

**Hubungan *Career Self-Efficacy* dengan *Work Readiness* pada
Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang**

SKRIPSI



Oleh :
Nihayatul Muthi'ah (17410040)

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGRI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2021**

**Hubungan *Career Self-Efficacy* dengan *Work Readiness* pada
Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi Universitas Islam
Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang**

SKRIPSI

Halaman Persetujuan

**HUBUNGAN *CAREER SELF-EFFICACY* DENGAN *WORK READINESS*
PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

SKRIPSI

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing I



Dr. Iin Tri Rahayu, M. Si.

NIP. 197207181999032001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi



Halaman Pengesahan

**HUBUNGAN *CAREER SELF EFFICACY* DENGAN *WORK READINESS*
PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

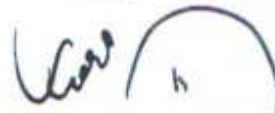
Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing



Dr. Iin Tri Rahayu, M. Si.
NIP. 197207181999032001

Penguji Utama



Dr. Mohammad Mahpur, M. Si.
NIP. 197605052005011003

Ketua Penguji



Drs. Zainul Arifin, M. Ag.
NIP. 196506061994031003

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi
Pada tanggal 5 Agustus 2021

Mengesahkan

Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. Siti Mahmudah, M. Si.
NIP. 19671029199403 2 001

Pernyataan Orisinilitas

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nihayatul Muthi'ah

NIM : 17410040

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa karya tulis yang saya buat dengan judul “Hubungan *Career Self Efficacy* dengan *Work Readiness* pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang” adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika di kemudian hari ada klaim dari pihak lain, bukan menjadi tanggungjawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian Surat Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sanksi akademik.

Malang, 30 Juni 2021

Penulis



Nihayatul Muthi'ah

NIM. 17410040

MOTTO

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا. إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

*“Karena Sesungguhnya sesudah kesulitan pasti ada kemudahan. Sesungguhnya
sesudah kesulitan itu ada kemudahan”*

(Q.S Al-Insyirah : 6)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil‘alamiin

Karya penelitian ini peneliti persembahkan untuk orang tua, keluarga dan teman-teman yang selalu memberikan support kepada peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Segala puji bagi Allah SWT yang telah mencurahkan rahmat, hidayah, kemudahan serta kelancaran sehingga peneliti mampu menyelesaikan penelitian yang berjudul “**Hubungan *Career Self-Efficacy* dengan *Work Readiness* pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi Universitas Islam negeri Maulana Malik Ibrahim Malang**” sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Tak lupa sholawat serta salam tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah menuntun kita menuju jalan kebenaran dan semoga kita mendapatkan syafaatnya di hari akhir.

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak bisa terselesaikan tanpa dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu peneliti ingin menyampaikan banyak terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. H. Abdul Haris M. Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Dr. Siti Mahmudah, M. Si., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Dr. Iin Tri Rahayu, M. Si., selaku dosen pembimbing serta dosen wali yang dengan sabar dan ikhlas memberikan bimbingan, nasihat dan arahan tanpa kenal lelah selama penyusunan penelitian ini

4. Seluruh civitas akademika di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan ilmunya selama peneliti menempuh pendidikan S1 Psikologi
5. Semua pihak yang telah terlibat dan membantu sehingga penelitian ini bisa terselesaikan yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat konstruktif sangat diharapkan untuk menciptakan penelitian yang lebih baik lagi di masa mendatang. Harapan dari peneliti semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi siapapun yang membacanya.

Malang, 27 Mei 2021

Peneliti

Nihayatul Muthi'ah

DAFTAR ISI

Halaman Persetujuan	i
Halaman Pengesahan.....	ii
Pernyataan Orisinilitas.....	iii
Motto	iv
Halaman Persembahan.....	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Tabel.....	xi
Daftar Gambar	xiii
Daftar Lampiran	xiv
Abstrak.....	xv
Abstract.....	xvi
مستخلص البحث	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan Penelitian	13
D. Manfaat Penelitian	13
BAB II KAJIAN TEORI	14
A. <i>Work Readiness</i>	14
1. Definisi <i>Work Readiness</i>	14
2. Aspek-Aspek <i>Work Readiness</i>	15
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Work Readiness</i>	18
4. Telaah Teks Psikologi tentang <i>Work Readiness</i>	21
a. Sampel Teks Psikologi.....	21
b. Pola Teks Psikologi tentang <i>Work Readines</i>	23
c. Analisis Komponen Teks Psikologi tentang <i>Work Readiness</i>	24
d. Peta Konsep Psikologi tentang <i>Work Readiness</i>	26
e. Rumusan Konsep Psikologi Sebagai Simpulan.....	27
5. Perspektif Islam tentang <i>Work Readiness</i>	27

a. Sampel Teks Al-Qur'an.....	27
b. Analisis Makna Mufrodat.....	30
c. Pola Teks Al-Qur'an tentang <i>Work Readiness</i>	32
d. Analisis Komponen Al-Qur'an tentang <i>Work Readiness</i>	33
e. Peta Konsep Teks Al-quran tentang <i>Work Readiness</i>	34
f. Inventarisasi dan Tabulasi Teks Al-Quran <i>Work Readiness</i>	35
g. Rumusan Konsep.....	38
B. <i>Career Self-Efficacy</i>	39
1. Definisi <i>Career Self-Efficacy</i>	39
2. Dimensi <i>Career Self-Efficacy</i>	40
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Career Self-Efficacy</i>	42
4. Perspektif Islam tentang <i>Career Self Efficacy</i>	43
a. Pola Teks Psikologi tentang <i>Career Self Efficacy</i>	44
b. Analisis Komponen Teks Psikologi <i>Career Self Efficacy</i>	45
c. Rumusan Konseptual.....	46
d. Sampel Teks Al-Qur'an.....	47
e. Analisis Makna Mufrodat.....	49
f. Pola Teks Al-Qur'an tentang <i>Career Self Efficacy</i>	50
g. Analisis Komponen Teks Al-Qur'an <i>Career Self-Efficacy</i>	51
h. Rumusan Konseptual.....	52
C. Hubungan Antara <i>Career Self-Efficacy</i> dengan <i>Work Readiness</i>	53
D. Kerangka Konseptual.....	55
E. Hipotesis Penelitian.....	55
BAB III METODE PENELITIAN	57
A. Identifikasi Variabel.....	57
B. Definisi Operasional.....	58
C. Subjek Penelitian.....	58
D. Teknik Pengumpulan Data.....	61
E. Validitas dan Reabilitas.....	65
1. Validitas	65
2. Reliabilitas	68

F. Metode Analisis Data	69
1. Analisis Deskriptif	69
2. Uji Asumsi Klasik	71
3. Uji Hipotesis	71
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	72
A. Pelaksanaan Penelitian	72
1. Gambaran lokasi penelitian	72
2. Waktu dan Tempat	73
3. Jumlah Subjek Penelitian	73
4. Jumlah Subjek yang Dianalisis	74
5. Administrasi Pengambilan Data.....	74
6. Hambatan-hambatan	74
B. Hasil penelitian.....	75
1. Analisis Deskriptif	75
2. Uji Asumsi	96
3. Uji Hipotesis	97
C. Pembahasan.....	99
1. Tingkat <i>Career Self-Efficacy</i>	99
2. Tingkat <i>Work Readiness</i>	103
3. Hubungan antara <i>Career Self-efficacy</i> dengan <i>Work readiness</i>	107
BAB V PENUTUP.....	113
A. Kesimpulan	113
B. Saran.....	115
DAFTAR PUSTAKA	117

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Analisis Makna Mufrodat Qs. Al-Anfal Ayat 60.....	23
Tabel 2.2 Analisis Komponen Al-Quran Tentang <i>Work Readiness</i>	27
Tabel 2.3 Analisis Makna Mufrodat Qs. Ali Imran Ayat 139 Dan Qs. Yusuf Ayat 87.....	35
Tabel 2.4 Analisis Komponen Teks Al-Quran Tentang <i>Career Self-Efficacy</i>	38
Tabel 3.1 Jumlah Populasi	46
Tabel 3.2 Penentuan Sampel Menurut Isaac Dan Michael	47
Tabel 3.3 Rincian Aspek-Aspek Tiap Variabel	48
Tabel 3.4 Blue Print Skala <i>Work Readiness</i>	50
Tabel 3.5 Blue Print Skala <i>Career Self-Efficacy</i>	51
Tabel 3.6 Distribusi Item Valid Skala <i>Work Readiness</i>	53
Tabel 3.7 Distribusi Item Valid Skala <i>Career Self Efficacy</i>	54
Tabel 3.8 Daftar Evaluasi Reliabilitas	55
Tabel 3.9 Reliabilitas Skala	56
Tabel 4. 1 Skor Hipotetik Career Sel-Efficacy	62
Tabel 4. 2 Kaegorisasi <i>Career Self-Efficacy</i>	62
Tabel 4. 3 Skor Hipotetik Self Appraisal	64
Tabel 4. 4 Kategorisasi Self Appraisal	65
Tabel 4. 5 Skor Hipotetik Occupational Information	66
Tabel 4. 6 Kategorisasi Occupational Information	67
Tabel 4. 7 Skor Hipotetik Goal Selection	68
Tabel 4. 8 Kategorisasi Goal Selection	69
Tabel 4. 9 Skor Hipotetik Planning	70
Tabel 4. 10 Kategorisasi Planning	70
Tabel 4. 11 Skor Hipotetik Problem Solving	72
Tabel 4. 12 Kategorisasi Problem Solving	72
Tabel 4. 13 Skor Hipotetik <i>Work Readiness</i>	73

Tabel 4. 14 Kategorisasi <i>Work Readiness</i>	74
Tabel 4. 15 Skor Hipotetik Karakteristik Pribadi	75
Tabel 4. 16 Kategorisasi Karakteristik Pribadi	76
Tabel 4. 17 Skor Hipotetik Ketajaman Organisasi	77
Tabel 4. 18 Kategorisasi Ketajaman Organisasi	78
Tabel 4. 19 Skor Hipotetik Kompetensi Kerja	79
Tabel 4. 20 Kategorisasi Kompetensi Kerja	79
Tabel 4. 21 Skor Hipotetik Kecerdasan Sosial	80
Tabel 4. 22 Kategorisasi Kecerdasan Sosial	81
Tabel 4. 23 Uji Normalitas	83
Tabel 4. 24 Uji Hipotesis	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kategori Career Self Efficacy	77
Gambar 2 Kategori Self Appraisal.....	79
Gambar 3 Kategori Occupational Information	81
Gambar 4 Kategori Occupational Information	82
Gambar 5 Kategori Planning.....	84
Gambar 6 Kategori Problem Solving.....	86
Gambar 7 Kategori Work Readiness	88
Gambar 8 Kategori Karakteristik Pribadi	90
Gambar 9 Kategori Ketajaman Informasi	92
Gambar 10 Kategori Kompetensi Kerja.....	94
Gambar 11 Kategori Kecerdasan Sosial.....	96

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Skala Penelitian	121
Lampiran II Expert Judgement.....	126
Lampiran III Uji Validitas Skala	148
Lampiran IV Uji Reliabilitas Skala.....	151
Lampiran V Kategorisasi Data	154
Lampiran VI Analisis Data	155
Lampiran VII Hasil Pengisian Skala	161

ABSTRAK

Muthi'ah, Nihayatul.2021.Hubungan *Career self-Efficacy* terhadap *Work Readiness* pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Islam negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Dosen Pembimbing: Dr. Iin Tri Rahayu, M.Si.

Kata Kunci: *Career Self-Efficacy*, *Work Readiness*

Mahasiswa perlu memiliki *work readiness* agar memiliki keterampilan dan kecakapan yang dibutuhkan di dunia kerja sehingga mampu bersaing dengan lulusan-lulusan lain. Beberapa penelitian terdahulu menyebutkan bahwa *career self-efficacy* berkorelasi positif dengan *work readiness*. *career self-efficacy* dapat mempengaruhi kemantapan mahasiswa dalam mengambil keputusan yang berhubungan dengan karir sehingga dapat meningkatkan kesiapan kerja yang dimiliki oleh mahasiswa. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1) bagaimana tingkat *career self efficacy* mahasiswa tingkat akhir fakultas psikologi UIN Malang? 2) bagaimana tingkat *work readiness* mahasiswa tingkat akhir fakultas psikologi UIN Malang? 3) adakah hubungan antara *career selfefficacy* dengan *work readiness* pada mahasiswa tingkat akhir fakultas psikologi UIN Malang?

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui tingkat *career self-efficacy* dan *work readiness* serta mengetahui hubungan *self efficacy* dengan *work readiness* yang dimiliki oleh mahasiswa.sehingga dapat meningkatkan kesiapan kerja yang nantinya akan menekan jumlah pengangguran dari lulusan perguruan tinggi.

Pada penelitian ini *career self-efficacy* merupakan variabel bebas (X) dan *work readiness* merupakan variabel terikat (Y). penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data simple random sampling. Subjek penelitian merupakan mahasiswa fakultas psikologi semester 8 dengan jumlah sampel sebanyak 135 orang. Instrument pada penelitian ini menggunakan dua skala yaitu Skala *Career Self-Efficacy* dan *Work Readiness*. Data dianalisis menggunakan uji korelasi *product moment*.

Hasil penelitian diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,75 menunjukkan *career self efficacy* berpengaruh terhadap *work readiness* sebesar 75%. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *career self-efficacy* dengan *work readiness* pada mahasiswa dimana jika semakin tinggi *career self-efficacy* maka semakin tinggi pula *work readiness* yang dimiliki mahasiswa, begitu pula sebaliknya.

ABSTRACT

Muthi'ah, Nihayatul. 2021. The Relationship between Career Self-Efficacy and Work Readiness in Final Year Students at the State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang. Thesis. Faculty of Psychology, State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang.

Supervisor: Dr. Iin Tri Rahayu, M.Si.

Keywords: Career Self-Efficacy, Work Readiness

Students need to have work readiness in order to have the skills and skills needed in the world of work so that they can compete with other graduates. Several previous studies have stated that career self-efficacy is positively correlated with work readiness. career self-efficacy can affect the stability of students in making decisions related to careers so as to increase the work readiness of students. The formulation of the problem in this study is 1) how is the level of career self-efficacy for final year students of the psychology faculty of UIN Malang? 2) how is the level of work readiness of final year students of the psychology faculty of UIN Malang? 3) is there a relationship between career self-efficacy and work readiness in final year students of the psychology faculty of UIN Malang?.

The purpose of this study is to determine the level of career self-efficacy and work readiness and to determine the relationship between self-efficacy and work readiness possessed by students, so as to increase work readiness which will later reduce the number of unemployed graduates of higher education institutions.

In this study, career self-efficacy is the independent variable (X) and work readiness is the dependent variable (Y). This study uses a quantitative approach with simple random sampling data collection techniques. The research subjects were students of the 8th semester of psychology faculty with a total sample of 135 people. The instrument in this study uses two scales, namely the Career Self-Efficacy Scale and Work Readiness. The data were analyzed using the product moment correlation test.

The results of the study obtained a coefficient of determination of 0.75, indicating that career self-efficacy has an effect on work readiness of 75%. This shows that there is a relationship between career self-efficacy and work readiness in students where the higher the career self-efficacy, the higher the student's work readiness and the lower the career self-efficacy, the lower the student's work readiness.

مستخلص البحث

المثيعة ، نهاياتول ٢٠٢١. علاقة الكفاءة الذاتية المهنية بالاستعداد للعمل لدى طلاب المستوى النهائي في جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج. أطروحة. كلية علم النفس جامعة الدولة الإسلامية مولانا مالك إبراهيم مالانج.

المشرف: د. إين تري راهايو ، إم

الكلمات المفتاحية: الكفاءة الذاتية المهنية ، الاستعداد للعمل

يحتاج الطلاب إلى الاستعداد للعمل من أجل الحصول على المهارات والمهارات اللازمة في عالم العمل حتى يتمكنوا من التنافس مع الخريجين الآخرين. ذكرت العديد من الدراسات السابقة أن الكفاءة الذاتية المهنية ترتبط ارتباطاً إيجابياً بالاستعداد للعمل. يمكن أن تؤثر الكفاءة الذاتية المهنية على استقرار الطلاب في اتخاذ القرارات المتعلقة بالمهنة من أجل زيادة استعداد الطلاب للعمل. صياغة المشكلة في هذه الدراسة هي (١) ما هو مستوى الكفاءة الذاتية المهنية لطلاب السنة النهائية في كلية علم النفس بجامعة مولانا مالك إبراهيم مالانج الإسلامية؟ (٢) ما هو مستوى جاهزية العمل لدى طلاب السنة النهائية بكلية علم النفس بجامعة مولانا الإسلامية الحكومية بملك إبراهيم مالانج؟ (٣) هل هناك علاقة بين الكفاءة الذاتية المهنية والاستعداد للعمل في طلاب السنة النهائية بكلية علم النفس بجامعة مولانا مالك إبراهيم مالانج الإسلامية؟

كان الغرض من هذه الدراسة هو تحديد مستوى الكفاءة الذاتية المهنية والاستعداد للعمل وتحديد العلاقة بين الكفاءة الذاتية والاستعداد للعمل الذي يمتلكه الطلاب. بحيث يمكن تحسين الاستعداد للعمل مما يقلل من عدد العاطلين عن العمل من خريجي الجامعات

في هذه الدراسة ، الكفاءة الذاتية المهنية هي المتغير المستقل والاستعداد للعمل هو المتغير التابع. تستخدم هذه الدراسة نهجاً كمياً مع تقنيات جمع بيانات العينات العشوائية البسيطة. شارك في البحث طلاب الفصل الثامن من كلية علم النفس بعينة إجمالية ١٣٥ فرداً. تستخدم الأداة في هذه الدراسة مقياسين ، وهما مقياس الكفاءة الذاتية المهنية والاستعداد للعمل. تم تحليل البيانات باستخدام اختبار الارتباط اللحظي للمنتج

وحصلت نتائج الدراسة على معامل تحديد ٠,٧٥ ، مما يشير إلى أن الكفاءة الذاتية المهنية لها تأثير على جاهزية العمل بنسبة ٧٥٪. وهذا يدل على أن هناك علاقة بين الكفاءة الذاتية المهنية والاستعداد للعمل لدى الطلاب ، حيث كلما زادت الكفاءة الذاتية المهنية ، كلما زادت استعداد الطالب للعمل وانخفضت الكفاءة الذاتية المهنية ، قلت استعداد الطالب للعمل

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu faktor penting dalam perkembangan suatu Negara karena pendidikan merupakan sarana dasar untuk mengembangkan sumber daya manusia. Hasan & Pardjono (2019) mengatakan bahwa sumber daya yang berkualitas dapat dibentuk melalui pendidikan formal maupun informal. Melalui pendidikan juga individu dipersiapkan untuk menjadi generasi yang berkualitas serta mampu bersaing di dunia kerja.

Melalui pendidikan individu dilatih untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi berbagai tuntutan dalam menghadapi dunia kerja. Tidak terkecuali pada tingkat perguruan tinggi. Menurut Agusta dalam Baiti (2017), bagi mahasiswa yang berada di semester akhir yang nantinya akan beralih ke dunia kerja dituntut untuk memiliki kualitas yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Namun pada kenyataannya justru banyak lulusan perguruan tinggi yang memiliki kualifikasi tidak sesuai dengan apa yang dibutuhkan perusahaan, sehingga banyak dari lulusan sarjana yang menganggur atau tidak memiliki pekerjaan.

Agusta (2014) dalam penelitiannya menyebutkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) yang mencatat angka pengangguran dari lulusan perguruan tinggi mencapai 360.000 orang pada Februari 2013. Hal ini

berarti 5,04 % dari 7,17 juta pengangguran merupakan lulusan dari perguruan tinggi. Sementara itu, pada Agustus 2019 jumlah pengangguran dari lulusan perguruan tinggi mencapai 5,67 % dari total angkaan kerja sekitar 13 juta orang. Sementara itu, pada tahun 2020 dari 9,77 juta pengangguran terbuka, 7,35% berasal dari lulusan perguruan tinggi. Angka ini berarti meningkat dari tahun sebelumnya. Kellermann & Sagmeister dalam Agusta (2014) menyatakan bahwa jumlah pengangguran di dunia kerja ini akan terus menerus bertambah tiap tahun, termasuk pengangguran dari lulusan perguruan tinggi. Maka dari itu, mahasiswa tingkat akhir yang merupakan calon sarjana diharapkan mempunyai kompetensi serta keterampilan kerja.

Gunawan (2020) berpendapat bahwa ada setidaknya 10 keterampilan yang harus dimiliki oleh mahasiswa. diantaranya adalah kemampuan menyelesaikan masalah, berpikir kritis, kreatif, manajemen sumber daya manusia, mampu berkoordinasi dengan orang lain, kecerdasan emosional, penilaian dan pengambilan keputusan, negosiasi, *service orientation* serta fleksibilitas kognitif. Selain itu, menurut Agusta dalam Baiti (2017), menyatakan bahwa mahasiswa tingkat akhir yang merupakan calon sarjana juga harus memiliki kemampuan yang sesuai di bidangnya. Ia harus memiliki pengetahuan dan wawasan yang luas sehingga mampu bersaing dengan lulusan yang lain. Keterampilan-keterampilan tersebut harus terus diasah sehingga mahasiswa akan memiliki *work readiness*. Menurut Gunawan (2020) *work readiness* ini

harus dipersiapkan sebelum mahasiswa lulus dari perguruan tinggi sehingga akan mampu bersaing di dunia kerja.

Work readiness menurut Mason dalam Makki (2015) merupakan penguasaan keterampilan, pengetahuan, sikap dan pemahaman yang akan memungkinkan lulusan baru untuk produktif berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Caballero, dkk (2011) menjelaskan *work readiness* sebagai atribut yang dimiliki lulusan untuk mempersiapkan mereka sukses di tempat kerja setelah keluar dari perguruan tinggi. Taylor dalam Lau, dkk (2020) mengatakan bahwa *work readiness* berkaitan dengan kemampuan yang dimiliki individu untuk mengenal diri sendiri, mengetahui keterampilan yang dimiliki serta untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan dirinya.

Tentama (2020) menyebutkan bahwa *work readiness* mengacu pada sejauh mana individu dianggap memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk dapat bekerja secara mandiri. *Work readiness* menginformasikan sejauh mana individu memiliki sikap, keterampilan dan pengetahuan yang mampu membantu mereka mempersiapkan diri untuk sukses di tempat kerja. Di sisi lain berpendapat bahwa *work readiness* lebih berfokus terhadap sifat-sifat pribadi serta kemampuan untuk mendapatkan pekerjaan serta mempertahankan pekerjaan tersebut.

Agusta (2014) mengatakan bahwa mahasiswa seharusnya telah mempunyai tujuan yang spesifik dalam menentukan karir yang akan ditekuninya nanti. Oleh karena itu, *work readiness* harus dimiliki oleh

setiap mahasiswa terutama mahasiswa tingkat akhir. Menurut Baiti (2017) *work readiness* ini penting dimiliki oleh mahasiswa agar dapat memahami dan menyikapi sesuatu sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki sebelumnya. Lebih lanjut Baiti (2017) mengatakan bahwa mahasiswa perlu memiliki *work readiness* agar memiliki keterampilan dan kecakapan yang dibutuhkan di dunia kerja sehingga mampu bersaing dengan lulusan-lulusan lain. Pool & Sewell (2007) mengatakan bahwa untuk dapat memiliki *work readiness* yang tinggi mahasiswa perlu memiliki beberapa hal seperti wawasan yang luas, kemampuan berpikir, kepribadian yang baik serta keahlian yang mendalam sesuai dengan bidangnya.

Pool & Sewell (2007) mengatakan bahwa mahasiswa bisa dikatakan memiliki *work readiness* jika mempunyai 4 aspek yaitu *career management skills, knowledge, presentation* serta *personal circumstance*. *Career management skills* berhubungan dengan keterampilan dalam mengerjakan tugas yang berkembang. *Knowledge* berarti mahasiswa memiliki pengetahuan di bidang yang sedang ditekuni. *Presentation* berhubungan dengan pemahaman mendalam terhadap pengetahuan yang dipelajari serta mampu mengimplementasikannya. Sementara itu *personal circumstance* berhubungan dengan atribut kepribadian yang mampu mendorong munculnya potensi yang ada dalam diri mahasiswa.

Sementara itu, disisi lain Caballero, dkk (2011) menyebutkan aspek yang berbeda dari *work readiness*. Mahasiswa dikatakan memiliki *work readiness* jika memiliki 4 aspek, yaitu karakteristik pribadi yang

meliputi ketahanan diri, pengarahan diri, pengetahuan mengenai diri sendiri serta pengembangan diri. Aspek kedua merupakan ketajaman organisasi yang meliputi memiliki motivasi untuk bekerjasama, profesionalisme, kedewasaan serta bertanggungjawab. Aspek ketiga merupakan kompetensi kerja yang terdiri dari motivasi kerja, pemecahan masalah, berpikir kritis, serta keratif dan inovatif. Aspek yang terakhir adalah kecerdasan sosial yang meliputi kemampuan bekerjasama dengan tim, kemampuan bersosialisasi, beradaptasi serta keterampilan komunikasi interpersonal.

Untuk mengetahui lebih dalam mengenai *work readiness* pada mahasiswa, peneliti telah melakukan beberapa penggalan data awal pada 3 mahasiswa tingkat akhir di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. penggalan data tersebut berupa wawancara pada tanggal 14 Januari 2020. Dari ketiga mahasiswa tersebut mereka mengatakan hal yang berbeda.

Mahasiswa 1 :

“Kalau untuk setelah lulus kuliah saya sudah mempersiapkan diri untuk bisa mendapatkan pekerjaan. Saya sudah mempelajari materi-materi yang sudah saya dapatkan di perkuliahan agar nanti ketika bekerja saya memiliki bekal yang cukup. Saya berencana akan melamar menjadi staff HRD di salah satu perusahaan. Sebelumnya saya juga sudah mengambil mata kuliah psikologi industri dan organisasi sehingga nanti ketika saya melamar

menjadi HRD saya sudah memiliki ilmu yang cukup untuk bekerja. Dan saya yakin saya bisa mendapatkan pekerjaan tersebut”

Mahasiswa 2 :

“Sebenarnya saya bingung setelah lulus mau ngapain. Soalnya sampai saat ini saya merasa belum memiliki keahlian dan belum tau bakat saya dimana. Kalau dibilang siap bekerja ya belum siap-siap banget. Tapi kalau misal ada pekerjaan atau diterima disuatu pekerjaan ya saya akan berusaha untuk melakukan yang terbaik dipekerjaan tersebut. Kalau ditanya mau terjun dibidang apa, sebenarnya saya pengen masuk ke sebuah perusahaan jadi HRD. Tapi saya belum tau mau melamar di perusahaan mana, dan sebenarnya saya juga belum tau tugas asli dari HRD itu ngapain aja. Taunya cuma sebatas teori kayak mengelola SDM, recruitment, tapi belum tau proses realnya seperti apa. Soalnya meskipun saya mengambil psikologi ndustri dan organisasi, tapi saya kemarin PKL di sekolah, bukan di perusahaan atau organisasi. Jadi bingung juga sebenarnya, masih ngambang semua. Masih ragu-ragu juga, belum tau bakat saya ada dimana”

Mahasiswa 3 :

“Kalau jujur saya merasa belum siap untuk bekerja setelah lulus kuliah. Saya merasa kayak belum tau apa-apa mengenai dunia

kerja. Materi-materi kuliah juga udah banyak yang lupa. Tidak tau setelah lulus kuliah mau kerja dimana. Kalau ditanya, sebenarnya saya pegen kerja, tapi belum tau mau dimana. Kadang saya merasa kayak mempraktekan apa yang saya pelajari ke hidup saya sendiri masih belum bisa, bagaimana nanti kalau kerja kan kita berhubungan dengan orang banyak. Apalagi kita nanti jadi psikolog kan, kita nangani klien. Jadi kayak belum siap gitu, kayaknya masih perlu banyak belajar dulu lagi”

Dari hasil penggalian data tersebut dapat diketahui bahwa ada mahasiswa yang sudah memiliki *work readiness* dan ada yang belum. Mahasiswa 1 mengindikasikan memiliki *work readiness* dimana dia mampu mengarahkan dirinya untuk merencanakan kerja di bidang yang dia tekuni. Selain itu dia juga mendalami materi-materi serta pengetahuan yang didapatkan selama kuliah sehingga membuat dirinya lebih berkembang. Ia juga memiliki keyakinan bahwa dirinya mampu untuk mendapatkan pekerjaan yang akan dituju.

Berbeda dengan mahasiswa 2 dan 3 yang mengindikasikan *work readiness* yang rendah dimana mereka belum mampu mengarahkan dirinya untuk dapat merencanakan kerja setelah lulus kuliah. Ketidakmampuan untuk dapat mengarahkan diri dalam merencanakan kerja merupakan salah satu indikator *work readiness* yang rendah menurut Caballero (2010). Mereka juga mengaku belum bisa menerapkan

pengetahuan yang didapatkan ke kehidupan sehari-hari. Hal ini tidak mencerminkan aspek *presentation*, dimana mahasiswa seharusnya mampu mendalami serta mengimplementasikan apa yang didapatkan dalam pendidikan kedalam kehidupan sehari-hari. Mereka juga belum memiliki pengetahuan yang cukup sehingga membuat tidak siap untuk bersaing di dunia kerja setelah lulus kuliah.

Work readiness sendiri dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor eksternal yang mempengaruhi *work readiness*, menurut Tentama (2020), adalah dukungan sosial baik dari keluarga, guru serta orang tua. Sedangkan faktor internal (*intern*) yang mempengaruhi *work rediness*, menurut Menurut Stevani & Yulhendri (2014), meliputi kepribadian, kecerdasan, minat, kemampuan, keterampilan, kecakapan serta motivasi. Selain itu faktor internal lain yang berpengaruh terhadap *work readiness*, menurut Baiti (2017), adalah *career-self efficacy*.

Career-self efficacy menurut Anderson & Betz dalam Makki (2015) merupakan rasa percaya diri yang dimiliki oleh individu untuk melakukan sesuatu yang berkaitan dengan pilihan karir. *Career-self efficacy* merupakan pengembangan dari konstruk *self efficacy* yang dikemukakan oleh Bandura. Lent & Hackett (1987) berpendapat bahwa *career-self efficacy* merupakan implikasi dari *self efficacy* pada pemilihan karir. Chan (2019) mengatakan bahwa *career-self efficacy* mempengaruhi sikap dan perilaku dalam pengambilan keputusan, dimana *career-self*

efficacy yang tinggi memungkinkan individu untuk dapat mengatasi hambatan dalam pemutusan karir.

Taylor & betz (1983) mengungkapkan bahwa individu dikatakan memiliki *career self-efficacy* jika dia mampu melakukan penilaian terhadap diri sendiri seperti kemampuan, minat, karir serta tujuan yang akan dicapai. Yang kedua, inividu juga harus mampu mengumpulkan informasi mengenai pekerjaan yang yang akan dilakukan. Kemudian yang ketiga, individu juga harus mampu memilih tujuan (karir) yang akan dicapai dengan mempertimbangkan kemampuan serta bakat yang dimiliki. Yang keempat adalah individu harus mampu membuat rencana masa depan untuk karir yang akan dijalani setelah lulus dari perkuliahan. Dan yang terakhir adalah individu harus mampu mengatasi serta memecahkan permasalahan yang sedang dihadapi.

Disisi lain, Lent & Hacket (1987) mengatakan bahwa individu dikatakan memiliki *career self efficacy* jika ia percaya pada kemampuan yang dimilikinya, dimana ia mampu membuktikan bahwa dirinya dapat melaksanakan tugas-tugas meskipun tugas tersebut sulit. Selain itu individu juga harus memiliki kekuatan dalam berusaha untuk melewati tantangan yang sedang dihadapinya.

Baiti (2017) mengatakan bahwa *career self-efficacy* dapat mempengaruhi kemantapan mahasiswa dalam mengambil keputusan yang berhubungan dengan karir. Hal ini sejalan dengan pendapat Prapaskah dalam Chan (2019) yang menyebutkan bahwa *career-self efficacy*

merupakan faktor yang paling penting dalam pemilihan karir mahasiswa. Betz dan Koyten dalam Makki (2015) juga mengatakan bahwa *career self-efficacy* yang tinggi mencerminkan kepercayaan diri individu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang berhubungan dengan karir dengan baik sehingga mendorong antisipasi hasil positif, yang akan mempengaruhi eksplorasi karir secara positif.

Penelitian-penelitian sebelumnya menemukan bahwa *career self-efficacy* berhubungan dengan *work readiness* pada mahasiswa. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Makki (2015) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *work readiness*, *career self-efficacy* dan *career exploration* pada mahasiswa perguruan tinggi. Hasil yang sama juga didapatkan oleh Baiti (2017) dalam penelitiannya yang menyebutkan bahwa semakin tinggi *career-self efficacy* maka semakin tinggi pula *career readiness* yang dimiliki mahasiswa, begitu pula sebaliknya. Selain itu di penelitian lain yang dilakukan oleh Makki (2016) pada mahasiswa teknik juga menunjukkan hasil yang sama bahwa *career self-efficacy* berkorelasi dengan *career readiness*. Oleh karena itu, penting bagi mahasiswa untuk memiliki *career self-efficacy*. Namun pada data awal yang telah disebutkan sebelumnya yang diambil pada tanggal 14 Januari 2020, ditemukan bahwa tingkat *career self-efficacy* yang dimiliki oleh mahasiswa memiliki tingkat yang berbeda.

“...Saya berencana akan melamar menjadi staff HRD di salah satu perusahaan. Sebelumnya saya juga sudah mengambil mata kuliah psikologi industri dan organisasi sehingga nanti ketika saya melamar menjadi HRD saya sudah memiliki ilmu yang cukup untuk bekerja. Dan saya juga yakin saya bisa mendapatkan pekerjaan tersebut”

“...Kadang saya merasa kayak mempraktekan apa yang saya pelajari ke hidup saya sendiri masih belum bisa, bagaimana nanti kalau kerja kan kita berhubungan dengan orang banyak. Apalagi kita nanti jadi psikolog kan, kita nangani klien....”

“...Soalnya meskipun saya mengambil psikologi ndustri dan organisasi, tapi saya kemarin PKL di sekolah, bukan di perusahaan atau organisasi. Jadi bingung juga sebenarnya, masih ngambang semua. Masih ragu-ragu juga, belum tau bakat saya ada dimana”

Dari *statement* tersebut dapat diketahui bahwa ada mahasiswa yang mengindikasikan memiliki *career self-efficacy* tinggi dimana dia memiliki keyakinan untuk dapat mendapatkan pekerjaan setelah lulus kuliah. Ada pula yang mengindikasikan *career self-efficacy* yang rendah. dimana ia tidak yakin untuk mampu melakukan pekerjaan yang akan dipilih, yaitu

psikolog. Ia belum memiliki keyakinan untuk mampu menghadapi klien ketika nanti akan menjadi psikolog. Statement ketiga juga mengindikasikan *career self-efficacy* yang rendah dimana ia merasa ragu-ragu terhadap kemampuan yang dimiliki.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk meneliti mengenai hubungan *career self-efficacy* dengan *work readiness*. Peneliti hendak memilih kasus di fakultas psikologi UIN Malang. Dimana pada mahasiswa tingkat akhir fakultas psikologi UIN Malang sedang mengalami transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja, sehingga dibutuhkan *work readiness* yang baik dalam menghadapi dunia kerja. Maka untuk itu peneliti hendak mengangkat penelitian skripsi dengan judul “Hubungan antara *career self-efficacy* dengan *work readiness* Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi UIN Malang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana tingkat *career self-efficacy* mahasiswa tingkat akhir fakultas psikologi UIN Malang?
2. Bagaimana tingkat *work readiness* mahasiswa tingkat akhir fakultas psikologi UIN Malang?
3. Adakah Hubungan antara *career self-efficacy* dengan *work readiness* Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi UIN Malang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Mengetahui tingkat *career self-efficacy* mahasiswa tingkat akhir fakultas psikologi UIN Malang
2. Mengetahui tingkat *work readiness* mahasiswa tingkat akhir fakultas psikologi UIN Malang
3. Membuktikan Hubungan antara *career self-efficacy* dengan *work readiness* Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi UIN Malang

D. Manfaat Penelitian

1. Teoritis : menambah wawasan keilmuan psikologi terkait dengan *carerr self-efficacy* dan *work readiness* serta menambah literasi terkait hubungan antara *career self-efficacy* dengan *work readiness*.
2. Praktis : hasil penelitian dapat dijadikan acuan untuk memperhatikan sisi *work readiness* dan *carerr self-efficacy* mahasiswa tingkat akhir fakultas psikologi UIN Malang agar siap dalam menghadapi dunia kerja.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. *Work Readiness*

1. Definisi *Work Readiness*

Caballero dan Walker (2010) mendefinisikan *work readiness* sebagai sikap dan atribut yang dimiliki oleh mahasiswa atau lulusan yang membuat mereka siap untuk memasuki dunia kerja. *Work readiness* menurut Mason (2009) merupakan penguasaan keterampilan, pengetahuan, sikap dan pemahaman yang akan memungkinkan lulusan baru untuk dapat produktif berkontribusi terhadap pencapaian tujuan dalam membangun karir ketika lulus dari dunia pendidikan. Caballero, dkk (2011) menjelaskan *work readiness* sebagai atribut yang dimiliki lulusan untuk mempersiapkan mereka sukses di tempat kerja setelah keluar dari perguruan tinggi. Menurut Gunawan (2020) *work readiness* ini harus dipersiapkan sebelum mahasiswa lulus dari perguruan tinggi sehingga akan mampu bersaing di dunia kerja.

Taylor (2005) mengatakan bahwa *work readiness* berkaitan dengan kemampuan yang dimiliki individu (mahasiswa) untuk mengenal diri sendiri, mengetahui keterampilan yang dimiliki serta untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan dirinya (setelah lulus dari dunia pendidikan). Tentama (2020) menyebutkan bahwa *work*

readiness mengacu pada sejauh mana individu dianggap memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk siap untuk dapat bekerja secara mandiri. *Work readiness* menginformasikan sejauh mana individu memiliki sikap, keterampilan dan pengetahuan yang mampu membantu mereka mempersiapkan diri untuk sukses di tempat kerja.

Fitriyanto (2006) berpendapat bahwa *work readiness* merupakan kematangan fisik, mental dan pengalaman yang dimiliki individu sehingga memiliki kemampuan untuk mengerjakan suatu tugas yang berhubungan dengan pekerjaan.

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa *work readiness* adalah kesiapan yang dimiliki mahasiswa untuk memasuki dunia kerja setelah lulus dari dunia pendidikan. Kesiapan ini meliputi penguasaan keterampilan, pengetahuan, sikap dan pemahaman mengenai pekerjaan yang sesuai dengan bidang yang ditekuni

2. Aspek-Aspek *Work Readiness*

Menurut Caballero, Walker dan Fuller-Tyszkiewicz (2011) terdapat 4 aspek dalam *work readiness*. Aspek dalam hal ini menurut Caballero, Walker dan Fuller-Tyszkiewicz (2011) merupakan atribut yang menunjukkan atau mengindikasikan ada atau tidaknya *career readiness* dalam diri individu. Adapun keempat aspek tersebut adalah sebagai berikut :

a. Karakteristik Pribadi

Aspek ini merujuk kepada atribut kepribadian yang dimiliki oleh individu seperti ketahanan diri (*resilience*), pengetahuan dan pengarahan diri serta pengembangan pribadi. Ketahanan diri merujuk pada kemampuan untuk berada dibawah tekanan serta kemampuan menghadapi tuntutan dan persaingan. Pemahaman atau pengetahuan diri merujuk pada kemampuan individu dalam memahami bakat serta kemampuannya sehingga dirinya merasa yakin untuk dapat melakukan suatu tugas tertentu. Pengarahan diri merujuk pada kemampuan mengarahkan perilaku sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Sementara itu pengembangan pribadi merujuk pada kemauan untuk belajar, keterbukaan terhadap kritik dan saran serta pengembangan wawasan.

b. Ketajaman Berorganisasi

Aspek ini merujuk pada sikap yang dimiliki oleh individu dalam berorganisasi yang terdiri dari motivasi berorganisasi, kematangan, kesadaran organisasi serta sikap kerja. Motivasi berorganisasi merujuk pada kemampuan individu untuk mampu bekerjasama dalam mencapai satu tujuan. Kematangan merujuk pada rasa tanggungjawab, kesadaran diri serta kematangan emosi. Kesadaran organisasi merujuk pada pemahaman mengenai struktur organisasi serta tanggungjawab disetiap bagian seperti mengetahui tanggungjawab ketua, dan lain sebagainya. Sementara itu sikap kerja merujuk pada profesionalitas.

c. Kompetensi Kerja

Kompetensi kerja merujuk pada motivasi dalam mengerjakan tugas, pemecahan masalah, kemampuan berpikir kritis serta kemampuan berinovasi. Motivasi mengerjakan tugas merujuk pada komitmen, dorongan serta ketekunan individu dalam menyelesaikan suatu tugas. Pemecahan masalah mengacu pada kemampuan individu dalam memecahkan suatu masalah serta pengambilan keputusan. Berpikir kritis merujuk pada kemampuan untuk menganalisa serta mengevaluasi suatu permasalahan. Sementara itu berinovasi merujuk kepada kemampuan untuk berpikir kreatif serta menemukan ide-ide atau gagasan-gagasan yang membangun.

d. Kecerdasan Sosial

Kecerdasan sosial merujuk pada orientasi interpersonal yang dimiliki individu serta kemampuan untuk beradaptasi. Orientasi interpersonal ini merujuk pada kemampuan untuk bekerjasama dalam tim, kemampuan bersosialisasi serta keterampilan komunikasi interpersonal. Sementara itu kemampuan beradaptasi merujuk pada kemampuan untuk menyesuaikan diri dan perilaku dalam sebuah lingkungan, menerima keanekaragaman serta terbuka terhadap perubahan.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work Readiness*

Menurut Knight dan Yorke (2004) menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja atau *work readiness* yang dimiliki oleh individu adalah sebagai berikut :

a) *Understanding* (Pemahaman)

Pemahaman berhubungan dengan pengetahuan individu terkait dengan pengetahuan yang dimiliki individu dalam bidang tertentu. Individu yang memiliki pemahaman lebih dalam terhadap bidang yang sedang ditekuni akan lebih siap untuk bekerja daripada individu dengan pengetahuan yang terbatas

b) *Skilful Practices* (Keterampilan)

Skill berkaitan dengan kemahiran individu dalam mengerjakan suatu tugas. Individu yang mempunyai skill akan lebih mudah dalam mengerjakan suatu tugas, sehingga ia akan lebih siap untuk bekerja.

c) *Efficacy Beliefs* (Keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri)

Efficacy beliefs mengacu kepada keyakinan individu untuk dapat melakukan sesuatu. Individu yang yakin dengan kemampuan dirinya akan merasa lebih siap untuk dapat terjun ke dunia kerja. Individu dengan *efficacy beliefs* yang rendah akan ragu terhadap kemampuannya akan cenderung lebih mudah untuk menyerah atau menghindar ketika menghadapi

masalah tertentu sehingga kesiapan kerja yang dimiliki juga akan rendah.

d) *Metacognition* (Metakognisi)

Metakognisi merupakan pemahaman individu terhadap kemampuan yang dimiliki serta kemampuan untuk berkembang. Hal ini berkaitan dengan intelegensi yang dimiliki oleh individu.

Mashigo (2014) menyebutkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *work readiness*, diantaranya adalah :

a) *Emotional intelligence* (Kecerdasan Emosional)

Menurut mashigo (2014) kecerdasan emosional merupakan salah satu kompetensi yang dapat mempengaruhi *work readiness* mahasiswa di tahun terakhir pendidikan dikarenakan lulusan cenderung memiliki harapan yang tidak realistis tentang lingkungan kerja yang mereka harapkan. Oleh karena itu dengan memiliki kecerdasan emosional individu akan memiliki Memiliki kemampuan untuk mengekspresikan emosi yang sesuai, mengatur emosi dan tidak memikirkan hal-hal negative ketika menghadapi pengalaman dari ekspektasi yang tidak terpenuhi akan membuat proses untuk beradaptasi di lingkungan kerja akan lebih mudah.

b) *Self Efficacy*

Self efficacy merupakan keyakinan yang dimiliki individu terhadap kemampuannya melaksanakan suatu tugas. Individu dengan *self efficacy* yang tinggi. Individu yang yakin dengan kemampuan dirinya akan merasa lebih siap untuk dapat terjun ke dunia kerja.

c) Optimisme

Menurut Mashigo (2014) dalam perspektif ini, individu yang memiliki optimisme tinggi akan percaya untuk bisa mendapatkan kesuksesan ketika dihadapkan pada tantangan. Orang yang optimis akan melihat kegagalan sebagai hasil dari sesuatu yang bisa diubah sehingga yakin bahwa mereka dapat berhasil di lain waktu. Individu yang memiliki optimis tinggi memiliki kesiapan kerja yang lebih tinggi dibandingkan individu yang pesimis.

d) *Hope*

Mahasiswa dengan harapan yang tinggi memiliki tujuan yang lebih tinggi dan tahu bagaimana cara bekerja keras untuk dapat mencapai tujuannya. Individu dengan harapan memiliki kemampuan untuk menemukan banyak jalan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, individu dengan harapan akan lebih berhasil mengerjakan berbagai tugas sehingga dirinya lebih siap untuk bekerja.

e) *Sense of Coherence*

Sense of coherence (SOC) merupakan kemampuan untuk memahami pengalaman dan melihatnya secara jelas. *Sense of coherence* dapat membantu mahasiswa untuk dapat memahami situasi dan lingkungan sehingga dapat memberikan respon yang sesuai sehingga akan membuat individu lebih siap memasuki dunia kerja setelah lulus dari perguruan tinggi.

4. Telaah Teks Psikologi tentang Work Readiness

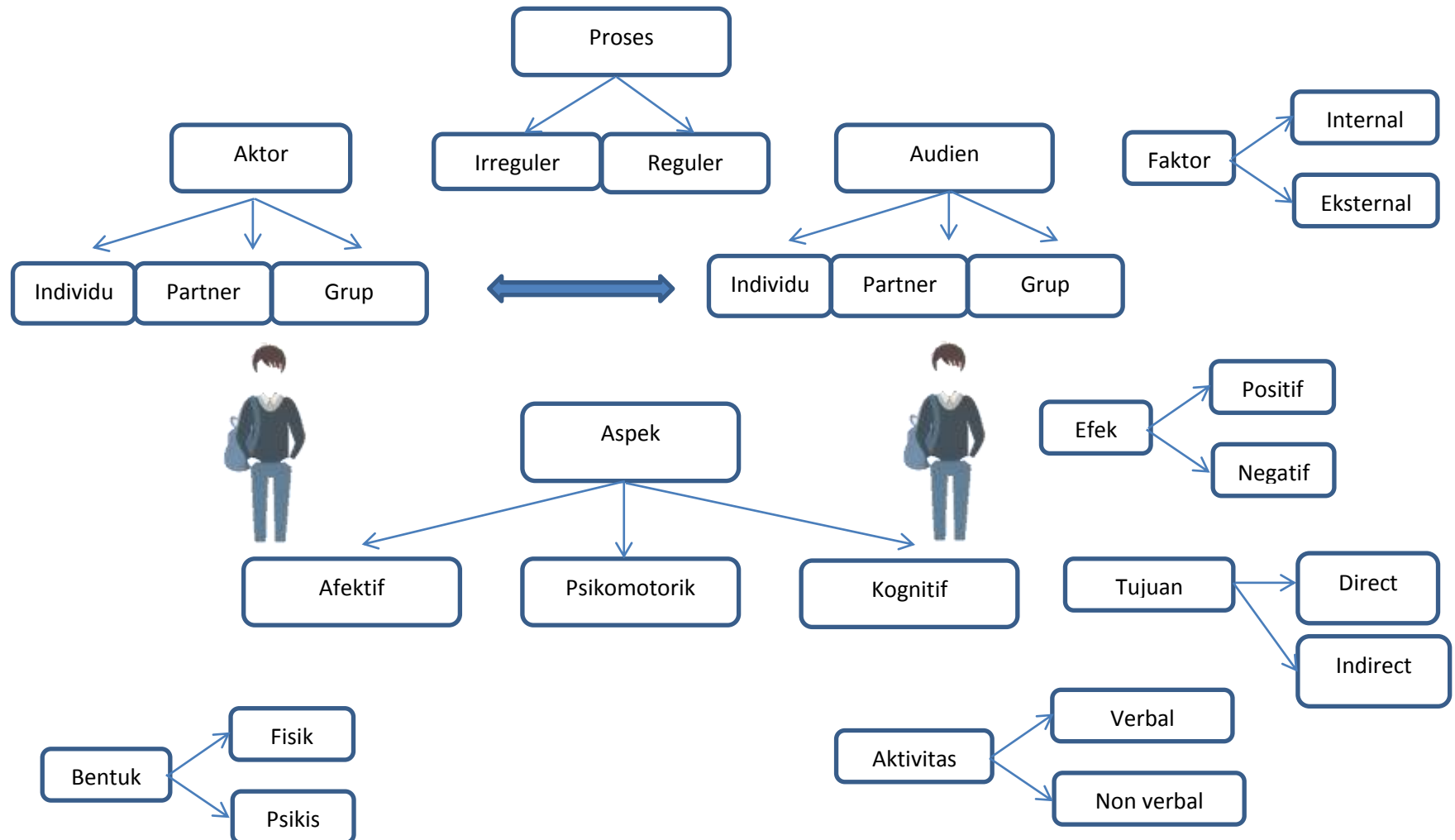
a. Sampel Teks Psikologi

Caballero dan Walker (2010) mendefinisikan *work readiness* sebagai sikap dan atribut yang dimiliki oleh mahasiswa atau lulusan yang membuat mereka siap untuk memasuki dunia kerja. *Work readiness* menurut Mason (2009) merupakan penguasaan keterampilan, pengetahuan, sikap dan pemahaman yang akan memungkinkan lulusan baru untuk dapat produktif berkontribusi terhadap pencapaian tujuan dalam membangun karir ketika lulus dari dunia pendidikan. Caballero, dkk (2011) menjelaskan *work readiness* sebagai atribut yang dimiliki lulusan untuk mempersiapkan mereka sukses di tempat kerja setelah keluar dari perguruan tinggi. Menurut Gunawan (2020) *work readiness* ini harus dipersiapkan sebelum mahasiswa lulus dari perguruan tinggi sehingga akan mampu bersaing di dunia kerja.

Taylor (2005) mengatakan bahwa *work readiness* berkaitan dengan kemampuan yang dimiliki individu (mahasiswa) untuk

mengenal diri sendiri, mengetahui keterampilan yang dimiliki serta untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan dirinya (setelah lulus dari dunia pendidikan). Tentama (2020) menyebutkan bahwa *work readiness* mengacu pada sejauh mana individu dianggap memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk siap untuk dapat bekerja secara mandiri. *Work readiness* menginformasikan sejauh mana individu memiliki sikap, keterampilan dan pengetahuan yang mampu membantu mereka mempersiapkan diri untuk sukses di tempat kerja. Fitriyanto (2006) berpendapat bahwa *work readiness* merupakan kematangan fisik, mental dan pengalaman yang dimiliki individu sehingga memiliki kemampuan untuk mengerjakan suatu tugas yang berhubungan dengan pekerjaan.

b. Pola Teks Psikologi tentang *Work Readines*

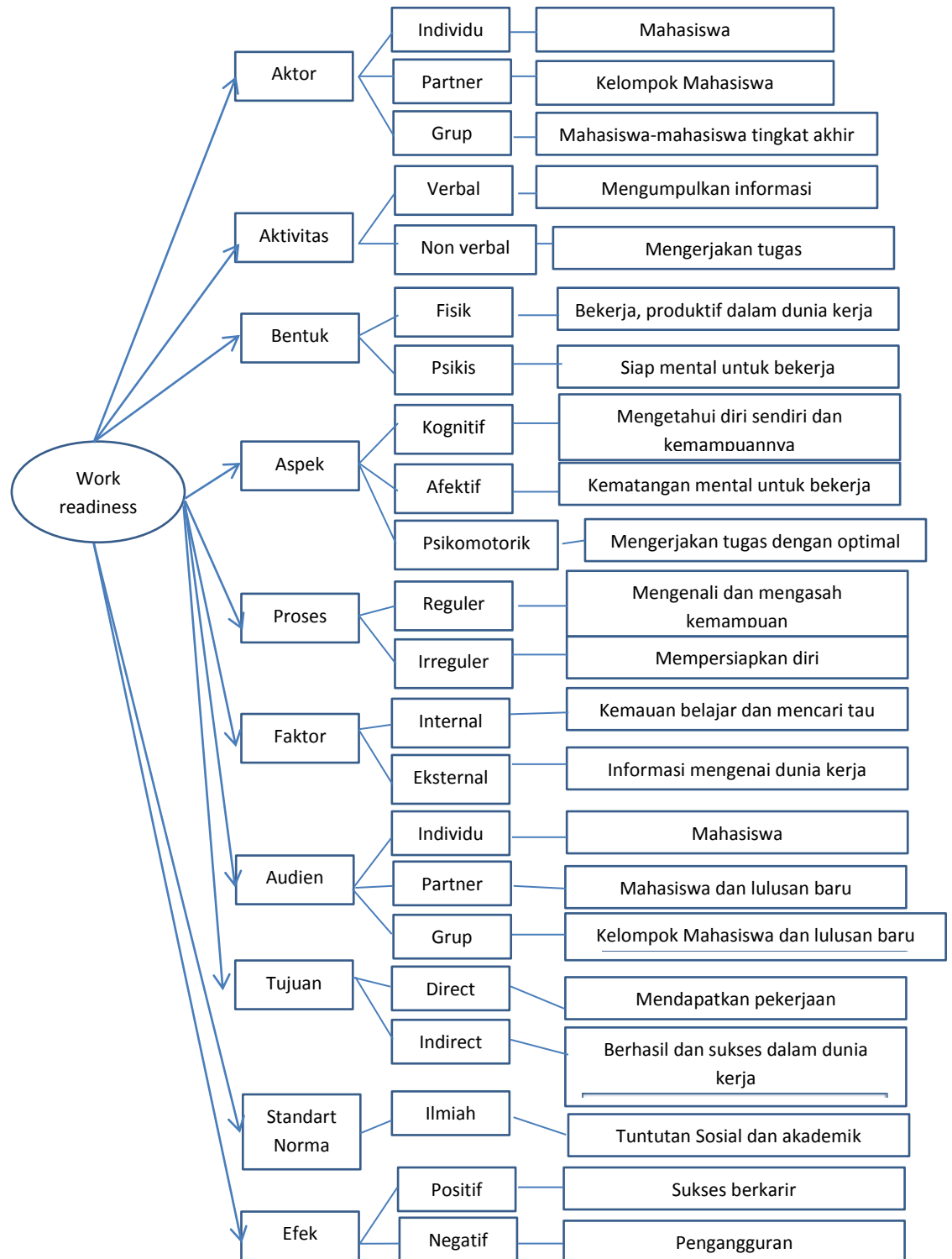


c. Analisis Komponen Teks Psikologi tentang *Work Readiness*

No	Komponen	Kategori	Deskripsi
1	Aktor	Individu	Mahasiswa, individu
		Partner	Kelompok mahasiswa
		Community	Mahasiswa-mahasiswa tingkat akhir
2	Aktivitas	Verbal	Mengumpulkan informasi
		Non Verbal	Mengerjakan tugas atau pekerjaan, produktif
3	Bentuk	Fisik	Produktif, berkontribusi dalam dunia kerja
		Psikis	Siap mental untuk bekerja atau melakukan suatu tugas
4	Aspek	Kognitif	Mengenali diri sendiri, mengetahui keterampilan yang dimiliki
		Afektif	Kematangan mental, meyakini kemampuan yang dimiliki
		Psikomotorik	Mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, mengerjakan tugas yang berhubungan dengan pekerjaan
5	Proses	Planning	Mengenali kemampuan, mengasah kemampuan,

			menambah pengetahuan
		Unplanning	Mempersiapkan diri
6	Faktor	Internal	Kemauan belajar dan mencari tau
		Eksternal	Informasi mengenai dunia kerja
7	Audien	Individu	Mahasiswa
		Partner	Mahasiswa dan lulusan baru
		Group	Para Mahasiswa dan lulusan baru
8	Tujuan	Direct	Mendapatkan pekerjaan
		Indirect	Berhasil dan sukses dalam dunia kerja
9	Standart Norma	Sosial	Tuntutan sosial
		Akademik	Tuntutan akademik sebagai lulusan perguruan tinggi
10	Efek	Positif	Keberhasilan dalam membangun karir atau bekerja secara optimal
		Negatif	Kegagalan dalam berkarir, pengangguran

d. Peta Konsep Psikologi tentang *Work Readiness*



e. Rumusan Konsep Psikologi Sebagai Simpulan

1) Secara Global

Secara umum *work readiness* merupakan kesiapan yang dimiliki oleh mahasiswa atau lulusan baru untuk dapat terjun atau memasuki dunia kerja.

2) Secara Partikular

Secara khusus *work readiness* merupakan kesiapan yang dimiliki oleh mahasiswa untuk menghadapi dunia kerja setelah lulus dari perkuliahan. Kesiapan tersebut terdiri dari memiliki keterampilan yang sesuai dengan bidangnya, mengetahui bakat yang dimiliki, mampu bekerjasama dan berkomunikasi dengan baik kepada orang lain serta mampu menyelesaikan permasalahan yang sedang dihadapi.

5. Perspektif Islam tentang *Work Readiness*

a. Sampel Teks Al-Qur'an

Dalam Al-Qur'an sendiri telah disinggung mengenai pentingnya bekerja oleh Allah SWT. Perintah Allah kepada hambanya untuk bekerja telah tertuang pada QS. Al Anfal ayat 60 serta QS. Attaubah ayat 105 yang berbunyi :

وَأَعِدُّوا لَهُمْ مَا اسْتَطَعْتُمْ مِنْ قُوَّةٍ وَمِنْ رِبَاطِ الْخَيْلِ تُرْهِبُونَ بِهِ عَدُوَّ اللَّهِ وَعَدُوَّكُمْ
وَالْآخَرِينَ مِنْ دُونِهِمْ لَا تَعْلَمُونَهُمُ اللَّهُ يَعْلَمُهُمْ ۗ وَمَا تُنْفِقُوا مِنْ شَيْءٍ فِي سَبِيلِ اللَّهِ يُوَفَّ
إِلَيْكُمْ وَأَنْتُمْ لَا تُظْلَمُونَ

Artinya : *“Dan persiapkanlah dengan segala kemampuan untuk menghadapi mereka dengan kekuatan yang kamu miliki dan dari pasukan berkuda yang dapat menggentarkan musuh Allah, musuhmu, dan orang-orang selain mereka yang kamu tidak mengetahuinya tetapi Allah mengetahuinya. Apasaja yang kamu infakkan di jalan Allah niscaya akan dibalas dengan cukup kepadamu dan kamu tidak akan didzalimi (dirugikan)”* (QS. Al Anfal ayat 60)

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *“Dan Katakanlah “Bekerjalah kamu maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Maha Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”*(QS. Attaubah ayat 105)

Allah telah menyuruh hambaNya untuk bekerja dengan kebaikan dan menghindari pekerjaan yang buruk atau munkar. Hal ini tertuang dalam sabda rasulullah SAW. Yang berbunyi :

Artinya : *Dari Abu Hurairah dia berkata bahwa rasulullah bersabda: “Sungguh keadaan salah seorang diantara kalian mencari seikat kayu bakar dengan membawa dipunggungnya adalah lebih baik baginya daripada meminta-inta kepada seseorang, baik orang itu memberi atau menolaknya.”* (HR. Bukhori)

“Darinya (Abu Hurairah) dari Nabi SAW. Bersabda: “Adalah Nabi Dawud tidak makan kecuali dari hasil usaha tangannya sendiri.”” (HR. Bukhori)

Hadits tersebut mengajarkan bahwa manusia harus senantiasa bekerja dan berusaha dengan cara yang baik. Selain itu, kita juga diperintahkan untuk bekerja secara sungguh-sungguh sehingga dapat berhasil secara optimal. Seperti pada ayat berikut :

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ ۚ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَٰئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولٌ

Artinya: *”Dan janganlah kamu mengatakan apa yang kamu tidak berilmu tentangnya. Karena pendengaran, penglihatan, dan hatinurani semua itu akan diminta pertanggungjawabannya”* (Q.S. Al-isra’ ayat 36)

Dalam ayat tersebut dijelaskan bahwa kita harus memiliki keterampilan atau pengetahuan yang cukup dalam bekerja sehingga dapat menyelesaikan tugas secara optimal. Dalam psikologi hal ini disebut sebagai *work readiness*.

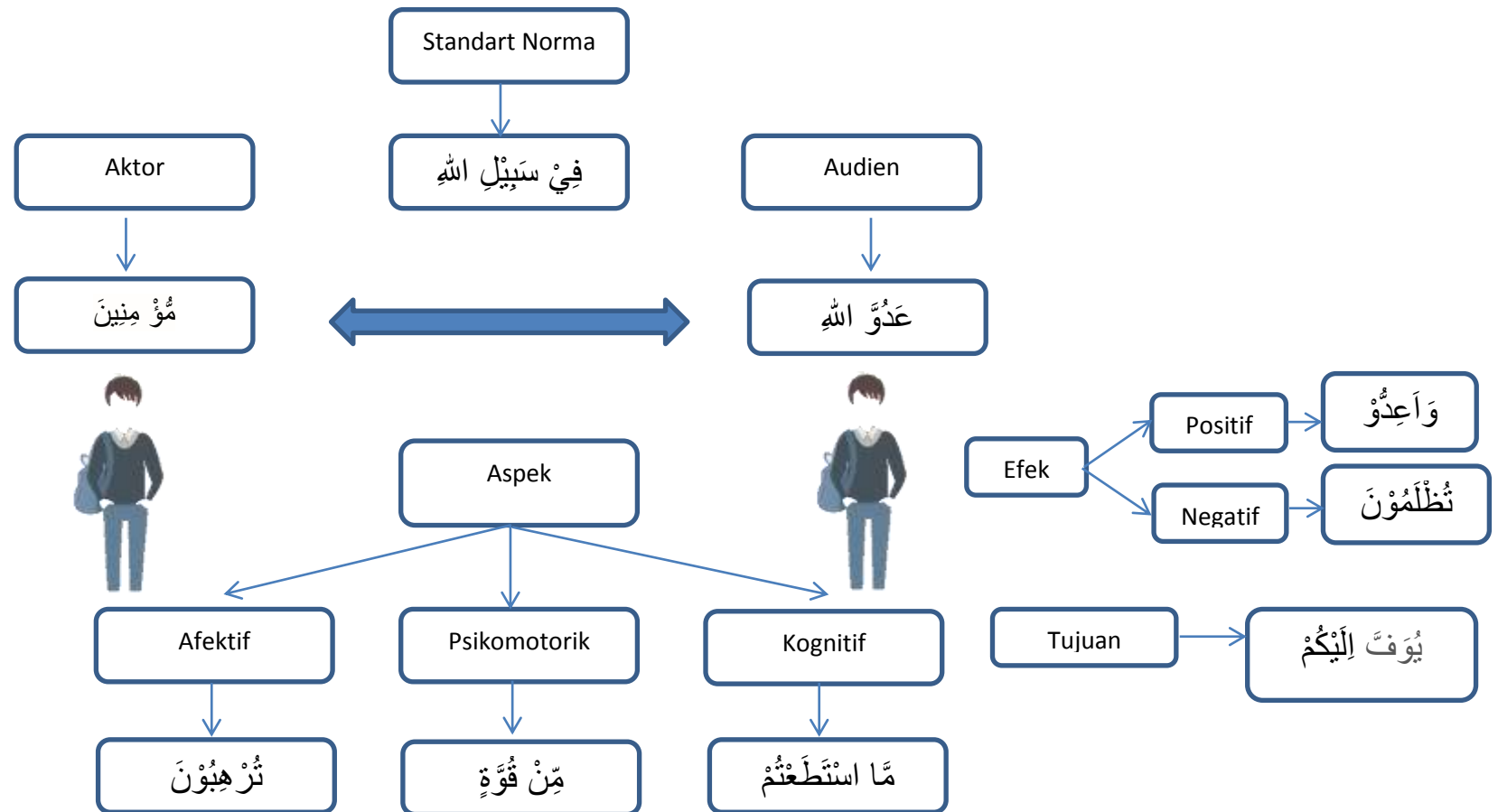
b. Analisis Makna Mufrodat

Tabel 2. 5 Analisis Makna Mufrodat QS. Al-Anfal Ayat 60

No	Teks	Terjemahan	Sinonim	Antonim	Makna Psikologi
1	وَأَعِدُّوا	Dan persiapkanlah	احجز	يسد تريح	Perintah
2	لَهُمْ	Untuk mereka	المؤمنين	كافر	Audien
3	مَا اسْتَطَعْتُمْ	Dengan segala kemampuan yang kamu miliki	قوي	ضعيف	Atribut
4	مِنْ قُوَّةٍ	Kekuatan	اسْتَطَعْتُمْ	ضعيف	Kompetensi, kognitif
5	وَمِنْ رِبَاطِ الْخَيْلِ	Pasukan berkuda	دَابَّةٍ	الْمَوْتِ	Psikomotorik
6	تُرْهِبُونَ بِهِ	Menggentarkan	شجاع	الْخَوْفِ	Preasaan, afeksi
7	عَدُوَّ اللَّهِ	Musuh Allah	كافر	المؤمنين	Audien
8	وَعَدُوَّكُمْ	Musuhmu	كافر	المؤمنين	Audien
9	بَيْنَ وَأَخْرٍ مِنْ دُونِهِمْ	Orang-orang selain mereka	المؤمنين	كافر	Audien

10	لَا تَعْلَمُونَهُمْ	Kamu tidak mengetahuiny a	تَعْقِلُونَ	عَمْرَةَ	Knowledge, pegetahuan
11	اللَّهُ يَعْلَمُهُمْ	Allah Mengetahuin ya	تَعْقِلُونَ	عَمْرَةَ	Norma
12	وَمَا تُنْفِقُوا مِنْ شَيْءٍ	Apa saja yang diinfakkan	صَدَقَةٍ	بِخْلٍ	Modal
13	فِي سَبِيلِ اللَّهِ	Di jalan Allah	الْمُسْتَقِيمِ	الضَّالِّينَ	Norma
14	يُوفِّ إِلَيْكُمْ	Cukup Kepadamu	تَشْكُرُونَ	بِخْلٍ	Tujuan
15	وَأَنْتُمْ لَا تظَلْمُونَ	Kamu Tidak dirugikan	الْمُفْلِحُونَ	شَفِيًّا	Tujuan

c. Pola Teks Al-Qur'an tentang *Work Readiness*

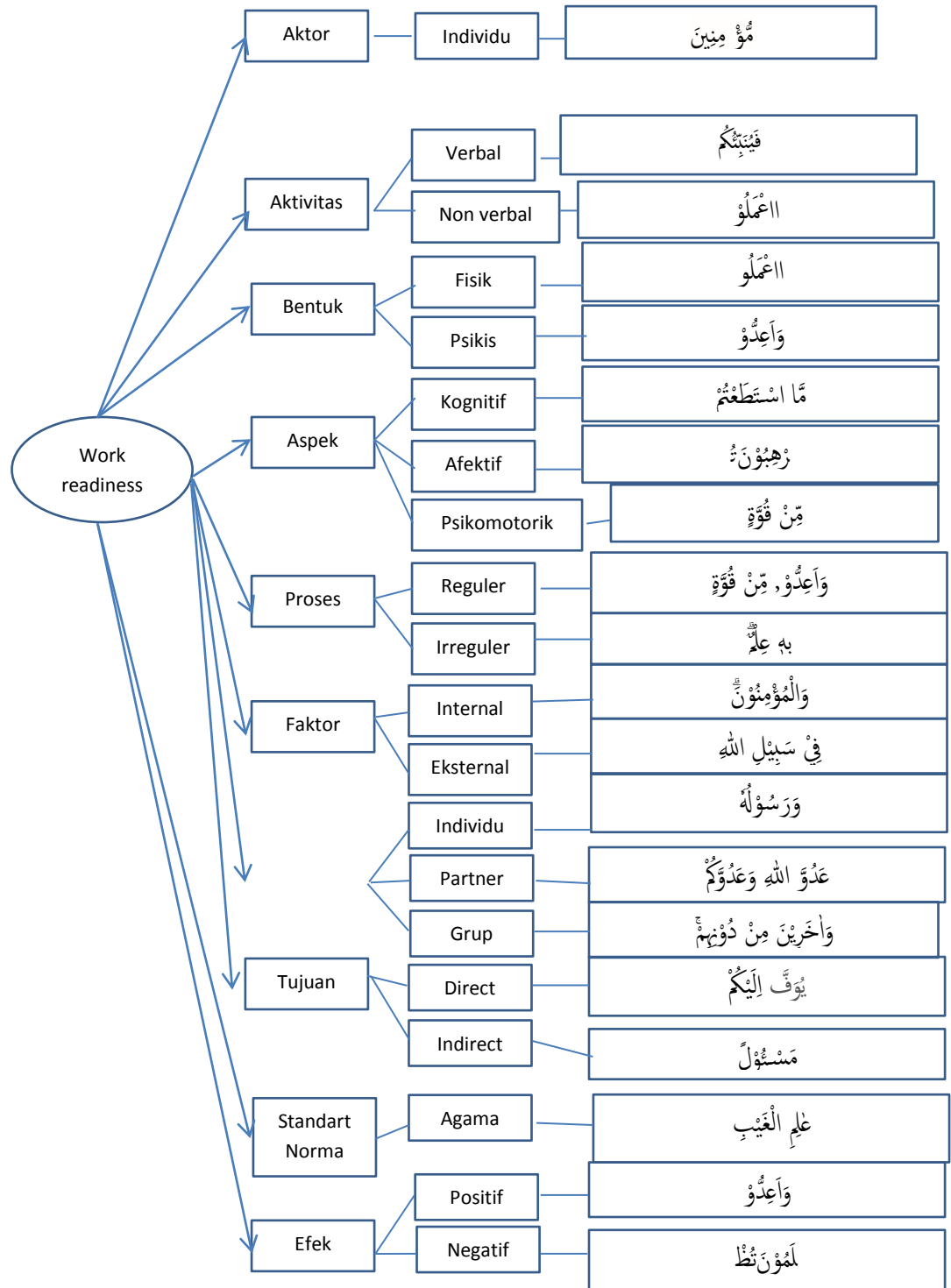


d. Analisis Komponen Al-Qur'an tentang *Work Readiness*

Tabel 2. 6 Analisis Komponen Al-Quran tentang *Work Readiness*

No	Komponen	Kategori	Deskripsi
1	Aktor	Individual, personal	مُؤْمِنِينَ
2	Aktivitas	Verbal	فَيُنَادِيكُمْ
		Non-verbal	الْعَمَلُ
3	Bentuk	Fisik	الْعَمَلُ
		Psikis	وَأَعِدُّوْا
4	Aspek	Kognitif	مَا اسْتَطَعْتُمْ
		Afektif	تُرْهِبُونَ
		Psikomotorik	مِنْ قُوَّةٍ
5	Proses	Planning, regular	وَأَعِدُّوْا مِنْ وَرَثَةٍ
		Unplanning, irregular	بِهِ عِلْمٌ
6	Faktor	Internal	وَالْمُؤْمِنُونَ
		Eksternal	فِي سَبِيلِ اللَّهِ
7	Audien	Individu, personal	وَرَسُولُهُ
		Partner, couple	عَدُوَّ اللَّهِ وَعَدُوَّكُمْ
		Komunitas, massa	وَأَخْرَجَ مِنْ دُونِهِ
8	Tujuan	Direct	يُوفِّ إِلَيْكُمْ
		Indirect	مَسْئُولٌ
9	Standart Norma	Agama	عِلْمِ الْغَيْبِ
10	Efek	Positif (+)	وَأَعِدُّوْا
		Negatif (-)	تُظَلَمُونَ

e. Peta Konsep Teks Al-quran tentang Work Readiness



f. Inventarisasi dan Tabulasi Teks Al-Quran tentang *Work*

Readiness

No	Komponen	Kategori	Deskripsi	Sumber	Jumlah
1	Aktor	Individual, personal	مُؤْمِنِينَ	3:122, 3:152, 4:155, 4:139, 4:141, 4:144, 8:17, 8:49, 8:62, 8:64	10
2	Aktivitas	Verbal	فِيئِبْنِكُمْ	9:105, 53:36, 58:6, 64:7, 75:13	5
		Non-verbal	الْعَمَلُ	9:105, 18:79, 28:27, 34:12, 34:13, 84:6,	6
3	Bentuk	Fisik	الْعَمَلُ	9:105, 18:79, 28:27, 34:12, 34:13, 84:6,	6
		Psikis	وَأَعْيُنُ	8:60	1
4	Aspek	Kognitif	مَا اسْتَطَعْتُمْ	8:60, 2:236, 3:39, 8:29	4
		Efektif	تُرْهِبُونَ	8:60	1
		Psikomotorik	مِنْ قُوَّةٍ	2:165, 4:84, 4:139, 7:69, 8:7, 8:46, 8:60, 8:62,	10

				9:47, 20:31	
5	Proses	Planning, regular	وَأَعِدُّوا مِنْ قُوَّةٍ	8:60, 2:165, 4:84, 4:139, 7:69, 8:7, 8:46, 8:60, 8:62, 9:47, 20:31	11
		Unplanning, irregular	بِهِ عَلَّمَ	2:113, 2:120, 2:145, 2:247, 2:255, 3:7, 3:18, 3:19, 3:155, 3:61	10
6	Faktor	Internal	وَالْمُؤْمِنُونَ	3:122, 3:152, 4:155, 4:139, 4:141, 4:144, 8:17, 8:49, 8:62, 8:64	10
		Eksternal	فِي سَبِيلِ اللَّهِ	2:154, 2:190, 2:195, 2:217, 2:218, 2:244, 31:6, 34:6, 63:2, 58:16	10
7	Audien	Individu, personal	وَرَسُولُهُ	2:98, 2:101, 2:108,	12

				2:129, 2:143, 3:53, 3:86, 3:173, 3:179, 3:183, 18:56, 18:106	
		Partner, couple	اللَّهِ وَعَدُوَّكُمْ عَدُوَّ	2:85, 2:97, 2:98, 2:193, 2:196, 3:103, 3:146, 3:165, 9:4, 9:83, 9:114, 58:8, 58:9, 18:50, 20:123, 22:53, 25:45, 60:1	18
		Komunitas, massa	مِنْ دُونِهِمْ وَأَخْرَيْنَ	8:60	1
8	Tujuan	Direct	يُوفِّ إِلَيْكُمْ	4:130, 53:48, 93:8, 8:60, 22:36	5
		Indirect	مَسْنُورٌ	17:34, 17:36, 33:15,	3
9	Standart Norma	Agama	عِلْمِ الْغَيْبِ	5:109, 5:116, 6:50, 6:59, 6:73, 7:188, 9:78, 9:94, 9:105,	13

				11:31, 11:49, 32:6, 39:46	
10	Efek	Positif (+)	وَأَعِدُّوا	8:60	1
		Negatif (-)	تُظَلِّمُونَ	2:35, 2:51, 2:54, 2:57, 2:114, 2:281, 3:117, 3:128, 3:151, 3:161, 3:182, 17:33, 17:47, 17:71, 17:82, 17:99	15
Jumlah					152

g. Rumusan Konsep

1) Secara Global

Work readiness adalah kesiapan (وَأَعِدُّوا) yang dimiliki oleh orang yang beriman (مُؤْمِنِينَ) dalam bekerja (الْعَمَلُ).

2) Secara Partikular

Work readiness adalah kesiapan (وَأَعِدُّوا) yang dimiliki oleh orang yang beriman (مُؤْمِنِينَ) berupa pengetahuan (عِلْمٌ) serta kemampuan melaksanakan suatu tugas (تَطَلُّعُكُمْ) dalam bekerja

(تُظَلِّمُونَ) sehingga dapat bersaing dengan individu yang lain (الاعْمَلُوا) serta mendapatkan hasil yang optimal (يُؤَفِّقُ).

B. *Career Self-Efficacy*

1. Definisi *Career Self-Efficacy*

Self efficacy menurut Bandura (1997) mengacu pada keyakinan yang dimiliki individu terhadap kemampuannya dalam mengerjakan sesuatu. Keyakinan ini mempengaruhi perasaan individu, cara berpikir serta kemampuan untuk memotivasi diri. *Career self-efficacy* merupakan pengembangan dari konsep *self efficacy* yang dikemukakan oleh Albert Bandura.

Konsep *Career self-efficacy* sendiri pada awalnya dikembangkan oleh Hacket dan Betz (1981) yang menerapkan konsep *self-efficacy* pada perilaku yang berhubungan dengan karir. Greenhaus dan Callanan (2006) berpendapat bahwa *career self-efficacy* merupakan keyakinan yang dimiliki individu untuk bisa sukses dalam mengejar karirnya. Utami dan Hudainah (2013) dalam peelitiannya menyebutkan bahwa *self efficacy* dapat menjadi pijakan yang kuat untuk individu dalam mengevaluasi dirinya agar mampu bersaing secara dinamis. Chan (2019) mengatakan bahwa *career-self efficacy* mempengaruhi sikap dan perilaku dalam pengambilan keputusan, dimana *career-self efficacy* yang tinggi memungkinkan individu untuk dapat mengatasi hambatan dalam pemutusan karir.

Taylor dan Betz (1983) mendefinisikan *career self-efficacy* sebagai keyakinan yang dimiliki individu terhadap kemampuannya dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan karir secara tepat sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Individu dengan *career self-efficacy* yang tinggi akan selalu berusaha dengan sebaik mungkin untuk mengembangkan wawasan dan potensi yang dimilikinya. *Career self-efficacy* yang tinggi mencerminkan kepercayaan diri individu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang berhubungan dengan karir dengan baik sehingga mendorong antisipasi hasil positif, yang akan mempengaruhi eksplorasi karir secara positif.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa *career self-efficacy* merupakan keyakinan yang dimiliki oleh individu terhadap kemampuannya dalam mengambil keputusan yang berhubungan dengan karir sesuai dengan tujuan yang akan dicapai.

2. Dimensi *Career Self-Efficacy*

Taylor dan Betz (1983) menyebutkan ada 5 dimensi dalam *career self-efficacy*. Dimensi disini merupakan elemen yang menandai adanya *career self-efficacy*. Kelima dimensi tersebut adalah sebagai berikut :

a. *Self-appraisal* (penilaian diri sendiri)

Self appraisal berhubungan dengan sejauh mana kemampuan individu untuk melakukan penilaian terhadap diri sendiri seperti

keterampilan, bakat serta minat. Selain itu *Self appraisal* berkaitan dengan kemampuan untuk menentukan pekerjaan yang sesuai dengan dirinya serta nilai-nilai yang paling berharga dalam karir.

- b. *Occupational information* (mempunyai informasi tentang pekerjaan)

Occupational information berhubungan dengan pengumpulan informasi yang dilakukan oleh individu mengenai pekerjaan yang akan dilakukan (dipilih).

- c. *Goal selection* (pemilihan tujuan)

Goal selection berhubungan dengan sejauh mana individu mampu memilih serta mengambil keputusan dalam tujuan (karir) yang akan dicapai dengan mempertimbangkan kemampuan serta bakat yang dimiliki.

- d. *Planning* (perencanaan)

Planning berhubungan dengan pembuatan rencana masa depan untuk karir yang akan dijalani setelah lulus dari perkuliahan.

- e. *Problem solving* (penyelesaian masalah)

Problem solving berhubungan dengan sejauh mana individu dapat mengatasi, memecahkan serta bertahan dalam menghadapi permasalahan yang sedang dihadapi.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Career Self-Efficacy*

Bandura (1997) menyebutkan beberapa sumber yang mempengaruhi *self efficacy* serta *career self-efficacy* yang dimiliki oleh individu. Sumber-sumber tersebut adalah ;

a. Pengalaman pribadi (*mastery experience*)

Untuk dapat memiliki *career self-efficacy* yang tinggi dibutuhkan pengalaman dalam menghadapi berbagai rintangan melalui berbagai usaha yang gigih. Beberapa kesulitan dan kegagalan dalam mencapai sebuah tujuan biasanya mengajarkan bahwa sukses membutuhkan usaha yang berkelanjutan. Setelah individu yakin bahwa mereka memiliki apa yang diperlukan untuk bisa mencapai kesuksesan maka mereka akan yakin terhadap kemampuan yang dimilikinya sehingga tidak mudah menyerah ketika menghadapi sebuah kesulitan.

b. Pengalaman orang lain (*vicarious experience*)

Bandura (1997) mengatakan bahwa ketika individu melihat orang lain yang mirip dengan dirinya berhasil karena usaha yang gigih akan menimbulkan keyakinan pada dirinya bahwa ia juga mampu untuk melakukan hal yang sama. Biasanya individu akan mencari orang (model) yang mahir (memiliki kompetensi yang tinggi) pada bidang yang ia tekuni. Sehingga akan tertanam keyakinan pada diri individu tersebut bahwa dirinya juga bisa melakukan hal yang sama.

c. Persuasi sosial (*social persuasion*)

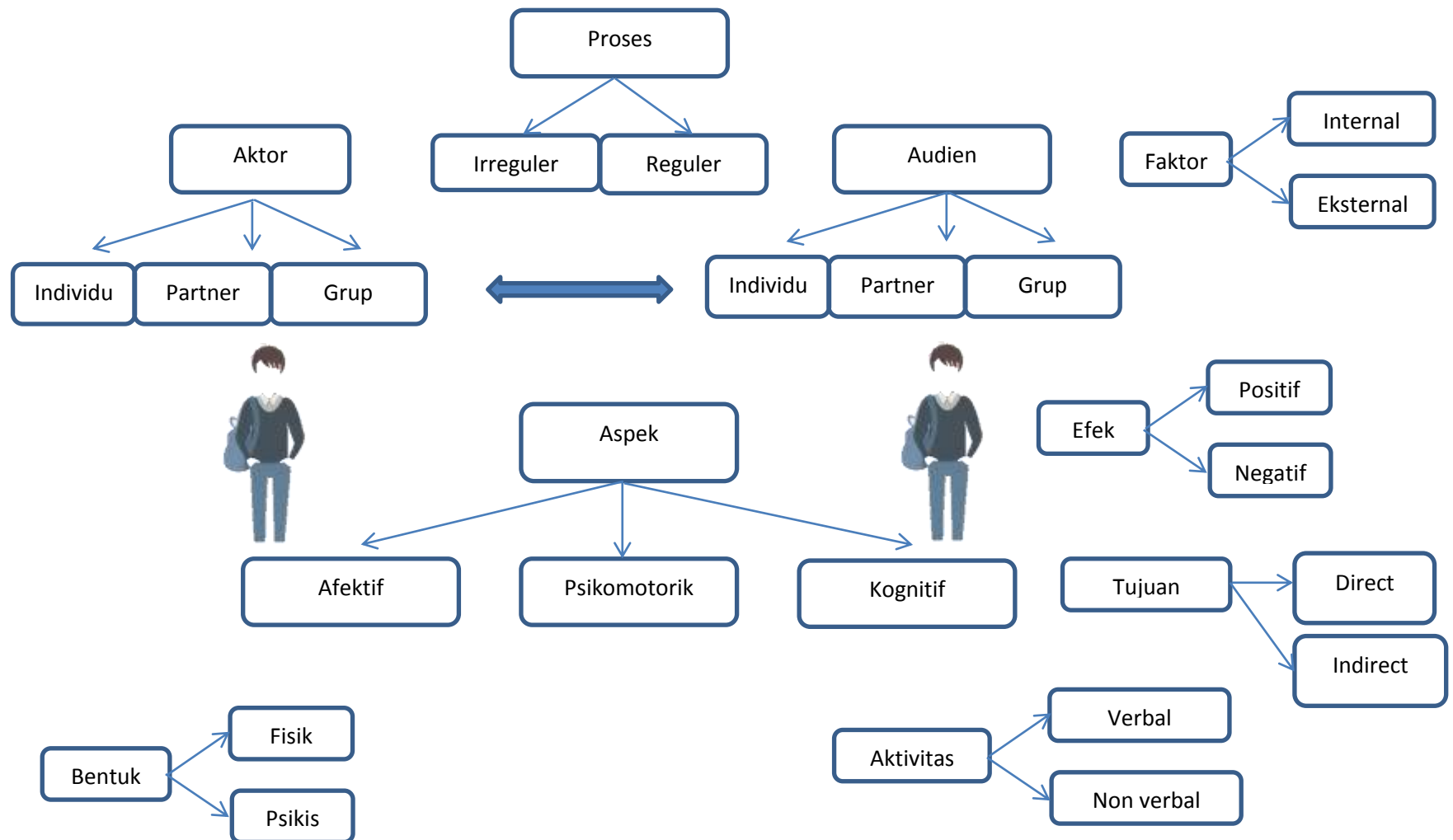
Menurut Bandura (1997) persuasi sosial juga memegang peranan dalam mempengaruhi *self efficacy* yang dimiliki oleh individu. Dimana individu yang dipercaya oleh orang di sekitarnya akan memiliki keyakinan yang lebih tinggi terhadap kemampuan yang dimiliki daripada individu yang diremehkan oleh orang sekitarnya.

d. Keadaan psikologis dan emosional (*psychological and emotional states*)

Keadaan fisik dan psikologis juga mempengaruhi *self-efficacy* yang dimiliki oleh individu. Individu yang merasa dirinya lemah akan cenderung memiliki keraguan untuk dapat menyelesaikan tugas atau melewati suatu permasalahan. Selain itu mood yang buruk juga dapat menurunkan tingkat keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki sehingga mudah untuk berputus asa. Sedangkan mood yang baik akan meningkatkan keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya.

4. Perspektif Islam tentang *Career Self Efficacy*

a. Pola Teks Psikologi tentang *Career Self Efficacy*



b. Analisis Komponen Teks Psikologi tentang *Career Self Efficacy*

No	Komponen	Kategori	Deskripsi
1	Aktor	Individu	Mahasiswa, individu
		Partner	Kelompok mahasiswa
		Community	Mahasiswa-mahasiswa tingkat akhir
2	Aktivitas	Verbal	Motivasi
		Non Verbal	Mengerjakan tugas
3	Bentuk	Fisik	Menyelesaikan tugas, mengambil keputusan dalam berkarir
		Psikis	Percaya terhadap diri sendiri
4	Aspek	Kognitif	Eksplorasi karir, mengambil keputusan
		Afektif	Kepercayaan diri
		Psikomotorik	Menyelesaikan tugas yang berhubungan dengan karir
5	Proses	Planning	Mengenali kemampuan, mengasah kemampuan, menambah pengetahuan
		Unplanning	Percaya terhadap diri sendiri
6	Faktor	Internal	Kemauan belajar dan mencari tau
		Eksternal	Social support
7	Audien	Individu	Mahasiswa
		Partner	Mahasiswa dan lulusan baru

		Group	Para Mahasiswa dan lulusan baru
8	Tujuan	Direct	Mampu mengambil keputusan yang berhubungan dengan karir secara tepat
		Indirect	Berhasil dan sukses dalam berkarir
9	Standart Norma	Sosial	Tuntutan sosial
		Akademik	Tuntutan akademik sebagai lulusan perguruan tinggi
10	Efek	Positif	Percaya diri dengan kemampuan yang dimiliki
		Negatif	Insecure, tidak percaya terhadap kemampuan yang dimiliki

c. Rumusan Konseptual

a. Secara Umum

Secara umum *career self efficacy* merupakan keyakinan yang dimiliki individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam mengambil keputusan yang berhubungan dengan karir.

b. Secara Khusus

Secara khusus *career self efficacy* merupakan keyakinan yang dimiliki oleh individu atau mahasiswa terhadap

kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas yang berhubungan dengan karir sehingga dapat mengambil keputusan yang tepat dan mengatasi hambatan dalam pemutusan karir.

d. Sampel Teks Al-Qur'an

Career Self-Efficacy merupakan keyakinan diri yang dimiliki oleh seseorang terhadap kemampuannya dalam mengambil keputusan yang berhubungan dengan karirnya. Sebagai seorang muslim kita harus yakin terhadap kemampuan yang kita miliki karena Allah telah menciptakan kita sebagai makhluk yang sempurna. Dalam Al-Quran sendiri telah dijelaskan agar manusia dapat membenuk *career self-efficacy* seperti pada surat Al-imran ayat 139 yang berbunyi:

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

Artinya: “*Janganlah kamu bersikap lemah dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman.*” (Q.S. Ali Imran ayat 139).

Dalam ayat tersebut menjelaskan bahwa kita harus percaya pada kemampuan kita dalam melakukan sesuatu pekerjaan. Allah telah menyeru kepada hamba-hambanya untuk tidak bersikap lemah dan pasif. Oleh karena itu kita harus memiliki pikiran yang

positif atas kemampuan yang dimilikinya. Pikiraan positif terhadap kemampuan yang dimiliki inilah yang kita kenal dengan *self efficacy*.

Adapun ayat lain yang menunjukkan seruan untuk memiliki *career self-efficacy* ada pada surat Yusuf ayat 87:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا فَتَحَسَّبُوْا مِنْ يُۤوسُفَ وَاٰخِيْهِ وَاَلَا تَتَّيْسُرُوْا مِنْ رُّوْحِ اللّٰهِ اِنَّهٗ لَا يَأْتِيْهُنَّ مِنْ رُّوْحِ اللّٰهِ اِلَّا
الْقَوْمَ الْكٰفِرِيْنَ

Artinya: “Wahai anak-anakku! Pergilah kamu, carilah (berita) tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya yang berputus asa dari rahmat Allah hanyalah orang-orang yang kafir.” (QS. Yusuf ayat 87)

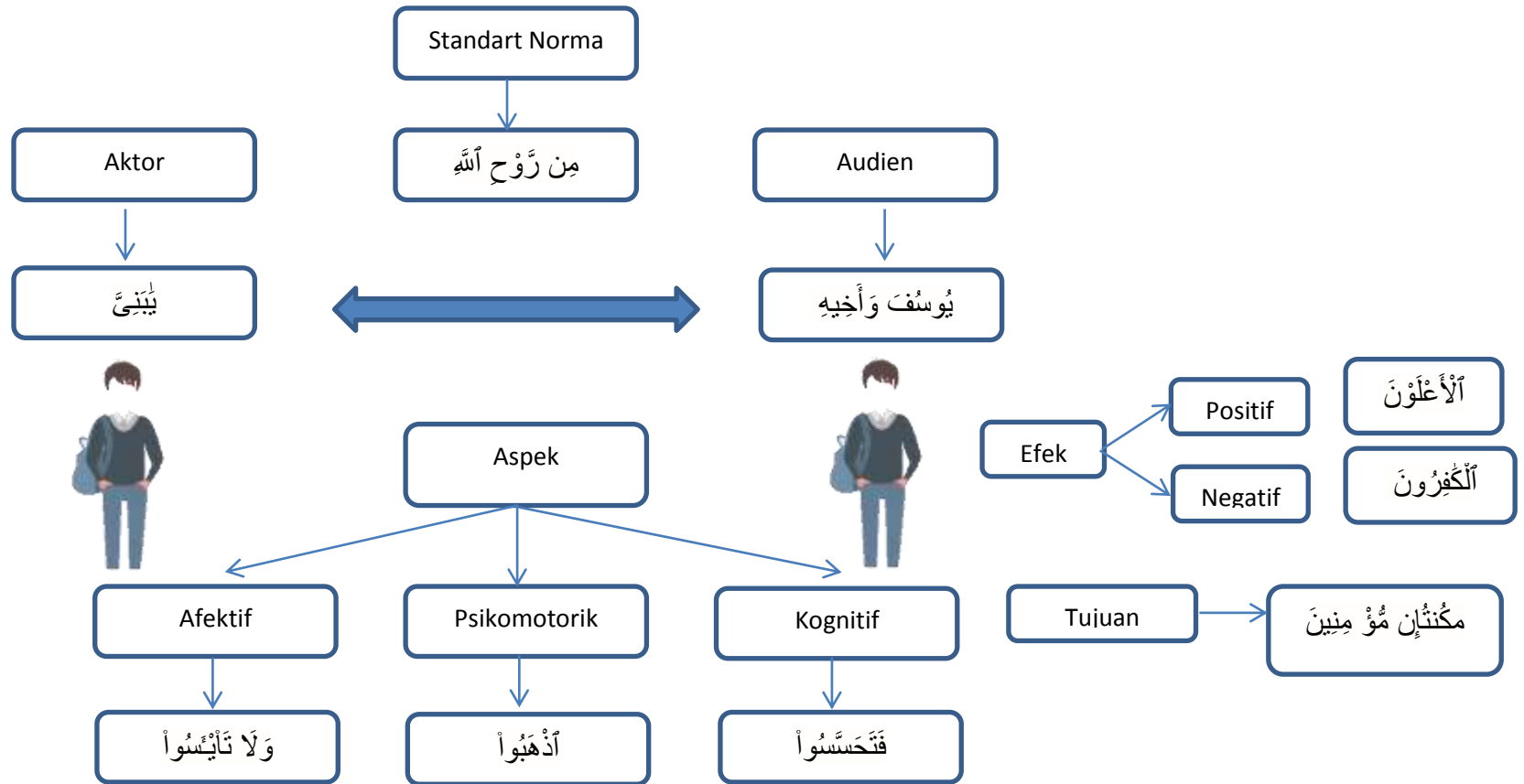
Ayat tersebut menyerukan kepada manusia untuk tidak mudah berputus asa serta harus memiliki keyakinan untuk mampu melakukan pekerjaannya. Keyakinan untuk mampu melakukan sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan (karir) ini kita kenal dengan istilah *Career self-efficacy*. Ketika individu telah memiliki *career self-efficacy* maka ia akan yakin dengan kemampuannya sehingga ketika menemui kesulitan dalam menjalankan suatu pekerjaan ia tidak akan mudah berputus asa karena memiliki keyakinan bahwa Ia mampu untuk menyelesaikan masalah tersebut dengan kemampuannya.

e. Analisis Makna Mufrodat

Tabel 2. 7 Analisis Makna Mufrodat QS. Ali Imran Ayat 139 dan QS. Yusuf Ayat 87

No	Teks	Terjemahan	Makna Psikologi
1	وَلَا تَهِنُوا	Dan janganlah kamu merasa lelah	Larangan
2	وَلَا تَحْزَنُوا	Dan jangan bersedih hati	Larangan
3	وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ	Orang yang paling tinggi derajatnya	<i>Self-efficacy</i>
4	مَكْتَبِينَ مُؤْمِنِينَ	Jika kamu orang yang beriman	Tujuan
5	يَلْبَنِي	Wahai anak-anakku	Aktor
6	أَذْهَبُوا	Pergilah kamu	Perintah
7	فَتَحَسَّسُوا	Dan carilah berita	Anjuran, perintah
8	مِنْ يُوسُفَ	Dari yusuf	Audien
9	وَأَخِيهِ	Dan saudaranya	Audien
10	وَلَا تَأْيِسُوا	Dan janganlah berputus asa	Larangan
11	مِنْ رَوْحِ اللَّهِ	Dari rahmat Allah	Standart norma
12	إِنَّهُ لَا يَأْسُ	Sungguh, jangan berputus asa	Larangan
13	مِنْ رَوْحِ اللَّهِ	Dari rahmat Allah	Standart norma
14	إِلَّا الْقَوْمَ الْكَافِرُونَ	Orang-orang kafir	Audien

f. Pola Teks Al-Qur'an tentang *Career Self Efficacy*



g. Analisis Komponen Teks Al-Qur'an tentang *Career Self-Efficacy*

Tabel 2. 8 Analisis Komponen Teks Al-Quran tentang *Career Self-Efficacy*

No	Komponen	Kategori	Deskripsi
1	Aktor	Individual, personal	يَبْنِيَّ
2	Aktivitas	Verbal	فَتَحَسَّسُوا
		Non-verbal	وَلَا تَحَزَّنُوا
3	Bentuk	Fisik	أَذْهَبُوا, فَتَحَسَّسُوا
		Psikis	لَا يَأْيِسُنَّ
4	Aspek	Kognitif	فَتَحَسَّسُوا
		Efektif	وَلَا تَأْيِسُوا
		Psikomotorik	أَذْهَبُوا
5	Proses	Planning, regular	أَلَّا عَلَوْنَ
		Unplanning, irregular	يَأْيِسُنَّ
6	Faktor	Internal	مُؤْمِنِينَ
		Eksternal	فَتَحَسَّسُوا
7	Audien	Individu, personal	مِنْ يُوسُفَ
		Partner, couple	مِنْ يُوسُفَ وَأَخِيهِ
		Komunitas, massa	لِقَوْمِ الْكَافِرُونَ
8	Tujuan	Direct	مُؤْمِنِينَ
		Indirect	رَوْحَ اللَّهِ

9	Standart Norma	Agama	فَتَحَسَّسُوا مَكْتَنِينَ مُؤْمِنِينَ أَذْهَبُوا
10	Efek	Positif (+)	مُؤْمِنِينَ, وَأَرْحَمَنًا مَكْتَنِينَ
		Negatif (-)	الْكَافِرُونَ

h. Rumusan Konseptual

1) Secara Global

Career self-efficacy adalah keyakinan yang dimiliki oleh orang beriman (مُؤْمِنِينَ) terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam melakukan sesuatu (أَذْهَبُوا, فَتَحَسَّسُوا) yang berhubungan dengan tujuan (karir) yang akan dicapai.

2) Secara Partikular

Career self-efficacy adalah keyakinan yang dimiliki oleh orang beriman (مُؤْمِنِينَ) terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam melakukan suatu pekerjaan (أَذْهَبُوا) yang ditandai dengan kemampuan untuk mengenali diri sendiri (الْأَعْلُونَ) serta mampu mencari informasi mengenai pekerjaan (karir) yang dipilih (فَتَحَسَّسُوا) dengan tujuan untuk mendapatkan rahmat dari Allah (رَوْحَ اللَّهِ).

C. Hubungan Antara *Career Self-Efficacy* dengan *Work Readiness*

Taylor dan Betz (1983) mendefinisikan *career self-efficacy* sebagai keyakinan yang dimiliki individu terhadap kemampuannya dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan karir secara tepat sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Chan (2019) mengatakan bahwa *career-self efficacy* mempengaruhi sikap dan perilaku dalam pengambilan keputusan, dimana *career-self efficacy* yang tinggi memungkinkan individu untuk dapat mengatasi hambatan dalam pemutusan karir.

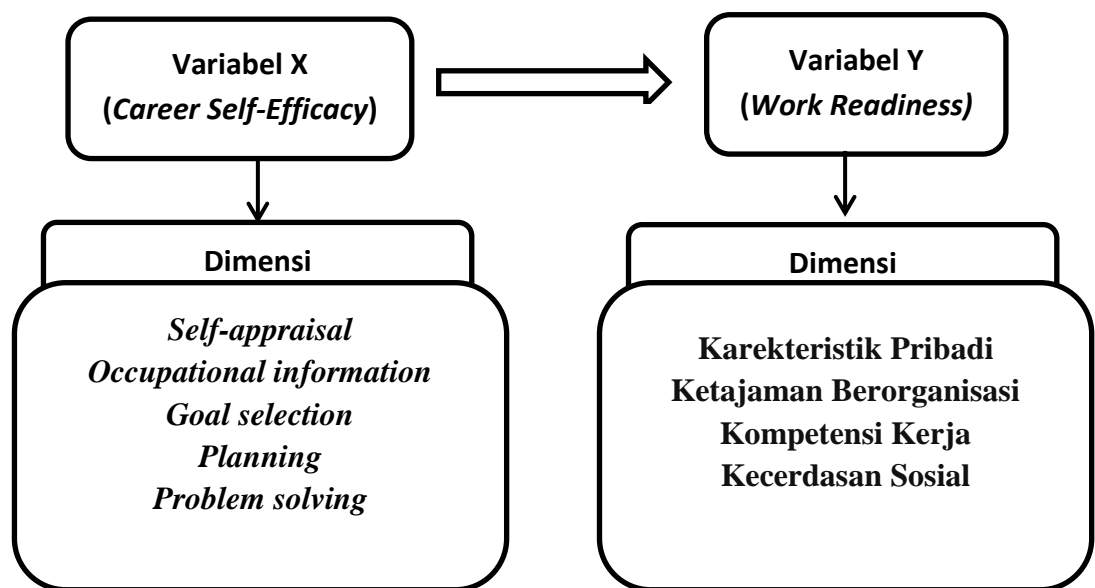
Career self-efficacy penting dimiliki oleh mahasiswa tingkat akhir yang akan menghadapi transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja. Dimana mahasiswa tingkat akhir harus mampu menentukan pilihan karir apa yang akan dijalaninya dengan mempertimbangkan kemampuan serta bakat yang dimiliki. Ketika individu telah menentukan arah karir yang akan dibangun, maka individu tersebut akan mempersiapkan diri seperti mengembangkan wawasan serta keterampilan pada bidang yang ditekuni. Sehingga setelah lulus ia akan memiliki kesiapan dalam bekerja.

Kesiapan kerja (*work readiness*) menurut Caballero, Walker dan Fuller-Tyszkiewicz (2010) merupakan sikap dan atribut yang dimiliki oleh mahasiswa atau lulusan yang membuat mereka siap untuk memasuki dunia kerja. Tentama (2020) menyebutkan bahwa *work readiness* mengacu pada sejauh mana individu dianggap memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk siap bekerja secara mandiri. *Work readiness* menginformasikan

sejauh mana individu memiliki sikap, keterampilan dan pengetahuan yang mampu membantu mereka mempersiapkan diri untuk sukses di tempat kerja setelah lulus dari dunia pendidikan. Menurut Gunawan (2020) *work readiness* ini harus dipersiapkan sebelum mahasiswa lulus dari perguruan tinggi sehingga akan mampu bersaing di dunia kerja. Oleh karena itu penting bagi mahasiswa untuk memiliki *work readiness* sebelum lulus sehingga akan siap menghadapi dunia kerja setelah lulus dari dunia pendidikan.

Penelitian-penelitian sebelumnya menemukan bahwa *career self-efficacy* berhubungan dengan *work readiness* pada mahasiswa. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Makki (2015) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *work readiness*, *career self-efficacy* dan *career exploration* pada mahasiswa perguruan tinggi. Hasil yang sama juga didapatkan oleh Baiti (2017) dalam penelitiannya yang menyebutkan bahwa semakin tinggi *career-self efficacy* maka semakin tinggi pula *career readiness* yang dimiliki mahasiswa, begitu pula sebaliknya. Selain itu di penelitian lain yang dilakukan oleh Makki (2016) pada mahasiswa teknik juga menunjukkan hasil yang sama bahwa *career self-efficacy* berkorelasi dengan *career readiness*.

D. Kerangka Konseptual



E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sinambela (2014), merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah dalam penelitian yang nantinya akan diuji kebenarannya secara empirik. Hipotesis penelitian Adapun beberapa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Ho : *Career self-efficacy* tidak berhubungan terhadap *work readiness* mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi Uin Maulana Malik Ibrahim Malang

2. Ha *Career self-efficacy* berhubungan terhadap *work readiness* mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi Uin Maulana Malik Ibrahim Malang

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel

Variabel menurut Kurniawan dan Puspitaningtyas (2016) merupakan suatu konsep yang memiliki variasi nilai. Definisi yang serupa juga dikemukakan oleh Sugiyono (2015) yang berpendapat bahwa variabel penelitian merupakan atribut, sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu. Dalam penelitian ini terdapat dua macam variabel, yaitu variabel bebas (X) serta variabel terikat (Y)

1. Variabel bebas (X)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *predictor* serta *antecedent*. Variabel bebas (X) merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan pada variabel terikat (Y). Variabel bebas (X) pada penelitian ini adalah *career self-efficacy*.

2. Variabel terikat (Y)

Variabel terikat (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari variabel bebas. Variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah *work readiness*.

B. Definisi Operasional

1. *Work Readiness*

Pada penelitian ini *work readiness* didefinisikan sebagai kesiapan yang dimiliki oleh mahasiswa untuk menghadapi dunia kerja setelah lulus dari perkuliahan. Kesiapan tersebut terdiri dari memiliki keterampilan yang sesuai dengan bidangnya, mengetahui bakat yang dimiliki, mampu bekerjasama dan berkomunikasi dengan baik kepada orang lain serta mampu menyelesaikan permasalahan yang sedang dihadapi.

2. *Career Self-Efficacy*

Career self-efficacy didefinisikan sebagai keyakinan yang dimiliki oleh mahasiswa untuk mampu mengambil keputusan dengan tepat untuk memilih karir yang akan dibangun atau dijalani setelah lulus dari dunia pendidikan.

C. Subjek Penelitian

1. Populasi

Kurniawan dan Puspitaningtyas (2016) mendefinisikan populasi sebagai jumlah keseluruhan dari unit yang akan diteliti. Populasi merupakan sekelompok orang, kejadian, atau sesuatu yang memiliki karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang angkatan 2017 yang sedang menempuh semester 8 yang

berjumlah 217 orang. Data ini diperoleh dari bagian akademik Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Adapun jumlah populasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. 3 Jumlah Populasi

Kelas	Jumlah Laki-laki	Jumlah Perempuan	Jumlah Total
A	10	26	36
B	8	28	36
C	14	21	35
D	12	26	38
E	10	23	33
F	16	23	39
Jumlah	70	147	217

2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 135 orang. Penentuan sampel berdasarkan tabel penentuan ukuran sampel menurut Isaac dan Michael dalam Sugiyono (2015). Berikut merupakan rumus dan tabel penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan oleh Isaac dan Michael :

$$S = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2(N-1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q}$$

Keterangan :

λ^2 dengan dk = 1, taraf kesalahan bisa 1%, 5%, 10%

$$P = Q = 0,5. d = 0,05$$

S = jumlah sampel

Tabel 3. 4 Penentuan Sampel Menurut Isaac dan Michael

N	S			N	S			N	S		
	1%	5%	10%		1%	5%	10%		1%	5%	10%
10	10	10	10	280	197	115	138	2800	537	310	247
15	15	14	14	290	202	158	140	3000	543	312	248
20	19	19	19	300	207	161	143	3500	558	317	251
25	24	23	23	320	216	167	147	4000	569	320	254
30	29	28	27	340	225	172	151	4500	578	323	255
35	33	32	31	360	234	177	155	5000	586	326	257
40	38	36	35	380	242	182	158	6000	598	329	259
45	42	40	39	400	250	186	162	7000	606	332	261
50	47	44	42	420	257	191	165	8000	613	334	263
55	51	48	46	440	265	195	168	9000	618	335	263
60	55	51	49	460	272	198	171	10000	622	336	263
65	59	55	53	480	279	202	173	15000	635	340	266
70	63	58	56	500	285	205	176	20000	642	342	267
80	71	65	62	600	315	221	187	40000	653	345	269
85	75	68	65	650	329	227	191	50000	655	346	269
90	79	72	68	700	341	233	195	75000	658	346	270
95	83	75	71	750	352	238	199	100000	659	347	270
100	87	78	73	800	363	243	202	150000	661	347	270
110	94	84	78	850	373	247	205	200000	661	347	270
120	102	89	83	900	382	251	208	250000	662	348	270
130	109	95	88	950	391	255	211	300000	662	348	270
140	116	100	92	1000	399	258	213	350000	662	348	270
150	122	105	97	1050	414	265	217	400000	662	348	270
160	129	110	101	1100	427	270	221	450000	663	348	270
170	135	114	105	1200	440	275	224	500000	663	348	270
180	142	119	108	1300	450	279	227	550000	663	348	270
190	148	123	112	1400	460	283	229	600000	663	348	270
200	154	127	115	1500	469	286	232	650000	663	348	270
210	160	131	118	1600	477	289	234	700000	663	348	270
220	165	135	122	1700	485	292	235	750000	663	348	271
230	171	139	125	1800	492	294	237	800000	663	348	271
240	176	142	127	1900	498	297	238	850000	663	348	271
250	182	146	130	2000	510	301	241	900000	663	348	271
260	187	149	133	2200	520	304	243	950000	663	348	271
270	192	152	135	2600	529	307	245	1000000	664	349	272

3. Sampling

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*. *Simple random sampling* merupakan teknik pengambilan sampel secara acak dan sederhana. Teknik sampling ini biasanya digunakan jika anggota populasi dianggap cenderung memiliki karakteristik yang homogen

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan instrument penelitian berupa skala psikologi. Skala yang digunakan dalam penelitian ini berisi aspek-aspek dari *work readiness* serta *career self-efficacy*. model skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert dengan 5 pilihan jawaban STS (sangat tidak setuju), TS (tidak setuju), N (netral), S (setuju) dan SS (sangat setuju).

Pada pengukuran variabel *work readiness* digunakan skala *Work Readiness* yang disusun oleh Caballero, Walker dan Fuller-Tyszkiewicz (2011). Sedangkan untuk pengukuran variabel *career self-efficacy* menggunakan CDMSE (*career decision making self efficacy*) yang dikembangkan oleh Taylor dan Betz (1983) yang kemudian disederhanakan oleh Betz & Klein (1996).

Table 3.3 Rincian aspek-aspek tiap variabel

No	Konstruk	Aspek	Indikator
1	<i>Work Readiness</i>	Karakteristik Pribadi	Ketahanan diri
			Pegetahuan diri
			Pengarahan diri
			Pengembangan pribadi
		Ketajaman berorganisasi	Motivasi berorganisasi
			Kematangan
			Kesadaran organisasi
			Sikap kerja
		Kompetensi kerja	Motivasi mengerjakan tugas
			Pemecahan masalah
			Kemampuan berpikir kritis
			Kemampuan berinovasi
Kecerdasan sosial	Orientasi interpersonal		
	Kemampuan beradaptasi		
2	<i>Career Self-Efficacy</i>	<i>Self Appraisal</i>	Mengenali kemampuan, bakat dan minat yang dimiliki
			Kemampuan menentukan karir yang sesuai dengan dirinya
		<i>Occupational information</i>	Kemampuan mengumpulkan informasi terkait karir yang dipilih
		<i>Goal selection</i>	Kemampuan memilih serta mengambil keputusan karir dengan

		mempertimbangkan kemampuan serta bakat yang dimiliki.
	<i>Planning</i>	Kemampuan merencanakan dan mengidentifikasi karir serta langkah-langkah untuk mencapainya
	<i>Problem solving</i>	Kemampuan mengatasi dan memecahkan masalah Bertahan dalam menghadapi masalah

Table 3.4 Blue Print Skala *Work Readiness*

Aspek	Indikator	F	UF	Jumlah
Karakteristik Pribadi	Ketahanan diri	1,2	4,6	10
	Pegetahuan	5	31	
	Pengarahan diri	3	32	
	Pengembangan pribadi	7	8	
Ketajaman berorganisasi	Motivasi berorganisasi	9	10	8
	Kematangan	12	13	
	Kesadaran organisasi	11, 14		
	Sikap kerja	33, 34		
Kompetensi kerja	Motivasi mengerjakan tugas	15	18,22	9
	Pemecahan masalah	16, 35		
	Kemampuan berpikir kritis	17, 20		

	Kemampuan berinovasi	19, 21		
Kecerdasan sosial	Orientasi interpersonal	23,24,25, 27,	28, 30	8
	Kemampuan beradaptasi	26, 29		
Jumlah				35

Table 2.5 Blue print Skala *Career Self-Efficacy*

Aspek	Indikator	F	UF	Jumlah
<i>Self Appraisal</i>	Mengenali kemampuan, bakat dan minat yang dimiliki	1,2,6	5	4
	Kemampuan menentukan karir yang sesuai dengan dirinya	3,7,4		3
<i>Occupational information</i>	Kemampuan mengumpulkan informasi terkait karir yang dipilih	8,9,10	11	4
<i>Goal selection</i>	Kemampuan memilih serta mengambil keputusan karir dengan mempertimbangkan kemampuan serta bakat yang dimiliki.	12,14,15	13	4
<i>Planning</i>	Kemampuan merencanakan dan mengidentifikasi karir serta langkah-langkah untuk mencapainya	16,17,18,19		4
<i>Problem solving</i>	Kemampuan mengatasi dan memecahkan masalah	20,21,25		3

Bertahan dalam menghadapi masalah	22,23	22	3
Jumlah			25

E. Validitas dan Reabilitas

1. Validitas

Uji validitas menurut Kurniawan dan Puspitaningtyas (2016) merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui ketepatan suatu aitem pertanyaan dalam mengukur variabel yang diteliti. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan korelasi *product moment*, yaitu dengan mengorelasikan skor masing-masing aitem dengan skor total. Skor total merupakan skor yang diperoleh dari penjumlahan skor aitem instrument tersebut. Hal ini dilakukan untuk melihat apakah skor dari setiap aitem-aitem tersebut memiliki korelasi dengan skor total. Jika skor pada aitem tidak memiliki korelasi dengan skor total berarti aitem tersebut dapat dinyatakan tidak valid atau gugur.

Pada uji validitas aitem, peneliti menggunakan *expert judgement* kepada dua ahli psikologi yaitu Ibu Dr. Iin Tri Rahayu, M.Si dan Ibu Novia Sholichah, M.Psi selaku dosen dari Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Pemilihan Ibu Dr. Iin Tri Rahayu, M.Si dan Ibu Novia Sholichah, M.Psi sebagai *expert judgement* dikarenakan beliau merupakan dosen

ahli yang sesuai dengan variabel yang diteliti yaitu *work readiness* serta *career self efficacy*.

Pada uji validitas konstruk peneliti menggunakan uji *correlated-bivariate* dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Uji ini digunakan untuk mengetahui korelasi skor item terhadap skor total. Menurut Azwar (2007) Item dalam skala dinyatakan valid apabila korelasi antara skor item dengan skor total ≥ 3 serta memiliki r hitung $> r$ tabel pada signifikansi 5%.

Table 3.6 Distribusi Item Valid Skala *Work Readiness*

Aspek	F	UF	Jumlah
Karakteristik Pribadi	1,2, 5, 3, 7	4,6, 31, 32, 8	10
Ketajaman berorganisasi	9, 12, 11, 14, 33, 34	10, 13	8
Kompetensi kerja	15, 16, 35, 17, 20, 19, 21	18,22	9
Kecerdasan sosial	23,24,25, 27, 26, 29	28, 30	8
Jumlah			33

Berdasarkan tabel 3.4 diatas diketahui bahwa item valid dalam skala *work readiness* sebanyak 33 item dengan rincian pada aspek karakteristik pribadi sebanyak 10 item, aspek keajaman berorganisasi 8

item, aspek kompetensi kerja 9 item serta aspek kecerdasan sosial 8 item. 35 item tersebut mempunyai indicator validitas yang memenuhi syarat yaitu >0.3 . adapun hasilnya menunjukkan $rix = 0.371-0.712$.

Table 3.7 Distribusi Item Valid Skala *Career Self Efficacy*

Aspek	F	UF	Jumlah
<i>Self Appraisal</i>	1,2,6, 3,7,4	5	7
<i>Occupational information</i>	8,9,10	11	4
<i>Goal selection</i>	12,14,15	13	4
<i>Planning</i>	16,17,18,19		4
<i>Problem solving</i>	20,21,25, 22,23, 22		6
Jumlah			25

Berdasarkan tabel 3.5 diatas diketahui pula bahwa item valid dalam skala *career self efficacy* sebanyak 25 item dengan rincian pada aspek *self appraisal* sebanyak 7 item, aspek *occupational information* 4 item, aspek *goal selection* 4 item, aspek *planning* 4 item serta aspek *problem solving* 6 item. 25 item tersebut mempunyai indicator validitas yang memenuhi syarat yaitu >0.3 . adapun hasilnya menunjukkan $rix = 0.374-0.806$.

2. Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Kurniawan dan Puspitaningtyas (2016) merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui tingkat sejauh mana suatu aitem tersebut dapat dipercaya untuk mengukur variabel yang diteliti. Suatu skala penelitian dapat dikatakan reliabel jika hasil dari pengujian skala tersebut menunjukkan hasil yang relatif tetap (konsisten). Oleh kaena itu masalah reliabilitas instrument berhubungan dengan masalah ketepatan hasil. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan *internal consistency reliability* yang menggunakan *alphaconbach* untuk mengidentifikasi seberapa baik hubungan antara item-item dalam instrument penelitian. Adapun kriteria reliabilitas suatu skala adalah sebagai berikut:

Table 3.8 Daftar Evaluasi Reliabilitas

No	Reliabilitas (r_{xx})	Evaluasi
1	$r_{xx} < 0,60$	Tidak diterima
2	$0,60 \leq r_{xx} < 0,65$	Tidak diharapkan
3	$0,65 \leq r_{xx} < 0,70$	Diterima namun miinmal
4	$0,70 \leq r_{xx} < 0,80$	Diharapkan
5	$0,80 \leq r_{xx} < 0,90$	Bagus

6	$r_{xx} \geq 0,90$	Sangat bagus
---	--------------------	--------------

Adapun untuk hasil uji reliabilitas pada skala *Work Readiness* serta *Career Self-Efficacy* dapat dilihat dalam tabel berikut:

Table 3.9 Reliabilitas Skala

Skala	<i>Alpha Cronbach</i>
<i>Work Readiness</i>	0,923
<i>Career Self Efficacy</i>	0,931

Pada tabel 3.7 diatas menunjukkan bahwa skala *Work Readiness* memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,923 serta skala *Career Self Efficacy* memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,931. Hal ini berarti kedua skala memiliki koefisien reliabilitas $>0,8$ yang berarti kedua skala tersebut dianggap reliabel untuk dijadikan instrument pengumpul data dalam penelitian ini.

F. Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menurut Samsu (2017) dilakukan untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran umum setiap data yang diperoleh dari masing-masing variabel penelitian.

a. Mencari rata-rata (*mean*)

Rata-rata (*mean*) dihitung berdasarkan jumlah seluruh data variabel X dibagi banyaknya jumlah sampel penelitian (N), yaitu dengan rumus:

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

Keterangan :

\bar{X} = Mean

$\sum x$ = Jumlah seluruh data (skor) variabel x

N = Jumlah sampel penelitian

b. Mencari Standart Deviasi

Setelah menemukan *mean* maka selanjutnya adalah mencari standart deviasi atau simpangan baku dengan rumus sebagai berikut :

$$SD = \frac{\sqrt{n\sum X_4^2 - (\sum X_4)^2}}{n(n-1)}$$

c. Mencari Kategorisasi

Setelah mencari standart deviasi selanjutnya adalah mencari kategorisasi pada tiap-tiap variabel untuk mengetahui tingkat *work readiness* dan *career self-efficacy*. Untuk mencari kategorisasi digunakan rumus sebagai berikut

Rendah	$X < M - SD$
--------	--------------

Sedang	$M - SD \leq X < M + SD$
Tinggi	$X \geq M + SD$

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji apakah model regresi yang akan digunakan dalam penelitian layak untuk digunakan sebagai alat penduga. Pada analisis data kali ini, uji asumsi yang dilakukan adalah uji normalitas untuk mengetahui apakah data penelitian terdistribusi dengan normal atau tidak.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi *product moment*. Uji korelasi merupakan uji statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain. Dua variabel dikatakan berkorelasi apabila perubahan pada satu variabel akan diikuti oleh perubahan variabel lain, baik dengan arah yang salah maupun dengan arah yang berlawanan. Uji korelasi *product moment* dipilih karena data yang diperoleh dari kedua variabel merupakan data interval. Program yang digunakan dalam analisis adalah SPSS (*Statistical Program for Social Science*).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penelitian

1. Gambaran lokasi penelitian

Lokasi penelitian berada di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang atau UIN Malang adalah universitas Islam negeri yang berada di kota Malang. Berlokasi di Jalan Gajayana No. 50, Dinoyo, Kecamatan lowokwaru, Kota Malang. UIN Malang resmi berdiri pada tanggal 21 Juni 2004 berdasarkan Surat Keputusan (SK) Presiden No. 50.

Adapun visi dan misi yang dimiliki oleh Fakultas Psikologi Universitas Islam negeri Maulana Malik Ibrahim Malang adalah sebagai berikut:

a. Visi

“Menjadi program psikologi terkemuka dalam penyelenggaraan tridharma pendidikan tinggi untuk menghasilkan lulusan di bidang psikologi yang berkarakter ulul albab”

b. Misi

- 1) Menyelenggarakan pendidikan tinggi berbasis penelitian berparadigma Al-Qur'an (Qur'anic Paradigm-Research

based education) untuk pengembangan ilmu psikologi dengan pendekatan interdisipliner dan kemampuan bersaing di dunia internasional, serta dilandasi oleh kedalaman spiritual, keluhuran akhlak, keluasan ilmu, dan kematangan profesional.

- 2) Menyelenggarakan penelitian di bidang ilmu psikologi yang berkualitas dan diakui di tingkat nasional, regional, hingga internasional.
- 3) Membangun suasana keilmuan dan masyarakat intelektual dalam bidang ilmu psikologi.
- 4) Memberikan dharma bakti kepada masyarakat dalam pengembangan teori, model, dan pemahaman berbagai masalah pada bidang ilmu psikologi

2. Waktu dan Tempat

Penelitian ini dilaksanakan di Fakultas Psikologi Universitas Islam negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang berlokasi di Jalan Gajayana No. 50 Dinoyo, Kota Malang. penelitian ini dilaksanakan pada bulan April-Mei 2021

3. Jumlah Subjek Penelitian

Penelitian ini melibatkan mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang semester 8 sebagai subjek penelitian. Pengambilan responden menggunakan

metode *simple random sampling*. Jumlah keseluruhan responden sebanyak 135 responden.

4. Jumlah Subjek yang Dianalisis

Semua subjek yang terlibat dalam penelitian ini telah memenuhi syarat untuk menjadi responden yaitu mahasiswa tingkat akhir Fakultas psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. pada penelitian ini jumlah keseluruhan subjek yang dianalisis sebanyak 135 orang responden.

5. Administrasi Pengambilan Data

- a. Peneliti menjelaskan tujuan dari pengambilan data yaitu digunakan untuk memenuhi tugas akhir skripsi
- b. Peneliti membagikan link google form dari kedua skala
- c. Responden mengisi google form dan mengirimkan kepada peneliti ketika selesai
- d. Peneliti memberikan *feedback* berupa pulsa kepada responden

6. Hambatan-hambatan

Hambatan yang terjadi saat penelitian adalah link yang tidak bisa terbuka pada saat awal pengambilan data penelitian sehingga peneliti harus membuat ulang link google form untuk kembali diberikan kepada responden. Selain itu respon subjek yang lambat membuat waktu pengumpulan data menjadi relative lama.

B. Hasil penelitian

1. Analisis Deskriptif

a. Variabel *Career Self Efficacy*

1) Skor Hipotetik

Tabel 4. 25 Skor hipotetik career sel-efficacy

Min	Max	Mean	St. Deviasi
63	125	90,07	15,037

Skala *Career Self-Efficacy* terdiri dari 25 aitem valid dengan rentang skor 1-5. Berdasarkan tabel skor hipotetik diatas, skor terendah (*minimum*) yang didapatkan sebesar 63 dan skor tertinggi (*maximum*) sebesar 125 dengan mean hipotetik sebesar 90,07 serta standart deviasi sebesar 15,037.

2) Kategorisasi Data

Kategorisasi data dalam penelitian ini menggunakan skor hipotetik dengan kategori sebagai berikut:

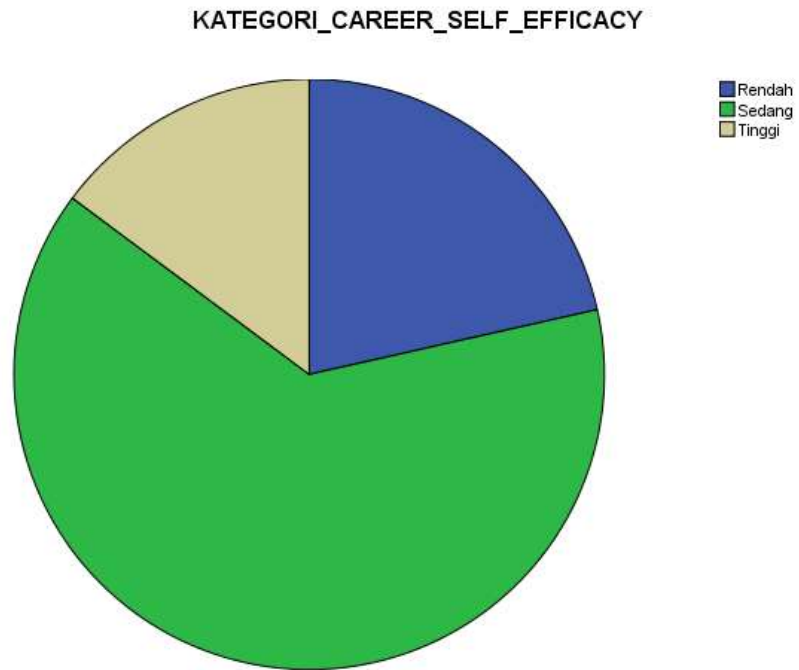
Tabel 4. 26 Kaegorisasi *career self-efficacy*

No	Rentang Angka	Kategori	Jumlah	Prosentase
1	0-74	Rendah	29	21,5%

2	75-104	Sedang	86	63,7%
3	≥ 105	Tinggi	20	14,8%
Jumlah			135	100%

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa terdapat 29 responden dengan tingkat *career self-efficacy* yang rendah, 86 responden dengan tingkat *career self-efficacy* yang sedang serta 20 responden dengan tingkat *career self-efficacy* yang tinggi.

Secara keseluruhan, *career self-efficacy* mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi berada pada kategori sedang dengan prosentasi sebesar 63,7%. Adapun untuk diagram *Career Self-Efficacy* mahasiswa tingkat akhir fakultas psikologi Universitas Islam Negeri Maulana malik Ibrahim Malang adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Kategori Career Self Efficacy

3) Analisis Aspek-Aspek *Career Self Efficacy*

Dari 5 Aspek *career self-efficacy*, aspek yang memiliki korelasi terbesar dengan *career self-efficacy* adalah aspek *self appraisal* dengan koefisien korelasi sebesar 0,945 sedangkan aspek yang terendah adalah *occupational information* dengan koefisien korelasi sebesar 0,821.

a) *Self Appraisal*

Tabel 4. 27 skor hipotetik self appraisal

Min	Max	Mean	St. Deviasi
14	35	25,26	5,153

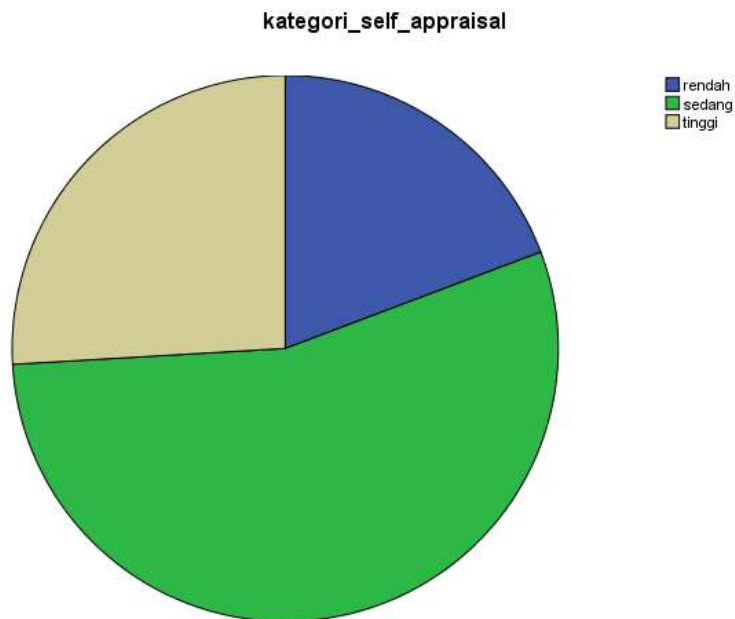
Berdasarkan tabel skor hipotetik diatas, skor terendah (*minimum*) yang didapatkan dari aspek *self appraisal* sebesar

14 dan skor tertinggi (*maximum*) sebesar 35 dengan mean hipotetik sebesar 25,26 serta standart deviasi sebesar 5,153.

Tabel 4. 28 kategorisasi self appraisal

No	Rentang Angka	Kategori	Jumlah	Prosentase
1	0-19	Rendah	26	19,3%
2	20-29	Sedang	74	54,8%
3	≥ 30	Tinggi	35	25,9%
Jumlah			135	100%

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa terdapat 26 (19,3%) responden memiliki aspek *self appraisal* yang rendah, 74 (54,8%) responden yang memiliki aspek *self appraisal* yang sedang serta 35 (25,9%) responden yang memiliki aspek *self appraisal* yang tinggi. Adapun diagram kategorisasi aspek *self appraisal* adalah sebagai berikut :



Gambar 2 Kategori Self Appraisal

b) *Occupational Information*

Tabel 4. 29 skor hipotetik occupatioal information

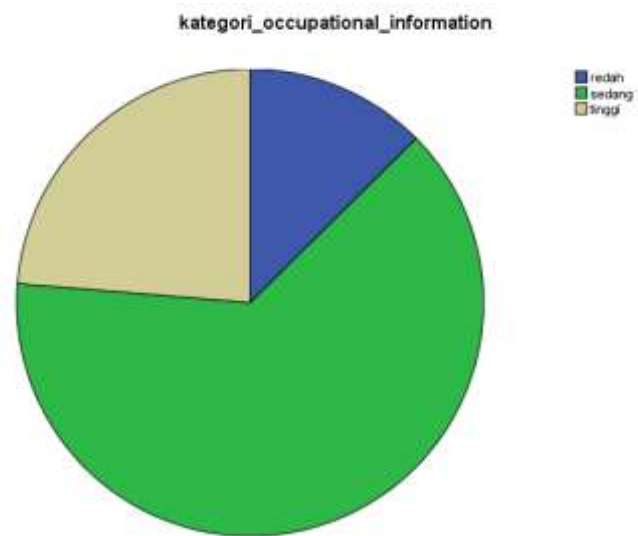
Min	Max	Mean	St. Deviasi
4	20	14,29	3,037

Berdasarkan tabel skor hipotetik diatas, skor terendah (*minimum*) yang didapatkan dari aspek *occupational information* sebesar 4 dan skor tertinggi (*maximum*) sebesar 20 dengan mean hipotetik sebesar 14,29 serta standart deviasi sebesar 3,037.

Tabel 4. 30 kategorisasi occupational information

No	Rentang Angka	Kategori	Jumlah	Prosentase
1	0-10	Rendah	17	12,6%
2	11-16	Sedang	86	63,7%
3	≥ 17	Tinggi	32	23,7%
Jumlah			135	100%

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa terdapat 17 (12,6%) responden memiliki aspek *occupational information* yang rendah, 86 (63,7%) responden yang memiliki aspek *occupational information* yang sedang serta 32 (23,7%) responden yang memiliki aspek *self appraisal* yang tinggi. Adapun diagram kategorisasi aspek *occupational information* adalah sebagai berikut :



Gambar 3 Kategori Occupational Information

c) *Goal Selection*

Tabel 4. 31 skor hipotetik goal selection

Min	Max	Mean	St. Deviasi
8	20	14,14	3,067

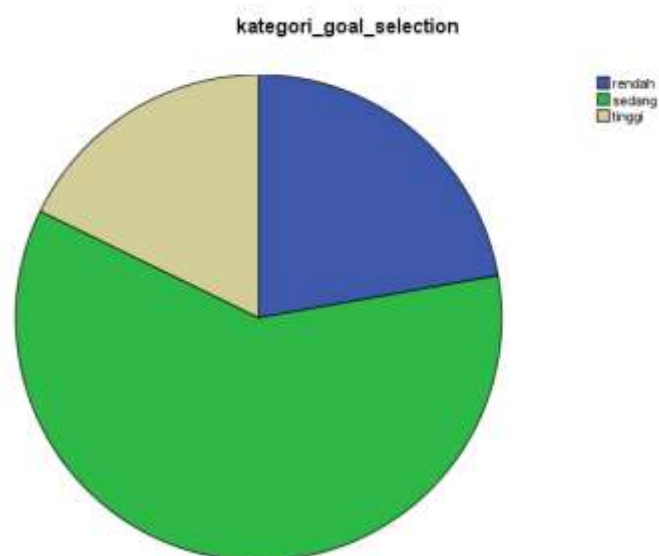
Berdasarkan tabel skor hipotetik diatas, skor terendah (*minimum*) yang didapatkan dari aspek *goal selection* sebesar 8 dan skor tertinggi (*maximum*) sebesar 20 dengan mean hipotetik sebesar 14,14 serta standart deviasi sebesar 3,067.

Tabel 4. 32 kategorisasi goal selection

No	Rentang Angka	Kategori	Jumlah	Prosentase
----	---------------	----------	--------	------------

1	0-10	Rendah	30	22,2%
2	11-16	Sedang	81	60%
3	≥ 17	Tinggi	24	17,8%
Jumlah			135	100%

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa terdapat 30 (22,2%) responden memiliki aspek *goal selection* yang rendah, 81 (60%) responden yang memiliki aspek *goal selection* yang sedang serta 24 (17,8%) responden yang memiliki aspek *self appraisal* yang tinggi. Adapun diagram kategorisasi aspek *goal selection* adalah sebagai berikut :



Gambar 4 Kategori Goal Selection

d) *Planning***Tabel 4. 33 skor hipotetik planning**

Min	Max	Mean	St. Deviasi
9	20	14,04	2,730

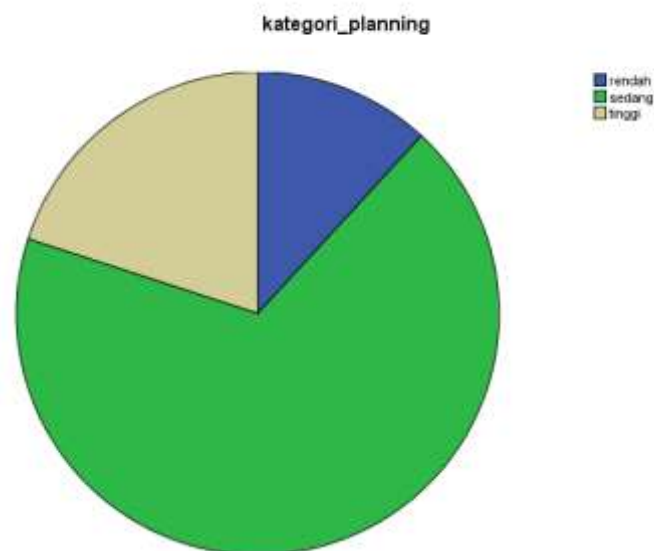
Berdasarkan tabel skor hipotetik diatas, skor terendah (*minimum*) yang didapatkan dari aspek *planning* sebesar 9 dan skor tertinggi (*maximum*) sebesar 20 dengan mean hipotetik sebesar 14,04 serta standart deviasi sebesar 2,730.

Tabel 4. 34 kategorisasi planning

No	Rentang Angka	Kategori	Jumlah	Prosentase
1	0-10	Rendah	16	11,9%
2	11-16	Sedang	92	68,1%
3	≥ 17	Tinggi	27	20%
Jumlah			135	100%

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa terdapat 16 (11,9%) responden memiliki aspek *planning* yang rendah, 92 (68,1%) responden yang memiliki aspek *planning* yang sedang serta 27 (20%) responden yang memiliki aspek

planning yang tinggi. Adapun diagram kategorisasi aspek *planning* adalah sebagai berikut :



Gambar 5 Kategori Planning

e) *Problem Solving*

Tabel 4. 35 skor hipotetik problem solving

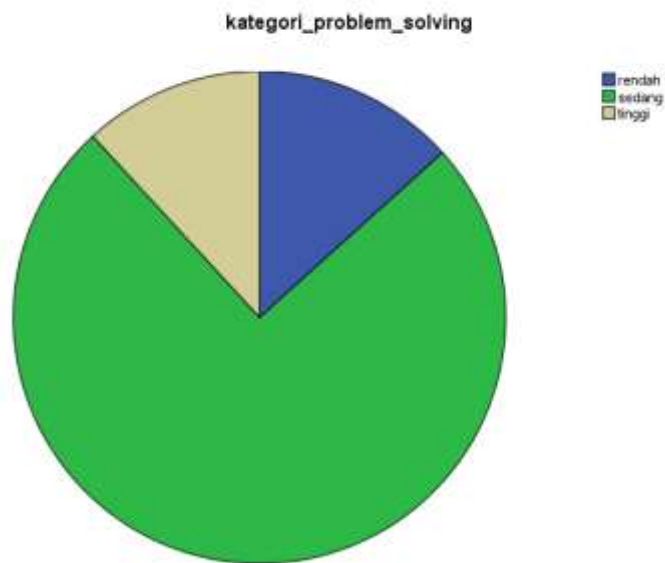
Min	Max	Mean	St. Deviasi
16	30	22,35	3,151

Berdasarkan tabel skor hipotetik diatas, skor terendah (*minimum*) yang didapatkan dari aspek *problem solving* sebesar 16 dan skor tertinggi (*maximum*) sebesar 30 dengan mean hipotetik sebesar 22,35 serta standart deviasi sebesar 3,151.

Tabel 4. 36 kategorisasi problem solving

No	Rentang Angka	Kategori	Jumlah	Prosentase
1	0-18	Rendah	18	13,3%
2	19-25	Sedang	101	74,8%
3	≥ 26	Tinggi	16	11,9%
Jumlah			135	100%

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa terdapat 18 (13,3%) responden memiliki aspek *problem solving* yang rendah, 101 (74,8%) responden yang memiliki aspek *problem solving* yang sedang serta 16 (11,9%) responden yang memiliki aspek *problem solving* yang tinggi. Adapun diagram kategorisasi aspek *problem solving* adalah sebagai berikut :



Gambar 6 Kategori Problem Solving

b. Variabel *Work Readiness*

1) Skor Hipotetik

Tabel 4. 37 Skor hipotetik *work readiness*

Min	Max	Mean	St. Deviasi
94	165	122,50	16,039

Skala *Work Readiness* terdiri dari 33 aitem valid dengan rentang skor 1-5. Berdasarkan tabel skor hipotetik diatas, skor terendah (*minimum*) yang didapatkan sebesar 94 dan skor tertinggi (*maximum*) sebesar 165 dengan mean hipotetik sebesar 122,50 serta standart deviasi sebesar 16,039.

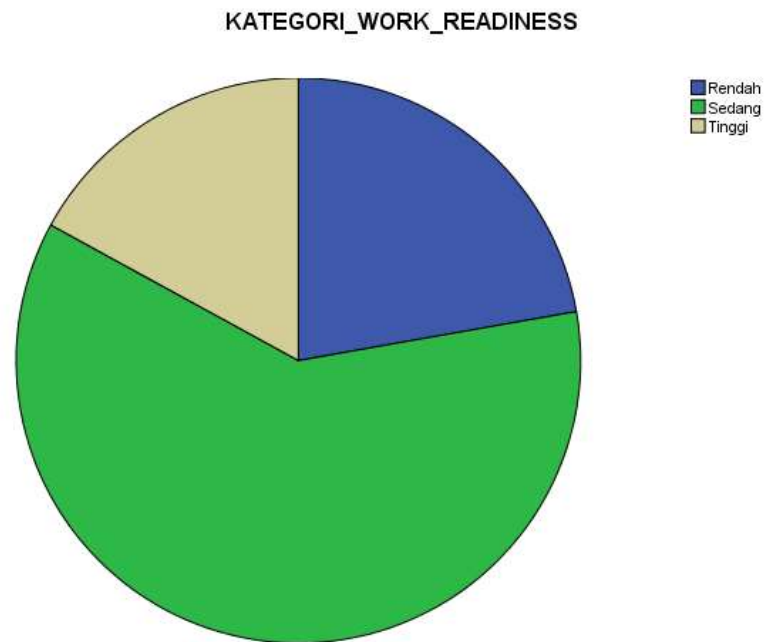
2) Kategorisasi Data

Tabel 4. 38 Kategorisasi *work readiness*

No	Rentang Angka	Kategori	Jumlah	Prosentase
1	0-105	Rendah	30	22,2%
2	106-138	Sedang	82	60,7%
3	≥ 139	Tinggi	23	17,1%
Jumlah			135	100%

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa terdapat 30 responden dengan tingkat *work readiness* yang rendah, 82 responden dengan tingkat *work readiness* yang sedang serta 23 responden dengan tingkat *work readiness* yang tinggi.

Secara keseluruhan, *work readiness* mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi berada pada kategori sedang dengan prosentasi sebesar 60,7%. Adapun untuk diagram *Work Readiness* mahasiswa tingkat akhir fakultas psikologi Universitas Islam Negeri Maulana malik Ibrahim Malang adalah sebagai berikut:



Gambar 7 Kategori Work Readiness

3) Analisis Data Aspek-Aspek *Work Readiness*

Dari 4 Aspek *career work readiness*, aspek yang memiliki korelasi terbesar dengan *work reainess* adalah aspek karakteristik pribadi dengan koefisien korelasi sebesar 0,938 sedangkan aspek yang terendah adalah kecerdasan sosial dengan koeisien korelasi sebesar 0,789.

a) Aspek Karakteristik Pribadi

Tabel 4. 39 skor hipotetik karakteristik pribadi

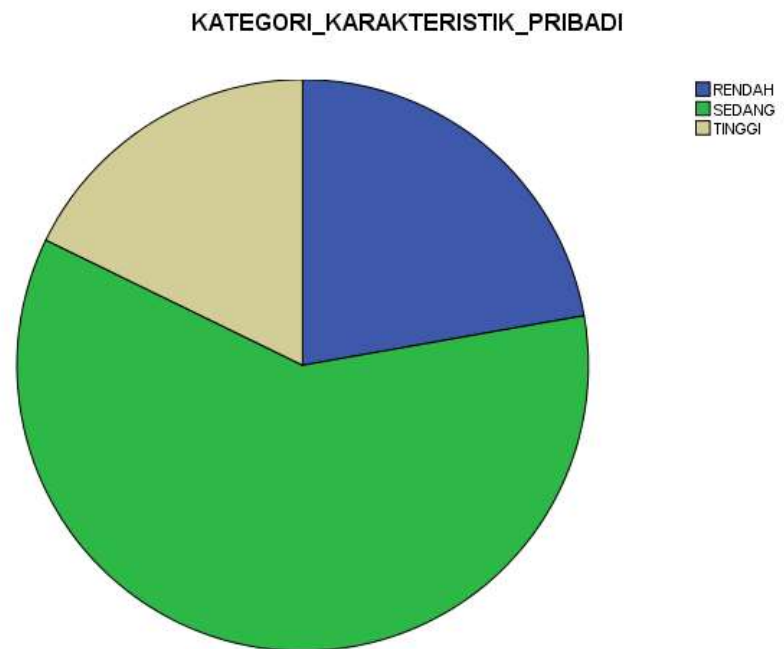
Min	Max	Mean	St. Deviasi
24	50	35,71	5,923

Berdasarkan tabel skor hipotetik diatas, skor terendah (*minimum*) yang didapatkan dari aspek karakteristik pribadi sebesar 24 dan skor tertinggi (*maximum*) sebesar 50 dengan mean hipotetik sebesar 35, 71 serta standart deviasi sebesar 5,923.

Tabel 4. 40 kategorisasi karakteristik pribadi

No	Rentang Angka	Kategori	Jumlah	Prosentase
1	0-31	Rendah	30	22,2%
2	32-39	Sedang	81	60%
3	≥ 40	Tinggi	24	17,8%
Jumlah			135	100%

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa terdapat 30 (22,2%) responden memiliki aspek karakteristik pribadi yang rendah, 81 (60%) responden yang memiliki aspek karakteristik pribadi yang sedang serta 24 (17,8%) responden yang memiliki aspek karakteristik pribadi yang tinggi. Adapun diagram kategorisasi aspek karakteristik pribadi adalah sebagai berikut :



Gambar 8 Kategori Karakteristik Pribadi

b) Ketajaman Organisasi

Tabel 4. 41 skor hipotetik ketajaman organisasi

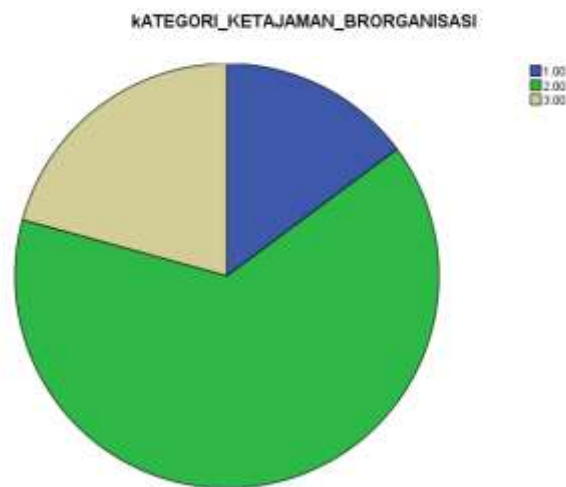
Min	Max	Mean	St. Deviasi
28	45	36,36	4,040

Berdasarkan tabel skor hipotetik diatas, skor terendah (*minimum*) yang didapatkan dari aspek ketajaman organisasi sebesar 28 dan skor tertinggi (*maximum*) sebesar 45 dengan mean hipotetik sebesar 36,36 serta standart deviasi sebesar 4,040.

Tabel 4. 42 kategorisasi ketajaman organisasi

No	Rentang Angka	Kategori	Jumlah	Prosentase
1	0-21	Rendah	20	14,8%
2	22-31	Sedang	87	64,4%
3	≥ 32	Tinggi	28	20,7%
Jumlah			135	100%

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa terdapat 20 (14,8%) responden memiliki aspek ketajaman organisasi yang rendah, 87 (64,4%) responden yang memiliki aspek ketajaman organisasi yang sedang serta 28 (20,7%) responden yang memiliki aspek ketajaman organisasi yang tinggi. Adapun diagram kategorisasi aspek ketajaman organisasi adalah sebagai berikut :



Gambar 9 Kategori Ketajaman Informasi

c) Kompetensi Kerja

Tabel 4. 43 skor hipotetik kompetensi kerja

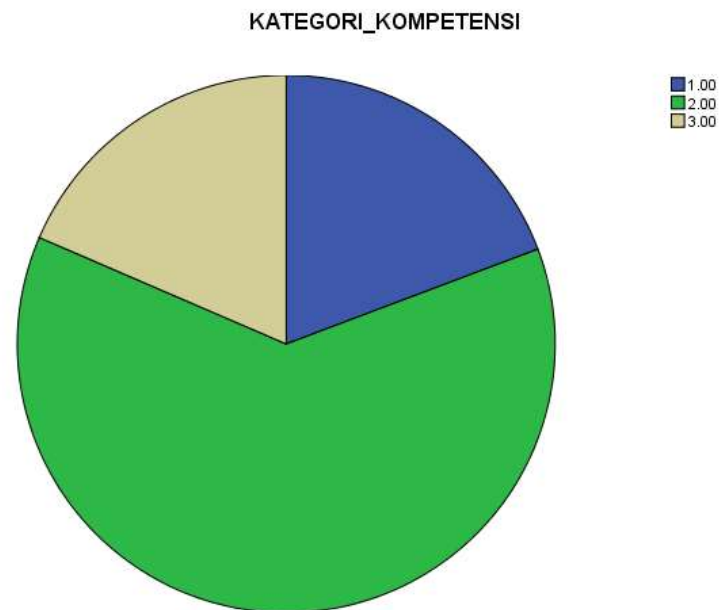
Min	Max	Mean	St. Deviasi
19	40	27,27	4,436

Berdasarkan tabel skor hipotetik diatas, skor terendah (*minimum*) yang didapatkan dari aspek kompetensi kerja sebesar 19 dan skor tertinggi (*maximum*) sebesar 40 dengan mean hipotetik sebesar 27,27 serta standart deviasi sebesar 4,436.

Tabel 4. 44 kategorisasi kompetensi kerja

No	Rentang Angka	Kategori	Jumlah	Prosentase
1	0-22	Rendah	26	19,3%
2	23-31	Sedang	84	62,2%
3	≥ 32	Tinggi	25	18,5%
Jumlah			135	100%

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa terdapat 26 (19,3%) responden yang memiliki aspek kompetensi kerja yang rendah, 84 (62,2%) responden memiliki aspek kompetensi kerja sedang serta 25 (18,5%) responden yang memiliki aspek kompetensi kerja yang tinggi. Adapun diagram kategorisasi aspek kompetensi kerja adalah sebagai berikut :



Gambar 10 Kategori Kompetensi Kerja

d) Kecerdasan Sosial

Tabel 4. 45 sor hipotetik kecerdasan sosial

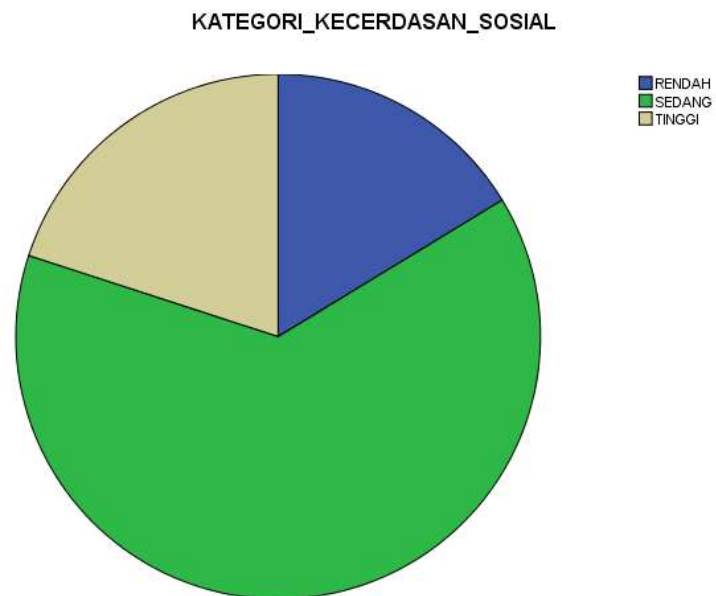
Min	Max	Mean	St. Deviasi
14	30	23,16	3,964

Berdasarkan tabel skor hipotetik diatas, skor terendah (*minimum*) yang didapatkan dari aspek kecerdasan sosial sebesar 14 dan skor tertinggi (*maximum*) sebesar 30 dengan mean hipotetik sebesar 23,16 serta standart deviasi sebesar 3,964.

Tabel 4. 46 kategorisasi kecerdasan sosial

No	Rentang Angka	Kategori	Jumlah	Prosentase
1	0-18	Rendah	22	16,3%
2	19-26	Sedang	86	63,7%
3	≥ 27	Tinggi	27	20%
Jumlah			135	100%

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa terdapat 22 (16,3%) responden memiliki aspek kecerdasan sosial yang rendah, 86 (63,7%) responden yang memiliki aspek kecerdasan sosial yang sedang serta 27 (20%) responden yang memiliki aspek kecerdasan sosial yang tinggi. Adapun diagram kategorisasi aspek kecerdasan sosial adalah sebagai berikut :



Gambar 11 Kategori Kecerdasan Sosial

2. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data terdistribusi dengan normal atau tidak untuk dapat dilakukan uji parametric. Sugiyono (2008) mengatakan bahwa jika data tidak terdistribusi dengan normal maka tidak dapat dilaksanakan uji parametric sehingga harus digunakan uji non parametric. Widhiarso (2012) mengatakan tujuan dari uji normalitas adalah untuk membuktikan bahwa sampel yang digunakan dalam penelitian dapat mewakili populasi dan bisa digeneralisasikan kepada populasi tersebut.

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* dengan dasar pengambilan keputusan *Asymtotic Significance* (berdasarkan probabilitas) sebagai berikut:

- 1) Jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka distribusi data dinyatakan normal
- 2) Jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka distribusi data dinyatakan tidak normal

Adapun hasil dari uji normalitas dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4. 47 Uji normalitas

Variabel	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>
<i>Career Self Efficacy</i>	0,282
<i>Work Readiness</i>	0,282

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* dari variabel *career self-efficacy* dan *work readiness* sebesar 0,282 yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi $> 0,005$ sehingga dapat dinyatakan bahwa distribusi data dari variabel *career self efficacy* adalah normal.

3. Uji Hipotesis

Sugiyono (2012) mengatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap ruusa masalah penelitian. Kebenaran hipotesis harus

dibuktikan melalui data-data yang sudah terkumpul. Uji hipotesis sendiri merupakan prosedur yang digunakan dalam penelitian dalam mengambil keputusan apakah hipotesis yang diajukan ditolak atau diterima. Pada penelitian ini, uji hipotesis yang digunakan adalah uji korelasi *product moment*. Uji ini digunakan karena data yang diperoleh dari kedua variabel merupakan data interval. Adapun hasil dari uji korelasi *product moment* dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4. 48 Uji hipotesis

		CAREER SELF	
		WORK READINESS	EFFICACY
WORK READINESS	Pearson Correlation	1	.869**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	135	135
CAREER SELF EFFICACY	Pearson Correlation	.869**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	135	135

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

Dari hasil analisis korelasi *product moment* antara *career self-efficacy* dan *work readiness* menghasilkan koefisien korelasi (r) sebesar 0,869 dengan taraf signifikansi 0,00. Hasil tersebut menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara *career self-efficacy* dan *work readiness*. koefisien korelasi (r) sebesar 0,869 menunjukkan bahwa *career self-efficacy*

berkorelasi sempurna dengan *work readiness*. Tidak adanya tanda minus menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kedua variabel. Korelasi koefisien 0,869 maka diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,75 menunjukkan *career self efficacy* berpengaruh terhadap *work readiness* sebesar 75%. Sehingga hasil dari penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara *Career self-efficacy* dengan *work readiness* pada mahasiswa tingkat akhir fakultas psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Jika semakin tinggi *career self-efficacy* maka semakin tinggi pula *career self-efficacy* begitu pula sebaliknya. Adapun aspek *career self efficacy* yang paling berpengaruh terhadap *work readiness* adalah aspek *sel appraisal* dengan koefisien korelasi (r) sebesar 0,854 sehingga diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,72 yang berarti *self appraisal* memiliki pengaruh terhadap *work readiness* sebesar 72%.

C. Pembahasan

1. Tingkat *Career Self-Efficacy*

Career self-efficacy merupakan pengembangan dari konsep *self efficacy* yang dikemukakan oleh Albert Bandura. *Self efficacy* menurut Bandura (1997) mengacu pada keyakinan yang dimiliki individu terhadap kemampuannya dalam mengerjakan sesuatu. Keyakinan ini mempengaruhi perasaan individu, cara berpikir serta kemampuan untuk memotivasi diri. Konsep *Career self-efficacy* sendiri pada

awalnya dikembangkan oleh Hacket dan Betz (1981) yang menerapkan konsep *self-efficacy* pada perilaku yang berhubungan dengan karir.

Menurut Greenhaus dan Callanan (2006) *career self-efficacy* merupakan keyakinan yang dimiliki individu untuk bisa sukses dalam mengejar karirnya. Cheng (2016) menyebutkan bahwa *career-self efficacy* mempengaruhi sikap dan perilaku dalam pengambilan keputusan, dimana *career-self efficacy* yang tinggi memungkinkan individu untuk dapat mengatasi hambatan dalam pemutusan karir. Disisi lain, Taylor dan Betz (1983) mendefinisikan *career self-efficacy* sebagai keyakinan yang dimiliki individu terhadap kemampuannya dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan karir secara tepat sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Individu dengan *career self-efficacy* yang tinggi akan selalu berusaha dengan sebaik mungkin untuk mengembangkan wawasan dan potensi yang dimilikinya.

Dari hasil penelitian yang dilakukan, didapatkan data bahwa rata-rata tingkat *career self-efficacy* yang dimiliki oleh mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi Uiversitas islam Negeri Maulana malik Ibrahim Malang berada pada kategori sedang dengan jumlah responden sebanyak 86 orang atau sekitar 63,7% dari jumlah keseluruhan sampel. Sementara itu 20 atau 14,8% responden berada pada kategori tinggi serta 29 atau 21,5& responden berada pada kategori rendah.

20 orang responden dengan kategori tinggi menunjukkan bahwa mereka memiliki kepercayaan diri yang tinggi dalam menghadapi dan menyelesaikan tugas-tugas yang berhubungan dengan karir yang akan mendorong antisipasi hasil positif. Hal ini akan mempengaruhi eksplorasi karir secara positif, terlebih dalam masa transisi dari mahasiswa ke dunia kerja. Dengan tingkat *career self-efficacy* yang tinggi ini akan meningkatkan kesiapan kerja atau *work readiness* yang dimiliki oleh mahasiswa sehingga akan siap untuk bersaing di dunia kerja setelah lulus dari dunia pendidikan. 86 responden dengan kategori sedang juga menunjukkan bahwa mereka sebagian besar telah memiliki *career self-efficacy* yang cukup baik sehingga dapat mendorong antisipasi hasil positif terhadap tujuan karir yang akan dicapai. Namun mahasiswa perlu meningkatkan lagi *career self-efficacy* yang dimiliki sehingga dapat mencapai tujuan karir yang akan dijalani.

Sementara itu 29 responden menunjukkan bahwa mereka memiliki *career self-efficacy* yang rendah. Individu dengan *career self-efficacy* rendah menunjukkan bahwa mereka belum memiliki kepercayaan terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas yang berhubungan dengan karir. Berdasarkan dimensi *Career self-efficacy* yang dikemukakan oleh Taylor dan Bert (1983) individu dengan *career self-efficacy* rendah menunjukkan bahwa individu belum mampu melakukan penilaian terhadap diri sendiri seperti ragu atau tidak

mengenali bakat dan minat sehingga tidak mampu menentukan pekerjaan ideal bagi dirinya. Ketidakmampuan ini kemudian akan berdampak pada perencanaan dan pemilihan tujuan yang tidak sesuai dengan dirinya.

Tingkat *career self-efficacy* mahasiswa yang sebagian besar berada pada kategori sedang ini dapat dipicu oleh beberapa hal. Seperti yang dikemukakan oleh Bandura (1997) yang menyebutkan bahwa ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi *career self-efficacy* yang dimiliki oleh individu seperti pengalaman pribadi, pengalaman orang lain, keadaan psikologis dan emosional serta persuasi sosial yang dimiliki oleh masing-masing individu. Pengalaman pribadi dalam menyelesaikan suatu tugas atau tantangan menjadi salah satu hal yang mempengaruhi tingkat *career self-efficacy* pada mahasiswa. Kemampuan mahasiswa dalam *problem solving* atau menyelesaikan masalah rata-rata masih berada pada kategori sedang. Hal ini berarti mahasiswa belum banyak memiliki pengalaman pribadi atau belum terbiasa dalam menyelesaikan suatu permasalahan. Hal ini sesuai dengan apa yang disebutkan oleh Rahmat (2001) yang mengatakan bahwa salah satu hal yang mempengaruhi kemampuan individu dalam menyelesaikan suatu masalah adalah karena kebiasaan. Ketika mahasiswa tidak terbiasa atau memiliki pengalaman yang minim dalam *problem solving* atau memecahkan sebuah masalah ini maka kepercayaan akan kemampuannya juga akan rendah.

2. **Tingkat *Work Readiness***

Work readiness menurut Mason (2009) merupakan penguasaan keterampilan, pengetahuan, sikap dan pemahaman yang akan memungkinkan lulusan baru untuk dapat produktif berkontribusi terhadap pencapaian tujuan dalam membangun karir ketika lulus dari dunia pendidikan. Caballero dan Walker (2010) mendefinisikan *work readiness* sebagai sikap dan atribut yang dimiliki oleh mahasiswa atau lulusan yang membuat mereka siap untuk memasuki dunia kerja. Menurut Gunawan (2020) *work readiness* ini harus dipersiapkan sebelum mahasiswa lulus dari perguruan tinggi sehingga akan mampu bersaing di dunia kerja.

Disisi lain, Taylor (2005) mengatakan bahwa *work readiness* berkaitan dengan kemampuan yang dimiliki individu (mahasiswa) untuk mengenal diri sendiri, mengetahui keterampilan yang dimiliki serta untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan dirinya (setelah lulus dari dunia pendidikan). Sementara itu Tentama (2020) menyebutkan bahwa *work readiness* mengacu pada sejauh mana individu dianggap memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk siap untuk dapat bekerja secara mandiri. *Work readiness* menginformasikan sejauh mana individu memiliki sikap, keterampilan dan pengetahuan yang mampu membantu mereka mempersiapkan diri untuk sukses di tempat kerja. *Work readiness* ini menurut Baiti (2017) sangat penting dimiliki bagi mahasiswa agar memiliki keterampilan dan kecakapan

yang dibutuhkan di dunia kerja sehingga nanti dapat bersaing dengan lulusan-lulusan yang lain.

Dari hasil penelitian yang dilakukan, didapatkan data bahwa rata-rata tingkat *work readiness* yang dimiliki oleh mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang berada pada kategori sedang dengan jumlah responden sebanyak 82 orang atau 60,7% dari jumlah keseluruhan sampel. Sementara itu 23 orang responden berada pada kategori tinggi serta 30 orang responden berada pada kategori rendah.

23 atau 17,8% responden yang berada pada kategori tinggi menunjukkan bahwa mereka telah memiliki kesiapan untuk menghadapi dunia kerja setelah lulus dari dunia pendidikan. Kesiapan ini berhubungan dengan kemampuan untuk mengenal diri sendiri, mengetahui keterampilan yang dimiliki serta untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan dirinya (setelah lulus dari dunia pendidikan). Pool & Sewell (2007) mengatakan bahwa individu dengan *work readiness* yang tinggi memiliki beberapa hal seperti wawasan yang luas, kemampuan berpikir, kepribadian yang baik serta keahlian yang mendalam sesuai dengan bidangnya sehingga dapat bersaing dengan lulusan-lulusan lain dalam dunia kerja. 82 atau 60% responden yang berada pada kategori sedang juga menunjukkan bahwa mereka sebagian besar telah memiliki *work readiness* yang cukup baik sehingga dapat menjadi bekal untuk dapat bersaing di dunia kerja

setelah mereka lulus dari dunia pendidikan. Dengan bekal yang cukup ini mahasiswa seharusnya menjadi motivasi bagi mahasiswa untuk dapat mengembangkan kemampuannya lagi sehingga dapat meningkatkan kesiapan kerja yang dimiliki.

Sementara itu, 30 atau 22,2% responden menunjukkan bahwa mereka memiliki *work readiness* yang rendah. Individu dengan *work readiness* yang rendah menunjukkan bahwa mereka tidak memiliki kesiapan untuk bekerja setelah lulus dari dunia pendidikan. Ketidaksiapan ini akan berpengaruh terhadap kemampuan untuk bersaing dengan lulusan-lulusan lain dalam dunia kerja. Dengan kata lain sebanyak 22,2% mahasiswa diprediksikan menjadi pengangguran setelah lulus dari dunia pendidikan karena tidak mampu bersaing di dunia kerja. 22,2% bukan merupakan angka yang sedikit untuk jumlah pengangguran dan bukan tidak mungkin angka ini akan terus bertambah. Oleh karena itu hal tersebut harus menjadi perhatian dalam dunia pendidikan untuk dapat mengetahui penyebab mahasiswa kurang memiliki *work readiness* sebagai bekal yang penting untuk dapat terjun di dunia kerja.

Berdasarkan dimensi *work readiness* yang dikemukakan oleh Caballero, Walker dan Fuller-Tyszkiewicz (2011) menyebutkan bahwa individu dengan *work readiness* yang rendah tidak memiliki beberapa karakteristik pribadi seperti ketahanan diri atau kemampuan untuk berada dibawah tekanan serta kemampuan menghadapi tuntutan dan

persaingan, ketidakmampuan dalam memahami bakat dan minat, kemauan belajar yang rendah serta tidak terbuka terhadap kritik dan saran yang diberikan oleh orang lain. Selain itu, individu dengan *work readiness* yang rendah juga memiliki kemampuan berorganisasi yang rendah seperti tidak mampu bekerjasama dengan orang lain serta kurang bertanggungjawab dalam mengerjakan tugas.

Work readiness yang dimiliki oleh mahasiswa ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, oleh karena itu terdapat perbedaan antara tingkat *work readiness* mahasiswa yang satu dengan yang lainnya. Knight dan Yorke (2004) menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja atau *work readiness* seperti pengetahuan yang dimiliki dalam bidang tertentu, kemahiran dalam mengerjakan suatu tugas, serta keyakinan akan kemampuan yang dimiliki. Mahasiswa yang memiliki pemahaman lebih dalam terhadap bidang yang sedang ditekuni akan lebih siap untuk bekerja daripada individu dengan pengetahuan yang terbatas. Individu yang mempunyai skill akan lebih mudah dalam mengerjakan suatu tugas, sehingga ia akan lebih siap untuk bekerja. Kemudian individu yang yakin dengan kemampuan dirinya akan merasa lebih siap untuk dapat terjun ke dunia kerja. Sementara itu individu dengan keyakinan akan kemampuan yang dimiliki yang rendah akan ragu terhadap kemampuannya akan cenderung lebih mudah untuk menyerah atau menghindar ketika

menghadapi masalah tertentu sehingga kesiapan kerja yang dimiliki juga akan rendah.

Salah satu hal yang mempengaruhi tingkat *work readiness* mahasiswa tingkat akhir fakultas psikologi UIN Malang adalah pengetahuan tentang bakat dan minat yang masih kurang. Para mahasiswa sebagian sudah mengenali bakat dan minat mereka namun masih memiliki keraguan sehingga tingkat *work readiness* yang dimiliki masih sedang bahkan rendah. Kemampuan dalam memahami diri sendiri seperti mengetahui bakat dan minat sangat penting dimiliki oleh mahasiswa karena ketika mahasiswa dapat memahami bakat serta kemampuannya maka dirinya akan merasa yakin untuk dapat menyelesaikan tugas tertentu sehingga akan memiliki kesiapan untuk bekerja (*work readiness*). begitu pula sebaliknya, ketika mahasiswa tidak mampu memahami bakat dan minat yang dimilikinya maka dirinya akan merasa ragu akan kemampuan dirinya sehingga ketika dihadapkan pada suatu tugas atau pekerjaan ia tidak memiliki kesiapan untuk bekerja.

3. Hubungan antara *Career Self-efficacy* dengan *Work readiness*

Pada penelitian ini didapatkan hasil koefisien korelasi (r) sebesar 0,869 dengan taraf signifikansi 0,00. Hal ini berarti bahwa secara signifikan *career self-efficacy* berhubungan dengan *work readiness* ($\text{sig.} < 0,05$). Korelasi koefisien 0,869 maka diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,75 menunjukkan *career self efficacy*

berpengaruh terhadap *work readiness* sebesar 75%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *career self-efficacy* berhubungan dengan tingkat *work readiness* yang dimiliki mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana malik Ibrahim Malang. Adapun aspek *career self efficacy* yang paling berpengaruh terhadap *work readiness* adalah aspek *sel appraisal* dengan koefisien korelasi (r) sebesar 0,854 sehingga diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,72 yang berarti *self appraisal* memiliki pengaruh terhadap *work readiness* sebesar 72%.

Cheng (2016) mengatakan bahwa *career-self efficacy* mempengaruhi sikap dan perilaku dalam pengambilan keputusan, dimana *career-self efficacy* yang tinggi memungkinkan individu untuk dapat mengatasi hambatan dalam pemutusan karir. *Career self-efficacy* membuat individu mampu menentukan pilihan karir apa yang akan dijalannya dengan mempertimbangkan kemampuan serta bakat yang dimiliki. Ketika individu telah menentukan arah karir yang akan dibangun, maka individu tersebut akan mempersiapkan diri seperti mengembangkan wawasan serta keterampilan pada bidang yang ditekuni. Sehingga setelah lulus ia akan memiliki kesiapan dalam bekerja (*work readiness*).

Disisi lain, sesuai dengan yang diungkapkan oleh Knight dan Yorke (2004) menjelaskan bahwa kepercayaan yang dimiliki individu terhadap kemampuannya dalam mengerjakan sesuatu akan berdampak

pada kesiapan yang dimiliki dalam menghadapi dunia kerja. Sementara itu Individu dengan *efficacy beliefs* yang rendah akan ragu terhadap kemampuannya akan cenderung lebih mudah untuk menyerah atau menghindar ketika menghadapi masalah tertentu sehingga kesiapan kerja yang dimiliki juga akan rendah. Hal yang sama juga ditemukan oleh Mishigo (2014) yang mengatakan bahwa *self efficacy* yang tinggi membuat individu lebih siap untuk terjun di dunia kerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian-penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepercayaan individu terhadap kemampuannya dalam menentukan karir berhubungan positif terhadap kesiapan kerja yang dimilikinya. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Makki (2015) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *work readiness*, *career self-efficacy* dan *career exploration* pada mahasiswa perguruan tinggi. Makki (2015) menyebutkan bahwa Perhatian utama dari konsep efikasi diri adalah keyakinan seseorang pada kompetensinya. Orang yang memiliki *career self-efficacy* yang tinggi lebih berambisi terhadap kehidupan karirnya dan selalu berbicara dengan sikap yang positif serta dapat memvisualisasikan kesuksesan untuk dirinya sendiri oleh karena itu mereka akan siap untuk dapat bekerja secara mandiri. Sebaliknya, mereka yang memiliki efikasi diri karir rendah tidak memiliki kemampuan untuk membuat keputusan terkait karir, yang biasanya menyebabkan penundaan dalam pengambilan keputusan karir dan

ketidaksiapan dalam menghadapi dunia kerja. Adapun penelitian lain yang dilakukan oleh Makki (2016) pada mahasiswa teknik juga menunjukkan hasil yang sama bahwa *career self-efficacy* berkorelasi dengan *career self-efficacy*.

Hasil yang sama juga didapatkan oleh Baiti (2017) dalam penelitiannya yang menyebutkan bahwa semakin tinggi *career-self efficacy* maka semakin tinggi pula *career readiness* yang dimiliki mahasiswa, begitu pula sebaliknya. Baiti (2017) menyebutkan bahwa mahasiswa yang memiliki keyakinan terhadap kemampuan yang dimilikinya akan mampu untuk menunjukkan bahwa dirinya akan sanggup untuk menyelesaikan setiap tugas yang diberikan, seberat apapun tugas tersebut akan mampu diselesaikan dengan baik. Hal ini didukung oleh pernyataan dari Pool dan Sewell (2007) yang mengatakan bahwa individu dikatakan memiliki *work readiness* atau kesiapan kerja jika dia mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu individu dengan *career self-efficacy* yang tinggi akan cenderung memiliki *work readiness* yang tinggi pula dibandingkan dengan individu dengan *career self-efficacy* yang rendah.

Aspek *self-appraisal* dari *career self-efficacy* menjadi aspek yang paling berpengaruh terhadap *work readiness* yaitu sebesar 72%. *Self appraisal* sendiri berhubungan dengan sejauh mana kemampuan yang dimiliki individu untuk dapat melakukan penilaian terhadap diri sendiri

seperti keterampilan, bakat, serta minat. Ketika mahasiswa mampu mengetahui kemampuan, serta bakat minat yang dimilikinya maka dirinya akan mampu untuk menentukan pekerjaan yang sesuai dengan dirinya sehingga dapat mempersiapkan diri untuk terjun dalam pekerjaan tersebut. Ketika mahasiswa sudah mempersiapkan diri serta mengetahui kemampuan yang dimilikinya maka hal tersebut akan membuat dirinya memiliki kesiapan dalam bekerja (*work readiness*).

Penelitian ini menunjukkan bahwa mahasiswa yang kurang memiliki *self appraisal* atau kemampuan untuk mengenali diri sendiri seperti mengetahui bakat dan minat akan mempengaruhi kesiapan kerja atau *work readiness* yang dimiliki. Semakin rendah kemampuan mahasiswa untuk mengetahui dirinya sendiri termasuk mengetahui bakat dan minat yang dimiliki maka akan semakin rendah pula kesiapan kerja yang dimilikinya sehingga membuat mahasiswa tidak mampu bersaing di dunia kerja setelah lulus dari dunia pendidikan. Oleh karena itu kemampuan dalam mengenali diri sendiri ini perlu untuk ditingkatkan sehingga dapat meningkatkan *work readiness* yang dimiliki oleh mahasiswa.

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi refleksi bagi dunia pendidikan sebagai sarana dasar dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM). Pendidikan harus lebih baik lagi dalam melatih dan mempersiapkan mahasiswa untuk dapat menghadapi berbagai tuntutan dalam menghadapi dunia kerja. Pendidikan juga harus dapat membantu

mahasiswa untuk dapat memahami kemampuan yang mereka miliki sehingga mahasiswa dapat memiliki kesiapan untuk bekerja sesuai dengan bidang yang dijalannya setelah lulus sari dunia pendidikan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah, hipotesis, data penelitian serta pembahasan dapat disimpulkan bahwa penelitian dengan judul “Hubungan *Career Self-Efficacy* dengan *Work Readiness* pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang” adalah sebagai berikut:

1. Tingkat *Career Self-Efficacy*

Dari hasil penelitian yang dilakukan, didapatkan data bahwa rata-rata tingkat *career self-efficacy* yang dimiliki oleh mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang berada pada kategori sedang dengan jumlah responden sebanyak 86 orang atau sekitar 63,7% dari jumlah keseluruhan sampel. Sementara itu 20 orang responden berada pada kategori tinggi serta 29 orang responden berada pada kategori rendah. Artinya, sebagian besar mahasiswa sudah memiliki *career self efficacy* dan menyadari bahwa penting untuk memiliki *career self-efficacy* untuk dapat mengatasi hambatan dalam pemutusan karir setelah lulus dari dunia pendidikan.

2. Tingkat *Work Readiness*

Dari hasil penelitian yang dilakukan, didapatkan data bahwa rata-rata tingkat *work readiness* yang dimiliki oleh mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang berada pada kategori sedang dengan jumlah responden sebanyak 82 orang atau sekitar 60,7% dari jumlah keseluruhan sampel. Sementara itu 23 orang responden berada pada kategori tinggi serta 30 orang responden berada pada kategori rendah. Artinya, sebagian besar mahasiswa sudah memiliki *work readiness* dan menyadari bahwa *work readiness* adalah hal penting yang harus dimiliki mahasiswa yang berada pada tingkat akhir untuk mempersiapkan dirinya untuk memasuki dunia kerja.

3. Hubungan *Career Self-Efficacy* terhadap *Work Readiness*

Career Self-Efficacy berkorelasi secara signifikan dengan *work readiness* pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Hasil penelitian menunjukkan *career self efficacy* berpengaruh terhadap *work readiness* sebesar 75%. Hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima dengan rincian H_0 ditolak dan H_a diterima. Adapun aspek *career self efficacy* yang paling berpengaruh terhadap *work readiness* adalah aspek *self appraisal* dengan koefisien korelasi (r) sebesar 0,854 sehingga diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,72

yang berarti *self appraisal* memiliki pengaruh terhadap *work readiness* sebesar 72%.

B. Saran

1. Untuk Mahasiswa

Berdasarkan kesimpulan diatas dapat diketahui bahwa beberapa mahasiswa masih memiliki *career self-efficacy* dan *work readiness* yang rendah. Hal ini tentu saja akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan karir setelah lulus dari dunia pendidikan. *Work readiness* atau kesiapan kerja ini dapat ditingkatkan oleh mahasiswa dengan melatih *hard skill* dan *soft skill*. Untuk meningkatkan *soft skill* seperti kemampuan dalam bekerjasama, beradaptasi, bersosialisasi serta tanggungjawab dapat dilatih dengan mengikuti kegiatan baik di dalam kampus seperti organisasi intra atau ekstra kampus atau mengikuti kegiatan diluar kampus seperti mengikuti kepaitiaan suatu event atau komunitas tertentu yang memberikan dampak positif.

2. Untuk Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwasalah satu penyebab rendahnya *work readiness* yang dimiliki mahasiswa dikarenakan mahasiswa kurang memahami mengenai kemampuan, bakat serta minatnya. Dengan temuan ini diharapkan dapat menjadi refleksi untuk meningkatkan kualitas sistem pendidikan sehingga dapat maksimal dalam membantu para mahasiswa untuk dapat mengenali kemampuan

yang dimilikinya sehingga meningkatkan *work readiness* yang dimiliki mahasiswa.

3. Untuk penelitian selanjutnya

Dari hasil penelitian diketahui bahwa *career self-efficacy* berkorelasi positif secara signifikan dengan *work readiness* serta memiliki pengaruh sebesar 75%. Hal ini berarti masih terdapat banyak variabel lain yang berkorelasi dengan *work readiness*. Untuk itu penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengeksplorasi lebih dalam mengenai variabel-variabel lain yang berhubungan dengan *work readiness*.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, N. Y. (2014). Hubungan Antara Orientasi Masa Depan dan Daya Juang Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu politik di Universitas Mulawarman. *Psikoborneo*, 133-140.
- Azwar, S. (2007). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baiti, D. R., Abdullah, M. S., & Rochwidowati, S. N. (2017). Career Self-Efficacy Dan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Semester Akhir. *Jurnal Psikologi Integratif*, 128-141.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy the exercise of Control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Bandura, A. (2009). *Self-efficacy in Changing Societies*. New York: Cambridge University Press.
- Betz, N. E., & Klein, K. L. (1996). Relationships Among Measures of Career Self-Efficacy, Generalized Self-Efficacy, and Global Self Esteem. *Journal of Career Assesment*, 285-298.
- Caballero, C. L., & Walker, A. (2010). Work readiness in graduate recruitment and selection: A review of current assessment methods. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 13-25.
- Caballero, C. L., Walke, A., & Tyszkiewicz, M. F. (2011). The Work Readiness Scale (WRS): Developing a measure to. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 41-53.
- Chan, C. C. (2019). Social support, career beliefs, and career self-efficacy in determination of Taiwanese college athletes career development. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 1-9.
- Greenhaus, J. H., & Callanan, G. A. (2006). *Encyclopedia of Career Development*. California: Sage Publication.
- Gunawan, I., Benty, N. D., Kusumaningrum, E. D., Sumarsono, B. R., Sari, N. D., Pratiwi, D. F., et al. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Manajerial, Efikasi Diri, dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. *JMSP (Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan)*, 126-150.
- Hacket, G., & Betz, N. (1981). A Self-Efficacy Approach to The Career Development of Women. *Journal of Vocational Behaviour*, 326-339.

- Hasan, A., & Pardjono. (2019). The Correlation of Higher Order Thinking Skills and Work Readiness of Vocational High School Student. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, 52-61.
- Knight, P., & Yorke, M. (2004). *Learning, Curriculum and Employability in Higher Education*. New York: RoutledgeFalmer.
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Lau, P. L., Anctil, T., Ee, G. T., Jaafar, J. L., & Kin, T. G. (2020). Self-Concept, Attitudes Toward. *The Career Development Quarterly* , 18-31.
- Lent, W. R., & Hackett, G. (1987). Career Self-Efficacy: Empirical Status and Future Directions. *Journal of Vocational Behavior*, 347-382.
- Makki, B. f., Javaid, M. U., & Bano, S. (2016). Level of Work Readiness Skills, Career Self-Efficacy. *Journal of Engineer and Scientific Research*, 91-96.
- Makki, B. I., Salleh, R., Memon, M. A., & Harun, H. (2015). The Relationship between Work Readiness Skills, Career Self-efficacy and Career. *Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology*, 1007-1011.
- Mashigo, A. C. (2014). *Factor Influencing Work Readiness of Graduates: An Exploratory Study*. Stellenbosch: Stellenbosch University.
- Mason, G., Williams, G., & Cranmer, S. (2009). Employability skills initiatives in higher education: what effects do they have on graduate labour market outcomes. *Education Economics*, 1-30.
- Pool, L. D., & Sewell, P. (2007). The key to employability:.. *Educational + Training*, 277-299.
- Rahmat, J. (2001). *Psikologi Komunikasi cetakan ke 16*. Bandung: PT. Renja Keskakarya.
- Samsu. (2017). *Metode Penelitian: Teori dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mix Method, serta Research & Development* . Jambi: Pusaka Jambi.
- Sinambela, P. P. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Bidang Ilmu Administrasi, Kebijakan Publik, Ekonomi, Sosiologi, Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Stevani, & Yulhendri. (2014). Pengaruh Praktek Kerja Industri (Prakerin), Keterampilan Siswa dan Academic Self Efficacy Terhadap Kesiapan Memasuki Dunia Kerja Siswa Administrasi Perkantoran SMK Negeri Bisnis dan Manajemen Kota Padang. *Jurnal Ilmu Sosial dan Politik*, 53-61.

- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Taylor, A. (2005). What Employers Look for: The Skills Debate and The Fit With Youth Perceptions. *Journal of Education and Work*, 201-208.
- Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of Self-Efficacy Theory to the Understanding and Treatment of Career Indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 63-81.
- Taylor, M. K., & Betz, E. N. (1983). Applications of Self-Efficacy Theory to the Understanding and. *Journal of Vocational Behavior*, 63-81.
- Tentama, F., & Riskiyana, E. R. (2020). The role of social support and self-regulation on work readiness. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 826-832.
- Utami, Y. D., & Hudaniah. (2013). Self Efficacy dengan Kesiapan Kerja Siswa Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 40-52.

LAMPIRAN

LAMPIRAN I

SKALA PENELITIAN

1. Skala *Work Readiness*

No	Pernyataan	STS	TD	N	S	SS
1.	Saya mampu mengerjakan beberapa tugas secara bersamaan dengan baik					
2.	Saya mampu untuk bersaing dengan teman/orang lain					
3.	Saya bisa tetap tenang ketika mendapatkan tekanan					
4.	Saya memiliki bakat di bidang/jurusan yang sedang saya tekuni					
5.	Saya mengetahui kekurangan dan kelebihan saya					
6.	Saya memiliki pengetahuan yang cukup terkait bidang/jurusan yang sedang saya tekuni					
7.	Saya kesulitan untuk memulai suatu tugas atau pekerjaan					
8.	Saya ragu untuk bertanya mengenai tugas yang tidak saya pahami					
9.	Saya belajar dari teman yang memiliki pengalaman yang lebih banyak dari saya					
10.	Saya tidak suka dikritik oleh orang lain					
11.	Saya bisa berteman dan bekerjasama dengan senior dalam suatu organisasi					
12.	Saya bisa bekerja dalam suatu kelompok					

13.	Saya bertanggungjawab atas segala keputusan yang saya ambil					
14.	Saya mudah tersinggung/marah jika ada teman/orang lain yang tidak sependapat dengan keputusan saya					
15.	Saya selalu menghormati ketua dalam organisasi yang saya ikuti					
16.	Saya mengetahui fungsi setiap divisi dalam organisasi yang saya ikuti					
17.	Saya mengetahui perkembangan organisasi yang saya ikuti					
18.	Saya selalu berusaha mengerjakan tugas saya dengan sebaik mungkin serta mengumpulkannya tepat waktu					
19.	Menurut saya penting untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan sukses di tempat kerja					
20.	Saya seringkali merasa malas ketika harus mengerjakan suatu tugas					
21.	Saya selalu menunda-nunda waktu dalam mengerjakan tugas yang saya miliki					
22.	Saya mampu menganalisis dan memecahkan berbagai masalah yang kompleks ketika bekerja/mengerjakan tugas					
23.	Saya dapat mengambil keputusan dengan tepat meskipun dalam keadaan genting					
24.	Saya selalu mengevaluasi setiap detil dari tugas/pekerjaan yang saya lakukan					

25.	Saya mampu menganalisa sebab dari suatu permasalahan yang terjadi					
26.	Saya sering menyampaikan ide-ide baru untuk mengembangkan organisasi saya					
27.	Saya tidak menyukai adanya gagasan-gagasan baru dalam lingkungan organisasi yang disampaikan oleh orang lain					
28.	Saya adalah orang yang ramah dan terbuka kepada orang lain					
29.	Saya suka berteman dengan orang lain					
30.	Saya mampu mengekspresikan diri dengan mudah					
31.	Saya sulit percaya dan membangun hubungan dengan orang lain					
32.	Saya dapat beradaptasi dengan lingkungan sosial yang berbeda					
33.	Saya mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan baru					

2. Skala *Career Self-Efficacy*

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mampu mengenali kemampuan saya secara akurat					
2.	Saya memiliki daftar jurusan/bidang yang saya minati					
3.	Saya dapat mengidentifikasi pekerjaan serta institusi yang sesuai dengan kemampuan saya					

4.	Saya tidak mengetahui pekerjaan ideal bagi diri saya					
5.	Saya tidak yakin bahwa saya bisa mencapai tujuan saya					
6.	Saya yakin bahwa saya memiliki kemampuan untuk dapat menyelesaikan studi saya dengan sukses					
7.	Saya memiliki list pekerjaan yang sesuai dengan diri saya					
8.	Saya mencari informasi di internet tentang perusahaan yang menarik bagi saya					
9.	Saya mencari informasi tentang rata-rata pendapatan tahunan karyawan/pegawai dalam suatu perusahaan tertentu					
10.	Saya mencari tahu tentang peluang karir dari jurusan saya					
11.	Saya tidak pernah bertanya kepada orang yang sudah bekerja pada bidang yang saya minati					
12.	Saya telah menentukan pekerjaan yang akan saya jalani setelah lulus dari kuliah					
13.	Saya kebingungan untuk memilih karir yang akan saya jalani setelah lulus dari kuliah					
14.	Saya mampu memilih pekerjaan yang sesuai dengan gaya hidup saya					
15.	Saya mampu memilih pekerjaan/karir yang sesuai dengan kemampuan dan bakat saya					
16.	Saya memiliki perencanaan karir selama 5 tahun kedepan					
17.	Saya menentukan setiap langkah yang diperlukan untuk					

	dapat memasuki perusahaan yang saya inginkan					
18	Saya berencana mengikuti kursus kerja /pelatihan/magang di luar kuliah untuk membantu saya dalam membangun karir di masa depan					
19	Saya mampu mengidentifikasi apa saja yang saya butuhkan untuk bisa sukses dalam karir yang akan saya pilih					
20	Saya mampu menyelesaikan masalah akademis yang sedang saya hadapi					
21	Saya mampu mengidentifikasi beberapa alternative pekerjaan/karir yang lain jika tujuan utama saya tidak tercapai					
22	Saya akan langsung berhenti jika saya tidak suka dengan pekerjaan/studi yang sedang saya lakukan					
23	Saya tetap berusaha untuk mencapai tujuan saya meskipun saya merasa frustrasi					
24	Saya akan tetap bertahan pada pilihan karir yang akan saya bangun setelah lulus kuliah meskipun orang tua saya tidak menyetujuinya					
25	Saya rela pergi keluar kota untuk dapat mengejar tujuan saya					

LAMPIRAN II
EXPERT JUDGEMENT

LEMBAR PENILAIAN UNTUK SKALA PENELITIAN

Nama Validator : Novia Solichah, M.Psi
Tanggal penilaian : 26-04-2021
Nama/NIM : Nihayatul Muthi'ah/ 17410040
Nama Pembimbing : Dr. Iin Tri Rahayu, M.Si

A. Judul penelitian

”Hubungan *Career Self-Efficacy* dengan *Work Radiness* pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang”

B. Definisi Operasional

1. *Work Radiness*

Work Radiness adalah kesiapan yang dimiliki oleh mahasiswa untuk menghadapi dunia kerja setelah lulus dari perkuliahan. Kesiapan tersebut terdiri dari memiliki keterampilan yang sesuai dengan bidangnya, mengetahui bakat yang dimiliki, mampu bekerjasama dan berkomunikasi dengan baik kepada orang lain serta mampu menyelesaikan permasalahan yang sedang dihadapi.

2. *Career Self-Efficacy*

Career self-efficacy didefinisikan sebagai keyakinan yang dimiliki oleh mahasiswa untuk mampu mengambil keputusan dengan tepat untuk memilih karir yang akan dibangun atau dijalani setelah lulus dari dunia pendidikan.

C. Aspek *Work Radiness*

Aspek *Work Readiness* menurut Caballero, Walker dan Fuller-Tyszkiewicz (2011) adalah sebagai berikut :

a. Karakteristik Pribadi

Aspek ini merujuk kepada atribut kepribadian yang dimiliki oleh individu seperti ketahanan diri (*resilience*), pengetahuan dan pengarahan diri serta pengembangan pribadi. Ketahanan diri merujuk pada kemampuan untuk berada dibawah tekanan serta kemampuan menghadapi tuntutan dan persaingan. Pemahaman atau pengetahuan diri merujuk pada kemampuan individu dalam memahami bakat serta kemampuannya sehingga dirinya merasa yakin untuk dapat melakukan suatu tugas tertentu. Pengarahan diri merujuk pada kemampuan mengarahkan perilaku sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Sementara itu pengembangan pribadi merujuk pada kemauan untuk belajar, keterbukaan terhadap kritik dan saran serta pengembangan wawasan.

b. Ketajaman Berorganisasi

Aspek ini merujuk pada sikap yang dimiliki oleh individu dalam berorganisasi yang terdiri dari motivasi berorganisasi, kematangan, kesadaran organisasi serta sikap kerja. Motivasi berorganisasi merujuk pada kemampuan individu untuk mampu bekerjasama dalam mencapai satu tujuan. Kematangan merujuk pada rasa tanggungjawab, kesadaran diri serta kematangan emosi. Kesadaran organisasi merujuk pada pemahaman mengenai struktur organisasi serta tanggungjawab disetiap bagian seperti mengetahui tanggungjawab ketua, dan lain sebagainya. Sementara itu sikap kerja merujuk pada profesionalitas.

c. Kompetensi Kerja

Kompetensi kerja merujuk pada motivasi dalam mengerjakan tugas, pemecahan masalah, kemampuan berpikir kritis serta kemampuan berinovasi. Motivasi mengerjakan tugas merujuk pada komitmen, dorongan serta ketekunan individu dalam menyelesaikan suatu tugas. Pemecahan masalah mengacu pada kemampuan individu dalam memecahkan suatu masalah serta pengambilan keputusan. Berpikir kritis

merujuk pada kemampuan untuk menganalisa serta mengevaluasi suatu permasalahan. Sementara itu berinovasi merujuk kepada kemampuan untuk berpikir kreatif serta menemukan ide-ide atau gagasan-gagasan yang membangun.

d. Kecerdasan Sosial

Kecerdasan sosial merujuk pada orientasi interpersonal yang dimiliki individu serta kemampuan untuk beradaptasi. Orientasi interpersonal ini merujuk pada kemampuan untuk bekerjasama dalam tim, kemampuan bersosialisasi serta keterampilan komunikasi interpersonal. Sementara itu kemampuan beradaptasi merujuk pada kemampuan untuk menyesuaikan diri dan perilaku dalam sebuah lingkungan, menerima keanekaragaman serta terbuka terhadap perubahan.

D. Aspek *Career Self-Efficacy*

Aspek *Career Self-Efficacy* oleh Taylor dan Betz (1983) dijelaskan sebagai berikut:

a. *Self-appraisal* (penilaian diri sendiri)

Self appraisal berhubungan dengan sejauh mana kemampuan individu untuk melakukan penilaian terhadap diri sendiri seperti keterampilan, bakat serta minat. Selain itu *Self appraisal* berkaitan dengan kemampuan untuk menentukan pekerjaan yang sesuai dengan dirinya serta nilai-nilai yang paling berharga dalam karir.

b. *Occupational information* (mempunyai informasi tentang pekerjaan)

Occupational information berhubungan dengan pengumpulan informasi yang dilakukan oleh individu mengenai pekerjaan yang akan dilakukan (dipilih).

c. *Goal selection* (pemilihan tujuan)

Goal selection berhubungan dengan sejauh mana individu mampu memilih serta mengambil keputusan dalam tujuan (karir) yang akan dicapai dengan mempertimbangkan kemampuan serta bakat yang dimiliki.

d. *Planning* (perencanaan)

Planning berhubungan dengan pembuatan rencana masa depan untuk karir yang akan dijalani setelah lulus dari perkuliahan.

e. *Problem solving* (penyelesaian masalah)

Problem solving berhubungan dengan sejauh mana individu dapat mengatasi, memecahkan serta bertahan dalam menghadapi permasalahan yang sedang dihadapi.

E. Petunjuk pengisian

1. Mohon Bapak/Ibu untuk membaca dengan teliti dan benar
2. Silahkan berikan tanda silang (X) pada kolom penilaian dengan pendapat bapak/Ibu
3. Penilaian yakni:
 - 1= Relevan
 - 2= Kurang relevan
 - 3= Relevan

No	Pernyataan	Penilaian			
		1	2	3	Saran
1.	Saya mampu mengerjakan beberapa tugas secara bersamaan dengan baik			√	
2.	Saya mampu untuk bersaing dengan teman/orang lain			√	
3.	Saya bisa tetap tenang ketika mendapatkan tekanan			√	
4.	Saya memiliki bakat di bidang/jurusan yang sedang saya tekuni			√	
5.	Saya mengetahui kekurangan dan kelebihan saya			√	
6.	Saya memiliki pengetahuan yang cukup terkait bidang/jurusan yang sedang saya tekuni			√	

7.	Saya kesulitan untuk memulai suatu tugas atau pekerjaan			√	
8.	Saya ragu untuk bertanya mengenai tugas yang tidak saya pahami			√	
9.	Saya belajar dari teman yang memiliki pengalaman yang lebih banyak dari saya			√	
10.	Saya tidak suka dikritik oleh orang lain			√	
11.	Saya bisa berteman dan bekerjasama dengan senior dalam suatu organisasi			√	
12.	Saya bisa bekerja dalam suatu kelompok			√	
13.	Saya bertanggungjawab atas segala keputusan yang saya ambil			√	
14.	Saya mudah tersinggung/marah jika ada teman/orang lain yang tidak sependapat dengan keputusan saya			√	
15.	Saya selalu menghormati ketua dalam organisasi yang saya ikuti			√	
16.	Saya mengetahui fungsi setiap divisi dalam organisasi yang saya ikuti			√	
17.	Saya mengetahui perkembangan organisasi yang saya ikuti			√	
18.	Saya selalu berusaha mengerjakan tugas saya dengan sebaik mungkin serta mengumpulkannya tepat waktu			√	
19.	Menurut saya penting untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan sukses di tempat kerja			√	
20.	Saya seringkali merasa malas ketika harus mengerjakan suatu tugas			√	
21.	Saya selalu menunda-nunda waktu dalam mengerjakan tugas yang saya miliki			√	
22.	Saya mampu menganalisis dan memecahkan berbagai masalah yang kompleks ketika bekerja/mengerjakan tugas			√	
23.	Saya dapat mengambil keputusan dengan tepat meskipun			√	

	dalam keadaan genting				
24.	Saya selalu mengevaluasi setiap detil dari tugas/pekerjaan yang saya lakukan			√	
25.	Saya mampu menganalisa sebab dari suatu permasalahan yang terjadi			√	
26.	Saya sering menyampaikan ide-ide baru untuk mengembangkan organisasi saya			√	
27.	Saya tidak menyukai adanya gagasan-gagasan baru dalam lingkungan organisasi yang disampaikan oleh orang lain			√	
28.	Saya adalah orang yang ramah dan terbuka kepada orang lain			√	
29.	Saya suka berteman dengan orang lain			√	
30.	Saya mampu mengekspresikan diri dengan mudah			√	
31.	Saya sulit percaya dan membangun hubungan dengan orang lain			√	
32.	Saya dapat beradaptasi dengan lingkungan sosial yang berbeda			√	
33.	Saya mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan baru			√	

Catatan :

1. Isi (kesesuaian dengan indikator)
Lain kali dijelaskan 123 itu artinya apa, kemudian sudah bagus silahkan digunakan turun lapangan
2. Bahasa
Sudah sesuai
3. Jumlah Item
Sudah sesuai

Blueprint Penelitian Skala *Career-Self Efficacy*

Aspek	Indikator	F	UF	Jumlah
<i>Self Appraisal</i>	Mengenali kemampuan, bakat dan minat yang dimiliki	1,2,6	5	4
	Kemampuan menentukan karir yang sesuai dengan dirinya	3,7	4	3
<i>Occupational information</i>	Kemampuan mengumpulkan informasi terkait karir yang dipilih	8, 9, 10	11	4
<i>Goal selection</i>	Kemampuan memilih serta mengambil keputusan karir dengan mempertimbangkan kemampuan serta bakat yang dimiliki.	12, 14, 15	13	4
<i>Planning</i>	Kemampuan merencanakan dan mengidentifikasi karir serta langkah-langkah untuk mencapainya	16, 17, 18, 19		4
<i>Problem solving</i>	Kemampuan mengatasi dan memecahkan masalah	20, 21, 25		3
	Bertahan dalam menghadapi masalah	23, 24	22	3
Jumlah				25

No	Pernyataan	Penilaian			
		1	2	3	Saran
1.	Saya mampu mengenali kemampuan saya secara akurat			√	
2.	Saya memiliki daftar jurusan/bidang yang saya minati			√	
3.	Saya dapat mengidentifikasi pekerjaan serta institusi yang sesuai dengan kemampuan saya			√	

4.	Saya tidak mengetahui pekerjaan ideal bagi diri saya			√	
5.	Saya tidak yakin bahwa saya bisa mencapai tujuan saya			√	
6.	Saya yakin bahwa saya memiliki kemampuan untuk dapat menyelesaikan studi saya dengan sukses			√	
7.	Saya memiliki list pekerjaan yang sesuai dengan diri saya			√	
8.	Saya mencari informasi di internet tentang perusahaan yan menarik bagi saya			√	
9.	Saya mencari informasi tentang rata-rata pendapatan tahunan karyawan/pegawai dalam suatu perusahaan tertentu			√	
10.	Saya mencari tahu tentang peluang karir dari jurusan saya			√	
11.	Saya tidak pernah bertanya kepada orang yang sudah bekerja pada bidang yang saya minati			√	
12.	Saya telah menentukan pekerjaan yang akan saya jalani setelah lulus dari kuliah			√	
13.	Saya kebingungan untuk memilih karir yang akan saya jalani setelah lulus dari kuliah			√	
14.	Saya mampu memilih pekerjaan yang sesuai dengan gaya hidup saya			√	
15.	Saya mampu memilih pekerjaan/karir yang sesuai dengan kemampuan dan bakat saya			√	
16.	Saya memiliki perencanaan karir selama 5 tahun kedepan			√	
17.	Saya menentukan setiap langkah yang diperlukan untuk dapat memasuki perusahaan yang saya			√	

	inginkan				
18	Saya berencana mengikuti kursus kerja /pelatihan/magang di luar kuliah untuk membantu saya dalam membangun karir di masa depan			√	
19	Saya mampu mengidentifikasi apa saja yang saya butuhkan untuk bisa sukses dalam karir yang akan saya pilih			√	
20	Saya mampu menyelesaikan masalah akademis yang sedang saya hadapi			√	
21	Saya mampu mengidentifikasi beberapa alternative pekerjaan/karir yang lain jika tujuan utama saya tidak tercapai			√	
22	Saya akan langsung berhenti jika saya tidak suka dengan pekerjaan/studi yang sedang saya lakukan			√	
23	Saya tetap berusaha untuk mencapai tujuan saya meskipun saya merasa frustrasi			√	
24	Saya akan tetap bertahan pada pilihan karir yang akan saya bangun setelah lulus kuliah meskipun orang tua saya tidak menyetujuinya			√	
25	Saya rela pergi keluar kota untuk dapat mengejar tujuan saya			√	

Catatan :

1. Isi (kesesuaian dengan indikator)
Lain kali dijelaskan 123 itu artinya apa, kemudian sudah bagus silahkan digunakan turun lapangan
2. Bahasa
Sudah sesuai
3. Jumlah Item
Sudah sesuai

Malang,
Validator

Novia Solichah, M.Psi

LEMBAR PENILAIAN UNTUK SKALA PENELITIAN

Nama Validator : Dr. Iin Tri Rahayu, M.Si
 Tanggal penilaian : 26-04-2021
 Nama/NIM : Nihayatul Muthi'ah/ 17410040
 Judul penelitian :

”Hubungan *Career Self-Efficacy* dengan *Work Radiness* pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang”

F. Definisi Operasional

1. *Work Radiness*

Work Radiness adalah kesiapan yang dimiliki oleh mahasiswa untuk menghadapi dunia kerja setelah lulus dari perkuliahan. Kesiapan tersebut terdiri dari memiliki keterampilan yang sesuai dengan bidangnya, mengetahui bakat yang dimiliki, mampu bekerjasama dan berkomunikasi dengan baik kepada orang lain serta mampu menyelesaikan permasalahan yang sedang dihadapi.

2. *Career Self-Efficacy*

Career self-efficacy didefinisikan sebagai keyakinan yang dimiliki oleh mahasiswa untuk mampu mengambil keputusan dengan tepat untuk memilih karir yang akan dibangun atau dijalani setelah lulus dari dunia pendidikan.

G. Aspek *Work Radiness*

Aspek *Work Radiness* menurut Caballero, Walker dan Fuller-Tyszkiewicz (2011) adalah sebagai berikut :

e. Karakteristik Pribadi

Aspek ini merujuk kepada atribut kepribadian yang dimiliki oleh individu seperti ketahanan diri (*resilience*), pengetahuan dan pengarahan diri serta pengembangan pribadi. Ketahanan diri merujuk pada kemampuan untuk berada dibawah tekanan serta kemampuan menghadapi tuntutan dan persaingan. Pemahaman atau pengetahuan diri merujuk pada kemampuan individu dalam memahami bakat serta kemampuannya sehingga dirinya merasa yakin untuk dapat melakukan suatu tugas tertentu. Pengarahan diri merujuk pada kemampuan mengarahkan perilaku sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Sementara itu pengembangan pribadi merujuk pada kemauan untuk belajar, keterbukaan terhadap kritik dan saran serta pengembangan wawasan.

f. Ketajaman Berorganisasi

Aspek ini merujuk pada sikap yang dimiliki oleh individu dalam berorganisasi yang terdiri dari motivasi berorganisasi, kematangan, kesadaran organisasi serta sikap kerja. Motivasi berorganisasi merujuk pada kemampuan individu untuk mampu bekerjasama dalam mencapai satu tujuan. Kematangan merujuk pada rasa tanggungjawab, kesadaran diri serta kematangan emosi. Kesadaran organisasi merujuk pada pemahaman mengenai struktur organisasi serta tanggungjawab disetiap bagian seperti mengetahui tanggungjawab ketua, dan lain sebagainya. Sementara itu sikap kerja merujuk pada profesionalitas.

g. Kompetensi Kerja

Kompetensi kerja merujuk pada motivasi dalam mengerjakan tugas, pemecahan masalah, kemampuan berpikir kritis serta kemampuan berinovasi. Motivasi mengerjakan tugas merujuk pada komitmen, dorongan serta ketekunan individu dalam menyelesaikan suatu tugas. Pemecahan masalah mengacu pada kemampuan individu dalam memecahkan suatu masalah serta pengambilan keputusan. Berpikir kritis merujuk pada kemampuan untuk menganalisa serta mengevaluasi suatu permasalahan. Sementara itu berinovasi merujuk kepada kemampuan

untuk berpikir kreatif serta menemukan ide-ide atau gagasan-gagasan yang membangun.

h. Kecerdasan Sosial

Kecerdasan sosial merujuk pada orientasi interpersonal yang dimiliki individu serta kemampuan untuk beradaptasi. Orientasi interpersonal ini merujuk pada kemampuan untuk bekerjasama dalam tim, kemampuan bersosialisasi serta keterampilan komunikasi interpersonal. Sementara itu kemampuan beradaptasi merujuk pada kemampuan untuk menyesuaikan diri dan perilaku dalam sebuah lingkungan, menerima keanekaragaman serta terbuka terhadap perubahan.

H. Aspek *Career Self-Efficacy*

Aspek *Career Self-Efficacy* oleh Taylor dan Betz (1983) dijelaskan sebagai berikut:

f. *Self-appraisal* (penilaian diri sendiri)

Self appraisal berhubungan dengan sejauh mana kemampuan individu untuk melakukan penilaian terhadap diri sendiri seperti keterampilan, bakat serta minat. Selain itu *Self appraisal* berkaitan dengan kemampuan untuk menentukan pekerjaan yang sesuai dengan dirinya serta nilai-nilai yang paling berharga dalam karir.

g. *Occupational information* (mempunyai informasi tentang pekerjaan)

Occupational indormation berhubungan dengan pengumpulan informasi yang dilakukan oleh individu mengenai pekerjaan yang akan dilakukan (dipilih).

h. *Goal selection* (pemilihan tujuan)

Goal selection berhubungan dengan sejauh mana individu mampu memilih serta mengambil keputusan dalam tujuan (karir) yang akan dicapai dengan mempertimbangkan kemampuan serta bakat yang dimiliki.

i. *Planning* (perencanaan)

Planning berhubungan dengan pembuatan rencana masa depan untuk karir yang akan dijalani setelah lulus dari perkuliahan.

j. *Problem solving* (penyelesaian masalah)

Problem solving berhubungan dengan sejauh mana individu dapat mengatasi, memecahkan serta bertahan dalam menghadapi permasalahan yang sedang dihadapi.

Aspek	Indikator	F	UF	Jumlah
Karakteristik Pribadi	Memiliki ketahanan diri (Ketahanan diri merujuk pada kemampuan untuk berada dibawah tekanan serta kemampuan menghadapi tuntutan dan persaingan.)	1, 2, 3		10
	Pengetahuan diri (Pemahaman atau pengetahuan diri merujuk pada kemampuan individu dalam memahami bakat serta kemampuannya sehingga dirinya merasa yakin untuk dapat melakukan suatu tugas tertentu.)	4, 5, 6		
	Pengarahan diri (Pengarahan diri merujuk pada kemampuan mengarahkan perilaku sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai)		7, 8	
	Pengembangan pribadi (Pengembangan pribadi merujuk pada kemauan untuk belajar, keterbukaan terhadap kritik dan saran serta pengembangan wawasan)	9	10	
Ketajaman berorganisasi	Motivasi berorganisasi (Motivasi berorganisasi merujuk pada kemampuan individu untuk mampu bekerjasama dalam mencapai satu tujuan)	11, 12		8
	Kematangan (Kematangan merujuk pada rasa tanggungjawab, kesadaran diri serta kematangan emosi)	13	14	
	Kesadaran organisasi (Kesadaran organisasi merujuk pada pemahaman mengenai struktur organisasi serta tanggungjawab disetiap bagian seperti mengetahui tanggungjawab ketua, dan lain sebagainya)	15, 16, 17		

	<p>Sikap kerja</p> <p>(Sikap kerja merujuk pada profesionalitas dalam bekerja, seperti tepat waktu, optimis dan lain sebagainya)</p>	18, 19		
Kompetensi kerja	<p>Motivasi mengerjakan tugas</p> <p>(Motivasi mengerjakan tugas merujuk pada komitmen, dorongan serta ketekunan individu dalam menyelesaikan suatu tugas.)</p>		20, 21	8
	<p>Pemecahan masalah</p> <p>(Pemecahan masalah mengacu pada kemampuan individu dalam memecahkan suatu masalah serta pengambilan keputusan)</p>	22, 23		
	<p>Kemampuan berpikir kritis</p> <p>(Berpikir kritis merujuk pada kemampuan untuk menganalisa serta mengevaluasi suatu permasalahan)</p>	24, 25		
	<p>Kemampuan berinovasi</p> <p>(berinovasi merujuk kepada kemampuan untuk berpikir kreatif serta menemukan ide-ide atau gagasan-gagasan yang membangun)</p>	26,	27	
Kecerdasan sosial	<p>Orientasi interpersonal</p> <p>(Orientasi interpersonal ini merujuk pada kemampuan untuk bekerjasama dalam tim, kemampuan bersosialisasi serta keterampilan komunikasi interpersonal)</p>	28, 29 30	31	6
	<p>Kemampuan beradaptasi</p> <p>(Kemampuan beradaptasi merujuk pada kemampuan untuk menyesuaikan diri dan perilaku dalam sebuah lingkungan, menerima keanekaragaman serta terbuka terhadap perubahan)</p>	32, 33		
Jumlah				33

I. Petunjuk pengisian

1. Mohon Bapak/Ibu untuk membaca dengan teliti dan benar
2. Silahkan berikan tanda silang (X) pada kolom penilaian dengan pendapat bapak/Ibu
3. Penilaian yakni:
 - 1= Relevan
 - 2= Kurang relevan
 - 3= Relevan

No	Pernyataan	Penilaian			
		1	2	3	Saran
1.	Saya mampu mengerjakan beberapa tugas secara bersamaan dengan baik			√	
2.	Saya mampu untuk bersaing dengan teman/orang lain			√	
3.	Saya bisa tetap tenang ketika mendapatkan tekanan			√	
4.	Saya memiliki bakat di bidang/jurusan yang sedang saya tekuni			√	
5.	Saya mengetahui kekurangan dan kelebihan saya			√	
6.	Saya memiliki pengetahuan yang cukup terkait bidang/jurusan yang sedang saya tekuni			√	
7.	Saya kesulitan untuk memulai suatu tugas atau pekerjaan			√	

8.	Saya ragu untuk bertanya mengenai tugas yang tidak saya pahami			√	
9.	Saya belajar dari teman yang memiliki pengalaman yang lebih banyak dari saya			√	
10.	Saya tidak suka dikritik oleh orang lain			√	
11.	Saya bisa berteman dan bekerjasama dengan senior dalam suatu organisasi			√	
12.	Saya bisa bekerja dalam suatu kelompok			√	
13.	Saya bertanggungjawab atas segala keputusan yang saya ambil			√	
14.	Saya mudah tersinggung/marah jika ada teman/orang lain yang tidak sependapat dengan keputusan saya			√	
15.	Saya selalu menghormati ketua dalam organisasi yang saya ikuti			√	
16.	Saya mengetahui fungsi setiap divisi dalam organisasi yang saya ikuti			√	
17.	Saya mengetahui perkembangan organisasi yang saya ikuti			√	
18.	Saya selalu berusaha mengerjakan tugas saya dengan sebaik mungkin serta mengumpulkannya tepat waktu			√	
19.	Menurut saya penting untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan sukses di tempat kerja			√	
20.	Saya seringkali merasa malas ketika harus mengerjakan suatu tugas			√	
21.	Saya selalu menunda-nunda waktu dalam mengerjakan tugas yang saya miliki			√	
22.	Saya mampu menganalisis dan memecahkan berbagai masalah yang kompleks ketika bekerja/mengerjakan tugas			√	
23.	Saya dapat mengambil keputusan dengan tepat meskipun dalam keadaan genting			√	

24.	Saya selalu mengevaluasi setiap detil dari tugas/pekerjaan yang saya lakukan			√	
25.	Saya mampu menganalisa sebab dari suatu permasalahan yang terjadi			√	
26.	Saya sering menyampaikan ide-ide baru untuk mengembangkan organisasi saya			√	
27.	Saya tidak menyukai adanya gagasan-gagasan baru dalam lingkungan organisasi yang disampaikan oleh orang lain			√	
28.	Saya adalah orang yang ramah dan terbuka kepada orang lain			√	
29.	Saya suka berteman dengan orang lain			√	
30.	Saya mampu mengekspresikan diri dengan mudah			√	
31.	Saya sulit percaya dan membangun hubungan dengan orang lain			√	
32.	Saya dapat beradaptasi dengan lingkungan sosial yang berbeda			√	
33.	Saya mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan baru			√	

Catatan :

1. Isi (kesesuaian dengan indikator)
Skala sudah siap, silahkan digunakan turun lapangan
2. Bahasa
Sudah sesuai
3. Jumlah Item
Sudah sesuai

Blueprint Penelitian Skala *Career-Self Efficacy*

Aspek	Indikator	F	UF	Jumlah
<i>Self</i>	Mengenali kemampuan, bakat dan minat yang dimiliki	1,2,6	5	4

<i>Appraisal</i>	Kemampuan menentukan karir yang sesuai dengan dirinya	3,7	4	3
<i>Occupational information</i>	Kemampuan mengumpulkan informasi terkait karir yang dipilih	8, 9, 10	11	4
<i>Goal selection</i>	Kemampuan memilih serta mengambil keputusan karir dengan mempertimbangkan kemampuan serta bakat yang dimiliki.	12, 14, 15	13	4
<i>Planning</i>	Kemampuan merencanakan dan mengidentifikasi karir serta langkah-langkah untuk mencapainya	16, 17, 18, 19		4
<i>Problem solving</i>	Kemampuan mengatasi dan memecahkan masalah	20, 21, 25		3
	Bertahan dalam menghadapi masalah	23, 24	22	3
Jumlah				25

No	Pernyataan	Penilaian			
		1	2	3	Saran
1.	Saya mampu mengenali kemampuan saya secara akurat			√	
2.	Saya memiliki daftar jurusan/bidang yang saya minati			√	
3.	Saya dapat mengidentifikasi pekerjaan serta institusi yang sesuai dengan kemampuan saya			√	
4.	Saya tidak mengetahui pekerjaan ideal bagi diri saya			√	
5.	Saya tidak yakin bahwa saya bisa mencapai tujuan			√	

	saya				
6.	Saya yakin bahwa saya memiliki kemampuan untuk dapat menyelesaikan studi saya dengan sukses			√	
7.	Saya memiliki list pekerjaan yang sesuai dengan diri saya			√	
8.	Saya mencari informasi di internet tentang perusahaan yan menarik bagi saya			√	
9.	Saya mencari informasi tentang rata-rata pendapatan tahunan karyawan/pegawai dalam suatu perusahaan tertentu			√	
10.	Saya mencari tahu tentang peluang karir dari jurusan saya			√	
11	Saya tidak pernah bertanya kepada orang yang sudah bekerja pada bidang yang saya minati			√	
12	Saya telah menentukan pekerjaan yang akan saya jalani setelah lulus dari kuliah			√	
13	Saya kebingungan untuk memilih karir yang akan saya jalani setelah lulus dari kuliah			√	
14	Saya mampu memilih pekerjaan yang sesuai dengan gaya hidup saya			√	
15	Saya mampu memilih pekerjaan/karir yang sesuai dengan kemampuan dan bakat saya			√	
16	Saya memiliki perencanaan karir selama 5 tahun kedepan			√	
17	Saya menentukan setiap langkah yang diperlukan untuk dapat memasuki perusahaan yang saya inginkan			√	
18	Saya berencana mengikuti kursus kerja /pelatihan/magang di luar kuliah untuk membantu			√	

	saya dalam membangun karir di masa depan				
19	Saya mampu mengidentifikasi apa saja yang saya butuhkan untuk bisa sukses dalam karir yang akan saya pilih			√	
20	Saya mampu menyelesaikan masalah akademis yang sedang saya hadapi			√	
21	Saya mampu mengidentifikasi beberapa alternative pekerjaan/karir yang lain jika tujuan utama saya tidak tercapai			√	
22	Saya akan langsung berhenti jika saya tidak suka dengan pekerjaan/studi yang sedang saya lakukan			√	
23	Saya tetap berusaha untuk mencapai tujuan saya meskipun saya merasa frustrasi			√	
24	Saya akan tetap bertahan pada pilihan karir yang akan saya bangun setelah lulus kuliah meskipun orang tua saya tidak menyetujuinya			√	
25	Saya rela pergi keluar kota untuk dapat mengejar tujuan saya			√	

Catatan :

4. Isi (kesesuaian dengan indikator)
Skala suah siap silahkan digunakan turun lapangan
5. Bahasa
Sudah sesuai
6. Jumlah Item
Sudah sesuai

Malang,
Validator

Dr. Iin Tri Rahayu, M.Si

LAMPIRAN III
UJI VALIDITAS SKALA

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_1	119.10	237.759	.586	.920
item_2	118.83	242.113	.687	.919
item_3	119.21	243.319	.528	.921
item_4	118.79	241.225	.634	.920
item_5	118.84	238.401	.655	.919
item_6	118.76	240.888	.686	.919
item_7	119.39	244.255	.450	.922
item_8	118.93	246.406	.306	.925
item_9	118.16	247.058	.565	.921
item_10	119.24	238.794	.520	.921
item_11	118.70	244.885	.485	.921
item_12	118.12	247.538	.605	.921
item_13	117.99	250.567	.460	.922
item_14	119.41	237.095	.552	.921
item_15	118.24	249.003	.416	.922
item_16	118.30	248.900	.470	.922
item_17	118.45	247.533	.442	.922
item_18	118.31	249.947	.447	.922
item_19	118.59	246.497	.498	.921
item_20	119.81	240.734	.457	.922
item_21	119.76	243.212	.399	.923
item_22	118.89	249.204	.477	.922
item_23	118.97	245.402	.546	.921
item_24	118.92	238.523	.673	.919
item_25	118.70	246.091	.592	.921
item_26	119.08	246.777	.431	.922

item_27	118.56	245.353	.314	.925
item_28	118.75	244.458	.507	.921
item_29	118.27	243.708	.574	.920
item_30	118.78	240.279	.627	.920
item_31	119.12	241.956	.385	.924
item_32	118.47	244.818	.562	.921
item_33	118.44	243.308	.556	.921

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	86.4889	204.580	.683	.927
Y2	86.5630	203.576	.622	.928
Y3	86.4444	206.577	.720	.927
Y4	86.7704	203.924	.658	.927
Y5	86.3481	212.885	.350	.933
Y6	85.8889	212.935	.628	.929
Y7	86.7556	199.559	.767	.925
Y8	86.5111	204.028	.723	.926
Y9	87.0296	208.208	.509	.930
Y10	85.7778	213.338	.653	.928
Y11	86.6889	207.932	.521	.930
Y12	86.6370	201.800	.768	.926
Y13	86.8889	205.667	.563	.929
Y14	86.4222	212.589	.579	.929
Y15	86.2074	207.807	.787	.926
Y16	87.2815	200.592	.675	.927
Y17	86.4889	210.431	.652	.928
Y18	86.1185	216.687	.320	.932
Y19	86.3704	209.936	.669	.928
Y20	85.9037	213.565	.635	.929
Y21	86.5111	208.640	.645	.928
Y22	86.8444	212.774	.387	.932

Y23	86.2815	215.278	.445	.930
Y24	86.8370	214.137	.350	.932
Y25	85.7185	217.099	.352	.932

LAMPIRAN IV
UJI RELIABILITAS SKALA

1. Uji Reliabilitas Skala *Work Readiness*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.923	33

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_1	119.10	237.759	.586	.920
item_2	118.83	242.113	.687	.919
item_3	119.21	243.319	.528	.921
item_4	118.79	241.225	.634	.920
item_5	118.84	238.401	.655	.919
item_6	118.76	240.888	.686	.919
item_7	119.39	244.255	.450	.922
item_8	118.93	246.406	.306	.925
item_9	118.16	247.058	.565	.921
item_10	119.24	238.794	.520	.921
item_11	118.70	244.885	.485	.921
item_12	118.12	247.538	.605	.921
item_13	117.99	250.567	.460	.922
item_14	119.41	237.095	.552	.921
item_15	118.24	249.003	.416	.922
item_16	118.30	248.900	.470	.922
item_17	118.45	247.533	.442	.922
item_18	118.31	249.947	.447	.922
item_19	118.59	246.497	.498	.921
item_20	119.81	240.734	.457	.922

item_21	119.76	243.212	.399	.923
item_22	118.89	249.204	.477	.922
item_23	118.97	245.402	.546	.921
item_24	118.92	238.523	.673	.919
item_25	118.70	246.091	.592	.921
item_26	119.08	246.777	.431	.922
item_27	118.56	245.353	.314	.925
item_28	118.75	244.458	.507	.921
item_29	118.27	243.708	.574	.920
item_30	118.78	240.279	.627	.920
item_31	119.12	241.956	.385	.924
item_32	118.47	244.818	.562	.921
item_33	118.44	243.308	.556	.921

2. Uji Reliabilitas Skala *Career Self-Efficacy*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.931	25

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	86.4889	204.580	.683	.927
Y2	86.5630	203.576	.622	.928
Y3	86.4444	206.577	.720	.927
Y4	86.7704	203.924	.658	.927
Y5	86.3481	212.885	.350	.933
Y6	85.8889	212.935	.628	.929
Y7	86.7556	199.559	.767	.925
Y8	86.5111	204.028	.723	.926
Y9	87.0296	208.208	.509	.930

Y10	85.7778	213.338	.653	.928
Y11	86.6889	207.932	.521	.930
Y12	86.6370	201.800	.768	.926
Y13	86.8889	205.667	.563	.929
Y14	86.4222	212.589	.579	.929
Y15	86.2074	207.807	.787	.926
Y16	87.2815	200.592	.675	.927
Y17	86.4889	210.431	.652	.928
Y18	86.1185	216.687	.320	.932
Y19	86.3704	209.936	.669	.928
Y20	85.9037	213.565	.635	.929
Y21	86.5111	208.640	.645	.928
Y22	86.8444	212.774	.387	.932
Y23	86.2815	215.278	.445	.930
Y24	86.8370	214.137	.350	.932
Y25	85.7185	217.099	.352	.932

LAMPIRAN V
KATEGORISASI DATA

1. Kategorisasi *Work Readiness*

KATEGORI_WORK_READINESS

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	30	22.2	22.2	22.2
	Sedang	82	60.7	60.7	83.0
	Tinggi	23	17.0	17.0	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

2. Kategorisasi *Career Self-Efficacy*

KATEGORI_CAREER_SELF_EFFICACY

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	29	21.5	21.5	21.5
	Sedang	86	63.7	63.7	85.2
	Tinggi	20	14.8	14.8	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

LAMPIRAN VI
ANALISIS DATA

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		135
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.43374342
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.066
	Negative	-.085
Kolmogorov-Smirnov Z		.989
Asymp. Sig. (2-tailed)		.282
a. Test distribution is Normal.		

2. Uji Hipotesis

Correlations

		WORK READINESS	CAREER SELF EFFICACY
WORK READINESS	Pearson Correlation	1	.869**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	135	135
CAREER SELF EFFICACY	Pearson Correlation	.869**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	135	135

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

goal_selection	Pearson Correlation	.843**	.599**	1	.662**	.651**	.776**	.738**	.566**	.746**	.636**	.871**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
planning	Pearson Correlation	.759**	.692**	.662**	1	.678**	.738**	.715**	.592**	.741**	.495**	.858**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
problem_solving	Pearson Correlation	.729**	.636**	.651**	.678**	1	.734**	.665**	.605**	.694**	.593**	.844**

KECERDASAN_ SOSIAL	Pears on Corre lation	.608**	.408**	.636**	.495**	.593**	.789**	.600**	.676**	.553**	1	.635**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
X	Pears on Corre lation	.945**	.821**	.871**	.858**	.844**	.869**	.834**	.693**	.842**	.635**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135

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

11	R	L	2017	4	4	3	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	4	4	5	5	4	3	3	4	5	5	5	5	5	3	5	4	142	
12	Ziir	P	2017	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	5	5	5	3	5	5	5	133	
13	Zuniar	P	2017	3	3	5	4	4	4	2	5	5	4	5	4	4	4	5	5	2	4	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	4	4	122	
14	Ike R.	P	2017	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	4	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	2	4	4	105	
15	Annisa Rahma J	P	2017	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	5	5	5	3	5	5	5	133	
16	Mia	P	2017	4	4	3	4	5	4	4	2	4	4	4	5	5	2	5	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	5	4	4	126	
17	Dewi	P	2017	4	4	4	4	3	4	2	2	4	2	4	4	5	2	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	116	
18	Taufiqur rohman Lubis	L	2017	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	100
19	Zaen	L	2017	3	3	4	3	4	4	2	2	3	2	2	4	4	2	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	2	4	4	4	2	4	4	107	
20	Aya	P	2017	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	142	
21	Amk	L	17	2	4	4	5	5	4	4	3	5	2	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	3	3	3	4	5	5	138	
22	Luluk Farikhah	P	2017	4	4	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	5	3	4	3	3	3	3	2	1	4	4	4	4	4	2	2	4	3	3	3	3	3	103
23	Naufal	L	2017	4	3	4	3	4	4	4	3	3	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	4	3	5	123
24	D	L	2017	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	1	4	4	4	2	4	4	119

25	Mukham mad	L	201 7	4	4	5	5	5	5	1	1	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	2	1	5	5	5	5	2	4	5	5	2	5	5	133				
26	Irma P.	P	201 7	4	4	3	4	4	4	2	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	2	4	3	2	4	3	5	4	4	4	3	4	4	130		
27	Az	L	201 7	4	4	4	4	3	4	2	4	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	2	2	127			
28	Del	P	201 7	4	4	4	4	3	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	125		
29	M. Rafi Rafiqi	L	201 7	3	3	4	3	4	4	2	2	3	2	2	4	4	2	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	2	4	4	4	2	4	4	107		
30	Diana setianing sih	P	201 7	5	4	4	4	3	4	3	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	4	4	2	3	4	5	5	3	5	4	5	4	1	5	4	134		
31	Sin	P	201 7	4	3	3	4	4	4	3	2	4	1	5	5	5	1	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	1	4	5	4	1	4	5	115		
32	Naufal	L	201 7	4	3	4	3	4	4	4	3	3	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	4	3	5	123
33	Sunday	P	201 7	4	2	2	4	4	3	3	2	4	4	3	3	4	2	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	4	4	4	2	4	4	109		
34	Safri	L	201 7	4	4	3	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	130		
35	Fd	L	201 7	2	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	2	3	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	105	
36	Maya	P	201 7	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	5	5	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	2	5	5	5	1	5	5	121		
37	Aya	P	201 7	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	142		
38	LV	P	201 7	5	5	3	5	5	4	1	3	5	1	5	5	5	1	5	4	5	4	4	5	2	5	5	5	5	4	1	5	5	5	5	5	4	136		

39	Izzul	L	2017	3	3	4	3	4	4	2	2	3	2	2	4	4	2	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	2	4	4	4	2	4	4	107
40	Armenita	P	2017	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	5	4	5	5	4	4	2	4	4	3	4	3	5	4	5	4	2	3	2	126
41	Endy Sandya Kartika	L	2017	3	5	4	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	3	4	5	5	3	5	4	5	4	4	5	5	144
42	Nm	P	2017	4	4	4	4	4	3	2	2	5	2	2	5	4	2	5	4	3	5	3	1	1	4	3	4	3	2	5	3	5	2	4	4	3	111
43	Erp	P	2017	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	2	3	4	2	5	3	3	108
44	Nani	P	2017	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	5	5	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	2	5	5	5	1	5	5	121
45	Khilmy	P	2017	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	5	5	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	2	5	5	5	1	5	5	121
46	Nakia	P	2017	5	4	4	4	5	4	2	1	5	1	4	5	5	1	5	5	5	5	4	3	3	5	5	3	4	4	2	4	4	5	4	4	3	127
47	NL	P	2017	2	2	2	3	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	1	3	3	4	4	3	5	4	5	5	2	3	3	111
48	Ratna	P	17	4	5	4	5	5	4	4	4	5	3	3	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	3	134
49	Salmah Nur Azizah	P	2017	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	2	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	150
50	Oreo	P	2017	4	4	3	4	4	4	2	2	4	2	4	4	5	1	5	4	4	5	4	2	2	4	3	4	5	4	2	5	5	4	4	5	5	123
51	STELLA MEIUTA SARI	P	2017	5	2	1	3	4	4	1	1	3	2	1	3	5	1	4	3	3	5	4	5	5	5	1	5	5	1	5	1	3	4	3	4	3	105

66	Mela	P	2017	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	147	
67	Dims	L	17	1	3	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	1	3	3	2	3	4	2	4	4	3	4	4	103	
68	Uws	P	17	2	2	3	2	1	3	2	4	4	3	2	4	4	2	5	4	4	4	3	1	1	3	3	2	3	4	5	4	4	3	3	4	102
69	Aan	L	2017	2	3	2	4	2	4	2	3	4	2	3	4	4	2	4	4	4	4	4	1	1	3	3	2	3	3	4	2	3	2	2	4	98
70	Widya	P	2017	2	3	2	3	2	3	3	4	4	2	3	4	5	2	4	4	4	4	3	1	1	3	3	3	2	3	5	4	4	3	3	4	104
71	Dewa	P	2017	4	4	3	4	5	4	4	2	4	4	4	5	5	2	5	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	5	4	126
72	Adwyh	P	2017	4	4	4	4	3	4	2	2	4	2	4	4	5	2	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	2	4	116
73	Hmzh	L	2017	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	4	2	100	
74	Adt	L	17	4	4	5	4	3	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	126
75	Afiyah	P	2017	3	4	3	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	3	4	2	4	4	3	5	4	4	3	4	3	116
76	Arifa	P	2017	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	1	4	3	3	3	3	3	5	3	2	2	4	3	4	3	2	3	4	3	101
77	Aul	P	2017	5	4	4	4	5	4	4	1	4	3	4	4	5	3	4	4	5	4	5	2	2	4	4	4	4	1	2	5	4	4	1	4	121
78	Ayu	P	2017	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	3	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	3	5	4	2	5	5	5	5	2	5	137	
79	Alim	L	2017	4	4	4	4	4	4	2	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	140
80	Aji	L	2017	1	3	3	3	2	2	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	2	1	2	3	3	2	3	3	5	4	5	4	4	4	111
81	Agi	L	17	4	4	4	5	4	5	4	5	5	3	4	5	4	4	5	5	5	4	5	1	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	136

82	Cho	L	2017	2	3	4	3	4	3	2	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3	1	1	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	125	
83	dian a	P	2017	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	147
84	Elita	P	17	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	5	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	116
85	Elva	P	2017	3	3	2	3	4	4	4	4	5	4	1	5	5	2	5	5	5	4	4	2	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	125	
86	Feri	P	2017	4	4	3	4	4	4	2	4	5	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	1	3	2	119
87	Firna	P	2017	5	5	3	4	5	5	3	1	5	4	5	5	5	3	5	5	3	3	5	3	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	141
88	Fina	P	2017	5	4	4	4	3	4	3	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	4	4	2	3	4	5	5	3	5	4	5	4	1	5	4	134	
89	hima	P	2017	4	3	3	4	4	4	3	2	4	1	5	5	5	1	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	1	4	5	4	1	4	5	115	
90	firman	L	2017	4	3	4	3	4	4	4	3	3	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	4	3	123
91	isti	P	2017	4	2	2	4	4	3	3	2	4	4	3	3	4	2	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	2	4	4	109
92	jimmy	L	2017	4	4	3	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	130	
93	jenny	L	2017	1	3	3	3	2	2	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	2	1	2	3	3	2	3	3	5	4	5	4	4	4	4	111	
94	qoqo	L	17	4	4	4	5	4	5	4	5	5	3	4	5	4	4	5	5	5	4	5	1	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	136	
95	fhmi a	L	2017	2	3	4	3	4	3	2	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3	1	1	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	125
96	adinda	P	2017	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	147

97	fhmcp	L	17	1	3	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	1	3	3	2	3	4	2	4	4	3	4	4	4	103	
98	rifqi	P	17	2	2	3	2	1	3	2	4	4	3	2	4	4	2	5	4	4	4	3	1	1	3	3	2	3	4	5	4	4	3	3	4	4	102
99	hldn	L	201 7	2	3	2	4	2	4	2	3	4	2	3	4	4	2	4	4	4	4	1	1	3	3	2	3	3	4	2	3	2	2	4	4	98	
100	fannn	L	201 7	4	4	5	5	5	5	1	1	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	2	1	5	5	5	5	5	2	4	5	5	2	5	5	133	
101	Annisa	P	201 7	2	4	2	3	2	4	3	4	5	2	2	4	4	1	5	5	5	4	4	1	1	3	2	3	3	2	4	2	3	2	2	3	3	99
102	Intan	P	201 7	2	4	2	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	2	5	5	5	5	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	5	4	5	5	5	136
103	Ajis	L	201 7	1	2	3	2	3	2	2	3	4	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	1	1	3	3	2	3	3	5	3	4	2	3	4	3	96
104	Aris	L	201 7	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4	4	5	4	3	5	5	5	4	4	2	3	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	133
105	lbatt	L	17	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	144	
106	Mantika a	P	201 7	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	4	4	5	4	4	1	1	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	4	104
107	Rby	L	17	2	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	4	5	2	4	4	4	4	4	1	2	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	4	3	101
108	Rizky A	L	201 7	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	141
109	Syafa	P	201 7	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	143
110	Mafaza	P	201 7	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	3	5	4	4	5	5	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	125
111	Gojal	L	201 7	4	4	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	4	2	3	4	3	4	4	2	2	3	2	2	3	4	4	3	3	3	2	3	3	103
112	Oka	P	201 7	2	3	2	3	2	2	3	4	4	2	3	4	4	2	3	3	3	4	4	2	2	3	3	2	3	3	4	2	3	2	2	3	3	94

113	Esa	P	2017	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	140	
114	Rizky m	L	2017	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	3	3	4	3	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	143	
115	Akasa	P	2017	4	4	2	4	3	4	3	4	5	3	4	4	5	3	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	129	
116	Rzl	L	17	2	3	2	3	2	2	3	4	4	2	3	4	4	2	3	4	3	4	4	2	2	3	3	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	96	
117	Nabila u	P	2017	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	2	2	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	129	
118	Alpin	P	2017	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	125
119	Binti	P	2017	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	127
120	Baharudin	L	2017	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	2	2	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	138
121	Ani	P	2017	2	4	2	3	2	4	3	4	5	2	2	4	4	1	5	5	5	4	4	1	1	3	2	3	3	2	4	2	3	2	2	3	3	99	
122	khanza	P	2017	2	4	2	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	2	5	5	5	5	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	5	4	5	5	5	136	
123	maulaa	L	2017	1	2	3	2	3	2	2	3	4	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	1	1	3	3	2	3	3	5	3	4	2	3	4	3	96	
124	muzakki	L	2017	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4	4	5	4	3	5	5	5	4	4	2	3	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	133
125	sofi	P	17	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	144	
126	haikal	L	17	2	3	2	3	2	2	3	4	4	2	3	4	4	2	3	4	3	4	4	2	2	3	3	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	96	
127	ilmi	P	2017	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	2	2	3	4	4	4	3	4	4	4	129
128	darul	P	2017	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	125

			7																																												
129	affan	L	2017	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	127		
130	panji	L	2017	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	2	2	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	138
131	ipo	P	2017	4	4	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	4	2	3	4	3	4	4	2	2	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	103
132	liiza	P	2017	2	3	2	3	2	2	3	4	4	2	3	4	4	2	3	3	3	4	4	2	2	3	3	2	3	3	4	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	94	
133	rima	P	2017	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	140		
134	ega aulia	P	2017	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	3	3	4	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	143	
135	ima	P	2017	4	4	2	4	3	4	3	4	5	3	4	4	5	3	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	129	

2. Skala Career Self-Efficacy

No	Nama/Inisial	Jenis kelamin	Angkatan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	Skor Total	
1	Melifatun nafila	P	2017	5	5	5	1	2	5	4	5	5	4	2	5	2	4	4	3	5	4	5	4	5	1	5	5	5	100	
2	Rizkiyani Putri Hismanidarti	P	2017	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	3	4	5	5	115	
3	Ach Fawaid	L	2017	4	1	2	5	5	5	2	2	1	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	5	4	5	4	5	89	
4	Zed Ha	L	2017	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	118	
5	Riz	P	17	4	5	3	3	2	4	4	3	3	4	2	3	3	5	4	4	3	3	3	3	3	4	2	2	5	84	
6	Vina	P	2017	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	95
7	Acha	P	2017	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	2	1	3	3	2	3	5	4	4	4	4	2	3	3	4	82
8	Maulidya Ainun	P	2017	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	2	5	116
9	Khilmi	P	2017	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	108
10	Arvani	L	2017	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	125
11	R	L	2017	5	4	5	5	3	5	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	117
12	Ziir	P	2017	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	3	4	3	5	99
13	Zuniar	P	2017	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	104
14	Ike R.	P	2017	3	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	4	80
15	Annisa Rahma J	P	2017	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	3	4	3	5	99	
16	Mia	P	2017	4	5	4	2	3	3	2	2	1	4	2	4	2	4	4	1	3	4	2	4	4	4	4	4	2	2	76
17	Dewi	P	2017	4	4	4	3	2	4	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	2	3	80	
18	Taufiqurrohman Lubis	L	2017	4	2	2	4	4	4	2	2	2	4	4	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4	72
19	zaen	L	2017	4	4	4	3	2	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	83
20	Aya	P	2017	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	106	

21	Amk	L	17	4	5	4	3	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	5	3	4	5	3	3	4	5	3	101	
22	Luluk Farikhah	P	2017	4	4	5	2	2	5	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	5	88	
23	Naufal	L	2017	4	3	5	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	94	
24	D	L	2017	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	1	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	88	
25	Mukhammad	L	2017	5	4	4	2	1	5	5	5	4	5	1	5	2	5	4	4	4	5	4	5	5	1	5	5	5	100	
26	Irma P.	P	2017	2	4	3	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	2	2	4	88	
27	Az	L	2017	4	4	3	4	5	5	3	4	2	5	5	4	4	3	4	4	3	3	4	5	4	5	3	2	5	97	
28	Del	P	2017	3	2	4	5	5	4	2	2	2	4	3	2	2	4	4	2	4	4	3	3	3	2	4	2	4	79	
29	M. Rafi Rafiqi	L	2017	4	4	4	3	2	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	83	
30	Diana setianingsih	P	2017	5	4	4	3	5	3	4	4	4	5	5	3	3	4	4	3	5	5	5	4	5	2	2	3	5	99	
31	Sin	P	2017	3	5	5	4	1	5	5	4	2	4	1	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	93	
32	Naufal	L	2017	4	3	5	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	94	
33	Sunday	P	2017	3	4	3	2	3	4	2	4	4	4	2	2	4	3	4	2	4	4	4	4	4	2	4	3	5	84	
34	Safri	L	2017	4	4	4	4	3	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	96	
35	Fd	L	2017	3	2	2	2	2	3	2	4	4	4	2	2	2	2	3	2	2	4	2	3	2	2	3	3	4	66	
36	Maya	P	2017	4	2	2	2	3	4	2	2	1	4	2	2	5	4	4	2	2	1	4	4	3	2	3	1	4	69	
37	Aya	P	2017	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	106	
38	LV	P	2017	5	5	4	3	1	5	4	5	2	5	2	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	2	5	98
39	izzul	L	2017	4	4	4	3	2	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	83	
40	Armenita	P	2017	4	5	3	2	2	5	2	4	4	5	5	3	2	3	3	2	3	5	3	4	5	5	4	1	5	89	
41	Endy Sandya Kartika	L	2017	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	2	2	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	111	
42	Nm	P	2017	4	3	4	3	2	5	4	4	5	4	3	2	2	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	4	2	3	89
43	Erp	P	2017	3	3	2	2	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	79
44	nani	P	2017	4	2	2	2	3	4	2	2	1	4	2	2	5	4	4	2	2	1	4	4	3	2	3	1	4	69	

45	khilmy	P	2017	4	2	2	2	3	4	2	2	1	4	2	2	5	4	4	2	2	1	4	4	3	2	3	1	4	69	
46	Nakia	P	2017	5	5	5	1	2	5	5	5	5	5	1	4	2	5	5	5	5	2	5	5	5	2	4	4	5	102	
47	NL	P	2017	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	5	4	3	4	3	3	4	5	3	3	3	4	4	3	4	89	
48	Ratna	P	17	3	3	4	4	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	4	2	3	5	4	2	98	
49	Salmah Nur Azizah	P	2017	4	1	4	5	5	5	3	5	4	5	5	3	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	1	5	105	
50	Oreo	P	2017	4	4	4	3	2	4	4	4	3	5	2	3	4	4	3	4	4	4	2	4	3	4	5	4	5	92	
51	STELLA MEIUTASARI SABRINA	P	2017	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	2	5	94	
52	Hanni	P	2017	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	122	
53	Zidan	L	17	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	95		
54	Fa	P	2017	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	2	4	4	3	3	4	3	4	3	5	5	4	5	95	
55	Sebut saja mawar	P	2017	2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	5	2	4	3	4	4	3	5	3	4	3	3	4	85	
56	AS	P	2017	4	4	4	2	2	4	3	2	2	4	2	4	2	2	4	2	3	4	4	4	4	3	4	2	3	78	
57	Biyati Akhu Arumi	P	2017	4	5	3	3	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	5	3	5	3	4	3	3	4	1	5	71
58	Nur Chayati	P	2017	4	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	5	114
59	Saidatur Rohmatun Nisa'	P	2017	4	5	3	2	3	4	4	3	2	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	3	4	83	
60	Arw	P	17	2	2	2	2	3	4	4	3	3	4	2	3	1	3	3	1	2	4	3	4	3	4	3	3	4	72	
61	Slmh	P	2017	1	2	2	2	3	3	1	2	2	4	3	2	1	3	2	1	3	4	2	4	2	4	3	3	4	63	
62	Mtb	L	17	1	2	3	3	2	3	1	2	2	4	2	3	2	3	2	1	2	4	3	4	3	2	3	5	5	67	
63	Amrul	L	2017	2	1	3	2	4	4	1	4	4	4	3	2	2	3	3	1	3	5	3	4	3	2	5	3	5	76	
64	Ashr	L	17	4	4	4	4	5	4	3	5	3	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	3	5	101

90	firman	L	2017	4	3	5	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	94
91	isti	P	2017	3	4	3	2	3	4	2	4	4	4	2	2	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	3	5	84
92	jimmy	L	2017	4	4	4	4	3	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	96
93	jenny	L	2017	2	1	3	2	4	4	1	4	4	4	3	2	2	3	3	1	3	5	3	4	3	2	5	3	5	76	
94	qoqo	L	17	4	4	4	4	5	4	3	5	3	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	3	5	101	
95	fhmi a	L	2017	5	3	4	5	5	4	5	4	2	4	4	5	4	4	5	2	3	3	4	4	3	2	4	4	5	97	
96	adinda	P	2017	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	3	4	5	5	5	4	4	4	3	5	111	
97	fhmcp	L	17	1	2	4	2	3	3	2	2	2	4	2	2	2	3	3	1	4	3	3	3	2	2	3	4	5	67	
98	rifqi	P	17	2	2	2	2	3	2	2	2	1	3	3	2	1	3	3	1	3	4	3	3	2	2	3	4	5	63	
99	hldn	L	2017	1	2	2	2	3	4	2	3	2	4	3	3	2	3	3	1	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	70
100	fannn	L	2017	5	4	4	2	1	5	5	5	4	5	1	5	2	5	4	4	4	5	4	5	5	1	5	5	5	100	
101	Annisa	P	2017	2	2	3	2	4	4	2	3	2	4	2	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	2	4	69	
102	Intan	P	2017	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	5	2	4	5	4	5	4	3	4	3	5	102	
103	Ajis	L	2017	2	1	2	2	4	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	1	3	3	3	3	2	2	3	4	5	65	
104	Aris	L	2017	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	5	3	4	4	4	5	97	
105	lbatt	L	17	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	3	4	4	5	105	
106	Mantikaa	P	2017	2	2	3	3	4	4	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	4	3	2	4	3	4	73	
107	Rby	L	17	2	2	3	3	4	3	2	2	1	4	3	2	2	3	3	1	3	4	3	3	3	2	3	3	3	67	
108	Rizky A	L	2017	4	4	4	4	5	5	3	4	3	5	4	4	4	3	4	3	3	5	4	5	3	3	5	4	5	100	
109	Syafa	P	2017	4	5	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	5	110	
110	Mafaza	P	2017	3	3	3	3	5	5	3	5	2	4	4	3	3	3	4	2	3	5	4	4	3	3	4	4	5	90	
111	Gojal	L	2017	3	2	3	2	3	4	2	2	2	4	3	2	2	3	3	1	3	4	3	4	3	3	3	2	2	68	
112	Oka	P	2017	3	2	3	2	4	4	3	3	2	4	3	2	2	3	3	1	3	4	3	4	2	2	4	2	3	71	
113	Esa	P	2017	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	5	3	4	4	4	5	100	
114	Rizky m	L	2017	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	4	3	4	3	4	5	4	5	4	4	4	3	5	102	

