

**PENGARUH *CAREER SELF EFFICACY* DAN DUKUNGAN SOSIAL  
TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA TINGKAT AKHIR  
FAKULTAS PSIKOLOGI UIN MALANG**

**SKRIPSI**



Oleh

**Nadya Alifya**

**NIM : 19410068**

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

**2023**

**HALAMAN JUDUL**

**PENGARUH *CAREER SELF EFFICACY* DAN DUKUNGAN SOSIAL  
TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA TINGKAT AKHIR  
FAKULTAS PSIKOLOGI UIN MALANG**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana  
Malik Ibrahim Malang untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam  
memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh

**Nadya Alifya**

**NIM : 19410068**

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

**2023**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH *CAREER SELF EFFICACY* DAN DUKUNGAN SOSIAL  
TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA TINGKAT AKHIR  
FAKULTAS PSIKOLOGI UIN MALANG**

**SKRIPSI**

Oleh

**Nadya Alifya**

**NIM : 19410068**

**Dosen Pembimbing I**



**Dr. Retno Mangestuti, M.Si**

**NIP. 197502202003122004**

**Dosen Pembimbing II**



**Agus Iqbal Hawabi, M.Psi**

**NIP. 198806012019031009**

**Mengetahui,  
Dekan Fakultas Psikologi**



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

**NIP. 1976112820021220001**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENGARUH CAREER SELF EFFICACY DAN DUKUNGAN SOSIAL  
TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA TINGKAT AKHIR  
FAKULTAS PSIKOLOGI UIN MALANG**

Telah dipertahankan di depan dewan penguji

Pada tanggal, 18 Januari 2024

Susunan dewan penguji

**Dosen Pembimbing**  
Ketua Penguji



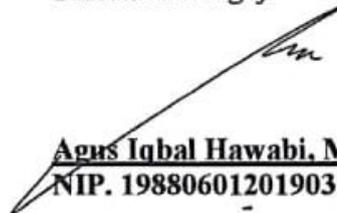
**Dr. Retno Mangestuti, M.Si**  
NIP. 197502202003122004

Penguji Utama



**Yusuf Ratu Agung, M.A**  
NIP. 198010202015031002

Sekretaris Penguji



**Agus Iqbal Hawabi, M.Psi**  
NIP. 198806012019031009

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar  
sarjana psikologi

Tanggal, 26 Januari 2024

Mengesahkan,

**Dekan Fakultas Psikologi**  
**Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang**



**Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si**  
NIP. 1976112820021220001

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nadya Alifya

NIM : 19410068

Fakultas : Psikologi

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH CAREER SELF EFFICACY DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA TINGKAT AKHIR UIN MALANG”** merupakan benar-benar hasil sendiri dengan arahan dosen pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun. Sumber informasi yang berasal dari karya yang diterbitkan maupun yang tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini penulis melimpahkan hak cipta dari karya tulis saya kepa Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Malang, 01 Februari 2024

Yang Menyatakan,



Nadya Alifya

19410068

## **MOTTO**

“If you’re going to do it, do it right, don’t do it roughly.

Because if you do it roughly, nothing will remain”

**-Huang Renjun-**

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah rabbil'alamin, puja dan puji Syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Kesehatan, kekuatan, serta kelancaran dalam menyelesaikan skripsi dari awal hingga akhir.

Peneliti mempersembahkan karya penelitian ini kepada orang-orang yang sangat berarti, yaitu:

1. Kedua orang tua yaitu Bapak Edi Kusmiadi dan Ibu Yati Nurhayati yang selalu memberikan dukungan baik secara materil maupun support kepada saya dan yang selalu mendo'akan hal baik untuk saya sehingga saya mampu menyelesaikan skripsi ini.
2. Adik saya Nanda Adriana yang selalu ada untuk saya baik saat saya senang maupun saat saya susah, yang selalu memberikan dukungan untuk saya sampai saat ini.
3. Teruntuk sahabat sekaligus yang sudah saya anggap sebagai saudara, Hikmatul Maulidia, terima kasih sudah selalu menemani hari-hari saya di masa perkuliahan ini. Yang selalu mensupport apapun yang saya impikan, yang selalu memberi nasihat kepada saya dengan caranya sendiri tanpa menghakimi. Terima kasih banyak.
4. Sahabat-sahabat saya lainnya yaitu Cilika Aidah, Layine Zahrah, Sa'adah, Ifatur Rosyidah dan Risma Fauziah, yang selalu kebersamai saya selama dibangku perkuliahan ini baik dalam kampus ataupun luar kampus. Terima kasih selalu menemani saya, membantu saya, dan selalu mensupport saya.
5. Kepada Huang Renjun, yang selalu menjadi obat ketika saya merasa terpuruk., yang selalu menjadi inspirasi saya. Dan para member NCT yang selalu menjadi penghibur dikala saya susah maupun senang.
6. Kepada teman-teman saya yang lainnya, yang telah memberikan banyak saran dan bantuan untuk saya disaat saya mengalami kesulitan.

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberi rahmat serta karunia-Nya sehingga saya mampu menyelesaikan penelitian skripsi ini dengan baik Sholawat serta salam selalu tercurah limpahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW, semoga kita semua mendapatkan syfa'atnya di yaumul akhir kelak. Selain itu, terdapat beberapa pihak yang telah andil berpartisipasi membantu saya sehingga karya tulis ini dapat terselesaikan. Peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, M.A selaku rektor dari Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M. Si selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas IslamNegeri Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Dr. Retno Mangestuti, M.Si, selaku dosen pembimbing satu. Terimakasih banyak atas ilmu bimbingan, saran, dan lain sebagainya yang telah diberikan kepada peneliti.
4. Agus Iqbal Hawabi, M.Psi, Psikolog, selaku dosen pembimbing dua. Terimakasih banyak atas ilmu, bimbingan, saran, dan lain sebagainya yang telah diberikan kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Segenap dewan penguji yang telah memberikan saran dan masukannya bagi peneliti.
6. Responden penelitian penulis yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner.
7. Segenap civitas akademika Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri MaulanaMalik Ibrahim Malang, terutama pada seluruh dosen, teria kasih atas segala ilmuyang sudah diajarkan kepada penulis.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan semua pihak terkait yang terlibat dalam membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini. Akhir kata, semoga karya tulis ini dapat memberika kontribusi dalam lingkup psikologi industri dan organisasi, serta dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 25 Desember 2023

Peneliti,

Nadya Alifya

19410068

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO.....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xiv</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II       KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>8</b>
A. Kesiapan Kerja .....	8
1. Definisi Kesiapan Kerja .....	8
2. Aspek Kesiapan Kerja.....	9
3. Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja .....	9
4. Perspektif Islam terhadap Kesiapan Kerja .....	11
B. <i>Career Self-Efficacy</i> .....	13
1. Definisi <i>Career self efficacy</i> .....	13
2. Aspek <i>Career self efficacy</i> .....	14
3. Faktor Yang Mempengaruhi <i>Career self efficacy</i> .....	15
4. Perspektif Islam terhadap <i>Career self efficacy</i> .....	16
C. Dukungan Sosial.....	17
1. Definisi Dukungan Sosial .....	17
2. Aspek Dukungan Sosial .....	18
3. Faktor Dukungan Sosial .....	19
4. Perspektif Islam terhadap Dukungan Sosial .....	20

D. Kerangka Konseptual.....	20
E. Hipotesis .....	21
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>22</b>
A. Identifikasi Variabel Penelitian .....	22
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	22
C. Populasi dan Sampel.....	24
D. Teknik Pengumpulan Data .....	25
E. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	31
F. Analisis Data.....	42
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>46</b>
<b>A. Pelaksanaan Penelitian .....</b>	<b>46</b>
1. Deskripsi lokasi penelitian .....	46
2. Waktu dan tempat penelitian.....	46
3. Jumlah subjek penelitian .....	46
<b>B. Hasil penelitian .....</b>	<b>47</b>
1. Analisis Deskriptif .....	47
2. Uji Asumsi .....	50
3. Uji Hipotesis .....	54
<b>C. Pembahasan .....</b>	<b>56</b>
1. Tingkat Kesiapan Kerja.....	56
2. Tingkat <i>Career self efficacy</i> .....	58
3. Tingkat Dukungan Sosial.....	61
4. Pengaruh <i>Career self efficacy</i> terhadap kesiapan kerja .....	62
5. Pengaruh dukungan sosial terhadap kesiapan kerja .....	63
6. Pengaruh <i>Career self efficacy</i> serta Dukungan Sosial terhadap Kesiapan Kerja .....	64
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>66</b>
A. Kesimpulan.....	66
B. Saran .....	67
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>69</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>73</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Alternatif Jawaban .....	25
Tabel 3.2 rincian aspek-aspek tiap variabel .....	26
Tabel 3.3 blueprint Skala Kesiapan Kerja.....	28
Tabel 3.4 blueprint skala <i>career self efficacy</i> .....	30
Tabel 3.5 skala Dukungan Sosial .....	31
Tabel 3.6 Uji validitas try out skala kesiapan kerja .....	32
Tabel 3.7 Uji validitas try out skala <i>career self efficacy</i> .....	34
Tabel 3.8 Uji validitas try out skala dukungan social .....	35
Tabel 3.9 Uji validitas skala kesiapan kerja .....	37
Tabel 3.10 Uji validitas skala <i>career self efficacy</i> .....	38
Tabel 3.11 Uji validitas skala dukungan sosial .....	40
Tabel 3.12 Uji Reliabilitas Try Out .....	41
Tabel 3.13 Uji reliabilitas .....	42
Tabel 4.1 Hasil Uji Statistik Deskriptif .....	47
Tabel 4.2 Norma kategorisasi variable .....	48
Tabel 4.3 Kategorisasi variabel kesiapan kerja .....	48
Tabel 4.4 Hasil Uji Analisis Kategorisasi <i>Career self efficacy</i> .....	49
Tabel 4.5 Hasil Uji Analisis Kategorisasi Dukungan Sosial .....	49
Tabel 4.6 Uji normalitas variabel .....	51
Tabel 4.7 hasil uji multikolinearitas .....	52
Tabel 4.8 hasil ujia analisis regresi linier berganda .....	54
Tabel 4.9 Hasil Uji t Analisis Regresi Linear Berganda .....	55
Tabel 4.10 hasil Standarized coefficients beta .....	55
Tabel 4.11 hasil koefisien determinasi .....	56

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Diagram waktu tunggu kelulusan, .....	3
Gambar 1.2 Diagram <i>preliminary research</i> .....	4
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	21
Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	53

## ABSTRAK

Alifya, Nadya.2023.Pengaruh *Career self efficacy* dan Dukungan Sosial Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir UIN Malang. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Dosen pembimbing : Dr. Retno Mangestuti, M.Si  
Agus Iqbal Hawabi, M.Psi

---

Kesiapan kerja merupakan sikap, keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki lulusan, sehingga memiliki kesiapan dalam bekerja atau siap untuk sukses dalam dunia kerja. Pada penelitian ini *career self efficacy* merupakan variabel bebas (X1) dan dukungan social merupakan variabel bebas (X2) serta variabel kesiapan kerja sebagai variabel terikat (Y). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *career self-efficacy* dan dukungan sosial terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Selain itu penelitian ini bertujuan untuk mencari tau tingkatan pada setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Partisipan dalam penelitian ini adalah mahasiswa tingkat akhir fakultas psikologi uin malang angkatan 2019 dengan melibatkan 115 responden. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif dengan teknik sampling yang digunakan adalah teknik *non probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik analisis menggunakan uji regresi berganda dengan menggunakan software spss 23 for windows

Hasil penelitian diperoleh koefisien determinasi variabel *career self efficacy* dan dukungan sosial memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel kesiapan kerja pada mahasiswa mahasiswa psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang angkatan 2019 sebesar 82.1% dan sisanya, yaitu sebesar 17,9% dipengaruhi oleh variabel lain. Kesimpulan yang didapat dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara *career self-efficacy* dan dukungan social terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir fakultas psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang angkatan 2019.

**Kata Kunci :** Kesiapan Kerja, *Career self efficacy*, Dukungan Sosial

## ABSTRACT

Alifya, Nadya. 2023. The Influence of Career Self-Efficacy and Social Support on the Job Readiness of Final Year Students at UIN Malang. Faculty of Psychology, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University, Malang.

Supervisor: Dr. Retno Mangestuti, M.Si  
Agus Iqbal Hawabi, M.Psi

---

Work readiness is the attitude, skills and knowledge that graduates have, so that they are ready to work or ready to be successful in the world of work. In this study, career self-efficacy is the independent variable (X1) and social support is the independent variable (X2) and the work readiness variable is the dependent variable (Y). This research aims to determine the influence of career self-efficacy and social support on work readiness of final year students at Maulana Malik Ibrahim State Islamic University, Malang. Apart from that, this research aims to find out the levels of each variable used in this research. Participants in this research were final year students of the UIN Malang psychology faculty class of 2019 involving 115 respondents. The research method used is a quantitative research method with the sampling technique used is a non-probability sampling technique, namely a sampling technique that does not provide equal opportunities or opportunities for each element or member of the population to be selected as a sample. The analysis technique uses multiple regression tests using SPSS 23 for Windows software

The research results showed that the coefficient of determination for the career self-efficacy and social support variables contributed to the influence on the work readiness variable for psychology students at the State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang class of 2019, amounting to 82.1% and the remaining 17.9% was influenced by other variables. The conclusion obtained in this research is that there is an influence between career self-efficacy and social support on the work readiness of final year students of the psychology faculty, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University, Malang, class of 2019.

**Keywords :** Work Readiness, Career Self Efficay, Social Support

## الملخص

أيفيا، نادية. ٢٠٢٣. تأثير الثقة بالنفس المهنية والدعم الاجتماعي على الاستعداد الوظيفي للطلاب الكبار جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج. كلية علم النفس، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج.

المشرف: د. ريتنو مانجستوتي، الماجستير  
أغوس إقبال هوايي، ماجستير

الاستعداد الوظيفي هو الموقف والمهارة والمعرفة الذي يمتلكه الخريجون حتى يكونوا مستعدين للعمل أو جاهزين للنجاح في عالم العمل. في هذه البحث كانت الثقة بالنفس هي المهنة المتغير المستقل (X1) والدعم الاجتماعي هو المتغير المستقل (X2) والاستعداد الوظيفي هو المتغير التابع (Y). أما الهدف من هذا البحث فهو لمعرفة تأثير الثقة بالنفس المهنية والدعم الاجتماعي على الاستعداد الوظيفي للطلاب الكبار جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج. بالإضافة إلى ذلك، يهدف هذا البحث لمعرفة مستويات كل المتغيرات التي تمت استخدامه. المجتمع في هذه البحث الطلاب الكبار في كلية علم النفس جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج من دفعة ٢٠١٩ ويشمل على ١١٥ طالبا. أسلوب البحث المستخدم هو البحث الكمي باستخدام تقنية العينة غير الاحتمالية التي لا توفر فرصة متساوية لكل عنصر أو عضو في المجتمع ليكون عينة. أما تحليل البيانات باختبارات الانحدار المتعددة باستخدام برنامج SPSS 23 لنظام التشغيل Windows.

حصلت نتائج البحث أن معامل تحديد المتغيرات الثقة بالنفس المهنية والدعم الاجتماعي فيعطي الإسهام في التأثير على متغير الاستعداد الوظيفي بين طلاب علم النفس في جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج من دفعة ٢٠١٩، بنسبة 82.1%، والباقي بنسبة 17.9% تأثر بواسطة متغيرات أخرى. استنتج من هذا البحث أن هناك تأثيراً بين الثقة بالنفس المهنية والدعم الاجتماعي على الاستعداد الوظيفي للطلاب الكبار في كلية علم النفس جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج من دفعة ٢٠١٩.

**الكلمات الرئيسية:** الاستعداد الوظيفي، الثقة بالنفس المهنية، الدعم الاجتماعي.

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Karir adalah sesuatu yang sangat penting dalam kehidupan individu. Karir diciptakan dan dikembangkan oleh individu sepanjang rentang kehidupannya. Bahkan pada masa anak usia dini individu sudah mulai mengeksplorasi jenis-jenis profesi yang mungkin ia bisa masuki. Walaupun anak-anak usia dini belum menjadikan hal tersebut sebagai keputusan dalam berkarir (Nulhusni *et al* 2021). Memiliki karir yang baik merupakan impian bagi semua orang, tak terkecuali bagi mahasiswa yang saat ini tengah menempuh studi di perguruan tinggi. Tak jarang mahasiswa yang sudah mulai memikirkan masa depan karir meski mereka masih berada di bangku kuliah. Permasalahan karir merupakan permasalahan masa depan bagi mahasiswa. Kegiatan masa sekarang akan mewarnai masa depan seorang mahasiswa. Agar mahasiswa dapat menyiapkan masa depan karir dengan baik, tentu mahasiswa harus dibekali dengan kesiapan kerja yang baik (Seniawati *et al* 2014).

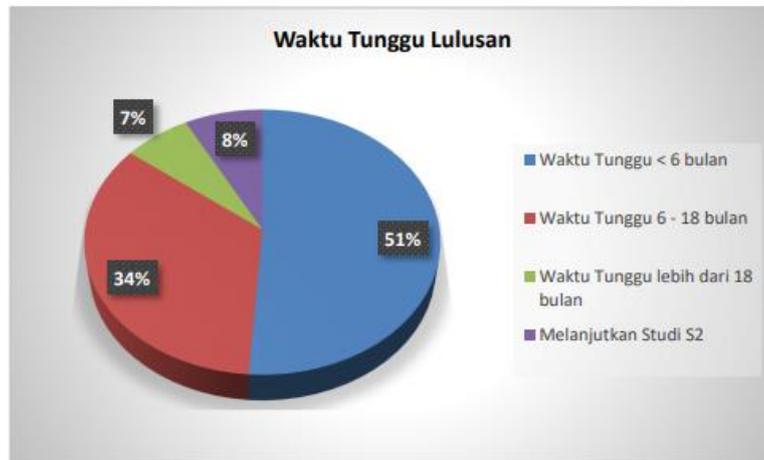
Sulitnya persaingan untuk masuk ke dalam dunia kerja di Indonesia telah dibuktikan melalui penelitian yang dilakukan Kemertian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi yang mencatat sekitar 8,8% dari total 7 juta pengangguran di Indonesia adalah sarjana. Pada tahun 2017, diketahui bahwa hanya ada 17,5% jumlah tenaga kerja lulusan SMA/SMK sebesar 82% dan tenaga kerja lulusan SD sebesar 60% (Seftiawan, 2018). Berdasarkan hal tersebut, diketahui bahwa jumlah tenaga kerja lulusan perguruan tinggi masih tergolong sedikit sedangkan tingkat pengangguran sarjana masih tinggi.

Berdasarkan analisis data yang telah dibuat oleh BPS (Badan Pusat Statistik), pada tahun 2021 angka pengangguran di Indonesia mengalami penurunan sebanyak 2,6 juta orang. Meski terjadi penurunan tingkat angka pengangguran, BPS juga menyebutkan bahwa terdapat 8,75 juta penduduk yang belum memiliki pekerjaan, dan sekitar 7% berasal dari lulusan perguruan

tinggi (Nisaputra, 2022). Pada sebuah survei terdapat 7 ribu mahasiswa dan lulusan perguruan tinggi, sebanyak 45% dari mereka mengaku tidak memiliki kesiapan kerja yang tinggi (Inak, 2021). Berdasarkan fenomena tersebut, dapat diketahui bahwa masih banyak mahasiswa dan lulusan perguruan tinggi yang belum memiliki kesiapan kerja secara matang.

Bersaing untuk mendapatkan pekerjaan dan bertahan dalam dunia kerja bukan hal yang mudah. Ketika menghadapi persaingan ini, diperlukan persiapan yang matang agar individu memiliki kesiapan dalam memasuki dunia kerja. Kesiapan kerja adalah suatu sikap, keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki seorang yang telah lulus dari institusi pendidikan tinggi, sehingga memiliki kesiapan dalam bekerja siap untuk sukses dalam lingkungan kerja (Caballero, Walker dan Fuller, 2011). Ketika kesiapan kerja dipersiapkan dengan baik, memungkinkan bagi seorang individu untuk sukses dalam dunia kerja (Atlay dan Haris, 2000).

Disisi lain, waktu tunggu lulusan sarjana untuk mendapatkan pekerjaan pertamanya cenderung bervariasi. Di Indonesia, periode rata-rata waktu tunggu sarjana (S1) hingga mendapatkan pekerjaan pertama adalah 0 (nol) hingga 9 (sembilan) bulan (Hartinah, 2016). Berdasarkan artikel berita Universitas Jember (2018) rata-rata masa tunggu lulusan Universitas Jember untuk mendapatkan pekerjaan adalah 6 hingga 8 bulan. Data lainnya mengenai waktu tunggu sarjana yaitu dari Veda (2018) yang menyatakan bahwa berdasarkan Tracer Institut Teknologi Bandung (ITB), secara umum alumni ITB memperoleh pekerjaan pertama pada rentang 3-4 bulan setelah lulus.



Gambar 1.1 Diagram waktu tunggu kelulusan, Sumber : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, berdasarkan Tracer study

Tracer study dari Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang dilakukan pada tahun 2022 menyatakan bahwa rata-rata masa tunggu yang dibutuhkan oleh lulusan mendapatkan pekerjaan pertama adalah kurang dari 6 (enam) bulan. Selain berdasarkan pada data tersebut peneliti melakukan wawancara jarak jauh terhadap 5 narasumber alumni mahasiswa fakultas psikologi UIN Malang terkait masa tunggu lulusan mendapatkan pekerjaan pertama. Berdasarkan hasil wawancara jarak jauh yang telah dilakukan peneliti, terdapat 2 alumni mahasiswa Fakultas Psikologi yang memiliki masa tunggu sekitar kurang dari 4 bulan untuk mendapatkan pekerjaan pertamanya, lalu 2 mahasiswa Fakultas Psikologi lainnya memiliki masa tunggu kurang dari 8 bulan dan 1 mahasiswa Fakultas Psikologi memiliki masa tunggu lebih dari 8 bulan.

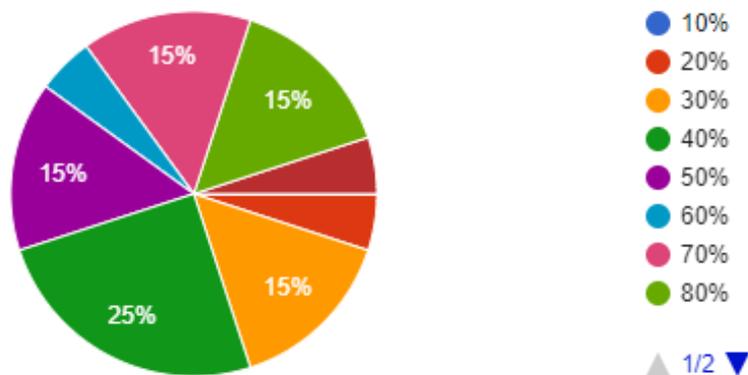
Sejalan dengan fenomena yang terjadi, peneliti melakukan studi pendahuluan dengan melakukan *preliminary research* pada bulan Mei 2023 terhadap 20 sampel mahasiswa tingkat akhir. Pada *preliminary research* terdapat 60% mahasiswa menyatakan tidak memiliki kesiapan kerja. Beberapa pertanyaan yan diajukan kepada beberapa responden yakni berupa pertanyaan seberapa besar kesiapan kerja yang dimiliki individu sejauh ini, hal apa saja yang sudah disiapkan oleh individu untuk menghadapi dunia kerja,

bagaimana pandangan individu terhadap dunia kerja, dan bagaimana persaan individu ketika sedang membayangkan dunia kerja.

Hasil menunjukkan sekitar 7 responden menyatakan bahwa mereka siap bekerja dan 13 responden menyatakan bahwa mereka belum siap bekerja. Pandangan responden terkait dunia kerja pun beragam, banyak diantara mereka yang berpendapat bahwa setiap individu diharuskan memiliki skill yang mumpuni untuk berada di dunia kerja. Ada juga responden yang berpendapat bahwa saat memasuki dunia kerja nanti tidak diharuskan mengambil bidang pekerjaan yang *linier* dengan jurusan yang diambil sebelumnya saat kuliah. Selain itu ada yang berpendapat bahwa memasuki dunia kerja itu melelakan. Selain itu sebanyak 14 responden berpendapat bahwa dirinya merasa khawatir ketika sedang membayangkan bagaimana saat berada di dunia kerja nanti, dan sebanyak 6 respon merasa senang menghadapi dunia kerja kelak.

Untuk hasil *preliminary research* yang terakhir menyatakan bahwa beberapa hal yang perlu dan telah disiapkan oleh responden dalam menghadapi dunia kerja adalah menambah skill, relasi, informasi-informasi terkait pekerjaan, mempersiapkan fisik dan mental, dan berserah diri kepada Allah SWT terkait hasil akhir dalam proses ikhtiarnya. Namun terdapat 3 diantaranya masih belum menyiapkan apapun dalam menghadapi dunia kerja.

Berdasarkan hal tersebut, sangat diperlukan bagi para mahasiswa perguruan tinggi untuk memiliki kesiapa kerja



Gambar 1.2 Diagram Preliminary Research

Kesiapan kerja sendiri dipengaruhi oleh dua faktor, yakni faktor internal dan faktor eksternal. Menurut Tentama (2020), dukungan sosial dari keluarga, guru dan orang tua merupakan faktor eksternal yang mempengaruhi kemauan bekerja. Menurut Stevani & Yulhendri (2014), faktor internal (intrinsik) yang mempengaruhi kesiapan kerja antara lain kepribadian, kecerdasan, minat, bakat, keterampilan, kemampuan dan motivasi. Selain itu, menurut Baiti (2017), faktor internal lain yang mempengaruhi kemauan bekerja adalah *career self efficacy*.

Menurut Anderson & Betz dalam Makki (2015), *Career self efficacy* adalah keyakinan individu untuk melakukan sesuatu yang berkaitan dengan pilihan karir. *Career self efficacy* merupakan pengembangan lebih lanjut dari konstruk *self efficacy* yang dikemukakan oleh Bandura. Chan (2019) mengatakan bahwa *career self efficacy* memengaruhi sikap dan perilaku pengambilan keputusan, dengan *career self efficacy* yang tinggi memungkinkan individu untuk mengatasi hambatan dalam keputusan karir.

Baiti (2017) mengatakan bahwa *career self efficacy* dapat mempengaruhi stabilitas mahasiswa dalam mengambil keputusan karir. Hal ini sesuai dengan pendapat Chan (2019) bahwa *career self efficacy* merupakan faktor terpenting dalam pilihan karir siswa. Betz dan Koyte dalam Makki (2015) juga mengatakan bahwa *career self efficacy* yang tinggi mencerminkan kepercayaan diri seseorang untuk melakukan tugas-tugas terkait karir dengan baik, yang menumbuhkan harapan akan hasil positif yang secara positif mempengaruhi eksplorasi karir.

Dukungan sosial menjadi faktor eksternal yang penting untuk diteliti karena dalam proses transisi dari universitas ke dunia kerja merupakan situasi yang dapat memicu stress. Dibutuhkan dukungan baik dari keluarga, teman maupun orang lain yang dianggap penting untuk memberikan dukungan baik berupa dukungan emosional, informasi, maupun finansial. Marock (Coetzee & Beukes, 2010) menjelaskan bahwa dukungan persiapan karir dianggap sebagai komponen penting untuk membantu remaja dalam mengembangkan keputusan

pengambilan karir yang penting. Hal ini juga sesuai dengan pernyataan (Kidd, *et al* dalam Coetzee & Beukes, 2010) yang menemukan bahwa persepsi individu terhadap dukungan yang mereka terima dalam perencanaan pengembangan karir mereka dan karir masa depan secara signifikan mempengaruhi kesejahteraan dan kepuasan karir dalam dunia kerja.

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

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana *career self efficacy* pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi UIN Malang?
2. Bagaimana dukungan sosial pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi UIN Malang?
3. Bagaimana kesiapan kerja pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi UIN Malang?
4. Apakah ada pengaruh antara *career self efficacy* terhadap kesiapan kerja pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi UIN Malang?
5. Apakah ada pengaruh antara dukungan sosial terhadap kesiapan kerja pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi UIN Malang?
6. Apakah terdapat pengaruh antara *Career self efficacy* dan dukungan sosial terhadap kesiapan kerja pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi UIN Malang?

### **C. Tujuan Penelitian**

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

1. Mengetahui tingkat *career self efficacy* pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi UIN Malang
2. Mengetahui tingkat dukungan sosial pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi UIN Malang
3. Mengetahui tingkat kesiapan karir pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi UIN Malang
4. Mengetahui pengaruh antara *career self efficacy* terhadap kesiapan kerja pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi UIN Malang
5. Mengetahui pengaruh antara dukungan sosial terhadap kesiapan kerja pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi UIN Malang
6. Membuktikan pengaruh antara *Career self efficacy* dan dukungan sosial terhadap kesiapan kerja pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi UIN Malang.

### **D. Manfaat Penelitian**

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

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Kesiapan Kerja

##### 1. Definisi Kesiapan Kerja

Menurut Cahyono (dalam Mutmainah *et al* 2020) kesiapan kerja adalah kemampuan, keterampilan dan sikap terhadap pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan dan potensi sosial mahasiswa dalam beberapa jenis pekerjaan yang dapat langsung diterapkan. Kesiapan kerja meliputi kematangan fisik, mental, dan pengalaman serta kesiapan dan kemampuan untuk berprestasi. Kesiapan kerja sangat penting bagi mahasiswa karena diharapkan menjadi lulusan yang terampil di bidang keahliannya untuk dapat diterima di dunia kerja.

Yorke (2006) mendefinisikan kesiapan kerja sebagai seperangkat keterampilan, pemahaman atau pengetahuan dasar dan atribut pribadi (sikap) yang membuat lulusan lebih mungkin mendapatkan pekerjaan dan sukses dalam pekerjaan pilihan mereka, yang bermanfaat bagi diri mereka sendiri, tenaga kerja, lingkungan masyarakat dan ekonomi. Brady (2010) juga mengungkapkan pandangan serupa tentang kesiapan kerja yang berfokus pada karakteristik individu, seperti sifat kemauan untuk bekerja dan mekanisme perlindungan yang diperlukan, tidak hanya untuk mendapatkan pekerjaan tetapi lebih dari itu, untuk mengetahui bagaimana mempertahankan pekerjaan. setelah mendapatkannya. Demikian pula Yorke (2006) dan Brady (2010), Caballero, Walker dan Fuller (2011) mendefinisikan tingkat kesiapan kerja yaitu sikap, keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki lulusan agar siap bekerja atau siap untuk berhasil dalam tempat kerja.

Berdasarkan definisi yang dipaparkan oleh beberapa tokoh di atas, kesiapan kerja dapat didefinisikan sebagai sekumpulan beberapa atribut seperti pengetahuan, keterampilan, sikap, dan permasalahan yang dihadapi lulusan dan membentuk kecenderungan bersaing untuk mendapatkan

pekerjaan, bertahan dan sukses dalam lingkungan kerja. Penelitian ini menggunakan pemahaman teoritis berdasarkan Caballero *et al* (2011) bahwa kesiapan kerja adalah sikap, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki lulusan agar siap dan sukses di lingkungan kerja.

## **2. Aspek Kesiapan Kerja**

Menurut Caballero *et al* (2011), terdapat 4 aspek dalam menentukan kesiapan kerja diantaranya yaitu (a) karakteristik pribadi, (b) kecerdasan atau wawasan organisasi, (c) kompetensi kerja, dan (d) kecerdasan sosial.

### **a. Karakteristik pribadi (*personal characteristics*)**

Karakteristik pribadi yaitu meliputi keterampilan pribadi, pengarahan diri, pengetahuan diri dan kemampuan beradaptasi, dan fleksibilitas.

### **b. Kecerdasan organisasi (*organisational acumen*)**

Kecerdasan organisasi yaitu berbagai elemen umum dengan keterampilan seperti profesionalisme atau etos kerja, penilaian etika, tanggung jawab sosial, dan kebutuhan pengetahuan global, serta pembelajaran seumur hidup atau pengarahan diri.

### **c. Kompetensi kerja (*work competence*)**

Kompetensi kerja adalah kompetensi seperti kemampuan organisasi, berpikir kritis, pemecahan masalah, dan kreativitas atau inovasi.

### **d. Kecerdasan sosial (*social intelligence*)**

Kecerdasan sosial tampaknya konsisten dengan konsep yang diidentifikasi dalam literatur seperti kerja sama tim atau kolaborasi, keterampilan interpersonal atau sosial, kemampuan beradaptasi, dan keterampilan komunikasi.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat 4 aspek yang ada dalam memenuhi kesiapan kerja, yaitu karakteristik pribadi, kecerdasan organisasi, kompetensi kerja, dan kecerdasan sosial.

## **3. Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja**

Faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja terbagi menjadi dua bagian, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Berdasarkan penelitian

yang telah dilakukan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja, yaitu :

**a. Dukungan Sosial**

Dukungan sosial merupakan salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kesiapan kerja. hal ini dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Utami (2016).

**b. Peluang Kerja**

Menurut Hillage & Polard (1998) lowongan pekerjaan saat ini di pasar tenaga kerja merupakan faktor eksternal yang mempengaruhi tingkat kesiapan kerja.

**c. Status sosial atau Ekonomi**

Menurut Harry *et al* (2018) faktor yang memengaruhi kesiapan kerja dan berdasarkan penelitian yang mereka lakukan yaitu mengarah pada faktor eksternal dari kesiapan kerja diantaranya yaitu status sosial ekonomi yang rendah.

**d. Sistem Pendidikan & Kurikulum**

Dalam penelitiannya juga Harry *et al* (2018) mengatakan bahwa sistem pendidikan yang rendah membuat kesiapan kerja dari lulusan rendah. Selain itu, kurikulum yang digunakan juga memengaruhi kesiapan kerja dari lulusan.

**e. Tanggung Jawab**

Menurut Hillage & Polard (1998) faktor yang memengaruhi kesiapan kerja yaitu tanggung jawab baik pada diri sendiri maupun pada keluarga. Hal ini termasuk ke dalam faktor internal yang memengaruhi kesiapan kerja.

**f. Intelegensi, Minat dan Bakat**

Menurut Winkel (2015) faktor yang memengaruhi kesiapan kerja yaitu taraf intelegensi, bkat, minat, pengetahuan, keadaan jasmani, sifat-sifat, dan nilai kehidupan. Faktor ini termasuk kedalam golongan faktor internal yang memengaruhi kesiapan kerja.

#### **g. Kecerdasan Emosional**

Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Mashigo (2014) & Masole (2016) menemukan faktor yang memengaruhi kesiapan kerja yaitu kecerdasan emosional. Faktor ini termasuk kedalam faktor internal yang memengaruhi kesiapan kerja.

#### **h. Modal Psikologis**

Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Mashigo (2014) & Masole (2016) juga menemukan faktor lain yang memengaruhi kesiapan kerja yaitu modal psikologis. Faktor ini termasuk kedalam faktor internal yang memengaruhi kesiapan kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja antara lain, dukungan sosial, peluang kerja, status sosia atau ekonomi, sistem pendidikan dan kurikulum, tanggung jawab, intelegensi minat & bakat, kecerdasan emosional, dan modal psikologis.

### **4. Perspektif Islam tentang Kesiapan Kerja**

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

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

Artinya : *“Dan persiapkanlah dengan segala kemampuan untuk menghadapi mereka dengan kekuatan yang kamu miliki dan dari pasukan berkuda yang dapat menggentarkan musuh Allah, musuhmu, dan orang-orang selain mereka yang kamu tidak mengetahuinya tetapi Allah mengetahuinya. Apasaja yang kamu infakkan di jalan Allah niscaya akan*

dibalas dengan cukup kepadamu dan kamu tidak akan didzalimi (dirugikan)” (QS. Al Anfal ayat 60)

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ  
فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

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

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

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

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

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

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَٰئِكَ كَانَ عِنْدَ مَنْتَوْنَ

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

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

## **B. *Career self efficacy***

### **1. Definisi *Career self efficacy***

*Self-efficacy* menurut Bandura (1997) mengacu pada keyakinan bahwa individu memiliki kemampuan untuk melakukan sesuatu. Keyakinan ini mempengaruhi perasaan seseorang, cara berpikir, dan kemampuan untuk memotivasi diri sendiri. *Self efficacy* profesional merupakan evolusi dari konsep *self efficacy* yang diajukan oleh Albert Bandura.

Konsep *Career self efficacy* sendiri awalnya dikembangkan oleh Hacket dan Betz (1981), yang menerapkan konsep *self efficacy* pada perilaku terkait karir. Greenhaus dan Callanan (2006) berpendapat bahwa kepercayaan diri karir adalah keyakinan bahwa seorang individu harus sukses dalam mengejar karir mereka. Utami dan Hudainah (2013) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *self efficacy* dapat menjadi landasan yang kokoh bagi individu untuk mengevaluasi diri agar mampu bersaing secara aktif. Chan (2019) mengklaim bahwa kepercayaan terhadap kompetensi profesional mempengaruhi sikap dan perilaku dalam pengambilan keputusan, dimana *self-efficacy* yang tinggi memungkinkan individu untuk mengatasi hambatan, ragu-ragu dalam membuat keputusan karir.

Taylor dan Betz (1983) mendefinisikan *career self efficacy* sebagai keyakinan bahwa seorang individu mampu membuat keputusan karir yang tepat berdasarkan tujuan yang ingin dicapai. Orang dengan *career self efficacy* yang tinggi akan selalu berusaha sebaik mungkin mengembangkan pengetahuan dan potensinya. *Career self efficacy* yang tinggi mencerminkan kepercayaan diri pada individu dalam melakukan tugas-

tugas yang berhubungan dengan karir dengan baik, sehingga mendorong antisipasi hasil positif, yang akan berpengaruh positif terhadap eksplorasi karir.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *career self efficacy* adalah keyakinan bahwa seorang individu mampu mengambil keputusan terkait karir yang konsisten dengan tujuan yang ingin dicapai.

## 2. Aspek *Career self efficacy*

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

### a. **Penilaian Diri Sendiri (*Self-appraisal*)**

Penilaian diri sendiri mengacu pada sejauh mana seorang individu mampu menilai diri sendiri seperti keterampilan, bakat, dan minat. Selain itu, *self appraisal* memiliki keterkaitan dengan kemampuannya mengidentifikasi pekerjaan yang tepat untuknya dan nilai-nilai paling berharga dalam kariernya.

### b. **Informasi Tertang Pekerjaan (*Occupational information*)**

Informasi tertang pekerjaan berkaitan dengan pengumpulan informasi yang dilakukan oleh individu mengenai pekerjaan yang akan dipilih.

### c. **Pemilihan Tujuan (*Goal selection*)**

Pemilihan tujuan berkaitan dengan sejauh mana individu mampu memilih dan mengambil keputusan tentang tujuan (karir) yang ingin dicapai dengan mempertimbangkan kemampuan dan bakatnya.

### d. **Perencanaan (*Planning*)**

Perencanaan berkaitan dengan pengembangan rencana masa depan untuk karir yang akan dikejar setelah kuliah.

### e. **Penyelesaian Masalah (*Problem solving*)**

Penyelesaian masalah berkaitan dengan sejauh mana individu mampu mengatasi, memecahkan, dan bertahan dari masalah yang mereka hadapi.

### **3. Faktor Yang Mempengaruhi *Career self efficacy***

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

#### **a. Pengalaman pribadi (*master experience*)**

Untuk dapat memiliki *career self efficacy* yang tinggi, diperlukan pengalaman untuk mengatasi berbagai kendala melalui usaha yang gigih. Kesulitan dan kegagalan tertentu dalam mencapai tujuan seringkali mengajarkan bahwa kesuksesan membutuhkan usaha yang terus menerus. Begitu individu percaya bahwa mereka memiliki apa yang diperlukan untuk sukses, mereka menjadi percaya diri dengan kemampuan mereka untuk tidak mudah menyerah.

#### **b. Pengalaman orang lain (*vicarious experience*)**

Bandura (1997) menyatakan bahwa ketika individu melihat orang lain seperti dirinya berhasil melalui usaha yang gigih, hal itu membuat mereka percaya bahwa mereka mampu melakukan hal yang sama. Biasanya, individu mencari orang (model) yang kompeten (sangat kompeten) di bidangnya. Dengan demikian, akan menanamkan keyakinan pada individu bahwa mereka dapat melakukan hal yang sama.

#### **c. Persuasi sosial (*social persuasion*)**

Menurut Bandura (1997), persuasi sosial juga berperan dalam mempengaruhi *self-efficacy* individu. Dimana individu yang mempercayai orang disekitarnya akan lebih percaya diri dengan kemampuannya dibandingkan dengan individu yang dibenci oleh orang disekitarnya.

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

Kondisi fisik dan psikologis juga mempengaruhi kapasitas individu. Orang yang merasa lemah cenderung meragukan kemampuannya dalam menyelesaikan suatu tugas atau mengatasi suatu masalah.

Selain itu, bad mood juga dapat menurunkan tingkat kepercayaan terhadap kemampuan diri sendiri, sehingga mudah menyerah. Sedangkan suasana hati yang baik akan meningkatkan kepercayaan diri individu terhadap kemampuannya.

#### 4. Perspektif Islam tentang *Career Self-Efficacy*

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

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

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

Dalam ayat tersebut menjelaskan bahwa kita harus percaya pada kemampuan kita dalam melakukan sesuatu pekerjaan. Allah telah menyeru kepada hamba-hambanya untuk tidak bersikap lemah dan pasif. Oleh karena itu kita harus memiliki pikiran yang positif atas kemampuan yang dimilikinya. Pikiraan positif terhadap kemampuan yang dimiliki inilah yang kita kenal dengan *self efficacy*.

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

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا فَتَخَسَّسُوْا مِنْ يُوسُفَ وَاٰخِيْهِ وَلَا تَلْمِزُوْا مِنْ رُّوْحِ اَللّٰهِ ۗ اِنَّهٗ لَا يَلْمِزُ مِنْ رُّوْحِ اَللّٰهِ اِلَّا  
الْقَوْمَ الْكَافِرِيْنَ

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

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

## **C. Dukungan Sosial**

### **1. Definisi Dukungan Sosial**

Definisi dukungan sosial seperti yang ditulis oleh Schwarzer (2003) yaitu dukungan sosial dalam pengertian sempit telah didefinisikan dalam berbagai cara. Misalnya, yaitu dapat dianggap sebagai sumber daya yang diberikan oleh orang lain, sebagai bantuan penanggulangan atau sebagai pertukaran sumber daya. House (1988) mendefinisikan dukungan sosial sebagai salah satu jenis konten relasional dengan kualitas hubungan sosial yang secara emosional atau instrumental.

Berbeda dengan Schwarzer dan House. Zimet, Dahlem, Zimet & Farley (1988) memberikan pengertian dukungan sosial adalah keyakinan individu akan ketersediaan dukungan sosial dari keluarga, teman dan orang-orang terdekat (*significant others*) sewaktu ia membutuhkan.

Dukungan sosial mengacu pada kenyamanan, kepedulian, penghargaan, atau bantuan yang dirasakan remaja yang diterima dari orang lain atau kelompok (Sarafino, 1997). Dukungan sosial membuat seorang remaja merasa nyaman, dicintai, dihargai, dan dibantu oleh orang lain

maupun suatu kelompok. Senada dengan ungkapan Taylor (2012), dukungan sosial adalah informasi dari orang yang dicintai dan dipedulikan, dihormati dan dihargai, serta bagian dari hubungan dan kewajiban bersama.

Cohen (2000) membagi konsep dukungan sosial menjadi tiga, yaitu social networks, perceived social support, dan supportive behaviors. Social networks adalah struktur dari hubungan sosial, yaitu ada atau tidaknya, jumlah dan tipe hubungan tersebut. Perceived social support adalah fungsi dari hubungan sosial, yaitu persepsi mengenai keberfungsian dari hubungan tersebut. Terakhir, supportive behaviors adalah perilaku mendukung, yaitu pemberian dan penerimaan perilaku yang bertujuan untuk membantu individu dalam menghadapi peristiwa yang dapat menyebabkan stres.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan dukungan sosial berdasarkan konsep perceived social support. Teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori berdasarkan Zimet *et al* (1988). Peneliti ingin mengetahui bagaimana persepsi keberfungsian dari suatu hubungan oleh subjek berpengaruh terhadap kesiapan kerja mereka.

## **2. Aspek Dukungan Sosial**

Zimet *et al* (1988) mengkonseptualisasikan dukungan sosial yang tersusun dari tiga dimensi spesifik dari sumber dukungan sosial yang dirasakan yaitu dari keluarga, teman, dan orang-orang penting lainnya. Pengertian masing-masing dimensi :

### **a. Dukungan Keluarga**

Dukungan yang mereka teri dari anggota keluarga yang tersedia pada saat dibutuhkan untuk memberikan dukungan psikologis, fiik, dan finansial.

**b. Dukungan Teman**

Dukungan yang mereka terima dari teman-teman disekitar mereka yang tersedia pada saat dibutuhkan untuk memberikan dukungan psikologis, fisik, dan finansial.

**c. Dukungan Orang Lain**

Dukungan yang mereka terima dari orang-orang penting seperti guru, tetangga, rekan kerja, anggota masyarakat, dan lainnya yang mereka anggap penting dalam kehidupan dan hadir pada saat dibutuhkan untuk memberikan dukungan psikologis, fisik, dan finansial.

Dalam penelitian ini, digunakan aspek berdasarkan Zimet *et al* (1988). Alasan pemilihan aspek dalam penelitian ini yaitu karena aspek tersebut sejalan dengan definisi yang digunakan.

**3. Faktor-faktor dukungan sosial**

Myers (2011) mengemukakan bahwa terdapat tiga faktor utama mendorong seseorang untuk memberikan dukungan sosial adalah sebagai berikut:

- a. Empati, turut merasakan kesusahan orang lain dengan tujuan mengantisipasi emosi dan motivasi tingkah laku seseorang untuk mendorong untuk mengurangi kesusahan dan meningkatkan kesejahteraan orang lain.
- b. Norma-norma dan nilai sosial, selama dalam masa pertumbuhan dan perkembangan pribadi individu menerima norma-norma dan nilai-nilai sosial dari lingkungan sebagai bagian dari pengalaman seseorang. Norma-norma dan nilai-nilai tersebut akan mengarahkan individu untuk bertingkah laku dan menjelaskan kewajiban-kewajiban dalam kehidupan.
- c. Pertukaran sosial, hubungan timbal balik perilaku sosial antara cinta, pelayanan, informasi. Keseimbangan dalam pertukaran akan menghasilkan kondisi hubungan interpersonal yang memuaskan Maslihah (2011).

#### 4. Perspektif Islam terhadap Dukungan Sosial

Setiap umat atau manusia yang beragama sangat dianjurkan untuk saling berbuat baik kepada sesama. Di dalam ajaran agama islam antara Hablum minannas dengan Hablum minallah harus seimbang. Manusia harus melaksanakan kewajiban kepada Allah SWT, tetapi jangan lupa dengan kewajiban antar sesama manusia. Ketika ada seseorang mendapatkan masalah maka sebaiknya kita harus menolong. Menolong orang lain tidak harus dengan mengeluarkan kekuatan fisik dan kekayaan kita, tetapi memberi dukungan kepada orang lain yang membutuhkan dukungan termasuk tolong menolong. Sebagaimana yang tertulis dalam surat Al-Maidah di ayat 2 yang berbunyi:

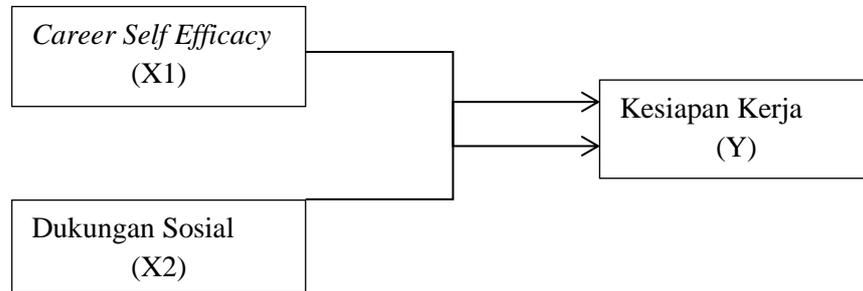
يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَجْلُوا شَعَابِرَ اللَّهِ وَلَا الشُّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا الْهَدْيَ وَلَا الْقَلَائِدَ وَلَا أَمِينِ النَّبِيِّ  
الْحَرَامِ يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّن رَّبِّهِمْ وَرِضْوَانًا وَإِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَا نُ قَوْمٍ أَن  
صَدُّوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَن تَعْتَدُوا وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ  
وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya: “Dan tolong menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebaikan dan takwa, dan jangan tolong menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya.” (QS. Al-Maidah ayat 2)

Dapat disimpulkan bahwa menolong orang lain mencerminkan identitas sebagai umat islam, tidak hanya memberi pertolongan dengan harta, tetapi memberi pertolongan dalam bentuk dukungan sosial maupun jasa bagi yang membutuhkan sangat dianjurkan.

#### D. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini membahas pengaruh *career self efficacy* (variabel X1) dan dukungan sosial (variabel X2) terhadap kesiapan kerja (variabel Y).



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

### E. Hipotesis

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

1.  $H_0$  : *Career self efficacy* dan dukungan sosial tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
2.  $H_a$  : *Career self efficacy* dan dukungan sosial berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Identifikasi Variabel Penelitian**

Menurut Hadi (dalam Nasution, 2017), variabel dapat diartikan sebagai variasi dari sesuatu yang menjadi sasaran penelitian. Sedangkan menurut Effendi (dalam Nasution, 2017), variabel diartikan sebagai konsep yang memiliki variasi nilai. Kedua rumusan tersebut sebenarnya tidak memiliki esensi yang berbeda, karena keduanya memiliki variasi makna. Pada rumusan pertama, variasi dianggap sebagai nilai, sedangkan pada rumusan kedua mengartikan (variasi) sebagai bagian atau tingkatan tertentu. Singkatnya, variabel adalah objek penelitian yang memiliki variasi nilai (Nasution, 2017). Dalam penelitian ini variabel-variabelnya adalah sebagai berikut :

##### **1. Variabel bebas (X)**

Variabel bebas (X) merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan pada variabel terikat (Y). Variabel bebas (X) pada penelitian ini adalah *Career self efficacy* dan dukungan sosial.

##### **2. Variabel terikat (Y)**

Variabel terikat (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari variabel bebas. Variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah kesiapan kerja.

#### **B. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

##### **1. Kesiapan Kerja**

Kesiapan kerja didefinisikan sebagai persiapan mahasiswa untuk menghadapi dunia kerja setelah lulus kuliah. Persiapan tersebut antara lain memiliki keterampilan yang sesuai dengan bidangnya, mengetahui bakat yang dimiliki, mampu bekerja sama dan berkomunikasi dengan baik dengan orang lain, serta mampu memecahkan masalah yang sedang

dihadapi. Pada pengukuran variabel kesiapan kerja digunakan skala “*The Kesiapan kerjaScale*” (*WRS*) yang diciptakan oleh Caballero *et al* (2011) dengan indikator yang tertera pada 4 dimensi, yaitu :

- a. Karakteristik pribadi
- b. Kecerdasan atau wawasan organisasi
- c. Kompetensi kerja
- d. Kecerdasan sosial

## **2. Career self efficacy**

*Career self efficacy* didefinisikan sebagai kepercayaan diri yang dimiliki mahasiswa untuk dapat membuat keputusan berdasarkan informasi tentang memilih karir yang akan dibangun atau dikejar setelah lulus. Pengukuran variabel *career self-efficacy menggunakan CDMSE (career decision making self efficacy)* yang dikembangkan oleh Taylor dan Betz (1983) yang kemudian disederhanakan oleh Betz & Klein (1996) dengan indikator yang tertera pada 5 dimensi, yaitu :

- a. Penilaian diri sendiri
- b. Informasi tentang pekerjaan
- c. Pemilihan tujuan
- d. Perencanaan
- e. Penyelesaian masalah

## **3. Dukungan Sosial**

Dukungan sosial adalah keyakinan individu akan ketersediaan dukungan sosial dari keluarga, teman dan orang-orang terdekat (*significant others*) sewaktu ia membutuhkan. Pengukuran variabel dukungan sosial menggunakan alat ukur *MSPSS* yang dikembangkan oleh Zimet (1988) dengan indikator yang tertera pada 3 dimensi, yaitu :

- a. Dukungan Keluarga
- b. Dukungan Teman
- c. Dukungan Orang Lain

## C. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah sekumpulan unit yang karakteristiknya akan diuji dan jika populasinya terlalu besar, peneliti harus mengambil sampel (sebagian dari populasi) untuk diteliti.

Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang berjumlah 162 orang mahasiswa. Kriteria sampel dalam penelitian ini adalah mahasiswa aktif fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang berstatus tingkat akhir (angkatan 2019).

### 2. Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Jenis *sampling* yang digunakan adalah *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang ada pada penelitian ini (Sugiyono, 2015)

Penentuan jumlah sampel dapat dilakukan dengan cara perhitungan statistik yaitu dengan menggunakan Rumus Slovin. Rumus tersebut digunakan untuk menentukan ukuran sampel dari populasi yang telah diketahui jumlahnya yaitu sebanyak 162 Mahasiswa. Menurut Sugiyono (2017:81). Untuk tingkat presisi yang ditetapkan dalam penentuan sampel adalah 5 %.

Rumus Slovin :

$$n = N / (1+(N \times e^2))$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = Kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir, kemudian dikuadratkan.

Berdasarkan Rumus Slovin, maka besarnya penarikan jumlah sampel penelitian adalah :

$$n = 162 / (1+(162 \times 0,0025))$$

$$n = 162 / (1+0,405)$$

$$n = 162 / 1,405$$

$$n = 115$$

maka besar sampel pada penelitian ini sebanyak 115 Mahasiswa Tingkat akhir Fakultas Psikologi angkatan 2019 yang akan dijadikan responden.

#### D. Teknik Pengumpulan Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala psikologi. Skala yang digunakan dalam penelitian ini berisi aspek-aspek dari kesiapan kerja, *career self efficacy* dan dukungan sosial. Model skala dalam penelitian ini menggunakan instrumen berdasarkan skala model Likert. Angket dibuat berisi item-item instrumen yang berupa pertanyaan dan skoring dilakukan menggunakan empat alternatif pilihan jawaban, STS (sangat tidak setuju), TS (tidak setuju), S (setuju), dan SS (sangat setuju).

Tabel 3.1 Alternatif Jawaban

Alternatif jawaban	Skor	
	Pernyataan positif	Pernyataan negatif
Sangat setuju	4	1
Setuju	3	2
Tidak setuju	2	3
Sangat tidak setuju	1	4

Pada pengukuran variabel kesiapan kerja digunakan skala “*The Kesiapan kerjaScale*” (*WRS*) yang diciptakan oleh Caballero *et al* (2011) dengan indikator karakteristik pribadi, kecerdasan atau wawasan organisasi,

kompetensi kerja, dan kecerdasan sosial. Untuk pengukuran variabel *career self-efficacy* menggunakan *CDMSE (career decision making self efficacy)* yang dikembangkan oleh Taylor dan Betz (1983) yang kemudian disederhanakan oleh Betz & Klein (1996) dengan indikator penilaian diri sendiri, informasi tentang pekerjaan, pemilihan tujuan, perencanaan, dan penyelesaian masalah. Dan untuk variabel dukungan sosial diukur dengan *MSPSS (Multidimensional Scale of Perceived Social Support)* yang diciptakan oleh Zimet (1988) dengan indikator dukungan keluarga, dukungan teman, dan dukungan orang lain.

Tabel 3.2 rincian aspek-aspek tiap variabel

No	Konstruk	Aspek	Indikator
1	Kesiapan Kerja	Karakteristik Personal	Keterampilan pribadi Pengarahan diri Pengetahuan diri Kemampuan beradaptasi dan fleksibilitas untuk situasi sosial dan diri sendiri
		Kecerdasan Organisasi	Profesionalisme atau etika kerja Penilaian etika Tanggung jawab sosial dan pengetahuan global Pengarahan diri
		Kompetensi Kerja	Kemampuan organisasi Berpikir kritis Pemecahan masalah Kemampuan kreativitas atau inovasi
		Kecerdasan Sosial	Kerja sama tim Keterampilan interpersonal

			atau sosial
			Kemampuan beradaptasi
			Keterampilan komunikasi
2	<i>Career self efficacy</i>	Penilaian Diri Sendiri	Mengenali kemampuan, bakat dan minat yang dimiliki
			Kemampuan menentukan karir yang sesuai dengan dirinya
		Informasi Tentang Pekerjaan	Kemampuan mengumpulkan informasi terkait karir yang dipilih
		Pemilihan Tujuan	Kemampuan memilih serta mengambil keputusan karir dengan mempertimbangkan kemampuan serta bakat yang dimiliki
		Perencanaan	Kemampuan merencanakan dan mengidentifikasi karir serta langkah-langkah untuk mencapainya
		Penyelesaian Masalah	Kemampuan mengatasi dan memecahkan masalah Bertahan dalam menghadapi masalah
3	Dukungan Sosial	Dukungan Keluarga	Dukungan yang diterima dari anggota keluarga pada saat dibutuhkan untuk memberikan dukungan

	psikologis, fisik dan finansial
Dukungan Teman	Dukungan yang diterima dari teman pada saat dibutuhkan untuk memberikan dukungan psikologis, fisik dan finansial
Dukungan orang lain	Dukungan yang diterima dari orang lain pada saat dibutuhkan untuk memberikan dukungan psikologis, fisik dan finansial

### 1. Skala Kesiapan Kerja

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan alat ukur kesiapan kerja berupa skala WRS (*The Kesiapan kerjaScale*) yang diciptakan oleh Caballero *et al* (2011) yang telah dimodifikasi oleh WIjayanti (2019). Terdapat 27 item instrument yang akan digunakan pada penelitian ini. Skala WRS dipilih karena dapat mengungkapkan kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir melalui indikator karakteristik pribadi, kecerdasan atau wawasan organisasi, kompetensi kerja, dan kecerdasan sosial.

Tabel 3.3 blueprint Skala Kesiapan Kerja

Aspek	Indikator	F	FU
<b>Karakteristik Personal</b>	Keterampilan pribadi	2,4	6
	Pengarahan diri		7

	Pengetahuan diri	1,3,5
	Kemampuan beradaptasi dan fleksibilitas untuk situasi sosial dan diri sendiri	8,9,10
<b>Kecerdasan Organisasi</b>	Profesionalisme atau etika kerja	12,15
	Penilaian etika	13
	Tanggung jawab sosial dan pengetahuan global	11
	Pengarahan diri	14
<b>Kompetensi Kerja</b>	Kemampuan organisasi	17,18,22
	Berpikir kritis	19,21
	Pemecahan masalah	20
	Kemampuan kreativitas atau inovasi	16
<b>Kecerdasan Sosial</b>	Kerja sama tim	27
	Keterampilan interpersonal atau sosial	24,25
	Kemampuan beradaptasi	23
	Keterampilan komunikasi	26
<b>Jumlah</b>		<b>27</b>

## 2. Skala *career self efficacy*

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan alat ukur *career self-efficacy* menggunakan *CDMSE (career decision making self efficacy)* yang dikembangkan oleh Taylor dan Betz (1983) yang kemudian disederhanakan oleh Betz & Klein (1996) dengan indikator penilaian diri sendiri, informasi tentang pekerjaan, pemilihan tujuan, perencanaan, dan penyelesaian masalah.

Tabel 3.4 blueprint skala *career self efficacy*

<b>Aspek</b>	<b>Indikator</b>	<b>F</b>	<b>FU</b>
<b>Penilaian Diri Sendiri</b>	Mengenali kemampuan, bakat dan minat yang dimiliki	1,2,6	5
	Kemampuan menentukan karir yang sesuai dengan dirinya	3,4,7	
<b>Informasi Tentang Pekerjaan</b>	Kemampuan mengupulkan informasi terkait karir yang dipilih	8,9,10	11
<b>Pemilihan Tujuan</b>	Kemampuan memilih serta mengambil keputusan karir dengan mempertimbangkan kemampuan serta bakat yang dimiliki	12,14,15	13
<b>Perencanaan</b>	Kemampuan merencanakan dan mengidentifikasi karir serta langkah-langkah untuk mencapainya	16,17,18,19	
<b>Penyelesaian Masalah</b>	Kemampuan mengatasi dan memecahkan masalah	20,21,25	
	Bertahan dalam menghadapi masalah	22,23,24	
<b>Jumlah</b>		<b>25</b>	

### 3. Skala dukungan sosial

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan alat ukur *MSPSS* (*Multidimensional Scale of Perceived Social Support*) yang diciptakan oleh

Zimet (1988) dengan indikator dukungan keluarga, dukungan teman, dan dukungan orang lain.

Tabel 3.5 skala Dukungan Sosial

Aspek	Indikator	F	FU
<b>Dukungan Keluarga</b>	Dukungan yang diterima dari anggota keluarga pada saat dibutuhkan untuk memberikan dukungan psikologis, fisik dan finansial	1,2,3,4	
<b>Dukungan Teman</b>	Dukungan yang diterima dari teman pada saat dibutuhkan untuk memberikan dukungan psikologis, fisik dan finansial	5,6,7,8	
<b>Dukungan Orang Lain</b>	Dukungan yang diterima dari orang lain pada saat dibutuhkan untuk memberikan dukungan psikologis, fisik dan finansial	9,10,11,12	
<b>Jumlah</b>		<b>12</b>	

## E. Uji Validitas dan Reliabilitas

### 1. Uji validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana suatu angket dapat dikatakan valid atau tidak, yang pada akhirnya angket tersebut akan dijadikan sebagai instrument dalam suatu penelitian. Semakin tinggi koefisien mendekati angka 1 maka validitasnya semakin tinggi. Namun koefisien 0,30-0,50 sebenarnya sudah dianggap memuaskan dan diterima sehingga apabila koefisien dibawah 0,30 maka biasanya dianggap tidak memuaskan (Azwar, 2017).

Untuk mencari validitas item, peneliti mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total

item positif dan besarnya 0.3 atau diatas 0.3 ( $>0.3$ ) maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai kolerasinya dibawah 0.3 ( $<0.3$ ) maka item tersbut dinyatakan tidak valid dan harus diperbaiki (Sugiyono, 2017:134). Koefisien korelasi yang dihasilkan kemudian dibandingkan dengan standar validasi yang berlaku.

Uji validitas dilakukan dengan rumus korelasi *Bivariate Pearson* menggunakan bantuan *SPSS 23 for windows*. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Tujuannya adalah untuk menilai kevalidan masing-masing butir pernyataan yang dapat dilihat dari Corrected item-Total Correlation masing-masing butir pernyataan. Suatu butir pernyataan dikatakan valid jika nilai yang merupakan nilai dari Corrected item-Total Correlation  $> 0.3$ .

Pengambilan keputusan pada analisis ini didasarkan pada kriteria nilai koefisien, yaitu jika nilai koefisien Corrected Item-Total  $\geq 0.3$  maka aitem tersebut dapat dikatakan valid, namun jika nilai koefisien Corrected Item-Total  $\leq 0.3$  maka aitem tersebut dikatakan tidak valid. (Azwar, 2017).

Sebelum melakukan pengambilan data, peneliti melakukan uji try out terhadap 36 sampel. Berikut hasil dari uji validitas try out:

**a. Uji validitas skala kesiapan kerja**

Tabel 3.6 Uji validitas try out skala kesiapan kerja

Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
		Valid	Tidak Valid	
Karakteristik Personal	Keterampilan pribadi	2,4,6		3
	Pengarahan diri	7		1
	Pengetahuan diri	1	3,5	3

	Kemampuan beradaptasi dan fleksibilitas untuk situasi sosial dan diri sendiri	8,9,10		3
Kecerdasan Organisasi	Profesionalisme atau etika kerja	12,15		2
	Penilaian etika	13		1
	Tanggung jawab sosial dan pengetahuan global	11		1
	Pengarahan diri	14		1
Kompetensi Kerja	Kemampuan organisasi	18,22	17	3
	Berpikir kritis	19,21		2
	Pemecahan masalah	20		1
	Kemampuan kreativitas atau inovasi	16		1
Kecerdasan Sosial	Kerja sama tim	27		1
	Keterampilan interpersonal atau sosial	24,25		2
	Kemampuan beradaptasi	23		1
	Keterampilan komunikasi	26		1
<b>Jumlah</b>				<b>27</b>

Berdasarkan hasil uji validitas aitem pada skala kesiapan kerja yang berjumlah 27 aitem dengan batasan Corrected Item-Total  $\geq 0.3$  diketahui bahwa validitas aitem skala kesiapan kerja berada pada angka -0.378 sampai dengan 0.735. Oleh karena itu, terdapat tiga aitem yang dinyatakan tidak valid sehingga jumlah aitem valid yang dapat digunakan pada skala ini, yaitu sebanyak 24 aitem.

**b. Uji validitas skala *career self efficacy***

Tabel 3.7 Uji validitas try out skala *career self efficacy*

Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
		Valid	Tidak Valid	
Penilaian Diri Sendiri	Mengenali kemampuan, bakat dan minat yang dimiliki	1,2,6,5		4
	Kemampuan menentukan karir yang sesuai dengan dirinya	3,7	4	3
Informasi Tentang Pekerjaan	Kemampuan mengupulkan informasi terkait karir yang dipilih	8,9,10,11		4
Pemilihan Tujuan	Kemampuan memilih serta mengambil keputusan karir dengan mempertimbangkan kemampuan serta bakat yang dimiliki	14,15	12,13	4
Perencanaan	Kemampuan merencanakan dan mengidentifikasi karir serta langkah-langkah untuk mencapainya	16,17,18,19		4

Penyelesaian masalah	Kemampuan mengatasi dan memecahkan masalah	20,21,25	3
	Bertahan dalam menghadapi masalah	22,23,24	3
<b>Jumlah</b>			<b>25</b>

Berdasarkan hasil uji validitas aitem pada skala *career self efficacy* yang berjumlah 25 aitem dengan batasan Corrected Item-Total  $\geq 0.3$  diketahui bahwa validitas aitem skala *career self efficacy* berada pada angka -0.386 sampai dengan 0.745. Oleh karena itu, terdapat enam aitem yang dinyatakan tidak valid sehingga jumlah aitem valid yang dapat digunakan pada skala ini, yaitu sebanyak 19 aitem.

**c. Uji validitas skala dukungan social**

Tabel 3.8 Uji validitas try out skala dukungan social

Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
		Valid	Tidak Valid	
Dukungan Keluarga	Dukungan yang diterima dari anggota keluarga pada saat dibutuhkan untuk memberikan dukungan psikologis, fisik dan finansial	1,2,3,4		4
Dukungan Teman	Dukungan yang diterima dari teman pada saat	5,6,7,8		4

	dibutuhkan untuk memberikan dukungan psikologis, fisik dan finansial		
Dukungan Orang Lain	Dukungan yang diterima dari orang lain pada saat dibutuhkan untuk memberikan dukungan psikologis, fisik dan finansial	9,10,11,12	4
<b>Jumlah</b>			<b>12</b>

Berdasarkan hasil uji validitas aitem pada skala dukungan sosial yang berjumlah 12 aitem dengan batasan Corrected Item-Total  $\geq 0.3$  diketahui bahwa validitas aitem skala dukungan sosial berada pada angka 0.444 sampai dengan 0.843. Oleh karena itu, tidak terdapat aitem yang dinyatakan tidak valid sehingga jumlah aitem valid yang dapat digunakan pada skala ini, yaitu sebanyak 12 aitem.

Setelah melakukan uji try out item terhadap 30 responden pada setiap variable, peneliti melakukan penyebaran angket atau kuesioner terhadap 115 sampel Mahasiswa Tingkat akhir Fakultas psikologi Angkatan 2019 UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Sampel pada penelitian ini tidak termasuk dengan responden pada uji try out skala masing-masing variabel. Berikut hasil dari uji validitas pada setiap variable:

**a. Uji validitas skala kesiapan kerja**

Tabel 3.9 Uji validitas skala kesiapan kerja

Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
		Valid	Tidak Valid	
Karakteristik Personal	Keterampilan pribadi	2,4,6		3
	Pengarahan diri	7		1
	Pengetahuan diri	1		1
	Kemampuan beradaptasi dan fleksibilitas untuk situasi sosial dan diri sendiri	8,9,10		3
Kecerdasan Organisasi	Profesionalisme atau etika kerja	12,15		2
	Penilaian etika	13		1
	Tanggung jawab sosial dan pengetahuan global	11		1
	Pengarahan diri	14		1
Kompetensi Kerja	Kemampuan organisasi	18,22		2
	Berpikir kritis	19,21		2
	Pemecahan masalah	20		1
	Kemampuan kreativitas atau inovasi	16		1

Kecerdasan Sosial	Kerja sama tim	27	1
	Keterampilan interpersonal atau sosial	24,25	2
	Kemampuan beradaptasi	23	1
	Keterampilan komunikasi	26	1
<b>Jumlah</b>			<b>24</b>

Berdasarkan hasil uji validitas aitem pada skala kesiapan kerja yang berjumlah 24 aitem dengan batasan Corrected Item-Total  $\geq 0.3$  diketahui bahwa validitas aitem skala kesiapan kerja berada pada angka 0.352 sampai dengan 0.793. Oleh karena itu, tidak terdapat aitem yang dinyatakan tidak valid sehingga jumlah aitem valid yang dapat digunakan pada skala ini, yaitu sebanyak 24 aitem.

**b. Uji validitas skala *career self efficacy***

Tabel 3.10 Uji validitas skala *career self efficacy*

Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
		Valid	Tidak Valid	
Penilaian Diri Sendiri	Mengenali kemampuan, bakat dan minat yang dimiliki	1,2,6,5		4
	Kemampuan menentukan karir yang sesuai dengan dirinya	3,7		2
Informasi Tentang	Kemampuan mengupulkan informasi terkait	8,9,10,11		4

Pekerjaan	karir yang dipilih		
Pemilihan Tujuan	Kemampuan memilih serta mengambil keputusan karir dengan mempertimbangan kemampuan serta bakat yang dimiliki	14,15	2
Perencanaan	Kemampuan merencanakan dan mengidentifikasi karir serta langkah-langkah untuk mencapainya	16,17,18,19	4
Penyelesaian masalah	Kemampuan mengatasi dan memecahkan masalah	20,21,22,23,24,25	3
<b>Jumlah</b>			<b>19</b>

Berdasarkan hasil uji validitas aitem pada skala *career self efficacy* yang berjumlah 19 aitem dengan batasan Corrected Item-Total  $\geq 0.3$  diketahui bahwa validitas aitem skala *career self efficacy* berada pada angka 0.449 sampai dengan 0.816. Oleh karena itu, tidak terdapat aitem yang dinyatakan tidak valid sehingga jumlah aitem valid yang dapat digunakan pada skala ini, yaitu sebanyak 19 aitem.

**c. Uji validitas skala dukungan social**

Tabel 3.11 Uji validitas skala dukungan sosial

Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
		Valid	Tidak Valid	
Dukungan Keluarga	Dukungan yang diterima dari anggota keluarga pada saat dibutuhkan untuk memberikan dukungan psikologis, fisik dan finansial	1,2,3,4		4
Dukungan Teman	Dukungan yang diterima dari teman pada saat dibutuhkan untuk memberikan dukungan psikologis, fisik dan finansial	5,6,7,8		4
Dukungan Orang Lain	Dukungan yang diterima dari orang lain pada saat dibutuhkan untuk memberikan dukungan psikologis, fisik dan finansial	9,10,11,12		4
<b>Jumlah</b>				<b>12</b>

Berdasarkan hasil uji validitas aitem pada skala dukungan sosial yang berjumlah 12 aitem dengan batasan Corrected Item-Total  $\geq 0.3$  diketahui bahwa validitas aitem skala dukungan sosial berada pada angka 0.615 sampai dengan 0.811. Oleh karena itu, tidak terdapat aitem yang dinyatakan tidak valid sehingga jumlah aitem valid yang dapat digunakan pada skala ini, yaitu sebanyak 12 aitem.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas memiliki asal kata *reliability* yang berarti suatu hal yang mengarah kepada konsistensi, kestabilan, serta keajegan dari hasil pengukuran dan memiliki makna mengenai seberapa tinggi ketepatan dalam suatu pengukuran. Instrumen yang reliabel akan memberikan hasil pengukuran yang bersifat konsisten dan cermat (Azwar, 2012). Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS 23 for windows. Pengambilan keputusan pada rumus Alpha Cronbach didasarkan pada nilai Cronbach's Alpha, yaitu jika nilai Cronbach's Alpha  $> 0.6$  maka instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel, namun jika nilai Cronbach's Alpha  $< 0.6$  maka instrumen penelitian dapat dikatakan tidak reliabel (Fanani, Djati, & Silvanita, 2017).

Sebelum melakukan pengambilan data, peneliti melakukan uji try out terhadap 36 sampel. Berikut hasil dari uji reliabilitas try out:

Tabel 3.12 Uji Reliabilitas Try Out

Variabel	Jumlah Aitem	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kesiapan kerja	27	0.892	Reliabel
<i>Career self efficacy</i>	25	0.740	Reliabel
Dukungan sosial	12	0.896	Reliabel

Berdasarkan hasil reliabilitas pada table 3.12 diketahui bahwa nilai koefisien pada variabel kesiapan kerja sebesar 0.892, variabel *career self*

*efficacy* sebesar 0.740, dan variabel dukungan sosial sebesar 0.896. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada setiap variabel, yaitu  $> 0.6$  yang mengartikan bahwa aitem-aitem pada ketiga variabel tersebut dapat dinyatakan reliabel atau konsisten sehingga layak untuk digunakan sebagai instrumen pada penelitian ini.

Setelah melakukan uji try out item pada setiap variable, peneliti melakukan penyebaran angket atau kuesioner terhadap 115 sampel Mahasiswa Tingkat akhir Fakultas psikologi Angkatan 2019 UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Berikut hasil dari uji reliabilitas pada setiap variable:

Tabel 3.13 Uji reliabilitas

<b>Variabel</b>	<b>Jumlah Aitem</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Keterangan</b>
Kesiapan kerja	24	0.756	Reliabel
<i>Career self efficacy</i>	19	0.762	Reliabel
Dukungan sosial	12	0.770	Reliabel

Berdasarkan hasil reliabilitas pada table 3.13 diketahui bahwa nilai koefisien pada variabel kesiapan kerja sebesar 0.756, variabel *career self efficacy* sebesar 0.762, dan variabel dukungan sosial sebesar 0.770. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada setiap variabel, yaitu  $> 0.6$  yang mengartikan bahwa aitem-aitem pada ketiga variabel tersebut dapat dinyatakan reliabel atau konsisten sehingga layak untuk digunakan sebagai instrumen pada penelitian ini.

## **F. Analisis Data**

Analisis data merupakan tahap menafsirkan data yang diperoleh dari penelitian lapangan. Analisis data merupakan upaya atau langkah untuk mendeskripsikan data yang diperoleh dalam bentuk naratif, deskriptif, atau tabel. Temuan atau interpretasi dari analisis data yang dilakukan mengarah pada kesimpulan penelitian. Pada analisis data, hal ini tidak mungkin

dilakukan tanpa bantuan alat analisis. Alat analisis data menentukan bagaimana kita menganalisis, menyimpulkan atau menginterpretasikan data yang diperoleh, sehingga data tersebut dapat diartikan sebagai suatu hasil (Samsu, 2021).

### **1. Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif merupakan analisis yang dilakukan dengan cara menjabarkan data yang telah diperoleh secara menyeluruh untuk mendapatkan kesimpulan yang bersifat global (Sugiyono, 2019). Analisis deskriptif dilakukan guna memperoleh kategorisasi dari masing-masing variabel melalui perhitungan nilai minimum, nilai maksimum, rata-rata, hingga standar deviasi. Pada penelitian ini, analisis deskriptif dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 23 for windows. Berdasarkan hasil perhitungan skor hipotetik yang diperoleh, langkah yang dilakukan berikutnya adalah mengelompokkan data menjadi tiga kategorisasi mulai dari rendah, sedang, dan tinggi.

### **2. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik pada regresi linear dilakukan untuk melihat apakah model regresi yang digunakan termasuk kategori baik atau tidak (Ghozali, 2011). Uji asumsi klasik merupakan uji yang harus sebelum dilakukannya analisis regresi linear agar memastikan bahwa persamaan regresi yang didapatkan sesuai dengan tujuan, konsisten, dan tidak terjadi bias. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas merupakan suatu pengujian yang bertujuan untuk mendapatkan gambaran perihal data yang didapatkan dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini merupakan suatu hal penting untuk dilakukan dalam penelitian karena termasuk salah satu syarat dalam menggunakan statistika parametik, sehingga apabila data telah diuji normalitas dan berdistribusi normal maka analisis data dapat diteruskan ke tahapan selanjutnya karena data yang dinyatakan

berdistribusi normal merupakan data yang dapat mewakili sampel pada penelitian. Pengujian normalitas data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode One Sample Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan program SPSS 23 for windows. Dasar pengambilan keputusan pada metode ini, yaitu jika data tersebut memiliki nilai signifikansi  $> 0,05$  maka data tersebut dapat dikatakan berdistribusi dengan normal, namun jika nilai signifikansinya  $< 0,05$  maka data tersebut tidak berdistribusi dengan normal.

**b. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat dua atau lebih variabel bebas yang memiliki korelasi secara linear. Jika multikolinearitas ini terjadi maka peneliti akan memperoleh kesulitan dalam membuat perbedaan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian ini akan dibantu oleh program SPSS 23 for windows. Dasar pengambilan keputusan pada uji ini, yaitu apabila nilai toleransi (tolerance value)  $< 0,10$  atau nilai Variance Inflation Factor (VIF)  $> 0,10$  maka dapat disimpulkan bahwa adanya gejala mutikolinearitas pada variabel bebas, sedangkan apabila nilai toleransi (tolerance value)  $> 0,10$  atau nilai Variance Inflation Factor (VIF)  $< 10,00$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala mutikolinearitas pada variabel bebas.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas merupakan suatu pengujian yang memiliki tujuan untuk melihat apakah pada model regresi mengalami ketidaksamaan varian dari residual antara pengamatan yang satu ke pengamatan yang lain. Apabila varian dari residual antara pengamatan yang satu ke pengamatan yang lain tetap, maka hal ini disebut sebagai homoskedastisitas. Namun jika berbeda, maka hal ini disebut dengan heteroskedastisitas. Menurut Ghazali (2011), model regresi yang baik merupakan model yang tidak mengalami heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas data pada penelitian ini dilakukan

dengan melihat pola gambar Scatterplots yang dibantu oleh program SPSS 23 for windows. Dasar pengambilan keputusan pada uji ini, yaitu:

- a) Titik pada data menyebar di atas dan bawah ataupun di sekitar angka 0.
- b) Titik tidak berhimpun hanya di atas atau dibawah saja.
- c) Titik data tidak diperbolehkan menyebar membentuk pola gelombang melebar dan menyempit kemudian melebar kembali.
- d) Sebaran titik data tidak memiliki pola

### **3. Uji Hipotesis**

#### **a. Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi merupakan analisis yang dilakukan guna memperoleh pengetahuan mengenai hubungan antara beberapa variabel (Kutner, 2005). Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa analisis regresi merupakan suatu metode analisis statistik yang bertujuan untuk mengetahui besaran pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang berwujud skor pada setiap variabel.

Pada penelitian ini analisis data yang digunakan menggunakan metode regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan apabila terdapat dua atau lebih variabel bebas. Teknik analisis regresi linier berganda dapat digunakan untuk mengetahui ketepatan prediksi dan ditunjukkan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel bebas yaitu, *career self efficacy* dan *employability skill* terhadap kesiapan kerja.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

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

##### **1. Deskripsi Lokasi Penelitian**

Lokasi pada penelitian ini adalah Universitas Islam Nasional Maulana Malik Ibrahim, Jalan Gajayana no. 50, Dinoyo, Lowokwaru, Malang, Jawa Timur. Visi dan misi universitas adalah sebagai berikut:

1) Visi

Terwujudnya pendidikan tinggi integratif dalam memadukan sains dan Islam yang bereputasi internasional.

2) Misi

a) Mencetak sarjana yang berkarakter Ulul Albab

b) Menghasilkan sains, teknologi, seni yang relevan, dan budaya saing tinggi

##### **2. Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada 1 – 10 November 2023 dengan menggunakan angket atau kuesioner. Angket tersebut disebarikan secara daring dalam bentuk Google Form kepada mahasiswa Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang angkatan 2019 melalui media sosial WhatsApp, baik secara grup maupun pribadi dengan jumlah total pertanyaan sebanyak 63 butir.

##### **3. Jumlah Subyek Penelitian**

Subyek pada penelitian ini adalah mahasiswa Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang angkatan 2019 dengan total subyek yang digunakan, yaitu sebanyak 162 orang yang populasi dengan 115 orang sebagai sampel.

## B. Hasil Penelitian

### 1. Hasil Analisis Deskriptif

Pengukuran analisis deskriptif variable ini perlu dilakukan untuk melihat gambaran data secara umum seperti nilai rata-rata (mean), nilai tertinggi (max), nilai terendah (min), dan standar deviasi dari masing-masing variable yaitu *Career self efficacy* (X1), dukungan sosial (X2), dan kesiapan kerja (Y) mengenai hasil analisis deskriptif penelitian dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut :

Tabel 4.1 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Career Self Efficacy	115	32.00	76.00	56.7478	10.24938
Dukungan sosial	115	20.00	48.00	36.2000	7.16375
kesiapan kerja	115	40.00	94.00	70.4522	12.34535
Valid N (listwise)	115				

Berdasarkan hasil uji deskriptif diatas, dapat kita gambarkan distribusi data yang didapat oleh peneliti adalah:

- a. Variabel *Career self efficacy* (X1), dari data tersebut bisa dideskripsikan bahwa nilai minimum 32, sedangkan nilai maksimum sebesar 76, rata-rata sebesar 56.7478, dan standar deviasi data *Career self efficacy* adalah 10.24938.
- b. Variabel Dukungan sosial (X2), dari data tersebut bisa dideskripsikan bahwa nilai minimum 20, sedangkan nilai maksimum sebesar 48, rata-rata sebesar 36.2000, dan standar deviasi data Dukungan Sosial adalah 7.16375.
- c. Variabel Kesiapan Kerja (Y), dari data tersebut bisa dideskripsikan bahwa nilai minimum 40, sedangkan nilai maksimum sebesar 94, rata-rata sebesar 70.4522, dan standar deviasi data *Career self efficacy* adalah 12.34535.

Berdasarkan hasil perhitungan skor hipotetik yang diperoleh, langkah yang dilakukan berikutnya adalah mengelompokkan data menjadi tiga kategorisasi menggunakan norma berikut ini:

Tabel 4.2 Norma kategorisasi variable  
Tingkat Kesiapan Kerja, *Career self efficacy*, dan dukungan sosial

<b>Kategorisasi</b>	<b>Norma</b>
Rendah	$X < (M - 1SD)$
Sedang	$(M - 1SD) \leq X < (M + 1SD)$
Tinggi	$X \geq (M + 1SD)$

**a. Analisis Kategorisasi Kesiapan Kerja**

Tabel 4.3 Kategorisasi variabel kesiapan kerja

<b>Kategori</b>	<b>Kriteria</b>	<b>Jumlah Subjek</b>	<b>Presentase</b>
<b>Rendah</b>	$X \leq 54$	13	11,3%
<b>Sedang</b>	$54 < X \leq 81$	85	73,9%
<b>Tinggi</b>	$81 \leq X$	17	14,8%
<b>Total</b>		115	100%

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 13 orang mahasiswa Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang angkatan 2019 memiliki tingkat kesiapan kerja pada kategori rendah dengan presentase sebesar 11,3%. Kemudian, sebanyak 85 orang mahasiswa Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang angkatan 2019 memiliki tingkat kesiapan kerja pada kategori sedang dengan presentase sebesar 73,9%, dan sebanyak 17 orang mahasiswa Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang angkatan 2019 lainnya

memiliki tingkat kesiapan kerja pada kategori tinggi dengan presentase sebesar 14,8%.

**b. Analisis kategorisasi *Career self efficacy***

Tabel 4.4 Hasil Uji Analisis Kategorisasi *Career self efficacy*

<b>Kategori</b>	<b>Kriteria</b>	<b>Jumlah Subjek</b>	<b>Presentase</b>
<b>Rendah</b>	$X \leq 48$	17	14,8%
<b>Sedang</b>	$48 < X \leq 72$	95	82,6%
<b>Tinggi</b>	$72 \leq X$	3	2,6%
<b>Total</b>		115	100%

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 17 orang mahasiswa Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang angkatan 2019 memiliki tingkat *Career self efficacy* pada kategori rendah dengan presentase sebesar 14,8%. Kemudian, sebanyak 95 orang mahasiswa Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang angkatan 2019 memiliki tingkat *Career self efficacy* pada kategori sedang dengan presentase sebesar 82,6%, dan sebanyak 3 orang mahasiswa Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang angkatan 2019 lainnya memiliki tingkat *Career self efficacy* pada kategori tinggi dengan presentase sebesar 2,6%.

**c. Analisis kategorisasi Dukungan Sosial**

Tabel 4.5 Hasil Uji Analisis Kategorisasi Dukungan Sosial

<b>Kategori</b>	<b>Kriteria</b>	<b>Jumlah Subjek</b>	<b>Presentase</b>
<b>Rendah</b>	$X \leq 24$	11	9,6%
<b>Sedang</b>	$24 < X \leq 36$	28	24,3%

<b>Tinggi</b>	$36 \leq X$	76	66,1%
<b>Total</b>		115	100%

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 11 orang mahasiswa Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang angkatan 2019 memiliki tingkat *Career self efficacy* pada kategori rendah dengan presentase sebesar 9,6%. Kemudian, sebanyak 28 orang mahasiswa Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang angkatan 2019 memiliki tingkat *Career self efficacy* pada kategori sedang dengan presentase sebesar 24,3%, dan sebanyak 76 orang mahasiswa Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang angkatan 2019 lainnya memiliki tingkat *Career self efficacy* pada kategori tinggi dengan presentase sebesar 66,1%.

## 2. Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik merupakan uji yang harus sebelum dilakukannya analisis regresi linear berganda agar memastikan bahwa persamaan regresi yang didapatkan sesuai dengan tujuan, konsisten, dan tidak terjadi bias. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

### 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 4.6 Uji normalitas variabel  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		115
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.21690382
Most Extreme Differences	Absolute	.136
	Positive	.136
	Negative	-.117
Test Statistic		.136
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 <sup>c</sup>

Berdasarkan data tersebut karena hasil dari Asymp. Sig. (2-tailed) lebih kecil dari 0.05, maka data dianggap tidak berdistribusi normal. Namun bila jumlah sampel observasi data lebih 30 dan ternyata data tidak berdistribusi normal maka peneliti dapat menggunakan pendapat *central limit theorem* yang menyatakan bahwa data yang memiliki jumlah sampel lebih dari 30 maka dianggap normal karena uji normalitas pada dasarnya diperuntukkan untuk data yang memiliki sampel kecil sedangkan untuk data dengan jumlah sampel besar dianggap normal. Karena pada penelitian ini sampel melebihi 30 orang maka data dianggap normal.

**b. Uji multikolinearitas**

Uji multikolinearitas merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat dua atau lebih variabel bebas yang memiliki korelasi secara linear. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami multikolinearitas. Pengujian ini akan dibantu oleh program SPSS 23 for windows. Dasar pengambilan keputusan pada uji ini, yaitu apabila nilai toleransi (tolerance value) > 0.10 atau nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10.00 maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala mutikolinearitas pada variabel bebas. Berikut ini hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini:

Tabel 4.7 hasil uji multikolinearitas

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	7.804	2.808		2.779	.006		
	Career self efficacy	.928	.084	.770	11.041	.000	.328	3.051
	Dukungan Sosial	.277	.120	.160	2.301	.023	.328	3.051

Berdasarkan tabel 4.7 mengenai hasil uji mutikolinearitas dengan diketahui bahwa nilai toleransi (tolerance value) yang didapatkan pada variabel bebas *Career self efficacy* sebesar 0.328 dan pada variabel bebas Dukungsn Sosial sebesar 0.328 yang berarti > 0.10. Selain itu, nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang didapatkan pada variabel *Career self efficacy* sebesar 3.051 dan pada variabel bebas Dukungsn Sosial sebesar 3.051 yang berarti < 10.00 maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak ada gejala mutikolinearitas pada variabel bebas dalam penelitian ini.

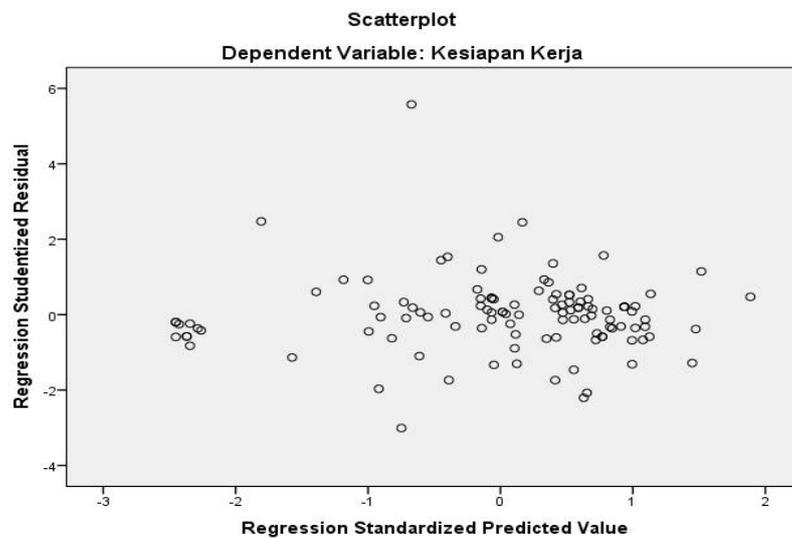
**c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas merupakan suatu pengujian yang memiliki tujuan untuk melihat apakah pada model regresi mengalami

ketidaksamaan varian dari residual antara pengamatan yang satu ke pengamatan yang lain. Menurut Ghozali (2011), model regresi yang baik merupakan model yang tidak mengalami heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas data pada penelitian ini dilakukan dengan melihat pola gambar Scatterplots yang dibantu oleh program SPSS 23 for windows. Dasar pengambilan keputusan pada uji ini, yaitu:

- a) Titik data menyebar di atas dan bawah ataupun di sekitar angka 0.
- b) Titik tidak berhimpun hanya di atas atau dibawah saja.
- c) Titik data tidak diperbolehkan menyebar membentuk pola gelombang melebar dan menyempit kemudian melebar kembali.
- d) Sebaran titik data tidak memiliki pola.

Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar 4.1 mengenai hasil uji heteroskedastisitas diketahui bahwa gambar Scatterplot di atas telah memenuhi dasar pengambilan keputusan, yaitu sebaran titik data berada di atas dan bawah ataupun di sekitar angka 0, titik tidak berhimpun hanya di atas atau dibawah saja, titik data tidak diperbolehkan menyebar membentuk pola gelombang melebar dan menyempit kemudian melebar kembali, dan sebaran titik data tidak memiliki pola. Oleh

karena itu, dapat diambil kesimpulan bahwa tidak adanya masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi merupakan analisis yang dilakukan guna memperoleh pengetahuan mengenai hubungan antara beberapa variabel (Kutner, 2005). Penelitian ini menggunakan analisis Regresi Linear Berganda (multiple regression analysis) dengan bantuan program SPSS 23 for windows yang bertujuan untuk mengetahui besaran pengaruh variabel bebas (emotional support) terhadap variabel terikat (academic hardiness). Berikut ini hasil uji pada analisis regresi linear berganda:

Tabel 4.8 hasil ujia analisis regresi linier berganda

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14271.853	2	7135.927	257.595	.000 <sup>b</sup>
	Residual	3102.634	112	27.702		
	Total	17374.487	114			

a. Dependent Variable: kesiapan kerja

b. Predictors: (Constant), Dukungan sosial, Career Self Efficacy

Apabila merujuk pada kolom Sig. dapat diketahui bahwa  $0.000 < 0.05$  yang mengartikan bahwa hipotesis mayor ( $H_a$ ) diterima, yaitu “Adanya pengaruh *Career self efficacy* dan Dukungan Sosial terhadap Kesiapan Kerja pada mahasiswa tingkat akhir Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang angkatan 2019.” Selanjutnya, dalam upaya menjawab hipotesis minor pada penelitian ini maka peneliti melakukan uji t atau dikenal sebagai uji parsial yang merupakan pengujian untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut ini hasil uji t pada analisis regresi linear berganda:

Tabel 4.9 Hasil Uji t Analisis Regresi Linear Berganda

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.804	2.808		2.779	.006
	Career Self Efficacy	.928	.084	.770	11.041	.000
	Dukungan sosial	.277	.120	.160	2.301	.023

a. Dependent Variable: kesiapan kerja

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui bahwa masing-masing variabel independen, yaitu *Career self efficacy* dan Dukungan Sosial berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan nilai signifikansi. Pada variabel *Career self efficacy* nilai signifikansi yang diperoleh, yaitu  $0.000 < 0.05$  dan pada variabel Dukungan Sosial nilai signifikansi yang diperoleh, yaitu  $0.023 < 0.05$  maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis minor, yaitu Ha<sub>1</sub> (Adanya pengaruh *Career self efficacy* terhadap Kesiapan Kerja pada mahasiswa Tingkat akhir Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang angkatan 2019) dan Ha<sub>2</sub> (Adanya pengaruh dukungan sosial terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa Tingkat akhir Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang angkatan 2019) diterima.

Berdasarkan tabel 4.10 juga dapat diketahui variabel independen mana yang lebih dominan memberikan pengaruh terhadap variabel dependen dengan melihat kolom standardized coefficients beta yang penjabarannya sebagai berikut:

Table 4.10 hasil Standarized coefficients beta

Variabel	Standar coefficients Beta
<i>Career self efficacy</i>	0.770
Dukungan Sosial	0.160

Berdasarkan tabel di atas, variabel *Career self efficacy* merupakan variabel yang mempunyai standardized coefficients beta paling tinggi, yaitu 0.770 yang berarti kesiapan kerja pada mahasiswa Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang angkatan 2019 lebih banyak dipengaruhi oleh *Career self efficacy* dibandingkan dengan variabel Dukungan social.

Table 4.11 hasil koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.906 <sup>a</sup>	.821	.818	5.26328

a. Predictors: (Constant), Dukungan sosial, Career Self Efficacy

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0.821 atau 82.1% yang mengartikan bahwa variabel *Career self efficacy* dan dukungan sosial memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel kesiapan kerja pada mahasiswa mahasiswa Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang angkatan 20219 sebesar 82.1% dan sisanya, yaitu sebesar 17,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

## C. Pembahasan

### 1. Tingkat Kesiapan Kerja

Mason (2009) mendefinisikan kesiapan kerja sebagai penguasaan kemampuan, informasi, sikap, dan pemahaman yang memungkinkan lulusan baru untuk berkontribusi secara efektif dalam pencapaian tujuan dalam membangun profesi setelah menyelesaikan sekolah mereka. Menurut Caballero dan Walker (2010), kesiapan kerja mengacu pada disposisi dan karakteristik yang dimiliki oleh lulusan atau siswa yang mempersiapkan mereka untuk memasuki dunia kerja. Gunawan (2020) menegaskan bahwa agar mahasiswa dapat bersaing di dunia kerja setelah lulus dari perguruan tinggi, mereka harus dibekali dengan kesiapan kerja ini. Namun, menurut Taylor (2005), kesiapan untuk dunia kerja melibatkan

kemampuan siswa untuk mengenali kemampuan mereka sendiri, keterampilan mereka, dan bagaimana menemukan karir yang sesuai dengan mereka (setelah menyelesaikan sekolah mereka). Sebaliknya, kesiapan kerja, menurut Tentama (2020), adalah sejauh mana seseorang dianggap memiliki pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan untuk dipersiapkan untuk bekerja sendiri. Sejah mana seseorang memiliki pola pikir, kemampuan, dan keahlian yang diperlukan untuk membantu mereka bersiap-siap untuk sukses dalam pekerjaan dikenal sebagai kesiapan kerja. Baiti (2017) menegaskan bahwa agar siswa dapat bersaing dengan lulusan lain di dunia kerja, mereka harus dipersiapkan untuk memasuki dunia kerja.

Berdasarkan temuan penelitian, 85 responden atau 73,9% dari keseluruhan sampel mengatakan bahwa mahasiswa psikologi tingkat akhir di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang memiliki rata-rata tingkat kesiapan kerja di kisaran sedang. Sementara itu, 13 atau 11,3% responden masuk ke dalam kategori rendah, dan 17 atau 14,8% responden masuk ke dalam kelompok tinggi. Setelah menyelesaikan sekolahnya, 17 responden yang mendapat nilai tinggi mengindikasikan bahwa mereka siap untuk memasuki dunia kerja. Kesiapan ini berkaitan dengan kemampuan untuk mengenali kemampuan diri sendiri, mengenal diri sendiri, dan menemukan karir yang sesuai dengan kebutuhan diri (setelah lulus pendidikan). Agar dapat bersaing dengan lulusan lain di dunia kerja, Pool & Sewell (2007) menyatakan bahwa orang yang memiliki kesiapan yang tinggi dalam menghadapi dunia kerja memiliki beberapa ciri, antara lain memiliki kompetensi bidang studi yang kuat, memiliki watak yang positif, memiliki pandangan yang luas, dan memiliki kemampuan untuk berpikir kritis.

Dari 85 responden menunjukkan tingkat kesiapan kerja yang sedang, dan 13 responden menunjukkan tingkat kesiapan kerja yang rendah. Ketika seseorang memiliki nilai kesiapan kerja yang buruk, itu berarti mereka tidak siap untuk memasuki dunia kerja setelah menyelesaikan pendidikan

mereka. Ketidaksiapan ini akan mempersulit mereka untuk bersaing di pasar kerja dengan lulusan lainnya. Adapun indikator yang mempengaruhi tingkat rendah-sedang kesiapan kerja pada penelitian ini yaitu ada pada indikator karakteristik personal. Masih terdapat banyak responden yang menyatakan bahwa mereka masih belum mengetahui terkait keterampilan pribadi yang dimilikinya serta masih banyak responden yang tidak memiliki pengetahuan akan dirinya. Tentu hal ini sangat penting untuk dimiliki oleh responden karena dengan mereka memiliki pengetahuan akan dirinya, memiliki pengetahuan akan potensi yang dimilikinya tentu mereka lebih siap untuk menentukan masa depan karirnya. Dengan demikian responden dapat meningkatkan kembali keterampilan mereka dan meningkatkan kesiapan mereka untuk memasuki dunia kerja.

Sebagai syarat mutlak bagi mahasiswa untuk dapat memasuki dunia kerja, maka harus menjadi perhatian di bidang pendidikan untuk dapat mengidentifikasi alasan di balik kurangnya kesiapan kerja mereka. Berdasarkan dimensi kesiapan kerja yang dikemukakan oleh Caballero, Walker, dan Fuller-Tyszkiewicz (2011), dinyatakan bahwa orang yang tidak siap kerja tidak memiliki beberapa sifat pribadi, termasuk ketahanan-kapasitas untuk bertahan dalam menghadapi tekanan dan memenuhi tuntutan serta bersaing-ketidakmampuan untuk mengenali minat dan bakat mereka, kapasitas belajar yang rendah, serta ketidakmampuan untuk terbuka terhadap kritik dan saran dari orang lain. Individu yang tidak siap untuk memasuki dunia kerja juga menunjukkan kemampuan organisasi yang buruk, seperti kurangnya akuntabilitas dan ketidakmampuan untuk berkolaborasi dengan orang lain.

## **2. Tingkat *Career self efficacy***

*Career self efficacy* merupakan perpanjangan dari teori efikasi diri Albert Bandura. Dalam kata-kata Bandura (1997), efikasi diri adalah keyakinan bahwa seseorang mampu melakukan suatu tugas. Emosi, mentalitas, dan kapasitas motivasi diri seseorang dipengaruhi oleh ide-

idenya. Hacket dan Betz (1981) mengadaptasi gagasan efikasi diri menjadi perilaku yang berhubungan dengan karier, yang mengarah pada pengembangan konsep *Career Self-Efficacy*. Gagasan bahwa seseorang harus berhasil dalam mengejar pekerjaannya dikenal sebagai *career self efficacy*, menurut Greenhaus dan Callanan (2006). Efficaciousness karir-diri yang tinggi memungkinkan orang mengatasi hambatan penghentian karir, menurut Cheng (2016), yang juga menyatakan bahwa *career self efficacy* mempengaruhi sikap dan perilaku dalam pengambilan keputusan. Namun, *career self efficacy* didefinisikan oleh Taylor dan Betz (1983) sebagai kepercayaan masyarakat terhadap kapasitas mereka untuk membuat keputusan tentang karir mereka yang konsisten dengan hasil yang mereka inginkan. *Career self efficacy* yang kuat memotivasi orang untuk terus berupaya mencapai pertumbuhan pribadi dan pengembangan kemampuan mereka.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mahasiswa psikologi tingkat akhir Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang memiliki rata-rata tingkat *Career Self-Efficacy* yang masuk dalam kategori sedang. Dari sampel tersebut, 95 orang menjawab, terhitung sekitar 82,6% dari total jumlah peserta. Tiga, atau 2,6%, tanggapan masuk dalam kategori tinggi, sementara tujuh belas, atau 14,8%, masuk dalam kategori rendah. Mengenai tugas-tugas yang berkaitan dengan karir, tiga responden dalam kelompok tinggi mengatakan bahwa mereka sangat yakin dengan kemampuan mereka untuk menghadapi dan menyelesaikannya secara langsung, sehingga akan meningkatkan harapan akan kesuksesan. Penilaian terhadap pilihan-pilihan profesional akan terkena dampak positif dari hal ini, terutama ketika mahasiswa memasuki dunia kerja. Setelah menyelesaikan sekolah, mahasiswa dengan *Career Self-Efficacy* yang tinggi akan lebih siap memasuki dunia kerja sehingga lebih mampu bersaing di pasar. Untuk mengantisipasi kesuksesan menuju tujuan karirnya, mayoritas dari 95 responden pada kelompok sedang juga menyatakan bahwa mereka memiliki *Career Self-Efficacy* yang cukup

tinggi. Namun, untuk memenuhi tujuan karir mereka, mahasiswa harus meningkatkan tingkat *career self efficacy* mereka. Mengenai *career self efficacy*, 17 peserta dilaporkan memiliki tingkat efikasi diri yang buruk. Ketika seseorang memiliki *career self efficacy* yang rendah, berarti mereka merasa tidak mampu melakukan aktivitas yang berkaitan dengan karirnya.

Beberapa indikator yang menjadi pengaruh pada rendah-sedang tingkat *career self efficacy* pada responden yaitu terletak pada penilaian diri sendiri pemilihan tujuan, serta penyelesaian masalah. Sejalan dengan apa yang telah dinyatakan pada sub judul tingkat kesiapan kerja sebelumnya, diketahui bahwa masih banyak responden yang memiliki kesulitan untuk mengetahui akan potensi yang ada pada dirinya. Hal ini tentu dapat menyebabkan responden menjadi kesulitan untuk membuat penilaian terhadap dirinya, mengetahui apa bakat minat yang dimilikinya, serta apa potensi yang ada pada dirinya untuk mampu memilih tujuan karir yang sejalan dengan bakat dan minat yang dimilikinya. Menurut Taylor dan Bert (1983), orang yang mendapat skor rendah pada skala ini tidak mampu mengevaluasi diri mereka sendiri, termasuk ragu atau gagal mengidentifikasi kemampuan dan minat mereka sendiri serta menemukan pekerjaan yang tepat. Akibatnya, ketidakmampuannya untuk merencanakan dan memilih tujuan yang tidak sesuai baginya akan terpengaruh. Berbagai faktor dapat berkontribusi terhadap *career self efficacy* mahasiswa, dan sebagian besar berada dalam kisaran menengah.

Menurut Bandura (1997), pengalaman seseorang, pengalaman orang lain, keadaan psikologis dan emosional, serta persuasi sosial merupakan faktor-faktor yang mungkin mempengaruhi *career self efficacy* mereka. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat *Career Self-Efficacy* mahasiswa adalah pengalamannya sendiri dalam menyelesaikan suatu tugas atau menghadapinya. Keterampilan pemecahan masalah mahasiswa sebagian besar masih berada pada rentang sedang. Dapat disimpulkan bahwa responden kurang memiliki keterampilan memecahkan masalah atau pengalaman pribadi. Hal ini sesuai dengan pernyataan Rahmat (2001)

yang menyatakan bahwa kebiasaan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kemampuan seseorang dalam memecahkan masalah. Mahasiswa akan kurang percaya diri terhadap bakat yang dimilikinya bila ia tidak terbiasa atau kurang berpengalaman dalam memecahkan masalah.

### **3. Tingkat Dukungan Sosial**

Dukungan sosial mengacu pada berbagai bentuk bantuan atau dukungan yang dapat diberikan orang lain. Hal ini dapat mencakup dukungan emosional, pengakuan, perhatian, dukungan instrumental, informasi, atau nasihat melalui interaksi sosial, semuanya ditujukan untuk membuat orang yang menerima dukungan merasa nyaman baik secara fisik maupun psikologis, serta diperhatikan dan dicintai (Baron & Byrne, 2003 ; George, 2011; Rensi & Sugiarti, 2010; Sarafino, 2002; Sarafino & Smith, 2010).

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa mahasiswa psikologi tingkat akhir Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang memiliki rata-rata tingkat dukungan sosial yang masuk dalam kategori tinggi. Dari sampel tersebut, 76 orang menjawab atau sekitar 66,1%. Adapun tanggapannya sebanyak 11 orang atau 9,6% masuk dalam kategori rendah dan 28 orang atau 24,3% masuk dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat dukungan sosial yang tinggi. Tingginya dukungan social yang dimiliki responden tentu akan sangat berpengaruh terhadap responden dalam menghadapi dunia kerja, seperti mereka mendapatkan banyak dukungan, mendapatkan banyak nasihat serta mendapatkan pengarahan terkait bagaimana mereka harus menghadapi dunia kerja kelak. Selain itu tentu dengan tingginya Tingkat dukungan social yang mereka dapatkan, mereka memiliki kesempatan lebih besar terkait mendapatkan informasi-informasi mengenai pekerjaan-pekerjaan yang bisa menjadi peluang bagi mereka untuk bekerja dimasa mendatang.

#### 4. Pengaruh *Career self efficacy* terhadap Kesiapan kerja

Penelitian ini merujuk pada hasil regresi liner berganda pada kolom Sig. dapat diketahui bahwa  $0.000 < 0.05$ . Dari sini dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja sangat dipengaruhi oleh *career self efficacy* (sig.  $<0,05$ ). Berdasarkan temuan tersebut, mahasiswa psikologi tingkat akhir Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang memiliki tingkat kesiapan kerja yang lebih tinggi ketika *Career Self-Efficacy* yang dimilikinya semakin tinggi. *Career Self-Efficacy* yang tinggi memungkinkan orang mengatasi hambatan penghentian karir, menurut Cheng (2016), yang juga menyatakan bahwa *career self efficacy* mempengaruhi sikap dan perilaku dalam pengambilan keputusan. Dengan memperhatikan keterampilan dan kemampuannya, orang yang memiliki efikasi diri profesional yang tinggi mampu memilih suatu pekerjaan. Seseorang mulai mempersiapkan diri dengan memperoleh pengetahuan dan keahlian di sektor yang ingin ditekuninya setelah memutuskan jalur karirnya. agar dia siap bekerja setelah lulus. Namun kemauan individu untuk memasuki dunia kerja dipengaruhi oleh tingkat kepercayaan diri terhadap kemampuannya, sebagaimana dikemukakan oleh Knight dan Yorke (2004). Kesiapan kerja seseorang juga akan rendah jika ia memiliki keyakinan efikasi yang rendah karena ia tidak mempercayai bakatnya sendiri dan lebih cepat menghindari atau menyerah terhadap tantangan.

Menurut penelitian Mishigo (2014), mereka yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi lebih siap memasuki dunia kerja. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa persiapan seseorang memasuki dunia kerja berkorelasi positif dengan keyakinannya terhadap kemampuannya memilih pekerjaan. Temuan ini dikuatkan oleh penelitian tersebut. Mirip dengan penelitian Makki (2015) yang menunjukkan bahwa eksplorasi karir, *career self efficacy*, dan persiapan kerja mahasiswa semuanya berkorelasi positif. Pengertian efikasi diri menurut Makki (2015) terutama berkaitan dengan rasa kompetensi yang dimiliki individu. Seseorang dengan *career self efficacy* yang tinggi akan siap bekerja secara mandiri karena lebih

ambisius dalam menjalani kehidupan profesionalnya, selalu berbicara positif, dan dapat melihat kesuksesan dalam dirinya sendiri. Sebaliknya, individu dengan efikasi diri profesional yang rendah tidak memiliki kapasitas untuk mengambil keputusan mengenai karier mereka, yang biasanya mengakibatkan penundaan dan ketidaksiapan menghadapi dunia kerja.

Temuan yang sama mengenai korelasi antara *career self efficacy* dan mahasiswa teknik juga ditemukan pada penelitian tambahan yang dilakukan Makki (2016). Temuan penelitian Baiti (2017) yang menunjukkan bahwa kesiapan karir siswa meningkat seiring dengan tingkat efikasi diri profesionalnya dan sebaliknya, juga tercapai. Menurut penegasan Baiti (2017), siswa yang memiliki rasa percaya diri akan menunjukkan bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas apa pun yang diberikan, apa pun tingkat kesulitannya, dan dapat melakukannya dengan sangat baik. Seseorang dikatakan siap kerja atau siap kerja apabila mampu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya, menurut penegasan Pool dan Sewell (2007). Konsekuensinya, dibandingkan dengan mereka yang memiliki efikasi diri karier yang rendah, mereka yang memiliki *career self efficacy* yang kuat biasanya akan memiliki efisiensi kerja yang tinggi.

## **5. Pengaruh Dukungan Social Terhadap Kesiapan Kerja**

Penelitian ini merujuk pada hasil regresi liner berganda pada variabel Dukungan Sosial nilai signifikansi yang diperoleh, yaitu  $0.023 < 0.05$  bahwa bisa disebutkan maka secara signifikan dukungan sosial berpengaruh atas kesiapan kerja. Temuan ini menunjukkan dampak dukungan sosial pada mahasiswa psikologi tingkat akhir Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dalam persiapan memasuki dunia kerja. Komponen eksternal lain dari kesiapan kerja adalah dukungan sosial. Temuan penelitian menunjukkan bahwa tiga faktor—dukungan teman, keluarga, dan orang lain—diyakini mempunyai dampak besar. Hal

ini sesuai dengan penelitian Utami (2016) yang menemukan bahwa dukungan sosial berpengaruh terhadap persiapan memasuki dunia kerja. Temuan studi ini menunjukkan adanya korelasi positif antara dukungan sosial dan kesiapan kerja.

Persiapan kerja sangat dipengaruhi oleh unsur dukungan dari teman, keluarga, dan sumber lainnya. Hal ini sesuai dengan temuan penelitian Utami (2016) yang menunjukkan bahwa karakteristik kesiapan kerja dan dukungan sosial berkorelasi signifikan. Pentingnya aspek ini dapat muncul dari persepsi subjek terhadap keadaan sebenarnya ketika menghadapi tempat kerja yang tidak dapat diprediksi. Selain itu, mahasiswa percaya bahwa dukungan finansial, fisik, dan emosional dari orang tua membantu mereka bersiap menghadapi dunia kerja; Hal ini mungkin menjadi alasan mengapa dukungan dari teman, keluarga, dan orang lain mempengaruhi kesiapan kerja mereka.

#### **6. Pengaruh *Career self efficacy* serta Dukungan Sosial terhadap Kesiapan Kerja**

Hasil analisis data menunjukkan bahwa *career self efficacy* dan dukungan social secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa psikologi tingkat akhir Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan nilai signifikansi dari hasil uji regresi sebesar  $0.000 < 0.05$ . Berdasarkan nilai tersebut maka hipotesis dapat diterima bahwa terdapat pengaruh antara *career self efficacy* dan dukungan sosial terhadap kesiapan kerja mahasiswa psikologi tingkat akhir Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat *career self efficacy* dan dukungan sosial akan berpengaruh juga terhadap semakin tingginya kesiapan kerja yang dimiliki mahasiswa psikologi tingkat akhir Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 115 mahasiswa Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

angkatan 2019 diketahui bahwa 82,1% kesiapan kerja mahasiswa dipengaruhi oleh *career self efficacy* dan dukungan sosial secara simultan (bersama-sama). dengan sisanya sebesar 17,9% dipengaruhi oleh variabel yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Hal ini dimungkinkan karena mahasiswa Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang angkatan 2019 memiliki tingkat dukungan sosial yang tinggi dan *career self efficacy* yang sedang. Berdasarkan hasil uji nilai koefisien beta, dapat dikatakan bahwa variabel *career self efficacy* memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kesiapan kerja dibandingkan dengan variabel dukungan social dengan nilai koefisien beta *career self efficacy* sebesar 0.770 dan nilai koefisien beta dukungan social sebesar 0.160. Hal ini dapat disebabkan karena terdapat beberapa aspek yang serupa antara aspek variabel kesiapan kerja dengan aspek *career self efficacy*.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. KESIMPULAN

Berlandaskan rumusan masalah, asumsi, keterangan penelitian maka penelitian melalui judul “Pengaruh *Career self efficacy* dan Dukungan Sosial terhadap Kesiapan kerjapada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang” adalah sebagai berikut:

1. Pada tingkat kesiapan kerja, terdapat 85 responden atau sekitar 73,9% sampel secara keseluruhan yang mewakili mahasiswa psikologi tingkat akhir Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang ada pada kategori sedang.
2. Pada tingkat *career self efficacy*, terdapat 95 responden atau sekitar 82,6% sampel secara keseluruhan yang mewakili mahasiswa psikologi tingkat akhir Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang ada pada kategori sedang.
3. Pada tingkat dukungan sosial, terdapat 76 responden atau sekitar 66.1% sampel secara keseluruhan yang mewakili mahasiswa psikologi tingkat akhir Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang ada pada kategori tinggi.
4. *Career self-efficacy* secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa psikologi tingkat akhir Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$ .
5. Dukungan sosial secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa psikologi tingkat akhir Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan nilai signifikansi sebesar  $0.023 < 0.05$ .
6. *Career self-efficacy* dan dukungan sosial secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa psikologi

tingkat akhir Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan nilai signifikansi dari hasil uji regresi sebesar  $0.000 < 0.05$ . Selain itu besaran nilai pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent yaitu sebesar 82,1% dan untuk sisanya yaitu 17,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

## **B. SARAN**

### **1. Untuk Mahasiswa**

Hal ini terbukti dari temuan di atas bahwa mahasiswa tertentu masih kurang dalam mematangkan kesiapan kerja dan *Career self efficacy*. Tentu saja, hal ini akan berdampak pada pencapaian tujuan profesional setelah masa sekolah selesai. Perlu adanya pengenalan diri yang lebih lanjut untuk mengenali potensi apa yang dimilikinya agar mahasiswa dapat menentukan arah yang jelas terkait perjalanan masa depan karirnya nanti. Selain itu mahasiswa perlu mengembangkan kemampuan hard dan soft ability, mahasiswa dapat meningkatkan tingkat kesiapan kerja. Berpartisipasi dalam organisasi intramural atau ektramural di kampus, serta acara atau komunitas yang berdampak positif pada komunitas, dapat membantu mengembangkan soft skill seperti kolaborasi, kemampuan beradaptasi, sosialisasi, dan tanggung jawab.

### **2. Untuk Pendidikan**

Temuan penelitian ini memberikan pemahaman bahwa kurangnya kesadaran mahasiswa akan keterampilan, minat, dan kemampuan yang dimilikinya merupakan salah satu faktor penyebab buruknya persiapan kerja mereka. Hal ini dimaksudkan bahwa hasil-hasil ini akan menjadi sebuah lensa yang dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas proses pendidikan, memungkinkan mahasiswa untuk lebih baik mengidentifikasi keterampilan mereka sendiri dan menjadi lebih siap menghadapi dunia kerja. Maka dari itu peneliti memberikan saran supaya kedepannya dari penyelenggara Pendidikan untuk mampu memberikan program-program

pelatihan seperti pelatihan minat & bakat, pelatihan *soft & hard skill*, serta pelatihan dalam mengasah kemampuan *problem solving* secara massif pada mahasiswa terutama pada mahasiswa yang akan menginjakkan kakinya di tingkat akhir. Apabila dalam beberapa pelatihan tersebut sudah ada pada organisasi-organisasi yang ada di lingkungan kampus maka para penyelenggara Pendidikan bisa mengerahkan mahasiswa-mahasiswanya untuk dapat mengikuti organisasi-organisasi yang telah tersedia tersebut.

### **3. Guna Penelitian Berikutnya**

Temuan penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial dan *career self efficacy* memiliki pengaruh sebesar 82,1% terhadap kesiapan kerja dan secara substansial berhubungan positif dengannya. Oleh karena itu, banyak faktor tambahan yang masih mempunyai korelasi dengan kesiapan kerja. Penelitian tambahan juga diharapkan dapat mengkaji faktor-faktor lain yang terkait dengan kesiapan kerja secara lebih rinci.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anonym (2018). Perpendek masa tunggu lulusan, lp3m Universitas Jember gelar job fair 2018. *Berita Universitas Jember*. Dikutip dari <https://unej.ac.id/blog/2018/02/15/perpendek-masa-tunggu-lulusan-lp3m-universitas-jember-gelar-job-fair-2018/>
- Anonym (2022). Hasil Dan Analisis *Tracer Study*. *Fakultas Syariah UIN Malang*. Dikutip dari <https://syariah.uin-malang.ac.id/wp-content/uploads/2022/04/Laporan-Tracer-Study-2022-Universitas.pdf>.
- Atlay, M., & Haris, R. (2000). An institutional approach to developing students 'transferable' skills. *Innovation in Education & Training International*, 37:1, 76-84. <https://doi.org/10.080/135580000362115>.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Pustaka Pelajar
- Baiti, D. R., Abdullah, M. S., & Rochwidowati, S. N. (2017). *Career self efficacy Dan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Semester Akhir*. *Jurnal Psikologi Integratif*, 128-141.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy the exercise of Control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Baron. R.A. & Byrne. D. (2003). *Psikologi Sosial Edisi Kesepuluh Jilid 2*. Jakarta: Erlangga
- Brady, R.P. (2010). Kesiapan kerja inventory administrator's guide. JIST Works, 1-16. Dikutip dari <https://jist.com/wp-content/uploads/2016/05/wprk-readiness-inventory-administrators-giude.pdf>. Pada Maret 2023.
- Caballero, C.L., Walker, A., & Fuller, T.M. (2011). The Kesiapan kerja scale (WRS): Developing a measure to asses kesiapan kerja in college graduates. *Journal Of Teaching And Learning For Graduate Employability*, 2(1), 41.
- Chan, C. C. (2019). Social Support, Career Beliefs, And *Career self efficacy* In Determination Of Taiwanese College Athletes Career Development. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 1-9.
- Coetzee, M. dan Beukes, C.J. (2010). Employability, emotional intelligence and career preparation support satisfaction among adolescents in the school-to-work transition phase. *Journal of Psychology in Africa*, 20(3), 439-446.
- Cohen, S., Lynn G.U., Benjamin H.G. (2000). *Social Support Measurement And Intervention*. New York: Oxford University Press Inc.
- Cutrona, C.E. & Daniel, W.R. (1987). The provisions of social relationship and adaptation to stress. *Advances in Personal Relationship*. Volume 1, pages 37-67.
- Fanani, I., Djati, S., & Silvanita, K. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB). *Fundamental Management Journal* ISSN: 2540-9220 (online), 1(1), 40-53
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., & Callanan, G. A. (2006). *Encyclopedia of Career Development*. California: Sage Publication.

- Gunawan, I., Benty, N.D., Kusumaningru, 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 supervise Pendidikan)*, 126-150.
- Hacket, G., & Betz, N. (1981). A Self-Efficacy Approach to The Career Development of Women. *Journal of Vocational Behaviour*, 326-339.
- Harry, T., Chinyamurindi, W.T., & Mjoli, T. (2018). Perceptions of factors that affect employability amongst a sample of final-year students at a rural South African University. *SA Journal of Industrial Psychology*, 44(0), a1510. <https://doi.org/10.4102/sajip.v44i.1510>.
- Hartinah, N,Y,S (2016). Analisis uji ketahanan hidup waktu tunggu sarjana dengan metode kaplanmeimer berbantuan software medcalc. *Under Graduates thesis*, Universitas Negeri Semarang
- House, J.S., D. Umberson dan K.R. Landis. (1988). Structures and processes of social support. *Annual Review of Sociology*, 14(1988), 293-318.
- Hillage, J., Pollard, E. (1998). Employability : Developing a framework for policy analysis. *Research Brief 85. Department for Education and Employment*.
- Inak, F. (2021, July 8). Survei: 45 Persen Mahasiswa Mengaku Tak Siap Bekerja. *Kumparan.com*. <https://kumparan.com/millennial/survei-45-persen-mahasiswa-mengaku-tak-siap-bekerja-1w5qYPTt5k0/full>
- Kutner, M. H., et. al. (2005). *Applied Linear Statistic Model Fifth Edition*. Mc Graw Hill.
- Makki, B. I., Salleh, R., Memon, M. A., & Harun, H. (2015). The Relationship between Kesiapan kerja Skills, *Career self efficacy* and Career. *Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology*, 1007-1011.
- Mashigo, A.C.L. (2014). Factors influencing kesiapan kerja of graduates: an exploratory study. Thesis. Stellenbosch University.
- Masole, L., & Van Dyk, G. (2016). Factors influencing work readiness of graduates: An exploratory study. *Journal of Psychology in Africa*, 26(1), 70-73. <https://doi-org./10.1080/14330237.2015.11011284>.
- Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. *Raudhah*. 5:2.
- Nisaputra, R. (2022, June 6). Fresh Graduate Sulit Mencari Kerja, Ini Ternyata Kendalanya. *Infobanknews.com*. <https://infobanknews.com/fresh-graduate-sulit-mencari-kerja-ini-ternyata-kendalanya/>.
- Nulhusni, N., Yusuf, A. M., Afdal, A. (2021). Analisis Teori Holland dalam Bimbingan dan Konseling Karir. *Indonesian Journal of School Counseling*. 6(2). 112.
- Perera, H.N. (2015). Construct Validity Of The Social Provisions Scale: A Bifactor Exploratory Structural Equation Modeling Approach. *Assesment* (online first). doi: 10.1177/1073191115589344.
- Pool, L. D., & Sewell, P. (2007). The key to employability:.. *Educational + Training*, 277-299.
- Rahmat, J. (2001). *Psikologi Komunikasi* cetakan ke 16. Bandung: PT. Renja Keskakarya.

- Samsu. (2017). *Metode Penelitian: Teori dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mix Method, serta Research & Development*. Jambi: Pusaka Jambi.
- Sarafino, S. (2002). *Health psychology: Biopsychosocial interaction 5<sup>th</sup> edition*
- Sarafino, E.P. (1998). *Health psychology: Biopsychosocial interaction 3<sup>rd</sup> ed.* New York: John Wiley & Sons Inc.
- Schwarzer, Ralf, Nina K., dan Nina R. (2003). *Social Support*, New York: Freie University of Berlin.
- Seftiawan, Dhita. (2018). 630.000 Orang Sarjana Masih Menganggur. *Pikiran Rakyat*. Dikutip dari <https://www.pikiran-rakyat.com/pendidikan/pr-01295275/630000-orang-sarjana-masih-menganggur-421873>.
- Seniawati, K., Suarni, N, K., WMP, D. A. (2014). Efektivitas Teori Karier Holland Melalui Layanan Informasi Untuk Meningkatkan Pemahaman Diri Terhadap Kesiapan Kerja Siswa. *Jurnal Online Jurusan Bimbingan Konseling*. 2(1).
- Sinambela, P. P. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantatif Untuk Bidang Ilmu Administrasi, Kebijakan Publik, Ekonomi, Sosiologi, Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Stevani, & Yulhendri. (2014). Pengaruh Praktek Kerja Industri (Prakerin), Keterampilan Siswa dan Academic Self Efficacy Terhadap Kesiapan Memasuki Dunia Kerja Siswa Administrasi Perkantoran SMK Negeri Bisnis dan Manajemen Kota Padang. *Jurnal Ilmu Sosial dan Politik*, 53-61.
- Taylor, A. (2005). What Employers Look for: The Skills Debate and The Fit With Youth Perceptions. *Journal of Education and Work*, 201-208.
- Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of Self-Efficacy Theory to the Understanding and Treatment of Career Indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 63-81.
- Tentama, F., & Riskiyana, E. R. (2020). The Role Of Social Support And SelfRegulation On Kesiapan kerja. *International Journal Of Evaluation And Research In Education (IJERE)*, 826-832.
- Utami, A.S. (2016). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Kesiapan Kerja Siswa SMK. Skripsi. Universitas Muhammdiyah Surakarta.
- Wijayanti, S.F.S. (2019). Pengaruh Modal Psikologis, Kompetensi Karir, Dan Dukungan Social Terhadap Kesiapan Kerja. Skripsi. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Utami, Y. D., & Hudaniah. (2013). Self Efficacy dengan Kesiapan Kerja Siswa Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 40-52
- Veda, F. (2018). 3 Bulan, Rata-Rata Waktu Tunggu Mahasiswa ITB Dapatkan Kerja Pertamanya. ITB Career Center (ITB Tracer Study). Dikutip dari <https://tracer.itb.ac.id/id/berita/2018/01/3-bulan-ratarata-waktu-tunggu-mahasiswa-itb-dapatkan-kerja-pertamanya>.
- Winkel, W.S. (2015). *Bimbingan dan konseling di institusi pendidikan*. Yogyakarta: PT. Grasindo.

Yorke, M. (2006). Learning & Employability in Higher Education : What It Is – It Is Not. *United Kingdom: Learning and teaching Support Network (LTSN) and the Enhancing Student Employability Co-ordination Team (ESECT)*.

Zimet, G.D., Dahlem, N.W., Zimet, S.G., & Farley, G.K. (1988). The multidimensional scale of perceived social support. *Journal of Personality Assessment*, 52(1), 30-41. doi:10.1207/s15327752jpa5201\_2.

## LAMPIRAN

### SKALA KESIAPAN KERJA

no	Pernyataan	1	2	3	4
1	Saya merasa stress ketika mengerjakan banyak hal dalam satu waktu				
2	Mudah bagi saya untuk memulai mengerjakan tugas				
3	Saya mudah tersinggung				
4	Apabila saya berada dalam keadaan yang menantang, saya sanggup bertahan				
5	Apabila orang lain mengubah sesuatu yang saya buat, saya akan marah				
6	Sulit bagi saya dalam memahami ide abstrak				
7	Saya tidak yakin akan sukses dengan tujuan yang telah saya buat untuk diri saya				
8	Sulit bagi saya untuk membangun kepercayaan dan hubungan pada orang lain				
9	Saya tidak menyukai suatu perubahan				
10	Mempelajari hal baru adalah hal yang tidak saya sukai				
11	Saya selalu mempelajari sebanyak yang saya bisa tentang organisasi dimana tempat saya akan bekerja				
12	Saya selalu mengambi tanggung jawab untuk keputusan dan tindakan yang telah saya buat				
13	Menurut saya, nilai dan keyakinan organisasi merupakan bagian dari budaya dalam organisasi				
14	Saya menjadikan umpan balik (feedback) sebagai peluang untuk belajar				
15	Saya merasa tidak sabar untuk memulai kerja dan bergabung dalam suatu proyek				

16	Orang-orang mendatangi saya untuk ide yang terbaru				
17	Saya percaya dengan kemampuan teknis yang saya miliki dalam melakukan pekerjaan di tempat bekerja saya nanti				
18	Tetap tenang di bawah tekanan adalah salah satu kemampuan saya				
19	Saya mampu mengaplikasikan pengetahuan yang saya miliki kedalam pekerjaan saya				
20	Saya mampu melakukan analisa suatu masalah untuk menyelesaikan masalah yang rumit				
21	Menurut saya, menjadi yang terbaik dalam suatu bidang adalah hal yang sangat penting				
22	Saya memiliki pandangan yang matang tentang hidup				
23	Saya mampu beradaptasi dengan situasi sosial yang berbeda-beda				
24	Membangun hubungan dengan orang lain adalah salah satu kekuatan saya				
25	Orang lain mengatakan saya terbuka dan mudah berteman				
26	Saya mudah mengekspresikan diri dengan mengeluarkan ide-ide dalam pekerjaan				
27	Saya senang bekerja dalam kelompok				

### **SKALA CAREER SELF EFFICACY**

no	Pernyataan	1	2	3	4
1	Saya mampu mengenali kemampuan saya secara akurat				
2	Saya memiliki daftar jurusan/bidang yang saya minati				
3	Saya dapat mengidentifikasi pekerjaan serta institusi yang sesuai dengan kemampuan saya				
4	Saya tidak mengetahui pekerjaan ideal bagi diri saya				

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

	pekerjaan/karir yang lain jika tujuan utama saya tidak tercapai				
22	Saya akan langsung berhenti jika saya tidak suka dengan pekerjaan/studi yang sedang saya lakukan				
23	Saya tetap berusaha untuk mencapai tujuan saya meskipun saya merasa frustrasi				
24	Saya akan tetap bertahan pada pilihan karir yang akan saya bangun setelah lulus kuliah meskipun orang tua saya tidak menyetujuinya				
25	Saya rela pergi keluar kota untuk dapat mengejar tujuan saya				

#### SKALA DUKUNGAN SOSIAL

no	Pernyataan	1	2	3	4
1	Keluarga saya benar-benar mencoba membantu saya untuk siap memasuki dunia kerja				
2	Saya mendapatkan bantuan dan dukungan emosional yang saya butuhkan dari keluarga saya dalam menghadapi dunia kerja				
3	Saya dapat berbicara tentang masalah yang berkaitan dengan pekerjaan saya dengan keluarga saya				
4	Keluarga saya bersedia membantu saya membuat keputusan baik dalam perkuliahan maupun pekerjaan saya				
5	Teman-teman saya benar-benar berusaha membantu saya untuk siap memasuki dunia kerja				
6	Saya bisa mengandalkan teman-teman saya ketika ada yang salah tentang pekerjaan saya				
7	Saya memiliki teman-teman yang dapat berbagi suka dan duka dengan saya				
8	Saya dapat berbicara tentang masalah yang berkaitan dengan pekerjaan saya dengan teman-teman				
9	Saya memiliki orang istimewa yang ada ketika saya sedang membutuhkan dalam masalah pekerjaan				

<b>10</b>	Ada orang istimewa yang bisa saya ajak berbagi suka dan duka saya berkaitan dengan dunia kerja dan pekerjaan				
<b>11</b>	Saya memiliki orang yang istimewa yang merupakan sumber kenyamanan yang nyata bagi saya dlam hal pekerjaan				
<b>12</b>	Ada orang spesial dalam hidup saya yang peduli dengan perasaan saya ketika saya bercerita mengenai pekerjaan				

**DATA PENELITIAN**

**SKOR DATA SKALA KESIAPAN KERJA**

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y.17	Y.18	Y.19	Y.20	Y.21	Y.22	Y.23	Y.24	Y.25	TOTAL SKOR
2	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	72	
4	4	3	1	4	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69
2	3	4	1	2	2	1	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	66
2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	63
2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	72
2	2	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	4	2	1	2	2	1	3	57	

1	3	4	1	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	85	
2	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	82
2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	67	
2	3	3	2	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	2	3	3	2	64
3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	86
1	2	4	3	3	1	4	4	4	3	3	4	4	1	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	71
2	3	3	2	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	76
2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	64
1	1	2	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	4	2	1	1	2	50
3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	75
1	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	58

2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	64
2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	77
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
1	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	65
2	3	3	2	1	2	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2	2	3	2	2	2	65
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	93
1	3	3	1	3	2	2	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	67
1	3	3	2	4	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	57
1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	63
3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	78
3	3	3	3	4	1	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	80

2	3	3	2	4	2	3	3	4	4	3	4	4	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	66	
2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	61	
3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92	
2	3	3	2	3	1	3	3	4	3	3	4	3	2	2	4	3	3	3	3	2	3	3	2	67	
1	4	3	1	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	79	
2	2	4	3	4	1	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	2	1	3	3	2	70	
2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	62	
2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71	
1	1	2	1	2	2	1	2	2	3	4	4	3	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	47
3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	83	
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	70	

3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	79
3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76
2	3	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	81
3	4	3	3	4	2	3	4	4	4	3	3	4	2	3	4	3	2	3	4	2	3	2	3	75
3	1	1	3	4	1	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	3	4	3	3	3	4	77
2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	64
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	74
2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	66
3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71
3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	1	1	2	2	2	69
1	1	3	1	1	3	2	1	2	2	3	3	1	2	1	2	1	4	1	3	3	4	1	1	47

2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	70
2	2	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	58
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	87
2	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	79
2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	58
2	2	3	1	3	2	4	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	69
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	2	2	3	3	3	1	2	3	2	2	2	60
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	70
3	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	85
2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	64
2	3	4	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	2	3	72
3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	73
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	79

3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	79
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	80
3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	79
3	1	1	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	75
3	2	1	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	79
3	1	1	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	77
3	1	1	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	78
3	2	1	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	78
3	2	1	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	78
3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	82
3	2	1	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	78
3	1	1	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	76
3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	79
3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	78
3	1	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	76
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	76
3	2	1	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	79
3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	81
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	77
3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	4	4	1	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	80
2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	81
3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	78
3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	80
4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	78
4	4	4	3	4	3	3	1	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	82

3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	77
4	4	3	3	3	4	3	2	4	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	80
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71
3	4	3	4	3	1	1	1	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	75
2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	42
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	40
2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	73
2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	41
1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	40
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	43
1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	42
2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	42
1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	41
2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	43
2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	43
2	4	3	4	3	4	3	1	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	82
4	3	4	3	4	4	4	2	4	3	4	2	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	82
3	4	3	3	4	4	3	2	4	4	3	4	2	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	82
3	4	3	4	3	3	4	1	3	3	4	1	1	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	76
3	4	3	3	3	4	3	1	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	79
2	2	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	62

**SKOR DATA SKALA *CAREER SELF EFFICACY***

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.1 0	X1.1 1	X1.1 2	X1.1 3	X1.1 4	X1.1 5	X1.1 6	X1.1 7	X1.1 8	X1.1 9	TOT AL SKO R
2	3	3	4	3	3	4	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	4	55
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56
3	2	3	2	4	4	4	3	2	1	3	4	3	4	4	3	4	3	4	60
2	2	2	3	4	1	1	1	2	2	2	2	1	1	3	2	3	3	1	38
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
2	1	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	1	2	1	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	74
4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	70

3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56
3	3	3	3	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	48
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	69
2	3	3	3	4	1	4	4	2	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	61
3	4	3	4	4	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	65
2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	51
2	4	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	49
3	3	3	4	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	53
3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	53
2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	48
4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	60
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	55
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	58
2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	4	4	2	3	3	2	3	3	4	53
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
3	2	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	62
2	3	2	3	4	3	2	2	4	3	3	3	3	2	2	3	4	3	2	53
2	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	2	2	4	3	4	3	3	58
3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	64
4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	71
3	3	3	1	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	53
2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	48

4	2	3	2	2	1	1	3	2	2	3	4	4	4	4	1	1	3	3	49
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	59
4	4	4	2	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	68
1	2	4	4	4	2	4	4	4	3	2	3	2	3	3	4	3	2	4	58
2	2	2	2	3	3	2	1	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	44
3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
3	4	2	1	2	3	1	1	3	1	2	2	1	1	3	2	3	3	4	42
4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	67
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	56
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	61
3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	60
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	4	3	4	67
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	70
3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	63
2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	52
3	2	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	4	4	52
3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	62
3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
3	3	3	4	4	3	3	2	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	2	57
2	2	2	1	3	2	2	2	3	4	2	3	1	2	3	2	3	3	4	46
2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	4	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	68
3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59

2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	43
3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	3	3	3	3	62
3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	1	1	1	1	4	3	3	45
3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	60
2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	50
3	3	4	2	4	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	61
2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	52
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	61
3	4	4	2	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	4	4	4	3	60
3	4	4	2	3	4	4	3	3	1	3	3	4	4	4	3	4	3	4	63
3	4	4	2	4	3	3	3	4	1	3	3	4	3	4	4	3	4	3	62
3	3	4	1	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	61
3	4	4	2	4	4	3	3	4	1	3	3	4	3	4	3	4	4	3	63
4	3	3	2	4	4	4	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	4	63
3	4	4	1	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	63
1	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	61
4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	67
3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	61
3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	65
3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	64
3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	64
3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	61
3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	62
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	61

3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	65
3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	63
3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	61
4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	67
3	3	4	3	3	4	1	2	1	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	56
3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	63
4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	65
3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	63
3	4	4	2	4	3	4	3	4	2	4	4	3	4	3	4	4	3	4	66
3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	62
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	68
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
4	3	4	2	3	4	3	4	4	2	3	4	4	3	4	3	4	3	3	64
2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	32
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56
1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	33
2	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56
2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	33
2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	32
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56
1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	34
2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	32
1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	32

2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	33
2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	34
1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	33
4	3	3	4	4	3	4	4	3	2	4	3	4	4	3	4	4	4	3	67
4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	66
4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	66
4	4	3	3	4	3	4	4	3	1	3	3	3	4	3	4	3	4	4	64
3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	4	3	4	3	4	4	3	4	4	66
2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	50

### SKOR DATA SKALA DUKUNGAN SOSIAL

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	TOTAL SKOR
4	4	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	35
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
4	4	2	3	4	3	4	2	4	4	4	4	42
3	4	4	3	1	2	3	2	1	1	1	1	26
4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	41
3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	32
2	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	38
3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	33
2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	25

3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	41
4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	36
3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	38
3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	31
1	1	1	1	3	3	4	3	2	2	2	2	25
3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	43
3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	40
4	4	4	4	3	3	4	3	2	2	2	2	37
3	4	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	35
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
3	4	3	3	4	4	4	4	1	1	1	1	33
4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	45
4	4	4	4	2	3	4	4	1	1	1	1	33
2	3	3	3	3	2	4	3	2	2	1	2	30
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	46
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47
2	2	2	2	3	1	2	2	4	4	4	4	32
3	3	3	3	3	2	3	3	1	1	1	1	27

3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	2	2	35
3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	33
4	2	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	42
4	3	1	4	4	3	3	4	1	1	3	4	35
3	3	2	3	4	3	3	2	2	2	2	2	31
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
3	2	1	3	2	2	3	2	1	1	1	1	22
3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	43
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	43
3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	46
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	32
4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	34
3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	30
3	4	4	4	3	2	4	4	2	2	2	2	36
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	44
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
2	2	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	40
4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	42
3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	4	38
3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	29

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	3	4	3	3	1	3	2	1	2	2	3	30
4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	42
3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	26
4	4	1	3	3	3	4	3	4	4	4	4	41
3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	39
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	32
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	32
3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	39
3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34
3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	43
3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	40
3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	42
3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	43
4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	41
3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	42
3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	41
4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	43
3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	43
3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	42
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	38
4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	42

3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	43
3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	40
4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	39
4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	41
4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	41
3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	42
4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	40
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	38
4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	43
3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	38
4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	39
4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	41
3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	39
4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	43
3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	40
4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	44
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	41
1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	20
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	21
4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	43
1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	20
2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	20
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	21
2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	21
2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	20
2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	20
1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	20
2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	21
4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	42
4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	43
4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	43
4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	43
4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	42
3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	30

## ITEM TOTAL STATISTICS

### Skala Kesiapan Kerja

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.756	25

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	138.46	584.900	.625	.747
Y.2	138.19	588.770	.491	.749
Y.3	138.07	596.451	.324	.753
Y.4	138.25	581.910	.594	.746
Y.5	137.86	579.787	.701	.744
Y.6	138.21	584.096	.582	.747
Y.7	137.97	587.219	.626	.748
Y.8	138.01	592.588	.428	.751
Y.9	137.82	583.379	.727	.746
Y.10	137.64	587.056	.703	.748
Y.11	137.76	585.624	.666	.747
Y.12	137.60	590.453	.518	.749
Y.13	137.88	588.564	.560	.749
Y.14	138.14	581.331	.729	.745
Y.15	138.03	582.771	.721	.746
Y.16	137.79	587.167	.737	.748
Y.17	137.90	580.859	.781	.745
Y.18	137.89	582.382	.666	.746
Y.19	137.97	581.499	.766	.745
Y.20	137.85	584.127	.702	.746
Y.21	138.01	577.307	.744	.743
Y.22	138.00	580.053	.735	.744
Y.23	138.04	582.042	.775	.745
Y.24	137.90	585.691	.685	.747
Total_Y	70.45	152.408	1.000	.944

## Skala Career self efficacy

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.762	20

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	110.65	397.369	.705	.749
X1.2	110.53	397.690	.701	.749
X1.3	110.47	396.514	.757	.748
X1.4	110.67	401.030	.515	.752
X1.5	110.34	401.349	.624	.751
X1.6	110.54	392.865	.768	.745
X1.7	110.47	398.146	.713	.749
X1.8	110.60	399.277	.687	.750
X1.9	110.40	399.488	.709	.750
X1.10	110.73	405.076	.415	.755
X1.11	110.54	403.970	.697	.753
X1.12	110.40	400.154	.740	.750
X1.13	110.65	391.860	.778	.745
X1.14	110.51	396.849	.764	.748
X1.15	110.45	400.513	.679	.751
X1.16	110.50	395.515	.803	.747
X1.17	110.44	397.214	.718	.748
X1.18	110.41	403.103	.661	.752
X1.19	110.36	396.758	.701	.748
Total_X1	56.75	105.050	1.000	.944

## Skala Dukungan Sosial

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.770	13

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	69.24	190.730	.681	.755
X2.2	69.30	189.754	.676	.754
X2.3	69.39	190.802	.576	.756
X2.4	69.34	191.121	.676	.755
X2.5	69.43	190.844	.707	.755
X2.6	69.51	191.129	.670	.755
X2.7	69.22	191.207	.680	.755
X2.8	69.34	190.086	.717	.754
X2.9	69.50	184.357	.772	.745
X2.10	69.48	186.690	.741	.749
X2.11	69.43	183.703	.786	.744
X2.12	69.43	185.633	.774	.747
Total_X2	36.20	51.319	1.000	.921