'Banjarmasin Employment' dilakukan oleh Benchiba-Savenius dan semuanya., pada tahun 2016, yang mereka temukan adalah responden yang paling banyak kemungkinan dimotivasi oleh uang (76%). Tantangan (28%) dan perjalanan (28%) juga populer motivator. Namun penelitian ini mengungkapkan juga, bahwa menawarkan peran yang lebih menantang dengan jelas peluang pengembangan dapat membantu menarik lebih banyak pencari kerja Banjarmasin. Bahkan, meningkatkan peluang perjalanan internasional dapat menarik lebih banyak kandidat perempuan, berdasarkan hasil survei ". Jadi, kita dapat mengakui bahwa bagian dari hasil ini, cocok dengan

temuan kami. Di saat yang sama, hasil kami selaras dengan yang diamati oleh oxford Laporan konsultasi strategis (2015), di mana mereka menemukan bahwa anak muda Banjarmasin lebih banyak kemungkinan akan tertarik pada pengusaha yang dianggap membantu negara/ masyarakat sebagai serta menantang dan mengembangkan karyawan. Demikian kami simpulkan bahwa Banjarmasin Pemerintah harus memperhatikan aspirasi dan motivator muda Banjarmasin dalam jangka waktu pekerjaan. Pemerintah harus mendorong terciptanya peluang kerja itu mendukung bakat Banjarmasin dengan memberikan pengalaman kerja yang berharga, peluang pengembangan dan transfer pengetahuan dan memasukkan faktor-faktor yang memotivasi selain manfaat finansial. Pembangunan modal manusia Banjarmasin dengan fokus pada pengembangan budaya kepemimpinan dan pemimpin Banjarmasin lebih penting.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulraziqa, Maulabakhsha, R. (2015). Impact Of Working Environment On Job Satisfaction. *Academic World Research And Education Center*, 23, 717-725. Doi: 10.1016/S2212-5671(15)00524-9.
- Basuki, 2015, Hubungan Budaya Organisasi Dengan Knowledge Activities (Suatu Kajian Teoritis), *Jurnal Al Kalam* 2 (1)
- Basuki, R Zulfikar, Khuzaini, R Widyanti, 2020, Warranting Increased Operational Performance Of Pharmaceutical Firms Of Indonesia Through Collaborative And Calculative Hrm Practices: Mediating Role Of Employee Engagement, *Systematic Reviews In Pharmacy* 11 (2), 573-581
- Basuki, 2020, *Pengantar Metode Penelitian Kuantitatif*, Media Sains Indonesia, Bandung.
- Basuki, Rahmi Widyanti, Farida Yulianti, Lamsah, 2021, Pengaruh Praktik Sumber Daya Manusia Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi, *Al-Ulum: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora* 7 (1)
- Basuki, 2020, Moderating Role Of Gender Diversity On The Relationship Between Psychological Traits And Entrepreneurship Development, *Palarch's Journal Of Archaeology Of Egypt/ Egyptology* 17 (6), 1872 - 1885.
- Benchiba-Savenius, N., Mogielnicki, R., Owens, S., & Scott-Jackson, W. (2016). Oman Employment Report Insights For 2016. Oxford Strategic Consulting. [Http://Www.Oxfordstrategicconsulting.Com/Wp-](http://Www.Oxfordstrategicconsulting.Com/Wp-)

- Content/Uploads/2017/09/Oxfordstrategicconsulting_Omanemployment_Jan2016 .Pdf
- Chuang, N. K., (2009). Student Perceptions Of Career Choices: The Impact Of Academic Major. *Journal Of Family & Consumer Sciences Education*, 27(2), 18-29.
- Cohen, B.N., (2003). Applying Essential Theory And Interventions To Career Decision Making, *Journal Of Career Development*, 29(3), Pp.195-209.
- Dod And Hooley, (2015). *The Economic Benefits Of Career Guidance*, Careers England, Promoting Social Mobility, Achievement And Economic Well-Being.
- Ekechukwu, M, (2016). Influence Of Demographic Variables On Senior Secondary School Students' Choice Of Career In Imp State. *European Journal Of Research And Reflection In Educational Sciences*, 1, 2056-5852.
- Fatoki, O. (2014). The Determinants Of The Career Choice Of International Students In South Africa. *Journal Of Social Sciences*, 23, 668-672. Doi:10.5901/Mjss.2014.V5n23p668.
- Gikopoulou, N. (2008). Report On Effective Career Guidance. Career Guide. Hirsh, W. (1996). *Strategies For Career Development: Promise, Practice And Pretence*. Report 305.
- Hooley, T. (2012). How The Internet Changed Career: Framing The Relationship Between Career Development And Online Expertise. *Journal Of The General Institute For Career Education And Counseling (Nicec)*, 29, 1-12.
- International Journal Of Organization Theory And Behavior*, 16 (2), 208-220
- Mcquerrey, L. (2015). The Importance Of Choosing A Career Path. Retrieved 6th October, 2015 From Work.Chron.Com/Importance-Choosing-Career-Path-11645.Html.
- Mikacic, M. T. (2015). The Effects Of Career Planning Education. *Ruo. Revijaza Univerzalno Odlicnost*, 4(3), 92.
- Olawaiye.S . (2013). The Factors Determining The Choice Of Career Among Secondary School Students. *International Journal Of Engineering And Science*, 6, 33-44.
- Oxford Strategic Consulting, (2015). *Maximising Omani Talent A 2015 Report*. [Http://Www.Oxfordstrategicconsulting.Com/Wp-Content/Uploads/2017/11/Maximising-Omani-Talent-Report-English.Pdf](http://Www.Oxfordstrategicconsulting.Com/Wp-Content/Uploads/2017/11/Maximising-Omani-Talent-Report-English.Pdf)
- R Widyanti, B Basuki, D Anhar, 2023, Pengembangan Karir Individu Dalam Kewirausahaan,
Al-Kalam: Jurnal Komunikasi, Bisnis Dan Manajemen 10 (1), 119-132, 2023

- R Widyanti, Basuki, 2020, Impact of Knowledge Management on Career Development: A study among Lecturers in Private College, *Advances in Business, Management And Entrepreneurship* 1 (1), 649
- R Widyanti, Basuki, M Mursanto, 2021, Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Perencanaan Karir Individu, *Al-Kalam Jurnal Komunikasi, Bisnis Dan Manajemen* 8 (2), 127-138
- Watts, A.G. (2006). *Career Development Learning And Employability, The Higher Education Academy, Learning And Employability (Series)*. Chartered Institute Of Personnel And Development - Cipd (2005) *Career Management (A Guide)*, University Of Reading.
- Widyanti, Rahmi, 2019-2020, *Perilaku Organisasi: Teori dan Konsep*, Media Sains Indonesia, Bandung
- Widyanti, Rahmi, 2019-2020, *Manajemen Karir*, Media Sains Indonesia, Bandung
- Widyanti, Rahmi; Basuki, Basuki; 2023, Pengaruh Faktor Budaya Dan Peranan Gender Pada Wirausaha Perempuan Di UMKM, *Al Kalam: Jurnal Komunikasi Bisnis, dan Manajemen* 10 (2), 275-289.
- Widyanti, Rahmi; Basuki, Basuki; Husnurropiq, Deli Anhar; 2023, Kapabilitas Supply Chain Terhadap Jaringan Kewirausahaan, Orientasi Kewirausahaan, Dan Kinerja UMKM, *Al Ulum Ilmu Sosial dan Humaniora* 9 (1), 54-66
- Widyanti, Rahmi; Basuki, Kurniaty, M Zainul, E Alfisah, Susiladewi, Purboyo, 2020, The Linked of Role Career-Based Anchors and Organizational Commitment in Disruption Era: Evidence from Plywood Corporate Staff in South Kalimantan, *International Journal of Advanced Science and Technology* 29 (5), 2731-2738