

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL MOTIVATION ON FUTURE CAREER PERCEPTION: CASE STUDY OF STIE SUTAATMADJA SUBANG STUDENTS

Sahra Vadya¹, Hilda Andhiny²

¹ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sutaatmadja Subang, Indonesia 1

² Universitas Mandiri, Indonesia 2

sahravadya2022@stiesa.ac.id

hildayudhaandhiny@gmail.com

INFO ARTIKEL

Histori Artikel :

Tgl. Masuk : 17-01-2026

Tgl. Diterima : 25-02-2026

Tersedia Online : 30-03-2026

Keywords:

*Motivasion to organize,
career perception,
students, career
development, student
organizations.*

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of organizational motivation on future career perceptions of STIE Sutaatmadja Subang students. The background of this study is based on the importance of human resource development through active involvement in student organizations as capital for forming attitudes, skills, and motivations that support career readiness. This study uses a quantitative approach with a survey method on active students who have organizational experience. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple regression to test the causal relationship between organizational motivation variables and future career perceptions. The results of the study are expected to provide theoretical contributions in the development of organizational behavior and career science, as well as practical benefits for universities in designing student organizational motivation development programs. This study also provides students with an understanding of the importance of organizational motivation as the main capital in building a successful career perception in the future.

PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam menghadapi persaingan global yang semakin ketat. Bagi mahasiswa sebagai calon tenaga kerja masa depan, pengembangan karir menjadi aspek penting yang perlu dipersiapkan sejak dini. Persepsi karir yang baik bukan hanya ditentukan oleh kompetensi akademik, tetapi juga oleh pengalaman serta keterlibatan dalam organisasi kemahasiswaan yang dapat membentuk sikap, keterampilan, dan motivasi yang mendukung kemajuan karir di masa depan (Pangesti, 2019).

Motivasi berorganisasi adalah dorongan

internal yang mendorong individu untuk aktif berpartisipasi dalam berbagai kegiatan organisasi. Motivasi ini tidak hanya berkaitan dengan keinginan untuk berkontribusi, tetapi juga sebagai sarana pengembangan diri yang dapat meningkatkan kemampuan interpersonal, kepemimpinan, dan pengalaman praktis yang sangat dibutuhkan di dunia kerja. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir dan kinerja individu dalam organisasi, sehingga membuka peluang kemajuan karir di masa depan.

Selain itu, pengembangan karir yang efektif dan iklim organisasi yang kondusif juga berperan penting dalam mendukung motivasi dan kinerja mahasiswa secara simultan. Pengalaman berorganisasi menjadi modal

penting dalam membentuk karakter, keterampilan sosial, dan jaringan yang mendukung karir masa depan. Namun, kajian khusus mengenai pengaruh motivasi berorganisasi pada mahasiswa terhadap persepsi karir mereka masih terbatas. Padahal, masa kuliah merupakan fase penting bagi mahasiswa untuk membangun modal sosial dan kompetensi melalui organisasi kemahasiswaan yang diikuti. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris pengaruh motivasi berorganisasi terhadap persepsi karir mahasiswa di masa depan (Irawan et al., 2023).

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi berorganisasi berpengaruh signifikan terhadap persepsi karir di masa depan?
2. Bagaimana tingkat pengaruh motivasi berorganisasi terhadap persepsi karir di masa depan?
3. Faktor-faktor motivasi berorganisasi mana yang paling dominan memengaruhi persepsi karir di masa depan?

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- **Manfaat Teoritis:** Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang perilaku organisasi dan pengembangan karir. Secara khusus, penelitian ini akan memperkaya literatur mengenai hubungan antara motivasi berorganisasi dengan persepsi karir mahasiswa di masa depan, serta menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji faktor-faktor lain yang memengaruhi pengembangan karir melalui aktivitas organisasi kemahasiswaan.

- **Manfaat Praktis:** Penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak perguruan tinggi dan pengelola organisasi kemahasiswaan dalam merancang program pembinaan dan pengembangan motivasi berorganisasi mahasiswa. Dengan memahami pengaruh motivasi berorganisasi terhadap persepsi karir, kampus dapat mengoptimalkan peran organisasi kemahasiswaan sebagai sarana pengembangan soft skills dan modal sosial yang mendukung kesiapan karir mahasiswa setelah lulus. Selain itu, hasil penelitian ini dapat membantu pengambil kebijakan dalam membuat strategi peningkatan partisipasi mahasiswa dalam organisasi.

- **Manfaat Bagi Mahasiswa:** Penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pentingnya motivasi dalam berorganisasi sebagai salah satu modal utama dalam membangun persepsi karir yang sukses di masa depan. Mahasiswa dapat lebih termotivasi untuk aktif berorganisasi dan mengembangkan keterampilan serta jejaring sosial yang bermanfaat dalam dunia kerja, serta mengelola waktu dan komitmen antara akademik dan organisasi secara efektif

KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Motivasi Berorganisasi

Motivasi berorganisasi merupakan kondisi yang membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku individu dalam lingkungan organisasi. Menurut Amelia & Arimbi (2022), motivasi ini adalah dorongan internal yang mendorong seseorang untuk berpartisipasi aktif dalam organisasi, baik untuk mencapai tujuan pribadi maupun tujuan organisasi. Stanford menambahkan bahwa motivasi berorganisasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah tujuan di dalam organisasi, yang berkaitan erat

dengan keinginan untuk berkontribusi dan mengembangkan diri.

Motivasi berorganisasi juga berhubungan dengan lima fungsi utama manajemen: perencanaan, pengorganisasian, penempatan, pengarahan, dan pengendalian. Fungsi pengarahan menekankan pentingnya motivasi dalam membuat anggota organisasi melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi dapat berasal dari dalam diri (internal) maupun dari luar (eksternal), seperti dukungan keluarga, teman, atau lingkungan sosial.

Teori motivasi yang relevan dalam konteks ini adalah teori kebutuhan Maslow, yang menyatakan bahwa manusia termotivasi untuk memenuhi kebutuhan mulai dari yang paling dasar hingga aktualisasi diri. Dalam organisasi, motivasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja dan pengembangan anggota, baik secara individu maupun kelompok.

Hipotesis 1:

- **H1:** Motivasi berorganisasi berpengaruh signifikan terhadap persepsi karir mahasiswa di masa depan.

Persepsi Karir di Masa Depan

Persepsi karir di masa depan adalah gambaran atau pandangan individu mengenai peluang, sasaran, dan perkembangan karir yang akan dicapai di waktu mendatang (Rakowski, 1986). Persepsi ini mencerminkan kesiapan dan kematangan karir seseorang, serta dipengaruhi oleh berbagai faktor internal seperti konsep diri, efikasi diri, dan dukungan sosial (Putri et al., 2022).

Husman dan Shell (2008) menyatakan bahwa persepsi masa depan berkaitan dengan bagaimana individu mengaitkan kehidupan saat ini dengan tujuan jangka panjang, termasuk keputusan yang diambil untuk mencapai karir yang diinginkan. Persepsi karir yang positif dapat meningkatkan kematangan karir dan kesiapan memasuki dunia kerja.

memperkenalkan konsep *perceived future employability*, yaitu penilaian individu terhadap keterampilan, pengalaman, jejaring, dan pengetahuan yang dimiliki untuk memasuki pasar kerja di masa depan. Persepsi *employability* yang tinggi berkontribusi pada optimisme dan kontrol individu terhadap perkembangan karirnya.

Hipotesis 2:

- **H2:** Tingkat motivasi berorganisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap persepsi karir mahasiswa di masa depan.

Hipotesis 3:

H3: Faktor-faktor motivasi berorganisasi tertentu lebih dominan memengaruhi persepsi karir mahasiswa di masa depan dibandingkan faktor lainnya.

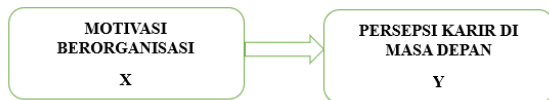
Kerangka Pemikiran (Model Konseptual)

Kerangka pemikiran adalah suatu rancangan atau model konseptual yang digunakan untuk membantu penulis atau peneliti dalam menyusun dan menyelesaikan karya tulis ilmiah. Kerangka ini memuat hubungan logis antara variabel-variabel yang akan diteliti, serta didasarkan pada teori, fakta, observasi, dan kajian pustaka yang relevan. Dengan kata lain, kerangka pemikiran menggambarkan alur logika dan sistematika pemikiran yang menghubungkan konsep-konsep penting dalam penelitian sehingga memudahkan pemahaman dan pelaksanaan penelitian tersebut (Syahputri et al., 2023).

Penelitian ini memusatkan perhatian pada bagaimana motivasi berorganisasi (X) mempengaruhi persepsi karir di masa depan (Y) mahasiswa aktif, khususnya di STIE Sutaatmadja Subang. Fenomena yang mendasari penelitian ini adalah anggapan bahwa pengalaman berorganisasi tidak hanya membentuk kemampuan sosial, tetapi juga dapat memberikan dampak terhadap pandangan mahasiswa terhadap peluang dan kesiapan menghadapi karir setelah lulus.

Variabel bebas (X), yaitu motivasi berorganisasi, dapat dikaji melalui beberapa indikator: 1). Keinginan untuk

mengembangkan diri, 2). Dorongan untuk bersosialisasi dan berjejaring, 3). Pencarian pengalaman dan prestise, 4). Kepedulian terhadap lingkungan sosial. Sementara variabel terikat (Y), yaitu persepsi karir di masa depan, diukur melalui indikator: 1). Pemahaman terhadap arah dan tujuan karir, 2). Optimisme terhadap prospek kerja, 3). Kesiapan menghadapi dunia kerja, 4). Keyakinan akan kesesuaian antara pendidikan dan karir masa depan.



Gambar 2.1
Diagram Kerangka Pemikiran

Model konseptual ini menggambarkan hubungan satu arah dari motivasi berorganisasi (X) terhadap persepsi karir di masa depan (Y).

Penelitian ini akan menguji sejauh mana motivasi mahasiswa dalam berorganisasi mempengaruhi persepsi mereka tentang karir yang akan dijalani di masa depan. Dengan pendekatan teoritis dan data empiris, penelitian ini bertujuan memberikan bukti mengenai pentingnya keterlibatan dalam organisasi bagi pengembangan karir mahasiswa.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara mengenai hubungan antar variabel dalam suatu penelitian yang kebenarannya perlu dibuktikan secara ilmiah. Hipotesis ini disusun berdasarkan teori dan kajian empiris yang relevan.

Hipotesis 1 (H1) :

- **H₀₁** : Motivasi berorganisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap persepsi karir di masa depan.
- **H_{a1}** : Motivasi berorganisasi berpengaruh signifikan terhadap persepsi karir di masa depan.

Hipotesis 2 (H2) :

- **H₀₂** : Motivasi berorganisasi tidak berpengaruh secara simultan

terhadap persepsi karir di masa depan.

- **H_{a2}** : Motivasi berorganisasi berpengaruh secara simultan terhadap persepsi karir di masa depan.

Penelitian ini dilakukan di STIE Sutaatmadja Subang, dengan responden mahasiswa aktif yang memiliki pengalaman berorganisasi. Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori, bertujuan untuk menguji hubungan kausal antara motivasi berorganisasi dan persepsi karir di masa depan.

Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik analisis regresi berganda. Penelitian bersifat korelasional, dengan metode survei sebagai metode utama pengumpulan data. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi, dan telaah dokumen, serta menggunakan desain waktu cross-sectional.

Jumlah populasi dan sampel yang digunakan terdiri dari mahasiswa aktif yang telah mengikuti organisasi kampus, dan data dianalisis secara deskriptif dan inferensial untuk menarik kesimpulan secara ilmiah.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah survei kuantitatif. Metode ini dipilih karena efektif untuk mengumpulkan data dari populasi besar dalam waktu relatif singkat dan dengan biaya efisien. Survei dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang telah dirancang khusus untuk mengukur sikap, persepsi, dan perilaku responden terhadap variabel yang diteliti, yaitu motivasi berorganisasi, perilaku etis, dan persepsi karir mahasiswa. Dengan metode ini, peneliti dapat memperoleh data primer yang representatif dan relevan untuk dianalisis secara statistik (Sekaran & Bougie, 2016; Groves, 2009).

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini menitikberatkan pada pengumpulan serta analisis data berbentuk angka untuk menguji hipotesis dan mengidentifikasi pola serta hubungan antar variabel secara objektif dan terukur. Pendekatan kuantitatif memungkinkan pengujian pengaruh antar variabel secara sistematis dan dapat dipertanggungjawabkan, dengan menggunakan teknik statistik yang valid dan reliabel (Radianto, 2023; Charismana et al., 2022).

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa aktif di STIE Sutaatmadja Subang yang memiliki pengalaman berorganisasi. Populasi ini dipilih karena dianggap relevan dengan tujuan penelitian, yaitu untuk menganalisis pengaruh motivasi berorganisasi terhadap persepsi karir di masa depan serta perilaku etis mahasiswa. Mahasiswa aktif dengan pengalaman organisasi dianggap sebagai calon profesional yang sudah memiliki pengalaman awal dalam pengembangan diri dan sikap etis.

2. Sampel

Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik *Probability Sampling*, khususnya metode *Simple Random Sampling*, yang memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk terpilih menjadi responden. Hal ini bertujuan mengurangi bias dan memastikan keterwakilan sampel secara proporsional (Sekaran & Bougie, 2016).

Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan Rumus Slovin, dengan tingkat kesalahan (error tolerance) sebesar 10% atau 0,10, yang masih dapat diterima dalam penelitian sosial (Cochran, 1977).
Rumus Slovin:

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

Keterangan:

- n = Ukuran sampel
- N = Jumlah populasi
- e = Tingkat kesalahan (0,10)

Berdasarkan perhitungan tersebut, diperoleh jumlah sampel minimal sebanyak 50 responden. Jumlah ini dianggap cukup untuk mewakili populasi dan memberikan hasil penelitian yang dapat digeneralisasi.

Teknik Pengumpulan Data

1. Instrumen Penelitian

Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket). Kuesioner merupakan salah satu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab secara langsung (Sugiyono, 2017). Instrumen ini sangat efektif digunakan dalam penelitian kuantitatif untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi, atau perilaku responden terhadap variabel yang diteliti (Creswell, 2014).

2. Variabel yang Diukur

Variabel utama yang diukur dalam penelitian ini meliputi:

1. **Motivasi Berorganisasi:** Mengukur dorongan internal dan eksternal mahasiswa untuk aktif dalam organisasi. Indikatornya mencakup kebutuhan, kepuasan, komunikasi, pengakuan, dan tujuan pribadi.
2. **Persepsi Karir di Masa Depan:** Mengukur pandangan mahasiswa terhadap prospek dan kesiapan menghadapi dunia kerja. Indikatornya meliputi harapan promosi, perencanaan karir, dan kesiapan menghadapi tantangan.

3. Prosedur Pengumpulan Data

- a. **Penyebaran Kuesioner:** Dilakukan secara online menggunakan platform seperti Google Forms kepada mahasiswa STIE

Sutaatmadja Subang yang memiliki pengalaman berorganisasi.

- b. Pengumpulan Data:** Data dikumpulkan dalam periode 1–3 minggu. Peningkat berkala diberikan untuk meningkatkan tingkat respons.
- c. Pemeriksaan Data:** Data yang masuk diperiksa kelengkapannya. Respon tidak lengkap atau mengandung *missing values* signifikan dikeluarkan dari analisis.
- d. Pengelolaan Data:** Data yang lolos seleksi kemudian dikodekan dan dipersiapkan untuk proses analisis statistik.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan tahap penting untuk mengolah data mentah menjadi informasi yang bermakna dan dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian (Sugiyono, 2017).

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik responden dan variabel penelitian (Sekaran & Bougie, 2016).

2. Uji Validitas

Pengujian validitas bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana suatu instrumen pengukuran mampu mengukur hal yang memang dimaksud untuk diukur. Dalam konteks ini, instrumen yang dimaksud adalah kuesioner. Suatu kuesioner dianggap valid apabila butir-butir pertanyaannya mampu mencerminkan aspek-aspek yang sesuai dengan tujuan penelitian.

Adapun tahapan dan kriteria dalam pengujian validitas dilakukan sebagai berikut:

1. Validitas diuji dengan mengukur hubungan antara skor masing-masing item dengan total skor konstruk, menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05).

2. Kriteria pengambilan keputusan adalah: hipotesis nol (H_0) diterima apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Hal ini menunjukkan bahwa item kuesioner tersebut valid.
3. Sebaliknya, H_0 ditolak apabila nilai r hitung lebih kecil atau sama dengan r tabel, yang berarti item tersebut tidak valid.
4. Nilai r tabel ditentukan berdasarkan rumus derajat kebebasan (df) yaitu $N - 2$, dengan taraf signifikansi dua arah.
5. Sebagai contoh, jika jumlah responden sebanyak 13, maka $df = 11$, dan nilai r tabel ditentukan berdasarkan distribusi nilai r tabel untuk df tersebut pada taraf signifikansi 0,05.

3. Uji Reabilitas

Menurut Ghazali (2009, dalam, reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Reliabilitas suatu test merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel. Reliabilitas, atau keandalan, adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Hal tersebut bisa berupa pengukuran dari alat ukur yang sama (tes dengan tes ulang) akan memberikan hasil yang sama, atau untuk pengukuran yang lebih subjektif, apakah dua orang penilai memberikan skor yang mirip (reliabilitas antar penilai). Reliabilitas tidak sama dengan validitas. Artinya pengukuran yang dapat diandalkan akan mengukur secara konsisten, tapi belum tentu mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian, reliabilitas adalah sejauh mana

pengukuran dari suatu tes tetap konsisten setelah dilakukan berulang-ulang terhadap subjek dan dalam kondisi yang sama. Penelitian dianggap dapat diandalkan bila memberikan hasil yang konsisten untuk pengukuran yang sama. Tidak bisa diandalkan bila pengukuran yang berulang itu memberikan hasil yang berbeda-beda.

Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut nilai koefisien reliabilitas. Reliabilitas yang tinggi ditunjukkan dengan nilai r_{xx} mendekati angka 1. Kesepakatan secara umum reliabilitas yang dianggap sudah cukup memuaskan jika ≥ 0.700 .

Jika nilai $\alpha > 0.7$ artinya reliabilitas mencukupi (*sufficient reliability*) sementara jika $\alpha > 0.80$ ini mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten memiliki reliabilitas yang kuat. Atau, ada pula yang memaknakan sebagai berikut: Jika $\alpha > 0.90$ maka reliabilitas sempurna.

Jika α antara $0.70 - 0.90$ maka reliabilitas tinggi. Jika α $0.50 - 0.70$ maka reliabilitas moderat. Jika $\alpha < 0.50$ maka reliabilitas rendah. Jika α rendah, kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliabel (Sanaky et al. 2021).

4. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh motivasi berorganisasi terhadap persepsi karir di masa depan, dilakukan uji asumsi klasik guna memastikan data memenuhi persyaratan analisis statistik parametrik (Gujarati & Porter, 2009)

a. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah residual dari model regresi terdistribusi normal. Distribusi normal

residual penting agar uji statistik seperti uji t dan F valid serta hasil estimasi parameter menjadi efisien. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov atau Shapiro-Wilk. Data dianggap memenuhi asumsi normalitas jika nilai signifikansi $> 0,05$ (Hair et al., 2010).

b. Uji Multikolinearitas

Uji ini dilakukan untuk mendeteksi adanya korelasi tinggi antar variabel independen yang dapat mengganggu kestabilan estimasi regresi. Multikolinearitas diukur dengan Variance Inflation Factor (VIF). Nilai $VIF < 10$ menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas sehingga model regresi layak digunakan (RINI et al., 2022; Gujarati & Porter, 2009)

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk memastikan varians residual konstan pada seluruh rentang nilai variabel independen. Ketidakkonsistenan varians residual (heteroskedastisitas) dapat menyebabkan estimasi regresi menjadi tidak efisien dan uji hipotesis menjadi tidak valid. Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode Glejser atau uji White, serta dengan melihat pola grafik scatterplot residual terhadap nilai prediksi. Tidak adanya pola tertentu pada grafik menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas (Srijono et al., 2023; Hair et al., 2010)

5. Uji Hipotesis

a. **Uji t (Parsial):** Digunakan untuk menilai pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah. Hipotesis akan diterima apabila nilai signifikansi kurang dari $0,05$ (Hair et al., 2010).

b. Uji F (Simultan): Digunakan untuk menilai pengaruh gabungan dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis diterima jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (Gujarati & Porter, 2009).

c. Regresi Linear Berganda: Analisis regresi linear berganda dimanfaatkan untuk menguji pengaruh secara bersama-sama maupun secara individu dari variabel bebas (motivasi berorganisasi) terhadap variabel terikat (persepsi karir di masa depan).

Model regresi yang digunakan adalah:

$$Y=a+bX+e$$

Dimana:

- YYY = Persepsi Karir di Masa Depan (variabel dependen)
- XXX = Motivasi Berorganisasi (variabel independen)
- aaa = Konstanta (intercept)
- bbb = Koefisien regresi (pengaruh motivasi terhadap persepsi karir)
- eee = Error (gangguan)

d. Koefisien Determinasi (R^2): Menunjukkan seberapa besar proporsi variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi (Hair et al., 2010).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Data dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada mahasiswa aktif STIE Sutaatmadja Subang. Pengumpulan data dilakukan pada tanggal 24 Mei 2025. Dari 60 kuesioner yang disebar, sebanyak 53 kuesioner kembali dan seluruhnya dinyatakan layak untuk digunakan dalam analisis. Data yang terkumpul kemudian

dianalisis sesuai dengan kebutuhan penelitian. Berikut adalah detailnya:

Keterangan	Jumlah
Tabel kuesioner yang disebar	60
Tabel kuesioner yang kembali	53
Tabel kuesioner yang tidak dapat diolah/tidak memenuhi kriteria	0
Tabel kuesioner yang dapat diolah dalam penelitian	53

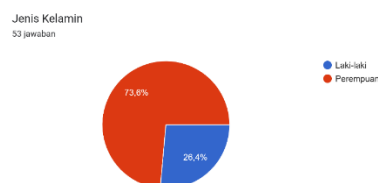
Tabel 4.1: Deskripsi Pengambilan Sampel
Sumber: Data primer yang telah diolah, 2025

Deskripsi Responden

Hasil dari pengolahan kuesioner yang telah disebar kepada responden telah menyajikan karakteristik responden berikut ini.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari hasil penyebaran kuesioner maka diperoleh jumlah responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:



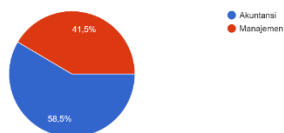
Grafik 4.1: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Sumber: Data primer yang telah diolah, 2025

Berdasarkan grafik di atas jumlah responden laki-laki adalah 24,4% (14) orang mahasiswa, sedangkan jumlah responden perempuan adalah sebanyak 73,6% (39) orang mahasiswa.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Program Studi

Dari hasil penyebaran kuesioner maka diperoleh jumlah responden berdasarkan Program Studi sebagai berikut:

Program Studi
53 jawaban



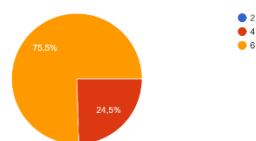
Grafik 4.2: Karakteristik Responden Berdasarkan Program Studi
Sumber: Data primer yang telah diolah, 2025

Berdasarkan grafik di atas jumlah responden Program Studi Manajemen adalah 41,5% (31) orang mahasiswa, sedangkan jumlah responden Program Studi Akuntansi adalah sebanyak 58,5% (22) orang mahasiswa.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Semester

Dari hasil penyebaran kuesioner maka diperoleh jumlah responden berdasarkan Semester sebagai berikut:

Semester
53 jawaban



Grafik 4.3: Karakteristik Responden Berdasarkan Semester
Sumber: Data primer yang telah diolah, 2025

Berdasarkan grafik di atas, jumlah responden yang mengisi kuesioner terdiri dari mahasiswa semester 2 sebanyak 0 orang (0%), semester 4 sebanyak 13 orang (24,5%), semester 6 sebanyak 40 orang (75,5%).

Uji Validitas

Uji validitas adalah proses pengujian untuk memastikan seberapa tepat dan akurat suatu alat ukur (seperti kuesioner atau instrumen penelitian) dalam mengukur apa yang memang seharusnya diukur (Azizah, 2025). Instrumen dikatakan valid jika pertanyaan atau item di dalamnya benar-benar mampu mengungkapkan variabel yang ingin diteliti. Dengan kata lain, uji validitas menilai apakah data yang dihasilkan relevan dan sesuai dengan tujuan

pengukuran. Dalam penelitian ini, pengujian validitas dilakukan terhadap 53 responden. Hasil uji validitas menggunakan kuesioner dengan derajat kebebasan (df) $53-2 = 51$ dengan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Nilai r_{tabel} yang diperoleh 0.2706. Setelah nilai r_{hitung} ditemukan, r_{hitung} tersebut dibandingkan dengan nilai r_{tabel} untuk menentukan butir yang valid dan tidak valid. Sesuai pedoman, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada tingkat signifikansi 5%, maka butir item tersebut dianggap valid, sedangkan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir item tersebut dianggap tidak valid. Hanya butir yang dianggap valid yang digunakan dalam pengumpulan data.

1. Uji Validitas Variabel Motivasi Berorganisasi

Pengujian validitas untuk variabel Motivasi Berorganisasi terdapat 10 pernyataan. Berdasarkan tabel dibawah maka dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan valid.

No	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,853	0.2706	Valid
2	0,879	0.2706	Valid
3	0,826	0.2706	Valid
4	0,768	0.2706	Valid
5	0,410	0.2706	Valid
6	0,825	0.2706	Valid
7	0,845	0.2706	Valid
8	0,877	0.2706	Valid
9	0,720	0.2706	Valid
10	0,785	0.2706	Valid

Tabel 4.2: Rangkuman Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Berorganisasi
Sumber: Data primer yang telah diolah, 2025

2. Uji Validitas Variabel Karir Di Masa Depan

Pengujian validitas untuk variabel Tekanan Teman Sebaya terdapat 10 pernyataan. Berdasarkan tabel dibawah maka dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan valid.

No	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,853	0.2706	Valid
2	0,879	0.2706	Valid
3	0,826	0.2706	Valid
4	0,768	0.2706	Valid
5	0,410	0.2706	Valid
6	0,825	0.2706	Valid
7	0,845	0.2706	Valid
8	0,877	0.2706	Valid
9	0,720	0.2706	Valid
10	0,785	0.2706	Valid

Tabel 4.3: Rangkuman Hasil Uji Validitas Variabel Karir
Sumber: Data primer yang telah diolah, 2025

Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas merupakan ukuran kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal-hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner

Variabel	Cronbach alpha	Ketentuan	Keterangan
Motivasi Berorganisasi (X)	0.953	0.60	Reliabel
Persepsi Karir Di Masa Depan (Y)	0.924	0.60	Reliabel

Tabel 4.4 Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2025

Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel di atas 0,60 sehingga dapat dibuat kesimpulan bahwa keempat variabel tersebut reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Untuk menguji data berdistribusi

normal atau tidak menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, diperoleh hasil sebagai berikut:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.92771506
Most Extreme Differences	Absolute		.215
	Positive		.141
	Negative		-.215
Test Statistic			.215
Asymp. Sig. (2-tailed)			.000 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.014 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.011
		Upper Bound	.017

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 299883525.

Tabel 4.5: Hasil Uji Normalitas
Sumber: Data primer yang telah diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, diperoleh nilai sig (2-tailed) $0,014 > 0,05$ maka data berdistribusi tidak normal.

2. Uji Multikolinieritas

Untuk menguji data Multikolinieritas menggunakan *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan taraf VIF < dari 10 dan nilai *Tolerance* > dari 0,1., diperoleh hasil sebagai berikut:

Coefficients^a

		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi Berorganisasi (X)	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Persepsi Karir Di Masa Depan (Y)

Tabel 4.6: Hasil Uji Multikolinieritas
Sumber: Data primer yang telah diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas diperoleh nilai tolerance X (1,000) > 0.100, sedangkan nilai VIF X (1,000) < 10.00 maka dapat

disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji data Heteroskedastisitas Metode Glejser Test dilakukan dengan cara melakukan regresi absolut nilai residual ($|e|$ atau Abs_Res) terhadap variabel independen (dalam hal ini X1 dan X2), diperoleh hasil sebagai berikut:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8,403	2,177		3,860	0,000
	Motivasi Berorganisasi (X)	0,014	0,100	0,037	0,140	0,889
	Persepsi Karir Di Masa Depan (Y)	-0,170	0,102	-0,444	-1,660	0,103

a. Dependent Variable: Abs_Res

Tabel 4.7: Hasil Uji

Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas diperoleh nilai sig X (0.889) > 0.05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Untuk uji t dilakukan menggunakan spss dan hasil dari uji t adalah sebagai berikut:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5,671	2,875		1,973	0,054
	Motivasi Berorganisasi (X)	0,855	0,066	0,877	13,004	0,000

a. Dependent Variable: Persepsi Karir Di Masa Depan (Y)

Tabel 4.8: Hasil Uji t (Parsial)

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2025

Nilai Sig. untuk pengaruh Motivasi Berorganisasi (X) terhadap Karir di Masa Depan (Y) adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung = $13.004 > t$ tabel = 1.967, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan dari X terhadap Y.

2. Uji Uji F

Untuk uji f dilakukan menggunakan spss dan hasil dari uji f adalah sebagai berikut:

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.477,828	1	1.477,828	169,096	0,000 ^b
	Residual	445,719	51	8,740		
	Total	1.923,547	52			

a. Dependent Variable: Persepsi Karir Di Masa Depan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Berorganisasi (X)

Tabel 4.9: Hasil Uji F (Simultan)

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai Sig. untuk pengaruh Motivasi Berorganisasi (X) secara simultan terhadap Persepsi Karir di masa depan (Y) adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai F hitung = $169,096 > F$ tabel = 3.18, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan secara simultan dari X terhadap Y.

3. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk uji analisis regresi linier berganda dilakukan menggunakan spss dan hasil dari analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,671		1,973	0,054
	Motivasi Berorganisasi (X)	0,855	0,066	0,877	0,000

a. Dependent Variable: Persepsi Karir Di Masa Depan (Y)

Tabel 4.10: Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2025

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa variabel Motivasi Berorganisasi memiliki nilai koefisien sebesar 0,877, yang berarti berpengaruh positif terhadap Persepsi Karir Di Masa Depan. Artinya, semakin tinggi Motivasi Berorganisasi yang dimiliki mahasiswa, maka akan semakin baik dalam Persepsi Karir Di Masa Depan.

4. Uji Koefisien Determinasi

Untuk koefisien determinasi dilakukan menggunakan spss dan hasil dari koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,877 ^a	0,768	0,764	2,956

a. Predictors: (Constant), Motivasi Berorganisasi (X)

Tabel 4.11: Hasil Uji Koefisien Determinasi

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis diatas diperoleh presentase keragaman variabel

Persepsi Karir Di Masa Depan (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi Berorganisasi (X) 76.8% sedangkan 23.2% sisanya dijelaskan variabel lain diluar model regresi.

Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitiann ini bertujuan untuk menguji Mereka lebih siap dalam menghadapi tantangan dunia kerja karena telah mengembangkan keterampilan interpersonal, kepemimpinan, dan tanggung jawab melalui aktivitas organisasi. Berdasarkan hasil tersebut pengolahan data serta hasil dari analisis menggunakan SPSS IBM 25 yang menunjukkan fakta berupa data, maka pembahasan penelitian ini dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Berorganisasi Terhadap Persepsi Karir Di Masa Depan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Motivasi Berorganisasi (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Persepsi Karir di Masa Depan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar $0,000 < 0,05$, dan nilai t hitung sebesar 13,004, yang lebih besar daripada t tabel sebesar 1,967. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_{a1}) diterima, yang berarti bahwa semakin tinggi motivasi berorganisasi yang dimiliki oleh mahasiswa, maka semakin tinggi pula persepsi mereka terhadap karir di masa depan. Secara praktis, hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa yang aktif dan memiliki motivasi tinggi dalam mengikuti kegiatan organisasi cenderung memiliki pandangan yang lebih positif, optimis, dan terarah mengenai prospek karir mereka setelah lulus. Mereka lebih siap dalam menghadapi tantangan dunia kerja karena telah mengembangkan keterampilan interpersonal, kepemimpinan, dan tanggung jawab melalui aktivitas organisasi. Berdasarkan hasil deskriptif, nilai rata-rata motivasi berorganisasi adalah tinggi, ditunjukkan oleh hasil validitas dan reliabilitas yang sangat baik (nilai Cronbach's Alpha =

0,953). Ini mencerminkan bahwa para responden memiliki dorongan internal yang kuat untuk aktif dalam organisasi dan menganggap keikutsertaan mereka sebagai bagian penting dari pengembangan diri dan karir.

Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa variabel Motivasi Berorganisasi (X) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Persepsi Karir di Masa Depan (Y). Berdasarkan hasil uji ANOVA pada Tabel 4.9, diperoleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar $0,000 < 0,05$, dan nilai F hitung sebesar 169,096, lebih besar dari F tabel sebesar 3,18. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H_{a3}) yang menyatakan bahwa motivasi berorganisasi berpengaruh secara simultan terhadap persepsi karir di masa depan dapat diterima. Hasil ini memperkuat bahwa motivasi dalam berorganisasi sebagai bagian dari pengalaman non-akademik mahasiswa memiliki peran penting dalam membentuk pandangan dan kesiapan karir mereka ke depan. Motivasi untuk aktif di organisasi mendorong mahasiswa mengembangkan keterampilan interpersonal, kepemimpinan, dan tanggung jawab yang secara langsung berdampak pada persepsi positif terhadap karir masa depan. Dengan kata lain, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa pengaruh internal berupa dorongan berorganisasi yang kuat memiliki kontribusi signifikan dalam membantu mahasiswa mempersiapkan diri secara mental, sosial, dan profesional untuk menghadapi dunia kerja. Mahasiswa yang memiliki motivasi tinggi untuk aktif berorganisasi akan lebih percaya diri dalam mengambil keputusan karir dan membangun proyeksi karir jangka panjang yang lebih jelas.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi berorganisasi merupakan faktor penting yang secara signifikan

memengaruhi persepsi karir mahasiswa di masa depan. Implikasi praktis dari temuan ini adalah perlunya mahasiswa mengembangkan motivasi dalam kegiatan organisasi sebagai bekal kesiapan karir, serta dukungan institusi pendidikan melalui pelatihan soft skills, kepemimpinan, dan perencanaan karir. Keterbatasan penelitian terletak pada penggunaan satu variabel bebas dan cakupan populasi yang terbatas hanya pada satu perguruan tinggi, sehingga disarankan bagi penelitian selanjutnya untuk menambahkan variabel lain seperti efikasi diri, pengalaman magang, atau dukungan sosial, serta melibatkan responden dari berbagai kampus guna mendapatkan gambaran yang lebih menyeluruh.

IMPLIKASI DAN KETERBATASAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berorganisasi berperan penting dalam membentuk persepsi karir di masa depan mahasiswa aktif organisasi. Temuan ini berguna bagi institusi pendidikan untuk merancang pelatihan soft skills yang relevan serta mendukung mahasiswa dalam pengembangan diri dan kesiapan karir. Namun, penelitian ini terbatas pada satu perguruan tinggi dan hanya menggunakan satu variabel bebas dengan pendekatan survei kuantitatif. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti efikasi diri, pengalaman magang, atau dukungan sosial, serta mempertimbangkan pendekatan kualitatif atau campuran agar hasil yang diperoleh lebih mendalam dan komprehensif.

REFERENCES

- Amelia, & Arimbi, S. S. (2022). Pengaruh Motivasi Dalam Pengembangan Organisasi. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4, 1349–1358.
- Charismana, D. S., Retnawati, H., & Dhewantoro, H. N. S. (2022). Motivasi Belajar Dan Prestasi Belajar Pada Mata Pelajaran Ppkn Di Indonesia: Kajian Analisis Meta. *Bhineka Tunggal Ika:*

- Kajian Teori Dan Praktik Pendidikan PKn*, 9(2), 99–113.
<https://doi.org/10.36706/jbti.v9i2.18333>
- Irawan, G., Nasir, M., & Pasulu, M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 3(1), 492–507.
<https://doi.org/10.58191/jomel.v3i1.118>
- Pangesti, K. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir, Kompensasi, terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT SA. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8(3), 1–14.
- Putri, Nugroho, A. A. N., & Satwika, P. A. (2022). Pandangan akan Masa Depan dan Kematangan karir Siswa SMK A View of the Future and Career Maturity of Vocational Student. *Jurnal Ilmiah Psikologi Candradiwa*, 7(1), 60–67.
<https://dx.doi.org/10.20961/jip.v6i2.58227>
- Radianto, E. (2023). *Interpretasi Modern tentang Teori dan Filosofis Penelitian memilih metode penelitian yang tepat . Namun demikian , jika dikaji secara dan menemukan semua yang diketahui tentang subjek yang diamati . mengumpulkan , menganalisis , menafsirkan dan menggunaka.* XXXII(1), 56–74.
- RINI, G. A. M. C., SUCIPTAWATI, N. L. P., & UTARI, I. A. P. A. (2022). Identifikasi Faktor Yang Memengaruhi Gini Ratio Di Indonesia. *E-Jurnal Matematika*, 11(3), 160.
<https://doi.org/10.24843/mtk.2022.v11.i03.p376>
- Srijono, C. A., Mangantar, M., & Tasik, H. H. D. (2023). Peran Kepemilikan Institusional, Profitabilitas, dan Likuiditas Pada Struktur Modal Perusahaan Perbankan di Bursa Efek Indonesia Periode 2015-2021. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi*,
- Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(02), 206–216.
- Syahputri, A. Z., Fallenia, F. Della, & Syafitri, R. (2023). Kerangka berfikir penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1), 16