

**PENGARUH EFIKASI DIRI TERHADAP ORIENTASI KARIR  
PADA MAHASISWA AKHIR DI KOTA MAKASSAR**



**DIAJUKAN OLEH:**

**Nita Lovely Yakub**

**4517091030**

**SKRIPSI**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR**

**2021**



**PENGARUH EFIKASI DIRI TERHADAP ORIENTASI KARIR PADA  
MAHASISWA AKHIR DI KOTA MAKASSAR**

**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Sebagai  
Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)**

*Oleh:*

**NITA LOVELY YAKUB**

**4517091030**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR**

**2021**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**SKRIPSI**

**PENGARUH EFIKASI DIRI TERHADAP ORIENTASI KARIR PADA  
MAHASISWA AKHIR DI KOTA MAKASSAR**

**Disusun dan diajukan oleh:**

**NITA LOVELY YAKUB  
4517091030**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Skripsi  
Pada Agustus 2021

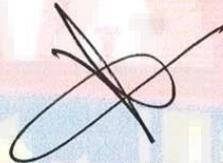
Menyetujui:

**Pembimbing I**



Minarni, S.Psi., M.A  
NIDN: 0910078104

**Pembimbing II**



Sri Hayati, S.Psi., M.Psi., Psikolog  
NIDN: 0930058302

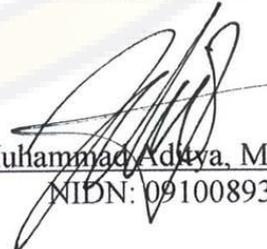
Mengetahui:

**Dekan  
Fakultas Psikologi,**



Musawwir, S.Psi., M.Pd  
NIDN: 0927128501

**Ketua Program Studi  
Fakultas Psikologi**



Andi Muhammad Aditya, M.Psi., Psikolog  
NIDN: 0910089302

**HALAMAN PERSETUJUAN HASIL PENELITIAN**

**PENGARUH EFIKASI DIRI TERHADAP ORIENTASI KARIR PADA  
MAHASISWA AKHIR DI KOTA MAKASSAR**

**Disusun dan diajukan oleh:**

**NITA LOVELY YAKUB**

**4517091030**

Telah disetujui oleh pembimbing untuk dipertahankan dihadapan tim Penguji  
Ujian Hasil Penelitian Pada Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar  
Pada Agustus tahun 2021

**Pembimbing I**



Minarni, S.Psi., M.A  
NIDN: 0910078104

**Pembimbing II**



Sri Hayati, S.Psi., M.Psi., Psikolog  
NIDN: 0930058302

Mengetahui,  
**Dekan Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar**



Musawwir, S.Psi., M.Pd  
NIDN: 0927128501

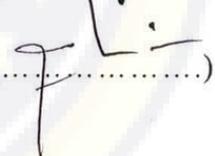
**HALAMAN PERSETUJUAN PENGUJI  
HASIL PENELITIAN**

Telah disetujui untuk dipertahankan dihadapan tim Penguji Ujian Hasil Penelitian Pada Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar untuk dilaksanakan seminar ujian Hasil Penelitian sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi program strata satu (S1) Psikologi terhadap atas nama:

Nama : Nita Lovely Yakub  
NIM : 4517091030  
Program Studi : Psikologi  
Judul : Pengaruh Efikasi Diri terhadap Orientasi Karir pada Mahasiswa Akhir di Kota Makassar

**Tim Penguji**

**Tanda Tangan**

- |  |   |
|--|---|
| 1. Minarni, S.Psi., M.A                      | (.....<br> |
| 2. Sri Hayati, S.Psi., M.Psi., Psikolog      | (.....<br> |
| 3. Arie Gunawan HZ, S.Psi., M.Psi., Psikolog | (.....<br> |
| 4. Hasniar A. Radde, S.Psi., M.Si            | (.....<br> |

Mengetahui,  
**Dekan Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar**

  
Musawwir, S.Psi., M.Pd  
NIDN: 0927128501

## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Pengaruh Efikasi Diri terhadap Orientasi Karir pada Mahasiswa Akhir di Kota Makassar” beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya peneliti sendiri, bukan hasil plagiat. Peneliti siap menanggung resiko/sanksi apabila ternyata ditemukan adanya perbuatan tercela yang melanggar etika keilmuan dalam karya yang telah peneliti buat, termasuk adanya klaim dari pihak terhadap keaslian penelitian ini.

Makassar, Agustus 2021

Nita Lovely Yakub

## PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur kepada Tuhan Yesus, kupersembahkan skripsi ini untuk

orang tercinta dan tersayang atas kasihnya yang selalu berlimpah

Teruntuk kedua orangtua tercinta,

Papi dan Mami

Adik tercinta,

Seluruh keluargaku tersayang,

Dan seluruh sahabat dan temanku yang terkasih.

## MOTTO

“Dan apa saja yang kamu minta dalam doa dengan penuh kepercayaan, kamu akan menerimanya”

(Matius 21:22)

“Janganlah takut, sebab Aku menyertai engkau, janganlah bimbang, sebab Aku ini Allahmu; Aku akan meneguhkan, bahkan akan menolong engkau; Aku akan memegang engkau dengan tangan kanan-Ku yang membawa kemenangan. Sebab Aku ini, TUHAN, Allahmu, memegang tangan kananmu dan berkata kepadamu:

“Janganlah takut, Akulah yang menolong engkau”.”

Yesaya 41:10, 13

“Sebab Aku ini mengetahui rancangan-rancangan apa yang ada pada-Ku mengenai kamu, demikianlah firman TUHAN, yaitu rancangan damai sejahtera dan bukan rancangan kecelakaan, untuk memberikan kepadamu hari depan yang penuh harapan.”

Yeremia 29:11

“Untuk segala sesuatu ada masanya, untuk apa pun di bawah langit ada waktunya. Ada waktu untuk menangis, ada waktu untuk tertawa; ada waktu untuk meratap; ada waktu untuk menari;”

Pengkhotbah 3:1,4

“Bersiap yang terburuk dan mengarapkan yang terbaik”

-NN-

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji dan syukur saya panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat, perlindungan, kesehatan dan kekuatan yang diberikan kepada saya selama proses pengerjaan skripsi ini hingga selesai. Penulis sepenuhnya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan namun peneliti mengiring harapan bahwa skripsi ini dapat menjadi sumber informasi yang berguna bagi para pembaca dan menjadi salah satu sumber referensi pengetahuan untuk para pembaca.

Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya penulis berikan kepada semua yang sudah membantu penulis dalam menyusun skripsi penelitian ini. Penulis juga memberikan ucapan banyak terima kasih kepada siapa saja yang telah membaca, yang telah memberikan masukan, dukungan dan komentar positif kepada penulis. Oleh karena itu pada kesempatan ini peneliti tidak lupa memberikan ucapan terima kasih kepada seluruh pihak yang turut serta terlibat selama proses pengerjaan penelitian skripsi ini kepada:

1. Tuhan Yesus yang telah memberikan kesehatan, kebahagiaan, kesedihan, berkat, perlindungan, serta kekuatan pada peneliti sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
2. Kedua orang tua tercinta yaitu Ayah Benyamin Yakub dan Ibu Merlien Jolanda Kalengkongan yang telah memberikan kasih sayang yang sangat besar, perhatian, nasehat, didikan, segala macam dukungan dan bantuan yang tak putus-putusnya diberikan dari kecil hingga saat ini. Beliau pula yang selalu

menjadi sahabat sejati dan mendoakan peneliti agar diberi kelancaran dan kemudahan usun dalam berbagai hal,

3. Kepada adikku yang tercinta dan sahabatku dari kecil yakni Jonatan Julyando Yakub yang senantiasa memberikan dukungan kekuatan, dan menemani disaat terpuruk, yang mau mendengarkan segala keluh kesah yang peneliti rasakan selama ini. Peneliti juga mau berterima kasih atas segala saran yang diberikan hingga peneliti bisa sampai pada titik ini,
4. Bapak Musawwir, S.Psi., M.Pd selaku penasehat akademik yang memberikan bantuan dan arahan selama perkuliahan,
5. Ibu Minarni, S.Psi., M.A selaku pembimbing satu yang selalu memberikan masukan dan arahan kepada peneliti selama proses pembuatan penelitian skripsi ini. Peneliti sangat berterima kasih karena telah sabar memberikan berbagai masukan, bantuan, motivasi dan dukungan,
6. Ibu Sri Hayati, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku pembimbing dua peneliti yang selalu memberikan masukan dan arahan kepada peneliti hingga mencapai titik ini. Peneliti juga sangat berterima kasih karena telah sabar dalam membimbing dan memberikan arahan, dukungan, serta dorongan yang positif,
7. Bapak Arie Gunawan HZ, M.Psi., Psikolog selaku penguji satu yang juga memberikan banyak masukan, bantuan, serta ilmu sehingga peneliti dapat mempertimbangkan segala masukan yang diberikan oleh beliau sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini hingga akhir,
8. Ibu Hasniar AR, S.Psi., M.Si selaku penguji dua yang juga telah memberikan banyak masukan, dukungan, serta ilmu, dan arahan yang diberikan sehingga

peneliti berkesempatan untuk menyelesaikan penelitian skripsi ini hingga akhir walaupun masih sangat jauh dari kesempurnaan,

9. Seluruh Dosen Fakultas Psikologi yakni Ibu Minarni S.Psi., M.A, Ibu Sri Hayati M.Psi., Psikolog, Ibu Hasniar AR S.Psi., M.Si, Ibu Titin Florentina P, M.Psi., Psikolog, Ibu Sulasmi Sudirman S.Psi., M.A, Ibu Nur Aulia Saudi S.Psi., M.Si, Ibu Patmawaty Taibe, S.Psi., M.A., M.Sc, Bapak Musawwir S.Psi., M.Pd, Bapak Arie Gunawan HZ, M.Psi., Psikolog, Bapak Syahrul Alim, S.Psi., M.A, Andi Muhammad Aditya S.Psi., M.Psi., Psikolog. Terima kasih atas segala ilmu yang telah diberikan selama perkuliahan.
10. Ibu Jerniati, Ibu Irhawati Made, dan Pak Ahmad yang telah meluangkan waktu untuk membantu peneliti dalam menyelesaikan peradministrasian selama perkuliahan,
11. Para sahabatku Greace, Librawaty, Kezia, Hendrowanto, dan Yoga yang telah menghiasi hari-hari perkuliahan peneliti. Mereka yang selalu ada memberikan hiburan, canda tawa, dorongan motivasi kepada peneliti saat susah maupun senang. Terima kasih atas segala kegilaan, kesederhanaan, waktu, dan bantuan yang diberikan. Peneliti tidak akan melupakan mereka, segala kenangan yang telah diberikan selama perkuliahan dalam susah maupun senang dan terima kasih telah mendengarkan keluh kesah peneliti,
12. Angkatan 2017 (Harmologyven) yang terdiri dari kelas A, B dan C selaku teman angkatan peneliti yang telah membantu dalam setiap hal selama masa perkuliahan dari tahun pertama menjadi mahasiswa baru hingga saat ini

13. Kepada teman-teman SMA dan keluarga besar yang telah memberikan dukungan dan menemani peneliti diantaranya TURBO Family, Tante Elna sekeluarga, & pemuda gereja Masehi Advent Hari Ke-7 yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan selama menjalani pendidikan di Univeritas Bosowa,

14. Seluruh Mahasiswa Akhir Kota Makassar yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.

Peneliti sangat berterima kasih kepada mereka semua yang telah memberikan berbagai ilmu, pengetahuan, waktu, saran, pengalaman, dan dorongan. Semoga dari penelitian ini dapat menambah wawasan dan memberikan manfaat terhadap pembaca. Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih

Makassar, 20 Agustus 2021

Penulis

## ABSTRAK

### **PENGARUH EFIKASI DIRI TERHADAP ORIENTASI KARIR PADA MAHASISWA AKHIR DI KOTA MAKASSAR**

**Nita Lovely Yakub**

**4517091030**

**Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar**

**[Lovelyakub@gmail.com](mailto:Lovelyakub@gmail.com)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah efikasi diri memiliki pengaruh terhadap orientasi karir pada Mahasiswa Akhir di Kota Makassar. Adapun jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 426 responden. Skala efikasi diri yang digunakan dalam penelitian ini ialah skala yang telah di adaptasi oleh Novrianto, Marettih, dan Wahyudi (2019) berdasarkan teori efikasi diri dari Bandura (1997) yang memiliki tiga aspek yaitu, level, strength, dan generality. Sedangkan untuk skala orientasi karir yang digunakan ialah skala yang telah di adaptasi oleh Akhbar (2018) berdasarkan teori orientasi karir dari Super (1980) yang terdiri dari aspek perencanaan karir, eksplorasi karir, pengambilan keputusan karir, dan informasi dunia kerja. Adapun nilai reliabilitas dari skala efikasi diri sebesar 0.653 dan untuk skala orientasi karir sebesar 0.883. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah regresi linear sederhana dengan menggunakan bantuan program SPSS 22 for Windows. Berdasarkan dari hasil analisis diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh efikasi diri terhadap orientasi karir pada Mahasiswa Akhir di Kota Makassar sebesar 12.7%, dengan arah yang positif yang berarti bahwa semakin tinggi efikasi diri maka akan semakin tinggi pula orientasi karir.

Kata kunci: Efikasi Diri, Orientasi Karir, Mahasiswa Akhir

## ABSTRAK

### **Influence of Self-Efficacy on Career Orientation of Senior Year College Students in Makassar City**

**Nita Lovely Yakub**

**4517091030**

**Faculty of Psychology, University of Bosowa Makassar**

**[Lovelyakub@gmail.com](mailto:Lovelyakub@gmail.com)**

This study aimed to determine whether self-efficacy has an influence on career orientation of Senior Year College Students in Makassar City. There are a total of 426 respondents in this study's sample. The self-efficacy scale used in this study is a scale that has been adapted by Novrianto, Merettih, and Wahyudi (2019) based on Bandura's (1997) self-efficacy theory which has three aspects namely, level, strength, and generality. Meanwhile, the career orientation scale used is the scale that has been adapted by Akhbar (2018) based on the career orientation theory of Super (1980) which consists of aspects of career planning, career exploration, career decision making, and information about the workplace. The reliability value of the self-efficacy scale is 0.653 and the career orientation scale is 0.883. The data analysis technique used in this study is simple linear regression using the SPSS 22 for Windows program. Based on the results of the analysis, it can be concluded that there is an effect of self-efficacy on career orientation in Senior Year College Students in Makassar City by 12.7% with a positive direction which means that the higher the self-efficacy, the higher the career orientation.

*Keywords: Self-Efficacy, Career Orientation, Senior Year College Student*

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN .....</b>	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vi</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xix</b>
<b>BAB I Pendahuluan .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	10
1.3 Tujuan penelitian .....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
<b>BAB II Tinjauan Pustaka.....</b>	<b>12</b>
2.1 Orientasi karir .....	12
2.1.1 Pengertian Orientasi karir .....	12
2.1.2 Aspek-Aspek Orientasi karir .....	14
2.1.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Orientasi karir .....	20
2.1.4 Dampak Orientasi karir.....	23
2.1.5. Pengukuran Orientasi Karir .....	27
2.2 Efikasi Diri .....	28
2.2.1 Pengertian Efikasi Diri.....	28
2.2.2 Aspek-Aspek Efikasi Diri.....	32
2.2.3 Faktor-faktor yang Memengaruhi Efikasi Diri .....	35
2.2.4 Dampak Efikasi Diri .....	39
2.2.5 Pengukuran Self-efficacy.....	42
2.3 Mahasiswa Akhir.....	46
2.3.1 Mahasiswa Akhir .....	46
2.3.2 Mahasiswa dalam Tinjauan Psikologi Perkembangan.....	47
2.4 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Orientasi karir .....	49
2.5 Kerangka Berfikir .....	52
2.6 Hipotesis Penelitian .....	53
<b>BAB III Metode Penelitian.....</b>	<b>54</b>
3.1 Pendekatan Penelitian.....	54
3.2 Variabel Penelitian .....	54
3.1.1 Variabel Independen .....	55
3.1.2 Variabel Dependen .....	55
3.3 Defenisi Variabel.....	55
3.3.1 Defenisi Konseptual.....	55
3.3.2 Defenisi Operasional.....	56

3.4	Populasi dan Sampel.....	56
3.4.1	Populasi.....	56
3.4.2	Sampel .....	57
3.4.3	Teknik Pengambilan Sampel .....	57
3.5	Teknik Pengumpulan Data .....	58
3.5.1	Skala Efikasi Diri.....	59
3.5.2	Skala Orientasi karir .....	60
3.6	Uji Instrumen.....	63
3.6.1	Uji Validitas.....	63
3.6.2	Uji Reliabilitas .....	67
3.7	Teknik Analisis Data .....	69
3.7.1	Analisis Deskriptif .....	69
3.7.2	Uji Asumsi .....	69
3.7.3	Uji Hipotesis .....	70
<b>BAB IV</b>	<b>Pembahasan .....</b>	<b>71</b>
4.1	Deskripsi Demografi .....	71
4.1.1	Deskripsi subjek berdasarkan universitas .....	71
4.1.2	Deskripsi subjek berdasarkan Jurusan .....	72
4.1.3	Deskripsi subjek berdasarkan semester .....	73
4.1.4	Deskripsi subjek berdasarkan usia.....	73
4.1.5	Deskripsi subjek berdasarkan jenis kelamin.....	74
4.1.6	Deskripsi subjek berdasarkan status dalam keluarga.....	75
4.1.7	Deskripsi subjek berdasarkan asal daerah .....	75
4.2	Deskriptif Variabel Penelitian .....	76
4.2.1	Deskriptif variabel orientasi karir pada mahasiswa akhir di Kota Makassar .....	76
4.2.2	Deskriptif variabel efikasi diri pada mahasiswa akhir di Kota Makassar.....	78
4.3	Deskriptif Variabel Berdasarkan Demografi.....	79
4.3.1	Deskripsi orientasi karir berdasarkan demografi.....	79
4.3.2	Deskripsi efikasi diri berdasarkan demografi .....	90
4.4	Hasil Uji Asumsi .....	100
4.4.1	Uji Normalitas.....	100
4.4.2	Uji Linearitas .....	101
4.5	Hasil Uji Hipotesis .....	102
4.5.1	Pengaruh efikasi diri terhadap orientasi karir pada Mahasiswa Akhir di Kota Makassar .....	103
4.6	Pembahasan .....	105
4.6.1	Gambaran orientasi karir pada mahasiswa akhir di Kota Makassar .....	105
4.6.2	Gambaran Efikasi Diri pada Mahasiswa Akhir di Kota Makassar .....	108
4.6.3	Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Orientasi Karir pada Mahasiswa Akhir di Kota Makassar .....	112
4.7	Limitasi Penelitian.....	119
<b>BAB V</b>	<b>Kesimpulan dan Saran .....</b>	<b>120</b>

5.1 Kesimpulan.....	120
5.2 Saran.....	121
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>124</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	<i>Blue Print General Self-Efficacy</i> .....	60
Tabel 3.2	<i>Blue print</i> skala orientasi karir.....	62
Tabel 3.3	<i>Blueprint</i> skala <i>career orientation total</i> setelah uji coba.....	67
Tabel 3.4	Reliabilitas skala efikasi diri.....	68
Tabel 3.5	Reliabilitas orientasi karir.....	68
Tabel 4.1	Rangkuman statistik orientasi karir pada Mahasiswa Akhir di Kota Makassar.....	76
Tabel 4.2	Kategorisasi skor orientasi karir.....	77
Tabel 4.3	Rangkuman statistik skala efikasi diri Mahasiswa Akhir di Kota Makassar.....	78
Tabel 4.4	Kategorisasi skor efikasi diri.....	78
Tabel 4.5	Hasil uji normalitas dari <i>SPSS 22 for windows</i> .....	101
Tabel 4.6	Hasil uji linearitas dari <i>SPSS 22 for windows</i> .....	102
Tabel 4.7	Pengaruh efikasi diri terhadap orientasi karir.....	103
Tabel 4.8	Pengaruh efikasi diri terhadap orientasi karir.....	104

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Gambar Kerangka Berpikir.....	52
Gambar 4.1 Diagram berdasarkan universitas.....	71
Gambar 4.2 Diagram berdasarkan jurusan.....	72
Gamabr 4.3 Diagram berdasarkan semeseter.....	73
Gambar 4.4 Diagram berdasarkan Usia.....	73
Gambar 4.5 Diagram Berdasarkan jenis kelamin.....	74
Gambar 4.6 Diagram berdasarkan status dalam keluarga.....	75
Gambar 4.7 Diagram berdasarkan asal daerah.....	75
Gambar 4.8 Diagram orientasi karir pada mahasiswa akhir di Kota Makassar....	77
Gambar 4.9 Diagram efikasi diri pada mahasiswa akhir di Kota Makassar.....	79
Gambar 4.10 Diagram orientasi karir berdasarkan universitas.....	79
Gambar 4.11 Diagram orientasi karir berdasarkan jurusan.....	81
Gambar 4.12 Diagram orientasi karir berdasarkan semester.....	83
Gambar 4.13 Diagram orientasi karir berdasarkan usia.....	84
Gambar 4.14 Diagram orientasi karir berdasarkan jenis kelamin.....	86
Gambar 4.15 Diagram orientasi karir berdasarkan satatus dalam keluarga.....	87
Gambar 4.16 Diagram orientasi karir berdasarkan asal daerah.....	88
Gambar 4.17 Diagram efikasi diri berdasarkan universitas.....	90
Gambar 4.18 Diagram efikasi diri berdasarkan jurusan.....	92
Gambar 4.19 Diagram efikasi diri berdasarkan semester.....	94
Gambar 4.20 Diagram efikasi diri berdasarkan usia.....	95
Gambar 4.21 Diagram efikasi diri berdasarkan jenis kelamin.....	97
Gambar 4.22 Diagram efikasi diri berdasarkan satatus dalam keluarga.....	98
Gambar 4.23 Diagram efikasi diri berdasarkan asal daerah.....	99

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Skala Penelitian

Lampiran 2: Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas

Lampiran 3: Output Analisis Deskriptif Demografi

Lampiran 4: Output Analisis Deskriptif Variabel Berdasarkan Demografi

Lampiran 5: Output Uji Asumsi

Lampiran 6: Output Uji Hipotesis

Lampiran 7: Tabulasi Data Penelitian



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Perkembangan manusia tak lepas dari pendidikan baik itu pendidikan formal, nonformal, informal, dsb. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Pendidikan berarti sebagai suatu proses pengubahan baik itu sikap serta perilaku seseorang ataupun sekelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia dengan melalui upaya pengajaran dan pelatihan; proses, cara, perbuatan mendidik (KBBI online, 2018). Tak dapat dipungkiri pendidikan ialah suatu proses yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan, baik dalam kehidupan pribadi seseorang maupun dalam kehidupan bangsa dan berengara.

Perguruan tinggi ialah suatu tingkat jenjang pendidikan yang pastinya ingin membuat keluaran-keluaran sarjana yang berkualitas dan unggul baik itu Universitas Negeri maupun Universitas Swasta. Walaupun universitas negeri dan swasta memiliki sedikit perbedaan namun tentunya diharapkan agar mahasiswa dapat bersaing dalam dunia pekerjaan, dapat memilih dan menentukan karirnya sendiri di masa mendatang. Oleh karena itu, mahasiswa akhir diharapkan dapat memperluas potensi diri sehingga dapat menjadi pribadi yang cakap, berilmu, dan mandiri, agar dapat memilih karir apa yang akan diambil kedepannya. Hal ini seperti yang tertera pada Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 mengenai tujuan Pendidikan Nasional Bab II Pasal 3 yang berbunyi: *“Pendidikan Nasional Bertujuan mengembangkan*

*kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan YME, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab” (Undang-undang No. 20 Tahun 2003).*

Setiap perguruan tinggi pastinya memiliki mahasiswa akhir yang tidak lama lagi akan menyelesaikan pendidikan. Setiap mahasiswa yang telah menyelesaikan pendidikan strata S1 tentunya akan melanjutkan ke jenjang yang berikutnya baik itu bekerja atau mengambil pendidikan pascasarjana dsb. Mahasiswa akhir pada umumnya berusia duapuluhan dan sudah masuk pada masa dewasa awal pertumbuhan manusia.

Masa dewasa awal usia 18-25 tahun ialah salah satu tahapan perkembangan yang tentunya dilewati oleh manusia. Mendapatkan penghasilan, memilih dan mencari pekerjaan, meraih suatu karir merupakan tema yang penting di masa dewasa awal. Pada usia belasan akhir dan awal dua puluhan biasanya akan menjadi lebih serius terhadap karir mereka dan berbagai kemungkinan mengenai pekerjaan yang mereka ingini untuk ditekuni. Di awal hingga pertengahan duapuluhan, ada banyak individu yang telah menyelesaikan pendidikan dan juga telah memulai sebuah pekerjaan (Santrock, 2012).

Menurut Harlock (1980) manusia akan mulai menentukan hidupnya dimasa depan pada masa remaja. Hal itu dikarenakan aktivitas dan perilaku

yang dilakukan pada masa remaja dapat menjadi masa awal dalam membentuk kehidupan yang lebih baik. Maka saat memasuki masa dewasa awal sudah dapat menentukan pilihan karir tentunya menjadi sebuah keharusan yang telah individu miliki dengan kata lain sudah sewajarnya mahasiswa mampu untuk dapat memiliki orientasi karir yang baik untuk memasuki tahap selanjutnya setelah mendapatkan gelar sarjana yaitu memasuki dunia kerja ataupun melanjutkan studi. Namun, kenyataannya masih banyak mahasiswa terlebih khusus mahasiswa akhir yang belum memiliki dan menentukan karir mereka untuk kedepannya.

Hal ini perlu untuk di pertimbangkan karena cukup banyak mahasiswa akhir yang belum dapat menentukan apa yang akan mereka lakukan setelah menyelesaikan pendidikan dan karena adanya kebimbangan yang terjadi dapat membuat mahasiswa akhir belum matang dalam penentuan karirnya dimasa yang akan datang. Mahasiswa akhir seharusnya sudah memiliki perencanaan karir yang matang dan dapat mengambil suatu keputusan terhadap apa yang akan dilakukannya secara sigap dan matang oleh karena itu dibutuhkannya orientasi karir yang baik.

Orientasi karir dapat mengantar para calon sarjana agar dapat memiliki daya saing yang kuat didalam dunia kerja jika ingin memasuki dunia kerja dan juga dapat melanjutkan studi kejenjang yang lebih tinggi dengan mempersiapkan hal-hal yang dibutuhkan jika ingin melanjutkan studi. Namun sebaliknya, jika memiliki orientasi karir yang rendah maka dapat

menyebabkan salah langkah dalam mengambil sebuah keputusan dan dapat berdampak pada individu itu sendiri.

Ginzberg menyatakan bahwa orientasi karir diperlihatkan oleh cara individu berurusan dengan suatu pilihan pekerjaan. Kemudian Super menambahkan bahwa orientasi karir ialah kesiapan individu dalam membuat keputusan-keputusan terkait karir yang tepat. Orientasi karir ialah keselarasan antara perilaku yang dimunculkan oleh seseorang dengan perilaku yang diharapkan pada umur tersebut dengan kata lain dimungkinkan untuk mengukur tingkat perkembangan dan kecepatan seseorang dalam hal karir (Osipow, 1983). Yang artinya bahwa mahasiswa akhir dituntut agar pada usianya saat ini sudah mampu untuk mengambil suatu keputusan dalam karir dengan memasuki pekerjaan atau mengikuti sebuah pelatihan, melanjutkan pendidikan, dan bahkan untuk memulai memegang suatu pekerjaan.

Namun pada kenyataannya sesuai dengan fenomena yang peneliti dapatkan dari hasil wawancara terhadap 8 dari 12 mahasiswa akhir di kota Makassar mengatakan bahwa mereka belum memiliki rencana yang pasti untuk kedepannya mengenai apa yang akan pilih setelah mendapat gelar sarjana, belum siap secara mental untuk memasuki dunia kerja, belum siap memasuki situasi yang baru, suka untuk melibatkan orang dalam keputusannya, orang tuanya kurang setuju jika ia mengambil pekerjaan tersebut sehingga belum yakin dengan apa yang ingin dilakukan setelah menyelesaikan pendidikan, dan merasa belum memenuhi standar secara

akademik atau pengetahuan untuk bersaing dengan orang lain dalam dunia kerja.

Kemudian untuk persiapan mulai dari pendidikan, pengetahuan telah didapatkan dan spesifikasi-spesifikasi yang dibutuhkan telah diketahui oleh responden namun merasa bahwa ia belum siap masuk dalam dunia kerja untuk bersaing dan di tambah dengan orang yang telah memiliki pengalaman dalam bidang yang diinginkan individu mengatakan bahwa saat turun lapangan pekerjaan yang dilakukan lebih sulit dibandingkan yang dilihat sehingga merasa kurang yakin dengan dirinya, kemudian responden lain menambahkan bahwa apa yang ia ketahui masih belum cukup untuk membawa dirinya bersaing didunia kerja. Responden lainnya menambahkan bahwa apa pendidikan yang ia pilih telah sesuai dengan yang diinginkan dan ilmu pengetahuan telah didapatkan namun ia belum memiliki gambaran tentang apa yang akan dilakukan setelah menyelesaikan pendidikan. Kemudian responden lain menyatakan bahwa menyatakan bahwa masih kurang yakin apa yang akan dilakukan setelah menyelesaikan pendidikan, melanjutkan S2 atau memulai suatu pekerjaan.

Hal ini menandakan bahwa sekitar 66% dari mahasiswa akhir yang telah diwawancarai belum siap menentukan karir apa yang akan dipilih setelah menyelesaikan perkuliahan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan pada Universitas Padjajaran yang menunjukkan bahwa 52,8% mahasiswa tingkat akhir secara umum belum siap dalam menentukan apa yang akan dilakukan setelah selesai kuliah terlebih khusus untuk pilihan karir yang akan

dipilihnya nanti (Hami & dkk, 2006). Yang seharusnya diharapkan untuk mahasiswa akhir sudah dapat memutuskan rencana masa depan mereka dan berdasarkan fenomena diatas dapat dilihat bahwa mahasiswa akhir kurang yakin dengan dirinya untuk keputusan yang akan dipilih selanjutnya. Dengan kurangnya keyakinan pada diri individu dapat nyatakan sebagai kurangnya indikasi efikasi diri.

Penelitian yang dilakukan oleh Megarani (2009) menduga bahwa efikasi diri ialah salah satu factor agar individu dapat mencapai orientasi karir dan kemudian mendapatkan hasil bahwa untuk mencapai orientasi karir maka individu tersebut harus memiliki keyakinan diri yang tinggi terhadap setiap kemampuan yang dimiliki dalam dirinya agar dapat melaksanakan dan menyelesaikan tahap perkembangan karirnya (Megarani, 2009). Dan kemudian hasil penelitian yang didapatkan oleh Susantoputri dkk menyatakan bahwa semakin tinggi efikasi diri individu maka akan semakin tinggi pula orientasi karir individu tersebut (Susantoputri, 2014).

Bandura (1997) mendeskripsikan efikasi diri atau keyakinan diri seseorang terhadap dirinya sendiri bahkan dalam melakukan suatu tindakan ataupun melakukan sesuatu dalam menghadapi suatu situasi, sehingga mendapatkan hasil tepat seperti apa yang telah diharapkan individu tersebut. Suatu keyakinan diri ialah salah satu bagian dari dalam diri individu yang dapat mempengaruhi aktivitas apa yang nantinya akan dipilih, kesabaran dan besarnya suatu usaha yang akan dilakukan oleh individu dalam melewati kesulitan yang akan muncul nantinya.

Baron dan Byrne (2003) menyatakan bahwa efikasi diri ialah evaluasi individu menyangkut suatu kompetensi atau kemampuan diri individu untuk melaksanakan satu dari berbagai tugas yang diperhadapkan, kemudian mencapai suatu tujuan sehingga dapat mengatasi hambatan yang dihadapi. Efikasi diri adalah salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *selfknowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan individu sehari-hari. Selanjutnya, Efikasi diri dapat berpengaruh dalam aktivitas sehari-hari dikarenakan efikasi diri dapat mempengaruhi seseorang baik itu tindakan yang dilakukan maupun perkiraan apa hal apa yang akan dilakukan kedepannya.

Efikasi diri ialah suatu keyakinan bahwa individu dapat mendapatkan hasil positif dan bahkan menguasai situasi. Bandura menyatakan bahwa efikasi diri sangat berpengaruh terhadap perilaku (Santrock, 2012). Kemudian, Bandura dan Woods menjelaskan efikasi diri sendiri mengacu pada keyakinan akan kemampuan seseorang untuk mengerahkan motivasi, kemampuan kognitif, dan tindakan perilaku yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan situasi (Wade & Tavis, 2007).

Bandura (1995) Efikasi diri sebagai suatu persepsi diri individu terkait seberapa bagus dan mampu individu tersebut dalam situasi tertentu, dan efikasi diri juga berhubungan erat dengan suatu keyakinan diri bahwa individu tersebut memiliki suatu kemampuan untuk melakukan tingkah laku yang diharapkan. Efikasi diri ini merupakan suatu unsur kepribadian yang berkembang sedemikian rupa dari pengamatan individu sehari-hari dalam

tindakannya dalam keadaan tertentu. Persepsi yang muncul dalam diri seseorang ataupun individu yang dibangun selama ia hidup melalui *punishment* dan *reward* dari lingkungannya lama kelamaan akan menjadi suatu pengertian dan terbentuk keyakinan tentang kemampuan dirinya sendiri.

Bandura (1997) menyatakan bahwa persepsi yang muncul terhadap efikasi diri setiap individu itu berkembang dari tiap pencapaian yang telah dicapai berangsur-angsur dan pengalaman yang dihadapi terus-menerus. Kemampuan persepsi ini mempersepsikan secara kognitif pada kemampuan dan memunculkan keyakinan pada diri. Efikasi diri merupakan hal yang penting dalam orientasi karir seseorang. Efikasi diri yang tinggi akan meningkatkan kegigihan seseorang dalam mengeksplorasi suatu karir yang diminati dan akan memiliki ketangguhan dalam menghadapi berbagai hal yang akan muncul kedepannya.

Efikasi diri yang tinggi juga dapat membantu individu untuk menyesuaikan diri dan melewati dengan baik setiap permasalahan yang ada. Schunk (2012) menyatakan bahwa efikasi diri sangat penting dalam mempengaruhi usaha yang akan dilakukan individu, seberapa kuat usaha yang dilakukan dalam memprediksi keberhasilan yang akan dicapai, maka hal memiliki kemungkinan besar untuk tercapai. Dengan demikian dari uraian diatas dapat disimpulkan efikasi diri sangat penting dalam orientasi karir individu karena efikasi diri bisa saja menjadi salah satu factor yang dapat mempengaruhi orientasi karir dalam mengambil suatu keputusan, merencanakan karir, termotivasi untuk mencari berbagai informasi dalam

bidang yang ingin ditekuni, dan melaksanakan setiap harapan yang menjadi tujuan individu tersebut dalam berkarir.

Namun realita yang terjadi dilapangan sesuai dengan fenomena yang didapatkan dari hasil wawancara yang dilakukan ada banyak mahasiswa akhir yang belum yakin dengan apa yang ingin dilakukannya setelah menyelesaikan pendidikan, belum yakin dapat bersaing dengan yang lain dalam artian bahwa individu tersebut belum yakin atas kemampuan yang dimiliki oleh dirinya dalam bersaing, kemudian belum yakin terhadap keputusan yang telah dibuatnya, belum yakin apakah ilmu yang didapatkan selama perkuliahan sudah cukup untuk dapat menghantar individu tersebut memasuki tahap selanjutnya baik itu dalam melanjutkan studi ataupun masuk dalam dunia kerja, dan belum yakin dapat menerapkan mata kuliah yang telah didapatkan dengan baik.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mubaraq menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara efikasi diri dengan orientasi karir, dengan artian bahwa semakin tinggi efikasi diri individu maka akan semakin tinggi juga orientasi karir seseorang (Mubaraq, 2017). Kemudian hasil penelitian yang didapatkan oleh Charista juga menyatakan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara efikasi diri dengan orientasi karir individu (Charista, 2018). Hal yang sama juga didapatkan oleh hasil penelitian lainnya yang menyatakan bahwa efikasi diri memiliki hubungan yang positif terhadap orientasi karir (Fatmalasari, 2017); (Simora, 2019).

Dari uraian-uraian diatas dapat dilihat bahwa masih banyak mahasiswa akhir yang diduga memiliki orientasi karir yang rendah oleh karena belum begitu yakin dengan dirinya baik dalam potensi yang dimiliki, dalam merencanakan hal yang ingin dituju, dalam mengambil suatu keputusan, dsb. Maka peneliti menduga bahwa efikasi diri dapat mempengaruhi orientasi karir mahasiswa akhir dan tertarik untuk mengambil judul skripsi “Pengaruh Efikasi Diri terhadap Orientasi karir pada Mahasiswa Akhir di kota Makassar”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Apakah ada pengaruh efikasi diri terhadap orientasi karir pada mahasiswa akhir di Kota Makassar

## **1.3 Tujuan penelitian**

Untuk melihat apakah ada pengaruh efikasi diri terhadap orientasi karir pada mahasiswa akhir di Kota Makassar

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dan menambah pengetahuan khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi dan psikologi pendidikan mengenai pengaruh efikasi diri terhadap orientasi karir mahasiswa akhir.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

#### **1. Bagi Kampus**

Hasil penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan informasi terhadap kampus mengenai pengaruh efikasi diri terhadap orientasi

karir mahasiswa akhir agar dapat mempersiapkan dan menghasilkan lulusan sarjana yang baik dan bermutu.

#### 2. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan mahasiswa mengenai pengaruh efikasi diri terhadap orientasi karir mahasiswa akhir agar lebih matang dalam memasuki dunia kerja.

#### 3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini dapat berguna dan bermanfaat dalam memberikan tambahan informasi mengenai pengaruh efikasi diri terhadap orientasi karir mahasiswa akhir.

#### 4. Bagi Peneliti

Hasil penelitian dapat menambah wawasan dan rasa ingin tahu mengenai seberapa besar sumbangsi efikasi diri terhadap orientasi karir mahasiswa akhir di kota Makassar.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Orientasi karir

##### 2.1.1 Pengertian Orientasi karir

Orientasi ialah suatu peninjauan untuk dapat menentukan sikap (arah, tempat dan sebagainya) yang tepat dan benar; Pandangan yang mendasari kecenderungan atau perhatian dan pikiran (KBBI Online). Kemudian menurut Super (1980) karir memiliki arti sebagai berlangsungnya peristiwa-peristiwa kehidupan, sekuensi peranan-peranan kehidupan lain yang keseluruhannya menyatakan tanggung jawab individu terhadap pekerjaan dalam pola perkembangannya, serangkain posisi yang diberikan tidaknya upah yang diduduki oleh individu semenjak remaja sampai kepada pensiun dan hanya memiliki satu okupasi, serta juga mencakup berbagai peranan yang berkaitan dengan pekerjaan (Sharf, 2006).

Suprianta menyatakan bahwa karir mencakup berbagai aspek kehidupan individu sebagai pekerja, yaitu masyarakat dan anggota keluarga, peristiwa dalam kehidupan dalam memasuki perkawinan, mutase, pekerjaan, mengundurkan diri, kehilangan pekerjaan, dan *life-settings* atau adegan kehidupan sekolah atau pekerjaan. Kemudian ditambahkan lagi bahwa karir dapat dijadikan suatu perwujudan diri dilihat dari adanya kapuasan dan juga kebahagiaan. Oleh karena itu karir ialah suatu peranan dalam hidup yang meliputi peristiwa-peristiwa

dan adengan kehidupan individu dalam berusaha mewujudkan diri secara keseluruhan (Robbins, 2012).

Oleh karena itu karir dapat disimpulkan sebagai jenjangan peran kehidupan seseorang baik dari masa belajar, bekerja, maupun pensiun yang kemudia melibatkan komitmen, tanggung jawab, dan keahlian yang dimiliki sehingga memberikan makna bukan hanya kepada diri sendiri namun juga orang yang ada disekitarnya.

Super (1980) menyatakan bahwa orientasi karir ialah kesiapan individu dalam membuat keputusan-keputusan mengenai karir yang tepat. Orientasi karir diawali dengan kecenderungan-kecenderungan seseorang dalam memilih pekerjaan, merencanakan karir yang sesuai dengan minat individu itu sendiri. Orientasi karir merupakan sebuah kecenderungan individu dalam mengambil suatu kesimpulan terhadap karir individu tersebut di masa yang akan datang, atau dapat diartikan sebagai skor total dari sebuah perencanaan karir, pengambilan keputusan karir, eksplorasi karir, dan pengayaan informasi terhadap dunia kerja (Sharf, 2006).

Menurut Crites orientasi karir ialah sebagai sebuah sikap individu terhadap pekerjaan yang bertujuan jelas untuk mencapai suatu kepuasan atau hanya untuk bekerja saja. Kemudian Derr menambahkan bahwa orientasi karir ialah pemahaman seseorang terhadap gambaran pribadi individu itu sendiri yang mendorongnya untuk melakukan suatu pemilihan karir. Orientasi karir dapat diartikan sebagai arah tujuan

seseorang dalam upaya mempersiapkan diri dan mempersiapkan diri dalam memasuki dunia karir (Zunker, 2006).

### 2.1.2 Aspek-Aspek Orientasi karir

Super menyatakan bahwa secara obyektif, orientasi karir meliputi 2 Dimensi yaitu pengembangan sikap terhadap karir (*Career Development Attitude*) dan pengembangan pengetahuan dan keterampilan karir (*Career Development Knowledge and Skill*) (Sharf, 2006):

#### 1. Pengembangan Sikap terhadap Karir (*Career Development Attitude*).

Pengembangan sikap terhadap karir (*Career Development Attitude*) merupakan dimensi yang berhubungan terhadap suatu respon individu mengenai harapan di masa yang akan datang dan rasa ingin tahu. Adapun pengembangan sikap terhadap karir ini terdiri dari perencanaan karir (*career planning*) dan eksplorasi karir (*career exploration*).

##### a. Perencanaan Karir

Perencanaan karir berfokus kepada proses perencanaan untuk masa yang akan datang. Jumlah perencanaan yang telah dilakukan seseorang sangat penting terhadap konsep ini. Banyak kegiatan termasuk belajar mengenai informasi pekerjaan, berbicara dengan orang yang lebih dewasa mengenai rencana kedepannya, pengambilan kursus ataupun pelatihan yang dapat membantu seseorang dalam membuat keputusan karir, berpartisipasi dalam

kegiatan-kegiatan ekstrakurikuler ataupun pekerjaan paruh waktu, memperoleh pendidikan ataupun pelatihan untuk suatu pekerjaan.

Selain itu dalam konsep ini saling berkaitan dengan pengetahuan terhadap kondisi kerja, pendidikan yang dibutuhkan untuk dapat menunjang, pandangan pekerjaan, pendekatan yang berbeda untuk memasuki dunia pekerjaan, dan bahkan peluang-peluang yang akan muncul kedepannya untuk membuat sebuah kemajuan. Perencanaan karir ini mengacu kepada seberapa banyak individu merasakan bahwa ia tahu mengenai kegiatan yang akan dilakukan, bukan seberapa banyak yang sebenarnya ia ketahui.

Ketika berbicara dengan seseorang mengenai bagaimana perencanaan karirnya, akan sangat menolong jika mengetahui tidak hanya apa yang telah dilakukannya melainkan juga apa yang menurutnya telah ia lakukan. Diskusi mengenai rencana seseorang dimasa mendatang, termasuk kursus yang ingin diambil pada tahun berikutnya, memilih perguruan tinggi untuk melanjutkan studi, memilih apa yang akan dilakukan setelah menyelesaikan tahap pendidikan, memasuki dunia kerja, semuanya berkontribusi kepada perencanaan karir. Indikator perencanaan karir ialah perencanaan jangka panjang untuk masa depan dari sekarang hingga yang akan datang

## b. Eksplorasi karir

Kesediaan seseorang untuk mengeksplorasi atau mencari suatu informasi merupakan suatu konsep dasar eksplorasi karir. Dalam konteks ini, kesediaan individu untuk menggunakan sumber daya seperti keluarga, orang tua, teman, buku, dosen maupun yang sudah berpengalaman, konselor, bahkan film untuk mengeksplor karir yang ingin ditekuni. Selain kesediaan individu, ekplorasi karir juga berkaitan dengan seberapa banyak informasi yang telah didapatkan oleh individu tersebut dari sumber-sumber yang ada.

Eksplorasi karir berbeda dengan perencanaan karir yang dimana perencanaan karir menyangkut pemikiran individu dan perencanaannya mengenai masa yang akan datang, sedangkan ekplorasi karir ialah berhubungan dengan bagaimana individu menggunakan sumber daya yang ada, namun keduanya fokus mengenai sikap terhadap pekerjaan. Super menyatakan bahwa kedua hal ini mengacu pada sebagaimana sikap mereka terhadap pengembangan karir dan nilai yang dimana konsep ini mengacu kepada inventarisasi pengembangan karir.

Sikap positif terhadap suatu pekerjaan mungkin tidak cukup untuk memulai suatu perencanaan karir namun juga mengenai pengetahuan tentang bagaimana individu membuat keputusan karir dan beberapa pengetahuan mengenai pekerjaan juga sangatlah penting. Indikator dalam eksplorasi ialah konsultasi

(*consultation*), *resources* (sumber daya yang ada disekitar),  
*participation* (partisipasi)

2. Pengembangan Pengetahuan dan Keterampilan Karir (*Career Development Knowledge and Skill*). Dimensi pengembangan pengetahuan dan keterampilan karir ini ialah dimensi yang berhubungan dengan hal yang terkait mengenai sebuah pengetahuan mengenai prinsip dan praktek dalam membuat suatu keputusan serta kapasitas informasi dan rasional dalam membuat suatu keputusan yang terdiri dari pengetahuan mengenai karir dan pekerjaan. Adapun pengembangan pengetahuan dan keterampilan karir terdiri dari pengambilan keputusan (*decision making*) dan informasi dunia kerja (*word-of-workinformation*).

a. Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan ialah suatu gagasan bahwa individu harus mengetahui bagaimana membuat suatu keputusan karir karena dalam konsep Super hal ini sangatlah penting untuk kedewasaan suatu tujuan. Hal ini menyangkut mengenai kemampuan seseorang dalam menggunakan pengetahuan dan pemikiran yang dimiliki individu untuk membuat rencana karir. Contohnya dalam hal ini individu akan diberikan situasi dimana orang lain harus membuat suatu keputusan karir dan diminta untuk memilih dan memutuskan mana yang terbaik.

Conger berpendapat bahwa pengambilan keputusan karir ialah suatu usaha yang dilakukan untuk menemukan dan melakukan suatu pilihan diantara berbagai kemungkinan yang muncul dari proses pemilihan karir. Ginzberg berpendapat bahwa perkembangan dalam suatu proses pemilihan karir memiliki tiga tahapan yang utama diantaranya ialah tentative, realistic, dan fantasi. Karir ialah suatu *decision tree* atau pohon keputusan yang menggambarkan suatu keputusan yang dihadapi individu dari masa sekolah hingga dunia kerja; suatu rangkaian terhadap tahapan kehidupan yang dimana berbagai tugas perkembangan yang dijumpai dan dihadapi menurut Flanagan dan Cooley (Manrihu, 1992).

*Decision making* atau pembuatan keputusan mendeskripsikan suatu proses dari serangkaian keputusan yang dipilih sebagai suatu penyelesaian terhadap suatu situasi pemilihan yang dihadapi. Keputusan ialah suatu keputusan akhir dari proses pemikiran terkait suatu masalah agar dapat menjawab apa yang harus dilakukan untuk menyelesaikan masalah dan menjadikannya suatu alternative (Zunker, 2006). Indikator dalam pengambilan keputusan ialah *principles* (prinsip), *practice* (praktek).

## b. Informasi Dunia Kerja

Konsep informasi dunia kerja memiliki dua hal yang mendasar. Yang pertama berhubungan penting dengan pengetahuan mengenai suatu tugas perkembangan, sama halnya dengan seseorang harus mengeksplor kemampuan yang dimiliki individu beserta minat, bagaimana orang lain belajar mengenai pekerjaan mereka, dan mengapa orang dapat berganti suatu pekerjaan. Dan kemudian yang kedua ialah mencakup berbagai pengetahuan mengenai tugas-tugas pekerjaan dari beberapa pekerjaan yang akan dipilih, begitu juga dengan perilaku-perilaku apa saja yang dilakukan dalam pekerjaan tersebut.

Super percaya bahwa sangat penting bagi individu untuk mengetahui untuk memiliki terlebih dahulu pengetahuan mengenai duniakerja sebelum mereka mengambil suatu keputusan karir agar dapat menghasilkan pengambilan keputusan yang lebih efektif. Pengetahuan yang dimiliki individu mengenai dunia kerja sangat-sangat membantu dalam keputusan. Indikator dalam informasi dunia kerja *educational* (pendidikan), *income requirements* (persyaratan pendapatan), *duties suplay and demand* (tugas pekerjaan dan permintaan), *condition* (kondisi), *career advancement* (kemajuan karir)

### 2.1.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Orientasi karir

Rice (1993) menyatakan bahwa adapun faktor-faktor yang dapat memengaruhi orientasi karir individu ialah:

#### 1. Orang Tua

Orang tua ialah orang yang lebih tua yang terdiri dari ayah dan ibu yang merupakan guru dan contoh utama untuk para anak karena orang tua yang dapat menginterpretasikan mengenai masyarakat dan dunia kepada anak-anaknya (Friedman et al, 2010). Orang tua dapat merupakan suatu model bagi anak-anaknya. Begitupun harapan orang tua terhadap anak-anak dapat memengaruhi minat, nilai pribadi anak, aktivitas, dan kemudian dari hal tersebut dapat memengaruhi pemilihan karir untuk anak tersebut.

#### 2. Lingkungan

Lingkungan dapat menjadi salah satu faktor yang besar terhadap pandangan keluarga dalam banyak hal. Pandangan tersebut dapat mencakup pandangan-pandangan mengenai tinggi rendahnya suatu pekerjaan dan juga termasuk peranan pria dan wanita. Lingkungan dapat memengaruhi kehidupan karir seseorang diantaranya yaitu lingkungan kehidupan masyarakat yang pada hakekatnya dapat membentuk sikap individu dalam menentukan suatu pola kehidupan yang dapat memengaruhi pemikiran seseorang dalam menentukan jenis pendidikan dan juga karir yang diinginkan.

Kemudian lingkungan seperti lembaga pendidikan atau pun sekolah yang bermutu baik dan memiliki kedisiplinan yang tinggi

akan memengaruhi pembentukan sikap dan juga perilaku kehidupan pendidikan dan juga pola pikir dalam menghadapi karir. Selanjutnya lingkungan teman sebaya yang dimana pergaulan individu dengan teman sebaya dapat memberikan pengaruh langsung terhadap kehidupan pendidikan seseorang karena teman sebaya dapat memperkuat aspirasi orang tua karena pada biasanya seseorang akan memilih lingkungan pergaulan yang juga memiliki tujuan yang konsisten dengan tujuan orang tua mereka.

### 3. *Metacognition*

*Metacognition* ini berhubungan dengan kemampuan intelegensi yang dimiliki individu. Individu memiliki kemampuan intelegensi yang berbeda-beda, individu yang memiliki taraf intelegensi yang lebih tinggi pada umumnya akan lebih cepat dalam proses pemecahan masalah yang apabila dibandingkan dengan individu yang memiliki taraf intelegensi yang terbilang rendah. Intelegensi sangat berperan penting dalam pemilihan karir seseorang dikarenakan intelegensi ini berhubungan dengan kemampuan yang dimiliki oleh individu tersebut untuk dapat membuat suatu keputusan dan berkaitan dengan tingkat aspirasi.

O'Neil & Brown mengartikan metakognisi sebagai suatu proses individu dalam berpikir untuk membangun strategi dalam memecahkan masalah. Wellman dalam Mulbar, menyatakan bahwa metacognition atau metakognisi merupakan suatu proses berpikir

yang mengikutsertakan pengendalian terhadap aktivitas kognitif. Kemudian Matlin menambahkan bahwa metakognisi ini sangatlah penting untuk dapat membantu seseorang dalam mengatur lingkungan sekitar dan menyeleksi strategi dalam meningkatkan kemampuan kognitif selanjutnya.

#### 4. Minat

Minat merupakan faktor yang berperan penting dalam keberhasilan seseorang terhadap karir, begitupun minat berkaitan dengan tingkat dan bidang pilihan karir seseorang. Orientasi karir seseorang dapat dipengaruhi oleh pengetahuan individu akan dirinya, kemampuan yang dimiliki, kemampuan dalam merencanakan langkah karir yang diharapkan individu tersebut, pengetahuan mengenai pekerjaan, dan juga beserta kemampuan dalam memilih pekerjaan.

Minat juga dapat mengandung makna bagi suatu perencanaan dimasa depan yang berhubungan dengan pekerjaan yang diinginkan, pendidikan, jabatan, terutama mengenai bidang jabatan yang ingin digeluti oleh individu tersebut dan memilihat ada tidaknya kepuasan yang ada dalam diri individu dalam *vocational satisfaction* atau dalam menjalani bidang pekerjaan pada bidang tertentu yang diinginkan.

### **2.1.4 Dampak Orientasi karir**

#### **1. Mampu mengambil keputusan**

Saat individu sudah matang dalam orientasi karir yang digeluti maka individu tersebut akan mampu untuk mengambil keputusan yang akan baik untuk dirinya sendiri. Dalam mengambil keputusan tentunya individu akan melakukan berbagai identifikasi-identifikasi terhadap fenomena yang berkembang dan terjadi. Identifikasi yang dimaksudkan termasuk dalam mengumpulkan data-data yang berhubungan dengan hal yang ingin dituju oleh individu kemudian dari data tersebut memberikan informasi kepada yang bersangkutan terhadap apa yang dihadapinya saat ini. Setelah menyimpulkan maka individu akan mulai mencari alternatif-alternatif yang dapat dilakukan dan memilih salah satu alternatif yang paling baik untuk dirinya.

Pengambilan keputusan sangat penting untuk individu dalam proses perkembangan karirnya dan menjadikan apa yang direncanakan pada perencanaan karir dapat berjalan dengan baik dan mendapatkan apa yang dituju. Dengan mampunya seseorang dalam mengambil sebuah keputusan berarti individu tersebut sudah mampu untuk memutuskan pilihan karirnya secara tepat dan realistis dan dari hal tersebut dapat menyatakan bahwa individu tersebut telah memenuhi salah satu aspek dari orientasi karir dan dapat membantu seseorang dalam kesuksesan berkarirnya.

## 2. Dapat Bersaing pada Bidang yang digeluti

Orientasi karir tinggi yang dimiliki oleh individu akan membantu individu tersebut unggul dalam bidang pekerjaan yang ia ingin tekuni. Dengan bekal ilmu pengetahuan yang ia telah dapatkan pada bangku pendidikan akan ia terapkan dalam pekerjaannya. Individu yang memiliki orientasi karir yang baik juga akan lebih mengembangkan potensi-potensi yang ia miliki untuk menjadikannya memiliki keunggulan tersendiri, membangun strategi-strategi yang dapat memecahkan permasalahan saat bekerja, kemudian ditambah dengan keyakinan pada potensi yang dimiliki akan semakin membuat individu semakin matang dalam karirnya karena saat individu yakin dengan kemampuan yang dimiliki maka individu tersebut akan terdorong untuk mengembangkan dirinya terhadap apa yang dilakukan hingga mendapatkan suatu hasil yang memuaskan. Dengan memiliki perencanaan karir yang baik maka individu akan dapat bersaing dengan positif terhadap orang disekitarnya, berpikir positif dalam hal yang digeluti akan membantu individu tersebut untuk tidak mudah menyerah.

## 3. Memiliki perencanaan karir yang baik

Dari hal-hal yang telah dibahas diatas dapat dilihat bahwa jika seseorang memiliki orientasi karir yang tinggi maka sudah seharusnya dan tentunya individu tersebut telah memiliki perencanaan karir yang baik. Masa depan ialah salah satu gambaran

dari apa yang telah kita rencanakan untuk perbuat kedepannya. Saat individu melakukan sebuah perencanaan karir maka tentunya hal tersebut ialah hal yang memiliki nilai baik untuk orang tersebut dimulai dari visi yang berawal dari suatu mimpi atau keinginan yang ingin dicapai oleh seseorang dan hal ini akan menjadi suatu panduan individu dalam melangkah menuju kesuksesan yang telah diharapkannya. Dengan perencanaan karir yang baik individu tentunya telah memiliki fokus pada apa yang ingin dicapai mulai dari mengenal diri sendiri dan mengembangkan segala potensi yang dimiliki tentunya akan membawa keberhasilan yang memuaskan. Perencanaan karir ialah tahapan atau list yang telah dibuat oleh seseorang untuk bisa terus berpacu dan termotivasi mencapai hal yang diinginkan.

#### 4. Mampu mengembangkan potensi yang dimiliki

Individu yang telah mencapai orientasi karir akan lebih mudah dalam mengembangkan tiap potensi yang telah dimiliki individu hal tersebut didukung oleh pengetahuan individu mengenai dirinya sendiri dan pastinya tahu apa kelemahan dan kekuatan dalam dirinya. Oleh karena itu individu tersebut akan fokus pada kekuatan yang dimiliki dan mengembangkan hal tersebut dari apa yang telah ia dapatkan dan menjadikan individu tersebut unggul. Di atas telah dibahas bahwa individu yang memiliki orientasi karir akan memiliki performa yang positif terhadap lingkungannya dalam bersaing maka

dari itu individu akan berusaha melakukan yang terbaik dalam mencapai apa yang telah menjadi tujuan individu tersebut salah satunya dengan membuat dirinya berkembang hari ke hari dengan meningkatkan apa yang telah ia miliki. Selain itu individu yang memiliki orientasi karir yang tinggi pastinya telah memiliki rencana karir yang baik dan individu tersebut tidak takut mencoba hal-hal baru dalam mendapatkan apa yang diinginkan walaupun belum tahu hasilnya akan menjadi seperti apa namun tentunya individu tersebut akan mencoba sebisanya untuk mencapai suatu penghasilan.

#### 5. Sukses

Setelah pembahasan diatas dapat dilihat jika seseorang yang memiliki orientasi karir yang tinggi tentunya telah memiliki informasi-informasi yang dapat menunjang individu tersebut dalam karirnya dan oleh karena itu individu akan lebih mudah beradaptasi pada lingkungan. Pastinya individu akan tahu dan cepat dalam mempelajari lingkungan sekitarnya karena ia telah mendapatkan informasi, ilmu pengetahuan dalam bidang yang akan ditekuninya. Orientasi karir tinggi yang dimiliki oleh individu akan membantu individu tersebut unggul dalam bidang yang ia ingin tekuni. Dengan bekal ilmu pengetahuan yang ia telah dapatkan pada baik itu dari pelatihan, les, pendidikan, dsb akan ia terapkan dalam pekerjaan yang ia lakukan.

Dengan memiliki perencanaan karir yang baik, pengambilan keputusan, dan memiliki data ataupun informasi mengenai karir yang ia ingin jalani kedepannya akan membuat individu memiliki keyakinan dalam dirinya untuk dapat mencapai yang menjadi tujuannya, makin berkembang dalam berkarir, mendalami suatu bidang ilmu, terbiasa melakukan kegiatan yang ada didalamnya, mau berproses dalam berkarir, sabar, dan memiliki motivasi yang tinggi dalam mencapai hal yang diinginkan maka dapat menjadikan individu tersebut sukses dalam apa yang ia lakukan.

#### **2.1.5. Pengukuran Orientasi Karir**

##### *1. Career-orientation Scale for Public Health Nurses*

Tujuan: untuk mengukur orientasi karir untuk public perawat kesehatan masyarakat. Pengembang: Mika Okura, Chizuko Noro, dan Hidenori Arai. *Career-orientation Scale for Public Health Nurses* ini terdiri dari 25 aitem namun setelah melakukan uji reliabilitas dan validitas menjadi 19 aitem untuk mengidentifikasi area kontribusi jangka panjang seseorang PHN dalam bidang pekerjaan yang dituju. Mendefenisikan pola, memperkuat ambisi dan kesuksesan yang dapat diukur dari bakat, motif, dan nilai mempersepsikan diri sendiri. Pada skala ini peserta ditanyai mengenai sikap individu terhadap pekerjaan termasuk prospek masa depan. Skala ini menggunakan model skala likert dengan rentang skala 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (Setuju), dan 4 (sangat setuju). Skala ini memiliki nilai reliabilitas 0,863 dan untuk

validitas skala ini hampir semua aitem dikatakan valid namun untuk koefisien validitas aitem kemandirian dan kreativitas kewirausahaan tergolong rendah  $< 0,3$  dikarenakan PHN di instansi pemerintah sulit membayangkan untuk memulai suatu bisnis (Okura, Noro, & Arai, 2013)

## 2. *Work Orientation Questioner*

Tujuan dari skala ini terdiri dari lima orientasi: kompensasi finansial (pekerjaan), kemajuan dan pengaruh (karir), tugas prososial (panggilan), keterkaitan social (kepemilikan), dan kesibukan (menemukan ide dalam waktu beraktivitas). Skala ini dikembangkan untuk dewasa muda dan pekerja dewasa dengan jumlah  $N= 200$  (eksplorasi) dan  $N=447$  (conformatory) dan memiliki reliabilitas 0,81 (Willner, Lipshits-Brazilier, & Gati, 2019)

## 2.2 Efikasi Diri

### 2.2.1 Pengertian Efikasi Diri

Menurut Bandura (1997) Efikasi diri adalah salah satu hal penting dalam teori sosial kognitif atau dengan kata lain efikasi diri itu adalah sebagai kepercayaan terhadap kemampuan diri individu untuk mencapai suatu hasil. Bandura (1997) mendeskripsikan efikasi diri atau keyakinan diri sebagai kepercayaan seseorang terhadap dirinya sendiri bahkan dalam melakukan suatu tindakan dalam menghadapi suatu situasi, sehingga mendapatkan hasil seperti yang diharapkan individu tersebut. Suatu keyakinan diri ialah salah satu bagian dari dalam diri individu

yang dapat mempengaruhi aktivitas apa yang akan dipilih, besarnya suatu usaha yang akan dilakukan oleh individu dan kesabaran dalam menghadapi kesulitan yang akan muncul nantinya.

(Bandura, 1995) Efikasi diri ini akan menentukan hasil dari suatu perilaku, baik itu suatu keberhasilan maupun kegagalan dan kemudian akan mempengaruhi efikasi diri seseorang. Jika apa yang dilakukan individu berhasil maka efikasi diri individu itu akan meningkat, dan saat tingginya suatu efikasi diri maka hal itu akan memotivasi diri individu secara kognitif sehingga bertindak lebih tekun dan terlebih khusus saat tujuan yang ingin dicapai individu sudah jelas. Baron dan Byrne (2003) menyatakan bahwa efikasi diri ialah evaluasi seseorang menyangkut suatu kompetensi atau kemampuan diri individu untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan atau pun mengatasi hambatan yang dihadapi.

Efikasi diri adalah salah satu aspek pengetahuan *selfknowledge* atau tentang diri yang paling berpengaruh dalam kehidupan sehari-hari. Efikasi diri berpengaruh dalam kehidupan sehari-hari karena efikasi diri dapat mempengaruhi seseorang baik itu tindakan yang dilakukan maupun perkiraan apa hal apa yang akan dilakukan kedepannya. Efikasi diri ialah suatu kepercayaan bahwa individu dapat mendapatkan hasil positif dan bahkan menguasai situasi. Bandura menyatakan bahwa efikasi diri sangat berpengaruh terhadap perilaku (Santrock, 2007). Kemudian, Bandura dan Woods menjelaskan efikasi diri sendiri

mengacu pada keyakinan akan kemampuan seseorang untuk mengerahkan motivasi, kemampuan kognitif, dan tindakan perilaku yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan situasi (Wade & Tavris, 2007).

Efikasi diri ini merupakan unsur kepribadian yang berkembang sedemikian rupa dari pengamatan individu sehari-hari dalam tindakannya dalam keadaan tertentu. Persepsi yang muncul dalam diri seseorang ataupun individu yang dibangun selama ia hidup melalui *punishment* dan *reward* dari lingkungannya lama kelamaan akan menjadi suatu pengertian dan terbentuk keyakinan tentang kemampuan dirinya sendiri. Bandura (1997) menyatakan bahwa persepsi yang muncul terhadap efikasi diri setiap individu itu berkembang dari tiap pencapaian yang telah dicapai berangsur-angsur dan pengalaman yang dihadapi terus-menerus. Kemampuan persepsi ini mempersepsikan secara kognitif pada kemampuan dan memunculkan keyakinan pada diri (Bandura, 1997).

Pengalaman performansi ialah prestasi yang pernah didapat pada masa yang telah lalu. Kemudian, Pengalaman vikarius diperoleh dengan model sosial. Sedangkan, Persuasi sosial ialah rasa percaya kepada pemberi persuasi atau ajakan, dan sifat realistik dari apa yang dipersuasikan. Schunk menyatakan bahwa efikasi diri sangat penting dalam mempengaruhi usaha yang akan dilakukan individu, seberapa kuat usaha yang dilakukan dalam memprediksi keberhasilan yang akan

dicapai, maka hal memiliki kemungkinan besar untuk tercapai. Hal ini memiliki makna yang sama dengan yang diajukan Woolfolk bahwa efikasi diri merupakan bagian dari penilaian seseorang terhadap diri sendiri ataupun tingkat keyakinan mengenai seberapa besar kemampuan yang dimilikinya dalam mengerjakan tugas tertentu dan untuk mencapai hasil tertentu (Mangkunegara, 2009).

Gist dan Mitchell pun menyatakan bahwa efikasi diri dapat membawa pada perilaku yang berbeda-beda di antara individu dan dengan kemampuan yang sama dikarenakan efikasi diri dapat memengaruhi pilihan, pengatasan masalah, tujuan, dan grit seseorang atau kegigihan dalam berusaha. Seseorang yang memiliki efikasi diri percaya bahwa mereka dapat melakukan sesuatu agar dapat mengubah kejadian-kejadian yang di sekitarnya dan lebih berusaha keras untuk mengatasi bahkan melewati masalah, sedangkan seseorang dengan efikasi diri rendah menganggap dirinya tidak mampu menjalankan segala sesuatu yang ada sekitar lingkungannya saat dalam situasi yang sulit dan cenderung gampang menyerah. Gist juga menyatakan bahwa perasaan efikasi diri memainkan satu peran yang sangat penting dalam mengatasi memotivasi pekerja untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang akan datang sehingga mendapatkan capaian yang diinginkan (Gist & Mitchell, 1992).

Judge dkk, menganggap bahwa efikasi diri ialah sebuah indikator yang positif dari *core- self-evaluation* dalam melakukan evaluasi diri

sendiri yang bertujuan berguna untuk memahami diri kita sendiri (Judge dan Bono, 2001). Dapat disimpulkan bahwa efikasi diri secara umum adalah suatu keyakinan yang dimiliki oleh seseorang dalam mempercayai dirinya sendiri bahwa individu tersebut memiliki kemampuan dalam mengerjakan tugas dan menghadapi situasi yang ada bahkan yang akan datang. Sehingga perilaku yang akan muncul dalam suatu situasi pun akan berbeda dari satu individu dengan individu lainnya.

### **2.2.2 Aspek-Aspek Efikasi Diri**

Bandura menyatakan bahwa efikasi diri pada diri seseorang atau individu akan berbeda satu dengan yang lainnya berdasarkan tiga dimensi. Tiga dimensi tersebut, yaitu (Bandura, 1997):

#### **1. Tingkat (*level*)**

Dimensi tingkat ini berhubungan dengan rasa mampu dan rasa sanggup seseorang dalam menyelesaikan tugas baik itu dari yang ringan sampai kepada yang berat. Ketika seseorang atau individu diperhadapkan dengan tugas-tugas yang disusun sesuai tingkat kesulitannya, maka efikasi diri seseorang mungkin akan terbatas pada tugas yang mudah bahkan meliputi tugas yang paling sulit, sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan dirasakan untuk memenuhi suatu tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat.

Dimensi tingkat ini juga memiliki implikasi terhadap suatu pemilihan tingkah laku yang diperkirakan mampu dilakukan dan menghindari tingkah laku di luar batas kemampuan yang di rasakan. Hal ini sama dengan Apabila tugas yang diberikan pada individu disusun menurut tingkat kesulitannya, maka perbedaan efikasi diri seseorang atau individu mungkin terbatas pada tugas-tugas yang mudah dan yang sulit sekalipun. Perlu ada pengukuran terhadap tugas yang diberikan dan harus dilakukan seseorang, sehingga dapat mengetahui gambaran dari tingkat efikasi diri seseorang dalam melakukan atau mengerjakan suatu tugas. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hara, Farida, dan Budi (2016) dalam mengukur tingkat efikasi diri seseorang dengan memilih dari lima gradiasi derajat efikasi diri. Gradiasi tersebut ialah: “1) sama sekali tidak yakin mampu melakukan, 2) tidak yakin mampu melakukan, 3) kadang yakin mampu melakukan, 4) yakin mampu melakukan, dan 5) sangat yakin mampu melakukan.

## 2. Kekuatan (*strength*)

Dimensi yang satu ini berhubungan dengan tingkat kekuatan dari suatu pengharapan atau keyakinan seseorang terkait kemampuan yang dimilikinya. Jika pengharapan seseorang lemah maka itu akan mudah digoyahkan baik itu dari pengalaman maupun sekitarnya yang tidak mendukung. Dan begitupun sebaliknya, pengharapan seseorang yang kuat akan mendorong seseorang tetap bertahan

dalam usaha yang dilakukannya. Meskipun kemungkinan dapat ditemukan pengalaman yang kurang dalam hal menunjang.

Dimensi kekuatan ini sering berkaitan secara langsung dengan dimensi yang sebelumnya telah dibahas mengenai dimensi level, yaitu semakin tinggi taraf kesulitan tugas, maka semakin lemah keyakinan yang dirasakan seseorang untuk menyelesaikan tugas tersebut. Aspek yang satu ini berkaitan dengan tingkat kekuatan yang dimiliki dari pengharapan individu atau keyakinan mengenai kemampuan dirinya. Untuk mengetahui suatu tingkat kekuatan efikasi diri seseorang maka kita perlu menggunakan pengukuran skala efikasi diri. Skala efikasi diri dapat berguna membantu dalam mendeskripsikan perbedaan kekuatan dari efikasi diri seseorang dengan yang lain dalam melaksanakan suatu tugas. Menurut Bandura kekuatan efikasi diri seseorang dapat digambarkan atau dideskripsikan melalui skala dari 0-100.

### 3. Generalisasi (*generality*)

Generalisasi atau yang disebut *generality* ialah suatu dimensi yang berkaitan dengan tingkah laku individu atau seseorang yang merasa yakin akan kemampuan dirinya sendiri dalam menyelesaikan atau mengatasi masalah ataupun tugas-tugas yang dihadapinya dan tiap-tiap individu memiliki keyakinan yang berbeda dan terbatas pada perilaku dan situasi tertentu misalnya seperti mata pelajaran yang berbeda dan tugas yang diberikan.

Generalisasi ini terbentuk dari beberapa pengalaman yang terbentuk dari tugas sehingga menciptakan efikasi diri atau *Self-efficacy*. Akankah terbatas pada situasi tertentu atau suatu aktivitas tertentu dan atau pada serangkain situasi yang bervariasi dan aktivitas yang bervariasi. Dalam artikel Bandura (2006) berjudul “*Guide for Constructing Self Efficacy Scales*” menekankan dan menegaskan bahwa ketiga dimensi ini (*Level, strength, dan generality*) tersebut paling akurat untuk mendeskripsikan efikasi diri individu. Dalam pengukuran efikasi diri seseorang dalam melakukan suatu tugas tidak hanya terdiri pada satu aspek saja, namun pengukuran efikasi diri tersebut diukur dengan beberapa aspek yang ada.

### **2.2.3 Faktor-faktor yang Memengaruhi Efikasi Diri**

Bandura (1997) menyatakan bahwa hal-hal yang dapat mempengaruhi efikasi diri pada diri seseorang ialah:

#### **1. Pengalaman dalam menguasai sesuatu**

Salah satu sumber yang paling memiliki dampak dari efikasi diri adalah pengalaman dalam menguasai sesuatu. Pengalaman dalam menguasai sesuatu ialah performa pada masa lalu, secara umum dampak yang akan berhasil meningkatkan suatu ekspektasi seseorang mengenai kemampuan yang dimiliki, dan hal ini pun memiliki enam dampak sebagai berikut: dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik, meningkatkan efikasi diri individu

secara proporsional, minimnya kegagalan yang akan terjadi, jika individu tersebut gagal maka tidak menimbulkan emosi, kegagalan mengukuhkan rasa penguasaan diri, jika terjadi kegagalan maka kegagalan yang terjadi mempunyai dampak sedikit. Setelah efikasi diri individu menjadi kuat dan berkembang melalui kumpulan-kumpulan dan berbagai keberhasilan, maka dampak negatif dari kegagalan-kegagalan yang umum terjadi akan berkurang dengan sendirinya. Bahkan semua kegagalan-kegagalan yang ada dapat diatasi baik dengan memperkuat motivasi diri sendiri apabila seseorang atau individu menemukan hambatan yang sangat sulit sekalipun melalui usaha yang terus-menerus dilakukan.

## 2. Modeling social

Factor kedua yang dapat mempengaruhi efikasi diri adalah Modeling social. Modeling Sosial sendiri itu ialah perwakilan pengalaman (*vicarious experiences*), secara umum dampak yang muncul dari modeling sosial ini tidak sekuat dampak yang di berikan oleh pengalaman pribadi individu itu sendiri dalam meningkatkan level efikasi diri, akan tetapi modeling sosial ini tetap memiliki 10 dampak yang kuat saat memperhatikan dan mengamati penurunan efikasi diri individu. Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang dimiliki individu sebanding dengan mengerjakan suatu tugas yang akan membantu meningkatkan efikasi diri individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Begitu pun

sebaliknya, dalam pengamatan terhadap kegagalan individu lain akan turut menurunkan penilaian individu tentang dirinya sendiri mengenai kemampuan yang dimiliki dan akan mengurangi usaha yang dilakukan individu.

### 3. Persuasi sosial

Faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi diri yang berikutnya adalah persuasi sosial. Dampak dari persuasi sosial ini agak cukup terbatas, tetapi saat berada pada kondisi yang tepat, persuasi diri individu lain akan dapat menurunkan efikasi diri maupun meningkatkan efikasi diri. Untuk dapat meningkatkan keyakinan Individu, individu tersebut dapat diarahkan berdasarkan baik itu berupa saran, bimbingan, dan nasihat, sehingga dapat meningkatkan keyakinan individu mengenai kemampuan-kemampuan yang telah dimiliki individu dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan individu tersebut.

Seseorang yang dikuatkan secara verbal lebih cenderung akan berusaha lebih keras untuk pencapaian keberhasilan yang diharapkan. Tetapi pengaruh persuasi sosial ini tidaklah terlalu besar, karena tidak memberikan pengalaman langsung yang dapat diamati atau dialami individu itu sendiri. Pada saat individu dalam kondisi tertekan dan mengalami kegagalan secara terus-menerus, hal itu akan menurunkan kualitas pengaruh sugesti dan akan hilang saat individu mengalami kegagalan yang tidak menyenangkan lagi.

#### 4. Kondisi fisik dan emosional

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi efikasi diri individu adalah kondisi fisik dan emosional seseorang. Biasanya emosi yang kuat terkadang akan mengurangi bobot performa saat seseorang mengalami ketakutan yang besar dan saat cemas atau bahkan mengalami tingkat stres yang tinggi, kemungkinan besar individu akan mempunyai ekspektasi efikasi diri yang rendah. Dari penjelasan-penjelasan yang diuraikan di atas, dapat dilihat dan dipahami bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efikasi diri sendiri itu adalah pengalaman dalam menguasai sesuatu, modeling sosial, persuasi sosial, dan kondisi fisik dan emosional.

Jika terjadi emosi yang kuat pada seseorang biasanya hal tersebut akan mengurangi performa, saat seseorang mengalami rasa takut, kecemasan akut, atau stres yang tinggi. Tinggi rendahnya *self-efficacy* individu dalam melaksanakan tiap tugas itu sangat bervariasi. Hal ini dapat disebabkan oleh karena adanya beberapa faktor yang dapat berpengaruh dalam mempersepsikan kemampuan diri sendiri. Bandura menyatakan ada beberapa hal yang mempengaruhi *self-efficacy* seseorang antar lain ialah: budaya, sifat dari tugas yang diberikan, jenis kelamin, informasi tentang kemampuan individu, peran individu dalam lingkungan, dsb.

#### 2.2.4 Dampak Efikasi Diri

Luthans menyatakan bahwa efikasi diri secara langsung dapat berdampak pada hal-hal sebagai berikut (Luthans, 2005):

##### 1. Pemilihan perilaku yang akan dilakukan

Dampak secara langsung dari efikasi diri yang pertama ialah pemilihan perilaku yang akan dilakukan. Dalam pemilihan perilaku yang akan dilakukan dari satu tugas yang diberikan itu misalnya seperti keputusan yang akan dibuat atau diambil berdasarkan dari bagaimana efikasi yang dirasakan individu terhadap pilihan tersebut, contohnya seperti tugas pada tempat kerja atau bidang karir yang individu jalani.

##### 2. Usaha motivasi

Dampak kedua dari efikasi diri ialah usaha motivasi. Usaha motivasi ialah dorongan yang kuat muncul dari dalam diri individu untuk mengaktualisasikan potensi yang ada pada diri dalam bentuk pemikiran kreatif dan mengembangkan usaha-usaha pada diri individu. Contohnya individu akan mencoba berusaha lebih keras lagi dan lebih banyak berusaha menyelesaikan pada suatu tugas, dimana saat efikasi diri individu itu sendiri lebih tinggi dari pada individu yang memiliki efikasi diri rendah. Individu yang memiliki efikasi diri lebih tinggi akan tetap berusaha melakukan apapun untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dan menjadikan hal tersebut sebagai tugas yang menyenangkan atau lebih positif.

### 3. Daya tahan

Dampak yang ditimbulkan efikasi diri selanjutnya ialah daya tahan. Daya tahan adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk mengerahkan kemampuan dirinya untuk tetap aktif dalam mengerjakan tugas yang diberikan dan menghadapi situasi yang ada. Daya tahan juga ialah kemampuan yang dimiliki individu untuk bertahan bahkan Kembali pulih dan kebal terhadap kegagalan yang berulang-ulang kali. Contohnya seperti individu dengan efikasi diri tinggi akan bangkit kembali dan bertahan saat diperhadapkan dengan masalah, dan sebaliknya individu dengan efikasi diri yang rendah cenderung mudah menyerah ketika diperhadapkan dengan masalah.

### 4. Pola Pemikiran Fasilitatif

Pola pemikiran persiasif ini dapat menjadi indikator keberhasilan dalam melakukan tugas yang diberikan karena akan selalu melibatkan pemikiran yang positif dan berasal dari pola pikir individu dan keterampilan yang dimiliki. Contohnya seperti suatu penilaian efikasi diri dapat mempengaruhi perkataan pada *self-talk* atau diri sendiri, seperti dengan orang yang memiliki efikasi diri tinggi kemungkinan besar akan mengatakan pada dirinya sendiri bahwa, “Saya tahu, saya bisa melakukan hal ini dan pasti saya dapat menemukan cara untuk memecahkan masalah yang sedang terjadi saat ini”. Sedangkan individu dengan efikasi diri rendah mungkin

akan berkata pada dirinya sendiri, “Saya tahu, saya pasti tidak bisa melakukan hal ini, karena saya tidak mempunyai kemampuan seperti A”.

#### 5. Daya tahan terhadap stress

Dampak terakhir yang dapat dimunculkan oleh efikasi diri adalah daya tahan terhadap stress. Daya tahan terhadap stress ialah suatu kemampuan individu atau ketahanan seseorang dalam melawan atau mengatasi stressor atau penyebab dari stress yang muncul, yang mungkin mengancam bahkan mengganggu individu. Contohnya seorang yang memiliki efikasi diri rendah lebih cenderung mengalami atau mendapatkan stres dan menjadi malas karena mereka berfikir bahwa mereka tidak dapat menghadapi hal tersebut, sedangkan seseorang dengan efikasi diri yang tinggi saat menghadapi situasi penuh tekanan mereka dengan percaya diri dan penuh akan kepastian bahwa mereka bisa menghadapi hal ini dengan baik dan dengan demikian mereka dapat menahan reaksi stress yang muncul.

Para peneliti telah menemukan bahwa efikasi diri yang tinggi memiliki ikatan yang kuat dengan keberhasilan tugas fisik dan mental yang beragam. Dan sebaliknya, individu yang memiliki efikasi diri yang rendah berhubungan dengan kondisi *learned helplessness* (tidak percaya terhadap kemampuan yang dimiliki

untuk menghadapi situasi), keyakinan yang lemah sehingga individu tidak memiliki kendali atas sekitarnya.

### **2.2.5 Pengukuran Self-efficacy**

#### **1. *General Self-Efficacy (GSE)***

Dikembangkan oleh Matthias Jerusalem dan Ralf Schwazer yang terdiri atas 10 kemudian dirancang untuk mengukur atau menilai keyakinan diri yang optimis untuk menghadapi berbagai situasi atau tuntutan yang sulit dalam kehidupan sehari-hari seseorang. Awalnya skala ini dikembangkan dalam Bahasa Jerman pada tahun 1981 dan skala ini telah banyak digunakan pada penelitian dengan ratusan ribu responden. Skala ini berbeda dengan kebanyakan skala lainnya karena ini lebih mengarah kepada keyakinan seseorang bahwa Tindakan yang diambil akan bertanggung jawab terhadap hasil yang sukses (Corcoran & Fischer, 2000).

#### **2. *Eating self-efficacy scale***

Dikembangkan oleh Shirley M Glynn dan Audrey J. Ruderman dan tujuan dari *Eating self-efficacy scale* ini yaitu untuk mengukur khasiat makan sendiri. ESES ini terdiri dari 25 aitem instrument yang dirancang untuk menilai kemampuan seseorang terhadap perilaku makan atau makan berlebihan. Kemampuan diri sendiri yang dimaksud disini ialah keyakinan seseorang akan kemampuan yang dimilikinya untuk dapat mengatasi makan. Penelitian sebelumnya telah memperlihatkan bahwa persepsi khasiat manusia

ini berhubungan dengan kegiatan makan yang dimana ini dapat menjadi pengaruh yang penting untuk pola makan seseorang dan hilangnya berat badan.

ESES ini pertama kali dipelajari oleh 328 mahasiswa psikologi untuk mengurangi 79 aitem versi asli ke 25 aitem versi saat ini. Kemudian lanjut dipelajari oleh 484 sarjana wanita psikologi. Scoring: ESES dinilai dengan nilai 1-7 dan mengumpulkan semua aitem untuk nilai total. Semakin tinggi skornya, maka semakin besar masalah dengan efikasi diri untuk makan. Reliability: memiliki nilai reliabilitas yang baik dengan 0,92 untuk seluruh skala, 0,94 untuk NA, dan 0,85 untuk SA. Juga memiliki nilai stabilitas yang sangat baik dengan uji coba korelasi 0,70. Validity: memiliki prediktif bagus dan valid. Skor pada ESES secara signifikan terkait dengan penurunan berat badan, pengendalian skor skala dan untuk harga diri.

### 3. *Physical self-efficacy scale*

Dikembangkan oleh Richard M. Ryckman, Michael A. Robbins, Billy Thornton, dan Peggy Cantrell. Skala ini bertujuan untuk mengukur kompetensi fisik dan PSE terdiri dari 22 aitem yang didasarkan pada asumsi bahwa ekspektasi orang tentang keefektifan mereka sendiri memiliki efek penting pada kognitif, afektif, dan pola perilaku. PSE ini juga didasarkan pada asumsi bahwa ada berbagai jenis arena dimana individu-individu harus mencapai penguasaan

jika mereka ingin menganggap diri mereka sendiri berkhasiat dan ini adalah salah satu konsep diri secara fisik. PSE dirancang untuk mengukur perbedaan individu dalam mengenali kompetensi fisik dan rasa percaya diri dalam menunjukkan keterampilan fisik kepada orang lain. Skala ini terbagi menjadi dua, kemampuan fisik (Aitem 1, 2, 4, 6, 8, 12, 13, 19, 21, 22) dan keyakinan presentasi diri secara fisik (aitem 3, 5, 7, 9, 10, 11, 14, 15, 16, 17, 18, 20)

Adapun scoring pada skala ini scoring aitem dengan asteroid kemudian skor disimpulkan per individu dalam setiap faktor untuk skor sbuskala dan meringkas dua nilai subskala untuk skor PSE. Nilai PPA berkisar dari 10-60, PSPC dari 12 hingga 72, dan secara keseluruhan skor 22-132. Skor tertinggi dari tiga nilai diatas menunjukkan efikasi diri yang tinggi. Reliability: 0,84 untuk PPA, 0,74 untuk PSPC, dan untuk PSE keseluruhan 0,81.

#### 4. *Smoking Sel-fefficacy questionnaire*

Dikembangkan oleh Gep Colleti dan Jay A. Supnick. Skala ini bertujuan untuk mengukur kepercayaan tentang kesanggupan seseorang untuk melawan dorongan merokok dari dalam diri. SSEQ terdiri dari 17 aitem yang dibuat untuk menilai penerapan teori keefektifan diri sendiri yang merokok, apakah ada kepercayaan dalam diri sehingga bisa melakukan perubahan (berhenti merokok atau mengurangi). Responden dimintai untuk membaca masing-masing 17 situasi kemudian menilai situasi tersebut. Skala ini

menghasilkan nilai total yang menunjukkan kekuatan dari keseluruhan efektifitas penilaian. Perkembangan awal SSEQ ini didasarkan pada 128 responden laki-laki dan perempuan. Reliability: memiliki nilai koefisien alpha lebih baik dari 0,90 yang menunjukkan bahwa konsistensi internal sangat baik.

#### 5. *Self-efficacy scale*

Dikembangkan oleh Mark Sherer, James E. Maddux, Blaise Mercandante, Steven Prentice Dunn, Beth Jacobs, dan Ronald W. Rogers dan skala ini bertujuan untuk mengukur tingkat kepercayaan umum dalam kompetensi seseorang. Skala ini terdiri dari 30 butir dan Asumsi yang mendasari skala ini ialah bahwa ekspektasi seseorang adalah penentu utama dari perubahan perilaku dan perbedaan individu dalam pengalaman masa lalu dan atribut kesuksesan membawa pada tingkat yang berbeda dari ekspektasi keyakinan diri seseorang. Alat ukur ini mungkin dapat membantu dalam menyesuaikan arah intervensi klinis terhadap kebutuhan klien dan juga bisa menjadi indeks kemajuan karena ekspektasi keberhasilan diri harus berubah. Perkembangan awal skala ini melibatkan 376 mahasiswa sarjana dalam kelas psikologi. Semakin tinggi skor maka semakin tinggi harapan keberhasilan diri seseorang.

SES memiliki nilai konsistensi internal yang cukup baik, yaitu 0,86 untuk sub skala general dan 0,71 untuk sub skala social. Validitas: SES terbukti memiliki validitas terkait dengan kriteria

yang baik dengan memprediksikan secara akurat bahwa yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan lebih sukses daripada yang meremehkan keefektifan dirinya.

## **2.3 Mahasiswa Akhir**

### **2.3.1 Mahasiswa Akhir**

Mahasiswa dalam KBBI ialah “orang yang belajar di perguruan tinggi” (KBBI Daring). Kemudian lebih rinci di dalam Undang-Undang Dasar Nomor 12 tahun 2012 terkait pendidikan tinggi, mengartikan mahasiswa sebagai seseorang yang telah mendaftarkan diri dan terdaftar data diri dan namanya pada suatu perguruan tinggi baik itu di perguruan tinggi negeri maupun perguruan tinggi swasta. Sama halnya dengan mahasiswa akhir, mahasiswa akhir ialah mahasiswa yang telah berada pada semester akhir yang tidak lama lagi akan menyelesaikan pendidikan atau yang sedang berada pada tahap proses pengerjaan tugas akhir atau biasanya disebut dengan skripsi.

Pada umumnya individu yang telah menjadi mahasiswa berada pada masa dewasa awal dan mahasiswa akhir telah berada pada usia duapuluhan tahun. Erikson (1902-1994) menyatakan bahwa pada masa remaja tugas individu itu harus menentukan siapa mereka, apa yang akan dilakukan, dan apa harapan mereka untuk hidup ini. Ketika masuk pada masa dewasa muda maka individu tersebut telah memutuskan siapa mereka dan telah belajar membuat suatu komitmen (Wade, Tavis, dan Garry, 2016).

Usia 18-25 tahun ialah merupakan suatu transisi dari masa remaja ke dewasa yang biasa dikenal dengan masa dewasa muda atau dewasa awal. Kemudian Harlock menyatakan dewasa awal berkisar di usia 18-40 taunan (Santrock, 2012). Arnett (2006) dalam Santrok mendeskripsikan ada 5 ciri orang yang beranjak dewasa:

- a. Eksplorasi identitas, terlebih khusus dalam pekerjaan dan relasi romantis.
- b. Ketidakstabilan. Baik itu dalam relasi, pendidikan, dan pekerjaan.
- c. Terfokus pada diri atau cenderung lebih fokus terhadap dirinya
- d. Merasa seperti ada pada peralihan (tidak merasa seperti seorang remaja dan juga sepenuhnya menjadi dewasa)
- e. Usia dengan berbagai kemungkinan, hal ini menjadi masa individu mempunyai peluang untuk mengubah kehidupan (optimis dengan masa depan atau kesempatan untuk mengubah hidupnya menjadi lebih positif).

### **2.3.2 Mahasiswa dalam Tinjauan Psikologi Perkembangan**

Pada usia akhir belasan tahun seseorang pada umumnya memasuki tingkat pendidikan perguruan tinggi dan pada usia duapuluhan biasanya individu telah menjadi mahasiswa akhir yang tidak lama lagi akan menyelesaikan pendidikan di perguruan tinggi, yang artinya pada usia ini telah beranjak dari masa remaja ke dewasa awal. Dewasa awal (muda) ialah masa transisi perkembangan dari masa rema ke dewasa yang biasanya juga disebut (emerging adulthood) beranjak dewada

yang terjadi pada usia 18 hingga 25 tahun. Dewasa awal masuk pada masa transisi baik itu secara intelektual, transisi peran social, begitupun fisik (Santrok, 2012). Ada tiga kriteria untuk mengartikan dewasa awal atau dewasa muda yaitu:

- a. Membuat keputusan mandiri
- b. Menerima tanggung jawab akan diri sendiri, dan
- c. Dapat mandiri secara finansial

Pada masa ini seseorang akan berusaha untuk menemukan tempat dan peran mereka dalam kehidupan. Erikson mengistilakan pada masa ini ialah sebagai periode keintiman vs isolasi yang dimana para anak muda ini akan mulai terus melepaskan ketergantungan dari orang tua mereka dan berfokus pada identitas mereka. Sikap yang mandiri dapat ditandai dengan membangun relasi intim dengan orang lain begitupun pekerjaan dan karir akan menjadi hal yang sangat vital bagi individu sebagai bentuk dari mengembangkan diri untuk mendapatkan tempat dan peran pada kehidupan nyata dan membentuk aktualisasi diri (Hall, 1998).

Kenniston menyatakan bahwa masa dewasa awal merupakan masa bagi anak muda untuk keluar dari dirinya sendiri. Dewasa awal ialah saat untuk berjuang membangun pribadi yang mandiri dan mulai terlibat secara social. Hal ini sependapat dengan Santrok yang menyatakan bahwa masa dewasa awal ini dapat menjadi moment yang penting bagi seseorang dalam berusaha menjadi individu yang tidak bergantung pada

orang tua, membuat keputusan sendiri, dan secara aktif mulai bertanggung jawab atas dirinya sendiri. Kemandirian yang difokuskan pada masa ini ialah kemandirian membuat keputusan dan kemandirian ekonomi (Santrock, 2012)

Selepas dari bangku pendidikan tinggi, individu (dewasa awal) akan berusaha menyalurkan seluruh potensi yang dimiliki untuk dapat mengembangkan dirinya menuju jalur karir yang dituju. Dalam hal ini individu akan menyita banyak energi dan perhatian karena individu (dewasa awal) akan mulai merintis dan membangun kehidupan mereka sendiri agar benar-benar mandiri dari orang tua mereka (Agoes, 2004).

#### **2.4 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Orientasi karir**

Dalam penelitian ini, peneliti ingin melihat pengaruh efikasi diri terhadap orientasi karir pada mahasiswa akhir di kota Makassar. Super mendeskripsikan bahawa orientasi karir ialah keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas perkembangan karir yang khas bagi tahap perkembangan tertentu. Individu dapat dinyatakan sebagai individu yang matang atau siap dalam membuat keputusan karir saat pengetahuan yang telah didapatkan dan dimilikinya untuk membuat keputusan karir di dikung oleh informasi yang kuat terhadap pekerjaan berdasarkan hasil eksplorasi yang telah dilakukan (Sharf, 2006).

Santrok (2012) menyatakan bahawa pada usia belasan akhir dan awal duapuluhan biasanya akan menjadi lebih serius terhadap pengambilan keputusan karir dan berbagai kemungkinan mengenai karir yang ingin ditekuni dan pada umumnya mahasiswa akhir berada pada usia awal

duapuluhan yang tidak lama lagi akan menyelesaikan pendidikannya. Efikasi diri merupakan salah satu faktor dari sekian banyak faktor yang dapat memengaruhi orientasi karir individu. Hal ini didukung oleh Fadhila dkk (2017) yang menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap orientasi karir.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mubaraq Ali Darta (2017) menyatakan adanya hubungan yang positif signifikan antara efikasi diri dengan orientasi karir. Semakin besar atau tinggi efikasi diri seseorang maka semakin besar intensi orientasi karir individu tersebut. Betz & Hacket dalam Fajar juga menambahkan bahwa efikasi diri terhadap orientasi karir dapat mendeskripsikan persepsi seseorang terhadap hubungannya untuk proses penyesuaian kerja dan orientasi karir seseorang.

Bandura (1997) menyatakan bahwa efikasi diri menjadi salah satu indikator yang penting terhadap penentuan karir seseorang. Penelitian yang dilakukan oleh Yuwanto dkk (2016) telah membuktikan efikasi diri dapat memperkirakan orientasi karir sebesar 10,90% pada mahasiswa akhir yang sedang mempersiapkan skripsi.

Kemudian Mubaraq (2017) melakukan penelitian dan mendapatkan hasil bahwa semakin tinggi efikasi diri terhadap orientasi karir mahasiswa maka akan semakin individu tersebut memiliki orientasi karir yang baik. Dari hasil penelitian ini juga mendapatkan sumbangan efektif variabel efikasi diri terhadap orientasi karir sebesar 27.6%. Sedangkan untuk 72.4% dipengaruhi oleh faktor lain. Bandura (1997) menyatakan bahwa efikasi diri yang baik

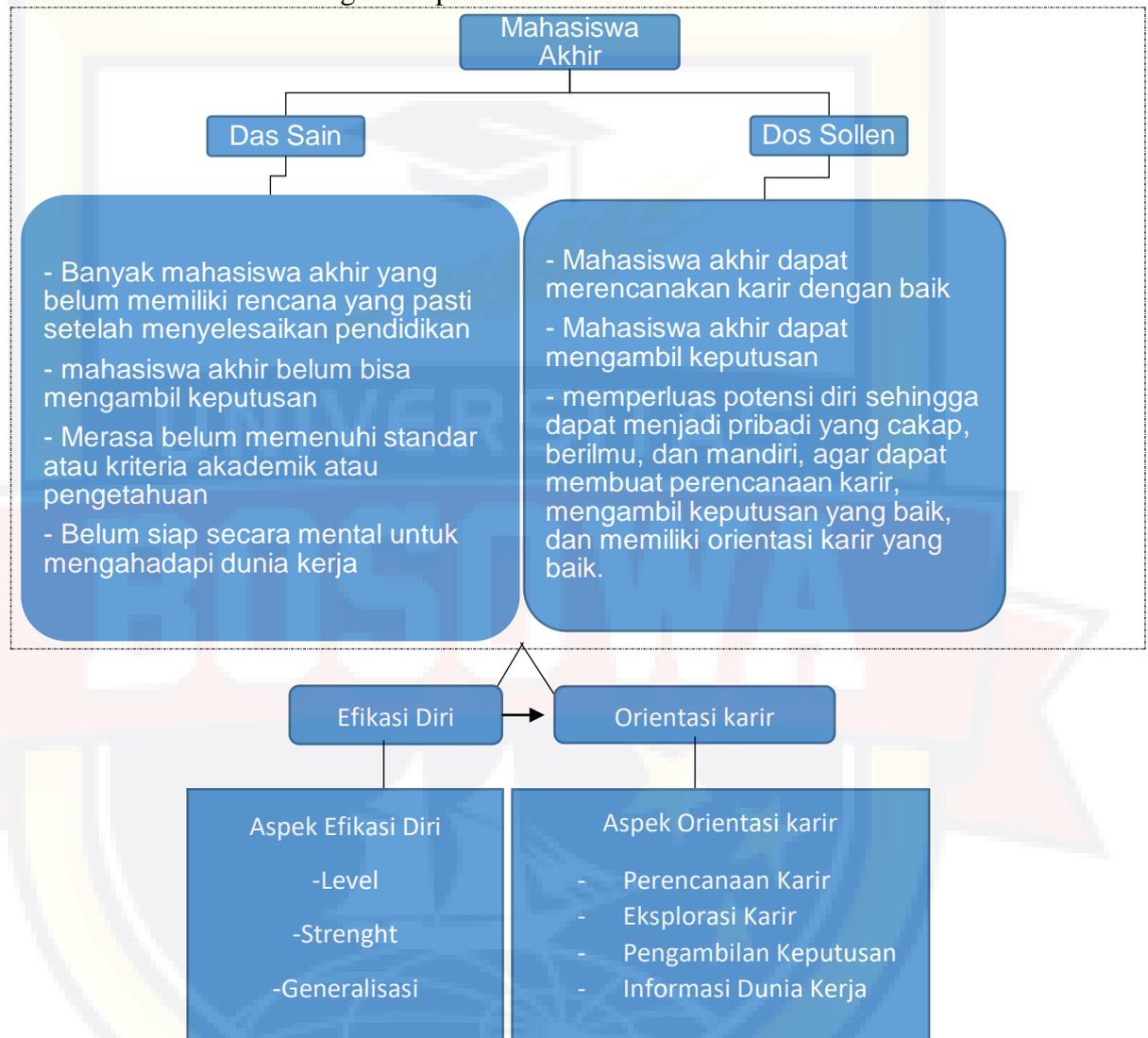
akan dapat membantu individu tersebut menentukan apa yang akan dilakukannya tanpa ragu.

Dengan kata lain semakin tinggi tingkat efikasi diri seseorang maka tinggi tingkat orientasi karir individu. Oleh karena itu, berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berfokus pada pengaruh efikasi diri terhadap orientasi karir mahasiswa akhir di Kota Makassar.



## 2.5 Kerangka Berfikir

Gambar 2.1 Gambar Kerangka Berpikir



Keterangan:

→ = Ada Pengaruh

■ = Variabel Penelitian

Fenomena

## 2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis ialah jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang terdapat pada suatu penelitian. Hipotesis dinyatakan sebagai suatu jawaban sementara karena jawaban yang diberikan itu berdasarkan pada sebuah teori yang relevan (Sugiyono, 2016). Maka hipotesis yang di ajukan peneliti dalam penelitian ini ialah: terdapat pengaruh efikasi diri terhadap orientasi karir pada mahasiswa akhir di Kota Makassar



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini ialah pendekatan penelitian kuantitatif. Pendekatan penelitian kuantitatif merupakan suatu pendekatan yang digunakan peneliti untuk meneliti suatu populasi yang telah ditentukan yang digambarkan oleh data-data yang bersifat angka atau data yang diangkakan (Sugiyono, 2016). Pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data angka yang didapatkan dari pengukuran dan kemudian diolah dengan metode analisis statistika. Dari metode ini akan didapatkan bukti yang signifikansi hubungan antar variabel-variabel atau perbedaan kelompok (Azwar, 2017).

#### **3.2 Variabel Penelitian**

Variable penelitian pada dasarnya ialah segala hal yang berbentuk apa saja yang dapat ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari agar dapat memperoleh informasi mengenai hal tersebut, dan setelah itu diambil kesimpulan. Kerlinger (1973) mengatakan bahwa variabel ialah suatu konstruk (constructs) atau suatu sifat yang akan dipelajari. Jadi, variabel penelitian merupakan suatu atribut atau nilai dari orang, atau sifat, kegiatan atau obyek yang memiliki variasi tertentu kemudian diterapkan oleh peneliti agar dapat dipelajari dan dapat diambil kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdapat 2 macam variable, yaitu (Sugiyono, 2016):

### **3.1.1 Variabel Independen**

Variabel ini sering diartikan sebagai bebas. Variabel ini merupakan variabel yang menyebabkan atau mempengaruhi variabel lain atau variabel dependen (Azwar, 2017). Variabel independent dalam penelitian ini ialah efikasi diri.

### **3.1.2 Variabel Dependen**

Variabel ini biasanya disebut sebagai variabel terikat. Variabel ini merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi suatu akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependennya ialah orientasi karir.

## **3.3 Defenisi Variabel**

### **3.3.1 Defenisi Konseptual**

#### **1. Orientasi karir**

Super mendefinisikan bahwa orientasi karir ialah kesiapan individu dalam membuat keputusan-keputusan mengenai karir yang tepat dan rasional (Sharf, 2006).

#### **2. Efikasi Diri**

Bandura (1997) menyatakan bahwa efikasi diri ialah salah satu hal penting dalam kepercayaan terhadap kemampuan diri individu untuk mencapai suatu hasil. Bandura mendeskripsikan bahwa efikasi diri sebagai keyakinan seseorang terhadap dirinya sendiri dalam melakukan tindakan apapun dalam menghadapi suatu situasi,

sehingga mendapatkan hasil yang diharapkan oleh individu tersebut (Bandura, 1997).

### **3.3.2 Defenisi Operasional**

#### **1. Orientasi karir**

Orientasi karir ialah kesiapan yang dimiliki seseorang dalam membuat keputusan-keputusan terhadap pilihan karirnya.

#### **2. Efikasi Diri**

Efikasi diri adalah keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki oleh tiap-tiap individu untuk menentukan atau memutuskan apa yang harus dilakukan dalam suatu yang ingin dicapai salah satunya pekerjaan yang akan dipilih. Efikasi diri ialah suatu keyakinan dalam diri yang dapat membuat individu dapat terus bertahan dan mendapatkan tujuan yang diinginkan.

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Populasi ialah suatu wilayah generalisasi yang berdasar pada subyek/objek yang dimana tiap subyek/objek ini memiliki karakteristik dan kuantitas yang khusus atau tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti sehingga dapat dipelajari dan kemudian mengambil kesimpulan (Sugiyono, 2016). Populasi yang terdapat pada penelitian ini ialah mahasiswa akhir yang berada di kota Makassar, yang menempuh pendidikan di Universitas Swasta dan Universitas Negeri Berdasarkan data yang didapatkan dari PDDIKTI tahun 2018/2019 mahasiswa aktif yang terdaftar dari tiap-tiap perguruan tinggi berjumlah  $\pm$  7.000-29.000

mahasiswa (PDDIKTI,2019). Peneliti menggunakan data 2019 dikarenakan peneliti belum mendapatkan data terbaru dari mahasiswa aktif yang terdaftar dari tiap-tiap perguruan tinggi.

#### **3.4.2 Sampel**

Sampel ialah bagian dari karakteristik dan jumlah yang berkaitan dengan populasi. Maka apabila jumlah populasi penelitian terbilang besar maka peneliti dapat menggunakan sampel yang dilihat dari jumlah populasi. Setelah itu apa yang didapatkan dan dipelajari dari sampel maka kesimpulannya dapat diterapkan untuk populasi. Maka dari itu sampel harus memiliki karakteristik yang betul-betul dapat mewakili populasi (Sugiyono, 2016). Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini didasari dengan menggunakan rumus  $n \geq 1/\alpha^2$ , yang dimana nilai yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05 maka demikian jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah minimal sebanyak 400 sampel dan setelah melakukan pengumpulan data, peneliti mendapatkan sebanyak 426 sampel.

#### **3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel terbagi menjadi dua non-probability dan probability. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan non-probability sampling yaitu penentuan suatu sampel dengan kriteria tertentu (Sugiyono, 2016). Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah teknik Insidental Sampling. Insidental sampling ialah suatu teknik penentuan

sampel secara kebetulan yaitu siapa saja yang secara kebetulan tak sengaja bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel dan sesuai dengan kriteria sampel yang telah ditetapkan. Adapun kriteria-kriteria dalam penentuan sampel yang digunakan ialah:

1. Mahasiswa semester akhir S1 di Universitas Swasta dan Negeri yang berstatus aktif di Kota Makassar
2. Semester 7 – Semester 14

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dalam bentuk kuesioner dan kemudian menggunakan model skala *likert*. (Azwar, 2017) menyatakan bahwa skala likert ialah sebuah skala sikap yang dibuat untuk mengungkapkan sikap setuju atau tidak setuju individu terhadap objek sikap. Pada penelitian ini peneliti menggunakan 2 skala, yaitu skala efikasi diri dan skala orientasi karir. Kedua skala ini terdiri dari 4 kategori pilihan jawaban, yaitu (SS) Sangat Sesuai, (S) Sesuai, (TS) Tidak Sesuai, dan (STS) Sangat Tidak Sesuai. Masing-masing skala terdiri dari item *unfavorable* dan item *favorable*.

Subjek memberikan jawaban terhadap masing-masing skala *likert* ini dengan memberikan tanda ceklist (√) atau silang (X) pada jawaban yang dipilih subjek. Nilai skor yang digunakan untuk skala efikasi diri dan skala pengambilan keputusan karir item *favorable* (SS)= 4, (S)= 3, (TS)= 2, (STS)=1 dan sebaliknya untuk item *unfavorable*.

### 3.5.1 Skala Efikasi Diri

Alat ukur yang digunakan untuk efikasi diri dalam penelitian ini ialah *General Self-Efficacy* (GSE) yang dikembangkan oleh Matthias Jerusalem dan Ralf Schwazer pada tahun 1979 awalnya terdiri dari 20 item (Scholtz dkk, 2002) dan setelah dimodifikasi pada tahun 1995 menjadi 10 item dengan menggunakan skala *likert* (Teo & Kam, 2014) yang kemudian telah diadaptasi kedalam Bahasa Indonesia oleh Novrianto, Marettih, dan Wahyudi (2019) adapun skala yang telah diasaptasi ini terdiri dari 10 aitem valid yang dapat mengukur efikasi diri dengan baik dan tepat.

Peneliti menggunakan GSE ini dikarenakan landasan teori yang dipakai pada skala ini menggunakan teori Bandura (1997), ada tiga aspek dalam efikasi diri yaitu level, strength, dan generality. Adapun blueprint yang berdasarkan aspek efikasi diri Bandura:

Tabel 3.1 Blue Print *General Self-Efficacy*

Dimensi	Indicator	Item		Jumlah
		Fav	Unfav	
Level	Keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimiliki berdasarkan tingkat kesukaran tugas	6,9	-	4
	Perilaku yang dipilih individu untuk menghadapi berdasarkan tingkat kesukaran tugas	4,10	-	
Strenght	Keyakinan kekuatan individu terhadap kemampuan yang dimiliki	8,2,1	-	3
Generalisasi	Kepercayaan individu terhadap kemampuan yang dimiliki untuk melaksanakan dan melakukan tugas	5,7,3	-	3
<b>Total</b>				<b>10</b>

### 3.5.2 Skala Orientasi karir

Skala yang digunakan peneliti untuk mengukur variabel orientasi karir dalam penelitian ini ialah skala siap sebar yang dibuat oleh Donald E. Super dan kemudian telah di adaptasi oleh salah satu alumni fakultas kedokteran jurusan psikologi Universitas Hasanuddin yaitu Muhammad Noerul Akhbar dan peneliti telah meminta izin untuk menggunakan alat ukur ini dan diberikan izin.

Skala pengambilan orientasi karir ini dibuat berdasarkan dari aspek orientasi karir yang dikemukakan oleh Super (Akhbar, 2018) yaitu: perencanaan karir (*Career Planing*), eksplorasi karir (*Career*

*Exploration*), pengambilan keputusan (*Decision Career*), dan informasi dunia kerja (*Wors-of-work Information*). Alat ukur ini menggunakan skala likert yaitu: (SS) Sangat Sesuai, (S) Sesuai, (TS) Tidak Sesuai, dan (STS) Sangat Tidak Setuju. Adapun jumlah aitem dalam skala ini berjumlah 80 butir soal kemudian setelah dilakukan tahap uji validitas didapati hasil 64 butir soal yang dinyatakan valid karena memenuhi kriteria validitas. Alat ukur ini memiliki reliabilitas sebesar 0,88 sehingga alat ukur ini dapat digunakan. Adapun blue brint dari alat ukur ini:



UNIVERSITAS  
**BOSOWA**

Tabel 3.2 *Blue print* skala orientasi karir

Aspek	Indikator	No item Fav	Jumlah
Perencanaan Karir	Perencanaan untuk pekerjaan dan pendidikan	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11	20
	Penilaian diri terhadap informasi mengenai pekerjaan	12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	
Eksplorasi Karir	Keinginan untuk mencari informasi melalui sumber-sumber informasi	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29	17
	Kualitas yang diperoleh dari sumber-sumber informasi	30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37	
	Penetapan Tujuan	38, 39	
Pengambilan Keputusan	Membuat alternative dan mengumpulkan informasi	40, 41, 42, 43	16
	Menilai alternative dan membuat pilihan	44, 45, 46, 47, 48, 49, 50	
	Melaksanakan pilihan dan menerima konsekuensi pilihan	51, 52, 53	
	Pengetahuan tentang diri/tugas perkembangan individu	54, 55	
	Pengetahuan tentang kondisi kerja	56, 57, 58, 59	
Informasi Dunia Kerja	Penetahuan tentang cara-cara yang tepat/baik dalam melamar kerja	60, 61, 62	11
	Pengetahuan tentang syarat-syarat untuk suatu pekerjaan	63, 64	
<b>Total</b>		<b>64</b>	<b>64</b>

### 3.6 Uji Instrumen

Instrumen penelitian ini bermanfaat untuk mengungkap informasi dan data terkait objek yang diukur. Oleh karena itu instrument harus memenuhi karakteristik Valid dan reliabel yang telah ditetapkan oleh para peneliti agar dapat dinyatakan sebagai instrument yang baik dan mampu memberikan informasi dan data yang akurat (Azwar, 2016). Adapun alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini ialah alat ukur orientasi karir yang telah dikembangkan oleh Donald E. Super kemudian telah diadaptasi dan dimodifikasi oleh Akbar Noerol .M (2018) dan peneliti telah diberikan izin untuk menggunakannya. Sedangkan alat ukur efikasi diri menggunakan alat ukur yang telah dikembangkan oleh Matthias Jerusalem dan Ralf Schwazer pada tahun 1979 yang kemudian telah dimodifikasi oleh Novrianto, Marettih, dan Wahyudi (2019) dan peneliti telah diberikan izin untuk menggunakannya.

#### 3.6.1 Uji Validitas

Sudjana (2004) menyatakan bahwa validitas ialah suatu ketepatan alat penilaian terhadap konsep yang dinilai sehingga betul-betul melihat apa yang harus dinilai. Azwar menyatakan bahwa “*data yang valid tidak mungkin diperoleh apabila alat ukur tidak konsisten atau tidak reliabel*” (Aswar, 2017). Dalam uji validitas ini ada validitas isi dan validitas konstruk. Validitas isi terbagi menjadi dua bagian yaitu validitas logis dan validitas tampak (Azwar, 2012). Pada penelitian ini peneliti hanya melakukan validitas tampak untuk melihat layout, font, tulisan typo, dsb pada alat ukur dan validitas konstruk untuk melihat

sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam mengukur variabel dalam penelitian ini dikarenakan alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini ialah skala yang telah di buat oleh peneliti lain.

### 1. Validitas Isi (*content validity*)

#### a. Validitas Logis

Validitas logis ialah menilai keselarasan aitem dengan tujuan alat ukur dari beberapa penilai yang kompeten (Azwar, 2012). Pada penelitian sebelumnya pada validitas logis alat ukur yang digunakan terdapat (*Subjek Matter Expert*) SME yang diminta untuk melihat dan menyatakan apakah aitem yang telah dibuat dinyatakan esensial atau aitem tersebut dapat mempresentasikan dengan baik tujuan pengukuran dan benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. Pada penelitian ini validitas logis tidak dilakukan oleh peneliti dikarenakan peneliti sebelumnya telah melakukan validitas logis skala ini kepada dosen psikologi di UIN Syarif Kasim Riau yang melakukan penilaian, dan menyatakan bahwa aitem yang ada pada skala ini sifatnya telah sesuai dengan indikator yang hendak di ukur.

#### b. Validitas Tampang

Validitas tampang atau yang biasa juga disebut sebagai uji keterbacaan pada skala bertujuan untuk menilai keselarasan atau relevansi aitem dengan tujuan ukur skala (Azwar, 2012). Uji

keterbacaan pada skala ini di lakukan oleh responden berdasarkan kriteria yang telah ditentukan yang biasanya disebut reviewer.

Dalam pengujian skala terkait uji keterbacaan pada skala yang digunakan dalam penelitian ini yang menjadi reviewer untuk melakukan validitas tampak ini ialah mahasiswa akhir. Dengan dugaan, apabila mahasiswa akhir memahami isi dan keseluruhan aitem maka mahasiswa akhir yang akan menjadi subjek pada penelitian ini dapat memahami aitem yang disuguhkan dalam skala. Pada penelitian ini dalam uji validitas tampak ada 5 mahasiswa akhir yang menjadi reviewer dan dari hasil 5 reviewer pada umumnya menyatakan sudah paham dengan isi skala, memberikan komentar baik terhadap layout, font, ukuran font, dsb.

## 2. Validitas Konstrak.

Validitas konstrak dapat menunjukkan sejauh mana alat ukur tersebut dapat mengukur variabel dan mengungkapkan berperilaku. Validitas konstruk didapatkan melalui analisis faktor atau prosedur statistika multivariat yang menganalisis adanya hubungan antar variabel-variabel dan menjelaskan saling hubungan dalam bentuk kelompok variabel yang terbatas yang disebut faktor (Azwar, 2012).

Pada penelitian ini peneliti telah melakukan uji validitas konstrak untuk *General Self-efficacy* dan *Career Orientation Total* dengan menggunakan prosedur analisa CFA (*Confirmatory Factor Analysis*)

yang akan diukur menggunakan bantuan aplikasi lisrel 8.80 dengan karakteristik yang berpatok pada nilai *T-value* >1.96 dan nilai RSMEA < 0,05. Setiap aitem pada skala akan dinyatakan valid apabila nilai *factor loading* yang diperoleh positif dan nilai *T-value* >1.96.

Pada skala efikasi diri (*General Self-Efficacy*) berdasarkan hasil validitas konstrak menunjukkan bahwa kesepuluh aitem pada skala (Aitem 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10) memperoleh nilai *factor loading* positif dan nilai *T-value* > 1.96. Maka, *blue print General Self-Efficacy* setelah uji validitas konstrak tetap sama dan tidak ada yang berubah atau tidak ada aitem yang digugurkan.

Pada skala orientasi karir (*Career Orientation Total*) dilakukan uji validitas konstrak dan menunjukkan bahwa terdapat 63 aitem pada skala yang dinyatakan valid dengan terpenuhinya ketentuan nilai *factor loading* positif dan nilai *T-Value* > 1.96 sedangkan 1 aitem dinyatakan tidak valid yaitu aitem 35 dikarenakan tidak memperoleh nilai *factor loading* positif dan nilai *T-Value* > 1.96 yang menunjukkan bahwa aitem tersebut tidak memenuhi kriteria. Adapun *blue print Career Orientation Total* setelah uji validitas konstrak sebagai berikut:

Tabel 3.3 *blueprint* skala *career orientation total* setelah uji coba

Aspek	Indikator	No item	Jumlah
Perencanaan Karir	Perencanaan untuk pekerjaan dan pendidikan	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11	20
	Penilaian diri terhadap informasi mengenai pekerjaan	12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	
Eksplorasi Karir	Keinginan untuk mencari informasi melalui sumber-sumber informasi	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29	16
	Kualitas yang diperoleh dari sumber-sumber informasi	30, 31, 32, 33, 34, 35, 36	
Pengambilan Keputusan	Penetapan Tujuan	37, 38	16
	Membuat alternative dan mengumpulkan informasi	39, 40, 41, 42	
	Menilai alternative dan membuat pilihan	43, 44, 45, 46, 47, 48, 49	
	Melaksanakan pilihan dan menerima konsekuensi pilihan	50, 51, 52	
Informasi Dunia Kerja	Pengetahuan tentang diri/tugas perkembangan individu	53, 54	11
	Pengetahuan tentang kondisi kerja	55, 56, 57, 58	
	Pengetahuan tentang cara-cara yang tepat/baik dalam melamar kerja	59, 60, 61	
	Pengetahuan tentang syarat-syarat untuk suatu pekerjaan	62, 63	
<b>Jumlah</b>		<b>63</b>	<b>63</b>

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Satu dari sekian ciri instrument ukur yang memiliki kualitas yang baik ialah reliabel atau yang dapat menghasilkan skor yang baik dengan eror yang kecil. Reliabilitas ialah konsistensi suatu hasil alat ukur atau

keterpercayaan yang mengandung arti seberapa tinggi alat ukur tersebut dapat mengukur. Nilai koefisien reliabilitas dari 0 sampai dengan 1,00 semakin nilai reliabilitas mendekati 1 maka akan semakin reliabel alat ukur tersebut (Azwar, 2012).

Adapun reliabilitas terhadap aitem-aitem yang telah dianggap valid dalam penelitian ini dengan melihat nilai Cronbach Alpha. Jika Cronbach Alpha  $> 0.06$  maka dinyatakan alat ukur tersebut reliabel dan begitupun sebaliknya jika nilai Cronbach Alpha  $< 0.06$  maka alat ukur tersebut memiliki nilai reliabel yang rendah (Azwar, 2017).

#### 1. Reliabilitas Skala Efikasi Diri

Tabel 3.4 Hasil reliabilitas skala efikasi diri

Cronbach's Alpha	N of Items
0.653	10

Berdasarkan nilai reliabilitas atau nilai *cronbach's alpha* yang diperoleh dari analisis reliabilitas menggunakan program *SPSS 22 for windows* pada skala efikasi diri yaitu sebesar 0.653 dan yang terdiri dari 10 aitem dengan 426 mahasiswa akhir.

#### 2. Reliabilitas Skala Orientasi Karir

Tabel 3.5 Hasil reliabilitas orientasi karir

Cronbach's Alpha	N of Items
0.883	63

Berdasarkan nilai *cronbach's alpha* yang diperoleh dari analisis reliabilitas menggunakan program *SPSS 22 for windows* pada skala orientasi karir yaitu sebesar 0.883 dan yang terdiri dari 63 aitem dengan 426 mahasiswa akhir.

## 3.7 Teknik Analisis Data

### 3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ialah statistik yang dipakai untuk menganalisis data yang dimiliki dengan menggambarkan data tersebut dengan tujuan untuk mendapatkan suatu kesimpulan secara keseluruhan (Sugiyono, 2013). Dalam buku Azwar analisis deskriptif memiliki tujuan untuk memberikan suatu gambaran terhadap data dari variabel yang dipilih oleh peneliti yang didapatkan dari sampel penelitian (Azwar, 2016).

### 3.7.2 Uji Asumsi

Pada penelitian ini peneliti akan menggunakan dua tahap pengujian asumsi yaitu, pertama uji normalitas dan kemudian menguji tingkat linearitas.

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas ialah uji yang dipakai untuk dapat mengetahui suatu data penelitian terdistribusi normal atau tidak normal. Suatu data penelitian terdistribusi normal apabila jumlah rata-rata di atas dan di bawah sama (Sugiyono, 2014). Pada penelitian ini, teknik uji normalitas pada data yang akan digunakan ialah dengan bantuan *Kolmogrov Smimov* menggunakan program *SPSS 22 for windows*. Data akan memenuhi syarat apabila nilai  $p \geq 0,05$  atau dinyatakan normal, sedangkan jika data memiliki nilai  $p \leq 0,05$  maka data tersebut dikatakan tidak normal.

## 2. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan uji asumsi yang bertujuan untuk mengukur apakah ada kaitan positif atau negatif antara dua variabel (Sugiyono, 2016). Uji linearitas pada penelitian ini menggunakan program *SPSS 22 for windows* dan apabila hasil nilai signifikansi  $\leq 0,05$  maka terdapat kaitan yang positif atau adanya hubungan antara variabel penelitian.

### 3.7.3 Uji Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian diartikan sebagai suatu kebenaran sementara dari rumusan masalah pada penelitian (Sugiyono, 2016). Pada penelitian ini, dalam pengujian hipotesis digunakan teknik analisis regresi sederhana yang bertujuan untuk menentukan sebab akibat yang terjadi antara variable satu dengan yang lainnya. Uji hipotesis dianalisis dengan menggunakan bantuan program *SPSS 20 for windows*.  $H_1$  pada penelitian ini akan diterima apabila hasil dari analisis yang didapatkan memiliki nilai signifikan  $\leq 0,05$  sedangkan jika hasil analisis yang didapatkan  $\geq 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  dalam penelitian ini ditolak (Azwar, 2017). Adapun hipotesis pada penelitian ini:

$H_0$ : Tidak ada pengaruh efikasi diri terhadap orientasi karir mahasiswa akhir di Kota Makassar

$H_1$ : Ada pengaruh efikasi diri terhadap orientasi karir pada mahasiswa akhir di Kota Makassar

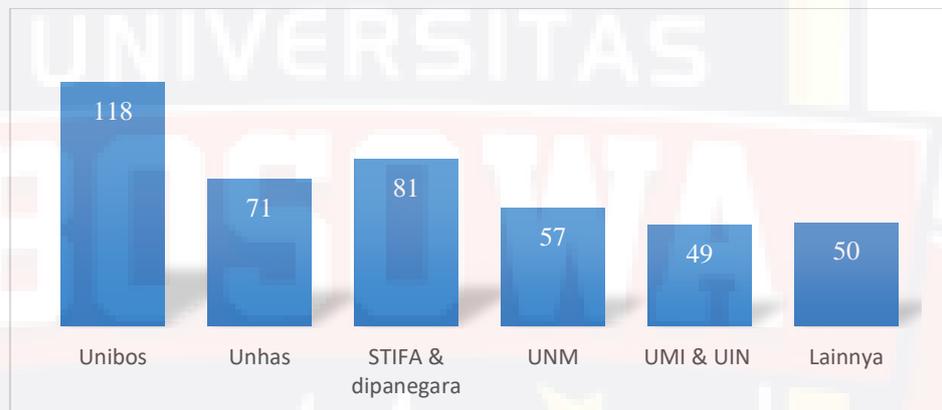
## BAB IV

### PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Demografi

Subjek dalam penelitian ini merupakan mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar dengan jumlah keseluruhan responden yaitu sebanyak 426 orang. Berikut uraian penjelasan terkait gambaran umum subjek pada penelitian ini berdasarkan perolehan data demografi.

##### 4.1.1 Deskripsi subjek berdasarkan universitas

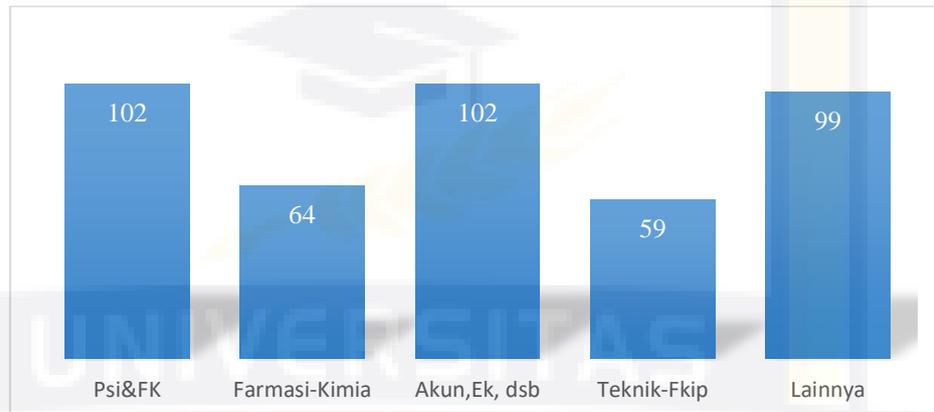


Gambar 4.1 Diagram berdasarkan universitas

Pada diagram yang tertera diatas dapat dilihat, subjek pada penelitian ini sebanyak 426 Mahasiswa Akhir di Kota Makassar dan didapati subjek yang berkuliah di Universitas Bosowa lebih banyak. Adapun jumlah subjek yang terlibat dalam penelitian ini dari Universitas Bosowa sebanyak 118 (27.7%), dari Universitas Hasanuddin sebanyak 71 subjek (16.7%), dari Universitas Dipa Negara & Sekolah Tinggi Farmasi berjumlah 81 subjek (19.0%), kemudian dari Universitas Negeri Makassar berjumlah 57 subjek (13.4%), dari Universitas Muslim Indonesia & Universitas Islam Negeri sebanyak 49

subjek (11.5%), dan dari Universitas lainnya (Universitas Fajar, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Nitro, Yayasan Pendidikan Ujung Pandang, dst) berjumlah 50 subjek (11.7%).

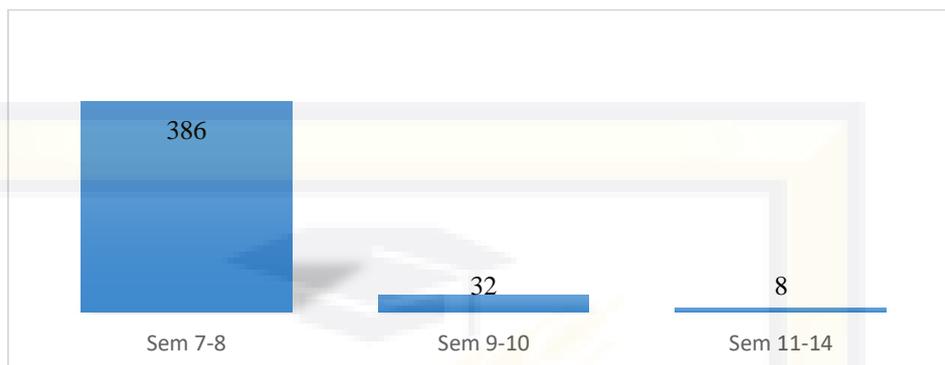
#### 4.1.2 Deskripsi subjek berdasarkan Jurusan



Gambar 4.2 Diagram berdasarkan jurusan

Pada diagram diatas diperoleh dari 426 subjek Mahasiswa Akhir di Kota Makassar. Adapun jumlah subjek yang terlibat dalam penelitian ini dari jurusan Psikologi dan Kedokteran sebanyak 102 subjek (23.9%), jurusan Farmasi dan Kimia sebanyak 64 subjek (15,0%), kemudian dari jurusan Akuntansi, Ekonomi, dan Manajemen sebanyak 102 subjek (23.9%), dari jurusan Teknik dan Fakultas Keguruan Ilmu Pendidikan sebanyak 59 subjek (13.8%), dan dari jurusan lainnya sebanyak 99 subjek (23.2%).

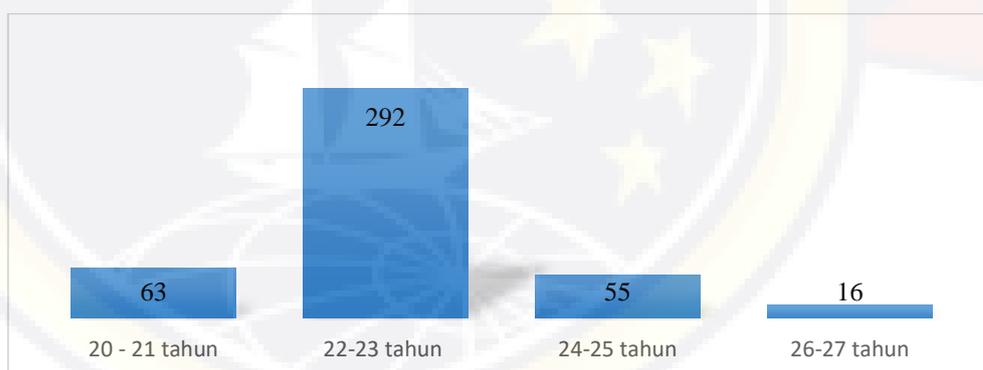
#### 4.1.3 Deskripsi subjek berdasarkan semester



Gambar 4.3 Diagram berdasarkan semeseter

Berdasarkan diagram yang tertera diatas, subjek pada penelitian ini berjumlah 426 orang Mahasiswa Akhir di Kota Makassar dan sebanyak 386 (90.6%) subjek saat ini berada pada semester 7 hingga semester 8, sebanyak 32 subjek (7.5%) yang saat ini berada pada semester 9 hingga semester 10, dan sebanyak 8 subjek (1.9%) yang saat ini berada pada semester 11 hingga 14 yang terlibat dalam penelitian ini.

#### 4.1.4 Deskripsi subjek berdasarkan usia



Gambar 4.4 Diagram berdasarkan Usia

Berdasarkan diagram yang tertera diatas, subjek yang turut serta terlibat dalam penelitian ini sebanyak 426 orang Mahasiswa Akhir di Kota Makassar. Subjek pada penelitian ini memiliki usia yang bervariasi, rentang usia 20-21 tahun berjumlah 63 (14.8%) orang

diantaranya 20 tahun berjumlah 23 orang dan 21 tahun berjumlah 40 orang. Rentang usia 22-23 tahun berjumlah 292 (68.5%) orang diantaranya 22 tahun berjumlah 245 dan 47 orang yang berusia usia 23 tahun. 55 (12.9%) orang berada pada rentang usia 24-25 tahun, diantaranya usia 24 tahun berjumlah 37 orang dan usia 25 tahun berjumlah 13 orang. Rentang usia 26-27 tahun berjumlah 16 orang (3.8%) dan diantaranya usia 26 tahun berjumlah 13 orang kemudian usia 27 tahun berjumlah 3 orang.

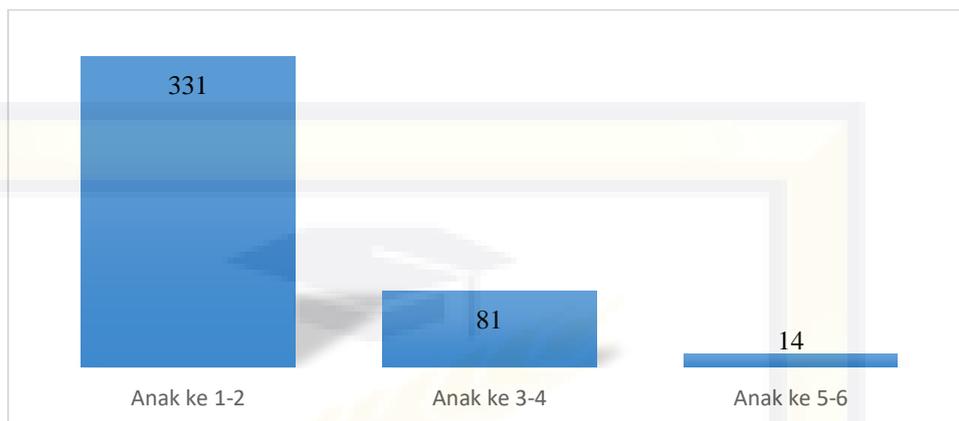
#### 4.1.5 Deskripsi subjek berdasarkan jenis kelamin



Gambar 4.5 Diagram Berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan diagram diatas, subjek yang terlibat dalam penelitian ini berjumlah 426 orang Mahasiswa Akhi di Kota Makassar, adapun subjek yang berjenis kelamin laki-laki lebih sedikit dibandingkan subjek yang jenis kelamin perempuan. Jumlah subjek pada jenis kelamin perempuan berjumlah 248 orang (58.2%) dan untuk subjek dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 178 orang (41.8%).

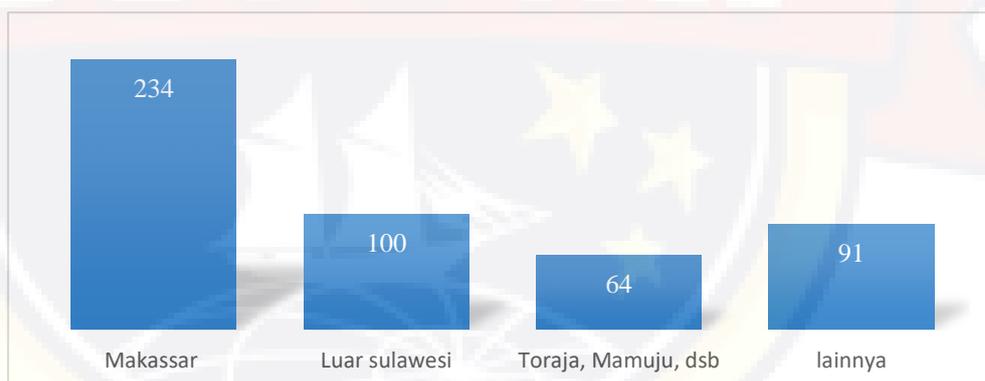
#### 4.1.6 Deskripsi subjek berdasarkan status dalam keluarga



Gambar 4.6 Diagram berdasarkan status dalam keluarga

Berdasarkan gambar diagram diatas, dapat dilihat subjek anak ke pertama dan kedua sebanyak 331 orang (77.7%), subjek anak ketiga dan keempat berjumlah 81 orang (19.0%), dan subjek anak kelima dan anak keenam sebanyak 14 orang (3.3%).

#### 4.1.7 Deskripsi subjek berdasarkan asal daerah



Gambar 4.7 Diagram berdasarkan asal daerah

Berdasarkan diagram yang tertera di atas dapat dilihat bahwa subjek yang terlibat dalam penelitian ini berasal dari berbagai daerah diantaranya 234 (49.3%) subjek yang berasal dari Makassar, 100 (18.5%) subjek yang berasal dari luar Pulau Sulawesi, 64 (15.0%) subjek yang berasal dari Toraja, Mamuju, Bone, Enrekang, dst. Dan

daerah lainnya sebanyak 99 (17.1%) orang dari 426 orang Mahasiswa Akhir di Kota Makassar.

## 4.2 Deskriptif Variabel Penelitian

Deskriptif variabel pada penelitian ini berdasarkan gambaran umum dari tiap-tiap variabel penelitian pada penelitian ini yang akan dideskripsikan melalui statistik deskriptif. Statistik deskriptif pada penelitian ini berfungsi untuk memberikan suatu gambaran pada obyek yang diteliti oleh peneliti dari data populasi atau sampel (Sugiyono, 2016). Data yang digunakan ialah data yang telah diperoleh dan kemudian dianalisis dengan menggunakan *SPSS 22 for windows*, hal ini untuk dapat mengetahui dengan jelas mengenai gambaran umum variabel pada penelitian ini.

### 4.2.1 Deskriptif variabel orientasi karir pada mahasiswa akhir di Kota Makassar

Tabel 4.1 Rangkuman Statistik orientasi karir pada Mahasiswa Akhir di Kota Makassar

Jumlah Sampel	Mean	Skor Minimum	Skor Maksimum	Standar Deviasi
426	222.69	191	269	14.551

Berdasarkan tabel hasil analisis data deskriptif pada variabel orientasi karir di atas dengan jumlah sampel sebanyak 426 Mahasiswa Akhir di Kota Makassar maka didapati hasil nilai mean sebesar 222.69, skor minimum sebesar 191, skor maksimum sebesar 269 dan nilai standar deviasi diperoleh sebesar 14.551. Setelah didapatkan hasil dari deskriptif pada variabel kemudian selanjutnya digunakan untuk melakukan kategorisasi pada total skor yang terdiri dari sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah dengan rumus:

Tabel 4.2 Kategorisasi skor orientasi karir

Tingkat Kategori	Kriteria Kategorisasi	Hasil Kategorisasi
Sangat Tinggi	$x > (\bar{X} + 1.5 SD)$	$x > 244.5196$
Tinggi	$(\bar{X} + 0.5 SD) < x < (\bar{X} + 1.5 SD)$	$229.9682 < X < 244.5196$
Sedang	$(\bar{X} - 0.5 SD) < x < (\bar{X} + 0.5 SD)$	$215.4168 < X < 229.9682$
Rendah	$(\bar{X} - 1.5 SD) < x < (\bar{X} + 0.5 SD)$	$200.8654 < X < 215.4168$
Sangat Rendah	$x < (\bar{X} - 1.5 SD)$	$X < 200.8654$

Berdasarkan hasil analisis kategorisasi skor variabel orientasi karir pada Mahasiswa Akhir di Kota Makassar dengan jumlah sampel sebanyak 426 orang dan rata-rata berada pada kategorisasi sedang. Pada kategori sangat tinggi didapati sebanyak 25 orang atau 5.9%, kategori tinggi didapati 109 orang atau 25.6%. Kemudian pada kategori sedang didapati sebanyak 147 orang atau 34.5%, pada kategorisasi rendah didapati sebanyak 118 orang atau setara dengan 27.7%, dan 27 orang yang berada pada kategorisasi sangat rendah atau sebanyak 6.3%. Berikut tertera gambar diagram untuk kategorisasi skor orientasi karir.



Gambar 4.8 Diagram orientasi karir pada mahasiswa akhir di Kota Makassar

#### 4.2.2 Deskriptif variabel efikasi diri pada mahasiswa akhir di Kota Makassar

Tabel 4.3 Rangkuman statistik skala efikasi diri Mahasiswa Akhir di Kota Makassar

Jumlah Sampel	Mean	Minimum	Skor Maksimum	Standar Deviasi
426	28.43	20	40	3.229

Berdasarkan tabel hasil analisis data deskriptif pada variabel efikasi diri di atas dengan jumlah sampel sebanyak 426 Mahasiswa Akhir di Kota Makassar maka didapati hasil nilai mean sebesar 28.43, skor minimum sebesar 20, skor maksimum sebesar 40 dan nilai standar deviasi diperoleh sebesar 3.229. Setelah didapatkan hasil dari deskriptif pada variabel kemudian selanjutnya digunakan untuk melakukan kategorisasi pada total skor yang terdiri dari sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah dengan rumus:

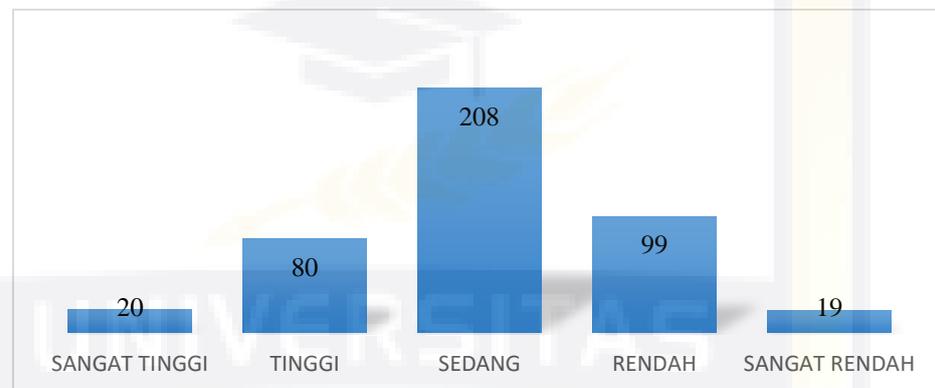
Tabel 4.4 Kategorisasi skor efikasi diri

Tingkat Kategori	Kriteria Kategorisasi	Hasil Kategorisasi
Sangat Tinggi	$x > (\bar{X} + 1.5 SD)$	$x > 33.27128$
Tinggi	$(\bar{X} + 0.5 SD) < x < (\bar{X} + 1.5 SD)$	$30.04191 < X < 33.27128$
Sedang	$(\bar{X} - 0.5 SD) < x < (\bar{X} + 0.5 SD)$	$26.81255 < X < 30.04191$
Rendah	$(\bar{X} - 1.5 SD) < x < (\bar{X} + 0.5 SD)$	$23.58318 < X < 26.81255$
Sangat Rendah	$x < (\bar{X} - 1.5 SD)$	$X < 23.58318$

Berdasarkan hasil analisis kategorisasi skor variabel efikasi diri pada Mahasiswa Akhir di Kota Makassar dengan jumlah sampel sebanyak 426 orang dan rata-rata berada pada kategorisasi sedang. Pada kategori sangat tinggi didapati sebanyak 20 orang atau 4.7%, kategori tinggi didapati 80 orang atau 18.8%. Kemudian pada kategori sedang

didapati sebanyak 208 orang atau 48.8%, pada kategorisasi rendah didapati sebanyak 99 orang atau setara dengan 23.2%, dan 19 orang yang berada pada kategorisasi sangat rendah atau sebanyak 4.5%.

Berikut tertera gambar diagram untuk kategorisasi skor efikasi diri.

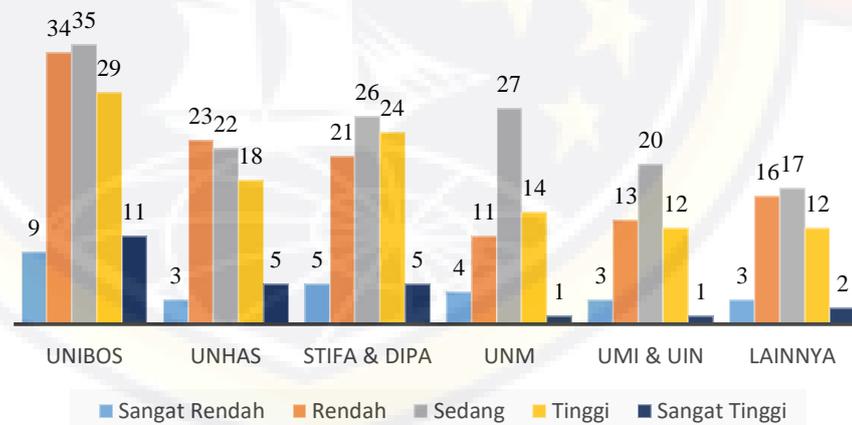


Gambar 4.9 Diagram efikasi diri pada mahasiswa akhir di Kota Makassar

### 4.3 Deskriptif Variabel Berdasarkan Demografi

#### 4.3.1 Deskripsi orientasi karir berdasarkan demografi

##### 1. Deskripsi orientasi karir berdasarkan universitas



Gambar 4.10 Diagram orientasi karir berdasarkan universitas

Berdasarkan diagram diatas, hasil kategorisasi pada variabel orientasi karir yang terdiri dari 426 Mahasiswa Akhir di Kota

Makassar berdasarkan Universitas diperoleh hasil sebagai berikut, rata-rata orientasi karir yang dimiliki oleh Mahasiswa Akhir di Kota Makassar terbelah sedang atau berada pada kategorisasi sedang. Adapun untuk kategorisasi sangat tinggi pada Universitas Bosowa berjumlah 11 (9.3%) orang, kategori tinggi sebanyak 29 (24.5%) orang, kategori sedang sebanyak 35 (29.6%) orang, kategori rendah sebanyak 34 (28.8%) orang, dan yang termasuk pada kategori sangat rendah terdapat 9 (7.62%) orang.

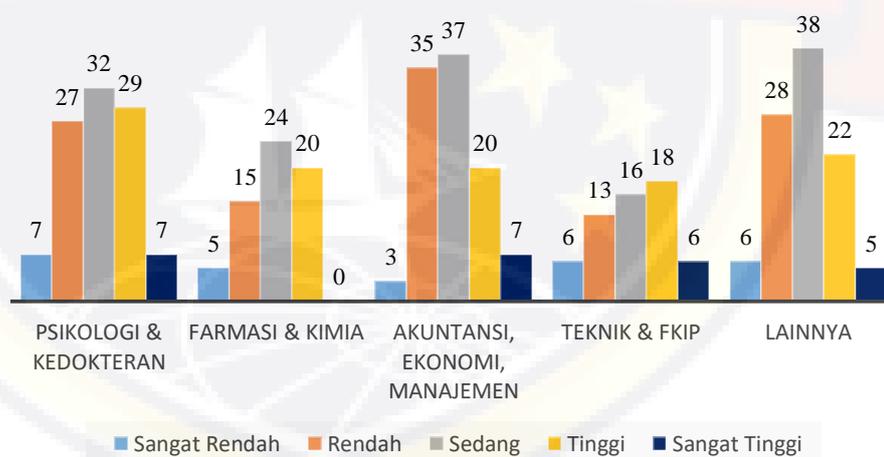
Pada Universitas Hasanuddin yang berada masuk kategori sangat tinggi sebanyak 5 (7.04%) orang, untuk kategori tinggi sebanyak 18 (25.3%) orang, kategori sedang sebanyak 22 (30.9%) orang, kemudian yang masuk pada kategori rendah sebanyak 23 (32.3%) orang dan untuk kategori rendah berjumlah 3 (4,2%) orang. Selanjutnya, pada Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi & Universitas Dipa Negara yang berada pada kategori yang sangat tinggi berjumlah 5 (6.17%) orang, kategori tinggi sebanyak 24 (29.6%) orang, kategori sedang berjumlah 26 (32%) orang, kategori rendah berjumlah 21 (25.9%) orang dan yang masuk kategori sangat rendah berjumlah 5 (6,17%) orang.

Pada Universitas Negeri Makassar yang berada pada kategori sangat tinggi sebanyak 1 (1.75%) subjek, untuk kategori tinggi sebanyak 14 (24.5%) subjek, kategori sedang sebanyak 27 (47.3%) subjek, kategori rendah berjumlah 11 (19.2%) subjek dan yang

berada pada kategori sangat rendah berjumlah 4 (7.01%) subjek. Kemudian pada Universitas Muslim Indonesia dan Universitas Indonesia Muslim yang berada pada kategori sangat tinggi berjumlah 1 (2.04%) subjek, pada kategori tinggi berjumlah 12 (24.4%) orang, selanjutnya pada kategori sedang berjumlah 20 (40.8%) subjek, kategori rendah berjumlah 13 (26.5%) subjek, dan yang berada masuk kategori sangat rendah berjumlah 3 (6.12%) subjek.

Kemudian, pada Universitas lainnya yang masuk pada kategori sangat tinggi berjumlah 2 (2%) orang, kategori tinggi berjumlah 12 (24%) orang, pada kategori sedang berjumlah 17 (34%) orang, 16 (32%) orang yang masuk pada kategori rendah dan 3 (6%) orang yang berada pada kategori sangat rendah.

## 2. Deskripsi orientasi karir berdasarkan Jurusan



Gambar 4.11 Diagram orientasi karir berdasarkan jurusan

Berdasarkan gambar diatas, diperoleh hasil kategorisasi pada variabel orientasi karir yang terdiri dari 426 Mahasiswa Akhir di Kota Makassar berdasarkan Jurusan didapatkan hasil yakni rata-rata

mahasiswa akhir dari berbagai fakultas memiliki orientasi karir sedang. Pada Jurusan Psikologi & Kedokteran dengan kategori sangat tinggi berjumlah 7 (6.86%) orang, jurusan Farmasi & Kimia tidak ada (0%), jurusan Akuntansi, Ekonomi, & Manajemen berjumlah 7 (6.86%) orang, untuk jurusan Teknik & FKIP berjumlah 6 (10.1%) orang, dan 5 (5.05%) orang dari jurusan lainnya.

Kategori tinggi pada jurusan Psikologi & Kedokteran berjumlah 29 (28.4%) orang, jurusan Farmasi & Kimia berjumlah 20 (31.25%) orang, kemudian pada jurusan Akuntansi, Ekonomi, & Manajemen berjumlah 20 (19.6%) orang, jurusan Teknik & FKIP berjumlah 18 (30.5%) orang, dan untuk jurusan lainya yang berada pada kategori tinggi berjumlah 22 (22.2%) orang. Selanjutnya pada jurusan Psikologi & Kedokteran yang berada pada kategori sedang berjumlah 32 (31.3%) orang, jurusan Farmasi & Kimia berjumlah 24 (37.5%) orang, jurusan Akuntansi, Ekonomi, & Manajemen sebanyak 37 (36.2%) orang, jurusan Teknik & FKIP sebanyak 16 (27.1%) orang, dan 38 (38.3%) orang yang berada pada kategori sedang dari jurusan lainnya.

Pada kategori rendah berjumlah 27 (26.4%) orang dari jurusan Psikologi & Kedokteran, 15 (23.4%) orang dari jurusan Farmasi & Kimia, 35 (34.3%) orang dari jurusan Akuntansi, Ekonomi, & Manajemen, 13 (22%) orang dari jurusan Teknik & FKIP, dan sebanyak 28 (28.2%) orang dari jurusan lainnya. Selanjutnya yang

berada pada kategori sangat rendah untuk jurusan Psikologi & Kedokteran sebanyak 7 (6.86%) orang, jurusan Farmasi & Kimia sebanyak 5 (7.8%) orang, jurusan Akuntansi, Ekonomi, & Manajemen berjumlah 3 (2.94%) orang, kemudian jurusan Teknik & FKIP sebanyak 6 (10.1%) orang, dan untuk jurusan lainnya yang berada pada kategori sangat rendah berjumlah 6 (6.06%) orang.

### 3. Deskripsi orientasi karir berdasarkan semester



Gambar 4.12 Diagram orientasi karir berdasarkan semester

Berdasarkan diagram hasil kategorisasi pada variabel orientasi karir yang terdiri dari 426 subjek Mahasiswa Akhir di Kota Makassar berdasarkan semester, pada kategorisasi sangat tinggi pada semester 7-8 berjumlah 22 (5.69%) orang, pada kategorisasi tinggi terdapat 100 (25.9%) orang, dan yang termasuk dalam kategorisasi sedang berjumlah 136 (35.2%) orang. Kemudian yang masuk dalam kategorisasi rendah berjumlah 102 (26.4%) orang, pada kategorisasi sangat rendah berjumlah 26 (6.73%) orang.

Mahasiswa akhir yang berada pada semester 9-10 yang masuk kategori sangat tinggi terdapat 3 (9.3%) subjek, pada kategori tinggi sebanyak 8 (25%) subjek, pada kategori sedang berjumlah 6 (18.5%) subjek, dan pada kategori sangat rendah berjumlah 14 (43.7%) subjek, selanjutnya yang termasuk pada kategori sangat rendah berjumlah 1 (3.1%) subjek. Kemudian, untuk mahasiswa akhir yang berada pada 11-14 yang berada pada kategori sangat tinggi tidak ada (0%), kategori tinggi berjumlah 1 (12.5%) orang, kategori sedang berjumlah 5 (62.5%) orang, kemudian untuk kategori rendah berjumlah 2 (25%) orang, dan yang masuk kategori sangat rendah tidak ada (0%).

#### 4. Deskripsi orientasi karir berdasarkan usia



Gambar 4.13 Diagram orientasi karir berdasarkan usia

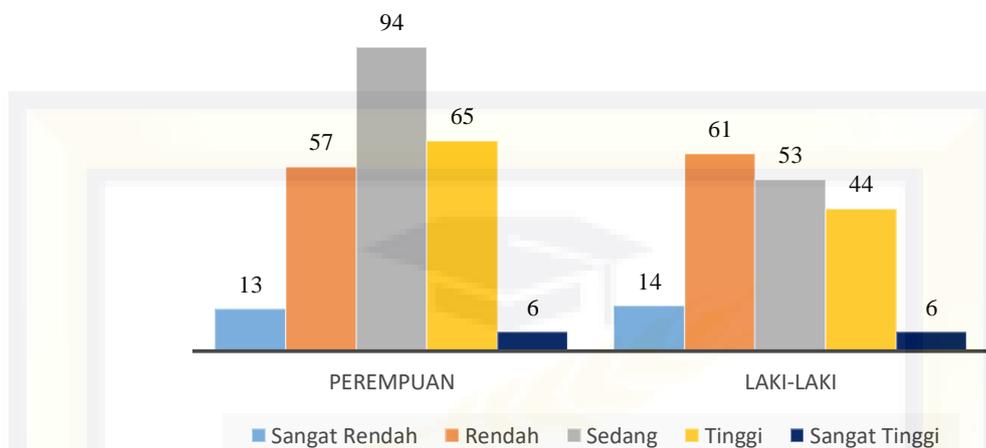
Gambar diagram diatas, dapat dilihat hasil kategorisasi pada variabel orientasi karir yang terdiri dari 426 responden Mahasiswa Akhir di Kota Makassar berdasarkan usia didapati hasil bahwa rata-rata mahasiswa akhir dari usia 20-27 tahun memiliki orientasi karir

sedang. Pada usia 20-21 tahun yang masuk pada kategori sangat tinggi berjumlah 6 (9.52%) orang, pada kategori tinggi berjumlah 9 (14.2%) orang, pada kategori sedang berjumlah 30 (47.6%) orang, dan yang masuk pada kategori rendah sebanyak 13 (20.6%) orang, selanjutnya ada 5 (7.93%) orang yang berada pada kategori sangat rendah.

Pada rentang usia 23-24 tahun yang berada pada kategori sangat tinggi berjumlah 17 (5.82%) orang, pada kategori tinggi sebanyak 81 (27.7%) orang, pada kategori sedang berjumlah 101 (34.5%) orang, kemudian yang berada pada kategori rendah berjumlah 78 (26.71%) orang, dan yang berada pada kategori sangat rendah berjumlah 15 (5.13%) orang.

Pada rentang usia 25-26 yang berada pada kategori sangat tinggi berjumlah 1 (1.8%) orang, pada kategori tinggi berjumlah 11 (20%) orang begitupun juga pada kategori sedang berjumlah 11 (20%) orang. Kemudian, pada kategori rendah berjumlah 26 (47.2%) orang dan pada kategori sangat rendah berjumlah 6 (10.9%) orang. Selanjutnya pada rentang usia 25-27 tahun, pada kategori sangat tinggi berjumlah 1 (6.25%) orang, pada kategori tinggi berjumlah 8 (50%) orang, pada kategori sedang sebanyak 5 (31.2%) orang dan 1 (6.25%) orang yang berada pada kategori rendah begitupun pada kategori sangat rendah (6.25%).

## 5. Deskripsi orientasi karir berdasarkan jenis kelamin

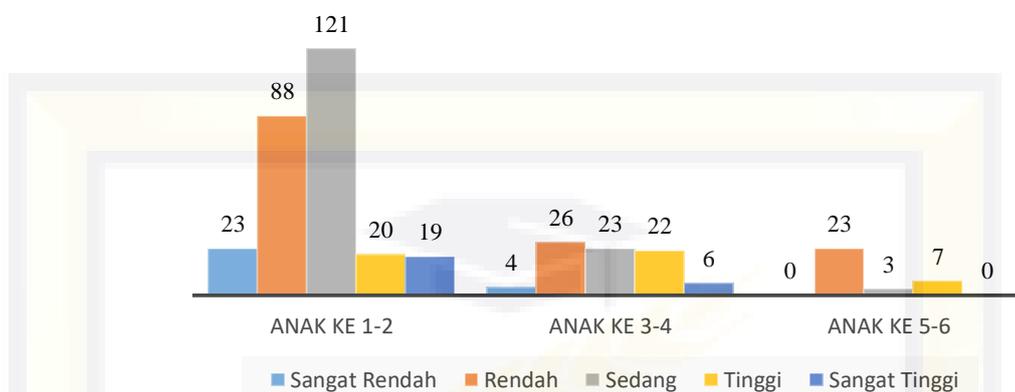


Gambar 4.14 Diagram orientasi karir berdasarkan jenis kelamin

Gambar diagram diatas menyatakan bahwa hasil kategorisasi pada variabel orientasi karir yang terdiri dari 426 Mahasiswa Akhir di Kota Makassar berdasarkan jenis kelamin, sebanyak 6 (2.41%) orang masuk dalam kategori sangat tinggi pada jenis kelamin perempuan dan begitupun juga pada jenis kelamin laki-laki 6 (3.3%) orang. Sebanyak 65 (26.2%) orang yang masuk kategori tinggi pada jenis kelamin perempuan dan 44 (24.7%) orang yang masuk pada kategori tinggi pada jenis kelamin laki-laki.

Pada kategorisasi sedang berjumlah 94 (37.9%) orang untuk jenis kelamin perempuan dan sebanyak 53 (29.7%) orang untuk jenis kelamin laki-laki. Kemudian, untuk kategori rendah pada jenis kelamin perempuan sebanyak 57 (22.9%) orang dan jenis kelamin laki-laki sebanyak 61 (34.2%) orang. Pada kategori sangat rendah untuk jenis kelamin perempuan berjumlah 13 (5.24%) orang dan 14 (7.8%) orang untuk jenis kelamin laki-laki.

## 6. Deskripsi orientasi karir berdasarkan status dalam keluarga



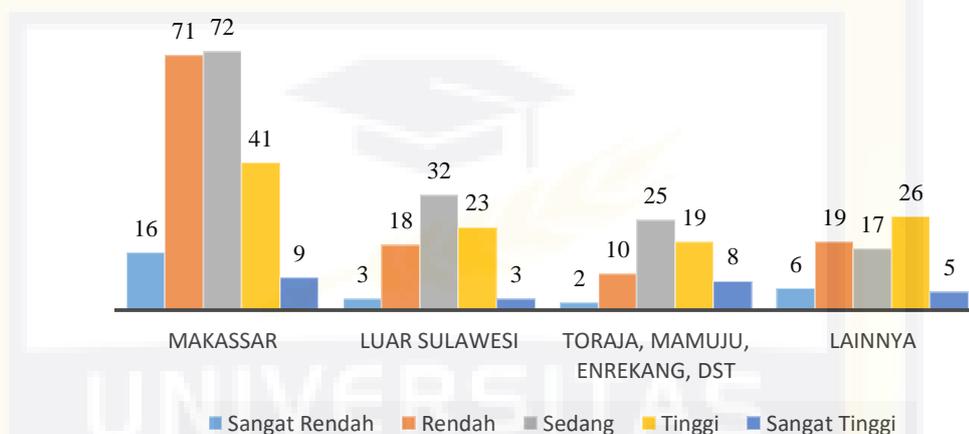
Gambar 4.15 Diagram orientasi karir berdasarkan status dalam keluarga

Hasil kategorisasi pada variabel orientasi karir yang terdiri dari 426 Mahasiswa Akhir di Kota Makassar berdasarkan status dalam keluarga didapati hasil bahwa mahasiswa akhir yang merupakan anak ke 1-2 pada kategorisasi sangat tinggi berjumlah 19 (5.74%) orang, 6 (7.4%) orang pada anak ke 3-4, dan tidak ada (0%) pada anak ke 5-6. Kategorisasi tinggi pada anak ke 1-2 berjumlah 20 (6.04%) orang, pada anak ke 3-4 berjumlah 22 (27.1%) orang, dan sebanyak 7 (34.5%) orang pada anak ke 5-6.

Selanjutnya pada kategorisasi sedang berjumlah 121 (36.5%) pada anak ke 1-2, 23 (28.3%) orang pada anak ke 3-4, dan 3 (4.6%) orang pada anak ke 5-6. Pada kategorisasi rendah berjumlah 88 (26.5%) orang untuk anak ke 1-2, 26 (32.9%) orang untuk anak ke 3-4, dan untuk anak ke 5-6 sebanyak 23 (60.8%) orang. Kemudian, kategorisasi sangat rendah berjumlah 23 (6.94%) orang pada anak ke

1-2, sebanyak 4 (4.9%) orang pada anak ke 3-4, dan tidak ada untuk anak 5-6 tidak ada (0%).

#### 7. Deskripsi orientasi karir berdasarkan asal daerah



Gambar 4.16 Diagram orientasi karir berdasarkan asal daerah

Berdasarkan gambar diatas, diperoleh hasil kategorisasi pada variabel orientasi karir yang terdiri dari 426 Mahasiswa Akhir di Kota Makassar berdasarkan asal daerah didapatkan hasil yakni rata-rata mahasiswa akhir dari berbagai daerah memiliki orientasi karir sedang dengan kata lain cukup jelas. Mahasiswa akhir yang berasal dari Makassar dengan kategori sangat tinggi berjumlah 9 (4.28%) orang, dari daerah luar pulau Sulawesi berjumlah 3 (4.6%) orang, kemudian yang berasal dari Toraja, Mamuju, Enrekang, dsb berjumlah 8 (10.1%) orang, dan dari daerah lainnya berjumlah 5 (6.8%) orang.

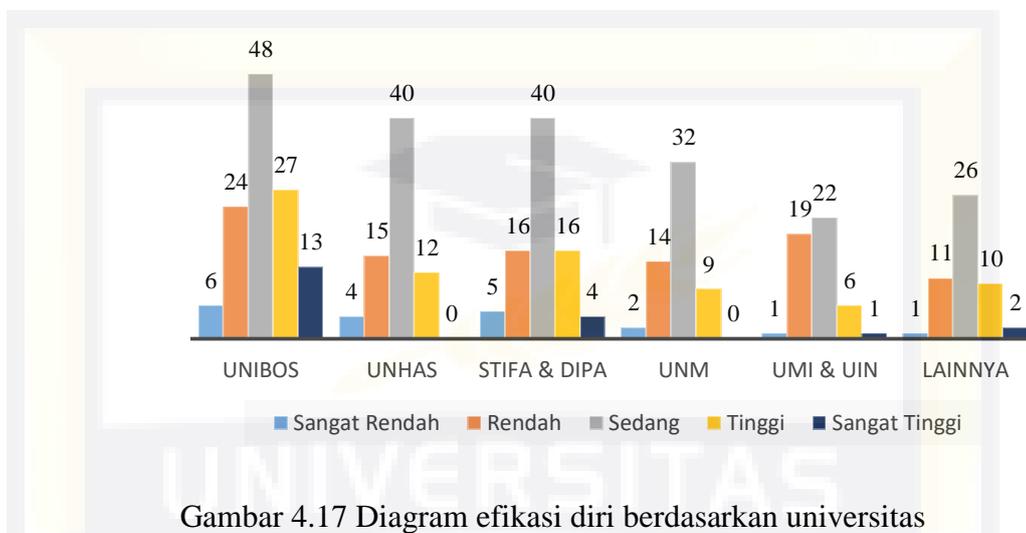
Kategori tinggi dari daerah Makassar berjumlah 41 (19.5%) orang, dari luar pulau Sulawesi berjumlah 23 (35%) orang, kemudian dari Toraja, Mamuju, Enrekang, dsb berjumlah 19 (24%) orang, dan

untuk daerah lainnya berjumlah 26 (35.6%) orang. Selanjutnya mahasiswa akhir yang yang masuk pada kategori sedang sebanyak 72 (34.2%) orang berasal dari Makassar, 32 (50%) orang berasal dari luar pulau sulawesi, 25 (31.6%) orang yang berasal dari Toraja, Mamuju, Enrekang, dsb, dan 17 (23.2%) orang berasal dari daerah lainnya.

Mahasiswa akhir yang berada pada kategori rendah berjumlah 71 (33.8%) orang berasal dari Makassar, 18 (28.1%) orang berasal dari luar pulau Sulawesi, 10 (12.6%) orang mahasiswa akhir yang berasal dari Toraja, Mamuju, Enrekang, dsb, dan selanjutnya ada 19 (26%) orang yang berasal dari daerah lainnya. Kemudian yang berada pada kategori sangat rendah dari Makassar sebanyak 16 (7.6%) orang, dari luar pulau Sulawesi berjumlah 3 (4.6%) orang, dari daerah Toraja, Mamuju, Enrekang, dsb sebanyak 2 (2.5%) orang, dan untuk Mahasiswa akhir yang berasal dari daerah lainnya berjumlah 6 (8.2%) orang.

### 4.3.2 Deskripsi efikasi diri berdasarkan demografi

#### 1. Deskripsi efikasi diri berdasarkan universitas



Gambar 4.17 Diagram efikasi diri berdasarkan universitas

Berdasarkan diagram diatas, hasil kategorisasi pada variabel efikasi diri yang terdiri dari 426 Mahasiswa Akhir di Kota Makassar berdasarkan Universitas diperoleh hasil sebagai berikut, rata-rata efikasi diri yang dimiliki oleh Mahasiswa Akhir di Kota Makassar terbilang sedang. Adapun untuk kategorisasi sangat tinggi pada Universitas Bosowa berjumlah 13 (11.01%) orang, kategori tinggi sebanyak 27 (22.8%) orang, kategori sedang sebanyak 48 (40.6%) orang, kategori rendah sebanyak 24 (20.3%) orang, dan yang termasuk pada kategori sangat rendah terdapat 6 (5.08%) orang.

Pada Universitas Hasanuddin yang berada pada kategori yang sangat tinggi tidak ada (0%), kategori tinggi berjumlah 12 (16.9%) subjek, kemudian untuk kategori sedang sebanyak 40 (56.3%) subjek, kemudian yang masuk pada kategori rendah berjumlah 15 (21.1%) subjek dan untuk kategori sangat rendah berjumlah 4 (5.6%)

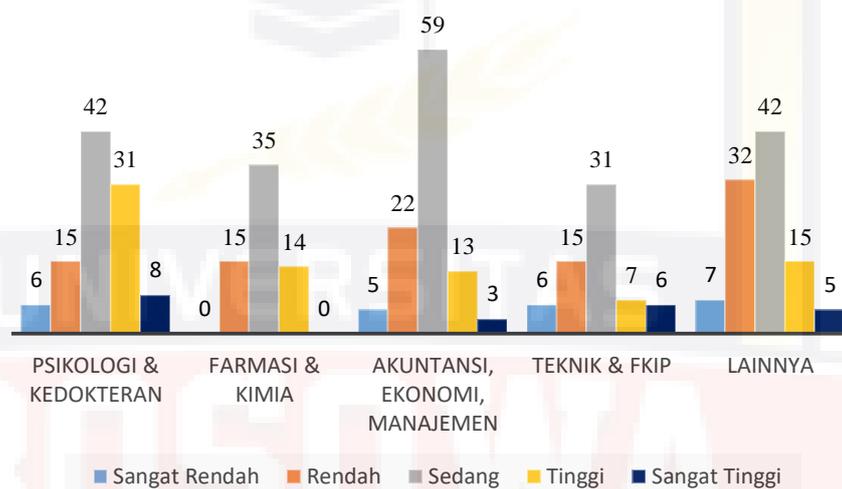
subjek. Selanjutnya, pada Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi & Universitas Dipa Negara yang masuk pada kategori subjek yang memiliki nilai tingkat efikasi diri sangat tinggi sebanyak 4 (4.93%) orang, tingkat efikasi diri tinggi sebanyak 16 (19.7%) subjek, tingkat efikasi diri sedang sebanyak 40 (49.3%) subjek, tingkat efikasi diri rendah sebanyak 16 (19.7%) subjek dan yang berada pada kategori tingkat efikasi diri sangat rendah berjumlah 5 (6.17%) subjek.

Pada Universitas Negeri Makassar yang berada pada kategori efikasi diri sangat tinggi tidak ada (0%), kategori efikasi diri tinggi sebanyak 9 (15.7%) orang, kategori efikasi diri sedang sebanyak 32 (56.1%) orang, kategori tingkat efikasi diri rendah berjumlah 14 (24.5%) orang dan yang berada pada kategori efikasi diri sangat rendah berjumlah 2 (3.5%) orang. Kemudian pada Universitas Muslim Indonesia dan Universitas Indonesia Muslim yang berada pada kategori sangat tinggi berjumlah 1 (2.04%) orang, pada kategori tinggi berjumlah 6 (12.2%) orang, selanjutnya pada kategori sedang berjumlah 22 (44.8%) orang, kategori rendah berjumlah 19 (38.7%) orang, dan yang berada pada kategori sangat rendah berjumlah 1 (2.04%) orang.

Kemudian, pada Universitas lainnya yang masuk pada kategori tingkat efikasi diri yang sangat tinggi berjumlah 2 (4%) orang, kategori efikasi diri tinggi berjumlah 10 (20%) orang, pada kategori tingkat efikasi diri sedang berjumlah 26 (52%) orang, 11 (12%)

orang yang masuk pada kategori subjek yang memiliki efikasi diri rendah dan 1 (2%) orang yang masuk pada kategori efikasi diri sangat rendah.

## 2. Deskripsi efikasi diri berdasarkan jurusan



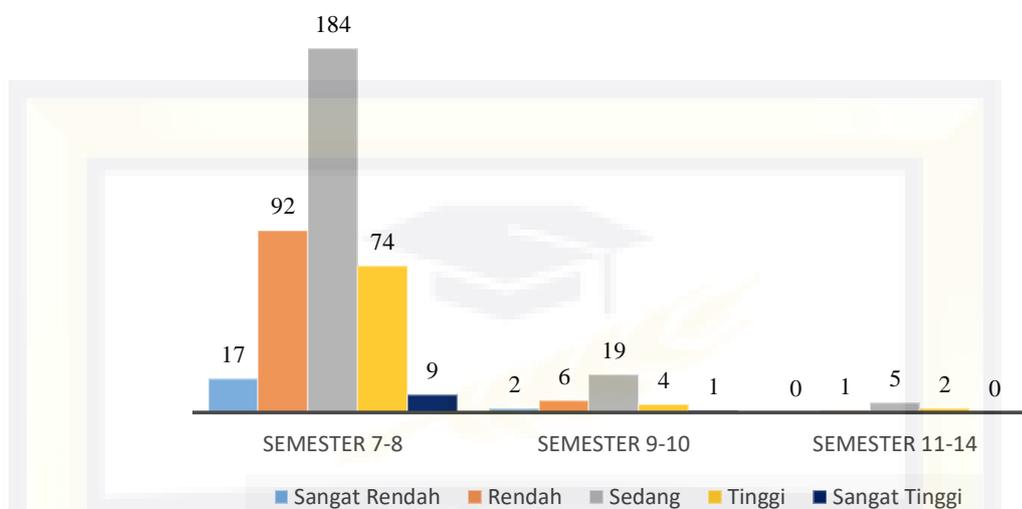
Gambaran 4.18 Diagram efikasi diri berdasarkan jurusan

Berdasarkan gambar diatas, diperoleh hasil kategorisasi pada variabel efikasi diri yang terdiri dari 426 Mahasiswa Akhir di Kota Makassar berdasarkan jurusan didapatkan hasil yakni rata-rata mahasiswa akhir dari berbagai jurusan memiliki efikasi diri sedang. Pada jurusan Psikologi & Kedokteran dengan kategori sangat tinggi berjumlah 8 (7.8%) orang, jurusan Farmasi & Kimia tidak ada (0%), jurusan Akuntansi, Ekonomi, & Manajemen berjumlah 3 (2.9%) orang, untuk jurusan Teknik & FKIP berjumlah dan 6 (10.1%) orang, dan 5 (5%) orang dari jurusan lainnya.

Kategori tinggi pada jurusan Psikologi & Kedokteran berjumlah 31 (30.3%) orang, jurusan Farmasi & Kimia berjumlah 14 (21.8%) orang, kemudian pada jurusan Akuntansi, Ekonomi, & Manajemen berjumlah 13 (12.7%) orang, jurusan Teknik & FKIP berjumlah 7 (11.8%) orang, dan untuk jurusan lainya yang berada pada kategori tinggi berjumlah 15 (15.1%) orang. Selanjutnya pada jurusan Psikologi & Kedokteran yang berada pada kategori sedang berjumlah 42 (41.1%) orang, jurusan Farmasi & Kimia berjumlah 35 (54.6%) orang, jurusan Akuntansi, Ekonomi, & Manajemen sebanyak 59 (57.8%) orang, jurusan Teknik & FKIP sebanyak 31 (52.5%) orang, dan 42 (42.4%) orang yang berada pada kategori sedang dari jurusan lainnya.

Pada kategori rendah berjumlah 15 (14.7%) orang dari jurusan Psikologi & Kedokteran, 15 (23.4%) orang dari jurusan Farmasi & Kimia, 22 (21.5%) orang dari jurusan Akuntansi, Ekonomi, & Manajemen, 15 (25.4%) orang dari jurusan Teknik & FKIP, dan sebanyak 32 (32.3%) orang dari jurusan lainnya. Selanjutnya yang berada pada kategori sangat rendah untuk jurusan Psikologi & Kedokteran sebanyak 6 (5.6%) orang, jurusan Farmasi & Kimia tidak ada (0%), jurusan Akuntansi, Ekonomi, & Manajemen berjumlah 5 (4.9%) orang, kemudian jurusan Teknik & FKIP sebanyak 6 (10.1%) orang, dan untuk jurusan lainnya yang berada pada kategori sangat rendah berjumlah 7 (7.07%) orang.

### 3. Deskripsi efikasi diri berdasarkan semester



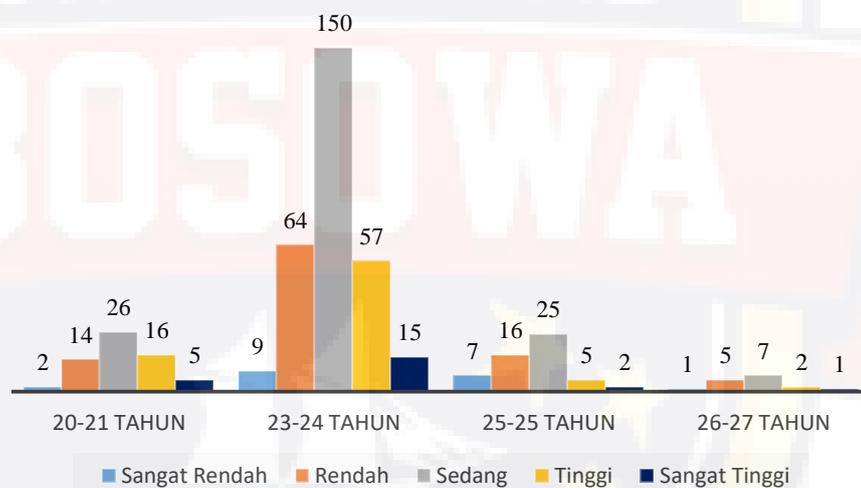
Gambar 4.19 Diagram efikasi diri berdasarkan semester

Berdasarkan diagram hasil kategorisasi pada variabel efikasi diri yang terdiri dari 426 subjek Mahasiswa Akhir di Kota Makassar berdasarkan semester. Pada kategorisasi sangat tinggi pada semester 7-8 berjumlah 9 (2.3%) orang, pada kategorisasi tinggi terdapat 74 (19.1%), dan yang termasuk dalam kategorisasi sedang berjumlah 184 (47.6%). Kemudian yang masuk dalam kategorisasi rendah berjumlah 92 (23.8%) orang, pada kategorisasi sangat rendah berjumlah 17 (4.4%) orang.

Mahasiswa akhir yang berada pada semester 9-10 dan masuk pada kategori subjek yang memiliki tingkat efikasi diri sangat tinggi terdapat 1 (3.1%) orang, pada kategori efikasi diri yang tinggi sebanyak 4 (12.2%) orang, pada kategori efikasi diri sedang berjumlah 19 (59.3%) orang, dan pada kategori efikasi diri rendah berjumlah 6 (18.7%) orang, selanjutnya yang termasuk pada kategori

efikasi diri sangat rendah berjumlah 2 (6.25%) orang. Kemudian, untuk mahasiswa akhir yang sedang berada pada semester 11-14 pada kategori efikasi diri sangat tinggi tidak ada (0%), pada kategori efikasi diri yang tinggi berjumlah 2 (25%) orang, pada kategori efikasi diri sedang berjumlah 5 (62.5%) orang, pada kategori efikasi diri yang rendah berjumlah 1 (12.5%) orang, dan untuk subjek yang masuk pada kategori tingkat efikasi diri yang sangat rendah tidak ada (0%).

#### 4. Deskripsi efikasi diri berdasarkan usia



Gambar 4.20 Diagram efikasi diri berdasarkan usia

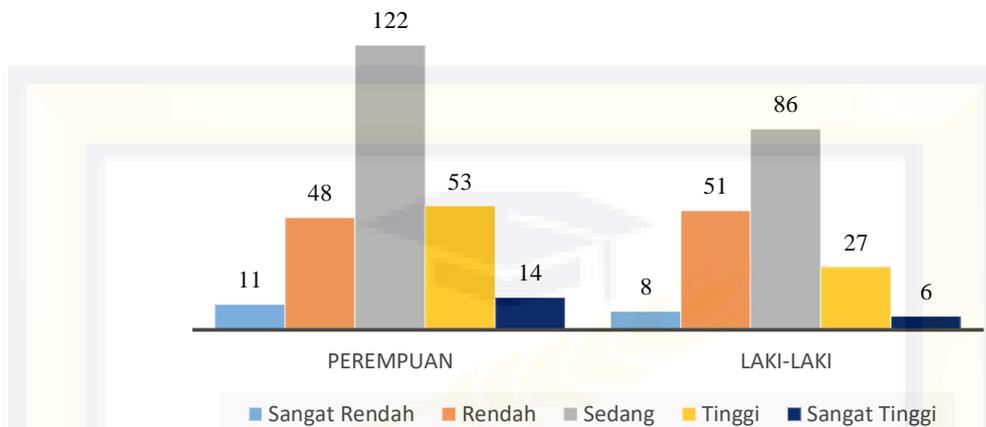
Gambar diagram diatas, dapat dilihat hasil kategorisasi pada variabel efikasi diri yang terdiri dari 426 responden Mahasiswa Akhir di Kota Makassar berdasarkan usia didapati hasil bahwa rata-rata mahasiswa akhir dari usia 20-27 tahun memiliki efikasi diri sedang. Subjek yang berada pada usia 20-21 tahun dan masuk pada kategori efikasi diri yang sangat tinggi berjumlah 5 (7.9%) orang,

pada kategori efikasi diri tinggi berjumlah 16 (25%) orang, pada kategori efikasi diri sedang berjumlah 26 (41.2%) orang, dan yang masuk pada kategori efikasi diri rendah sebanyak 14 (22.2%) orang, selanjutnya ada 2 (5.5%) orang yang berada pada kategori tingkat efikasi diri yang sangat rendah.

Pada rentang usia 23-24 tahun yang berada pada kategori efikasi diri yang sangat tinggi berjumlah 15 (5.1%) subjek, pada kategori tinggi sebanyak 57 (19.5%) subjek, pada kategori sedang berjumlah 150 (51.3%) subjek, kemudian yang berada pada kategori rendah berjumlah 64 (21.9%) subjek, dan yang berada pada kategori sangat rendah berjumlah 9 (3.08%) subjek.

Pada rentang usia 25-26 yang berada pada kategori tingkat efikasi diri yang sangat tinggi berjumlah 2 (3.6%) subjek, pada kategori efikasi diri tinggi berjumlah 5 (9.09%) subjek, pada kategori efikasi diri yang sedang berjumlah 25 (45.4%) subjek. Kemudian, pada kategori rendah berjumlah 16 (29%) subjek dan pada kategori sangat rendah berjumlah 7 (18.7%) subjek. Selanjutnya pada rentang usia 25-26 tahun, pada kategori sangat tinggi berjumlah 1 (6.2%) orang, pada kategori tinggi berjumlah 2 (12.5%) orang, pada kategori sedang sebanyak 7 (43.7%) orang, 5 (31.5%) orang yang berada pada kategori rendah dan 1 (6.2%) orang berada pada kategori sangat rendah.

## 5. Deskripsi efikasi diri berdasarkan jenis kelamin

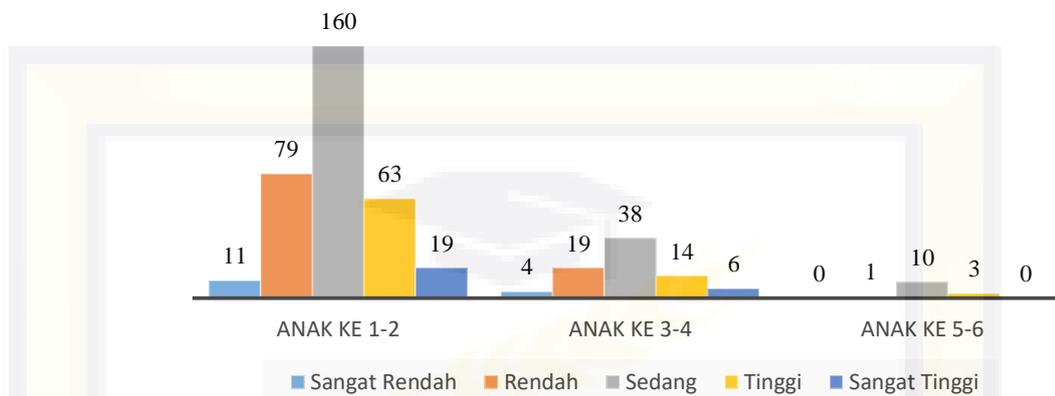


Gambar 4.21 Diagram efikasi diri berdasarkan jenis kelamin

Gambar diagram diatas menyatakan bahwa hasil kategorisasi pada variabel efikasi diri yang terdiri dari 426 Mahasiswa Akhir di Kota Makassar berdasarkan jenis kelamin, sebanyak 14 (5.6%) orang masuk dalam kategori sangat tinggi pada jenis kelamin perempuan dan sebanyak 6 (3.3%) orang pada jenis kelamin laki-laki. Sebanyak 53 (21.3%) orang yang masuk kategori tinggi pada jenis kelamin perempuan dan 27 (15.1%) orang yang masuk pada kategori tinggi pada jenis kelamin laki-laki.

Pada kategorisasi sedang berjumlah 122 (49.1%) orang untuk jenis kelamin perempuan dan sebanyak 86 (48.3%) orang untuk jenis kelamin laki-laki. Kemudian, untuk kategori rendah pada jenis kelamin perempuan sebanyak 48 (19.3%) orang dan jenis kelamin laki-laki sebanyak 51 (28.6%) orang. Pada kategori sangat rendah untuk jenis kelamin perempuan berjumlah 11 (4.4%) orang dan 8 (4.4%) orang untuk jenis kelamin laki-laki.

## 6. Deskripsi efikasi diri berdasarkan status dalam keluarga



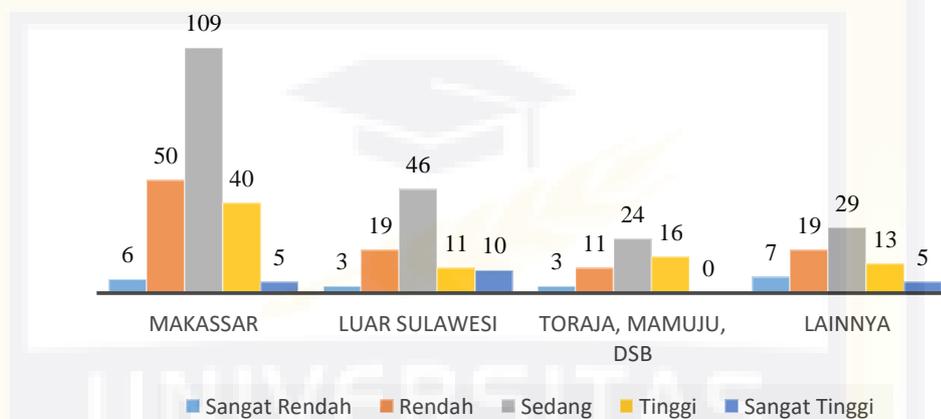
Gambar 4.22 Diagram efikasi diri berdasarkan status dalam keluarga

Hasil kategorisasi pada variabel efikasi diri yang terdiri dari 426 Mahasiswa Akhir di Kota Makassar berdasarkan status dalam keluarga didapati hasil bahwa mahasiswa akhir yang merupakan anak ke 1-2 pada kategorisasi sangat tinggi berjumlah 19 (5.7%) orang, 6 (7.4%) orang pada anak ke 3-4, dan tidak ada (0%) pada anak ke 5-6. Kategorisasi tinggi pada anak ke 1-2 berjumlah 63 (19%) orang, pada anak ke 3-4 berjumlah 14 (17.2%) orang, dan sebanyak 3 (21.4%) orang pada anak ke 5-6.

Selanjutnya pada kategorisasi sedang berjumlah 160 (48.3%) pada anak ke 1-2, 38 (46.9%) orang pada anak ke 3-4, dan 10 (71.4%) orang pada anak ke 5-6. Pada kategorisasi rendah berjumlah 79 (23.8%) orang untuk anak ke 1-2, 19 (23.4%) orang untuk anak ke 3-4, dan untuk anak ke 5-6 sebanyak 1 (7.1%) orang. Kemudian, kategorisasi sangat rendah berjumlah 11 (15.4%) orang pada anak ke

1-2, sebanyak 4 (4.9%) orang pada anak ke 3-4, dan tidak ada (0%) untuk anak 5-6.

#### 7. Deskripsi efikasi diri berdasarkan asal daerah



Gambar 4.23 Diagram efikasi diri berdasarkan asal daerah

Berdasarkan gambar diatas, diperoleh hasil kategorisasi pada variabel efikasi diri yang terdiri dari 426 Mahasiswa Akhir di Kota Makassar berdasarkan asal daerah didapatkan hasil yakni rata-rata mahasiswa akhir dari berbagai daerah memiliki efikasi diri sedang. Mahasiswa akhir yang berasal dari Makassar dengan kategori sangat tinggi berjumlah 5 (2.3%) orang, dari daerah luar pulau Sulawesi berjumlah 10 (15%) orang, kemudian yang berasal dari Toraja, Mamuju, Enrekang, dsb tidak ada (0%), dan dari daerah lainnya berjumlah 5 (6.8%) orang.

Kategori tinggi dari daerah Makassar berjumlah 40 (19%) orang, dari luar pulau Sulawesi berjumlah 11 (17%) orang, kemudian dari Toraja, Mamuju, Enrekang, dsb berjumlah 16 (20%) orang, dan untuk daerah lainnya berjumlah 13 (17.8%) orang. Selanjutnya mahasiswa

akhir yang masuk pada kategori sedang sebanyak 109 (51.9%) orang dari Makassar, 46 (33.7%) orang berasal dari luar pulau Sulawesi, 24 (30.3%) orang yang berasal dari Toraja, Mamuju, Enrekang, dsb, dan 29 (39.7%) orang berasal dari daerah lainnya.

Mahasiswa akhir yang berada pada kategori rendah berjumlah 50 (23.8%) orang berasal dari Makassar, 19 (29.6%) orang berasal dari luar pulau Sulawesi, 11 (13.9%) orang mahasiswa akhir yang berasal dari Toraja, Mamuju, Enrekang, dsb, dan selanjutnya ada 19 (26%) orang yang berasal dari daerah lainnya. Kemudian yang berada pada kategori sangat rendah dari Makassar sebanyak 6 (2.8%) orang, dari luar pulau Sulawesi berjumlah 3 (4.6%) orang, dari daerah Toraja, Mamuju, Enrekang, dsb sebanyak 3 (3.7%) orang, dan untuk mahasiswa akhir yang berasal dari daerah lainnya berjumlah 7 (9.5%) orang.

#### **4.4 Hasil Uji Asumsi**

Pada penelitian ini dilakukan uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas dengan menggunakan aplikasi program *SPSS 22 for windows*. Berikut penjelasan mengenai hasil uji asumsi:

##### **4.4.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas merupakan sebuah proses yang dilaksanakan untuk mengetahui apakah data dari penelitian yang dilakukan berasal dari populasi yang terdistribusi secara normal (Hanief & Himawanto, 2007). Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan aplikasi program *SPSS*

22 for windows dengan melihat nilai *one-sample Kolmogorov-Smirnov*. Apabila nilai signifikansi yang didapatkan  $> 0.05$  atau lebih besar dari 0.05 maka dapat dikatakan bahwa data tersebut normal dan apabila sebaliknya jika nilai signifikansi yang didapatkan  $< 0.05$  atau lebih kecil dari 0.05 maka data dinyatakan sebagai data yang tidak normal (Sugiyono, 2014). Peneliti telah melakukan analisis uji normalitas dan mendapatkan hasil:

Tabel 4.5 hasil uji normalitas dari *SPSS 22 for windows*

Variabel	Sig*	Keterangan
Efikasi diri dan Orientasi karir	0.055	Terdistribusi Normal

Ket: \*) Nilai signifikansi kolmogrov smirnov z,  $p > 0.05$

Berdasarkan tabel uji normalitas yang disajikan diatas dapat dilihat bahwa variabel efikasi diri dan orientasi karir memiliki nilai signifikansi sebesar 0.055 dengan kata lain nilai signifikansi yang didapatkan  $> 0.05$ . Maka, dapat disimpulkan bahwa data dari variabel efikasi diri dan orientasi karir terdistribusi normal karena memiliki nilai signifikansi  $> 0.05$ .

#### 4.4.2 Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan proses yang dilaksanakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linear antara variabel yang ingin diteliti (Winarsunu, 2004). Tujuan dilakukannya uji linearitas dalam penelitian ini ialah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang searah antara dua variabel pada penelitian ini yaitu variabel efikasi diri dan variabel orientasi karir. Uji linearitas pada penelitian ini

menggunakan bantuan program *SPSS 22 for windows*, adapun dalam uji linearitas ini ialah apabila nilai linearitas lebih kecil dari 0.05 maka dapat dikatakan bahwa nilai korelasi signifikan namun jika didapatkan hasil nilai linearitas lebih besar dari 0.05 maka nilai korelasi tidak signifikan. Peneliti telah melakukan uji linearitas dan mendapatkan hasil:

Tabel 4.6 hasil uji linearitas dari *SPSS 22 for windows*

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Efikasi diri dan Orientasi karir	0.000	Linear

Ket: \*) Nilai koefisien *linearity*

Berdasarkan tabel hasil uji linearitas diatas dapat dilihat bahwa variabel efikasi diri dan orientasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000 atau dengan kata lain memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05. Maka, dapat disimpulkan bahwa terdapat atau ada hubungan yang linear antara variabel dalam penelitian ini yaitu efikasi diri dan orientasi karir.

#### 4.5 Hasil Uji Hipotesis

Pada penelitian ini setelah dilaksanakan uji normalitas dan uji linearitas kemudian selanjutnya dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi sederhana yang dimana regresi linear sederhana bertujuan untuk menentukan sebab akibat yang terjadi antara variabel efikasi diri dan orientasi karir. Adapun hipotesis dalam penelitian ini:

$H_0$ : Tidak ada pengaruh efikasi diri terhadap orientasi karir pada mahasiswa akhir di Kota Makassar

H<sub>1</sub>: Ada pengaruh efikasi diri terhadap orientasi karir pada mahasiswa akhir di Kota Makassar

Peneliti telah melakukan analisis uji hipotesis dengan menggunakan bantuan program *SPSS 22 for windows* dan berikut ini merupakan hasil analisis terhadap hipotesis diatas:

#### 4.5.1 Pengaruh efikasi diri terhadap orientasi karir pada Mahasiswa Akhir di Kota Makassar

Tabel 4.7 pengaruh efikasi diri terhadap orientasi karir

Variabel	R square	F*	Sig**	Keterangan
Efikasi diri terhadap orientasi karir	0.127	61.656	0.000	Signifikan

Keterangan: R square = koefisien determinan

\*F = nilai uji koefisien regresi secara simultan

\*\*Sig. = Nilai Signifikansi,  $p < 0.05$

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai R square ialah sebesar 0.127. Didasari pada nilai tersebut maka didapatkan pengaruh pada variabel efikasi diri terhadap orientasi karir sebesar 12,7%. Sejalan dengan hal tersebut maka selain variabel efikasi diri yang mempengaruhi orientasi karir masih terdapat 87,3% faktor lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini dan variabel tersebut memengaruhi orientasi karir mahasiswa akhir di Kota Makassar.

Pada tabel diatas nilai uji koefisien regresi secara simultan (F) yang didapatkan ialah sebesar 61.656 kemudian nilai tersebut memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000. Berdasarkan nilai taraf signifikansi 5% maka, nilai signifikan yang didapatkan lebih kecil dari 0.05 ( $< 0.05$ ) dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh

efikasi diri terhadap orientasi karir pada mahasiswa akhir di Kota Makassar diterima dan hipotesis yang menyatakan tidak terdapat pengaruh efikasi diri terhadap orientasi karir mahasiswa akhir di Kota Makassar ditolak.

Tabel 4.8 pengaruh efikasi diri terhadap orientasi karir

Variabel	R square		t	Sig**
	B*	Std. Error		
Constant	177.053	5.850	30.267	0.000
Efikasi Diri	1.650	0.204	7.852	0.000

Ket: \*) Nilai konstanta

\*\*\*) Nilai signifikansi (<0.05)

Berdasarkan tabel pengaruh efikasi diri terhadap orientasi karir diatas didapatkan nilai koefisien regresi efikasi diri (X) terhadap orientasi karir (Y) sebesar 1.650 dengan nilai konstanta sebesar 177.053. Dengan nilai tersebut maka bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$\text{Orientasi karir} = 177.053 + 1.650 (\text{efikasi diri})$$

Maka, dari hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa koefisien regresi positif dengan kata lain dari hasil analisis regresi didapatkan bahwa terdapat hubungan yang positif dari variabel efikasi diri terhadap orientasi karir pada mahasiswa akhir di Kota Makassar. Dengan demikian semakin tinggi efikasi diri maka semakin tinggi pula orientasi karir pada mahasiswa akhir di Kota Makassar.

## 4.6 Pembahasan

### 4.6.1 Gambaran orientasi karir pada mahasiswa akhir di Kota Makassar

Berdasarkan hasil analisis data mengenai variabel orientasi karir mahasiswa akhir di Kota Makassar dengan jumlah subjek sebanyak 426 orang diperoleh hasil rata-rata berada dalam kategori sedang sejalan dengan hal ini maka orientasi karir pada mahasiswa akhir di kota makassar cukup baik dalam kesiapan membuat keputusan-keputusan yang berhubungan dengan karir yang tepat dan rasional (Sharf, 2006). Hal ini dibuktikan dari hasil analisis deskriptif yang telah dipaparkan diatas bahwa yang terdapat pada kategori orientasi karir jelas atau sangat tinggi didapati sebanyak 25 orang atau 5.9%, kategori (jelas) tinggi didapati 109 orang atau 25.6%. Kemudian pada orientasi karir cukup jelas atau kategori sedang didapati sebanyak 147 orang atau 34.5%, pada orintasi karir kurang jelas atau kategori rendah didapati sebanyak 118 orang atau setara dengan 27.7%, dan 27 orang yang berada pada kategori sangat rendah atau orientasi karir tidak jelas sebanyak 6.3%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat kebervariasian orientasi karir pada mahasiswa akhir di Kota Makassar.

Berdasarkan hasil kategorisasi tingkat orientasi karir pada mahasiswa akhir di Kota Makassar didapatkan bervariasi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Herawati Ayu Eka (2020) yang menunjukkan bahwa kebervariasian orientasi karir dilihat dari 11.69% masuk pada kategori tinggi, 69.28% pada kategori sedang, 19.03%. Juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh

Amin Zakki Nurul, dkk (2014) yang menunjukkan kebervarian orientasi karir dilihat dari 67% yang masuk pada kategori tinggi, 27% yang memperoleh kategori sedang, dan 6% pada kategori sangat tinggi.

Berdasarkan hasil kategorisasi yang telah diperoleh dari hasil analisis pada penelitian ini bahwa tingkat kebervarian orientasi karir dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor eksternal dan juga faktor internal. Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi orientasi karir ialah hubungan dengan teman sebaya dan kondisi sosial ekonomi keluarga. Teman sebaya dapat mempengaruhi orientasi karir seseorang dikarenakan peran teman sebaya dikalangan sehari-hari di tiap individu ialah sebagai salah satu sumber informasi terkait dunia luar, sumber kognitif, dan sumber emosional. Dari hal tersebut peran teman sebaya terlihat dapat mempengaruhi seseorang sehubungan dengan kehidupan social, yang dapat memberikan individu berbagai informasi yang tidak didapatkan dalam keluarga termasuk orientasi karir.

Begitupun dengan kondisi sosial ekonomi keluarga merupakan sebuah latar belakang suatu pendapatan posisi orang tua di masyarakat dapat mempengaruhi keberhasilan anak (Sunendar dalam Gunawan 2017) dan ini bisa menjadi salah satu pendorong untuk anak mencapai sebuah keberhasilan. Sehubungan dengan kondisi ekonomi sosial yang baik individu dapat memiliki suatu pandangan terkait karirnya di masa yang akan datang baik pekerjaan maupun lanjutan studi. Hal ini didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Gunawan Yusuf

Rudy (2017) yang menyatakan bahwa hubungan teman sebaya mempengaruhi orientasi karir sebesar 42,1% begitupun dengan kondisi sosial ekonomi keluarga mempengaruhi orientasi karir sebesar 54.4%. Jadi, semakin tinggi hubungan teman sebaya seseorang dengan semakin tinggi kondisi sosial ekonomi keluarga maka, semakin tinggi pula orientasi karir.

Faktor lainnya yang mempengaruhi orientasi karir ialah faktor internal ialah *adversity quotient* atau yang dapat diartikan sebagai daya juang seseorang yaitu kemampuan yang dimiliki untuk mencapai atau mempertahankan sesuatu yang dilakukan dengan gigih. Dengan adanya kemampuan untuk mempertahankan apa yang telah dilakukan dengan gigih maka individu tersebut akan mampu mencapai apa yang menjadi tujuannya baik itu dalam karir sekalipun hingga terwujudkan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari Siti Ratna (2020) bahwa *adversity quotient* dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi orientasi karir seseorang. Sehingga dapat disimpulkan kebervariasian hasil pada kategorisasi yang didapatkan terdapat faktor internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi orientasi karir seseorang.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa terdapat nilai ekstrim dari keseluruhan data pada kategori sangat tinggi sebanyak sebanyak 25 orang atau 5.9%. Seseorang dengan orientasi karir yang sangat tinggi (Jelas) ditandai bahwa individu tersebut sudah memiliki

kesiapan yang baik dalam membuat keputusan-keputusan mengenai karir yang tepat dan rasional (Sharf, 2006) begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh Haqi & Rahayu (2019) mendapatkan hasil bahwa seseorang yang memiliki orientasi karir yang jelas sudah mampu menentukan pilihan karirnya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan didapatkan juga nilai ekstrim sangat rendah (tidak jelas) sebanyak 27 orang yang berada pada kategorisasi sangat rendah atau 6.3%. Adapun faktor yang dapat menyebabkan rendahnya orientasi karir karena kurangnya pemahaman terhadap informasi karir dan belum memahami karir yang cocok dengan kemampuan, masih bingung dalam menentukan yang sesuai dengan kemampuan dan minat yang dimiliki individu (Supriatna, 2009) begitupun penelitian yang dilakukan oleh Prihantoro (2007) dan Puspita (2010) dalam Trisnowati Eli (2016) rendahnya orientasi karir akan membawa dampak terhadap perkembangan pendidikan dan karir seseorang di masa yang akan datang.

#### **4.6.2 Gambaran Efikasi Diri pada Mahasiswa Akhir di Kota Makassar**

Berdasarkan hasil analisis data variabel efikasi diri terhadap 426 subjek didapatkan bahwa tingkat efikasi diri pada mahasiswa akhir di Kota Makassar, sebagian besar subjek pada penelitian ini berada dalam kategori tingkat efikasi diri yang sedang atau dengan kata lain mahasiswa akhir di kota Makassar cukup yakin terhadap kemampuan yang dimiliki untuk mengambil suatu tindakan saat diperhadapkan

dengan sebuah situasi, dan mampu dalam menghadapi tugas yang diberikan dalam berbagai situasi dan aktivitas.

Pada kategori efikasi diri yang sangat tinggi didapati bahwa terdapat 20 orang atau 4.7% mahasiswa akhir di Kota Makassar, kategori efikasi diri tinggi didapati 80 orang atau 18.8%. Kemudian pada kategori efikasi diri yang sedang didapati sebanyak 208 orang atau 48.8%, pada kategorisasi tingkat efikasi diri rendah didapati sebanyak 99 orang atau setara dengan 23.2%, dan 19 orang yang berada pada kategorisasi sangat rendah atau sebanyak 4.5%. Dari hal tersebut menyatakan bahwa adanya kebervariasian tingkat efikasi diri pada mahasiswa akhir di Kota Makassar.

Hasil analisis data terkait tingkat efikasi diri dalam penelitian ini mendapatkan hasil yang bervariasi. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Minarni (2020) yang menyatakan bahwa terdapat kebervariasian tingkat efikasi diri dilihat dari 27 orang atau sekitar 9.67% yang masuk pada kategori efikasi diri yang sangat tinggi, 50 orang (17.92%) pada kategori efikasi diri tinggi, 104 orang yang berada pada kategori efikasi diri sedang dengan nilai presentase 38.29%, 88 orang (31.18%) pada kategori efikasi diri yang rendah, dan terdapat 11 orang (2.49%) yang masuk pada kategori efikasi diri sangat rendah. Begitupun dengan hasil penelitian yang didapatkan oleh Sandra Ferra Kumala (2020); Prianto Fransiskus (2010) yang menyatakan bahwa terdapat kebervariasian efikasi diri dilihat dari 39 orang yang

masuk pada kategorisasi tinggi atau sebanyak 43.3% dan sebanyak 51 orang berada pada kategori rendah atau sebanyak 56.7%.

Hasil kebervariasian ini dapat dipegaruhi oleh eksternal seperti pola asuh orang tua. Hal ini dapat terjadi dikarenakan dari lingkungan keluarga yang baik ialah awal pembentukan efikasi diri dapat meningkat. Sehubungan dengan hal tersebut, orang tua menjadi salah satu figure pertama yang diamati oleh anak. Anak akan cenderung mengikuti model social dan dukungan social dari orang-orang paling dekat yaitu orang tua. Apabila sosok yang dilihat oleh anak memiliki keberhasilan maka hal tersebut dapat menjadi gambaran dan menjadi panutan sehingga kecenderungan akan mempengaruhi efikasi diri dan sebaliknya.

Hal ini juga telah dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Laksmi Putri Dena (2018) yang menyatakan bahwa efikasi diri dapat dipengaruhi oleh pola asuh orang tua dan dari peningkatan dalam pola asuh orang tua dapat meningkatkan efikasi diri seseorang. Dengan kata lain semakin tinggi pola asuh orang tua maka efikasi diri seseorang juga akan tinggi. Kemudian faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi efikasi diri ialah komunikasi interpersonal dan hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Suseno Miftahanun Ni'mah (2009) yang menyatakan bahwa efikasi diri dapat dipengaruhi oleh komunikasi interpersonal.

Efikasi diri juga dapat dipengaruhi oleh faktor internal salah satunya yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Dalam hal ini motivasi intrinsik atau yang berasal dari dalam diri individu akan sangat membantu seseorang dalam mencapai apa yang ingin didapatkan oleh individu tersebut dan motivasi ekstrinsik atau dorongan dari lingkungan sekitar yang dapat membuat semangat individu menjadi lebih besar dikarenakan adanya dorongan dari orang lain yang membuat individu tersebut merasa bahwa ia dipedulikan dan berusaha untuk melakukannya. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hariri Hasan (2018) dengan hasil yang didapatkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh signifikan dan positif terhadap efikasi diri, dengan kata lain semakin tinggi motivasi intrinsik dan ekstrinsik maka semakin tinggi pula efikasi diri seseorang. Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi efikasi diri yaitu kecerdasan emosional yang sejalan dengan hasil penelitian yang didapatkan oleh Setiaji Cahyo Apri, dkk (2017) bahwa kecerdasan emosional mempengaruhi efikasi diri sebesar 6.00%.

Selain itu pada hasil penelitian ini didapatkan nilai tingkat efikasi diri yang ekstrim pada mahasiswa akhir di Kota Makassar, yaitu sangat tinggi dan sangat rendah. Terdapat 20 orang atau 4.7% yang memiliki nilai tingkat efikasi diri sangat tinggi dan 19 orang yang berada pada kategorisasi sangat rendah atau sebanyak 4.5%. Tingkat efikasi diri seseorang yang sangat tinggi ditandai dengan besarnya keyakinan

seseorang terhadap dirinya sehingga dapat membantu seseorang untuk tidak mudah terasa terbebani dan juga tidak mudah juga merasakan cemas, dapat melakukan tindakan terhadap situasi, dan juga dapat menghasilkan tindakan. Sedangkan untuk yang memiliki efikasi diri sangat rendah mudah untuk merasa cemas terhadap dirinya sendiri dikarenakan menganggap segala tugas yang dihadapi ialah sebuah hambatan ataupun ancaman bagi dirinya (Amini, 2020).

#### **4.6.3 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Orientasi Karir pada Mahasiswa Akhir di Kota Makassar**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terkait pengaruh efikasi diri terhadap orientasi karir pada mahasiswa akhir di Kota Makassar, didapatkan hasil signifikan bahwa efikasi diri dapat memengaruhi orientasi karir pada mahasiswa akhir di Kota Makassar. Hal ini dibuktikan dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa  $H_0$  pada penelitian ini ditolak dan  $H_1$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh efikasi diri terhadap orientasi karir pada mahasiswa akhir di Kota Makassar.

Pada hasil penelitian ini diperoleh hasil bahwa efikasi diri mempengaruhi orientasi karir sebesar 12.7% sehingga masih terdapat faktor lainnya yang dapat mempengaruhi orientasi karir sebesar 87.3% pada mahasiswa akhir di Kota Makassar yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dari hasil analisis diperoleh hasil bahwa efikasi diri memberikan pengaruh yang positif terhadap orientasi karir pada mahasiswa akhir di Kota Makassar, dengan artian lain dapat dinyatakan

bahwa semakin tinggi efikasi diri seseorang maka semakin jelas pula orientasi karir seseorang dan begitupun sebaliknya.

Seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh Sanggradewi Heina Anggina (2020). Pada penelitian ini mendapatkan hasil bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan dengan arah pengaruh yang positif terhadap orientasi karir, atau dengan kata lain efikasi diri dapat mempengaruhi orientasi karir seseorang. Semakin tinggi tingkat efikasi diri seseorang maka akan semakin tinggi atau jelas pula orientasi karir seseorang dan begitupun sebaliknya. Jika, semakin rendah efikasi diri yang dimiliki oleh seseorang, maka tingkat orientasi karir juga akan semakin menurun.

Sejalan juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dika Fadhila, dkk (2017) yang menyatakan bahwa efikasi diri dapat mempengaruhi orientasi karir seseorang. Seseorang memiliki efikasi diri yang rendah akan mempengaruhi orientasi karir seseorang menurun dan begitupun sebaliknya efikasi diri yang tinggi dapat membuat orientasi karir individu meningkat. Seseorang yang memiliki orientasi karir yang jelas akan memiliki kesiapan dalam membuat keputusan-keputusan mengenai karir yang tepat (Super, 1980). Termasuk memiliki wawasan yang luas terhadap karir yang akan selanjutnya akan dipilih, mengetahui konsekuensi yang akan dihadapi, bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk dapat mewujudkan yang diinginkan, dapat melewati tantangan yang dihadapi dengan baik, memiliki perencanaan

yang baik, mengetahui apa yang akan dilakukan selanjutnya untuk membuat sebuah kemajuan, dan mengambil suatu keputusan.

Sedangkan ketika seseorang memiliki orientasi karir yang kurang jelas dapat membuat seseorang tidak siap dan ragu dalam mengambil sebuah keputusan terkait karir, bisa jadi seseorang belum terlalu paham akan kemampuan dan bakat yang dimiliki, tidak memiliki perencanaan yang baik, tidak memiliki kesiapan yang matang. Seseorang akan cenderung merasa tidak mampu memutuskan dengan baik apa yang akan dilakukan selanjutnya dan mungkin akan mengakibatkan salah mengambil keputusan, salah menambil tindakan, dan bisa juga menjadikan seseorang tidak melakukan tugas yang diberikan dengan optimal serta bisa berdampak pada masa depan karir seseorang.

Apabila dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan efikasi diri juga dapat membantu seseorang untuk lebih yakin terhadap dirinya dan dapat melakukan hal-hal yang dapat meyakinkan dirinya untuk melakukan suatu tindakan maupun perkiraan hal apa yang akan dilakukan selanjutnya karena merupakan suatu aspek pengetahuan *self knowledge*. Efikasi diri individu juga dapat mengacu pada sebuah keyakinan individu terhadap suatu kemampuan yang dimilikinya untuk mengerahkan segala kemampuan kognitif, motivasi dan tingkah laku yang diperlukan untuk dapat memenuhi suatu tuntutan dari suatu situasi (Wade & Tarvis, 2007).

Sedangkan saat seseorang memiliki efikasi diri yang rendah maka orang tersebut akan lebih mudah merasakan tekanan dari situasi yang diberikan dan mudah merasakan cemas terhadap tugas ataupun situasi yang dihadapi karena menganggap situasi tersebut sebagai hal yang berat, ancaman, ataupun hambatan bagi dirinya. Seseorang yang memiliki efikasi rendah maka individu tersebut menganggap dirinya tidak mampu dalam menjalankan segala sesuatu yang ada lingkungan sekitarnya apalagi disaat diperhadapkan dengan situasi yang sulit dan cenderung akan mudah menyerah (Gist & Mitchell, 1992).

Apabila ditinjau pengaruh efikasi diri terhadap orientasi karir dengan mempertimbangkan semester, terlihat bahwa ada perbedaan. Semester 7-8 rata-rata berada pada efikasi diri yang cukup baik dengan orientasi karir yang cukup jelas, semester 9-10 pada umumnya memiliki efikasi diri yang baik dengan orientasi karir yang jelas. Dengan demikian, terdapat perbedaan tingkat antara efikasi diri dan orientasi karir pada tingkat semester. Semakin banyak semester yang sudah dilewati makin banyak pengalaman dan informasi yang didapatkan terhadap karir yang pilih. Hal ini juga sejalan dengan Bandura yang menyatakan efikasi diri seseorang berkembang dari pencapaian yang berangsur-angsur di dapatkan beserta pengalaman yang dihadapi terus-menerus oleh individu (Bandura, 1997).

Pada variabel efikasi diri terhadap orientasi karir dapat dipengaruhi pula oleh faktor usia. Pada usia 20-25 tahun memiliki efikasi diri yang

cukup baik dengan orientasi karir yang cukup jelas. Dengan demikian dapat terlihat bahwa dalam penelitian ini pada usia 20-25 tahun sudah memiliki orientasi karir yang cukup jelas, dengan kata lain sudah cukup baik dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diperhadapkan, kemudian telah memiliki perencanaan apa yang akan dilakukan setelah menyelesaikan pendidikan sarjana. Hal ini sejalan dengan tugas perkembangan yang disebutkan oleh Santrock bahwa mendapatkan penghasilan, memilih dan mencari pekerjaan, serta meraih suatu karir adalah tema penting dalam usia ini. pada usia awal duapuluhan biasanya individu akan menjadi lebih serius terhadap karir yang ingin di tekuni (Santrock, 2021)

Efikasi diri dapat menjadi salah satu bantuan terhadap orientasi karir dalam pengenalan seseorang terhadap seberapa besar keyakinan dalam dirinya agar dapat memutuskan dan mengambil suatu tindakan dalam melanjutkan perjalanan karir seseorang. Efikasi diri yang tinggi dapat membuat orientasi karir individu menjadi lebih jelas. Hal ini juga dapat berkaitan dengan aspek-aspek dari efikasi diri yang apabila dianalisis dapat mempengaruhi orientasi karir secara positif.

Seperti halnya pada aspek tingkat (*Level*) yang diartikan berhubungan dengan rasa mampu dan rasa sanggup seseorang dalam menyelesaikan tugas baik itu dalam tugas yang paling ringan hingga tugas yang berat (Bandura, 1997). Sehingga apabila dikaitkan dengan orientasi karir maka dapat ditemukan pengaruh yang signifikan.

Apabila dijabarkan, hal tersebut dapat berpengaruh dikarenakan aspek ini berfokus pada kemampuan dan kesanggupan seseorang dalam menghadapi situasi ataupun tugas yang diberikan dengan baik dan sejalan dengan hal ini maka, aspek *level* dapat membantu seseorang dalam melewati berbagai pilihan dan situasi yang dihadapi dengan baik salah satunya pilihan-pilihan terhadap karir.

Selanjutnya ialah aspek kekuatan (*Strenght*) yang diartikan sebagai aspek yang berhubungan dengan tingkat kekuatan dari sebuah pengharapan individu (Bandura, 1997). Apabila dikaitkan dengan orientasi karir, kekuatan juga mampu untuk mempengaruhi orientasi karir secara signifikan. Hal tersebut karena aspek ini befokus pada pengharapan atau keyakinan seseorang terhadap suatu hal. Jika, pengharapan yang dimiliki oleh seseorang kurang atau lemah maka akan mudah goyah sedangkan sebaliknya, jika pengharapan yang dimiliki individu kuat maka hal tersebut akan mendorong individu agar lebih berusaha dan bertahan terhadap apa yang telah dilakukannya walaupun ada kendala yang diperhadapkan pada individu tersebut. Sejalan dengan pengertian aspek kekuatan yang dikemukakan oleh Bandura maka, dengan aspek kekuatan dapat membuat mahasiswa tidak goyah terhadap apa yang telah direncanakan termasuk dapat memilih apa yang akan dilakukan setelah menyelesaikan perkuliahan.

Terakhir ialah generalisasi (*generality*) yang dimana aspek ini yang berkaitan dengan keyakinan pada kemampuan yang dimiliki dirinya

untuk mengatasi atau menyelesaikan tugas yang telah diberikan dan membuat tindakan (Bandura, 1997). Apabila dikaitkan dengan orientasi karir maka aspek ini dapat mempengaruhi orientasi karir secara signifikan. Hal tersebut karena aspek ini berkaitan terhadap keyakinan kemampuan individu sehingga bisa menyelesaikan dan mengatasi situasi yang ada, sehingga membuat individu bisa lebih yakin terhadap kemampuan yang dimiliki dan dapat memberikan hasil yang baik terhadap apa yang diharapkan dan dituju oleh individu tersebut. Sejalan dengan yang dikemukakan oleh Bandura terhadap aspek generalisasi, hal ini dapat membantu mahasiswa untuk menetapkan dan membuat suatu keputusan ataupun tindakan yang tepat dan rasional terhadap hal yang diperhadapkan yaitu karir yang akan dipilih.

Karakteristik seseorang yang mempunyai efikasi diri yang tinggi ialah ketika individu tersebut yakin dengan kemampuan yang dimiliki, tekun dalam menyelesaikan tugas, menetapkan tujuan dan meningkatkan komitmen yang kuat, memandang kesulitan bukan sebagai ancaman, menanamkan usaha yang kuat dan pantang menyerah dalam dirinya (Bandura, 1997). Sejalan dengan hal tersebut, efikasi diri yang tinggi dapat membantu individu untuk lebih memiliki arah karir yang jelas. Orientasi karir yang meningkat dikarenakan adanya keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki, tekun dalam mencari berbagai informasi terhadap karir, memiliki tujuan dan komitmen, dan

gigih untuk mendapatkan suatu pencapaian yang dimana hal ini di indikasikan sebagai efikasi diri.

Sehingga dapat diketahui bahwa efikasi diri yang berfokus pada keyakinan seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki bahkan dalam menghadapi suatu situasi dan mengambil suatu tindakan, dengan demikian dapat memberikan hasil seperti yang diharapkan oleh individu. Efikasi diri dapat menjadi salah satu bagian dalam diri individu yang dapat mempengaruhi aktivitas apa yang akan dipilih oleh yang bersangkutan dalam menghadapi dan menyelesaikan situasi ataupun tugas yang diberikan salah satunya ialah orientasi karir. Maka, berdasarkan hal-hal tersebut dapat disimpulkan bahwa efikasi diri mempengaruhi orientasi karir secara positif. Dengan kata lain, semakin tinggi efikasi diri seseorang maka akan semakin tinggi (jelas) orientasi karir pada mahasiswa akhir di Kota Makassar.

#### **4.7 Limitasi Penelitian**

Pada penelitian yang telah dilakukan ini tentunya tak lepas dari batasan ataupun limitasi penelitian. Adapun batasan pada penelitian ini yaitu hasil yang didapatkan hanya diperuntukkan untuk mahasiswa akhir yang ada di Kota Makassar, dan tidak untuk seluruh mahasiswa ataupun secara umum. Penelitian ini hanya meneliti, mengkaji dan menguraikan bagaimana pengaruh efikasi diri terhadap orientasi karir mahasiswa akhir pada kota Makassar.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terkait pengaruh efikasi diri terhadap orientasi karir pada Mahasiswa Akhir di Kota Makassar, maka peneliti dapat menarik sebuah kesimpulan akhir dari penelitian yang telah dilakukan ialah:

1. Hasil data yang telah dianalisis pada variabel orientasi karir pada Mahasiswa Akhir di Kota Makassar dengan jumlah subjek sebesar 426 mahasiswa akhir rata-rata memiliki nilai tingkat orientasi karir yang sedang dengan diketahui jumlah subjek sebanyak 147 orang atau sebesar 34.5%. Pada kategori tingkat orientasi karir sangat tinggi didapati sebanyak 25 orang atau 5.9%, kategori orientasi karir tinggi didapati 109 orang atau 25.6%, pada kategori orientasi karir rendah didapati sebanyak 118 orang atau setara dengan 27.7%, dan 27 orang yang berada pada kategori orientasi karir yang sangat rendah atau sebanyak 6.3%.
2. Hasil data yang telah dianalisis menunjukkan bahwa tingkat efikasi diri pada Mahasiswa Akhir di Kota Makassar dengan jumlah keseluruhan subjek 426 orang mahasiswa akhir rata-rata memiliki nilai tingkat efikasi diri sedang dengan jumlah subjek sebanyak 208 orang dengan jumlah presentase sebesar 48.8%. Pada kategori sangat tinggi didapati sebanyak 20 orang atau 4.7%, kategori tinggi didapati 80 orang atau 18.8%. Kemudian pada kategorisasi rendah didapati sebanyak 99 orang atau

dengan nilai presentase sebesar 23.2%, dan 19 orang yang berada pada kategorisasi sangat rendah atau sebanyak 4.5%.

3. Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana yang telah dilakukan dalam penelitian ini memperoleh bahwa sumbangsi yang diberikan efikasi diri terhadap orientasi karir pada mahasiswa akhir di Kota Makassar sebesar 12.7%. Dengan demikian, selain efikasi diri terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi orientasi karir pada Mahasiswa Akhir di Kota Makassar dan tidak termasuk dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Dari hasil analisis yang dilakukan mendapatkan hasil bahwa efikasi diri memiliki hubungan yang positif terhadap orientasi karir Mahasiswa Akhir di Kota Makassar. Sejalan dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi efikasi diri maka akan semakin tinggi juga orientasi karir pada Mahasiswa Akhir di Kota Makassar.

## **5.2 Saran**

### **5.2.1 Bagi Universitas**

Peneliti berharap agar dari hasil penelitian yang telah didapatkan bisa dijadikan sebagai referensi pada setiap universitas agar mungkin dapat memberikan pelatihan, seminar, dsb agar dapat membantu mahasiswa dalam mencari informasi dan apa saja yang perlu disiapkan mahasiswa agar bisa memiliki wawasan yang lebih luas dan memiliki kesiapan yang baik dalam menentukan karir. Univeritas juga dapat memberikan pelatihan, seminar ataupun kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan tingkat efikasi diri mahasiswa. Ada baiknya untuk

Universitas juga dapat menyiapkan hal-hal yang dapat berfokus pada bakat dan minat mahasiswa serta berbagai kegiatan yang dapat menunjang dan mendukung mahasiswa untuk dapat memiliki kesiapan dalam karir yang diminati.

### **5.2.1 Bagi Mahasiswa Akhir**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan diharapkan bisa dijadikan sebagai sebuah referensi untuk mahasiswa akhir agar dapat meningkatkan efikasi diri yang dimiliki agar mendapatkan nilai tingkat orientasi karir yang tinggi dan bisa lebih matang dalam menentukan pilihan-pilihan karir yang ingin dipilih kedepannya dengan tidak ragu-ragu. Seperti memperbanyak mengikuti seminar mengenai karir yang ingin dituju, pelatihan, les, atau mencari berbagai informasi mengenai karir yang diminati dan lebih fokus terhadap apa yang ingin di capai sehingga dapat membuahkan hasil yang optimal terhadap pemilihan karir setelah menjadi seorang sarjana.

### **5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya**

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti variabel lainnya seperti pola asuh orang tua, motivasi, dan variabel lainnya dengan orientasi karir agar dapat memperluas penelitian yang berkaitan dengan orientasi karir karena masih jarang penelitian yang membahas mengenai orientasi karir. Peneliti selanjutnya juga diharapkan untuk dapat melakukan penelitian pada subjek dan daerah yang berbeda seperti mahasiswa tahun pertama, siswa SMA kelas XII, dll agar dapat

memperluas hasil temuan pada efikasi diri dan orientasi karir. Sebaiknya peneliti selanjutnya juga melakukan penyebaran secara offline agar dapat memantau secara langsung para subjek saat mengerjakan skala dan bisa mendapatkan hasil yang lebih optimal.



## DAFTAR PUSTAKA

- Akhbar, M.N. (2018). Difference of Statuses of Identity Based on Student's Final Year of Career Orientation in Hasanuddin University. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research (ASSEHR)*, 127
- Amini, D.A. (2020). Gambaran Efikasi Diri Mahasiswa Program Pendidikan Profesi Ners Fakultas Keperawatan Universitas Jember. *Jurnal Skripsi. Universitas Jember*
- Amin, Z.N., Mungin, E.W., & Eko, N. (2014). Perbandingan Orientasi Karir Siswa Keturunan Jawa Dengan Siswa Keturunan Tionghoa. *Indonesian Journal of Guidance and Counseling* 3 (3)
- Aswar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta; (Anggota IKAPI) Pustaka Belajar
- Aswar, S. (2016). *Dasar-Dasar Psikometrika*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Aswar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Bandura, A. 1995. E-Book *Self-Efficacy in Changing Societies*. United States of America: Cambridge University Press
- Bandura, A. (1997). *E-Book Self-Efficacy The Exercise of Control*. United States of America: W.H Freeman and Company
- Bandura, A. (2006). *Article of guide for Constructing Self Efficacy Scales*. by Informing Age Publishing
- Baron, R. A & Donn Byrne. (2003). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Erlangga
- Chaplin, J.P. (2000). *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: Rajawali
- Charista, L.C. (2018). Hubungan Efikasi Diri dengan Kematangan Karir Siswa Kelas X Di SMK PGRI 2 Salatiga. *Skripsi: Universitas Kristen Satya Wacana Sakatiga*
- Corcoran K & Fischer . J. (2000). *Measure for Clinical Practice A source book Third Edition Vol. 2, Adults*. New York; The Free Press
- Fadhila, D., Dahliana, A., & Nurbaity, B. (2017). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kematangan Karir Siswa SMAN Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Bimbingan dan Konseling*, 3(2), 87-91
- Fatmalasari, S. D. (2017). Hubungan antara Efikasi Diri dengan Kematangan Karir Siswa Kelas XII di SMA Negeri 3 Diponegoro. *Skripsi: Universitas Negeri Semarang*

- Gist, M. E., & Mitchell, T. R. (1992). Self-efficacy: A theoretical analysis of its determinants and malleability. *The Academy of Management Review*, 17(2), 183-211. <https://doi.org/10.2307/258770>
- Gunawan, Y.R. (2017). Pengaruh Hubungan Teman Sebaya dan Kondisi Sosial Ekonomi Keluarga Terhadap Orientasi Karir. *Indonesian Journal of Guidance and Counseling* 6 (2)
- Hanief, Y. N., & Himawanto, W. (2017). Statistik Pendidikan. Yogyakarta: Budi Utama
- Hariri, H., Een Y.H., Riswanti, R., Dedy, H.K. (2018). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Siswa terhadap Efikasi Diri Siswa: Studi Pada SMP Negeri di Provinsi Lampung. *Jurnal Skripsi: Universitas Lampung*
- Haqi, A. H. B., & Rahayu, F. (2019). Orientasi Karir pada Siswa SMP: Pilihan Jurusan dan Gambar Pekerjaan di Masa Depan. *Psikostudia Jurnal Psikologi* 8(1) DOI: 10.30872/psikostudia.v8i1.2334
- Herawati, A.E. (2020). Gambaran Orientasi Karir Peserta Didik kelas X, XI dan XII di SMKN 26 Jakarta Timur. *Skripsi: Universitas Negeri Jakarta*
- Hurlock, E. (1980). *Psikologi Perkembangan: suatu pendekatan rentang kehidupan*. Jakarta: Gramedia
- Judge, T dan Bono, J. (2001). *Relationship of core self-evaluations traits-Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability- with Job Satisfaction and Job Performance: A meta-Analysis. Journal of Applied Psychology*, 86. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.80>
- KBBI. (2018). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. (Diakses 10 Januari 2021) [kbbi.web.id](http://kbbi.web.id)
- KBBI Daring. Diakses pada tanggal 17 April 2021 <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/Mahasiswa>
- Laksami, P.D. (2018). Pengaruh Pola Asuh Orang Tua terhadap Efikasi Diri. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan* 2(1)
- Luthans. (2005). *Organization Behavior*, New York, Mc. Graw-hill companies, hlm. 186
- Mangkunegara P, A. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama
- Minarni. (2020). Efikasi Diri Guru (Studi di Kabupaten Sidenreng Rappang – Sulawesi Selatan). *POROS ONIM: Jurnal Sosial Keagamaan*, 2(1)

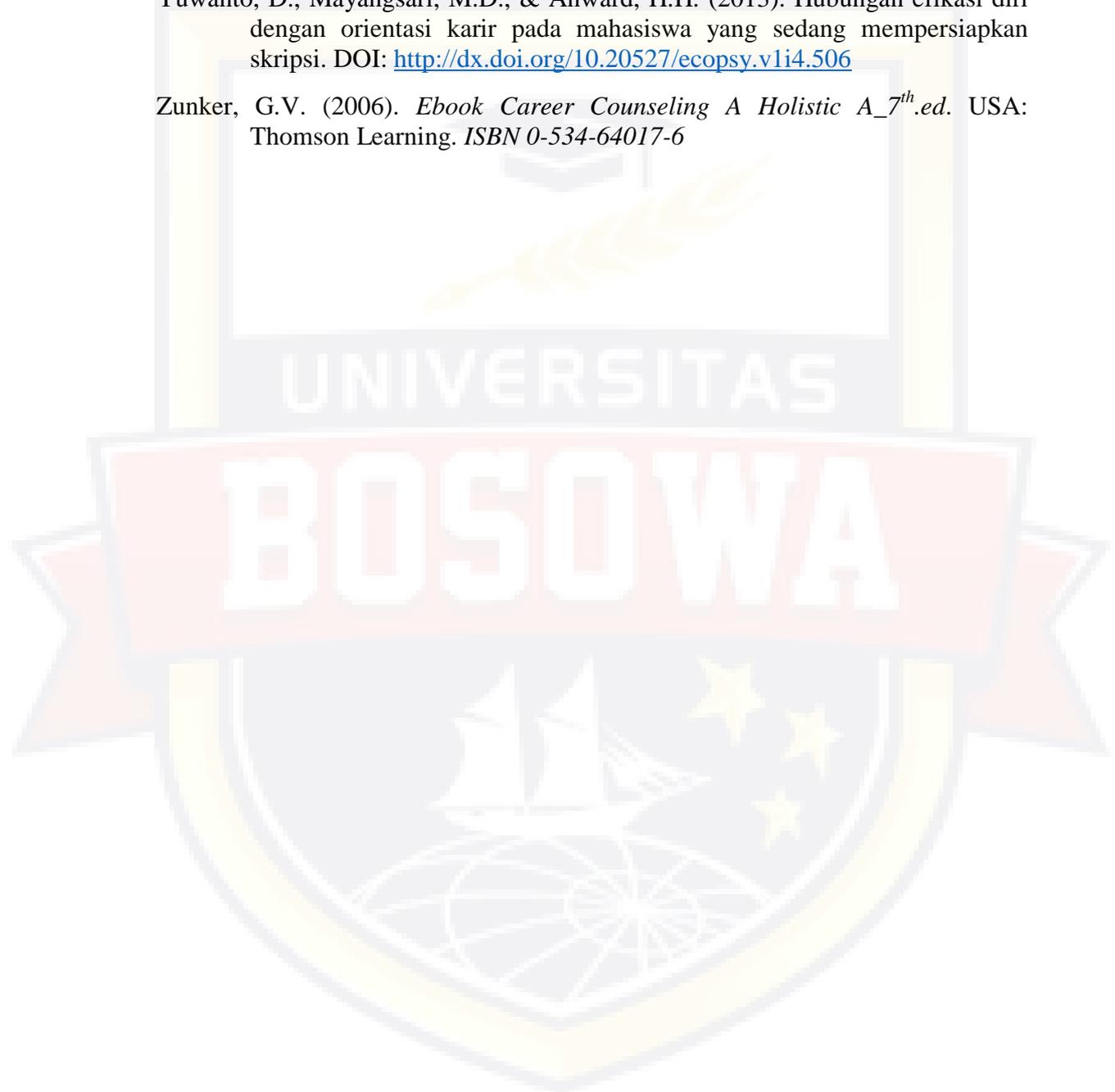
- Mubaraq, A.D. (2017). Hubungan Antara Efikasi Diri dan Orientasi Karir Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Unissula. *Jurnal Skripsi: UNISSULA*
- Novrianto, R., Maretih, E. K. A., & Wahyudi, H. (2019). Validitas Konstrak Instrumen General Self-Efficacy Scale Versi Indonesia. *Jurnal Psikologi*. 1(15) DOI: <http://dx.doi.org/10.24014/jp.v14i2.6943>
- PDDIKTI tahun 2018/2019. Diakses 9 Januari 2021. [pddikti.kemdikbud.go.id](http://pddikti.kemdikbud.go.id)
- Prianto, F. X. R. (2010). Efikasi Diri pada Mahasiswa Psikologi Universitas Sanata Dharma yang Sedang Mengerjakan Skripsi. *Jurnal Skripsi: Universitas Sanata Dharma*
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2012). *Organizational behavior – 15<sup>th</sup> ed* pdf. New Jersey: Prentice Hall.
- Sandra, F.K., & Kartina. (2020). Gambaran Efikasi Diri pada Usia Lanjut Penderita Hipertensi di Wilayah Kerja Puskesmas Mojolaban Sukoharjo. *Skripsi: Universitas Muhammadiyah Surakarta*
- Sangradewi, H.A. (2020). Pengaruh Status Sosial Ekonomi Orang Tua, Efikasi Diri dan Konsep Diri terhadap Kematangan Karier Mahasiswa Pensisikan Ekonomi Angkatan 2016 Universitas Negeri Semarang Melalui Internal Locus of Countrol Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Skripsi: Universitas Negeri Semarang*
- Santrock, J.W. (2007). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Kencana
- Santrock, J.W. (2012). *Life-Span Development Perkembangan Masa Hidup Edisi 13 Jilid 1*. Jakarta: Erlangga
- Sari, S.R. (2020). Pengaruh adversity quotient terhadap orientasi karir. *Diploma thesis: UIN Sunan Gunung Djati Bandung*.
- Schunk, D. H., & Mullen. C. (2012). *Handbook of Research on Student Engagement pdf*. New York; Springer. DOI 10.1007/978-1-4614-2018-7\_10
- Scholtz, U., dkk. (2002). General Self-Efficacy a Universal Construct? Psychometric Findings from 25 Countries. *European Journal of Psychological Assesment*, 18(3). 242-251
- Schwarzer, R. & Jerusalem, M. (1995). *Generalized Self-Efficacy Scale*. Dalam *Measures in Health Psychology A User's Portofolio, Causal and Control Beliefs*. Windosor: NFER-NELSON
- Setiaji, C.A., Lukman, F., & Lutfi, A.S. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Efikasi Diri (Studi Pada Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Tahun Akademik 2016/2017. *Surya Edunomics* 1(1), 25-33

- Sharf, R. S. (2006). *Aplaying Career Development Theory to Counseling Fourth edition*. Thomsom Corporation: Canada
- Simora, Y. M. (2019). Hubungan antara Efikasi Diri dengan Kematangan Karir Pada Siswa Kelas XI di SMK Farmasi YPFUSU Medan. *Skripsi: Universitas Medan Area*
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian Pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian Pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2016). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sukardi, D, K., & Sumiati, D, M. (1993). *Panduan Perencanaan Karir*. Surabaya : Usaha Nasional
- Super, D. E. (1980). A Life Span, Life-Space Aproach to Career Development. *Journal of Vocational Behavior*. 16 (1)
- Suseno, M.N. (2009). Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Efikasi Diri sebagai Pelatihan pada Mahasiswa. *Jurnal Intervensi Psikologi* 1(1), 93-106
- Supriatna, M. (2009). *Layanan Bimbingan Karir di Sekolah Menengah*. Bandung: UPI.
- Teo, T & Kam, C. (2014). A Measurement Invarience Analysis of General Self-Efficacy Scale on Two Different Cultures. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 32(8). 762-767
- Trisnowati, E. (2016). Program Bimbingan Karir Untuk Meningkatkan Orientasi Karir Remaja. *Jurnal Pendidikan Sosial* 1(3) ISSN 2407-5299
- UU No. 12 Tahun 2012 Tentang Perguruan Tinggi. Diakses pada tanggal 17 April 2021 <https://www.polsri.ac.id>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. UU20-2003Sisdiknas.pdf
- Wade, C., & Tarvis, C. (2007). *Psikologi, edisi ke-9*. Jakarta: Erlangga
- Wade, C., Tavis, C., & Garry, M. (2016). *Psikologi Edisi Kesebelas Jilid 2*. Jakarta: Erlangga
- Wicaksono, T.Y. (2004). Pengaruh informasi karier terhadap pengambilan keputusan karier siswa SMA. *Jurnal Informasi Karier*, 4 (2), 97-121 ISSN 24069280
- Winarsunu, T. (2004). *Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang

York, M. (2006). *Employability in higher education: what it is- what it is not, learnig & employability series one*. The Higher Education Academy: United Kigdom

Yuwanto, D., Mayangsari, M.D., & Anward, H.H. (2013). Hubungan efikasi diri dengan orientasi karir pada mahasiswa yang sedang mempersiapkan skripsi. DOI: <http://dx.doi.org/10.20527/ecopsy.v1i4.506>

Zunker, G.V. (2006). *Ebook Career Counseling A Holistic A\_7<sup>th</sup>.ed.* USA: Thomson Learning. ISBN 0-534-64017-6





LAMPIRAN 1  
SKALA PENELITIAN



## Skala Penelitian

Assalamu'alaikum Wr. Wb  
Selamat pagi/siang/sore/malam.

Responden yang saya hormati dan cintai,  
Perkenalkan nama saya Nita Lovely Yakub,  
mahasiswi Fakultas Psikologi Universitas  
Bosowa Makassar. Saat ini, saya melakukan  
pengambilan data dalam rangka penyelesaian  
tugas akhir (Skripsi). Untuk itu saya meminta  
kesediaan saudara(i) untuk mengisi penelitian  
skala ini.

Adapun kriteria subjek yang saya perintahkan:

1. Mahasiswa semester akhir S1 di Universitas Swasta dan Negeri yang aktif di Kota Makassar
2. Mahasiswa/i semester 7-14

Jika Anda termasuk kriteria diatas, saya sangat  
mengharapkan kesediaan Anda meluangkan  
waktu untuk mengisi formulir ini. Seluruh  
jawaban, serta Identitas saudara(i) akan dijaga  
kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk  
keperluan enelitian saja.

Atas Perhatian dan Partisipasi saudara(i) saya  
terima kasih banyak.

Assalamualaikum Warahmatullahi  
Wabarakatuh

**\* Yg dibutuhkan**



Nama (Boleh Inisial) \*

Jawaban Anda

Universitas Asal (Ex. Universitas Bosowa) \*

Jawaban Anda

Fakultas/Jurusan \*

Jawaban Anda

Semester \*

Jawaban Anda

Usia \*

Jawaban Anda

Jenis Kelamin \*



Usia \*

Jawaban Anda

Jenis Kelamin \*

- Laki-laki
- perempuan

Status dalam keluarga (anak ke-) \*

Jawaban Anda

asal daerah \*

Jawaban Anda

Berikutnya

Jangan pernah mengirimkan kata sandi melalui Google Formulir.

Konten ini tidak dibuat atau didukung oleh Google. [Laporkan Penyalahgunaan](#) - [Persyaratan Layanan](#) - [Kebijakan Privasi](#)

Google Formulir



SKALA A  
(EFIKASI DIRI)



## Skala Penelitian

\* Yg dibutuhkan

### skala

Petunjuk Cara Mengerjakan:

Berikut ini adalah beberapa pernyataan. Baca dan pahami baik-baik setiap pernyataan. Saudara(i) diminta untuk mengemukakan apakah pernyataan-pernyataan tersebut sudah sesuai dengan diri Anda dengan memilih pilihan yang tersedia, yaitu:

Sangat Setuju "jika Anda sangat setuju dengan pernyataan tersebut"

Setuju "jika Anda setuju dengan pernyataan tersebut"

Tidak Setuju "jika anda tidak setuju dengan pernyataan tersebut"

Sangat Tidak Setuju "jika anda sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut"

Setiap orang dapat memperoleh jawaban yang berbeda-beda, dalam skala ini tidak ada jawaban benar ataupun salah. Dengan demikian, dimohon saudara(i) untuk dapat memberikan jawaban yang sesuai dengan diri Anda.

Saya dapat selalu menyelesaikan masalah

Saya dapat selalu menyelesaikan masalah sulit jika saya berusaha keras \*

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Saya mampu mencari cara untuk menyelesaikan masalah jika ada sesuatu yang menghambat tujuan saya \*

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Mudah bagi saya untuk tetap ada tujuan dan mencapai tujuan saya \*

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju



SKALA B  
(ORIENTASI KARIR)



## Skala Penelitian

\* Required

### Skala

Skala berikut ini terdiri atas beberapa bagian. Setiap bagian masing-masing memiliki instruksi dan pilihan jawaban yang berbeda. Baca dan pahami terlebih dahulu instruksi jawaban sebelum memulai mengerjakan tiap bagian soal. Semua jawaban yang anda pilih adalah benar, selama hal tersebut menggambarkan diri anda.

Pernyataan-pernyataan berikut menunjukkan sejauh mana perencanaan karir yang Anda miliki saat ini.

Mencari informasi pekerjaan melalui salah satu cara berikut: pergi ke perustakaan, melihat katalog informasi pendidikan/pekerjaan, mencari tahu dari orang lain mengenai informasi tersebut. \*

- Saya belum memikirkannya
- Saya sudah memikirkannya tetapi belum membuat perencanaan



Mencari informasi pekerjaan melalui salah satu cara berikut: pergi ke perustakaan, melihat katalog informasi pendidikan/pekerjaan, mencari tahu dari orang lain mengenai informasi tersebut. \*

- Saya belum memikirkannya
- Saya sudah memikirkannya tetapi belum membuat perencanaan
- Saya sudah punya beberapa rencana, tapi belum yakin dengan rencana tersebut
- Saya sudah membuat perencanaan yang jelas, tetapi belum tahu cara melaksanakannya
- Saya sudah membuat perencanaan yang jelas, dan saya tahu bagaimana melaksanakannya

Mendiskusikan rencana karir saya dengan orang yang tahu tentang diri saya. \*

- Saya belum memikirkannya
- Saya sudah memikirkannya tetapi belum membuat perencanaan
- Saya sudah punya beberapa rencana, tapi belum yakin dengan rencana tersebut
- Saya sudah membuat perencanaan yang jelas, tetapi belum tahu cara



LAMPIRAN 2  
HASIL UJI RELIABILITAS DAN VALIDITAS

## HASIL UJI RELIABILITAS

## 1. Skala Efikasi Diri

**Reliability Statistics**

Cronbach's

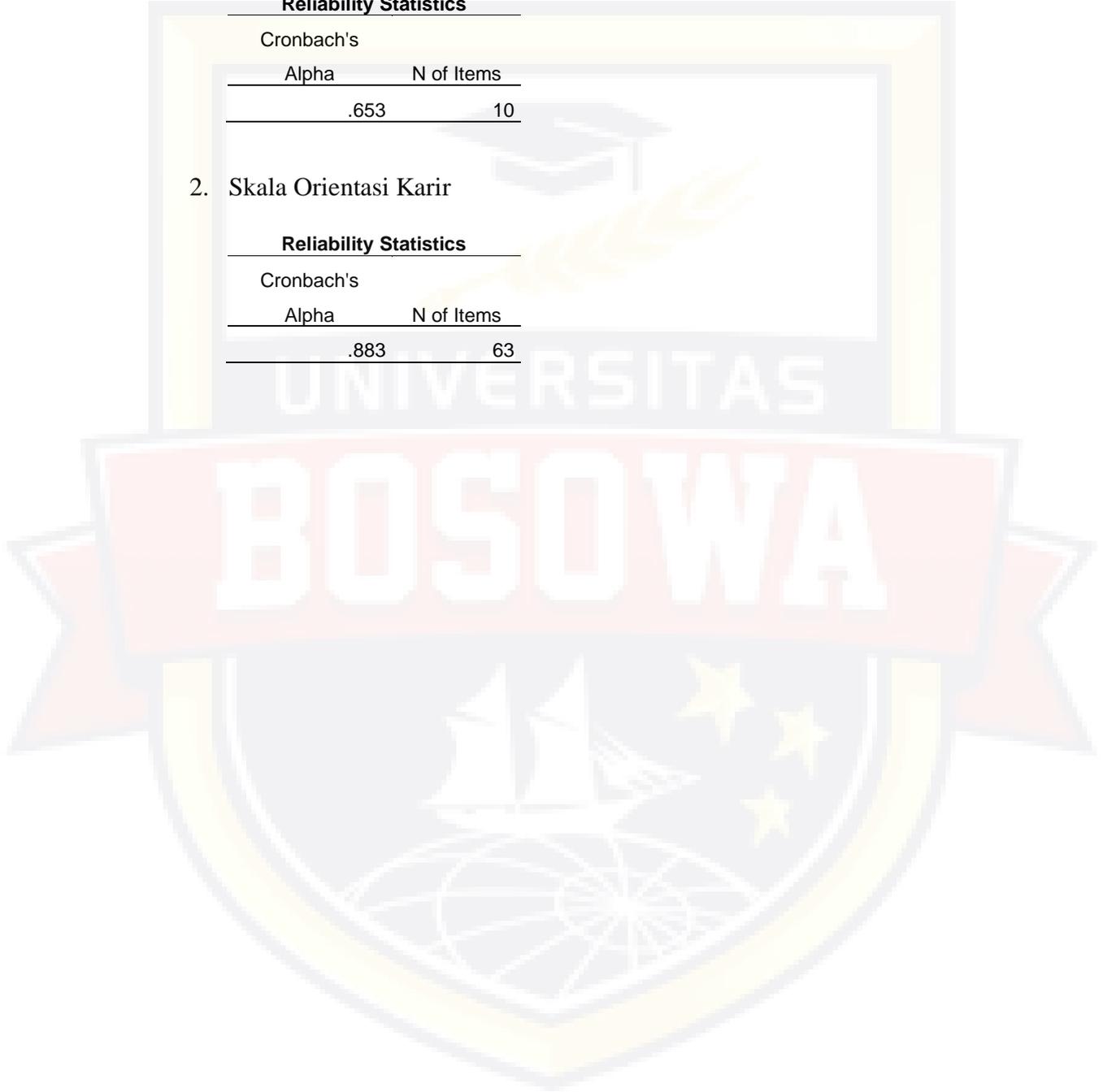
Alpha	N of Items
.653	10

## 2. Skala Orientasi Karir

**Reliability Statistics**

Cronbach's

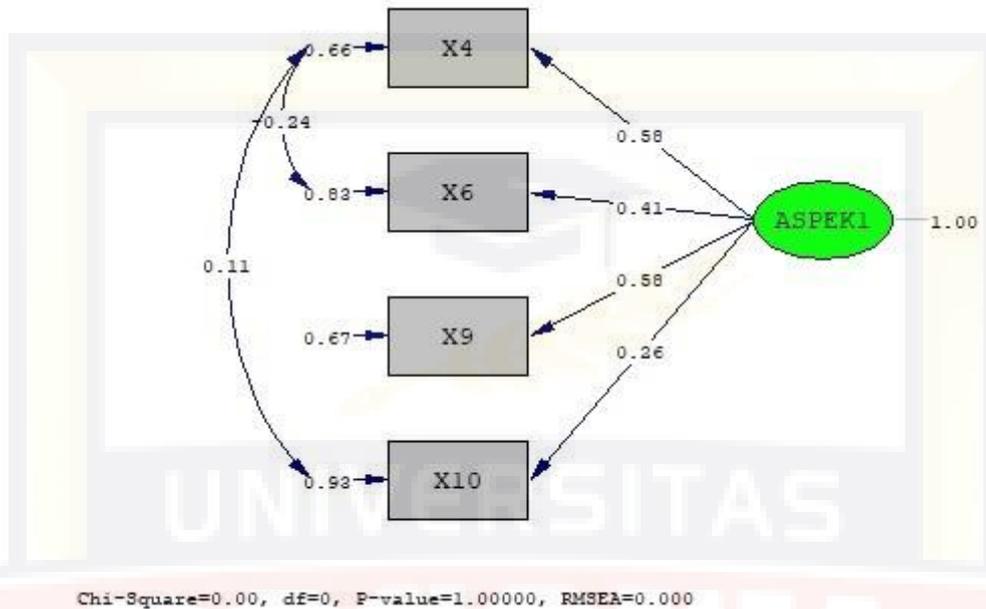
Alpha	N of Items
.883	63



UNIVERSITAS  
**BOSOWA**

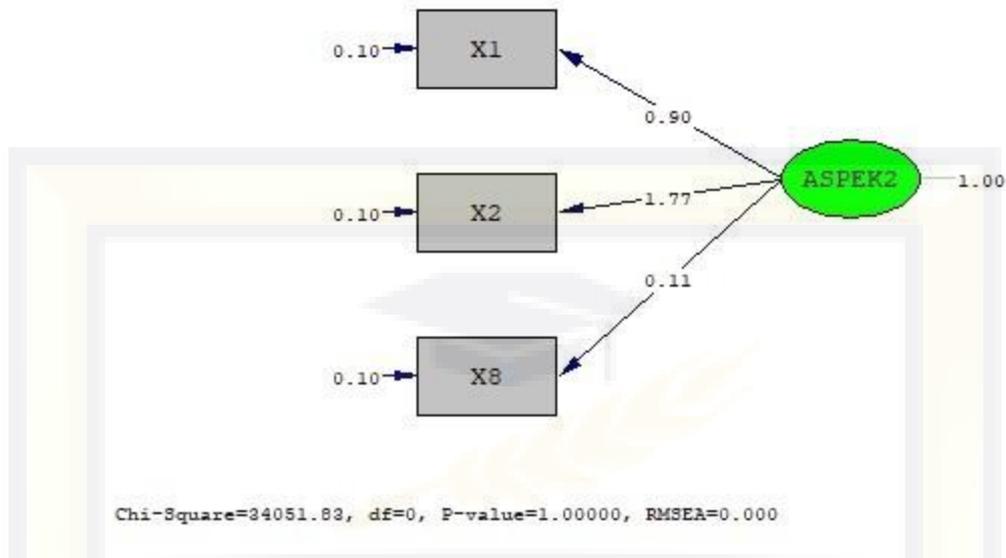
## HASIL UJI VALIDITAS KONSTRUK

### 1. Variabel Efikasi Diri



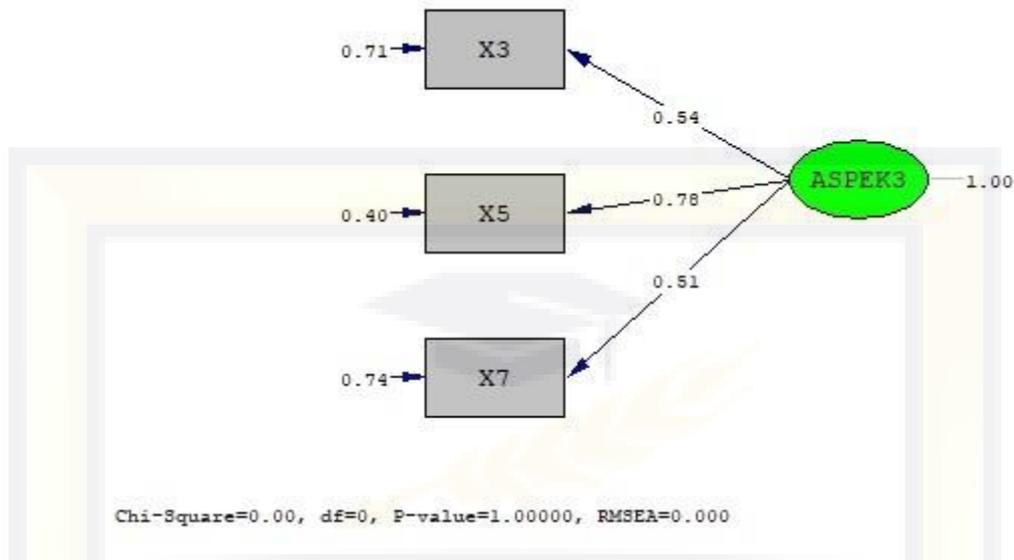
Aspek Level:

Aitem	FL	Error	T-Value	Keterangan
4	0.17	0.58	3.58	Valid
6	0.11	0.41	3.60	Valid
9	0.15	0.58	3.78	Valid
10	0.26	0.08	3.19	Valid



### Aspek Strengh

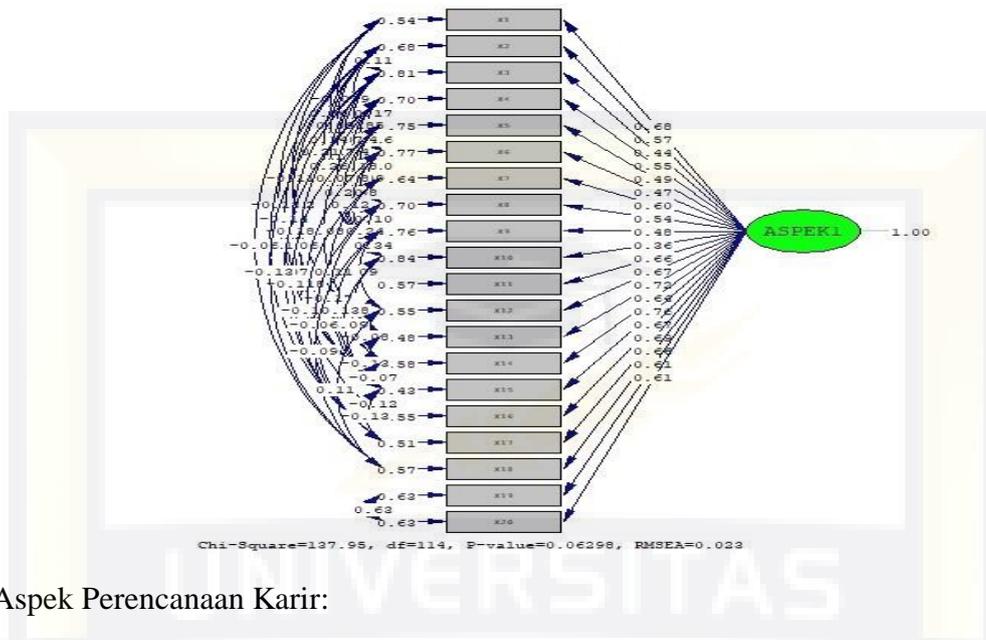
Aitem	FL	Error	T-Value	Keterangan
1	0.04	0.90	20.39	Valid
2	0.08	1.77	21.44	Valid
8	0.02	0.11	6.49	Valid



Aspek Generalisasi:

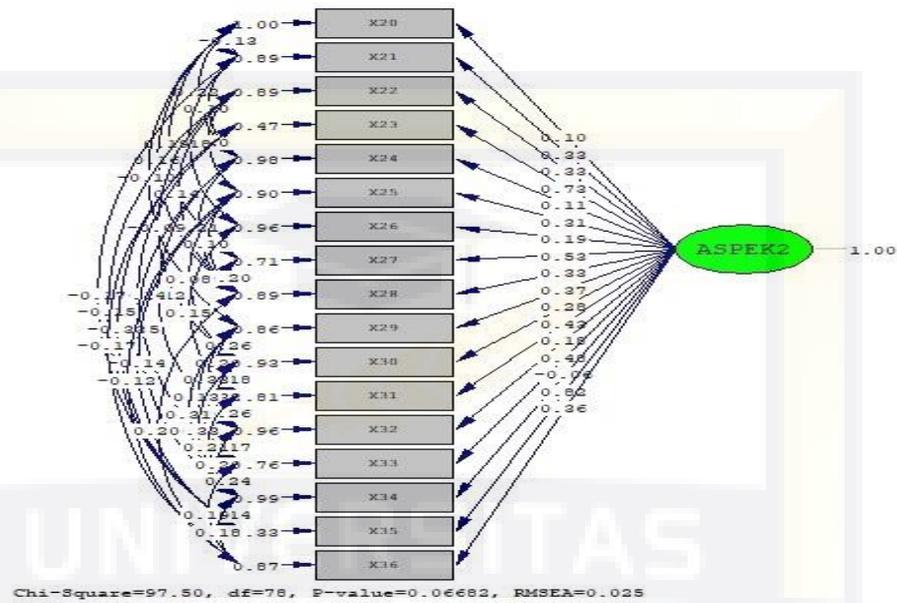
Aitem	FL	Error	T-Value	Keterangan
3	0.09	0.54	6.20	Valid
5	0.10	0.78	7.52	Valid
7	0.08	0.51	5.98	Valid

## 2. Variabel Orientasi Karir



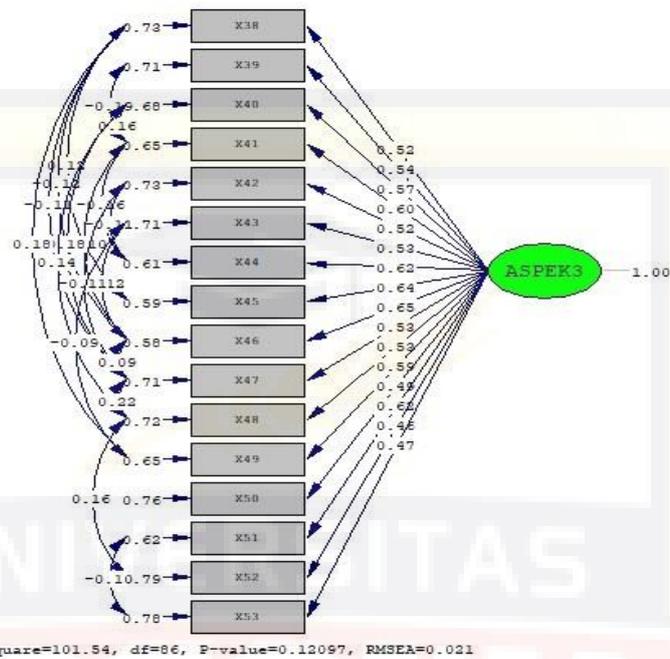
Aspek Perencanaan Karir:

Aitem	FL	Error	T-Value	Keterangan
1	0.68	0.05	14.81	Valid
2	0.57	0.05	11.81	Valid
3	0.44	0.05	8.84	Valid
4	0.55	0.05	11.38	Valid
5	0.49	0.05	10.26	Valid
6	0.47	0.05	9.79	Valid
7	0.60	0.06	12.90	Valid
8	0.54	0.05	12.90	Valid
9	0.48	0.05	9.73	Valid
10	0.36	0.05	7.24	Valid
11	0.66	0.04	14.71	Valid
12	0.67	0.04	15.05	Valid
13	0.72	0.04	16.08	Valid
14	0.64	0.05	13.87	Valid
15	0.74	0.05	16.35	Valid
16	0.67	0.05	14.73	Valid
17	0.69	0.05	15.30	Valid
18	0.66	0.05	14.46	Valid
19	0.61	0.05	13.41	Valid
20	0.61	0.05	13.32	Valid



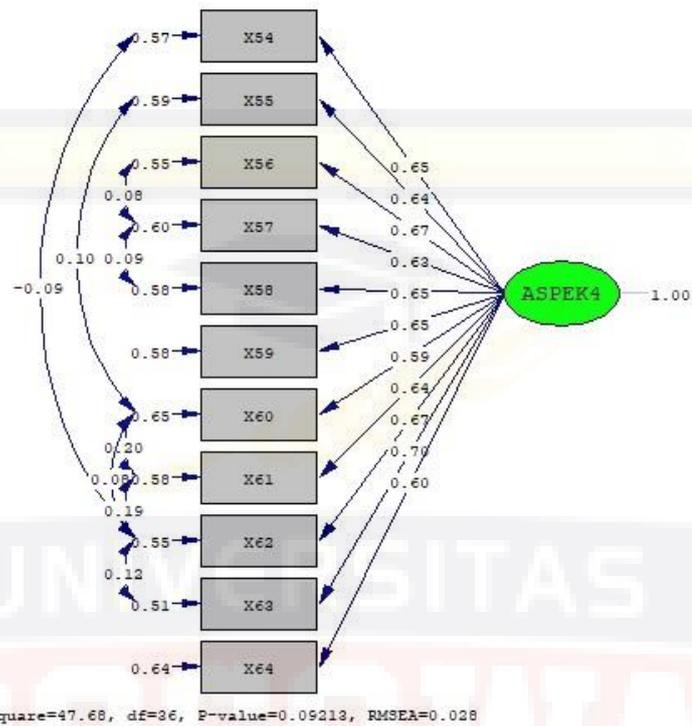
#### Aspek Eksplorasi Karir:

Aitem	FL	Error	T- Value	Keterangan
21	0.10	0.05	1.96	Valid
22	0.33	0.05	6.06	Valid
23	0.33	0.06	6.03	Valid
24	0.73	0.06	12.35	Valid
25	0.11	0.05	2.14	Valid
26	0.31	0.06	5.45	Valid
27	0.19	0.05	3.77	Valid
28	0.53	0.05	10.96	Valid
29	0.33	0.05	6.61	Valid
30	0.37	0.05	7.41	Valid
31	0.28	0.05	5.56	Valid
32	0.43	0.05	8.76	Valid
33	0.18	0.05	3.52	Valid
34	0.48	0.05	9.12	Valid
35	-0.06	0.06	-1.03	Tidak Valid
36	0.82	0.06	14.16	Valid
37	0.36	0.05	6.70	Valid



#### Aspek Pengambilan Keputusan Karir:

Aitem	FL	Error	T-Value	Keterangan
38	0.52	0.05	10.50	Valid
39	0.54	0.05	11.01	Valid
40	0.57	0.05	11.75	Valid
41	0.60	0.05	12.19	Valid
42	0.52	0.05	10.59	Valid
43	0.53	0.05	10.97	Valid
44	0.62	0.05	13.13	Valid
45	0.64	0.05	13.76	Valid
46	0.65	0.05	13.63	Valid
47	0.53	0.05	10.93	Valid
48	0.53	0.05	11.07	Valid
49	0.59	0.05	12.55	Valid
50	0.49	0.05	10.09	Valid
51	0.62	0.05	13.20	Valid
52	0.46	0.05	9.27	Valid
53	0.47	0.05	9.51	Valid



#### Aspek Informasi Dunia Kerja:

Aitem	FL	Error	T-Value	Keterangan
54	0.65	0.05	14.00	Valid
55	0.64	0.05	13.69	Valid
56	0.67	0.05	14.44	Valid
57	0.63	0.05	13.20	Valid
58	0.65	0.05	13.87	Valid
59	0.65	0.05	13.96	Valid
60	0.59	0.05	12.16	Valid
61	0.64	0.05	13.17	Valid
62	0.67	0.05	14.14	Valid
63	0.70	0.05	15.38	Valid
64	0.60	0.05	12.65	Valid



LAMPIRAN 3  
OUTPUT ANALISIS DESKRIPTIF DEMOGRAFI

## Analisis Deskriptif Demografi

### 1. Universitas

<b>Asal Universitas</b>					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	UNIBOS	118	24.1	27.7	27.7
	UNHAS	71	14.5	16.7	44.4
	STIFA & DIPA	81	16.6	19.0	63.4
	UNM	57	11.7	13.4	76.8
	UMI & UIN	49	10.0	11.5	88.3
	UNIFA, NITRO, DLL	50	10.2	11.7	100.0
	Total	426	100.0	100.0	
Total	426	100.0			

### 2. Fakultas/Jurusan

<b>Fakultas/Jurusan</b>					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	PSIKOLOGI & KEDOKTERAN	102	20.9	23.9	23.9
	FARMASI & KIMIA	64	13.1	15.0	39.0
	EKONOMI, AKUNTANSI, DAN MANAJEMEN	102	20.9	23.9	62.9
	TEKNIK & FKIP	59	12.1	13.8	76.8
	LAINNYA	99	20.2	23.2	100.0
	Total	426	100.0	100.0	
Total	426	100.0			

### 3. Semester

<b>SEMSETER</b>					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	SEMESTER 7-8	386	78.9	90.6	90.6
	SEMESTER 9-10	32	6.5	7.5	98.1
	SEMESTER 11-14	8	1.6	1.9	100.0
	Total	426	100.0	100.0	
Total	426	100.0			

## 4. Usia

		<b>USIA</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	USIA 20-21	63	12.9	14.8	14.8
	USIA 22-23	292	59.7	68.5	83.3
	USIA 24-25	55	11.2	12.9	96.2
	USIA 26-27	16	3.3	3.8	100.0
	Total	426	100.0	100.0	
Total		426	100.0		

## 5. Status Dalam Keluarga

		<b>ANAK KE</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ANAK KE 1-2	331	67.7	77.7	77.7
	ANAK KE 3-4	81	16.6	19.0	96.7
	ANAK KE 5-6	14	2.9	3.3	100.0
	Total	426	100.0	100.0	
Total		426	100.0		

## 6. Asal Daerah

		<b>Asal daerah</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	MAKASSAR	210	42.9	49.3	49.3
	TORAJA, MAMUJU, PALOPO	79	16.2	18.5	67.8
	LUAR SULAWESI	64	13.1	15.0	82.9
	LAINNYA	73	14.9	17.1	100.0
	Total	426	100.0	100.0	
Total		426	100.0		



LAMPIRAN 4  
OUTPUT ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL BERDASARKAN  
DEMOGRAFI

## Analisis Deskriptif Variabel Berdasarkan Demografi

### 1. Efikasi Diri

#### Asal Universitas \* KATEGORISASI EFIKASI Crosstabulation

		KATEGORISASI EFIKASI					Total
		SANGAT RENDAH	RENDAH	SEDANG	TINGGI	SANGAT TINGGI	
Asal Universitas	UNIBOS	6	24	48	27	13	118
	UNHAS	4	15	40	12	0	71
	STIFA & DIPA	5	16	40	16	4	81
	UNM	2	14	32	9	0	57
	UMI & UIN	1	19	22	6	1	49
	UNIFA, NITRO, DLL	1	11	26	10	2	50
Total		19	99	208	80	20	426

#### Fakultas/Jurusan \* KATEGORISASI EFIKASI Crosstabulation

		KATEGORISASI EFIKASI					Total
		SANGAT RENDAH	RENDAH	SEDANG	TINGGI	SANGAT TINGGI	
Fakultas/Jurusan	PSIKOLOGI & KEDOKTERAN	6	15	42	31	8	102
	FARMASI & KIMIA	0	15	35	14	0	64
	EKONOMI, AKUNTANSI, DAN MANAJEMEN	5	22	59	13	3	102
	TEKNIK & FKIP	1	15	30	7	6	59
	LAINNYA	7	32	42	15	3	99
	Total		19	99	208	80	20

#### SEMSETER \* KATEGORISASI EFIKASI Crosstabulation

		KATEGORISASI EFIKASI					Total
		SANGAT RENDAH	RENDAH	SEDANG	TINGGI	SANGAT TINGGI	
SEMSETER	SEMESTER 7-8	17	92	184	74	19	386
	SEMESTER 9-10	2	6	19	4	1	32
	SEMESTER 11-12	0	1	5	2	0	8
	Total	19	99	208	80	20	426

**USIA \* KATEGORISASI EFIKASI Crosstabulation**

		KATEGORISASI EFIKASI				Total	
		SANGAT RENDAH	RENDAH	SEDANG	TINGGI		
USIA	USIA 20-21	2	14	26	16	5	63
	USIA 22-23	9	64	150	57	12	292
	USIA 24-25	7	16	25	5	2	55
	USIA 26-27	1	5	7	2	1	16
	Total	19	99	208	80	20	426

**Jenis Kelamin \* KATEGORISASI EFIKASI Crosstabulation**

		KATEGORISASI EFIKASI				Total	
		SANGAT RENDAH	RENDAH	SEDANG	TINGGI		
Jenis Kelamin	PEREMPUAN	11	48	122	53	14	248
	LAKI-LAKI	8	51	86	27	6	178
	Total	19	99	208	80	20	426

**STATUS DALAM KELUARGA\* KATEGORISASI EFIKASI Crosstabulation**

		KATEGORISASI EFIKASI				Total	
		SANGAT RENDAH	RENDAH	SEDANG	TINGGI		
ANAK KE	ANAK KE 1-2	15	79	160	63	14	331
	ANAK KE 3-4	4	19	38	14	6	81
	ANAK KE 5-6	0	1	10	3	0	14
	Total	19	99	208	80	20	426

**Asal daerah \* KATEGORISASI EFIKASI Crosstabulation**

		KATEGORISASI EFIKASI				Total	
		SANGAT RENDAH	RENDAH	SEDANG	TINGGI		
Asal daerah	MAKASSAR	6	50	109	40	5	210
	TORAJA, MAMUJU, PALOPO	3	19	46	11	0	79
	LUAR SULAWESI	3	11	24	16	10	64
	LAINNYA	7	19	29	13	5	73
	Total	19	99	208	80	20	426

## 2. Orientasi Karir

**Asal Universitas \* KATEGORISASI OK Crosstabulation**

		KATEGORISASI OK					Total
		SANGAT RENDAH	RENDAH	SEDANG	TINGGI	SANGAT TINGGI	
Asal Universitas	UNIBOS	9	34	35	29	11	118
	UNHAS	3	23	22	18	5	71
	STIFA & DIPA	5	21	26	24	5	81
	UNM	4	11	27	14	1	57
	UMI & UIN	3	13	20	12	1	49
	UNIFA, NITRO, DLL	3	16	17	12	2	50
	Total	27	118	147	109	25	426

**Fakultas/Jurusan \* KATEGORISASI OK Crosstabulation**

		KATEGORISASI OK					Total
		SANGAT RENDAH	RENDAH	SEDANG	TINGGI	SANGAT TINGGI	
Fakultas /Jurusan	PSIKOLOGI & KEDOKTERAN	7	27	32	29	7	102
	FARMASI & KIMIA	5	15	24	20	0	64
	EKONOMI, AKUNTANSI, DAN MANAJEMEN	3	35	37	20	7	102
	TEKNIK & FKIP	6	13	16	18	6	59
	LAINNYA	6	28	38	22	5	99
	Total	27	118	147	109	25	426

**SEMSETER \* KATEGORISASI OK Crosstabulation**

		KATEGORISASI OK					Total
		SANGAT RENDAH	RENDAH	SEDANG	TINGGI	SANGAT TINGGI	
SEMSETER	SEMESTER 7-8	26	102	136	100	22	386
	SEMESTER 9-10	1	14	6	8	3	32
	SEMESTER 11-12	0	2	5	1	0	8
	Total	27	118	147	109	25	426

**USIA \* KATEGORISASI OK Crosstabulation**

		KATEGORISASI OK					Total
		SANGAT RENDAH	RENDAH	SEDANG	TINGGI	SANGAT TINGGI	
USIA	USIA 20-21	5	13	30	9	6	63
	USIA 22-23	15	78	101	81	17	292
	USIA 24-25	6	26	11	11	1	55
	USIA 26-27	1	1	5	8	1	16
	Total	27	118	147	109	25	426

**Jenis Kelamin \* KATEGORISASI OK Crosstabulation**

		KATEGORISASI OK					Total
		SANGAT RENDAH	RENDAH	SEDANG	TINGGI	SANGAT TINGGI	
Jenis Kelamin	PEREMPUAN	13	57	94	65	19	248
	LAKI-LAKI	14	61	53	44	6	178
	Total	27	118	147	109	25	426

**STATUS DALA KELUARGA \* KATEGORISASI OK Crosstabulation**

		KATEGORISASI OK					Total
		SANGAT RENDAH	RENDAH	SEDANG	TINGGI	SANGAT TINGGI	
ANAK KE	ANAK KE 1-2	23	88	121	80	19	331
	ANAK KE 3-4	4	26	23	22	6	81
	ANAK KE 5-6	0	4	3	7	0	14
	Total	27	118	147	109	25	426

**Asal daerah \* KATEGORISASI OK Crosstabulation**

		KATEGORISASI OK					Total
		SANGAT RENDAH	RENDAH	SEDANG	TINGGI	SANGAT TINGGI	
Asal daerah	MAKASSAR	16	71	73	41	9	210
	TORAJA, MAMUJU, PALOPO	3	18	32	23	3	79
	LUAR SULAWESI	2	10	25	19	8	64
	LAINNYA	6	19	17	26	5	73
	Total	27	118	147	109	25	426



LAMPIRAN 5  
OUTPUT UJI ASUMSI

## UJI ASUMSI

### 1. Uji Normalitas

<b>Tests of Normality</b>						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.043	426	.055	.985	426	.000

a. Lilliefors Significance Correction

### 2. Uji Linearitas

<b>ANOVA Table</b>							
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
(Combined)		16629.777	20	831.489	4.590	.000	
Between	Linearity	11424.684	1	11424.684	63.072	.000	
ORIENTASI * EFIKASIDIRI	Groups	Deviation from Linearity	5205.093	19	273.952	1.512	.077
Within Groups		73360.939	405	181.138			
Total		89990.716	425				



LAMPIRAN 6

OUTPUT UJI HIPOTESIS

## UJI HIPOTEIS

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.356 <sup>a</sup>	.127	.125	13.612

a. Predictors: (Constant), EFIKASIDIRI

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	11424.684	1	11424.684	61.656	.000 <sup>b</sup>
	Residual	78566.032	424	185.297		
	Total	89990.716	425			

a. Dependent Variable: ORIENTASI

b. Predictors: (Constant), EFIKASIDIRI

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	177.053	5.850		30.267	.000
	EFIKASIDIRI	1.605	.204	.356	7.852	.000

a. Dependent Variable: ORIENTASI



LAMPIRAN 7

TABULASI DATA PENELITIAN

## 1. Data Demografi Responden

Nama (Boleh Inisial)	Asal Universitas	Fakultas/Jurusan	Semester	Usia	Jenis Kelamin	Status dalam keluarga	Asal daerah
G.P	3	4	1	2	2	2	3
Nisa	1	5	1	2	1	1	3
Jeklinkilala	1	1	1	2	1	1	3
Fa	1	1	1	1	1	1	3
NB	1	1	1	1	1	1	4
Wini	2	2	1	2	1	1	3
Rizky	2	2	1	2	2	1	2
Cia	1	1	1	1	1	1	4
vcw	2	1	1	2	1	1	4
NFK	1	1	1	4	1	1	3
Omaaa	1	1	1	2	1	3	4
NY	1	1	1	2	1	1	1
WOH	1	1	1	2	1	3	4
D	1	1	1	2	1	3	4
Lia	1	3	1	2	1	2	3
Dil	1	1	1	1	1	1	3
Nurfa	1	1	2	2	1	1	4
N	1	1	1	2	1	1	4
R	1	1	1	2	2	1	3
Desy	1	1	1	1	1	1	1
MAR	1	1	1	4	1	1	4
A	1	1	1	2	2	1	3
Lucy	1	1	1	1	1	1	4
Nkm	4	1	3	2	2	2	3
N	1	1	1	2	1	1	3
A3	1	1	1	2	1	2	1
Fikar	6	1	1	2	2	1	3
Kezia	1	1	1	2	1	3	1
Mut	1	1	1	2	1	1	4
SNA	1	4	1	2	1	1	4
Cepy	1	1	1	2	1	3	3
Musdalifah	6	4	1	2	1	2	4
W	1	1	1	2	1	1	3
Diran	6	1	1	2	1	2	3
F	1	3	1	2	2	2	3
NFK	1	1	1	3	1	1	3
N	1	1	1	3	1	1	1
W	1	1	1	1	1	1	3
Mira	6	1	1	2	1	1	4

AN	1	4	1	2	2	2	3
D	1	1	1	2	1	1	1
W	2	1	1	2	1	1	3
R	1	1	1	2	1	1	1
Ulil	1	1	1	2	2	1	1
Abu abu	1	1	1	2	1	1	3
ibo	1	4	1	2	2	1	4
A	1	4	1	1	1	2	3
FDL	3	5	1	3	2	1	1
Tri	1	1	1	4	2	2	4
Ma	6	1	1	2	2	1	1
NH	1	1	1	2	1	1	3
Bella	1	1	1	2	1	1	1
A	1	2	1	1	1	1	1
Decans	1	1	1	2	1	2	1
SRU	2	2	1	1	1	1	3
PB	1	5	1	1	1	2	3
FI	3	2	1	1	1	1	4
S	6	1	1	2	1	2	3
Mut	3	1	1	2	1	1	4
Decans	1	1	1	2	1	2	1
I	1	2	1	2	1	2	4
Bryan	1	4	1	2	2	1	3
Tiara	2	5	2	2	1	1	3
V	1	1	1	1	1	1	4
Zul	1	5	1	2	2	2	4
AM	1	4	1	2	1	1	1
D	1	4	1	1	1	1	3
Yeheskel	4	4	1	2	2	1	3
Wawan	1	5	1	1	2	1	4
VEMI	3	4	1	2	1	2	4
H	1	4	1	2	1	3	1
Adit	1	1	2	2	2	1	3
Zwitsher	6	4	1	1	1	1	4
Asiah Atasoge	6	4	1	2	1	1	4
AA	1	1	1	1	1	3	3
Asiah Atasoge	6	4	1	2	1	1	4
MS	6	1	2	2	1	3	4
Namira	2	1	2	2	1	1	1
June	6	5	1	2	1	1	1
Niatuhid	1	5	1	2	1	3	3
Namira	1	1	2	2	1	1	1
E	2	3	1	2	1	1	2
ACE	6	5	1	3	1	2	1
Anna	1	3	1	1	1	1	1
Angga	2	3	1	3	2	1	1
Josefa	2	3	1	4	1	2	2
Vivian	5	1	1	3	1	1	2
Pipit	3	3	2	3	1	1	4
Boni	1	4	1	3	2	1	4

## 2. Skala Efikasi Diri

AITEM 1	AITEM 2	AITEM 3	AITEM 4	AITEM 5	AITEM 6	AITEM 7	AITEM 8	AITEM 9	AITEM 10
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
2	2	3	3	3	4	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	4	3	3	4	4
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
2	2	3	3	4	1	4	3	2	3
4	4	3	3	3	4	3	3	3	4
2	3	3	3	3	4	3	3	3	3
4	2	4	2	3	4	4	3	3	3
2	4	3	3	3	4	3	3	3	3
2	3	3	3	3	4	3	3	3	4
3	3	2	2	2	3	3	2	3	3
3	2	3	2	3	3	3	3	3	2
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	3	3	3	4	3	4	4	4
4	4	3	3	3	4	4	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	4	3	3	4	4	3	3
2	3	3	3	3	3	3	2	3	3
2	4	4	4	3	4	3	3	4	3
3	2	3	3	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
2	3	3	3	4	3	3	3	3	3
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	3	3	2	3	2
4	2	4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	2	3	3	3	3	3	3	4
4	3	3	3	3	1	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
3	3	3	2	2	3	2	2	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	1	2	2	1	1	3	2	4
4	4	3	3	3	4	3	3	3	2
3	3	2	4	4	4	3	4	4	4
3	1	3	3	3	2	3	3	3	3
2	3	2	3	3	3	2	3	3	2
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	2	2	2	2	2
3	1	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
3	3	2	3	3	2	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	4	4	3	3	3	3	3
2	1	3	2	2	2	2	2	2	2
4	3	4	4	3	4	3	3	3	3
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	1	2	4	3	2	3	3	3	3
2	2	3	3	4	4	3	3	3	2
4	4	4	2	3	4	2	2	4	3
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
3	3	3	2	2	1	3	2	3	3
4	2	3	4	3	3	3	3	4	4
2	3	2	3	2	3	2	2	3	2
3	3	3	2	2	1	2	2	3	3
1	4	3	3	3	4	4	3	3	3

1	2	3	2	3	3	2	3	3	2
4	4	3	3	3	3	3	3	3	4
4	3	3	4	3	1	1	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	4	3	3	3	3	3	2	2	4
4	3	3	3	3	3	1	3	3	3
1	2	3	2	2	1	3	2	3	3
3	4	4	2	2	4	3	2	2	3
1	3	4	2	3	2	2	3	3	3
3	3	2	3	2	3	2	2	3	3
3	2	2	3	2	3	2	3	2	3
3	2	3	3	3	2	3	2	2	3
1	3	3	3	3	3	2	2	3	3
1	4	3	3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	4	2	4	3	4
4	1	4	4	4	2	4	4	4	4
3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	3	4	4	2	2	3	3
1	1	3	3	3	1	3	3	3	3
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	1	1	4	1	1	1	2
4	3	3	2	3	1	2	3	3	2
2	2	4	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	2	2	3	3	3
3	3	4	4	3	3	2	2	3	4
2	2	2	4	4	3	2	3	3	3
2	3	2	4	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	4	3	3	3
3	3	4	3	4	1	3	3	4	3
2	3	3	4	3	3	3	4	3	3
2	2	1	3	3	2	3	4	3	4
2	3	4	3	4	3	3	3	4	4
3	4	3	2	3	4	4	3	3	3
3	2	2	3	3	4	4	4	3	4
3	2	3	4	4	4	2	3	3	3
1	3	4	3	4	1	3	4	3	3
3	3	3	4	3	3	4	3	4	3
1	2	2	3	3	3	2	3	3	3
1	1	4	4	3	3	3	4	3	4
2	4	2	3	4	2	3	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
1	4	4	4	4	4	4	4	4	3
3	4	3	3	4	1	2	3	4	3
4	1	4	4	4	4	4	3	2	4
3	3	4	3	4	3	3	3	4	2
3	3	4	2	4	2	3	4	3	2
3	3	3	3	3	3	2	3	4	4
2	4	3	3	4	3	3	3	4	4
2	1	2	3	3	3	3	3	3	2
3	4	3	2	2	1	2	3	4	4
1	3	2	3	4	3	3	4	3	3
1	3	4	2	3	2	2	3	3	1
3	1	3	3	2	3	3	3	4	3
1	3	4	3	3	3	4	3	3	2
3	3	2	2	3	3	2	3	4	3
4	3	3	3	3	1	3	3	4	3
3	3	2	3	2	3	4	3	4	3
2	1	2	3	3	2	3	3	3	2

## 2. Skala Orientasi Karir

AITEM 1	AITEM 2	AITEM 3	AITEM 4	AITEM 5	AITEM 6	AITEM 7	AITEM 8	AITEM 9	AITEM10	AITEM11	AITEM12	AITEM13	AITEM14	AITEM15
4	5	4	1	5	2	1	2	5	5	2	4	2	4	3
4	1	2	2	2	1	3	2	4	1	3	2	2	4	1
1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2
5	5	5	5	5	5	1	5	4	5	3	3	2	5	2
2	5	5	2	1	5	2	4	5	5	3	4	4	4	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	2	5	5	5	5	1	4	3	5	4	4	4	4	4
4	4	1	3	3	4	1	4	2	4	3	2	3	3	3
5	5	5	1	5	5	3	5	4	5	4	4	2	4	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	2
4	4	5	1	1	1	4	3	4	4	2	2	1	1	1
5	5	5	3	1	5	1	5	5	5	3	3	5	5	2
5	5	5	3	3	5	4	3	5	5	3	5	4	5	4
2	3	1	1	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3
2	2	3	1	1	1	2	2	4	1	3	3	1	3	2
3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	3	4	4	2	3
4	4	4	2	1	4	1	5	4	4	5	3	3	3	4
2	4	5	5	4	3	1	2	5	4	3	4	3	3	3
5	5	5	2	2	2	2	2	5	5	3	5	3	5	3
5	3	3	2	3	5	5	3	2	2	2	4	4	4	2
3	1	3	1	2	5	5	2	5	2	3	3	4	3	2
2	1	4	2	2	3	1	3	4	3	3	2	3	2	2
5	5	5	5	4	4	3	5	3	3	3	3	4	3	4
5	5	5	1	5	1	1	5	5	5	5	5	4	4	4
1	1	1	1	3	3	2	4	2	4	4	3	2	2	1
2	3	4	2	3	3	2	4	1	3	2	2	3	2	2
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3
4	4	4	4	5	5	4	1	5	1	4	3	4	3	3
4	4	5	2	1	5	3	4	5	5	3	4	3	3	3
4	1	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5
5	1	5	1	1	2	4	1	3	1	5	5	5	5	4
4	5	5	2	5	4	2	2	4	5	3	4	2	4	2
2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3
1	2	2	2	5	5	5	3	4	4	2	2	1	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	3	3
4	2	5	5	4	4	2	2	4	3	3	2	4	5	4
2	5	5	4	5	5	4	4	3	5	3	3	3	4	4
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	3	4	3
2	3	5	2	5	5	1	4	4	5	3	3	2	3	3
3	2	4	2	4	2	1	4	3	3	2	3	2	3	3
2	4	2	1	1	1	2	2	3	1	2	2	2	3	2
2	1	3	3	2	1	1	3	5	3	4	3	3	4	4
2	3	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	2
3	3	5	4	2	1	1	1	3	4	3	4	4	4	3
1	2	2	3	1	1	1	2	3	1	2	2	1	1	1
3	5	5	5	1	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3

АИТЕМ16	АИТЕМ17	АИТЕМ18	АИТЕМ19	АИТЕМ20	АИТЕМ22	АИТЕМ23	АИТЕМ24	АИТЕМ25	АИТЕМ26	АИТЕМ27	АИТЕМ28	АИТЕМ29	АИТЕМ30
4	3	4	2	3	2	1	1	3	2	4	2	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1
5	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
5	4	3	1	3	3	3	1	4	4	4	2	4	2
1	1	1	1	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2
4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3
2	2	2	2	3	2	3	1	4	3	4	1	3	3
5	5	5	2	4	3	1	1	3	1	4	1	4	4
5	3	2	1	4	4	2	2	4	4	4	2	4	2
2	2	3	1	2	1	3	2	4	3	3	2	3	1
5	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4
4	5	3	2	4	4	2	2	4	3	4	1	4	3
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
2	2	3	3	2	1	1	1	4	2	4	1	2	2
4	2	2	2	3	3	4	2	3	4	4	3	4	3
4	3	3	2	4	3	1	3	3	2	4	3	2	4
3	2	3	2	3	2	2	2	4	2	3	3	3	2
4	5	4	4	3	3	3	1	3	4	4	4	4	2
4	3	4	2	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4
4	4	4	4	3	2	2	1	4	2	4	1	3	3
3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2
5	3	4	1	4	3	3	1	2	4	4	1	4	4
5	5	5	5	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4
1	1	3	3	4	4	1	2	4	2	4	4	4	4
2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	1
3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	4	4	3
4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
5	1	5	5	4	3	4	2	4	4	4	2	4	4
5	5	3	2	3	3	4	4	3	2	3	2	4	3
4	5	4	5	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3
4	1	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
3	3	2	2	4	2	1	2	3	3	4	2	2	2
3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2
5	5	2	1	4	2	3	2	3	3	4	1	2	3
3	3	4	3	4	3	4	3	4	1	4	4	4	4
4	4	2	2	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4
4	1	4	3	3	1	2	1	4	1	4	2	4	2
3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	4	2	2	3
3	3	1	2	4	3	3	2	4	3	4	3	3	3
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	3	4	1	4	4	4	3	4	4
3	3	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	2
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	2
4	2	2	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3
1	2	1	2	4	3	3	3	2	1	4	3	1	2
5	5	5	5	2	3	1	3	4	1	3	1	2	4





AITEM56	AITEM57	AITEM58	AITEM59	AITEM60	AITEM61	AITEM62	AITEM63
4	3	2	4	4	4	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3
2	1	2	2	1	2	2	2
4	3	5	3	5	5	2	3
4	4	3	5	3	4	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	3	3	4
2	3	3	3	4	2	2	3
4	2	3	3	4	4	3	3
2	3	2	3	3	4	5	3
2	3	2	4	2	1	2	1
3	3	4	5	2	2	3	2
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	2	3	3	2
2	2	2	3	3	3	3	2
2	3	3	3	3	2	2	1
3	3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	3	3	3
4	5	4	4	2	2	2	2
2	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	5	4	4	4	5
3	3	3	3	2	2	2	3
3	3	3	2	3	3	3	2
4	4	4	3	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
3	1	3	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	1
4	4	3	4	3	4	4	4
3	4	3	3	4	4	3	3
5	2	5	3	5	5	4	4
2	2	2	2	3	3	3	2
3	3	2	2	3	3	3	3
3	3	4	4	4	4	4	4
2	2	3	1	2	2	1	3
3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	5	2	1	1	1
4	3	3	4	5	4	3	3
4	3	3	3	4	4	4	3
3	3	2	2	3	3	3	2
3	2	2	2	4	3	3	2
4	3	2	4	2	1	1	1
4	3	4	4	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	2	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	3	4
2	2	4	3	3	4	4	3
1	1	1	2	2	2	1	1
5	5	5	5	3	5	5	5