

**HUBUNGAN ANTARA *CAREER SELF EFFICACY* DENGAN  
PENGAMBILAN KEPUTUSAN KARIR MAHASISWA TINGKAT  
AKHIR FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**SKRIPSI**

Dosen Pembimbing :  
Ainindita Aghniacakti, M.Psi., Psikolog



Disusun oleh:

Ahmad Ridlo Khalid  
18410197

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
2022**

## HALAMAN PERSETUJUAN

HUBUNGAN ANTARA *CAREER SELF EFFICACY* DENGAN  
PENGAMBILAN KEPUTUSAN KARIR MAHASISWA TINGKAT  
AKHIR FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

SKRIPSI

Oleh:

**Ahmad Ridlo Khalid**

NIM: 18410197

Telah disetujui oleh:

**Dosen Pembimbing**

**Ainindita Aghniacakti, M.Psi, Psikolog**

NIP.19940818201911202272

Mengetahui

**Dekan Fakultas Psikologi**

**Universitas Islam Negeri Maulna Malik Ibrahim Malang**



**Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si.**

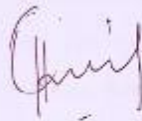
NIP. 197611282002122001

## HALAMAN PENGESAHAN

HUBUNGAN ANTARA *CAREER SELF EFFICACY* DENGAN  
PENGAMBILAN KEPUTUSAN KARIR MAHASISWA TINGKAT  
AKHIR FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
pada Senin, 30 Mei 2022

Anggota

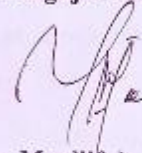


Ainindita Aghniacakti, M.Psi, Psikolog

NIP.19940818201911202272

Ketua/

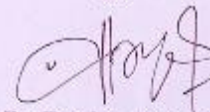
Penguji Utama



Dr. Muallifah, MA.

NIP. 198505142019032008

Anggota



Selly Candra Ayu, M.Si.

NIP.19940217201911202269

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan  
Untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

**Mengesahkan,**

**Dekan Fakultas Psikologi**

**Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang**



Dr. Hi. Rifa Hidayah, M.Si.

NIP. 197611282002122001

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ahmad Ridlo Khalid

NIM : 18410197

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul “**Hubungan antara Career Self Efficacy dengan Pengambilan Keputusan Karir Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang**” adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada *claim* dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benanya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sanksi.

Malang, 14 April 2022

Peneliti



Ahmad Ridlo Khalid

NIM. 18410197

## **MOTTO**

“Jika engkau berada di jalan yang benar menuju Allah, maka berlailah, jika itu berat untukmu berlari-lari kecillah, jika lelah maka berjalanlah, jika kamu tidak bisa maka merangkaklah. Tapi jangan pernah engkau berhenti atau berbalik arah.”

– Imam Syafi’i –

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

*Alhamdulillah rabbilalamin*

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 antara Career Self Efficacy dengan Pengambilan Keputusan Karir 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 :

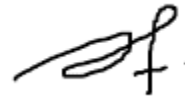
1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Dr. Zamroni, S.Psi, M.Pd., selaku Ketua Program Studi Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
4. Ainindita Aghniacakti, M.Psi, Psikolog, selaku dosen pembimbing yang dengan sabar dan ikhlas memberikan bimbingan, nasihat dan arahan tanpa kenal lelah selama penyusunan penelitian ini
5. Seluruh civitas akademika di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan ilmunya selama peneliti menempuh pendidikan S1 Psikologi
6. 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,

Peneliti,



Ahmad Ridlo Khalid



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PRSETUJUAN</b> .....	i
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	iii
<b>MOTTO</b> .....	iv
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	v
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiv
<b>ABSTRAK</b> .....	xv
<b>ABSTRACT</b> .....	xvi
<b>المستخلص</b> .....	xvii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	12
C. Tujuan Penelitian.....	12
D. Manfaat Penelitian.....	13
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	15
A. Pengambilan Keputusan Karir .....	15
1. Pengertian Pengambilan Keputusan Karir.....	15
2. Aspek-Aspek dalam Pengambilan Keputusan Karir .....	17
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengambilan Keputusan Karir .....	19
4. Proses Pengambilan Keputusan Karir .....	21

5. Pengambilan Keputusan Karir dalam Perspektif Islam.....	21
B. <i>Career Self Efficacy</i> .....	24
1. Pengertian <i>Career Self Efficacy</i> .....	24
2. Aspek-Aspek <i>Career Self Efficacy</i> .....	25
3. Faktor-Faktor <i>Career Self Efficacy</i> .....	27
4. Perspektif Islam tentang <i>Career self efficacy</i> .....	30
5. Hubungan antara <i>Career Self Efficacy</i> dengan Pengambilan Keputusan Karir .....	32
6. Hipotesis Penelitian .....	34
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	34
A. Desain Penelitian.....	34
B. Definisi Operasional.....	34
1. Pengambilan keputusan karir.....	34
2. <i>Career Self Efficacy</i> .....	34
C. Subjek Penelitian.....	35
1. Populasi .....	35
2. Sampel .....	35
D. Teknik Pengumpulan Data.....	37
E. Validitas dan Reabilitas .....	39
1. Validitas.....	39
2. Uji Reliabilitas .....	40
3. Hasil Uji Validitas .....	41
4. Hasil Uji Reliabilitas .....	44
F. Metode Analisis Data .....	45
1. Analisis Deskriptif .....	45

2. Uji Asumsi Klasik .....	46
3. Uji Hipotesis .....	46
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>51</b>
A. Pelaksanaan Penelitian .....	51
1. Gambaran Lokasi penelitian .....	51
b. Waktu dan Tempat.....	52
c. Jumlah Subjek Penelitian.....	52
d. Jumlah Subjek yang Dianalisis.....	52
e. Administrasi Pengambilan Data .....	52
f. Hambatan-hambatan .....	52
B. Hasil Penelitian .....	53
1. Analisis Deskriptif .....	53
2. Uji Asumsi .....	61
3. Uji Hipotesis .....	63
C. Pembahasan.....	66
1. Tingkat <i>Career Self-Efficacy</i> mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang .....	66
2. Tingkat Pengambilan Keputusan Karir mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang .....	68
3. Hubungan antara <i>Career Self Efficacy</i> dengan Pengambilan Keputusan Karir mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi UIN Malang .....	70
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>79</b>
A. Kesimpulan .....	79
B. Saran.....	81
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>84</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>88</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Jumlah Populasi .....	35
Tabel 3. 2 Penentuan Jumlah Sampel Menurut Issac Dan Michael .....	36
Tabel 3. 3 Blueprint Skala Pengambilan Keputusan Karir .....	37
Tabel 3. 4 Blueprint Skala <i>Career Self Efficacy</i> .....	38
Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Skala Pengambilan Keputusan Karir .....	41
Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Skala <i>Career Self Efficacy</i> .....	43
Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas .....	44
Tabel 3. 8 Kriteria Koefisien Reliabilitas .....	44
Tabel 3. 9 Rumus Kategorisasi .....	46
Tabel 4. 1 Skor Hipotetik <i>Career Self Efficacy</i> .....	53
Tabel 4. 2 Kategorisasi <i>Career Self Efficacy</i> .....	53
Tabel 4. 3 Skor Hipotetik <i>Self Appraisal</i> .....	54
Tabel 4. 4 Kategorisasi <i>Self Appraisal</i> .....	54
Tabel 4. 5 Skor Hipotetik <i>Occupational Information</i> .....	55
Tabel 4. 6 Kategorisasi <i>Occupational Information</i> .....	55
Tabel 4. 7 Skor Hipotetik <i>Goal Selection</i> .....	55
Tabel 4. 8 Kategorisasi <i>Goal Selection</i> .....	56
Tabel 4. 9 Skor Hipotetik <i>Planning</i> .....	56
Tabel 4. 10 Kategorisasi <i>Planning</i> .....	56
Tabel 4. 11 Skor Hipotetik <i>Problem Solving</i> .....	56
Tabel 4. 12 Kategorisasi <i>Problem Solving</i> .....	57
Tabel 4. 13 Skor Hipotetik Pengambilan Keputusan Karir .....	57
Tabel 4. 14 Kategorisasi Pengambilan Keputusan Karir .....	58
Tabel 4. 15 Skor Hipotetik Eksplorasi .....	59
Tabel 4. 16 Kategorisasi Eksplorasi .....	59
Tabel 4. 17 Skor Hipotetik Kristalisasi .....	59
Tabel 4. 18 Kategorisasi Kristalisasi .....	60
Tabel 4. 19 Skor Hipotetik Pemilihan .....	60
Tabel 4. 20 Kategorisasi Pemilihan .....	60
Tabel 4. 21 Skor Hipotetik Klarifikasi .....	61

Tabel 4. 22 Kategorisasi Klarifikasi .....	61
Tabel 4. 23 Uji Normalitas.....	62
Tabel 4. 24 Uji Linearitas.....	62
Tabel 4. 25 Uji Hipotesis .....	63

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Bagan Hubungan antara <i>Career Self Efficacy</i> dengan Pengambilan Keputusan Karir Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.....	34
Gambar 4. 1 Kategori <i>Career Self Efficacy</i> .....	54
Gambar 4. 2 Kategori Pengambilan Keputusan Karir .....	58

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Penelitian .....	88
Lampiran 2 Hasil Uji Validitas .....	92
Lampiran 3 Hasil Uji Reliabilitas .....	96
Lampiran 4 Kategorisasi Data.....	97
Lampiran 5 Analisis Data.....	98
Lampiran 6 Izin Penelitian .....	101
Lampiran 7 Hasil Pengisian Skala .....	102

## ABSTRAK

Khalid, Ahmad Ridlo . 2022. **Hubungan antara Career Self Efficacy dengan Pengambilan Keputusan Karir Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang**. Skripsi. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.  
Dosen Pembimbing: Ainindita Aghniacakti, M.Psi, Psikolog.

---

Kata Kunci: *Career Self Efficacy*, Pengambilan Keputusan Karir

Masalah kritis yang saat ini banyak dialami mahasiswa adalah terkait pengambilan keputusan karir, karena sebuah pilihan dari karir juga harus melingkupi potensi yang harus ditingkatkan mahasiswa agar terbentuk sebuah jalur karir yang sesuai dengan pilihan. Terdapat hubungan yang positif antara *career self efficacy* dengan pengambilan keputusan karir sesuai dengan penelitian-penelitian yang telah dilakukan di masa lalu. Bahwa kemantapan mahasiswa ketika memilih keputusan karirnya dipengaruhi oleh *Career self-efficacy*. Tujuan dari penelitian ini adalah 1) Mengetahui tingkat *career self efficacy* mahasiswa tingkat akhir fakultas psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2) Mengetahui tingkat pengambilan keputusan karir mahasiswa tingkat akhir fakultas psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 3) Membuktikan hubungan antara *career self efficacy* dengan pengambilan keputusan karir mahasiswa tingkat akhir fakultas psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik *simple random sampling* dipilih di dalam penelitian ini. Sebanyak 139 orang mahasiswa di fakultas psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang saat ini berada di semester 8 menjadi subjek penelitian. Data disebar menggunakan metode kuesioner bermodel skala likert. Dua skala yakni skala *Career Self-Efficacy* dan Pengambilan Keputusan Karir menjadi instrumen pada penelitian ini. Data hasil penelitian dianalisis memakai uji korelasi *Pearson Product Moment*.

Hasil dari penelitian ini didapatkan tingkat *Career Self Efficacy* masuk dalam kategori sedang. Tingkat Pengambilan Keputusan Karir juga masuk dalam kategori sedang dan nilai korelasi dari kedua variabel adalah 0,693 ( $\text{sig} = 0,000 < 0,05$ ). Hasil demikian memaparkan bahwa ada keterkaitan antara *career self efficacy* dengan pengambilan keputusan karir mahasiswa, apabila *career self efficacy* semakin tinggi maka akan semakin baik pula pengambilan keputusan karir yang dimiliki mahasiswa, begitu pula sebaliknya.



## ABSTRACT

Khalid, Ahmad Ridlo. 2022. **Relationship between Career Self Efficacy and Career Decision Making in Final Year Students at the State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang.** Thesis. Department of Psychology, Faculty of Psychology, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang.

Supervisor: Ainindita Aghniacakti, M.Psi, Psychologist.

---

Keywords: Career Self-Efficacy, Career Decision Making

The critical problem currently experienced by many students is related to career decision making, because a choice of career must also cover the potential that students must increase in order to form a career path that is in accordance with the choice. There is a positive relationship between career self-efficacy and career decision making according to the studies that have been carried out in the past. That the stability of students when choosing career decisions is influenced by Career self-efficacy. The aims of this research are 1) to find out the level of career self-efficacy for students ending at the psychology faculty of State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang, 2) to know the level of career decision making at State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang, 3) to prove the relationship between career self-efficacy and decision-making Students' careers will increase to end the psychology faculty of State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang.

The quantitative research method using the simple random sampling technique was chosen in this research. A total of 139 students in the psychology faculty of State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang is currently in the 8th semester of the semester as research subjects. Data were distributed using a questionnaire method with Likert's scale model. Two scales, namely the Career Self-Efficacy scale and the Career Decision Making scale, were used as instruments in this research. The data from the research were analyzed using the Pearson Product Moment correlation test.

The results of this study showed that the level of Career Self Efficacy was in the medium category. The level of Career Decision Making is also in the medium category and the correlation value of the two variables is 0.693 ( $\text{sig} = 0.000 < 0.05$ ). These results show that there is a relationship between career self-efficacy and student career decision-making, the higher the career self-efficacy, the better the career decision-making for students, and vice versa.

## المستخلص

ريدلو خالد، أحمد. ٢٠٢٠. العلاقة بين الكفاءة الذاتية المهنية واتخاذ القرارات المهنية للطلاب في المستوى النهائي ، كلية علم النفس ، الجامعة الإسلامية الحكومية مولانا مالك إبراهيم مالانغ المشرف: أينينديتا أغنياكتي، م.بسي، أخصائية نفسية

الكلمات المفتاحية: الكفاءة الذاتية المهنية، اتخاذ القرارات المهنية

ترتبط المشكلة الحرجة التي يواجهها العديد من الطلاب حاليا باتخاذ القرارات المهنية ، لأن الخيارات المهنية يجب أن تتضمن أيضا الإمكانيات التي يجب على الطلاب تحسينها من أجل تشكيل مسار وظيفي يناسب الاختيار. هناك علاقة إيجابية بين الكفاءة الذاتية المهنية واتخاذ القرارات المهنية وفقا للدراسات التي أجريت في الماضي. يتأثر استقرار الطالب عند اختيار القرارات المهنية بالكفاءة الذاتية المهنية. الغرض من هذه الدراسة هو (١) لمعرفة المستوى الوظيفي للكفاءة الذاتية للطلاب الذين ينتهي بهم المطاف في كلية علم النفس ، جامعة الدولة الإسلامية في مالانج ، (٢) لمعرفة مستوى صنع القرار المهني في جامعة الدولة الإسلامية في مالانج ، (٣) لإثبات العلاقة بين الكفاءة الذاتية المهنية وصنع القرار ستزداد. وظائف الطلاب لإنهاء كلية علم النفس ، جامعة مالانج الإسلامية الحكومية. تم اختيار طرق البحث الكمي باستخدام تقنيات أخذ العينات العشوائية البسيطة في هذه الدراسة. ما مجموعه ٩٣١ طالبا من كلية علم النفس، مولانا مالك إبراهيم مالانغ الدولة الإسلامية الجامعة حاليا في كمواضيع البحث. تم توزيع البيانات باستخدام طريقة استبيان مع نموذج مقياس **th** الفصل الدراسي ٨ ليكيرت. تم استخدام مقياسين ، وهما مقياس الكفاءة الذاتية المهنية ومقياس صنع القرار الوظيفي ، كأدوات. في هذه الدراسة. تم تحليل البيانات من الدراسة باستخدام اختبار ارتباط لحظة منتج بيرسون. أظهرت نتائج هذه الدراسة أن مستوى الكفاءة الذاتية المهنية كان في الفئة المتوسطة. يقع مستوى اتخاذ القرار الوظيفي أيضا في الفئة المتوسطة وقيمة الارتباط للمتغيرين هي 0.693 (سيج = 0.000 > 0.05). تظهر هذه النتائج أن هناك علاقة بين الكفاءة الذاتية المهنية واتخاذ القرارات المهنية للطلاب ، فكلما ارتفعت الكفاءة الذاتية المهنية ، كان اتخاذ القرار المهني أفضل للطلاب ، والعكس صحيح.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Indonesia menjadi salah satu negara di benua Asia yang merupakan anggota kelompok Masyarakat Ekonomi Asia. Dalam rangka untuk menghadapi persaingan global yang semakin ketat di Indonesia, maka dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas agar tetap dapat bersaing di kancah global. Itu dikarenakan pada era industri sekarang ini, setiap orang dituntut untuk menjadi tenaga kerja yang berkualitas. Terutama para generasi milenial yang diharapkan menjadi calon tenaga kerja yang bukan hanya berkualitas, tapi juga mampu berkompetisi dalam bidang teknologi dengan bekal keahlian yang profesional di bidangnya (Muyasaroh, 2013).

Indonesia sendiri merupakan salah satu negara dengan SDM terbanyak, hanya saja pengelolaannya masih belum maksimal. Hali ini disebabkan oleh tingkat pendidikan masyarakat yang masih tergolong rendah, fasilitas yang kurang memadai, dan kurangnya daya saing membuat kualitas tenaga kerja Indonesia masih rendah. Masalah pengelolaan SDM yang belum maksimal ini juga mengakibatkan Indonesia belum mampu bertahan di tengah era perdagangan bebas yang semakin ketat (Paramita, 2016). Pada kasus ini, sudah menjadi tugas pemerintah Indonesia untuk dapat menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi guna menghadapi persaingan global. Pembinaan tersebut dapat dilakukan dengan peningkatan mutu dan pemerataan pendidikan, peningkatan kesehatan, melakukan pelatihan kepada tenaga kerja, menyediakan fasilitas yang memadai, serta pembenahan struktur ketenagakerjaan di Indonesia (Suhairi, 2018).

Zuniarti & Siswanto (2013) mengatakan bahwa salah satu upaya untuk meningkatkan SDM yang berkualitas adalah dengan bidang pendidikan, yakni harus mampu menghasilkan lulusan yang dapat bersaing dengan bangsa lain. Indonesia sendiri pendidikan formal dimulai dari Taman Kanak-kanak (TK), hingga perguruan tinggi. Montgomery (2005) mengatakani bahwa perguruan

tinggi menjadi salah satu sarana pengembangan intelektual dan personal, khususnya dalam kemampuan verbal dan kuantitatif, berpikir kritis dan penalaran moral. Melalui pengajaran, orang-orang dipersiapkan untuk mengatur diri mereka sendiri bahkan dengan permintaan yang berbeda di bidang pekerjaan. Ini bukan kasus khusus di tingkat perguruan tinggi. Menurut Agusta (2014), mahasiswa semester akhir yang nantinya akan beralih ke dunia kerja diharapkan memiliki karakteristik yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Bagaimanapun, pada umumnya, banyak lulusan perguruan tinggi memiliki kemampuan yang tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi, sehingga banyak lulusan sarjana yang menganggur atau tidak memiliki pekerjaan.

Agusta (2014) dalam eksplorasinya memaparkan informasi dari Badan Pusat Statistik (BPS) yang mencatat laju pengangguran lulusan perguruan tinggi mencapai 360.000 orang pada Bulan Februari tahun 2013. Artinya 5,04% dari 7,17 juta orang yang menjadi pengangguran adalah dari perguruan tinggi. Menurut catatan Badan Pusat Statistik (BPS) dari sisi pendidikan, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) dari lulusan universitas meningkat dari 5,7% menjadi 6,97%. Kellermann dan Sagmeister (2000) mengungkapkan bahwa jumlah pengangguran di dunia kerja akan terus meningkat secara konsisten, termasuk pengangguran lulusan sekolah. Oleh karena itu, mahasiswa tahun lalu yang merupakan mahasiswa tingkat atas diharapkan memiliki kemampuan dan kemampuan kerja.

Gunawan (2020) berpendapat bahwa ada sekitar 10 kemampuan yang harus dikuasai siswa. Diantaranya adalah kemampuan untuk mengatasi masalah, berpikir pada dasarnya, imajinatif, aset manusia para eksekutif, siap memfasilitasi dengan orang lain, kemampuan untuk menghargai orang pada tingkat yang lebih dalam, penilaian dan navigasi, pertukaran, arahan administrasi dan kemampuan beradaptasi mental. Selain itu, seperti yang diungkapkan Agusta (2014), diungkapkan mahasiswa tahun lalu yang merupakan pesaing sarjana juga harus memiliki kapasitas yang sesuai di bidangnya. Ia harus memiliki informasi dan pengetahuan yang luas sehingga ia dapat bersaing dengan alumni yang berbeda dan dapat mengurangi laju

pengangguran lulusan perguruan tinggi. Dengan demikian pengangguran pada lulusan perguruan tinggi harus menjadi perhatian serius dari berbagai pihak, diantaranya pemerintah dan perguruan tinggi. Untuk mempersiapkan mahasiswa agar bisa bekerja dan tidak menjadi pengangguran, setiap individu yang menjalani perkuliahan dituntut untuk memiliki komitmen dalam perencanaan karir terhadap masa depannya. Individu yang mengalami kesulitan dalam merencanakan pemilihan karir ini terkadang dapat menyebabkan individu tersebut kesulitan mendapatkan pekerjaan yang menyebabkan bertambahnya jumlah pengangguran di kemudian hari.

Kesulitan yang muncul ketika proses pencarian kerja sering terjadi dikarenakan individu tidak memiliki arah karir yang jelas ke depannya dan kebingungan, serta tidak mempunyai keyakinan dalam dirinya sehingga membuat individu sulit dalam mencari dan memutuskan pekerjaan seperti apa yang akan dikerjakan ke depannya (Yunitri & Jatmika, 2015). Karir merupakan sebuah proses yang penting sehingga individu perlu keyakinan dalam pengambilan keputusan karirnya sebelum menentukan karir untuk masa depannya dan yang terpenting dalam kehidupan individu itu sendiri, dimanapun dan kapanpun mereka berada. Individu akan susah dan gelisah jika tidak memiliki karir yang jelas, apalagi jika sampai menganggur atau tidak bekerja (Santosa, 2014). Landasan persaingan dalam dunia kerja yang akan dilirik oleh mahasiswa diselesaikan langsung di ranah pembicaraan yang memberikan harapan dan membuka pintu bagi mahasiswa untuk mempersiapkan diri dan mengembangkan kemampuannya, baik dalam bidang intelektual maupun non-akademik. Selain faktor kemampuan, mahasiswa juga harus memiliki persiapan dan perencanaan yang matang sehubungan dengan perencanaan karir mereka di masa depan. Penataan profesi diperlukan agar ketika mahasiswa lulus mereka tidak terpengaruh dalam memilih pilihan di dunia kerja. Memiliki strategi dan strategi yang jelas akan membantui siswa mengetahui lebih banyak tentang energi mereka sehingga mereka dapat mengetahui pekerjaan apa yang sebenarnya menjadi impian mereka dan menginspirasi mereka untuk segera pindah dari perguruan tinggi .

Ketepatan memilih serta menentukan keputusan karir menjadai titik penting dalam perjalanan hidup manusia dan harus mempunyai keyakinan dalam diri individu sebelum masuk ke dalam dunia kerja. Maka individu harus melewati serangkaian proses karir, dimana proses karir tersebut dimulai sejak seseorang duduk di bangku Sekolah Dasar (SD) sampai masuk dalam jenjang Perguruan Tinggi (PT). Mulai dari Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Sekolah Menengah Atas (SMA), siswa sudah mengetahui dan sudah dihadapkan pada pilihan-pilihan karir, hanya saja mereka dalam pemilihan karir masih mengikuti apa yang mereka inginkan saati ini. Sedangkan untuk mahasiswa yang menempuh pendidikan di Perguruan Tinggi (PT) sudah harus dituntut untuk menentukan pilihan karirnya guna kelangsungan hidupnya di masa depan. Seorang mahasiswa sudah tidak lagi berada pada fase fantasi dan tentatif seperti anak usia Sekolah Dasar (SD) sampai anak usia Sekolah Menengah Atas (SMA), akan tetapi mahasiswa sudah berada pada fase realistik dimana seseorang mulai aktif dalam proses seleksi pilihan karir untuk mencapai puncak 15 tahun kemudian (Ebtanastiti & Muis, 2014) .

Menurut Ginzberg, Ginsburg, Axelrad, dan Herma (1951), perubahan cara berfikir individu dari subjektif menjadi pemilihan karir realistik terjadi pada sekitar usia 17 sampai 18 tahun. Periode 17 sampai 18 menuju awal usia 20-an disebut Ginzberg fase realistik dari pemilihan karir. Pada fase ini individu mengeksplorasi lebih luas karir yang ada, kemudian memfokuskan diri pada karir tertentu dan akhirnya memilih pekerjaan tertentu dalam karir tersebut. Periode usia 17 tahun sampai 18 tahun menuju awal usia 20-an adalah usia seseorang mulai masuk ke dalam jenjang Perguruan Tinggi (PT) yang pastinya akan menjadi mahasiswa. Seorang mahasiswa dalam menentukan pilihan karirnya tidak akan asal memilih, akan tetapi mereka akan lebih mempertimbangkan kembali pilihan karirnya. Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi pengambilan keputusan karir seperti menurut Santrock (2003) yaitu kelas sosial, orang tua dan teman sebaya, pengaruh sekolah, dan gender. Sedangkan Munandir (1996) menjabarkan empat faktor

yang dapat mempengaruhi pengambilan keputusan karir, yaitu: faktor genetik, lingkungan, belajar, dan keterampilan menghadapi tugas.

Sebagian dari mahasiswa belum memikirkan tentang pekerjaan serta rendahnya persentase mahasiswa yang berwirausaha, sebagian mahasiswa terkadang mengalami kesulitan dalam menghadapi dunia pekerjaannya dan individu kurang mempersiapkan sesuatu yang akan terjadi setelah masa kuliah berakhir (Azhari & Aprilia, 2018). Adanya perubahan-perubahan kondisi tersebut mengharuskan individu untuk mempersiapkan dan menyesuaikan diri dalam menghadapi perubahan peran dari mahasiswa menjadi pekerja, biasanya sebagian mahasiswa nyaris tidak memikirkan tentang rencana pasti setelah menyelesaikan masa studinya yang ada dalam benaknya adalah pekerjaan seperti apa yang bisa mahasiswa lakukan (Ulfah & Akmal, 2019).

Mengatur panggilan sesegera mungkin di sekolah membantu orang menilai kewajaran batas yang ada dalam diri kita dengan bidang yang mereka geluti selama sekolah. Orang-orang dilengkapi dengan alasan dan potensi sehingga mereka dapat mensurvei efek dari pilihan-pilihan yang disebabkan oleh keinginan untuk memiliki efek positif atau pesimistis. Kekhasan dinamika profesi ini tentunya merupakan salah satu masalah darurat yang dialami oleh mahasiswa karena keputusan panggilan ini harus mencakup semua bidang yang menggabungkan kemungkinan-kemungkinan yang ada dan harus diciptakan oleh mahasiswa untuk membingkai jalan profesi yang akan dipilih. Perjalanan mengejar pilihan profesi tentu bukan sesuatu yang sederhana, sehingga orang harus memiliki pilihan untuk mendapatkan kapasitas, kemantapan minat, dan keputusan elektif yang dapat dibayangkan untuk saat ini dan nanti (Bandura, 1997).

Mengingat konsekuensi dari tinjauan yang diarahkan oleh Kasih dan Suganda (1999) menunjukkan 91% dari pertemuan dunia usaha mengharapkan lulusan sekolah belum memiliki kemampuan siswa yang berkualitas dan siap untuk memasuki dunia kerja setelah sekolah karena banyak contoh kepentingan profesi mahasiswa tidak sesuai dengan kapasitasnya yang sebenarnya. juga, permintaan pekerjaan yang dipilih. Kesalahan ini muncul karena banyak unsur, tidak adanya perencanaan

mahasiswa dalam menghadapi pasar kerja dan tidak adanya pencarian data tentang dunia kerja menjadi salah satu penyebab tingginya angka pengangguran di kalangan lulusan perguruan tinggi. Perhitungan alami juga mempengaruhi orang yang mengambil pekerjaan, ini akan menimbulkan perasaan kecewa dengan hasil yang didapat dari pekerjaan mereka dan dapat mengurangi kinerja di tempat kerja. Satu lagi unsur penting yang mempengaruhi kekecewaan dalam menentukan pilihan profesi bagi lulusan sekolah adalah tidak memiliki informasi yang sesuai dengan posisi yang dapat diakses dengan menggunakan wawasan dan potensinya (Sawitri, 2009).

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 8 Februari 2022 yang sudah dikerjakan oleh penulis kepada 4 mahasiswa Fakultas Psikologi tingkat akhir Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang diperoleh informasi yang hampir sama, dimana dari beberapa mahasiswa masih menghadapi permasalahan terkait masa depan pekerjaannya. Menurut mahasiswa pertama, salah satu permasalahan yang dihadapi mahasiswa adalah tidak adanya jaringan/akses, sehingga kurangnya informasi tentang lowongan pekerjaan.

Mahasiswa 1 :

*“Sebenarnya saya bingung setelah lulus mau ngapain. Kalau ditanya mau terjun dibidang apa, sebenarnya saya pengen masuk ke sebuah perusahaan jadi HRD. Tapi saya belum tau mau melamar di perusahaan mana, saya gak tau perusahaan-perusahaan itu nyebar info lowongan pekerjaan dimana dan bagaimana sistem lowongan kerjanya”.* (FF, 21, 8 Februari 2022)

Kemudian, ada juga mahasiswa yang yakin bisa membimbing diri mereka sendiri untuk mendesain karya di bidang yang mereka minati. Selain itu, ia juga mempelajari materi dan informasi yang diperoleh selama perkuliahan dengan tujuan agar ia dapat lebih mengembangkan dirinya. Dia juga memiliki kepastian bahwa dia siap untuk memperoleh posisi yang ingin dia dapatkan di masa yang akan datang.

Mahasiswa 2 :

*“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. Dan saya yakin*



*saya bisa mendapatkan pekerjaan tersebut” (MWF, 20, 8 Februari 2022)*

Selain itu, sebagian yang lain merasa takut setelah lulus kuliah langsung bisa bekerja atau sebaiknya menikah. Keraguan akan bakat dan kemampuan yang dimilikinya, sehingga membuatnya kurang percaya diri dengan bakat yang sudah ada dalam dirinya.

Mahasiswa 3 :

*“...Soalnya meskipun saya mengambil psikologi industri 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. Dan juga sebenarnya saya kepikiran setelah kuliah ini mau nikah dulu aja”. (CT, 22, 8 Februari 2022)*

Pernyataan yang hampir sama juga dikatakan oleh mahasiswa ketiga bahwa dia masih mengalami keraguan akan kompetensi yang ia miliki.

Mahasiswa 4:

*“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 pengen 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.” (CRR, 21, 8 Februari 2022)*

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa mahasiswa perlu memiliki keyakinan diri yang kuat dalam memperoleh bidang karir yang diminatinya. Mereka akan merasa lebih nyaman saat mengambil keputusan karir dan lebih sedikit mengalami stress saat menghadapi masalah terkait karir, lebih berani dalam melakukan hal apapun dalam dunia kerja karena sesuai dengan minat yang disukai. Hal ini penting dimiliki oleh mahasiswa yang menghadapi ketidakpastian dalam membayangkan dan merencanakan jalur karir mereka karena jika efikasi dirinya rendah maka proses pengambilan keputusannya otomatis menjadi tidak pasti dan ragu-ragu dalam menjalani dunia kerja tersebut (Rahayu, 2016). Maka dari itu mahasiswa harus memperkuat dan optimis dalam mencapai efikasi diri yang tinggi sehingga memperoleh pengambilan keputusan yang tepat dan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Efikasi diri memegang peran yang sangat penting dalam kehidupan sehari-

hari, seseorang akan mampu menggunakan potensi dirinya secara optimal apabila efikasi diri mendukungnya (Rustika, 2012). Ogutu, Odera, dan Maragia (2017) juga menyebutkan bahwa efikasi diri dapat mempengaruhi pengambilan keputusan karir seseorang, sehingga dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah salah satu faktor dari pengambilan keputusan karir.

Berdasarkan hasil laporan *Tracer Study* alumni UIN Maulana Malik Ibrahim Malang tahun 2020 diperoleh hasil kondisi para alumni ketika selesai kuliah, apakah langsung bekerja dengan mencari pekerjaannya ataupun tidak langsung bekerja seperti melanjutkan studi, wiraswasta, menikah, ataupun memang menganggur. Berdasarkan kondisi alumni setelah lulus, mayoritas alumni UIN Maulana Malik Ibrahim Malang menyatakan sudah bekerja, yaitu sebanyak 60% (356 responden). Dan sisanya sebanyak 27% atau 159 responden menyatakan melanjutkan kuliah atau studi lanjut. Juga sebagian kecil yaitu 3% atau sekitar 15 responden menyatakan menikah dan juga lebih dari 3% lainnya atau sebanyak 20 responden menyatakan mengurus rumah tangga. Dan hanya 41 responden atau sekitar 7% menyatakan sedang mencari kerja.

Adapun data alumni Fakultas Psikologi yakni sebanyak 65% (13 responden) menyatakan sudah bekerja. Dan sisanya sebanyak 25% atau 5 responden menyatakan melanjutkan kuliah atau studi lanjut. Juga sebagian kecil yaitu 5% atau sekitar 1 responden menyatakan menikah dan juga lebih dari 5% lainnya atau sebanyak 1 responden menyatakan mengurus rumah tangga. Dari data tersebut yakni 25% tidak langsung bekerja akan tetapi melanjutkan kuliah ke jenjang yang lebih tinggi, yang berarti pendidikan masih dipercaya bisa meningkatkan taraf di kemudian hari. Sehingga sarjana strata satu saja sebagian alumni merasakan belum cukup untuk bersaing di dunia kerja. Dan secara rerata 5% atau sekitar 1 responden berkeluarga dan mengurus keluarga dan juga lebih dari 5% lainnya atau sebanyak 1 responden menyatakan mengurus rumah tangga. Jadi angka yang minoritas ini menarik. Walaupun angkanya tidak banyak, tapi fenomena ini tetap ada.

Berbagai penelitian yang telah dilakukan secara konsisten menunjukkan bahwa para peserta didik yang telah membuat pilihan karir

masa depan memiliki kualitas hidup yang lebih baik ketimbang yang belum memutuskan (Ningrum & Ariati, 2013 ; Dewi, 2017 ; Appelbaum & Harre, 2010) .Terdapat fakta yang menyebutkan bahawa tidak semua mahasiswa semester akhir dapati melakukan pengambilan keputusan karirnya. Sebagaimana diperoleh pada Penelitian di Universitas Padjajaran (Hami, Azhari El., dkk, 2006) yang menunjukkan bahawa tidak semua mahasiswa semester akhir dapat melakukan pengambilan keputusan karirnya. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahawa 52,8% mahasiswa tingkat akhir belum mencapai kematangan karir yaitu secara umum masih berada pada taraf sebelum siap dalam menentukan pilihan karirnya. Sebuah penelitian di Amerika Serikat menunjukkan hanya 49% pelajar yang memiliki tujuan karir di masa depan (Fleming, Woods & Barkin, 2006). Penelitian yang dilakukan oleh Argyropoulou, Sidiropoulou-Dimakakou & Besevegis (2007) di Yunani, menunjukkan hanya 40% pelajar yang sudah memiliki tujuan karir masa depan. Pada kenyataannya, terdapat fakta bahawa tidak semua mahasiswa dapat dengan mudah mengambil keputusan karir dan memperoleh pekerjaan (Ningrum & Arianti, 2013). Penelitian kali ini perlu untuk dilakukan kerana menunjukkan bahawa mahasiswa mengalami kendala dalam memasuki dunia kerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang dikerjakan oleh Yunitri dan Jatmika (2015), hasil eksplorasinya menunjukkan bahawa hanya 38% mahasiswa yang memiliki wawasan di bidang pekerjaan, dan hanya 18% dari 38% yang merasakan bahawa dia sudah bekerja sesuai posisi yang dia harapkan. Untuk memperolahi kemampuan pengambilan keputusan yang baik dan sesuai dengan kemampuannya, maka mahasiswa semester akhir harus mempunyai tingkat *career self efficacy* yang baik. Jika *career self efficacynya* tinggi, maka tingkat pengambilan keputusan karir semakin baik. Begitu juga sebaliknya jika tingkat *career self efficacynya* rendah, maka pengambilan keputusan karirnya kurang baik dalam dunia kerja (Rahayu, 2016). Di dalam sebuah perencanaan karir mahasiswa, rendahnya kematangan saat merencanakan karir mengakibatkan perasaan terdesak dan stress sehingga mengakibatkan kesalahan ketika mengambil sebuah pilihan karir atau menimbulkan kesalahan saat menetapkan untuk masa pendidikan sesudahnya

(Nuraini, 2018). Menurut Ardiyanti dan Alsa (2015) kebingungan dan ketidakpercayaan individu tersebut berkaitan dengan *career self efficacy* individu dalam menentukan karir yang diambil. Hal ini menunjukkan *career self efficacy* individu dalam menentukan pilihan berperan penting dalam pengambilan keputusan karir. Remaja yang mampu mengambil keputusan dengan baik terhadap karirnya menandakan bahwa mereka sudah mampu mengembangkan konsep diri dan identitas dirinya, sehingga mereka akan menjadi pribadi yang lebih bertanggung jawab atas karir yang dipilihnya. Kendati demikian, masih banyak remaja yang kesulitan dalam mengambil sebuah keputusan untuk karirnya. Pengambilan keputusan yang belum matang akan memunculkan suatu permasalahan yang berdampak terhadap kehidupan individu di masa yang akan datang. (Furhman dalam Conger, 1991). Germeijs & Verschueren (2007), mengemukakan bahwa dampak dari salahnya pengambilan keputusan, antara lain: (1) problem psikologis, dimana seseorang akan menurun daya tahan terhadap tekanan, konsentrasi, dan daya juang, (2) problem rasional, dimana seseorang akan menjadi agresif dari kompensasi inferioritas seperti merasa tidak nyaman, tidak percaya diri, menjadi pendiam, menarik diri dari pergaulan, lebih senang mengurung diri di kamar, dan takut bergaul, serta (3) problem akademis, seperti prestasi tidak optimal, kesulitan dalam memahami materi dan memecahkan masalah, ketidakmampuan untuk mandiri, serta motivasi diri semakin rendah.

Taylor dan Betz (1983) mencirikan *career self efficacy* sebagai keyakinan tunggal dalam kapasitasnya untuk mengejar pilihan yang berhubungan dengan profesi dengan tepat sesuai dengani tujuan yang ingin dicapai. Orang-orang yang memiliki *career self efficacy* yang tinggi akan terus berusaha untuk mengembangkan ilmu dan potensi yang mereka cari. *Career self-efficacy* tinggi mencerminkan kepercayaan tunggal dalam menyelesaikan pekerjaan terkait profesi dengan baik untuk memberi energi harapan hasil positif, yang pasti akan mempengaruhi penyelidikan karir yang baik. Utami & Hudaniahi (2013), menyatakan bahwa *career self efficacy* dapat mempengaruhi kesiapan kerja seseorang. Di satu sisi, kepemilikan *career self efficacy* dalam pengambilan keputusan karir dapat mempengaruhi

area-area tertentu mulai dari perilaku pencapaian karir termasuk kemampuan dalam mengejar ketertarikan karir dan tingkatan ketekunan terhadap suatu bidang pekerjaan (Betz, Klein & Taylor, 1996). Penelitian sebelumnya memiliki hasil yang beragam. Widyastuti dan Pratiwi (2013), memperoleh hasil dari pemeriksaan mereka bahwa efikasi diri lebih berpengaruh pada kemantapan pengambilan keputusan karir daripada dukungan dari keluarga, dengan komitmen 30,8%. Hasil komparatif merekomendasikan bahwa efikasi diri memiliki hubungan positif dengan arah profesi (Peilouw dan Nursalim, 2013; Dewi, 2017; Flores, Ojeda, dan Yu-Ping, 2006; Bozgeyikli, Eroandğlu, dan Hamurcu, 2009; Appelbaum dan Harre, 2010 ; Ningrum dan Ariati, 2013). Penelitian yang dikerjakan oleh Setiobudi (2017) menunjukkan bahwa ada dampak positif antara efikasi diri dengan pengambilan keputusan karir. Hasil ini menunjukkan bahwa kemampuan diri siswa yang tinggi pada dasarnya akan membantu mereka dalam menangani masalah pekerjaan dan dapat membantu dalam menentukan kemajuan pengambilan keputusan profesi mulai dari sekarang.

Hasil penelitian lainnya yang menyatakan bahwa efikasi diri tidak memiliki hubungan terhadap pengambilan keputusan karir jika dipengaruhi oleh persepsi akan hambatan karir, baik bersumber dari internal maupun eksternal, atau kondisi kehidupan remaja yang menghambat dirinya dalam mengambil sebuah keputusan berkaitan dengan karirnya seperti keterbatasan informasi, tingkat ekonomi, dan tingkat intelektual yang rendah (Creed, Patton, & Bartrum, 2004). Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil beragam, penelitian kali ini ingin kembali menguji hubungan antara *career self efficacy* dengan pengambilan keputusan karir.

Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya yaitu subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah mahasiswa tingkat akhir fakultas psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Pada penelitian sebelumnya mayoritas responden yang digunakan menggunakan remaja yang duduk di bangku Sekolah Menengah Atas (SMA) dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) . Dan pada penelitian sebelumnya banyak memakai variabel efikasi diri (*self efficacy*) sedangkan pada penelitian kali ini peneliti

menggunakan variabel *career self efficacy* yang dikembangkan oleh Hacket dan Betz (1981). Sesuai dengan penjelasan latar belakang diatas, peneliti memilih untuk menjadikan hubungan *career self efficacy* dengan pengambilan keputusan karir sebagai bahasan penelitian. Peneliti akan mengambil permasalahan di fakultas psikologi UIN Malang. Pada mahasiswa fakultas psikologi UIN Malang tingkat akhir sedang mengalami perubahan dari dunia perkuliahan menuju dunia kerja, sehingga diperlukan pengambilan keputusan karir yang bagus dalam hal menyongsong dunia kerja. Oleh karena hal tersebut peneliti akan mengambil judul “Hubungan Antara *Career Self Efficacy* dengan Pengambilan Keputusan Karir Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang”.

### **B. Rumusan Masalah**

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

1. Bagaimana tingkat *career self efficacy* mahasiswa tingkat akhir fakultas psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang?
2. Bagaimana tingkat pengambilan keputusan karir mahasiswa tingkat akhir fakultas psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang?
3. Adakah Hubungan antara *career self efficacy* dengan pengambilan keputusan karir mahasiswa tingkat akhir fakultas psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui tingkat *career self efficacy* mahasiswa tingkat akhir fakultas psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Mengetahui tingkat pengambilan keputusan karir mahasiswa tingkat akhir fakultas psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Membuktikan hubungan antara *career self efficacy* dengan pengambilan keputusan karir mahasiswa tingkat akhir fakultas psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis : menambah pengetahuan mengenai keilmuan psikologi terkait dengan *career self efficacy* dan pengambilan keputusan karir serta menambah literasi terkait hubungan *career self efficacy* dan pengambilan keputusan karir.
2. Manfaat Praktis : Bagi peneliti penelitian ini diharapkan dapat menambah pengalaman dalam melakukan penelitian dan menambah pengetahuan serta wawasan peneliti mengenai tentang gambaran Hubungan antara Career Self Efficacy dengan Pengambilan Keputusan Karir pada Mahasiswa Semester Akhir Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, untuk selanjutnya dijadikan sebagai acuan dalam membimbing dan berperilaku. Sedangkan bagi pembaca dan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang hasil dari penelitian ini nantinya bisa dijadikan sebagai bahan acuan untuk memberikan perhatian di sisi *career self efficacy* dan pengambilan keputusan karir mahasiswa tingkat akhir fakultas psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang agar dapat lebih siap saat menghadapi dunia kerja.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Pengambilan Keputusan Karir**

##### **1. Pengertian Pengambilan Keputusan Karir**

Morgan dan Cerullo (1984) mendefinisikan keputusan sebagai kesimpulan yang dicapai sesudah dilakukan pertimbangan, yang terjadi setelah satu kemungkinan dipilih, sementara yang lain dikesampingkan. Keputusan terjadi ketika individu memiliki kebutuhan yang tidak terpenuhi melakukan tindakan untuk memuaskan kebutuhan atau keinginan. Sedangkan menurut Fahmi (2011) keputusan adalah terciptanya sebuah kesimpulan dan rekomendasi melalui tahapan menelusuri permasalahan yang diawali dari latar belakang masalah, dan mengidentifikasi masalah. Setelah terbentuknya sebuah kesimpulan dan rekomendasi inilah selanjutnya digunakan sebagai patokan dasar dalam mengambil sebuah keputusan. Oleh karena itu, rekomendasi yang salah dapat menghasilkan pengaruh yang besar karena adanya kecerobohan dalam mengkaji masalah. Sehingga dapat dikatakan bahwa keputusan merupakan proses memecahkan masalah yang dialami dengan melakukan sebuah pemilihan satu di antara beberapa pilihan yang dapat digunakan.

Setelah disampaikan pengertian mengenai keputusan, maka dapat didefinisikan pengertian mengenai pengambilan keputusan (*decision making*). Menurut Terry (2014), pengambilan keputusan adalah pemilihan opsi sebuah perilaku dari dua pilihan atau lebih. Tetapi dapat juga dikatakan bahwa pengambilan keputusan adalah pemilihan satu di antara preferensi-preferensi yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengatasi masalah yang terjadi dalam organisasi yang dipimpin. Sehingga dapat disebut bahwa sebuah keputusan itu diambil dengan sengaja, tidak secara kebetulan, dan tidak boleh sembarang. Pemecahan masalah harus dilandaskan pada pilihan alternatif yang logis dan terbaik dari alternatif-alternatif yang ada.



Seligman (1994) mengatakan bahwa karir adalah suatu rangkaian peran atau posisi yang meliputi kegiatan-kegiatan dalam pekerjaan, waktu luang, pekerjaan suka rela, dan pendidikan. Sedangkan pengambilan keputusan karir adalah suatu proses sistematis mengenai pilihan karir yang telah ditetapkan individu dari berbagai data yang digunakan dan dianalisis berdasarkan ekspresi atau ungkapan diri yang terlihat pada motivasi, pengetahuan, kepribadian, dan kemampuan.

Widyastuti (2013) mendefinisikan pengambilan keputusan karir sebagai suatu tahapan menganalisis berbagai data yang didasarkan dari mimik wajah atau ungkapan diri yang dilihat dari dorongan, wawasan, personalitas dan kapabilitas secara sistematis untuk memutuskan pilihan karir yang sudah ditetapkan individu. Selanjutnya pengambilan keputusan karir menurut Sukardi (1993) merupakan sebuah proses yang melibatkan seleksi terhadap beberapa alternatif pilihan mengenai rencana karir masa depannya.

Tolbert (1959) mengatakan bahwa pengambilan keputusan karir adalah suatu proses sistematis dimana berbagai data digunakan dan dianalisis atas dasar prosedur-prosedur yang eksplisit, dan hasilnya dievaluasi sesuai dengan yang diinginkan. Sehingga proses meliputi pilihan komitmen untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk melaksanakan pilihan tersebut.

Menurut Gati, Krausz & Osipow (1996) pengambilan keputusan karir adalah suatu proses penentuan yang diawali pemilihan alternatif melalui perbandingan dan evaluasi alternatif yang tersedia. Meskipun beberapa orang mengambil keputusan mereka dengan mudah, namun tidak jarang orang lain sulit untuk mengambil keputusan karir mereka dan membutuhkan bantuan ahli. Berdasarkan teori normatif pengambilan keputusan, pengambilan keputusan karir terbaik adalah yang membantu individu untuk mencapai tujuan pembuatan keputusan tersebut. Sedangkan menurut Tiedeman dan O'hara (1963) mengatakan bahwa pengambilan keputusan karir adalah suatu hal yang dipilih secara sadar

dan keputusan karir yang bijaksana terletak dalam pengelolaan tentang diri sendiri dan lingkungan hidupnya.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat dikatakan bahwa pengambilan keputusan karir adalah suatu proses memilih alternatif solusi dengan menggabungkan pengetahuan tentang dirinya dan tentang pekerjaan yang tepat untuk menyelesaikan suatu masalah yang berhubungan dengan karirnya di masa depan.

## **2. Aspek-Aspek dalam Pengambilan Keputusan Karir**

David V. Tiedeman (dalam Hopson dan Hayes, 1978) menjabarkan aspek- aspek dalam pengambilan keputusan karir adalah sebagai berikut:

### **a. Eksplorasi**

Eksplorasi adalah pencarian terhadap opsi-opsi keputusan yang memungkinkan untuk dicapai. Melalui tahapan ini, dapat diketahui secara pasti apa dampak yang didapat jika mengambil sebuah keputusan.

### **b. Kristalisasi**

Kristalisasi merupakan proses pengukuhan yang mewakili kerangka berpikir. Tahap ini membantu untuk memadukan dan menata pemikiran sehingga dapat terbentuk sebuah keyakinan yang kuat dan tetap atas pilihan yang diambil.

### **c. Pemilihan**

Setelah terjadi proses kristalisasi, maka akan dilakukan sebuah pemilihan. Proses pemilihan ini didasarkan pada tujuan relevan yang dapat memenuhi dan menyesuaikan atas pilihan karir di masa depan, sehingga individu mempercayai pilihannya.

### **d. Klarifikasi**

Setelah individu menentukan keputusannya, maka diperlukan proses klarifikasi untuk mempertanyakan ulang kebingungan yang terjadi selama proses pengambilan keputusan, sehingga individu seharusnya melakukan eksplorasi dan kristalisasi kembali sehingga terbentuk alternatif pilihan yang tepat.

Sedangkan menurut Conger (1991), ada enam aspek yang harus terpenuhi dalam membuat suatu keputusan karir, yaitu:

a. Pengetahuan mengenai karir

Sejauh mana pengetahuan tentang dunia kerja dan berbagai tugas yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut. Selain itu pengetahuan mengenai karir juga berkaitan dengan pengetahuan mengenai tren dunia kerja, sikap, dan kesempatan kerja. Seirama dengan pendapat Anoraga (1992), bahwa pencarian informasi tentang seluk beluk pekerjaan sebelum seseorang memulai bekerja pada suatu pekerjaan adalah hal yang penting. Informasi karir yang kredibel dapat mendukung seseorang dalam mengambil sebuah keputusan karirnya (Gladding, 2012).

b. Pemahaman diri

Kemampuan seseorang dalam menilai kekuatan dan kelemahan yang ada dalam dirinya untuk mencapai pengambilan keputusan akan karirnya di masa yang akan datang.

c. Kecocokan pilihan karir dengan diri

Kemampuan dalam membuat pilihan pekerjaan yang paling sesuai dan terbaik.

d. Minat

Keinginan seseorang dalam memilih bidang karir yang sesuai sehingga dapat membantu pengembangan hidup di masa yang akan datang.

e. Proses membuat keputusan

Perubahan yang diambil untuk menghasilkan dan menentukan pengambilan keputusan karir (*career decision making*).

f. Masalah interpersonal

Kemampuan dan keterampilan dalam menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan proses pengambilan keputusan karir (*career decision making*) yang dalam hal ini adalah pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas peneliti mengambil empat aspek-aspek pengambilan keputusan karir menurut David V. Tiedeman (dalam Hopson dan Hayes, 1978) yaitu: eksprolasi, kristalisasi, pemilihan, dan klarifikasi.

### **3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengambilan Keputusan Karir**

Marliyah (2004) menjelaskan bahwa terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi pengambilan keputusan karir yaitu :

#### **a. Faktor Internal**

Faktor internal merupakan faktor yang disebabkan dari dalam dirinya sendiri. Seperti efikasi diri, intelegensi, bakat, minat, sifat-sifat kepribadian, keadaan fisik, nilai-nilai kehidupan serta pengetahuan.

#### **b. Faktor Eksternal**

Faktor eksternal adalah faktor yang disebabkan dari luar diri seseorang. Antara lain dipengaruhi oleh status sosial, ekonomi, keluarga, pengaruh dari keluarga khususnya orangtua, pendidikan sekolah, teman sebaya, serta latar belakang budaya.

Santrock (2003) menjabarkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi pengambilan keputusan karir adalah sebagai berikut:

#### **a. Kelas sosial**

Kelas sosial dapat didapatkan melalui pendidikan, mulai dari jenjang sekolah dasar hingga universitas. Hierarki ini menuntun siswa untuk mengambil jenjang karir tertentu sesuai dengan tujuannya.

#### **b. Orang tua dan teman sebaya**

Orang tua dapat menjadi faktor penentu keputusan karir seorang anak, karena anak akan mengamati dan mendengar mengenai karir yang dimiliki orang tuanya. Teman sebaya juga memberikan pengaruh atas perkembangan karir individu karena seorang anak banyak menghabiskan banyak waktunya dengan teman sebayanya.

#### **c. Pengaruh sekolah**

Sekolah dapat memberi dampak yang cukup besar dalam perkembangan karir siswa. Hal ini dikarenakan sekolah mampu menyediakan sistem yang dibutuhkan siswa tentang bimbingan karir, sehingga menjadi pijakan pertama seorang siswa dalam mengenal dunia kerja.

#### d. Gender

Banyak sekali wanita yang diasosiasikan dengan pekerjaan rumah tangga dan disandingkan dengan peran yang erat hubungannya dengan dunia kerja atau prestasi. *Stereotype* secara gender ini membuat seorang wanita kurang dalam mengkaji pilihan karir secara intensif dan tidak merencanakan karirnya dengan serius.

Selanjutnya Munandir (1996) menjabarkan empat faktor yang dapat mempengaruhi pengambilan keputusan karir, yaitu:

##### a. Faktor genetik

Merupakan faktor bawaan yang berwujud lahiriah dan keadaan fisiknya. Keadaan diri individu ini mampu menghalangi keterampilan individu dalam membangun rencana masa depannya, sehingga dibutuhkan kemampuan-kemampuan khusus seperti kecerdasan dan bakat.

##### b. Lingkungan

Merupakan faktor di luar kendali individu yang dampaknya dapat direncanakan dan tidak bisa direncanakan. Faktor ini bisa meliputi kesempatan pendidikan, upah, undang-undang dan peraturan perburuhan, peristiwa alam, sumber alam, dan lain sebagainya.

##### c. Belajar

Pengalaman belajar yang didapatkan individu melalui proses mengamati kejadian-kejadian dalam sepanjang hidupnya yang dapat mempengaruhi tingkah laku dan keputusan dalam pilihan keputusan karirnya.

##### d. Keterampilan menghadapi tugas

Keterampilan ini didapatkan sebagai hasil dari proses sosialisasi dan kompetensi belajar, faktor genetika, bakat, dan lingkungannya. Dalam pelaksanaannya, individu menjalankan keterampilannya untuk menempuh dan mengerjakan tugas-tugasnya.

Berdasarkan uraian di atas dapat kita ketahui bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pengambilan keputusan karir menurut Marliyah (2004) yakni faktor internal dan faktor eksternal. Santrock (2003)

adalah kelas sosial, orang tua dan teman sebaya, pengaruh sekolah, dan gender. Sedangkan Munandir (1996) menjabarkan empat faktor yang dapat mempengaruhi pengambilan keputusan karir, yaitu: faktor genetik, lingkungan, belajar, dan keterampilan menghadapi tugas.

#### **4. Proses Pengambilan Keputusan Karir**

Sukardi (1989) memaparkan proses-proses ketika melakukan pengambilan keputusan karir yakni sebagai berikut:

- a. Menentukan target dan sasaran yang akan ditempuh dan sesuai dengan kebutuhannya.
- b. Pengumpulan data atau informasi sebanyak mungkin tentang target dan sasarannya melalui pemeriksaan lapangan.
- c. Melakukan perkiraan mengenai hasil-hasil yang akan diperoleh dengan meninjau unsur-unsur yang dapat menentukan keberhasilan.
- d. Mengestimasi besarnya peluang untuk keberhasilan.
- e. Melakukan evaluasi dan seleksi dalam pengambilan keputusan.

#### **5. Pengambilan Keputusan Karir dalam Perspektif Islam**

Pengambilan keputusan karir adalah suatu keterampilan atau kemampuan untuk menentukan pilihan dari berbagai alternatif dengan metode yang efisien sesuai situasi. Dalam Islam, menurut Ibnu Taimiyah (661-728 H) pengambilan keputusan yang disepakati ialah musyawarah. Sebab hal tersebut merupakan *ijma'* (konsensus) hasil musyawarah dan tidak merupakan rekayasa sepihak untuk mementingkan kepentingan tertentu.

Penjelasan terdapat dalam Qur'an surat An Nisa' ayat 59 yang artinya sebagai berikut:

*Artinya: "Wahai orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) diantara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya." (QS. An-Nisa':59)*

Ayat tersebut menjelaskan bahwa apabila manusia mengalami masalah dalam memutuskan sesuatu, maka Allah memerintahkan untuk memutuskannya dengan jalan musyawarah. Hal tersebut tentunya dijalankan sesuai perintah Allah dan sunnah-sunnah Rasul. Tidak jarang pula manusia dalam memutuskan sesuatu dilakukan dengan cara tergesa-gesa tanpa mempertimbangkan berbagai sisi. Padahal, sifat tergesa-gesa itu tidak menghasilkan manfaat sedikitpun.

Hal tersebut dijelaskan dalam Al-Qur'an surat Al-Isra' ayat 11, Artinya: *“Dan manusia (seringkali) berdoa untuk kejahatan sebagaimana (biasanya) dia berdoa untuk kebaikan. Dan memang manusia bersifat tergesa-gesa.”* (Al-Isra': 11) Dalam pandangan islam, pengambilan keputusan ini juga tertera pada firman Allah SWT dalam Al Qur'an surat An Nisa' ayat 32. Artinya : *“Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (Karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui segala sesuatu* (Q.S. An Nisa' : 32)

Dalam ayat tersebut dijelaskan bahwa hendaknya manusia berikhtiar untuk mendapatkan sesuatu yang mereka sedang kerjakan. Karunia (pekerjaan) yang kita dapatkan saat ini merupakan gambaran dari besarnya usaha yang kita lakukan. Maka hendaklah manusia tidak menaruh rasa iri pada saudaranya yang lain atas usaha yang didupakannya.

Dalam firman lain Allah SWT dalam Al Qur'an surat At Taubah ayat 105 disebutkan bahwa.

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 Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”* (Q.S At Taubah : 105)

Dalam ayat tersebut Allah SWT memerintah kepada umat-Nya untuk bekerja dan beramal. Beramal yang dimaksud disini adalah bekerja dan berusaha untuk kelangsungan hidupnya. Allah SWT memerintahkan kita untuk bekerja, maka dengan bekerja berarti kita melaksanakan perintah Allah SWT dan termasuk dalam ibadah. Dalam menjalankan perintah bekerja ini, hendaklah manusia memilih pekerjaan yang halal dan terutama sesuai dengan bakat dan kemampuannya. Dibutuhkan ketepatan dalam memutuskan karir yang sesuai dengan atensi dan potensi yang dimiliki untuk mencapai kesejahteraan dalam hidup. (Hopson dan Hayes, 1978)

Sedangkan karir merupakan segala usaha yang direncanakan untuk menghasilkan beberapa perubahan yang berkaitan dengan kerja. Karir dalam Islam dijelaskan secara umum dan lebih luas. Karir secara umum berkaitan dengan pekerjaan individu dalam organisasi kerja. Allah menjelaskan bahwa tidak ada perbedaan hak berkarir antara pria dan wanita, semua mendapatkan pahala yang sama. Bahkan Allah SWT menyatakan bahwa puncak karir merupakan kesempatan emas untuk menyeru pada ibadah. Hal tersebut tercatat dalam Al-Qur'an surat Al-Hajj ayat 41 sebagai berikut: 28

Artinya: *“(yaitu) orang-orang yang jika kami berikan kedudukan di bumi, mereka melaksanakan salat, menunaikan zakat, dan menyuruh berbuat makruf dan mencegah dari mungkar, dan kepada Allah la kembali segala urusan.”* (QS. Al-Hajj:41)

Karir merupakan ladang umat untuk mengimplementasikan diri sebagai hamba dan khalifatullah. Karenanya, membicarakan karir sesungguhnya bagian integral dari dakwah. Ayat tersebut menjelaskan bahwa semestinya semakin baik karir seseorang, maka akan membuat ibadahnya semakin khusyuk kepada Allah. Hal tersebut lantaran nikmat yang didapatkan dalam berkarir akan membuatnya bersyukur dan selalu memuji Allah (Munfarida, 2017).



## **B. Career Self Efficacy**

### **1. Pengertian 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 Hackett dan Betz (1981) yang menerapkan konsep *self efficacy* pada perilaku yang berhubungan dengan karir.

Lent dan Hackett (1987) mendefinisikan *career self efficacy* sebagai kepercayaan dan penghargaan individu dalam melakukan tindakan yang berhubungan dengan pemilihan dan penyesuaian kepada suatu pilihan. Selanjutnya Lahey (2008) mendefinisikan *career self efficacy* adalah persepsi bahwa seseorang mampu melakukan sesuatu yang penting untuk mencapai tujuannya. Hal ini mencakup perasaan mengetahui apa yang dilakukan dan juga secara emosional mampu untuk melakukannya.

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 beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa *career self efficacy* adalah perasaan, keyakinan, persepsi, kepercayaan terhadap kemampuan dan kompetensi diri yang nantinya akan berpengaruh pada cara individu tersebut dalam bertindak/mengatasi suatu situasi tertentu untuk dapat mencapai berbagai tujuan dalam hidupnya,

dalam hal ini karirnya. *Career self efficacy* merupakan elemen penting dalam menunjang karier siswa ke depan, sehingga ketika siswa mengalami *career self efficacy* rendah/negative, maka akan mempengaruhi kariernya kedepan.

## 2. Aspek-Aspek *Career Self Efficacy*

Taylor dan Betz (1983) menyebutkan ada 5 aspek dalam *career self efficacy*. Aspek di sini merupakan elemen yang menandai adanya *career self efficacy*. Kelima aspek 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.

Sedangkan Bandura menyebutkan bahwa ada tiga aspek *career self efficacy* yaitu *magnitude*, *generality*, dan *strength*. Berikut ini dijelaskan masing-masing aspeknya secara terperinci.

a. *Aspek Magnitude (level)*

Aspek ini mengacu pada derajat kesulitan tugas pekerjaan (karir) yang dihadapi individu, yang mana individu merasa mampu untuk melakukannya. Penilaian kemampuan pada setiap individu akan berbeda beda, baik pada saat menghadapi tugas pekerjaan yang mudah atau yang sulit. Ada individu yang memiliki *career self efficacy* hanya pada tugas pekerjaan yang bersifat mudah dan sederhana, namun adapula yang memiliki *career self efficacy* tinggi pada tugas pekerjaan yang bersifat sulit dan rumit. Individu dapat merasa mampu melakukan suatu tugas mulai dari tugas yang sederhana, agak sulit, dan teramat sulit. Hal ini akan disesuaikan dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan bagi masing - masing tingkat atau tingkat tuntutan tugas pekerjaan dapat diklasifikasikan berdasarkan tingkat kepandaian/kecerdikan, usaha, ketepatan, produktifitas, dan pengaturan diri (*self regulation*). Individu akan melakukan tindakan yang dirasakan mampu untuk dilaksanakannya dan yakin dapat melakukan pekerjaan yang diperkirakan di luar batas kemampuan yang dimilikinya.

b. *Aspek Generality*

Aspek *generality* ini berhubungan dengan penguasaan individu terhadap bidang atau tugas pekerjaan yang dikerjakan. Individu dapat menyatakan dirinya memiliki *career self efficacy* tinggi pada aktivitas yang luas atau yang tertentu saja. Maksudnya, individu dengan *career self efficacy* tinggi akan mampu menguasai beberapa bidang sekaligus untuk menyelesaikan suatu tugas pekerjaan. Dan individu dengan *career self efficacy* rendah hanya mampu menguasai sedikit bidang yang diperlukan dalam menyelesaikan suatu tugas pekerjaan.

c. *Aspek Strength*

Aspek *strength* ini berkaitan dengan tingkat kekuatan atau kemantapan seseorang terhadap keyakinan atas kemampuannya. *Career self efficacy* tinggi menunjukkan bahwa tindakan yang dilakukan individu akan memperoleh hasil yang sesuai dengan harapan individu.

Tingkat *career self efficacy* yang lebih rendah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang memperlemahnya. Sedangkan orang yang memiliki *career self efficacy* yang kuat akan tekun dalam meningkatkan usahanya meskipun dijumpai pengalaman yang memperlemahnya. Dari penjelasan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa keyakinan diri seseorang terhadap kemampuan dan kompetensinya ini memiliki tiga ragam aspek, yaitu *Magnitude* yang berkaitan dengan tingkat kesulitan tugas pekerjaan, *Generality* yang berkaitan dengan penguasaan diri atas tugas pekerjaan yang dimiliki dan *Strength* yang lebih menekankan pada tingkat kekuatan diri terhadap keyakinan.

Berdasarkan uraian di atas peneliti mengambil empat aspek-aspek *career self efficacy* menurut Taylor dan Betz (1983) yaitu *Self Appraisal*, *Occupational information*, *Goal selection*, *Planning*, dan *Problem solving*.

### **3. Faktor-Faktor Career Self Efficacy**

Menurut Bandura (1986), tingkat *career self efficacy* seseorang dipengaruhi oleh:

- a. Sifat dari tugas pekerjaan yang dihadapi individu didalam karirnya.

Sifat tugas pekerjaan dalam hal ini meliputi tingkat kesulitan dan kompleksitas dari tugas pekerjaan yang dihadapi. Semakin sedikit jenis tugas pekerjaan yang dapat dikerjakan dan tingkat kesulitan tugas pekerjaan yang relatif mudah, maka semakin besar kecenderungan individu untuk menilai rendah kemampuannya, sehingga akan menurunkan *career self efficacy*. Namun apabila seseorang tersebut mampu menyelesaikan berbagai macam tugas pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang berbeda, dengan keyakinan bahwa individu tersebut bisa melakukannya, maka individu akan meningkatkan *career self efficacy*.

b. Insentif eksternal (*reward*) yang diterima individu dari orang lain.

Semakin besar insentif yang diperoleh seseorang dalam penyelesaian tugas pekerjaan, maka semakin tinggi derajat *career self efficacy*-nya. Hal ini diperkuat oleh pernyataan Bandura yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan *career self efficacy* seseorang adalah *competence contingent insentif*, yaitu insentif atau *reward* yang diberikan orang lain yang merefleksikan keberhasilan seseorang dalam menguasai atau melaksanakan tugas pekerjaan tertentu.

c. Status atau peran individu dalam lingkungannya.

Seseorang yang memiliki status yang lebih tinggi dalam lingkungannya atau kelompoknya akan memiliki derajat kontrol yang lebih besar pula sehingga memiliki *career self efficacy* yang lebih tinggi pula.

d. Informasi tentang kemampuan diri.

Informasi yang disampaikan orang lain secara langsung bahwa seseorang mempunyai kemampuan tinggi, dapat menambah keyakinan diri seseorang tersebut, sehingga mereka akan mengerjakan suatu tugas pekerjaan dengan sebaik mungkin. Namun apabila seseorang mendapat informasi kemampuannya rendah, maka individu tersebut akan menurunkan *career self efficacy*-nya, sehingga kinerja pekerjaan yang ditampilkan juga rendah.

Dan 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.

Dari uraian di atas faktor-faktor *career self efficacy* menurut Bandura (1986) yaitu sifat dari tugas pekerjaan yang dihadapi individu didalam karirnya, insentif eksternal (*reward*) yang diterima individu dari orang lain, status atau peran individu dalam lingkungannya, dan informasi tentang kemampuan diri. Sedangkan Bandura (1997)

menyebutkan beberapa sumber yang mempengaruhi *self efficacy* serta *career self efficacy* yang dimiliki oleh individu yaitu pengalaman pribadi (*mastery experience*), pengalaman orang lain (*vicarious experience*), persuasi sosial (*social persuasion*), keadaan psikologis dan emosional (*psychological and emotional states*).

#### **4. Perspektif Islam tentang *Career self efficacy***

*Career self efficacy* dalam Islam dipaparkan dalam beberapa ayat, yakni: Surat Al-Baqarah ayat 286.

Artinya: “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (mereka berdoa): "Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau hukum Kami jika Kami lupa atau Kami bersalah. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau bebaskan kepada Kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebaskan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau pikulkan kepada Kami apa yang tak sanggup Kami memikulnya. beri ma'aflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah penolong Kami, Maka tolonglah Kami terhadap kaum yang kafir".(Q.S Al Baqarah : 286)

Dengan ayat ini Allah SWT mengatakan dalam firman-Nya, bahwa seseorang dibebani hanyalah sesuai dengan kesanggupannya. Agama Islam adalah agama yang tidak memberatkan manusia dengan beban yang berat dan sukar. Mudah, ringan dan tidak sempit adalah asas pokok dari agama Islam. Jadi, ayat ini menjelaskan bahwa Allah memberikan kemampuan kepada individu di dunia ini berdasar atas kemampuannya, sehingga dalam menjalani suatu tugas dalam kehidupan seperti dalam menyelesaikan masalah haruslah dengan penuh keyakinan, karena Allah Maha menepati janji-janji-Nya. Allah SWT juga memberikan isyarat dalam perintah-Nya untuk yakin atas kemampuan yang dimiliki atas masing-masing individu yang ada. Hal ini berkaitan dengan seruan untuk membentuk *career self efficacy*

yang *positive*/tinggi. Dalam Surat Ali Imran ayat 139, Allah juga berfirman:

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 : 139)

Jadi, Ayat ini menjelaskan bahwa Allah menciptakan manusia dengan kelebihan yang lebih sempurna dari makhluk lainnya yang telah diciptakan-Nya, sehingga manusia haruslah yakin bahwasannya ia mampu untuk menyelesaikan segala permasalahan yang dihadapinya dengan kelebihan yang telah Allah berikan. Dalam hal ini, *career self efficacy* (tinggi) juga menuntut individu untuk tidak bersikap pasif dan lemah, karena harus kuat dan mempunyai pikiran yang lebih positif untuk yakin atas kemampuan yang dimilikinya.

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

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 :87)

Ayat tersebut memilih orang untuk tidak menyerah secara efektif dan harus memiliki kepastian untuk memiliki pilihan untuk mengurus bisnis. Keyakinan akan memiliki pilihan untuk melakukan sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan(profesi) ini dikenal sebagai *Career self efficacy*. Ketika individu memiliki *career self efficacy*., ia akan positif terhadap kemampuannya sehingga ketika ia menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan tugas ia tidak akan menyerah secara efektif karena keyakinan bahwa ia dapat mengatasi masalah dengan kemampuannya.



## 5. Hubungan antara *Career Self Efficacy* dengan Pengambilan Keputusan Karir

Pada masa akhir kuliah, selain ditentukan untuk menyelesaikan tugas akhir yakni skripsi, mahasiswa juga dituntut untuk menentukan keputusan-keputusan mengenai masa depannya. Banyak pilihan tentunya, mulai melanjutkan studinya ke jenjang S2 ataupun memilih untuk bekerja maupun menikah. Mahasiswa yang ingin memilih untuk karir masa depan yang sesuai dengan kemampuan dan minatnya, maka mereka harus mempunyai keyakinan yang tinggi dalam memperoleh pengambilan keputusan karir yang bagus ke depannya, jika keyakinannya rendah maka proses pengambilan keputusan karir untuk masa depannya akan menurun, tidak baik dan membuat mahasiswa tidak percaya diri (Rahayu, 2016)

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.

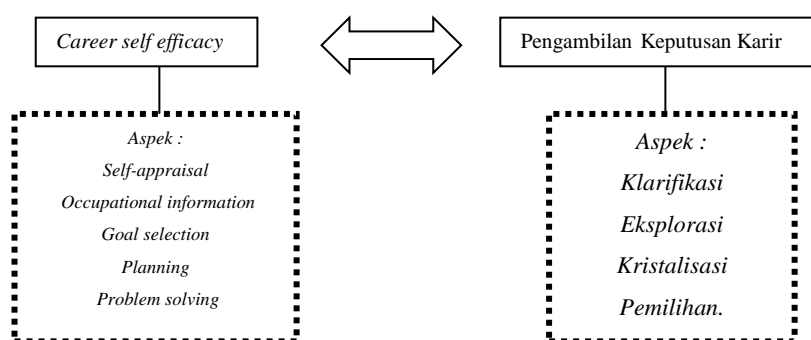
*Career self efficacy* memiliki peran utama dalam proses pengaturan melalui motivasi individu dan pencapaian kerja yang sudah ditetapkan. Pertimbangan dalam *Career self efficacy* juga menentukan bagaimana usaha yang dilakukan individu dalam melaksanakan tugasnya dan berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Lebih jauh disebutkan bahwa individu dengan pertimbangan *Career self efficacy* yang kuat mampu menggunakan usaha terbaiknya untuk mengatasi hambatan, sedangkan individu dengan *Career self efficacy* yang lemah cenderung untuk mengurangi usahanya

atau lari dari hambatan yang ada. Dengan kata lain, orang yang mempunyai efikasi tinggi berkeyakinan lebih percaya diri dalam kapasitas mereka untuk melaksanakan suatu perilaku. Sebagai contoh, seseorang cenderung untuk menghindari situasi yang mengancam dirinya dan percaya memiliki kemampuan yang melebihi untuk mengatasinya.

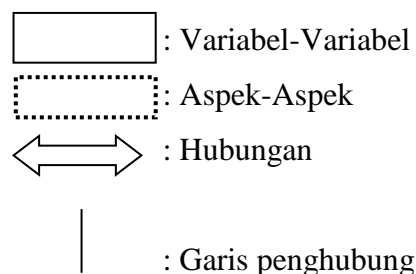
*Career self efficacy* juga memengaruhi bagaimana tujuan berhasil dicapai dengan memengaruhi tingkat upaya seseorang dan menunjukkan dalam menghadapi hambatan. Artinya, semakin kuat dirasakan *career self efficacy*, semakin aktif usaha seseorang dan semakin bagus dalam memilih pekerjaan di masa depan. *Career self efficacy* yang lebih tinggi juga berhubungan dengan lebih banyak ketekunan, suatu sifat yang memungkinkan seseorang untuk memperoleh pengalaman korektif yang memperkuat rasa keyakinan *Career self efficacy* (Dewi, 2017). Terlebih lagi bagi mahasiswa yang akan bekerja, individu harus memiliki keyakinan akan dirinya bahwa akan berhasil dan sukses dimasa depan. Ketika individu merencanakan karir masa depannya individu tersebut harus mempersiapkan diri untuk mengambil keputusan karir yang sesuai dengan keyakinannya.

Pengambilan keputusan karir adalah suatu proses sistematis mengenai pilihan karir yang telah ditetapkan individu dari berbagai data yang terlihat pada motivasi, pengetahuan, kepribadian dan kemampuan. Pengambilan keputusan karir bagi mahasiswa merupakan penentuan masa depannya akan dibawa kemana dan akan menjadi seperti apa. Oleh karena itu, banyak hal yang harus dipertimbangkan seperti kemampuan, pengetahuan dan keinginan individu masing-masing. Kenyataannya, ketika seseorang mengambil keputusannya sebagian orang kurang keyakinan akan kemampuan yang dimiliki untuk menentukan karir dalam pengambilan keputusan masa depan nantinya dan membuat individu tersebut kebingungan. tetapi ada juga individu yang percaya akan keyakinan kemampuan yang dimilikinya sehingga memerlukan *Career self efficacy* yang kuat dalam pengambilan keputusan karir pada

masa depan nantinya dan tetap percaya diri (Widyastuti & Pratiwi, 2013). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mahasiswa yang mampu menyadari potensi kepercayaan atau keyakinan yang dimilikinya, akan mampu mengoptimalkan dan mengarahkan kemampuan yang dimiliki dalam sebuah pencapaian di masa depan. Dalam proses pembelajaran, dengan menyadari kemampuan yang dimiliki mahasiswa dapat terdorong dan berusaha untuk melakukan pengambilan keputusan karir yang lebih baik dengan proses keyakinan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.



Keterangan :



**Gambar 2. 1 Bagan Hubungan antara Career Self Efficacy dengan Pengambilan Keputusan Karir Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang**

## 6. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara *career self efficacy* dengan pengambilan keputusan karir berdasarkan uraian teoritis yang disajikan.

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Desain Penelitian**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013) Pendekatan kuantitatif yaitu penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagiannya dan fenomena serta hubungan-hubungannya, dan penelitian yang dilakukan secara intensif, terperinci, dan mendalam terhadap suatu organisasi, lembaga atau gejala tertentu. Sedangkan, Metode penelitian adalah serangkaian langkah yang dilalui secara terencana dan sistematis untuk mendapatkan suatu jawaban atas pertanyaan tertentu atau mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu dan untuk mencapai tujuan diperlukan metode yang relevan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Jenis penelitian kuantitatif dalam penelitian ini menggunakan penelitian dengan metode korelasi yang bertujuan untuk mengetahui hubungan *career self efficacy* dengan pengambilan keputusan karir pada mahasiswa akhir.

##### **B. Definisi Operasional**

###### **1. Pengambilan keputusan karir**

Pengambilan keputusan karir merupakan suatu proses dalam memilih sesuatu yang berhubungan dengan karirnya di masa depan dengan menggabungkan pengetahuan terakit dirinya sendiri dan juga tentang pekerjaan yang tepat untuknya di masa depan. Pengambilan keputusan karir menurut David V. Tiedeman (dalam Hopson dan Hayes, 1978) terdiri dari aspek klarifikasi, eksplorasi, kristalisasi, dan pemilihan.

###### **2. Career Self Efficacy**

*Career self efficacy* didefinisikan sebagai sebuah keyakinan akan kemampuan yang dimiliki oleh individu yang nantinya akan memiliki pengaruh pada cara individu tersebut mengatasi suatu situasi tertentu untuk dapat mencapai berbagai

tujuan dalam hidupnya, dalam hal ini adalah karirnya. Aspek dari *Career self efficacy* menurut Taylor dan Betz (1983) yaitu *Self Appraisal, Occupational information, Goal selection, Planning, dan Problem solving.*

## C. Subjek Penelitian

### 1. Populasi

Kurniawan dan Puspitaningtyas (2016) mencirikan populasi sebagai jumlah mutlak unit yang harus diteliti. Populasi adalah suatu perkumpulan, peristiwa, atau hal-hal yang memiliki kualitas tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang angkatan 2018 yang sedang menempuh semester 8 sebanyak 227 orang.

Tabel 3. 1 Jumlah Populasi

Jenis Kelamin	Jumlah
Laki-Laki	68
Perempuan	159
Total	227

### 2. Sampel

Pengujian dalam penelitian ini menggunakan strategi pengujian *simple random sampling*. *Simple random sampling* adalah strategi pemeriksaan yang tidak teratur dan mendasar. Prosedur pemeriksaan ini umumnya digunakan dalam hal individu dianggap memiliki atribut yang homogen.

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 139 individu. Penentuan sampel berdasarkan tabel penentuani 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 :

Tabel 3. 2 Penentuan Jumlah Sampel Menurut Issac 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

#### D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengambilan data pada penelitian ini menggunakan instrument penelitian berupa skala psikologi. Skala yang digunakan dalam penelitian ini berisi aspek-aspek dari pengambilan keputusan karir 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).

Variabel pengambilan keputusan karir digunakan skala pengambilan keputusan karir yang menggunakan aspek dari David V. Tiedeman (dalam Hopson dan Hayes, 1978) dan skala yang digunakan oleh peneliti telah digunakan oleh Nafiatun Nuvus (2019). Sedangkan pengukuran dari skala *Career self efficacy* menggunakan aspek dari Taylor dan Betz (1983) dan skala yang digunakan oleh peneliti telah digunakan oleh Nihayatull Muthiah (2020).

**Tabel 3. 3 Blueprint Skala Pengambilan Keputusan Karir**

Aspek	Indikator	F	UF	Jumlah
Eksplorasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penjelajahan terhadap alternatif (kemungkinan) keputusan yang nantinya akan diambil</li> <li>• Mencari informasi mengenai pilihan-pilihan karir</li> <li>• Mencari informasi terhadap tahapan-tahapan karir</li> </ul>	1,2,3,4	6,7,13,15,19,20,28	11
Kristalisasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perasaan dan pemikiran dari seorang individu sudah mulai terpadu dan teratur mengenai keputusan karir yang akan diambil serta keyakinan dan definisi tentang alternatif pilihan karir semakin jelas</li> <li>• Mulai memilah-milah terhadap pilihan karir</li> <li>• Menemukan celah terhadap pilihan karir</li> </ul>	9,10,16	11,21	5

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keyakinan terhadap pilihan karir</li> </ul>			
Pemilihan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan melakukan pilihan terhadap karirnya sebagai buah pengembangan tahap kristalisasi</li> <li>• Memilih karir berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tertentu</li> <li>• Proses pemilihan karir didasarkan pada tujuan relevan yang dapat memenuhi dan menyesuaikan atas pilihan karir di masa depan</li> </ul>	5,17	8,14,26	5
Klarifikasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Individu melakukan klarifikasi kembali terhadap pilihan karirnya supaya lebih yakin dengan pilihan karirnya</li> <li>• Merencanakan alternatif pilihan karir kedua</li> <li>• Berpikir kembali mengenai pilihan karir</li> </ul>	12,18,23,24	22,25,27	7
Jumlah				28

**Tabel 3. 4 Blueprint Skala *Career Self Efficacy***

Aspek	Indikator	F	UF	Jumlah
<i>Self Appraisal</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengenali bakat, minat, dan kemampuan yang dimiliki</li> <li>• Menyusun daftar jurusan/bidang yang diminati</li> </ul>	1,2,6	5	4
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan dalam menetapkan pilihan karir yang sesuai untuk dirinya</li> <li>• Mengidentifikasi pekerjaan serta institusi yang sesuai dengan kemampuan</li> </ul>	3,7	4	3
<i>Occupational Information</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan dalam mengumpulkan informasi tentang bidang karir yang dipilih</li> <li>• Mencari informasi tentang perusahaan yang diminati sesuai</li> </ul>	8,9,10	11	4



	<ul style="list-style-type: none"> <li>pilihan karir</li> <li>Mencari tahu tentang peluang karir dari jurusan yang dipilih</li> </ul>			
<i>Goal selection</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kemampuan memilih serta mengambil keputusan karir dengan mempertimbangkan kemampuan serta bakat yang dimiliki.</li> <li>Menentukan pekerjaan yang akan dijalani setelah lulus dari kuliah</li> <li>Memilih pekerjaan/karir yang sesuai dengan kemampuan dan bakat yang dimiliki</li> </ul>	12,14,15	13	4
<i>Planning</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kemampuan dalam mengidentifikasi dan merencanakan karir serta langkah-langkah yang diambil untuk mewujudkannya</li> <li>Menentukan setiap langkah yang diperlukan untuk mendapatkan pilihan karir yang dipilih</li> <li>Mampu mengidentifikasi segala hal yang dibutuhkan untuk mewujudkan karir yang dipilih</li> <li>Mengidentifikasi berbagai alternatif pilihan karir</li> </ul>	16,17,18,19		4
<i>Problem Solving</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kemampuan dalam menelaah masalah</li> <li>Kemampuan dalam memecahkan dan mengatasi masalah</li> <li>Bertahan ketika menghadapi masalah</li> </ul>	20,21,23,24,25	22	6
Jumlah				25

## E. Validitas dan Reabilitas

### 1. Validitas

Azwar (2015) mencirikan legitimasi sebagai kapasitas pendahuluan untuk mensurvei ketepatan suatu sifat yang akan diestimasi. Sebuah pendahuluan seharusnya valid Azwar (2015) mencirikan legitimasi sebagai kapasitas pendahuluan untuk mengevaluasi ketepatan kualitas yang akan diestimasi. Sebuah

pendahuluan dianggap penting jika tes tersebut dapat mengukur pentingnya apa yang akan diestimasi secara tepat. Sebuah instrumen atau perangkat tes estimasi yang memiliki legitimasi tinggi kapasitas estimasi akan meningkatkan nilai kesalahan estimasi signifikan, menyiratkan bahwa setiap mata pelajaran pada tes tidak sepenuhnya berbeda dari nilai asli. Jika tes tersebut dapat mengukur signifikansi dari apa yang akan diestimasi secara tepat. Sebuah instrumen atau alat tes estimasi yang memiliki legitimasi tinggi kemampuan menaksir akan menaikkan nilai kesalahan estimasi yang tidak signifikan, menyiratkan bahwa setiap mata pelajaran pada tes tidak jauh berbeda dari nilai sebenarnya. Cara mengukur validitas dari setiap item adalah dengan mengkorelasikan skor item dengan total item secara keseluruhan dari sebuah variabel pengukuran.

Sebuah item dapat dinyatakan sebagai item yang valid apabila memiliki nilai korelasi sebesar  $\geq 0,300$ . Sedangkan, jika nilai korelasi dari item tersebut  $< 0,300$  maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Untuk mencari validitas item, peneliti menggunakan program *SPSS 25 (Statistical Package for the Social Sciences) for Windows*.

Angka atau nilai yang diperoleh harus dibandingkan dengan standar nilai korelasi validitas dimana sebesar 0,3 (Sugiyono, 2013). Jika angka atau nilai korelasi yang diperoleh sama dengan atau lebih besar dari nilai standar, maka item atau pernyataan tersebut dinyatakan valid.

## **2. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek atau subjek yang sama akan menghasilkan hasil atau data yang sama pula secara konsisten (Sugiyono, 2013).

Uji ketergantungan merupakan tahapan untuk mengukur suatu informasi yang berasal dari tanda suatu variabel atau berkembang. Suatu estimasi dapat dikatakan sebagai estimasi

yang dapat diandalkan dengan asumsi informasi yang dibuat memiliki nilai ketergantungan yang tinggi, yang dimaksud dengan peningkatan derajat kualitas yang tidak tergoyahkan adalah informasi yang menunjukkan tingkat konsistensi dalam suatu rentang (Sugiyono, 2013).

Dalam pengujian reliabilitas, peneliti menggunakan *SPSS 25 (Statistical Package for the Social Sciences) for Windows* yang dilihat dari *alpha cronbach* dengan ketentuan apabila *alpha cronbach* (dalam nilai 0 – 1,000) mendekati angka 1, maka reliabilitasnya tinggi. Sedangkan jika *alpha cronbach* mendekati 0, maka reliabilitasnya rendah.

Uji reliabilitas dapat dilihat dari koefisien nilai *alpha cronbach*. Untuk mengartikan nilai *alpha cronbach* dari koefisien reliabilitas bisa menggunakan kategori seperti di bawah ini (Sugiyono, 2013).

### 3. Hasil Uji Validitas

#### 1. Skala Pengambilan Keputusan Karir

Berdasarkan uji validitas item pada skala pengambilan keputusan karir, dengan jumlah item 28 yang diujikan kepada 55 subjek, didapatkan hasil bahwa 24 item dikatakan valid dengan rentangan 0,3 s/d 0,7. Sedangkan item yang gugur berjumlah 4 item. 4 item dinyatakan gugur dikarenakan nilai  $r$  hitung  $< 0,266$ . Adapun rincian hasil uji validitas skala pengambilan keputusan karir adalah sebagai berikut :

**Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Skala Pengambilan Keputusan Karir**

Aspek	Indikator	Nomor Item		Jumlah
		Item Valid	Item Gugur	
Eksplorasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penjelajahan terhadap alternatif (kemungkinan) keputusan yang nantinya akan diambil</li> <li>• Mencari informasi mengenai pilihan-pilihan karir</li> <li>• Mencari informasi terhadap tahapan-</li> </ul>	1, 2, 3, 4, 6, 7, 13, 5, 19,20, 28		11

	tahapan karir			
Kristalisasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Perasaan dan pemikiran dari seorang individu sudah mulai terpadu dan teratur mengenai keputusan karir yang akan diambil serta keyakinan dan definisi tentang alternatif pilihan karir semakin jelas</li> <li>Mulai memilah-milah terhadap pilihan karir</li> <li>Menemukan celah terhadap pilihan karir</li> <li>Keyakinan terhadap pilihan karir</li> </ul>	9, 10, 16, , 21	11	5
Pemilihan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kemampuan melakukan pilihan terhadap karirnya sebagai buah pengembangan tahap kristalisasi</li> <li>Memilih karir berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tertentu</li> <li>Proses pemilihan karir didasarkan pada tujuan relevan yang dapat memenuhi dan menyesuaikan atas pilihan karir di masa depan</li> </ul>	5, 17, 8, 14,	26	5
Klarifikasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Individu melakukan klarifikasi kembali terhadap pilihan karirnya supaya lebih yakin dengan pilihan karirnya</li> <li>Merencanakan alternatif pilihan karir kedua</li> <li>Berpikir kembali mengenai pilihan karir</li> </ul>	12, 18, ,24, 22, 27	23,25	7
Jumlah		24	4	28

## 2. Skala *Career Self Efficacy*

Berdasarkan uji validitasi temi pada *Career Self Efficacy* dengan jumlah item 25 yang diujikan kepada 55 subjek, didapatkan hasil bahwa 22 item dikatakan valid dengan

rentangan 0,3 s/d 0,8. Sedangkan item yang gugur berjumlah 4 item. 4 item dinyatakan gugur dikarenakan nilai  $r$  hitung  $< 0,266$  Adapun rincian hasil uji validitas skala pengambilan keputusan karir adalah sebagai berikut :

**Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Skala *Career Self Efficacy***

Aspek	Indikator	Nomor Item		Jumlah
		Item Valid	Item Gugur	
<i>Self Appraisal</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mengenali bakat, minat, dan kemampuan yang dimiliki</li> <li>Menyusun daftar jurusan/bidang yang diminati</li> </ul>	1,2,5,6		4
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kemampuan dalam menetapkan pilihan karir yang sesuai untuk dirinya</li> <li>Mengidentifikasi pekerjaan serta institusi yang sesuai dengan kemampuan</li> </ul>	3,7	4	3
<i>Occupational Information</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kemampuan dalam mengumpulkan informasi tentang bidang karir yang dipilih</li> <li>Mencari informasi tentang perusahaan yang diminati sesuai pilihan karir</li> <li>Mencari tahu tentang peluang karir dari jurusan yang dipilih</li> </ul>	8,9,10,11		4
<i>Goal selection</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kemampuan memilih serta mengambil keputusan karir dengan mempertimbangkan kemampuan serta bakat yang dimiliki.</li> <li>Menentukan pekerjaan yang akan dijalani setelah lulus dari kuliah</li> <li>Memilih pekerjaan/karir yang sesuai dengan kemampuan dan bakat yang dimiliki</li> </ul>	12,13,14,15		4

<i>Planning</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan dalam mengidentifikasi dan merencanakan karir serta langkah-langkah yang diambil untuk mewujudkannya</li> <li>• Menentukan setiap langkah yang diperlukan untuk mendapatkan pilihan karir yang dipilih</li> <li>• Mampu mengidentifikasi segala hal yang dibutuhkan untuk mewujudkan karir yang dipilih</li> <li>• Mengidentifikasi berbagai alternatif pilihan karir</li> </ul>	16,17,18,19		4
<i>Problem Solving</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan dalam menelaah masalah</li> <li>• Kemampuan dalam memecahkan dan mengatasi masalah</li> <li>• Bertahan ketika menghadapi masalah</li> </ul>	20,21,23,25	22,24	6
Jumlah		22	3	25

#### 4. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik Alpha Cronbach dengan menggunakan bantuan aplikasi program IBM SPSS versi 25.0 for windows. Koefisien reliabilitas bernilai antara 0 sampai 1,00 yang berarti bahwa semakin mendekati angka 1,00 maka reliabilitasnya semakin tinggi. Adapun hasil uji reliabilitas pada skala pengambilan keputusan karir dan *career self efficacy* adalah sebagai berikut :

**Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas**

Klasifikasi	Skor	Keterangan
Pengambilan Keputusan Karir	0,894	Reliabel
<i>Career Self Efficacy</i>	0,934	Reliabel

**Tabel 3. 8 Kriteria Koefisien Reliabilitas**

Nilai	Keterangan
$r_{11} < 0.20$	Sangat Rendah
$0.20 \leq r_{11} < 0.40$	Rendah
$0.40 \leq r_{11} < 0.70$	Sedang
$0.70 \leq r_{11} < 0.90$	Tinggi
$0.90 \leq r_{11} < 1.00$	Sangat Tinggi

Data tersebut menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas pada variabel pengambilan keputusan karir sebesar 0,894 dan pada *Career Self Efficacy* sebesar 0,934 kedua variabel berada pada tingkati tinggi sehingga memiliki keandalan dalam mengukur tujuan pengukuran.

## F. Metode Analisis Data

### 1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menurut Samsu (2017) dilakukan untuk menggambarkan atau memberikan gambaran dari setiap informasi yang didapat dari setiap variabel pemeriksaan.

#### a. Rata-rata (*mean*)

Ditentukan berdasarkan jumlah semua faktor informasi X yang dibagi oleh jumlah uji eksplorasi (N), khususnya dengan persamaan:

$$\dot{X} = \frac{\sum x}{N}$$

Keterangan :

$\dot{X}$  = Mean,

$\sum x$  = Jumlah skor variabel

N = Jumlah sampel dalam penelitian

#### b. Mencari Standart Deviasi

$$SD = \sqrt{\frac{\sum x^2 - (\sum x)^2}{N - 1}}$$

Keterangan:

SD = Standar Deviasi

X = Skor x

N = Jumlah Responden

## c. Mencari Kategorisasi

**Tabel 3. 9 Rumus Kategorisasi**

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

**2. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik dipakai sebagai cara untuk menguji model regresi yang akan dipakai 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 dan uji linearitas untuk mengetahui dua variabel memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Dikatakan linear jika nilai signifikan *deviation from linearity*  $p > 0,05$ .

**3. Uji Hipotesis**

Dalam penelitian ini hipotesis diuji dengan menggunakan uji korelas product moment. Analisis korelasi adalah teknik statistik yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan dua variabel. Korelasi ada antara dua variabel ketika satu variabel berubah, baik dalam arah yang sama atau dalam arah yang berlawanan. Uji korelasi product moment dipilih karena data dari kedua variabel tersebut merupakan data interval. Analisis dilakukan dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program for Social Science*).



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Pelaksanaan Penelitian**

##### **a. Gambaran Lokasi penelitian**

Penelitian ini berlokasi di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. UIN Malang atau Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang merupakan sebuah universitas Islam negeri yang lokasinya ada di kota Malang tepatnya di Jalan Gajayana No. 50, Dinoyo, Kecamatan Lowokwaru, Kota Malang. UIN Malang berdiri secara resmi tanggal 21 Juni 2004 berdasarkan Surat Keputusan (SK) Presiden No. 50.

Fakultas Psikologi Universitas Islam negeri Maulana Malik Ibrahim Malang memiliki visi misi sebagai berikut:

Visi

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

Misi

1. Menyelenggarakan pendidikan tinggi berbasis penelitian berparadigma Al-Qur'an (Qur'anic Paradigm-Research based education) untuk pengembangan ilmu 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

**b. Waktu dan Tempat**

Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang berlokasi di Jalan Gajayana No. 50 Dinoyo, Kota Malang menjadi titik lokasi penelitian. Dan peneliti melakukan penelitian di bulan Maret-April 2022

**c. Jumlah Subjek Penelitian**

Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang semester 8 dipilih sebagai subjek penelitian. Pengambilan responden menggunakan metode *simple random sampling*. Jumlah responden yakni sebanyak 139 responden.

**d. Jumlah Subjek yang Dianalisis**

Semua subjek yang terlibat dalam penelitian ini telah memenuhi syarat untuk menjadi responden. Dalam tinjauan ini, jumlah subjek yang diperiksa adalah 139 responden.

**e. Administrasi Pengambilan Data**

- a. Peneliti memaparkan maksud dan tujuan pengambilan data yakni sebagai syarat untuk memenuhi skripsi
- b. Google form dibagikan oleh peneliti
- c. Subjek mengisi isian yang terdapat di google form dan mengirimkannya kepada peneliti

**f. Hambatan-hambatan**

Kendala yang terjadi selama penelitian adalah link yang tidak bisa dibuka ketika awal dibagikan, sehingga saat itu peneliti melakukan pengaturan ulang di google form yang telah dibuat. Selain itu kendala yang dihadapi adalah beberapa responden lambat dalam mengisi google form sehingga waktu untuk mengumpulkan data menjadi relatif lebih lama.

## B. Hasil Penelitian

### 1. Analisis Deskriptif

#### a. Variabel *Career Self Efficacy*

##### 1) Skor Hipotetik

**Tabel 4. 1 Skor Hipotetik *Career Self Efficacy***

Min	Max	Mean	St. Deviasi
67	109	85,60	9,783

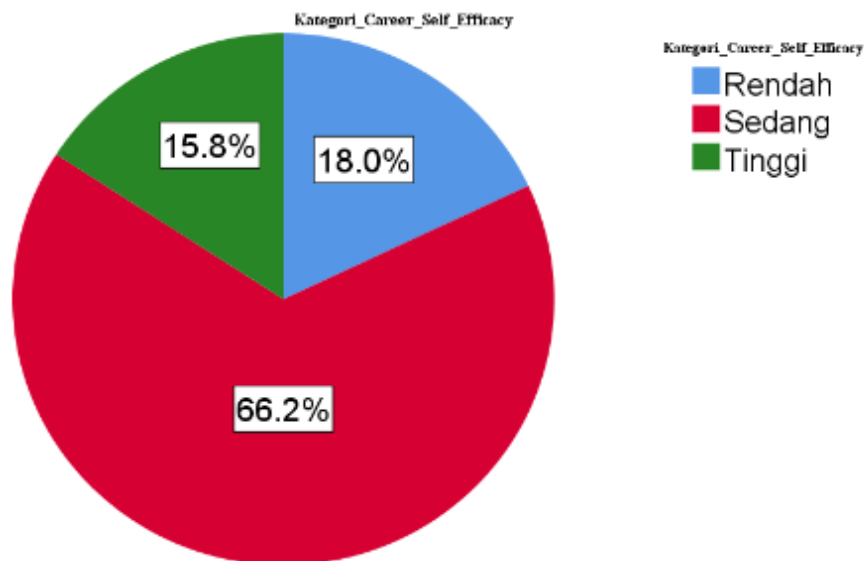
Skala *career self efficacy* terdiri dari 22 aitem valid dengan rentang skor 1-5. Berdasarkan tabel skori hipotetik diatas, skor terendah (*minimum*) yang didapatkan sebesar 67 dan skor tertinggi (*maximum*) sebesar 109 dengani mean hipotetik sebesar 85,60 serta standart deviasi sebesar 9,783.

##### 2) Kategorisasi Data

**Tabel 4. 2 Kategorisasi *Career Self Efficacy***

No	Rentang Angka	Kategori	Jumlah	Prosentase
1	0-76	Rendah	25	18%
2	77-95	Sedang	92	66,2%
3	≥96	Tinggi	22	15,8%
Jumlah			139	100%

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa terdapat 25 responden dengan tingkat *career self efficacy* yang rendah, 92 responden dengan tingkat *career self efficacy* yang sedang serta 22 responden dengan tingkat *career self efficacy* yang tinggi. Secara keseluruhan, *career self efficacy* mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi berada pada kategori sedang dengan prosentase sebesar 66,2%. Adapun untuk diagram *career self efficacy* mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang adalah sebagai berikut:



**Gambar 4. 1 Kategori Career Self Efficacy**

### 3) Analisis Data 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 0,862 sedangkan aspek yang terendah adalah *problem solving* dengan koefisien korelasi sebesar 0,674.

#### a. *Self Appraisal*

**Tabel 4. 3 Skor Hipotetik *Self Appraisal***

Min	Max	Mean	St.deviasi
16	30	23,59	2,953

Berdasarkan tabel skor hipotetik di atas, skor terendah (minimum) yang didapatkan dari aspek *self appraisal* sebesar 16 dan skor tertinggi (maximum) sebesar 30 dengan mean hipotetik sebesar 23,59 serta standart deviasi sebesar 2,953.

**Tabel 4. 4 Kategorisasi *Self Appraisal***

No	Rentang Angka	Kategori	Jumlah	Prosentase
1	0-21	Rendah	33	23,7%
2	22-27	Sedang	93	66,9%
3	$\geq 28$	Tinggi	13	9,4%
Jumlah			139	100%

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa terdapat 33 (23,7%) responden memiliki aspek *self appraisal* yang rendah, 93 (66,9%) responden yang memiliki aspek *self appraisal* yang sedang serta 13 (9,4%) responden yang memiliki aspek *self appraisal* yang tinggi.

*b. Occupational Information*

**Tabel 4. 5 Skor Hipotetik *Occupational Information***

Min	Max	Mean	St. Deviasi
8	20	15,47	2,304

Berdasarkan tabel skor hipotetik di atas, skor terendah (minimum) yang didapatkan dari aspek *occupational information* sebesar 8 dan skor tertinggi (maximum) sebesar 20 dengan mean hipotetik sebesar 15,47 serta standart deviasi sebesar 2,304.

**Tabel 4. 6 Kategorisasi *Occupational Information***

No	Rentang Angka	Kategori	Jumlah	Prosentase
1	0-14	Rendah	41	29,5%
2	15-18	Sedang	84	60,4%
3	$\geq 19$	Tinggi	14	10,1%
Jumlah			139	100%

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa terdapat 41 (29,5%) responden memiliki aspek *occupational information* yang rendah, 84(60,4%) responden yang memiliki aspek *occupational information* yang sedang serta 14 (10,1%) responden yang memiliki aspek *occupational information* yang tinggi.

*c. Goal Selection*

**Tabel 4. 7 Skor Hipotetik *Goal Selection***

Min	Max	Mean	St.Deviasi
8	20	15,12	2,552

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 15,12 serta standarti deviasi sebesar 2,552.

**Tabel 4. 8 Kategorisasi *Goal Selection***

No	Rentang Angka	Kategori	Jumlah	Prosentase
1	0-13	Rendah	37	26,6%
2	14-18	Sedang	86	61,9%
3	$\geq 19$	Tinggi	16	11,5%
Jumlah			139	100%

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa terdapat 37 (26,6%) responden yang memiliki aspek *goal selection* yang rendah, 86 (61,9%) responden memiliki aspek *goal selection* sedang serta 16 (11,5%) responden yang memiliki aspek *goal selection* yang tinggi.

d. *Planning*

**Tabel 4. 9 Skor Hipotetik *Planning***

Min	Max	Mean	St. Deviasi
9	20	15,17	2,531

Berdasarkan tabel skor hipotetik di atas, skor terendah (*minimum*) yang didapatkan dari aspek *planning* sebesar 9 dan skor tertinggi (*maximum*) sebesar 20 dengan mean hipotetik sebesar 15,17 serta standart deviasi sebesar 2,531.

**Tabel 4. 10 Kategorisasi *Planning***

No	Rentang Angka	Kategori	Jumlah	Prosentase
1	0-13	Rendah	31	22,3%
2	14-18	Sedang	92	66,2%
3	$\geq 19$	Tinggi	16	11,5%
Jumlah			139	100%

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa terdapat 31 (22,3%) reponden memiliki aspek *planning* yang rendah, 92 (66,2%) responden yang memiliki aspek *planning* yang sedang serta 16 (11,5%) responden yang memiliki aspek *planning* yang tinggi.

e. *Problem Solving*

**Tabel 4. 11 Skor Hipotetik *Problem Solving***

Min	Max	Mean	St.Deviasi
10	20	16,24	2,046

Berdasarkan tabel skor hipotetik di atas, skor terendah (*minimum*) yang didapatkan dari aspek *problem solving* sebesar 10 dan skor tertinggi (*maximum*) sebesar 20 dengan mean hipotetik sebesar 16,24 serta standart deviasi sebesar 2,046.

**Tabel 4. 12 Kategorisasi *Problem Solving***

No	Rentang Angka	Kategori	Jumlah	Prosentase
1	0-14	Rendah	22	15,8%
2	15-18	Sedang	97	69,8%
3	$\geq 19$	Tingg	20	14,4%
Jumlah			139	100%

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa terdapat 22 (15,8%) reponden memiliki aspek *problem solving* yang rendah, 97 (69,8%) responden yang memiliki aspek *problem solving* yang sedang serta 20 (14,4%) responden yang memiliki aspek *problem solving* yang tinggi.

#### **b. Variabel Pengambilan Keputusan Karir**

##### 1) Skor Hipotetik

**Tabel 4. 13 Skor Hipotetik Pengambilan Keputusan Karir**

Min	Max	Mean	St. Deviasi
63	118	93,39	10,300

Skala Pengambilan Keputusan Karir terdiri dari 24 aitem valid dengan rentang skor 1-5. Berdasarkan tabel skor hipotetik di atas, skor terendah (*minimum*) yang didapatkan sebesar 63 dan skor tertinggi (*maximum*) sebesar 118 dengan mean hipotetik sebesar 93,39 serta standart deviasi sebesar 10,300.

##### 2) Kategorisasi Data

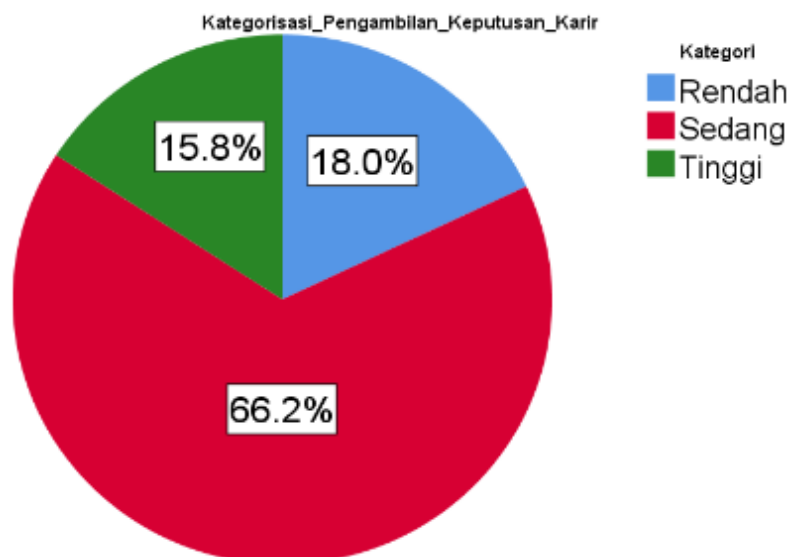
Kategorisasi data dalam penelitian ini menggunakan skor hipotetik dengan kategori :

**Tabel 4. 14 Kategorisasi Pengambilan Keputusan Karir**

No	Rentang Angka	Kategori	Jumlah	Prosentase
1	0-83	Rendah	21	15,8%
2	84-104	Sedang	92	66,2%
3	$\geq 105$	Tinggi	26	18,0%
Jumlah			139	100%

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa terdapat 21 responden dengan tingkat pengambilan keputusan karir yang rendah, 92 responden dengan tingkat pengambilan keputusan karir yang sedang serta 26 responden dengan tingkat pengambilan keputusan karir yang tinggi.

Secara keseluruhan, pengambilan keputusan karir mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi berada pada kategori sedang dengan prosentasi sebesar 66,2%. Adapun untuk diagram pengambilan keputusan karir mahasiswa tingkat akhir fakultas psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang adalah sebagai berikut:

**Gambar 4. 2 Kategori Pengambilan Keputusan Karir**



### 3) Analisis Aspek-Aspek Pengambilan Keputusan Karir

Dari 4 Aspek, aspek yang memiliki korelasi terbesar dengan pengambilan keputusan karir adalah aspek eksplorasi dengan koefisien korelasi sebesar 0,927 sedangkan aspek yang terendah adalah klarifikasi dengan koefisien korelasi sebesar 0,675.

#### a) Eksplorasi

**Tabel 4. 15 Skor Hipotetik Eksplorasi**

Min	Max	Mean	St. Deviasi
20	53	40,38	5,764

Berdasarkan tabel skor hipotetik di atas, skor terendah (minimum) yang didapatkan dari aspek eksplorasi sebesar 20 dan skor tertinggi (maximum) sebesar 53 dengan mean hipotetik sebesar 40,38 serta standart deviasi sebesar 5,764.

**Tabel 4. 16 Kategorisasi Eksplorasi**

No	Rentang Angka	Kategori	Jumlah	Prosentase
1	0-35	Rendah	25	18%
2	34-46	Sedang	92	66,2%
3	$\geq 4$	Tinggi	22	15,8%
			139	100%

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa terdapat 25(18%) responden memiliki aspek eksplorasi yang rendah, 92 (66,2%) responden yang memiliki aspek eksplorasi yang sedang serta 22(15,8%) responden yang memiliki aspek eksplorasi yang tinggi.

#### b) Kristalisasi

**Tabel 4. 17 Skor Hipotetik Kristalisasi**

Min	Max	Mean	St.Deviasi
11	20	16,18	2,072

Berdasarkan tabel skor hipotetik di atas, skor terendah (minimum) yang didapatkan dari aspek kristalisasi sebesar 11 dan skor tertinggi (maximum) sebesar 20 dengan mean hipotetik sebesar 16,18 serta standart deviasi sebesar 2,072.

**Tabel 4. 18 Kategorisasi Kristalisasi**

No	Rentang Angka	Kategori	Jumlah	Prosentase
1	0-14	Rendah	28	20,1%
2	15-18	Sedang	87	62,6%
3	$\geq 19$	Tinggi	24	17,3%
Jumlah			139	100%

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa terdapat 28(20,1%) responden memiliki aspek kristalisasi yang rendah, 87 (62,6%) responden yang memiliki aspek kristalisasi yang sedang serta 24 (17,3%) responden yang memiliki aspek kristalisasi yang tinggi.

c) Pemilihan

**Tabel 4. 19 Skor Hipotetik Pemilihan**

Min	Max	Mean	St. Deviasi
11	20	16,73	1,928

Berdasarkan tabel skor hipotetik di atas, skor terendah (minimum) yang didapatkan dari aspek pemilihan sebesar 11 dan skor tertinggi (maximum) sebesar 20 dengan mean hipotetik sebesar 16,73 serta standart deviasi sebesar 1,928.

**Tabel 4. 20 Kategorisasi Pemilihan**

No	Rentang Angka	Kategori	Jumlah	Prosentase
1	0-15	Rendah	32	23%
2	16-19	Sedang	97	69,8%
3	$\geq 20$	Tinggi	10	7,2%
			139	100%

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa terdapat 32 (23%) responden memiliki aspek pemilihan yang rendah, 97 (69,8%) responden yang memiliki aspek pemilihan yang sedang serta 10 (7,2%) responden yang memiliki aspek pemilihan yang tinggi.

## d) Klarifikasi

**Tabel 4. 21 Skor Hipotetik Klarifikasi**

Min	Max	Mean	St.Deviasi
12	25	18,91	2,343

Berdasarkan tabel skor hipotetik di atas, skor terendah (minimum) yang didapatkan dari aspek klarifikasi sebesar 12 dan skor tertinggi (maximum) sebesar 25 dengan mean hipotetik sebesar 18,91 serta standart deviasi sebesar 2,343.

**Tabel 4. 22 Kategorisasi Klarifikasi**

No	Rentang Angka	Kategori	Jumlah	Prosentase
1	0-17	Rendah	37	26,6%
2	18-21	Sedang	85	61,2%
3	$\geq 22$	Tinggi	17	12,2%
Jumlah			139	100%

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa terdapat 37 (26,6%) responden memiliki aspek klarifikasi yang rendah, 85 (61,2%) responden yang memiliki aspek klarifikasi yang sedang serta 17 (12,2%) responden yang memiliki aspek klarifikasi yang tinggi.

**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. 23 Uji Normalitas**

Variabel	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>
<i>Career Self Efficacy</i>	0,200
Pengambilan Keputusan Karir	0,200

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov dari variabel pengambilan keputusan karir dan *career self efficacy* sebesar 0,200 yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $> 0,005$  sehingga dapat dinyatakan bahwa distribusi data dari variabel pengambilan keputusan karir dan *career self efficacy* adalah normal.

#### **b. Uji Linieritas**

Uji linieritas adalah prosedur yang digunakan untuk mengetahui linieritas atau tidaknya suatu distribusi dalam penelitian. Uji linieritas digunakan untuk mengetahui antara variabel terikat dan variabel bebas memiliki hubungan yang signifikan atau tidak (Pratama, 2016). Dua variabel dapat disebut memiliki hubungan yang linier apabila nilai signifikansi pada linieritas  $< 0,05$ . Uji linieritas pada penelitian ini menggunakan bantuan program IBM SPSS versi 25.0 for windows, dengan hasil sebagai berikut.

**Tabel 4. 24 Uji Linearitas**

ANOVA Table			Sum of	Df	Mean	F	Sig.
			Squares		Square		
Pengambilan	Between	(Combined)	9564.750	37	258.507	5.145	.000
Keputusan	Groups	Linearity	7038.259	1	7038.259	140.092	.000
Karir *		Deviation from	2526.491	36	70.180	1.397	.099
<i>Career Self</i>		Linearity					
<i>Efficacy</i>	Within Groups		5074.271	101	50.240		
	Total		14639.022	138			

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji linieritas tersebut dapat diperoleh nilai sig. Linearity sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka, dapat

disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier antara variabel pengambilan keputusan karir dengan *career self efficacy*.

### 3. Uji Hipotesis

Sugiyono (2012) mengatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan 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. 25 Uji Hipotesis**

Koefisien Korelasi	Indeks Analisis
Koefisien Korelasi (r)	0,693
P (Nilai Signifikasnsi)	0,000
Koefisien Determinasi	0,48
N	139

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,693 yang berarti bahwa terdapat korelasi positif antara *career self efficacy* dengan pengambilan keputusan karir. Hubungan tersebut diartikan bahwa semakin tinggi *career self efficacy* maka semakin baik pengambilan keputusan karir begitu pula sebaliknya pada mahasiswa semester akhir fakultas psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Korelasi koefisien 0,693 maka diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,48 menunjukkan *career self efficacy* berpengaruh terhadap pengambilan keputusan karir sebesar 48 %. Sementara 52% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengambilan keputusan karir adalah faktor internal meliputi intelegensi, bakat, minat, sifat-sifat kepribadian, keadaan fisik, nilai-nilai kehidupan serta pengetahuan. Dan faktor eksternal antara lain status sosial, ekonomi, keluarga, pengaruh dari keluarga khususnya orangtua, pendidikan sekolah, teman sebaya, serta latar belakang budaya.

Hasil analisis hipotesis pada penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi yaitu 0,000 lebih kecil dari ( $\rho < 0,005$ ). Apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  maka kedua variabel berkorelasi.

Menurut Sarwono (2009) untuk memudahkan melakukan interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel maka diberikan kriteria berikut :

- a. Nilai koefisien korelasi  $r = 0$  maka artinya tidak ada korelasi antara dua variabel.
- b. Nilai koefisien korelasi lebih  $0 < r \leq 0,25$  maka artinya korelasi sangat lemah.
- c. Nilai koefisien korelasi lebih  $0,25 < r \leq 0,5$  maka artinya korelasi cukup.
- d. Nilai koefisien korelasi lebih  $0,5 < r \leq 0,75$  maka artinya korelasi kuat.
- e. Nilai koefisien korelasi  $0,75 < r \leq 0,99$  maka artinya korelasi sangat kuat.
- f. Nilai koefisien korelasi  $r = 1$  maka artinya korelasi sempurna.

Sebagaimana ditunjukkan oleh tabel interval korelasi untuk kedua variabel dalam penelitian ini, yaitu 0,693 , maka hipotesis penelitian ( $H_a$ ) yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara *career self efficacy* dengan pengambilan keputusan karir dapat diterima. Dengan kata lain, semakin tinggi *career self efficacy* maka semakin baik pengambilan keputusan karir begitu pula sebaliknya.

**Tabel 4. 26 Kategorisasi Career Self Efficacy**

Variabel	Aspek	Total Kategorisasi
<i>Career Self Efficacy</i>	<i>Self Appraisal</i>	0,862 (sangat kuat)
	<i>Occupational Information</i>	0,770(sangat kuat)
	<i>Goal Selection</i>	0,793(sangat kuat)
	<i>Planning</i>	0,814(sangat kuat)
	<i>Problem Solving</i>	0,674( kuat)

Berdasarkan tabel di atas, uraian berikut merangkum faktor-faktor yang paling besar pengaruhnya terhadap *Career Self Efficacy*:

- a. Secara umum, aspek *self appraisal* adalah yang paling berpengaruh, dengan nilai 0,862.
- b. Aspek *planning* menempati urutan kedua dengan nilai 0,814.
- c. Aspek *goal selection* ada di urutan ketiga dengan nilai 0,793.
- d. Aspek *occupational information* menempati urutan keempat dengan nilai 0,770
- e. Aspek *problem solving* menduduki peringkat kelima dengan nilai 0,674.

Berdasarkan hasil kategorisasi di atas, jumlah aspek *self appraisal* yang merupakan aspek dengan nilai tertinggi adalah 0,862, yang menempatkannya pada kategori sangat kuat sesuai dengan pedoman interval koefisien korelasi yang telah dijelaskan sebelumnya.

**Tabel 4. 27 Kategorisasi Pengambilan Keputusan Karir**

Variabel	Aspek	Total Kategorisasi
<b>Pengambilan Keputusan Karir</b>	Eksplorasi	0,927 (sangat kuat)
	Kristalisasi	0,812 (sangat kuat)
	Pemilihan	0,682 (kuat)
	Klarifikasi	0,675 (kuat)

Berdasarkan tabel di atas, uraian berikut merangkum faktor-faktor yang paling besar pengaruhnya terhadap Pengambilan Keputusan Karir:

- a. Aspek eksplorasi menempati posisi pertama yang memberikan pengaruh terbesar terhadap terbentuknya pengambilan keputusan karir dengan nilai 0,927.
- b. Aspek kristalisasi ada di urutan kedua dengan nilai 0,812.
- c. Aspek pemilihan menempati urutan ketiga dengan nilai 0,682.
- d. Aspek klarifikasi menduduki peringkat keempat dengan nilai 0,675.

Berdasarkan hasil kategorisasi di atas, jumlah aspek eksplorasi yang merupakan aspek dengan nilai tertinggi adalah 0,927, yang menempatkannya pada kategori sangat kuat sesuai dengan pedoman interval koefisien korelasi yang telah dijelaskan sebelumnya.

## C. Pembahasan

### 1. Tingkat *Career Self-Efficacy* mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

*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 Hackett dan Betz (1981) yang menerapkan konsep *self efficacy* pada perilaku yang berhubungan dengan karir.

Lent dan Hackett (1987) mendefinisikan *career self efficacy* sebagai kepercayaan dan penghargaan individu dalam melakukan tindakan yang berhubungan dengan pemilihan dan penyesuaian kepada suatu pilihan. Selanjutnya Lahey (2008) mendefinisikan *career self efficacy* adalah persepsi bahwa seseorang mampu melakukan sesuatu yang penting untuk mencapai tujuannya. Hal ini mencakup perasaan mengetahui apa yang dilakukan dan juga secara emosional mampu untuk melakukannya. Di sisi 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. *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.

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 92 orang atau 66,2%



dari jumlah keseluruhan sampel. Sementara itu ada 25 atau 18% responden berada pada kategori tinggi serta 22 atau 15,8% responden pada kategori rendah.

Berdasarkan hasil penelitian sebanyak 25 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 maka akan semakin baik pula pengambilan keputusan karir yang dimiliki oleh mahasiswa sehingga akan siap untuk bersaing di dunia kerja setelah lulus dari dunia pendidikan. 92 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 22 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 Betz (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 Pengambilan Keputusan Karir mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang**

Berdasarkan hasil analisa data yang telah dilakukan sebelumnya pada penelitian ini, maka dapat diketahui bahwa tingkat pengambilan keputusan karir pada mahasiswa akhir Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang diperoleh hasil yaitu sebesar 15,1% dengan frekuensi sebanyak 21 mahasiswa berada pada kategori rendah, sebesar 66,2% dengan frekuensi sebanyak 92 mahasiswa berada pada kategori sedang, dan sebesar 18,7% dengan frekuensi sebanyak 26 mahasiswa berada pada kategori tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas tingkat pengambilan keputusan karir mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Malang berada pada kategori sedang.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat pengambilan keputusan karir mahasiswa akhir Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Malang berada pada kategori sedang, yang berarti bahwa

sebagian mahasiswa masih belum mengambil keputusan karir yang akan ditempuh setelah lulus kuliah. Individu dikatakan mampu mengambil keputusan karir secara tepat apabila ia mampu menghubungkan kemampuan dirinya secara objektif, kemampuan tersebut bisa seperti potensi, bakat, dan minat (Winkel, 2006).

Penelitian ini menunjukkan bahwa mahasiswa yang kurang memiliki tingkat pengambilan keputusan karir bisa terjadi karena mahasiswa mengalami kesulitan dalam memaksimalkan potensi yang ada dalam dirinya dan kurangnya inisiatif untuk mencari informasi mengenai karir yang ingin dituju. Hambatan ini akan mempersulit mahasiswa dalam memilih keputusan karir yang sesuai dengan kemampuan yang ia miliki. Oleh karena itu untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam pengambilan keputusan karir, mahasiswa dapat mencari sejumlah informasi-informasi mengenai dunia karir yang sesuai dengan minatnya, selain itu juga mahasiswa dapat mulai melakukan kegiatan-kegiatan yang berguna sebagai wadah potensinya. Perbedaan tingkat mahasiswa dalam pengambilan keputusan karir tentunya disebabkan karena banyak hal. Mahasiswa yang memiliki tingkat pengambilan keputusan karir tinggi bisa jadi memiliki faktor pendukung yang kuat dalam mengambil sebuah keputusan dibanding mahasiswa yang memiliki tingkat pengambilan keputusan karir yang rendah.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan mahasiswa dalam membentuk sebuah keputusan karir yang tepat adalah dengan melakukan penjelajahan mengenai kemungkinan-kemungkinan keputusan karir yang akan dituju, hal ini akan membantu mahasiswa apabila belum dapat mencapai targetnya dan mengetahui sebelumnya bahwa akan ada konsekuensi yang dihadapinya dalam memutuskan sebuah karir, sehingga mahasiswa akan memiliki alternatif lainnya. Mahasiswa juga harus memiliki keyakinan atas keputusan karir yang akan dituju, sehingga mahasiswa akan memiliki kestabilan dalam berpikir dan memiliki keyakinan yang kuat untuk meraihnya. Kemampuan mahasiswa juga harus ditingkatkan dalam mengkoordinir

kegiatan yang ia lakukan sekarang agar menyesuaikan dengan keputusan karir yang akan ia hadapi (Sharf, 2002).

### **3. Hubungan antara *Career Self Efficacy* dengan Pengambilan Keputusan Karir mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi UIN Malang**

Pada penelitian ini didapatkan hasil koefisien korelasi sebesar 0,693 yang berarti bahwa terdapat korelasi positif antara *career self efficacy* dengan pengambilan keputusan karir. Hubungan tersebut diartikan bahwa semakin tinggi *career self efficacy* maka semakin baik pengambilan keputusan karir begitu pula sebaliknya pada mahasiswa semester akhir fakultas psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Korelasi koefisien 0,693 maka diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,48 menunjukkan *career self efficacy* berpengaruh terhadap pengambilan keputusan karir sebesar 48 %. Sementara 52% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Hasil analisis hipotesis pada penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi yaitu 0,000 lebih kecil dari ( $\rho < 0,005$ ). Apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  maka kedua variabel berkorelasi. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis adanya hubungan yang positif antara *career self efficacy* dengan pengambilan keputusan karir pada mahasiswa semester akhir fakultas psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dinyatakan dapat diterima. Adapun aspek *career self efficacy* yang paling berpengaruh terhadap pengambilan keputusan karir adalah aspek *self appraisal* dengan koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,862 sehingga diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,74 yang berarti *self appraisal* memiliki pengaruh terhadap pengambilan keputusan karir sebesar 74%.

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 dijalankannya 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. Mahasiswa yang ingin memilih untuk karir masa depan yang sesuai dengan kemampuan dan minatnya, maka mereka harus mempunyai keyakinan yang tinggi dalam memperoleh pengambilan keputusan karir yang bagus ke depannya, jika keyakinannya rendah maka proses pengambilan keputusan karir untuk masa depannya akan menurun, tidak baik dan membuat mahasiswa tidak percaya diri (Rahayu, 2016).

*Career self efficacy* memiliki peran utama dalam proses pengaturan melalui motivasi individu dan pencapaian kerja yang sudah ditetapkan. Pertimbangan dalam *Career self efficacy* juga menentukan bagaimana usaha yang dilakukan individu dalam melaksanakan tugasnya dan berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Lebih jauh disebutkan bahwa individu dengan pertimbangan *Career self efficacy* yang kuat mampu menggunakan usaha terbaiknya untuk mengatasi hambatan, sedangkan individu dengan *Career self efficacy* yang lemah cenderung untuk mengurangi usahanya atau lari dari hambatan yang ada. Dengan kata lain, orang yang mempunyai efikasi tinggi berkeyakinan lebih percaya diri dalam kapasitas mereka untuk melaksanakan suatu perilaku. Sebagai contoh, seseorang cenderung untuk menghindari situasi yang mengancam dirinya dan percaya memiliki kemampuan yang melebihi untuk mengatasinya. *Career self efficacy* juga memengaruhi bagaimana tujuan berhasil dicapai dengan memengaruhi tingkat upaya seseorang dan menunjukkan dalam menghadapi hambatan. Artinya, semakin kuat dirasakan *career self efficacy*, semakin aktif usaha seseorang dan semakin bagus dalam memilih pekerjaan di masa depan. *Career self efficacy* yang lebih tinggi juga berhubungan dengan lebih banyak ketekunan, suatu sifat yang memungkinkan seseorang untuk memperoleh pengalaman korektif yang memperkuat rasa keyakinan

*Career self efficacy* (Dewi, 2017). Terlebih lagi bagi mahasiswa yang akan bekerja, individu harus memiliki keyakinan akan dirinya bahwa akan berhasil dan sukses dimasa depan. Ketika individu merencanakan karir masa depannya individu tersebut harus mempersiapkan diri untuk mengambil keputusan karir yang sesuai dengan keyakinannya.

Pengambilan keputusan karir adalah suatu proses sistematis mengenai pilihan karir yang telah ditetapkan individu dari berbagai data yang terlihat pada motivasi, pengetahuan, kepribadian dan kemampuan. Pengambilan keputusan karir bagi mahasiswa merupakan penentuan masa depannya akan dibawa kemana dan akan menjadi seperti apa. Oleh karena itu, banyak hal yang harus dipertimbangkan seperti kemampuan, pengetahuan dan keinginan individu masing-masing. Kenyataanya, ketika seseorang mengambil keputusannya sebagian orang kurang keyakinan akan kemampuan yang dimiliki untuk menentukan karir dalam pengambilan keputusan masa depan nantinya dan membuat individu tersebut kebingungan. tetapi ada juga individu yang percaya akan keyakinan kemampuan yang dimilikinya sehingga memerlukan *Career self efficacy* yang kuat dalam pengambilan keputusan karir pada masa depan nantinya dan tetap percaya diri (Widyastuti & Pratiwi, 2013). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mahasiswa yang mampu menyadari potensi kepercayaan atau keyakinan yang dimilikinya, akan mampu mengoptimalkan dan mengarahkan kemampuan yang dimiliki dalam sebuah pencapaian di masa depan. Dalam proses pembelajaran, dengan menyadari kemampuan yang dimiliki mahasiswa dapat terdorong dan berusaha untuk melakukan pengambilan keputusan karir yang lebih baik dengan proses keyakinan.

Berbagai penelitian yang telah dilakukan secara konsisten menunjukkan bahwa para peserta didik yang telah membuat pilihan karir masa depan memiliki kualitas hidup yang lebih baik ketimbang yang belum memutuskan (Ningrum & Ariati, 2013 ; Dewi, 2017 ; Appelbaum & Harre, 2010) . Untuk memperoleh kemampuan pengambilan keputusan yang baik dan sesuai dengan kemampuannya,

maka mahasiswa semester akhir harus mempunyai tingkat *career self efficacy* yang baik. Jika *career self efficacy*nya tinggi, maka tingkat pengambilan keputusan karir semakin baik. Begitu juga sebaliknya jika tingkat *career self efficacy*nya rendah, maka pengambilan keputusan karirnya kurang baik dalam dunia kerja (Rahayu, 2016). Nuraini (2018) menjelaskan bahwa kurangnya kematangan dalam perencanaan karir pada mahasiswa menyebabkan perasaan tertekan dan frustrasi pada mahasiswa sehingga menimbulkan kekeliruan dalam mengambil sebuah keputusan karir maupun salah dalam menetapkan pilihan pendidikan selanjutnya. Menurut Ardiyanti dan Alsa (2015) kebingungan dan ketidakyakinan individu tersebut berkaitan dengan *career self efficacy* individu dalam menentukan karir yang diambil. Hal ini menunjukkan *career self efficacy* individu dalam menentukan pilihan berperan penting dalam pengambilan keputusan karir.

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. 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.

Penelitian ini menunjukkan bahwa mahasiswa yang kurang memiliki *self appraisal* atau kemampuan untuk mengenali diri sendiri seperti mengetahui bakat dan minat akan mempengaruhi tingkat pengambilan keputusan karir yang dimiliki. Semakin rendah kemampuan mahasiswa untuk mengetahui dirinya sendiri termasuk mengetahui bakat dan minat yang dimiliki maka akan semakin rendah pula tingkat pengambilan keputusan karir 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 tingkat pengambilan keputusan karir 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 dari dunia pendidikan.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan rumusan masalah, hipotesis, data penelitian serta pembahasan dapat disimpulkan bahwa penelitian dengan judul “Hubungan Antara *Career Self Efficacy* dengan Pengambilan Keputusan Karir pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang” adalah sebagai berikut:

##### **1. Tingkat *Career Self Efficacy* mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikerjakan, diperoleh informasi bahwa rata-rata dari tingkat *career self efficacy* yang dimiliki oleh mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi UIN Malang ada di tingkatan sedang dengan frekuensi sebanyak 92 orang atau 66,2% dari jumlah keseluruhan sampel. Sementara itu ada 25 atau 18% responden berada pada kategori tinggi serta 22 atau 15,8% responden 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 Pengambilan Keputusan Karir mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang**

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan pada, maka bisa dilihat bahwa tingkat pengambilan keputusan karir pada mahasiswa akhir Fakultas Psikologi UIN Malang didapatkan hasil yakni sebesar 15,1% dengan frekuensi sebanyak 21 mahasiswa berada pada kategori rendah, sebesar 66,2% dengan frekuensi sebanyak 92 mahasiswa berada pada kategori sedang, dan sebesar 18,7% dengan frekuensi sebanyak 26 mahasiswa berada pada kategori tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar mahasiswa sudah memiliki tingkat pengambilan keputusan karir yang baik dan menyadari bahwa pengambilan keputusan karir adalah hal penting

yang harus dimiliki mahasiswa yang berada pada tingkat akhir untuk mempersiapkan dirinya untuk memasuki dunia kerja.

### **3. Hubungan *Career Self Efficacy* dengan Pengambilan Keputusan Karir mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang**

Pada penelitian ini didapatkan hasil koefisien korelasi sebesar 0,693 yang berarti bahwa terdapat korelasi positif antara *career self efficacy* dengan pengambilan keputusan karir. Hubungan tersebut diartikan bahwa semakin tinggi *career self efficacy* maka semakin baik pengambilan keputusan karir begitu pula sebaliknya pada mahasiswa semester akhir Fakultas Psikologi UIN Malang. Korelasi koefisien 0,693 maka diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,48 menunjukkan *career self efficacy* cukup berpengaruh terhadap pengambilan keputusan karir yakni sebesar 48 %. Sementara 52% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Oleh karena itu kemampuannya dalam mengenali diri sendiri ini perlu untuk ditingkatkan sehingga dapat meningkatkan pengambilan keputusan karir yang dimiliki oleh mahasiswa.

## **B. Saran**

### **1. Untuk Mahasiswa**

Berdasarkan kesimpulan diatas dapat diketahui bahwa beberapa mahasiswa masih memiliki *career self-efficacy* dan pengambilan keputuan karir yang rendah. Hal ini tentu saja akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan karir setelah lulus dari dunia pendidikan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan mahasiswa dalam membentuk sebuah keputusan karir yang tepat adalah dengan melakukan penjelajahan mengenai kemungkinan-kemungkinan keputusan karir yang akan dituju, misalnya dengan membaca bacaan-bacaan yang terkait dengan minat karirnya ke depan, dan bisa juga dengan mencari informasi tentang pekerjaannya di media sosial dan youtube, hal ini akan membantu mahasiswa apabila belum dapat mencapai targetnya dan mengetahui sebelumnya bahwa akan ada konsekuensi yang dihadapinya dalam memutuskan sebuah karir, sehingga mahasiswa akan memiliki alternatif lainnya. Mahasiswa juga harus memiliki keyakinan atas keputusan karir yang akan dituju, sehingga mahasiswa akan memiliki kestabilan dalam berpikir dan memiliki keyakinan yang kuat untuk meraihnya.

### **2. Untuk Pendidikan**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa salah satu penyebab rendahnya tingkat pengambilan keputusan karir 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 tingkat pengambilan keputusan karir yang dimiliki mahasiswa. Untuk meningkatkan tingkat pengambilan keputusan karir yang dimiliki mahasiswa bisa dilakukan dengan mengadakan pelatihan mengenai jenjang karir yang sesuai dengan jurusan yang dipilih agar mahasiswa menjadi lebih terbuka informasi

yang valid mengenai karir yang dapat mereka pilih untuk ke depannya.

### **3. Untuk penelitian selanjutnya**

Dari hasil penelitian diketahui bahwa *career self-efficacy* berkorelasi positif secara signifikan dengan pengambilan keputusan karir serta memiliki pengaruh sebesar 48%. Hal ini berarti masih terdapat banyak variabel lain yang berkorelasi dengan pengambilan keputusan karir. Untuk itu penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengeksplorasi lebih dalam mengenai variabel-variabel lain yang berhubungan dengan pengambilan keputusan karir.

Berkaitan dengan subjek yang akan diambil dalam penelitian mengenai pengambilan keputusan karir, diharapkan untuk peneliti selanjutnya mengambil subjek yang telah melakukan pengambilan keputusan karir dan telah memiliki pekerjaan. Sehingga diharapkan bisa menjelajahi secara lebih luas terkait dengan alasan dan latar belakang mereka mengambil sebuah keputusan karir.

### 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*. 2(3),2477-2467
- Anoraga, P. (1992). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Argyropoulou, E.P., Sidiropoulou–Dima- kakou, D., & Besevegis, E. G. (2007). Generalized self-efficacy, coping, career indecision, and vocational choice of senior high school students in greece: implication for career guidance practitioners. *Journal of Career Development*, 33(4), 316-337.
- Appelbaum, S.H., and Harre, A. (2010). Self-efficacy as a mediator of goal setting and performance some human resource applications. *Journal of Managerial Psychology*, 11(3), 33-47.
- Ardiyanti, D., & Alsa, A. (2015). Pelatihan untuk meningkatkan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir. *Gadjah Mada Journal Of Professional Psychology*, 1(1), 1-17.
- Conger, J.J. (1991). *Adolesence and Youth: Psychological Development in a Changing World (4th edition)*. New York: Harper Collins
- Rifki Azhar, Eka Dian Aprilia. (2018). Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dan Adaptabilitas Karir Pada Sarjana Di Banda Aceh. *Jurnal Of Psychological Science and Profession*. Vol 2 , 174-178, 2614 2279.
- Azwar, S. (2015).*Dasar-Dasar Psikometrika*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bandura, A. (1997). *Self Efficacy*. New York: W.H.Freeman and Company. California: Brooks/ Cole Publishing Company.
- Creed, P.A., Patton, W., & Bartrum, D. (2004). Internal and external barriers, cognitive style, and the career development variables of focus and indecision. *Journal of Career Development*, 30 (4), 277-294.
- Conger, J.J. (1991). *Adolesence and Youth: Psychological Development in a Changing World (4th edition)*. New York: Harper Collins.

- Dewi, R. P . (2017). Hubungan Efikasi Diri Dengan Pengambilan Keputusan Karir Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi Uiniversitas Mercu Buana Yogyakarta. *Jurnal InSight, Vol.19 No. 2*
- Fleming, C., Woods, C., & Barkin, S.L. (2006). Career Goals in the High Risk Adolescent. *Clinical Pediatrics, 45: 757-764.*
- Gladding, S.T. (2012). *Konseling: Profesi yang Menyeluruh*. Jakarta: Indeks
- Germeijs, V., & Verschueren, K. (2007). High School student's career decision making process: Consequence for choice implementation in higher education. *Journal of Vocational Behavior, 70.*
- Ebtanastiti, D. F. & Muis, T. (2014) Survei Pilihan Karir Mahasiswa Fakultas Matematika Dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal Bimbingan Konseling. 04(03). pp. 1–10.*
- Fahmi, Irham. (2011). *Manajemen Pengambilan Keputusan: Teori dan Aplikasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A Taxonomy of Difficulties in Career Decision Making. *Journal of Counseling Psychology, 43(4), 510–526.*
- Ginzberg, E., Ginzburg, S. W., Axelrad, S., & Herma, J. L. (1951). *Occupational choice*. Newyork.
- George R. Terry dan Leslie W. Rue. (2014). *Dasar-Dasar Manajemen, (Principles of Management)*. Terj. G.A. Ticoalu. Bumi Aksara : Jakarta.
- 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.*
- Hopson, B., & Hayes, J. (1978). *The Theory And Practice Of Vocational Guidance A Selection Of Readings*. Pergamon press Ltd.

- Kellermann P and G Sagmeister. (2000). Higher education and graduate employment in Austria. *European Journal of Education Vol 35 No 2 June 2000*.
- Lahey. (2008). *Theories of Personality 5th Edition*. California: Brooks/Coles.
- Lent, W. R., & Hackett, G. (1987). Career Self-Efficacy: Empirical Status and Future Directions. *Journal of Vocational Behavior, 347-382*.
- Marliyah, dkk. 2004. Hubungan Antara Persepsi terhadap Dukungan Orangtua dengan Pembuatan Keputusan Karir Pada Remaja. *Jurnal Provitae*.
- Montgomery, Douglas C. (2005) *Introduction to Statistical Quality Control Fifth Edition*. John Wiley & Sons, inc: New York
- Morgan dan Cerullo, M. (1984). *Decision Making Management Science Tecnique and the Corporate Controller, Managerial Planning*.
- Munandir. (1996). *Program Bimbingan Karier di Sekolah*. Jakarta: Jalan Pintu Satu.
- Munfarida, Yulva Isnaini. (2017) Hubungan determinasi diri dengan pengambilan keputusan karir pada siswa SMAN 1 Tumpang Kabupaten Malang. *Undergraduate thesis*, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Muthiah, Nihayatull. (2020). Hubungan career self efficacy dengan work readiness pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. *Undergraduate thesis*, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Muyasaroh, H. B., & Hamidi, N. (2013). Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri Dan Locus Of Control Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas Xii Smk Negeri 1 Surakarta. *Jupe-Jurnal Pendidikan Ekonomi, 1*
- Ningrum, K. S., Ariati, J. (2013). Hubungan Efikasi Diri Dengan Pengambilan Keputusan Karir Pada Mahasiswa Semester Akhir Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Diponegoro. *Jurnal Psikologi*.
- Nafiatun Nuvus, 150901106. (2019). Hubungan Efikasi Diri Dengan Pengambilan Keputusan Karir Pada Mahasiswa Semester Akhir

- Universitas Islam Negeri Ar Raniry Banda Aceh. *Undergradute thesis*, UIN Ar Raniry Banda Aceh.
- Nuraini, P. (2018). Pengaruh work values, parent attachment, dan faktor demografis terhadap career maturity mahasiswi tingkat akhir (*Bachelor's thesis*, Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Ogutu, J. P., Odera, P., & Maragia, S. N. (2017). Self efficacy as a predictor of career decision making among secondary school students in Busia Country, Kenya. *Journal of Education and Practice*, 8.
- Paramita, P. P. (2016). Hubungan antara Hardiness dengan adaptabilitas karir pada siswa SMK Kelas XII. *Jurnal Psikologi Pendidikan*. Surabaya: Universitas Airlangga. 5(1), 38-48
- Priyatno, Duwi. (2011). *SPSS Analisi Statistik Data Lebih Cepat, Efisien, dan Akurat*. Penerbit: Buku Seru. Kelurahan Jagakarsa, Kecamatan Jagakarsa Jakarta
- Rahayu, D. (2016). Problem Penentuan Karir (Studi Kasus Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Prodi Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah IAIN Purwokerto). *Skripsi*.
- Rustika, I.M. (2012). *Efikasi Diri: Tinjauan Teori Albert Bandura*. Buletin Psikologi.
- Santosa, E. I., & Himam, F. (2014). Pengaruh berbagi pengetahuan perencanaan karir terhadap efikasi diri dalam membuat keputusan karir. *Jurnal Intervensi Psikologi*, 6(1), 1-24.
- Santrock, J.W. (2003). *Adolescence: Perkembangan Remaja* (penerjemah Adelar, S.B; Saragih, S). Jakarta: Erlangga.
- Sawitri, D. R. (2009). Pengaruh status identitas dan efikasi diri keputusan karier terhadap keraguan mengambil keputusan karier pada mahasiswa tahun pertama di universitas diponegoro. *Jurnal Psikologi Undip*, 5(2).
- Seligman, L. (1994). *Developmental Career Counseling and Assessment*, 2ndEdition. Sage Publications, Inc.



- Setiobudi, J. (2017). Pengaruh efikasi diri terhadap pengambilan keputusan karir pada siswa kelas XII SMA Negeri Kalasan. *E-Journal Bimbingan dan Konseling*. 6 (1). 98-111.
- Sinambela, P. P. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Bidang Ilmu Administrasi, Kebijakan Publik, Ekonomi, Sosiologi, Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono .(2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Suhairi. (2018). Implementasi manajemen audit sumber daya manusia di era globalisasi masyarakat ekonomi Asia (MEA). *Jurnal Tansiq. Medan: Universitas Sumatra Utara*. 1
- Sukardi, Dewa Ketut. (1989). *Bimbingan Karier di Sekolah-Sekolah*. Jakarta: Balai Pustaka.
- \_. (1993). *Psikologi Pemilihan Karier*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- 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.
- Betz, N.E., Klein, K., & Taylor, K. (1996). Evaluation of a short form of the Career Decision-Making Self-efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 4, 47-57.
- Tolbert, E.L .(1959). *Introduction to Counseling*. New York : McGraw Hill Book Company
- Tiedeman, D., & O'Hara. (1963). *Career Development: Choice and Adjustment*. College Entrance Examination Board
- Ulfah, F., & Akmal, S. Z. (2019). Peran kepribadian proaktif terhadap adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir. *Jurnal Psikologi Ilmiah*, 11(1), 45–54.

- Utami, Y. D., & Hudaniah. (2013). Self Efficacy dengan Kesiapan Kerja Siswa Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 40-52.
- Widyastuti, R. J., & Pratiwi, T. I. (2013). Pengaruh self efficacy dan dukungan sosial keluarga terhadap kemantapan pengambilan keputusan karir siswa. *Jurnal BK UNESA*, 3(1), 231-238.
- Yunitri, K., & Jatmika, D. (2015). Tipe kepribadian ocean dengan career decision self efficacy pada mahasiswa tingkat akhir di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 3(2),3.
- Zuniarti., & Siswanto. (2013). Pengaruh Motivasi Belajar, Kinerja Intensitas Pembimbingan Prakerin terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK Pariwisata DIY. *Jurnal Pendidikan Vokasi*. 3(3), 24-40

## LAMPIRAN

### Lampiran 1 Skala Penelitian

#### 1. Skala Pengambilan Keputusan Karir

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		STS	TS	R	S	SS
1	Saya mencari informasi mengenai pilihan-pilihan karir.					
2	Saya mempelajari secara mendalam mengenai pilihan- pilihan karir saya.					
3	Saya mencari informasi terhadap tahapan-tahapan yang harus saya lakukan terhadap masing-masing pilihan-pilihan karir saya Saya mencari informasi terhadap tahapan-tahapan yang harus saya lakukan terhadap masing-masing pilihan-pilihan karir saya.					
4	Saya menjelajah kondisi terhadap masing-masing pilihan karir saya					
5	Saya memilih karir berdasarkan pilihan hati.					
6	Saya masih ragu-ragu dalam merencanakan masa depan.					
7	Saya menyerahkan kepada nasib terhadap apa yang harus saya lakukan nanti.					
8	Pilihan karir saya tergantung pilihan karir teman-teman saya nanti.					
9	Saya mulai memilah-milah terhadap pilihan-pilihan karir setelah mengetahui informasi masing-masing pilihan karir.					

10	Dengan adanya informasi membuat saya mulai yakin terhadap pilihan karir saya.					
11	Saya mulai menemukan celah terhadap pilihan karir saya dibandingkan dengan keterbatasan yang saya miliki.					
12	Banyaknya pilhan karir membuat saya semakin bingung terhadap pilihan karir saya.					
13	Pilihan karir teman-teman mebuatsaya ragu terhadap pilihan karir yang akan saya pilih.					
14	Prestasi akademik saya menghambat karir saya.					
15	Saya merasa optimis dengan pilihan karir saya.					
16	Saya melakukan tahapan-tahapan yang harus saya tempuh untuk menjalankan pilihan karir saya nanti.					
17	Menurut saya pilihan karir saya mempunyai prospek yaang bagus di masa mendatang.					
18	Saya belum mengambil keputusan karir.					
19	Saya belum mempersiapkan kebutuhan pilihan karir saya karena masih lama.					
20	Keadaan diri saya menghambat cita-cita.					
21	Saya tidak mempertimbangkan keadaan orang tua terhadap pilihan karir saya.					
22	Saya merasa sangat yakin dengan pilihan karir saya setelah mendapat saran, dan melakukan evaluasi terhadap pilihan karir saya.					
23	Berpikir kembali mengenai pilihan karir hanya akan membuat ragu-ragu.					
24	Saya tidak perlu merencanakan alternatif pilihan kedua.					

## 2. *Skala Career Self Efficacy*

No	PERNYATAAN	STS	TS	R	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 yakin bahwa saya bisa mencapai tujuan saya					
5.	Saya yakin bahwa saya memiliki kemampuan untuk dapat menyelesaikan studi saya dengan sukses					
6.	Saya memiliki list pekerjaan yang sesuai dengan diri saya					
7.	Saya mencari informasi di internet tentang perusahaan yang menarik bagi saya					
8.	Saya mencari informasi tentang rata-rata pendapatan tahunan karyawan/pegawai dalam suatu perusahaan tertentu					
9.	Saya mencari tahu tentang peluang karir dari jurusan saya					
10.	Saya tidak pernah bertanya kepada orang yang sudah bekerja pada bidang yang saya minati					
11.	Saya telah menentukan pekerjaan yang akan saya jalani setelah lulus dari kuliah					

12	Saya kebingungan untuk memilih karir yang akan saya jalani setelah lulus dari kuliah					
13	Saya mampu memilih pekerjaan yang sesuai dengan gaya hidup saya					
14	Saya mampu memilih pekerjaan/karir yang sesuai dengan kemampuan dan bakat saya					
15	Saya memiliki perencanaan karir selama 5 tahun ke depan					
16	Saya menentukan setiap langkah yang diperlukan untuk dapat memasuki perusahaan yang saya inginkan					
17	Saya berencana mengikuti kursus kerja /pelatihan/magang di luar kuliah untuk membantu saya dalam membangun karir di masa depan					
18	Saya mampu mengidentifikasi apa saja yang saya butuhkan untuk bisa sukses dalam karir yang akan saya pilih					
19	Saya mampu menyelesaikan masalah akademis yang sedang saya hadapi					
20	Saya mampu mengidentifikasi beberapa alternative pekerjaan/karir yang lain jika tujuan utama saya tidak tercapai					
21	Saya tetap berusaha untuk mencapai tujuan saya meskipun saya merasa frustrasi					
22	Saya rela pergi keluar kota untuk dapat mengejar tujuan saya					







Y03	Pearson Correlation	.141	.228	.502**	-.044	-.041	.067	.200	.652**
	Sig. (2-tailed)	.306	.094	.000	.752	.765	.626	.143	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
Y04	Pearson Correlation	-.007	.163	.425**	-.178	-.108	.009	.101	.554**
	Sig. (2-tailed)	.961	.236	.001	.194	.431	.946	.464	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
Y05	Pearson Correlation	.153	.145	.314*	-.104	-.114	-.032	.085	.479**
	Sig. (2-tailed)	.266	.292	.020	.449	.406	.817	.537	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
Y06	Pearson Correlation	-.041	-.110	.257	-.050	-.109	-.021	-.175	.521**
	Sig. (2-tailed)	.764	.423	.058	.716	.428	.879	.202	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
Y07	Pearson Correlation	-.058	-.071	.151	-.023	-.197	.140	-.069	.536**
	Sig. (2-tailed)	.676	.609	.271	.866	.149	.309	.618	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
Y08	Pearson Correlation	.169	.046	.205	-.094	.100	.110	.225	.466**
	Sig. (2-tailed)	.219	.738	.133	.495	.466	.423	.099	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
Y09	Pearson Correlation	-.045	.419**	.380**	-.173	-.115	.009	.364**	.613**
	Sig. (2-tailed)	.742	.001	.004	.207	.403	.947	.006	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
Y10	Pearson Correlation	.058	.278*	.499**	-.155	-.051	.075	.195	.681**
	Sig. (2-tailed)	.676	.040	.000	.258	.713	.584	.154	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
Y11	Pearson Correlation	-.015	.042	-.245	.252	.240	.216	-.116	-.138
	Sig. (2-tailed)	.911	.760	.071	.063	.077	.113	.398	.315
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
Y12	Pearson Correlation	.120	.079	.557**	.110	.013	.104	.001	.711**
	Sig. (2-tailed)	.383	.568	.000	.423	.923	.449	.992	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
Y13	Pearson Correlation	.145	-.310*	.014	.116	-.015	.066	.099	.429**
	Sig. (2-tailed)	.291	.021	.917	.399	.913	.632	.473	.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
Y14	Pearson Correlation	.370**	-.165	.122	.007	.036	.102	.216	.405**
	Sig. (2-tailed)	.005	.229	.375	.960	.795	.460	.113	.002
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
Y15	Pearson Correlation	.225	-.058	.382**	.101	.063	.205	.242	.629**
	Sig. (2-tailed)	.099	.675	.004	.463	.650	.134	.075	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
Y16	Pearson Correlation	.187	-.076	.449**	.042	-.259	.113	.020	.669**
	Sig. (2-tailed)	.172	.582	.001	.760	.056	.412	.885	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
Y17	Pearson Correlation	.027	.188	.535**	-.134	-.196	-.099	.151	.592**
	Sig. (2-tailed)	.844	.169	.000	.330	.151	.470	.271	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
Y18	Pearson Correlation	.168	.124	.666**	-.016	-.168	.056	.136	.696**



**Lampiran 3 Hasil Uji Reliabilitas****a. Reliabilitas *Career Self Efficacy***

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's	N of Items
Alpha	
.934	22

**b. Reliabilitas Pengambilan Keputusan Karir**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's	N of Items
Alpha	
.894	24

## Lampiran 4 Kategorisasi Data

### 1. Kategorisasi Pengambilan Keputusan Karir

		<b>Kategori_Pengambilan_Keputusan_Karir</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	21	15.1	15.1	15.1
	Sedang	92	66.2	66.2	81.3
	Tinggi	26	18.7	18.7	100.0
	Total	139	100.0	100.0	

### 2. Kategorisasi *Career Self Efficacy*

		<b>Kategori_Career_Self_Efficacy</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	25	18.0	18.0	18.0
	Sedang	92	66.2	66.2	84.2
	Tinggi	22	15.8	15.8	100.0
	Total	139	100.0	100.0	

## Lampiran 5 Analisis Data

### a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		139
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.25925021
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.055
	Positive	.049
	Negative	-.055
Test Statistic		.055
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

### b. Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Pengambilan Keputusan	Between Groups	(Combined) Linearity	9564.750	37	258.507	5.145	.000
Karir * Career Self Efficacy		Deviation from Linearity	7038.259	1	7038.259	140.092	.000
			2526.491	36	70.180	1.397	.099
	Within Groups		5074.271	101	50.240		
	Total		14639.022	138			

### c. Uji Hipotesis

Correlations			
		Pengambilan Keputusan Karir	Career Self Efficacy
Pengambilan Keputusan Karir	Pearson Correlation	1	.693**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	139	139
Career Self Efficacy	Pearson Correlation	.693**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

N	139	139
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

		Pengambilan Keputusan Karir				
		Eksplorasi	Kristalisasi	Pemilihan	Klarifikasi	Y_Total
Eksplorasi	Pearson Correlation	1	.657**	.550**	.444**	.927**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	139	139	139	139	139
Kristalisasi	Pearson Correlation	.657**	1	.478**	.550**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	139	139	139	139	139
Pemilihan	Pearson Correlation	.550**	.478**	1	.333**	.682**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	139	139	139	139	139
Klarifikasi	Pearson Correlation	.444**	.550**	.333**	1	.675**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	139	139	139	139	139
Y_Total	Pearson Correlation	.927**	.812**	.682**	.675**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	139	139	139	139	139

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

		Career Self Efficacy					
		Self_Appraisal	Occupational_Information	Goal_Selection	Planning	Problem_Solving	X_TOTAL
Self_Appraisal	Pearson Correlation	1	.597**	.659**	.572**	.477**	.862**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	139	139	139	139	139	139
Occupational_Information	Pearson Correlation	.597**	1	.457**	.565**	.422**	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	139	139	139	139	139	139
Goal_Selection	Pearson Correlation	.659**	.457**	1	.571**	.373**	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	139	139	139	139	139	139
Planning	Pearson Correlation	.572**	.565**	.571**	1	.480**	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	139	139	139	139	139	139
Problem_Solving	Pearson Correlation	.477**	.422**	.373**	.480**	1	.674**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	139	139	139	139	139	139

	ion						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	139	139	139	139	139	139
X_TOTAL	Pearson	.862**	.770**	.793**	.814**	.674**	1
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	139	139	139	139	139	139
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							

## Lampiran 6 Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS PSIKOLOGI

Jalan Gajayana 50 Malang, 65144, Telepon: 0341-559916, Website: fp.uin-malang.ac.id

No. : 741 /Fpsi.1/PP.009/5/2022  
Perihal : **IZIN PENELITIAN SKRIPSI**

30 Mei 2022

Kepada Yth,  
Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim  
Malang  
di  
Malang

Dengan hormat,  
Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada:

Nama / NIM	: AHMAD RIDLO KHALID / 18410197
Tempat Penelitian	: Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
Judul Skripsi	: Hubungan Antara <i>Career Self Efficacy</i> dengan Pengambilan Keputusan Karir Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi UIN Malang
Dosen Pembimbing	: Ainindita Aghniacakti, M.Psi.

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.

a.n. Dekan,  
Wakil Dekan Bidang Akademik,  
  
Ahmad Ridlo

Tembusan:  
1. Dekan;  
2. Para Wakil Dekan;  
3. Ketua Jurusan;  
4. Arsip.



## Lampiran 7 Hasil Pengisian Skala

### a. Skala Pengambilan Keputusan Karir

Nam a	Jenis Kela min	An gka tan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	T o t a l
Afdh	L	2018	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	86
Alin	P	2018	4	3	3	3	4	2	3	4	4	4	3	2	2	3	4	4	2	2	4	3	4	4	2	4	77
Crr	L	2018	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	2	2	3	4	3	3	81
LS	P	2018	4	4	3	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	2	3	4	4	2	2	2	3	4	2	4	77
A	P	2018	3	3	3	3	3	2	3	5	4	4	3	2	4	2	3	4	4	2	3	2	4	4	3	3	76
nota	P	2018	4	5	3	4	4	1	4	5	4	5	3	1	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	2	88
A	P	2018	5	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	92
Ica	P	2018	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	2	3	2	93
Ai	P	2018	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95
Bayu	L	2018	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	109
RC	P	2018	4	3	3	3	4	2	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	81
CTA	P	2018	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	104
AA	P	2018	5	5	3	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	2	108
Dhana	L	2018	5	5	3	5	5	3	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	90
Farah	P	2018	5	5	3	5	4	4	4	5	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	100
Fu	P	2018	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95
Farhan	L	2018	4	3	3	3	5	2	2	5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	1	2	2	2	2	4	5	78
Evi	P	2018	5	5	3	5	5	3	4	5	5	5	5	2	3	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	106
F	P	2018	3	3	3	4	5	1	1	5	4	3	4	1	1	1	5	3	5	1	1	1	1	5	1	1	63
FW	P	2018	5	4	3	4	3	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	4	4	2	4	5	5	3	5	5	102
Ca	P	2018	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	4	2	3	82
Its	P	2018	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	93
Sia	P	2018	5	5	3	4	4	2	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	96
Fitri	P	2018	4	3	3	3	5	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	82

Hys	P	2018	5	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	2	4	9		
Dera	P	2018	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	8	
Arsy i	P	2018	5	4	3	3	4	2	2	5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	8	
Fajri	L	2018	2	3	3	3	4	2	4	5	2	3	3	4	5	5	4	3	3	2	4	5	2	3	5	2	8	
ANL M	P	2018	4	4	3	4	5	2	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	2	5	9	
Hs	P	2018	5	4	3	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	3	5	4	2	4	9	
Yaya	P	2018	4	4	3	4	5	3	2	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	8	
Luluk	P	2018	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	4	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	1	
fitro h muhammad	L	2018	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	3	5	4	5	3	4	4	4	4	3	5	9	
Z	P	2018	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	9	
Lina	P	2018	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	8	
Hs	P	2018	5	4	3	5	4	2	2	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	2	2	8	
MA	P	2018	5	5	3	5	4	4	4	5	5	5	2	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	1	
KA	P	2018	4	4	3	2	5	2	4	5	4	2	2	2	5	4	3	4	4	2	4	4	5	4	2	4	8	
NF	P	2018	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	9	
Indah	P	2018	4	4	3	4	4	2	1	5	4	4	4	2	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	9	
A	P	2018	5	5	3	5	5	4	5	5	3	5	4	3	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	3	4	1	
Nadhillah	P	2018	4	3	3	4	4	2	4	5	3	4	2	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	8	
N	P	2018	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	9	
Nh	P	2018	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	8	
R	L	2018	4	3	3	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	5	9	
Dz	P	2018	5	5	3	5	4	2	2	1	4	4	5	1	1	2	5	5	4	2	2	5	4	2	3	3	7	
Kh	P	2018	4	4	3	5	5	3	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	3	9	
Renjun	P	2018	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	1	
Kh	P	2018	4	4	3	3	4	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	3	2	3	4	2	3	7	
Gayuh	L	2018	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	5	1
FD	P	2018	4	3	3	4	4	5	2	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	2	4	9	
M	P	2018	5	5	3	3	4	3	4	5	4	4	4	2	5	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	2	4	8



Kam elia	P	201 8	4	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	3	9
D	L	201 8	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	1	3	5	5	5	5	1	1	5	1	5	1	3	9
Maji d	P	201 8	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	4	2	1
Rad ha	P	201 8	4	3	3	4	5	2	1	5	4	4	4	1	3	4	3	4	4	1	3	4	5	4	3	4	8
RIP	L	201 8	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	1
HR	L	201 8	5	5	3	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1
Azm i	L	201 8	4	4	3	2	5	1	4	1	5	5	3	4	1	4	5	5	5	4	1	1	1	4	4	5	8
K	P	201 8	4	4	3	4	4	2	4	5	4	4	4	3	2	2	4	4	4	3	4	2	3	4	2	4	8
PM	P	201 8	5	4	3	4	5	2	2	5	4	4	4	2	3	5	2	4	4	3	3	5	5	4	3	2	8
Wan da	P	201 8	4	4	3	4	4	1	3	5	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	8
Suci	P	201 8	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	3	3	4	1
Cece	P	201 8	4	4	3	2	4	2	4	5	4	4	2	4	5	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	9
Hafi d	L	201 8	4	4	3	3	4	3	4	4	4	5	3	4	5	5	3	5	4	2	3	4	2	5	5	5	9
Nay	P	201 8	5	4	3	5	5	2	4	5	4	5	4	1	4	4	3	5	3	2	4	1	5	4	5	5	9
IS	P	201 8	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	1
Rida	P	201 8	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	9
S	P	201 8	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	2	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	9
Anni sa	P	201 8	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1
Key	P	201 8	4	4	3	4	5	3	3	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	9
L	P	201 8	3	3	3	4	5	4	5	5	3	3	3	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	3	3	4	9
MU	P	201 8	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	9
Rio	L	201 8	4	4	3	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	8
Nad ya	P	201 8	3	3	3	3	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	2	1
Nija	P	201 8	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	9
H	L	201 8	5	4	3	4	4	2	1	2	4	4	3	3	2	1	3	5	4	2	3	2	2	3	2	3	7
M	P	201 8	5	4	3	4	5	4	3	5	4	4	4	2	4	3	4	4	4	5	5	2	4	4	2	5	9
anin	P	201 8	4	5	3	4	4	4	2	5	4	4	4	2	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	2	4	9
cuwi l	P	201 8	4	4	3	3	4	3	3	5	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	9

Yul	P	2018	4	4	3	3	4	1	1	5	4	5	3	1	4	3	4	5	4	3	3	3	5	4	4	4	8
Icha	P	2018	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	9
M. Nai mul Mas ykur i	L	2018	5	5	3	4	5	3	2	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	4	3	4	9
N	P	2018	5	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	9
ISR	P	2018	4	3	3	4	4	2	2	3	3	4	3	2	4	3	3	4	4	2	3	3	4	4	3	4	7
R	P	2018	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	2	5	8
Zulfa	P	2018	4	4	3	4	2	3	3	4	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	8
AA	L	2018	5	5	3	4	3	4	4	5	5	4	4	3	1	2	4	4	4	2	4	2	4	5	4	5	9
AFH	P	2018	4	4	3	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	9	
T	P	2018	3	3	3	2	4	2	2	4	3	3	2	2	4	4	3	3	3	1	2	4	2	3	2	5	6
Naf	P	2018	4	2	3	2	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	8
R	P	2018	4	5	3	4	2	1	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	8
M.R	L	2018	5	5	3	5	4	2	3	4	4	4	4	1	3	5	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4	8
HM	P	2018	5	5	3	5	5	2	2	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	9
Dullah nisa	L	2018	4	3	3	3	5	4	3	5	3	4	4	2	3	4	4	3	5	4	3	5	3	5	3	3	8
DW	P	2018	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	1	5	1
SF	L	2018	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	1	4	1
Cipa	P	2018	5	5	3	5	5	1	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	1
D	L	2018	4	4	3	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	1	9
A	P	2018	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	8
Fikri	L	2018	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	1
G	P	2018	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	9
N	L	2018	4	4	3	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	8
AS	P	2018	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	1
B	L	2018	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1
Ferd	L	2018	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	5	4	5	2	4	4	4	4	2	4	8





Gayuh	L	2018	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	103	
FD	P	2018	4	3	4	5	4	4	4	2	5	5	4	5	5	5	4	1	4	4	3	4	4	5	88
M	P	2018	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	86
Rn	P	2018	5	5	5	3	4	4	4	3	5	4	3	2	4	5	3	4	4	5	5	5	4	5	91
Muhammad Rizqi	L	2018	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	101
HSS	P	2018	4	5	5	5	5	4	4	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	103
rns	P	2018	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	85
Shania	P	2018	3	5	4	5	5	4	2	2	5	4	5	4	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	94
Amel Vataya	P	2018	3	4	3	2	5	4	5	3	5	2	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	82
Wildan	L	2018	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	104
Ruul	L	2018	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	5	4	4	3	4	82
WF	P	2018	5	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	5	90
Ferdina	P	2018	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	3	4	4	4	3	77
Rista Putri	P	2018	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	84
Us	P	2018	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	90
Z	P	2018	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	75
N	P	2018	4	4	5	5	5	2	5	4	4	2	2	2	2	5	4	4	4	4	4	4	2	4	81
SE	P	2018	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	100
Icel	P	2018	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90
Rima	P	2018	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
Rifqi mincha	P	2018	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	83
Wan	L	2018	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	101
R	P	2018	5	4	4	3	5	3	4	3	5	3	3	3	5	5	3	4	3	5	5	5	5	4	89
F	L	2018	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	87
Figanganteng imut	L	2018	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
AA	P	2018	3	4	3	4	5	4	4	4	5	4	3	2	3	3	2	3	4	3	4	4	5	5	81
Kamelia	P	2018	3	3	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	78
D	L	2018	5	5	5	1	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	3	94
Majid	P	2018	5	5	5	5	1	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	101
Radha	P	2018	3	4	4	1	3	4	4	2	4	5	4	3	4	4	2	4	5	3	2	3	3	4	75
RIP	L	2018	4	4	4	5	5	2	4	2	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	93



HR	L	2018	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	98
Azmi	L	2018	5	4	5	5	4	2	5	2	5	3	3	4	1	5	2	3	5	2	4	2	5	1	77
K	P	2018	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	82
PM	P	2018	3	5	5	3	5	4	5	3	4	4	4	3	5	5	3	4	4	5	4	4	4	3	89
Wanda	P	2018	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	3	5	4	78
Suci	P	2018	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	101
Cece	P	2018	4	2	4	4	4	2	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	72
Hafid	L	2018	5	2	5	4	5	4	5	2	5	3	4	4	5	5	1	5	5	5	4	5	5	5	93
Nay	P	2018	4	2	3	5	5	3	3	5	5	5	3	2	5	5	2	4	2	4	5	3	5	5	85
IS	P	2018	4	4	4	5	4	4	3	3	4	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	89
Rida	P	2018	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	87
S	P	2018	3	4	3	4	4	3	2	3	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	84
Annisa	P	2018	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	106
Key	P	2018	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	85
L	P	2018	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	86
MU	P	2018	3	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	2	4	4	78
Rio	L	2018	2	4	2	3	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	2	2	4	4	74
Nadya	P	2018	4	3	4	5	5	3	2	2	5	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3	4	4	79
Nija	P	2018	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85
H	L	2018	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	94
M	P	2018	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	2	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	89
anin	P	2018	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	87
cuwil	P	2018	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	82
Yul	P	2018	3	3	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	4	3	5	4	5	4	4	4	5	83
Icha	P	2018	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	3	3	4	4	5	5	84
M. Naimul Masykuri	L	2018	4	4	4	4	4	2	3	4	5	4	3	2	3	3	4	4	5	4	4	4	4	5	83
N	P	2018	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
ISR	P	2018	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4	3	2	3	3	3	4	2	3	4	3	4	4	76
R	P	2018	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	5	4	79
Zulfa	P	2018	3	4	3	3	3	3	4	2	4	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	73
AA	L	2018	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	3	1	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	74

AFH	P	2018	3	4	2	3	4	4	2	2	4	2	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	5	71
T	P	2018	4	3	2	3	4	3	2	4	4	4	2	2	3	3	2	2	4	3	5	4	4	4	71
Naf	P	2018	2	4	4	4	5	4	2	2	3	4	4	2	2	3	2	2	4	2	4	2	4	2	67
R	P	2018	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	5	4	87
M.R	L	2018	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	80
HM	P	2018	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	85
Dullah	L	2018	3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	5	90
nisa	P	2018	5	5	5	1	5	5	5	5	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	101
DW	P	2018	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	109
SF	L	2018	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	106
Cipa	P	2018	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	105
D	L	2018	4	3	3	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	86
A	P	2018	3	3	3	4	5	3	4	3	4	4	3	2	3	4	3	4	5	4	4	4	5	4	81
Fikri	L	2018	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	101
G	P	2018	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	85
N	L	2018	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	76
AS	P	2018	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	98
B	L	2018	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	109
Ferdian	L	2018	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	88
M R	P	2018	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	81
Syifia	P	2018	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	97
Shofi	P	2018	3	4	4	3	4	4	3	3	5	5	3	2	4	3	5	4	4	4	3	4	4	5	83
A	P	2018	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	2	4	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	77
Osy	P	2018	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	87
Nichy	P	2018	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	2	2	4	4	3	4	3	4	3	4	5	5	88
Pw	P	2018	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	5	82
Amel	P	2018	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86
Bayu	P	2018	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	92