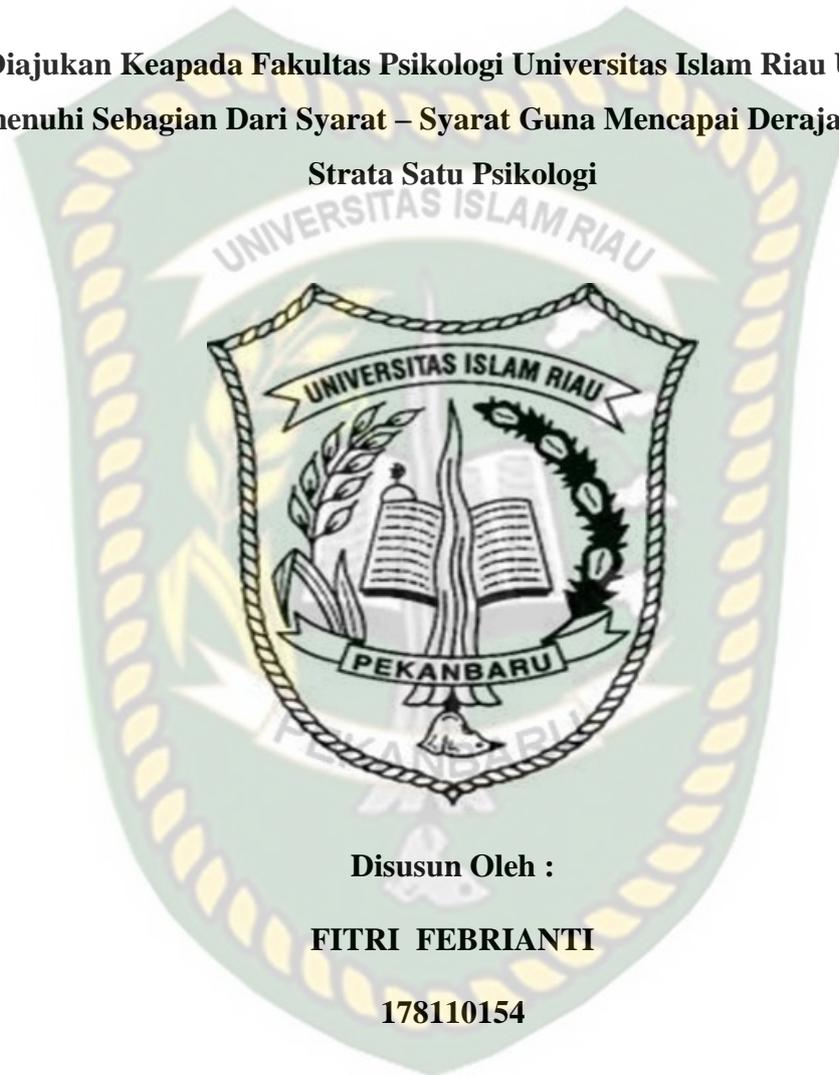


**HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DENGAN PENGAMBILAN
KEPUTUSAN KARIR PADA MAHASISWA**

SKRIPSI

**Diajukan Keapada Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau Untuk
Memenuhi Sebagian Dari Syarat – Syarat Guna Mencapai Derajat Sarjana**

Strata Satu Psikologi



Disusun Oleh :

FITRI FEBRIANTI

178110154

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2021

LEMBAR PENGESAHAN
HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DENGAN
PENGAMBILAN KEPUTUSAN KARIR PADA MAHASISWA

FITRI FEBRIANTI
178110154

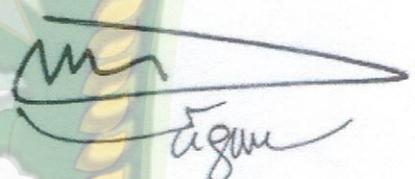
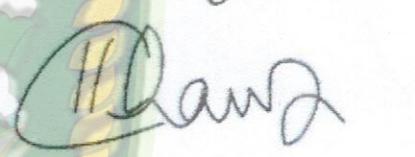
Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Pada Tanggal
10 Agustus 2021

DEWAN PENGUJI

Dr. Syarifah Farradinna, S.Psi., M.A

Didik Widiantoro, M.Psi., Psikolog

Icha Herawati S.Psi.M.Soc.Sc

TANDA TANGAN



Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar Sarjana Psikologi

Pekanbaru, 22 Agustus 2021

Mengesahkan

Dekan, Fakultas Psikologi



Yanwar Arief, M.Psi Psikolog

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Miitik :

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

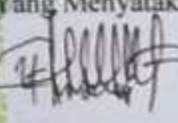
Nama : Fitri Febrianti

NPM : 178110154

Judul Skripsi : Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Pengambilan Keputusan Karir
Pada Mahasiswa

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi merupakan karya ilmiah yang dibuat sendiri dan belum pernah diajukan kepada Universitas manapun. Berdasarkan pengetahuan saya sejauh ini tidak ada karya ilmiah atau pendapat orang lain mengenai yang ditulis atau dipublikasikan oleh orang lain, namun karya yang sudah dituliskan akan disebutkan dalam daftar pustaka. Sehingga ketika hal-hal yang tidak sesuai dengan pernyataan ini, peneliti siap untuk dicabut gelar sarjananya.

Pekanbaru,

METERAI
TIMPEL
R02AHFS45981674
6000
Yang Menyatakan

Fitri Febrianti
178110154

HALAMAN PERSEMBAHAN

Atas Izin Allah SWT

Serta Dengan Ketulusan Dan Kerendahan Hati

Saya mempersembahkan Karya Ini

Kepada :

Kedua Orangtua Saya

Abang-abang dan kakak saya

Serta Keluarga Besar Saya

Hormati dan sayangilah kedua orangtuamu, karena doa mereka yang tulus selalu menyertaimu.....

Kedua orang tua saya ayah (Syariffudin) dan ibu (Siti hawa) yang sangat saya sayangi dan cintai, terimakasih sudah mendukung saya dengan sangat tulus dan terimakasih sudah memotivasi saya hingga saat ini. Terima kasih banyak untuk Ayah dan Ibu saya terkasih.

MOTTO

*“ Dunia ini ibarat bayangan, kalau kamu berusaha menangkapnya, ia akan lari.
Tapi kalau kamu membelakanginya, ia tak punya pilihan selain mengikutimu”*



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

KATA PENGANTAR

Assalamualikum Warrahmatullahi Wabarakatuh..

Segala puji dan syukur kepada ALLAH AWT yang masih memberi rahmat dan hidayahnya, yang senantiasa memberikan kasih dan karunianya kepada peneliti dan atas izin-Nyalah peneliti dapat menyusun skripsi yang berjudul **“Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Pengambilan Keputusan Karir Pada Mahasiswa”**. Skripsi ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata 1 (S1) pada fakultas ilmu Psikologi Universitas Islam Riau.

Dalam penyusunan skripsi ini, peneliti menyadari bahwa skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu peneliti dengan segala rasa hormat ingin mengucapkan terimakasih yang sebanyak-banyaknya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi SH.,MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Bapak Yanwar Arief, M.Psi.,Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
3. Bapak Dr. Fikri, S.Psi., M.si selaku wakil Dekan I Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
4. Ibu Lisfarika Napitupulu, M.Psi.,Psikolog selaku wakil Dekan II Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
5. Ibu Yulia Herawaty, S.Psi.,MA selaku wakil Dekan III Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
6. Ibu Juliarni Siregar, M.Psi., Psikolog selaku Ketua Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau

7. Bapak Didik Widianoro, M.Psi., Psikolog selaku Sekertaris Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
8. Ibu Syarifah Farradonna, S.Psi., MA., Ph.D selaku Pembimbing saya yang selalu memberikan semangat serta dorongan untuk terus belajar dan berusaha dalam mengerjakan skripsi ini, serta kesabaran yang tidak ada batasnya dalam membimbing saya.
9. Terimakasih kepada Bapak Didik Widianoro M., Psi., Psokolog dan Ibu Icha Herawati S.Psi., M.Soc., Sc selaku tim penguji yang telah memberikan masukan dalam penyempurnaan materi penelitian ini.
10. Bapak/ibu dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau yang tidak dapat disebutkan satu-persatu. Terima kasih banyak atas segala dukungan, ilmu serta berbagai pengalaman yang sangat bermanfaat bagi peneliti selama belajar di Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
11. Terima kasih kepada pengurus TU Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau yang telah membantu dalam pelayanan yang baik selama ini.
12. Terimakasih banyak kepada bapak Syariffudin dan Ibu Siti Hawa sudah menjadi orang tua yang sangat hebat, terimakasih selalu menyertai saya dengan doa-doa baik, dukungan, perhatian, motivasi dan kasih sayang yang tidak pernah putus kepada saya hingga akhirnya saya bisa menyelesaikan tugas akhir ini.
13. Terimakasih banyak kepada Abang-abang dan kakak saya, Heriyanto, Herni, Dewi, Hendra Citra, Al – Hakim, Gustina, Indah Permata sari yang selalu mendukung dan menyemangati saya untuk dapat menyelesaikan skripsi saya.

14. Terkhusus Mitriyanjun, yang selalu ada dan menemani serta mendampingi, selalu sabar menghadapi keluh kesah selama perkuliahan dan sampai pada tahap akhir ini.
15. Terimakasih kepada semua teman – teman yang sudah mau meluangkan waktu untuk membantu mengisi kuesioner agar saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
16. Terima kasih kepada seluruh *Suport Team* sahabat saya yang telah memberikan semangat, dukungan, pengalaman yang sangat berharga serta kritik dan saran yang sangat membantu khususnya kepada Alifta Noor sabrian, Ella Anggraini, Dinda Safira, Maharani S.Psi, Rapiani Syafitri S.Psi, Sri Mulyani Indrawati S.Psi, Ajeng Maulani Sadikin serta semua pihak yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk me mbantu selama proses penyelesaian skripsi ini.
17. Kepada semua pihak yang tidak bisa peneliti sebutkan. Peneliti ucapkan terimakasih atas segala bantuan dan motivasi yang telah diberikan.

Semoga apa yang diberikan mendapat balasan yang sesuai dari TUHAN yang maha Esa. Penulis sangat berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat dan sumbangan atau pemikiran khususnya dibidang Psikologi untuk orang lain.

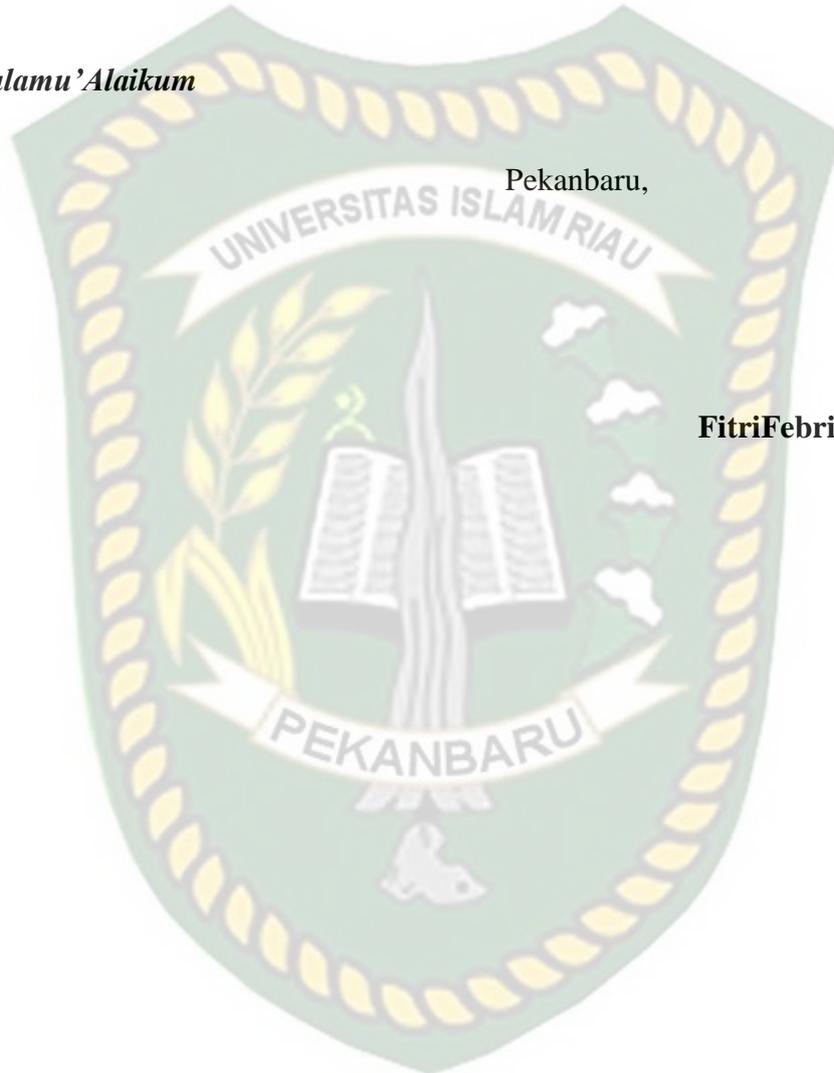
Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kata sempurna, oleh karena itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Wassalamu'Alaikum

Pekanbaru,

2021

FitriFebrianti



DAFTAR ISI

HALAMAN PERNYATAAN	i
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
MOTTO	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK.....	xv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penellitian	5
BAB II.....	6
TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1. Efikasi Diri.....	6
2.1.1. Definisi Efikasi Diri	6
2.1.2. Aspek – Aspek Efikasi Diri	10
2.1.3. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Efikasi Diri	11
2.2. Pengambilan Keputusan Karir	13
2.2.1. Definisi Pengambilan Keputusan Karir	13
2.2.2. Aspek – Aspek Pengambilan Keputusan Karir.....	15

2.2.3. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Pengambilan Keputusan Karir	15
2.3. Hubungan antara Efikasi Diri dengan Pengambilan Keputusan Karir pada Mahasiswa.....	16
2.4. Hipotesis Penelitian.....	18
BAB III	19
METODE PENELITIAN.....	19
3.1 Identifikasi Variabel.....	19
3.2 Definisi Operasional.....	19
3.3 Subjek Penelitian.....	20
3.3.1. Populasi Penelitian.....	20
3.3.2. Sampel Penelitian.....	21
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	22
3.5 Validitas dan Reliabilitas	26
3.6 Metode Analisis Data.....	28
BAB IV	30
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	30
4.1. Orientasi Penelitian	30
4.2. Pelaksanaan Penelitian.....	32
4.3. Hasil Analisis Data.....	33
4.4. Hasil Uji Asumsi	35
4.5. Analisis Deskriptif	37
4.6. Analisis Uji Hipotesis	37
4.7. Uji Koefisien Determinasi	38
4.8. Pembahasan.....	39
BAB V.....	42

PENUTUP.....	42
5.1. Kesimpulan	42
5.2. Saran.....	42
DAFTAR PUSTAKA	44
LAMPIRAN.....	47



Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Blue print Skala Efikasi Diri Sebelum Tryout	23
Tabel 3.2 Blue print Skala Efikasi Diri Sesudah Tryout.....	25
Tabel 3.3 Blue print Skala Pengambilan Keputusan Karir Sebelum Tryout	26
Tabel 3.4 Blue print Skala Pengambvilan Keputusan Karir Setelah Tryout.	27
Tabel 4.2 Deskriptif Data Hipotetik Dan Empirik.....	34
Tabel 4.3 Rumus Kategorisasi	35
Tabel 4.4 Kategorisasi Efikasi Diri.....	35
Tabel 4.5 Kategorisasi Pengambilan Keputusan Karir	36
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas.....	37
Tabel 4.7 Hasil Uji Linearitas	37
Tabel 4.8 Data Demografi Penelitian	38
Tabel 4.9 Hasil Uji Korelasi <i>Spearman's Rank Order</i>	39
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	39

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1.....32



Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

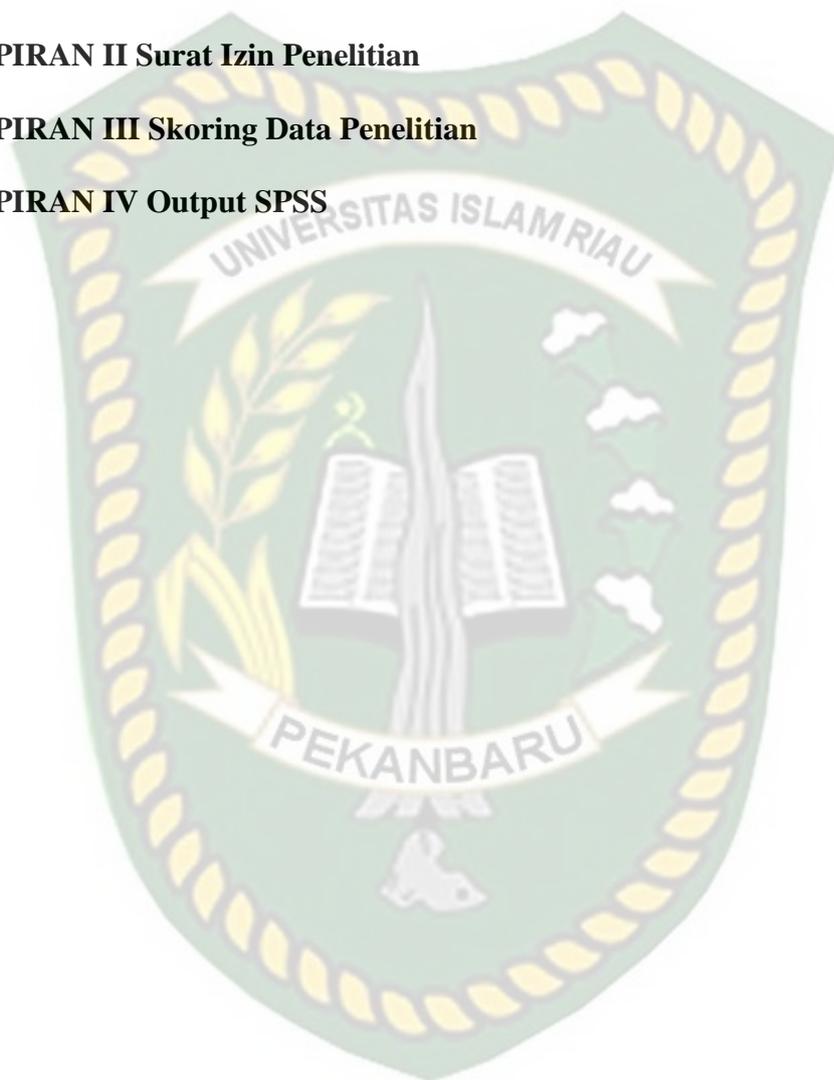
DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN I Skala Penelitian

LAMPIRAN II Surat Izin Penelitian

LAMPIRAN III Skoring Data Penelitian

LAMPIRAN IV Output SPSS



HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DENGAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN KARIR PADA MAHASISWA

FITRI FEBRIANTI

178110154

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLM RIAU**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara Efikasi Diri dengan Pengambilan Keputusan Karir pada mahasiswa. Subjek penelitian ini adalah mahasiswa Sekolah Tinggi Keguruan Ilmu Pendidikan (STKIP) InsanMadani Airmolek Kecamatan Pasir Penyu Kabupaten Indragiri Hulu berjumlah 114 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan metode *Non Probability Sampling* dengan metode teknik sampel jenuh. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan kuesioner yang terdiri dari skala efikasi diri berjumlah 9 item dan skala pengambilan keputusan karir berjumlah 26 item. Berdasarkan analisis statistik *Spearman Rank Order* diketahui bahwa nilai korelasi $R_{xy} = 0.066$, $p > 0.05$, maka disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini ditolak, yaitu tidak terdapat hubungan antara efikasi diri dengan pengambilan keputusan karir pada mahasiswa. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel lain dan subjek yang berbeda sehingga terdapat hubungan yang signifikan antar variabel.

Kata Kunci : Efikasi Diri, Pengambilan Keputusan Karir

**RELATIONSHIP BETWEEN SELF-EFFICIENCY AND STUDENT
CAREER DECISION MAKING**

FITRI FEBRIANTI

178110154

**FACULTY OF PSYCHOLOGY
RIAU ISLM UNIVERSITY**

ABSTRACT

This study aims to see the relationship between Self-Efficacy and Career Decision Making in students. The subjects of this study were 114 students of the Insan Madani Airmolek Teacher Training School (STKIP) of Pasir Turtle District, Indragiri Hulu Regency. Sampling in this study using the Non Probability Sampling method with the saturated sample technique method. The data collection used in this study was a questionnaire consisting of a self-efficacy scale of 9 items and a career decision-making scale of 26 items. Based on the statistical analysis of the Spearman Rank Order, it is known that the correlation value is $R_{xy} = 0.066$, $p > 0.05$, it is concluded that the hypothesis in this study is rejected, that is, there is no relationship between self-efficacy and career decision making in students. For further researchers, it is expected to use other variables and different subjects so that there is a significant relationship between variables.

Keywords: Self-Efficacy, Career Decision Making

فطري فيبريانتى

١٧٨١١٠١٥٤

كلية علم النفس

الجامعة الإسلامية الرياوية

الملخص

يهدف هذا البحث إلى معرفة العلاقة بين الكفاءة الذاتية وأخذ القرار للتطوير الوظيفي للطلبة. كانت موضوعات هذا البحث طلبة المعهد العالي لتدريب المعلمين للعلوم التربوية، وعددهم إجمالي ١١٤ شخصًا. أخذ العينات في هذه الدراسة باستخدام طريقة أخذ العينات غير الاحتمالية بطريقة العينة المشبعة. كان جمع البيانات المستخدمة في هذا البحث عبارة عن استبيان يتكون من مقياس الكفاءة الذاتية المكون من ٩ عناصر ومقياس اتخاذ القرارات المهنية من ٢٦ عنصرًا. بناءً على التحليل الإحصائي لترتيب سبيرمان، من المعروف أن قيمة الارتباط ر-إكس-ي = ٠,٦٦٠٠، ب < ٠,٠٠٠، استنتج أن الفرضية في هذا البحث مرفوضة، أي أنه لا توجد علاقة بين الكفاءة الذاتية وأخذ القرار للتطوير الوظيفي للطلبة. لمزيد من الباحثين، من المتوقع استخدام متغيرات أخرى وموضوعات مختلفة بحيث تكون هناك علاقة معنوية بين المتغيرات.

الكلمات الرئيسية: الكفاءة الذاتية، اتخاذ القرار للتطوير الوظيفي

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Karir ialah keputusan penting dipilih bagi setiap individu dalam melanjutkan masa depannya. Oleh karena itu seseorang harus memenuhi ketepatan dalam memilih dan menentukan keputusan karir sebelum memasuki dunia kerja. Pengambilan keputusan karir bagi sebagian orang merupakan satu langkah penting yang harus dicermati dan dipersiapkan semenjak mereka berada dijenjang pendidikan dasar melalui peran aktifnya dalam berbagai wadah pengembangan diri. Hal ini merupakan langkah yang nyata dilakukan oleh seorang individu memasuki fase dewasa, dimana memutuskan suatu karir yang ditekuni dan memfokuskan diri pada pemilihan pendidikan menjadi langkah permulaan. Menurut Jenifer (2006) memenuhi kebutuhan bakat dan minat pada individu ditunjukkan pada pemilihan kejuruan dalam pendidikan yang mereka putuskan.

Pengambilan keputusan tidak lepas dari berbagai faktor internal dan eksternal bagi setiap individu. Hal yang mempengaruhi individu seperti pola asuh pada individu. Dapat diketahui pola asuh yang otoriter menunjukkan individu yang merasa tertekan dengan tuntutan yang ditimbulkan dari orang tuanya. Menurut Miski dan Mawarpury (2017) faktor dari dalam juga mempengaruhi dalam pengambilan keputusan seperti kemampuan individu dalam menyeimbangkan diri dengan keadaan ekonomi dan potensi diri. Sementara itu,

menurut Purnama dan Ernawati (2020) pengambilan keputusan pada remaja yang dipengaruhi dari dalam individu kepercayaan diri dan karakteristik individu. Menurut mereka dua hal tersebut dapat membentuk diri individu yang mampu mengambil resiko, memiliki keberanian untuk mencoba, dan berhati – hati dalam mengambil resiko. Dengan demikian, karakteristik individu tersebut memiliki nilai juang yang tinggi, sehingga tidak terburu- buru dalam menentukan keputusan yang akan mereka ambil, mampu memaksimalkan potensi yang dimiliki dengan mengembangkan identitas diri yang mereka miliki dengan lebih baik.

Ketika individu mengambil keputusan karir namun tidak tepat dengan kemampuan atau kompetensi yang dimilikinya diketahui dapat membuat individu tersebut berhenti dari pekerjaannya. Sejalan dengan penelitian Kartono dan Hilmiana (2018) faktor yang menjadi alasan individu berhenti kerja adalah tidak mampu menunjukkan empati, motivasi yang rendah terhadap tugas, dan kesulitan membina hubungan yang baik dengan anggota organisasi lain. Hal ini diawali adanya pengambilan keputusan yang tidak sesuai dengan minat dan kompetensi mereka.

Berdasarkan data dari penelitian yang dilakukan Hepler dan Chase (2008) efikasi diri memberikan kontribusi terhadap pengambilan keputusan yang menunjukkan hasil analisis yang moderat atau sedang. Penelitian ini dilakukan kepada 60 mahasiswa sarjana. Dapat dilihat dari efikasi diri yang mempengaruhi pengambilan keputusan karir bergantung kepada individu itu sendiri dan memberikan stimulus terkait dengan kemampuan yang dimiliki oleh individu tersebut. Oleh karena itu ketika seseorang memiliki efikasi diri dalam membuat

suatu keputusan maka akan sesuai dengan apa yang dimilikinya seperti kapasitas, kemampuan dan individu tersebut dapat mengukur kemampuan yang bisa dikerjakannya. Menurut Ogutu, Odera, Maragia (2017) menunjukkan bahwa terdapat kontribusi bimbingan dan konseling karir pada siswa dalam menentukan pengambilan keputusan. Penelitian ini dijalankan kepada 364 pelajar sekolah menengah pertama di Busia County.

Sejalan dengan penelitian tersebut diatas, study dari Abdullah (2019) menunjukkan bahwa kemampuan yang dimiliki tidak sesuai dipengaruhi oleh faktor sosial. Sehingga, mahasiswa setelah lulus dari perguruan tinggi merasa bingung untuk melanjutkan masa depannya disebabkan oleh kurangnya pengetahuan, pengalaman, serta keterampilan disaat mereka memasuki dunia kerja. Hal ini membuat mahasiswa khawatir ketika menyelesaikan pendidikannya mereka berfikir akan menjadi pengangguran, sehingga mereka merasa kurang percaya diri untuk bekerja sesuai jurusan yang mereka tekuni saat ini. Untuk itu, mereka sangat membutuhkan informasi terkait pekerjaan dan membuat rencana untuk melanjutkan masa depannya.

Oleh sebab itu dapat menyebabkan kelelahan fisik atau merasa jenuh dengan pekerjaan mereka. Abdullah (2019) juga menunjukkan bahwasannya mereka yang salah dalam mengambil keputusan karir mudah merasa kelelahan secara psikologis, merasa jenuh, merasa diri mereka bekerja secara berlebihan, sehingga kinerja mereka menurun. Pentingnya pengambilan keputusan itu berasal dari dalam diri individu menjadi indikasi yang memotivasi individu tersebut untuk berhati – hati dalam menentukan pilihan karir.

Menurut Saleem dan Gul (2017) menunjukkan pengambilan keputusan terdapat dalam diri individu yaitu sebuah kepercayaan diri terhadap potensi diri yang aktual, kepercayaan terhadap diri sendiri. Hal ini terkait dengan pencarian informasi yang berhubungan dengan pekerjaan dan kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas, sehingga dapat mencapai tujuan tertentu dalam pengambilan keputusan. Apabila individu memiliki ketidakstabilan dalam eksplorasi karir yang tinggi maka efikasi dalam pengambilan keputusan karirnya diindikasikan menjadi rendah. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arjanggi, Hartono, Adnjani, Sholihah (2020) menunjukkan bahwa efikasi diri turut mempengaruhi kepercayaan yang dimiliki oleh individu, sehingga dalam mengambil keputusan harus mampu mengontrol emosi, memiliki usaha, serta tekun terhadap apa yang akan menjadi rintangan terhadap kinerjanya.

Berdasarkan penjelasan diatas penulis perlu melihat ternyata efikasi diri untuk pengambilan keputusan karir sangat penting dilakukan. Pada penelitian terdahulu subjek penelitian dilakukan kepada pelajar yang berada diperkotaan, dengan hal ini peneliti tidak menemukan adanya penelitian yang dilakukan di wilayah perdesaan. Maka berdasarkan penjelasan diatas peneliti perlu melakukan riset tentang “Hubungan Efikasi diri dengan Pengambilan keputusan Karir Pada Mahasiswa STKIP Insan Madani Air Molek Kecamatan Pasir Penyua Kabupaten Indragiri Hulu”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui rumusan masalah ialah bagaimana hubungan antara efikasi diri dengan pengambilan keputusan karir pada mahasiswa?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan penelitian ini Tujuan penelitian adalah :

1. Menggambarkan respon efikasi diri dengan pengambilan keputusan karir.
2. Untuk melihat suatu hubungan efikasi diri dengan pengambilan keputusan karir.

1.4. Manfaat Penelitian

Maka penelitian ini dapat diketahui dari hasil uraian permasalahan yang telah dijelaskan diatas, sehingga dapat diketahui sebagai berikut :

1.4.1 Secara Teoritis

Adapun manfaat secara teoritis dalam penelitian ini ialah diharapkan dapat dijadikan salah satu bahan kajian yang mengembangkan pengetahuan tentang gambaran efikasi diri dengan pengambilan keputusan karir yang dialami mahasiswa untuk melanjutkan masa depan.

1.4.2 Secara Praktis

Adapun manfaat secara praktis ialah dapat menambah wawasan tentang hubungan efikasi diri dengan pengambilan keputusan karir yang dialami mahasiswa.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Efikasi Diri

2.1.1. Definisi Efikasi Diri

Landasan teori efikasi diri didefinisikan oleh beberapa ahli, beberapa diantaranya mengungkapkan efikasi diri yang berasal dari Bandura. Efikasi diri ialah suatu pengaruh untuk membentuk perilaku dalam penentuan pilihan – pilihan yang ingin didapatkan. Bandura (2012) Efikasi diri merupakan dasar teori yang dikembangkan oleh Bandura berasal dari akar sosial kognitif yang mengungkapkan keyakinan, struktur dan fungsinya.

Efikasi diri menurut Bandura (2012) juga menjelaskan tentang struktur keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki individu dengan pengalaman, pemodelan sosial, persuasi sosial, dan keyakinan kemanjuran sehingga berkontribusi dengan pengembangan diri serta perubahan proses pilihan. Bandura juga mendefinisikan efikasi diri sebagai pertimbangan terhadap kemampuan individu dalam melaksanakan dan merencanakan suatu tindakan untuk mencapai hasil untuk tujuan tertentu (Zahn, Schaffer dan Froning, 2018).

Menurut Rustanto (2017) efikasi diri menunjukkan keyakinan subjektif yang berpengaruh dalam diri seseorang untuk mengatasi masalah – masalah ataupun sebuah tugas yang disebabkan oleh tindakan dan perilaku individu guna mencapai suatu tujuan yang sangat diinginkan. Sesuai dengan Warsito (2009) bahwa suatu situasi yang bersifat spesifik untuk suatu tugas yang dihadapi. Efikasi diri juga bersifat konseptual yang artinya situasi yang dihadapi tergantung pada

konteksnya. Maka individu yang mempunyai kepercayaan yang baik ketika mengerjakan sebuah tugas maka tidak akan menghiraukan situasi yang lainnya.

Eliyani (2018) memaparkan efikasi diri cenderung mempengaruhi keyakinan individu dalam mempertahankan dan mengembangkan kemampuan diri sendiri dalam segala situasi sehingga memperoleh tingkatan yang sangat tinggi, atau dapat berkinerja dengan tingkatan yang lebih tinggi untuk mendapatkan kesediaan ataupun kesiapan dalam melakukan suatu pekerjaan secara maksimal.

Menurut Creed, P., Patton, W., dan Prideaux (2006) menyatakan bahwa efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir suatu keyakinan yang dimiliki seseorang untuk mengambil keputusan yang membutuhkan kepastian yang berkaitan dengan eksplorasi dan pemilihan karir. Flores, Ojeda, Huang, Gee, Lee (2006) juga memiliki pendapat yang sama dengan pernyataan ahli di atas yaitu efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir keyakinan yang dimiliki individu bahwa mereka mampu melakukan tugas – tugas tersebut yang berhubungan dengan pengambilan keputusan karir.

Selain itu, Ormrod (2008) memaparkan efikasi diri ialah suatu penilaian yang dilakukan individu terhadap kemampuannya dalam melakukan suatu perilaku tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Feist, J dan Feist, G (2010) mengungkapkan bahwa efikasi diri juga merupakan suatu situasi yang bervariasi yang muncul dari situasi satu ke situasi yang lainnya, tergantung pada kompetensi yang dikehendaki dalam mencapai kegiatan yang berbeda. Menurut Bandura (2010) menyatakan kembali tentang efikasi diri ialah kepercayaan dan keahlian

diri dalam mengorganisir serta menampilkan suatu perbuatan yang dibutuhkan demi mencapai suatu kecakapan yang khas. Bandura juga mengatakan bahwa jika individu semakin menyadari apa terjadi dan berlangsung saat ini maka individu tersebut akan mampu menggunakan keahliannya dalam mewujudkan suatu perilaku yang perlu dilakukan.

Menurut Santrock (2011) Efikasi diri memiliki suatu efek besar pada suatu aktifitas individu. Satu contoh jika seseorang pelajar dengan efikasi diri yang rendah yang dimilikinya maka pelajar tersebut tidak akan berusaha untuk mengerjakan tugas, seperti mengerjakan pelajaran yang lumayan menantang. Tetapi bila pelajar tersebut mempunyai tingkat efikasi diri yang baik maka peserta tersebut dapat berusaha untuk menyelesaikan atau menghadapi tugas tersebut.

Sejalan dengan apa yang ungkapkan Lunenburg (2011) efikasi diri dapat berpengaruh pada motivasi, kemampuan dalam belajar dan kinerja individu itu sendiri, sehingga individu tersebut akan berusaha dalam melakukan tugas yang mereka yakini bahwa semua itu akan berhasil mereka lakukan. Sehingga dapat disimpulkan pendapat yang dikemukakan Bandura tentang efikasi diri merupakan suatu proses kognitif yang ditentukan, suatu kepercayaan pada suatu keinginan yang kuat dimiliki individu tersebut mampu menyelesaikan tanggung jawab yang dapat dilakukan sehingga dapat menghasilkan apa yang diinginkan. Mereka menambahkan kepercayaan yang dimiliki individu tergantung kepada keahlian yang dimiliki, tetapi dengan suatu keyakinan yang berhubungan terhadap seseorang pada suatu hal.

Efikasi diri menurut Yusoff (2012) bahwa ia mengkonsepkan secara umum efikasi diri dapat berkaitan dengan kemampuan pribadi yang stabil agar dapat mengatasi berbagai situasi dan suatu rintangan yang dapat menimbulkan tekanan atau stress secara efektif. Efikasi diri juga dianggap sebagai dorongan dalam mempengaruhi perasaan, pikiran, dan perilaku seseorang, dan pada umumnya efikasi diri juga mencerminkan keakinan diri atau optimisme individu tersebut.

Menurut Hartawati dan Mariyanti (2014) mengungkapkan bahwa efikasi diri adalah kemampuan yang ada dalam diri sebagai pengaturan dalam diri individu dengan mengekspektasikan dan memiliki keyakinan untuk melakukan perilaku pada situasi tertentu. Efikasi dapat diartikan juga sebagai penilaian diri dalam melakukan sebuah tindakan yang dapat dilakukan atau tidak dapat dilakukan sehingga dapat dikerjakan sesuai dengan yang telah menjadi syaratnya. Efikasi ini berbeda dengan suatu aspirasi (cita – cita), karena cita – cita merupakan sesuatu yang dapat dicapai, sedangkan efikasi sendiri merupakan penilaian terhadap kemampuan yang dimiliki oleh individu sendiri. Efikasi diri juga merupakan suatu variabel yang penting setelah disatukan pada tujuan yang spesifik dan pemahaman mengenai prestasi akan dijadikan suatu perilaku yang penting disaat mendatang.

Efikasi diri menekankan pada keyakinan diri seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dan yang akan datang mengandung kekaburan, tidak bisa diramalkan, dan juga sering penuh dengan tekanan. Jatisunda (2017) mengungkapkan tentang efikasi diri merupakan seseorang yang memiliki keyakinan dalam membentuk proses berfikir pada suatu situasi. Zahn, Scaffer,

Froning (2018) Jika efikasi diri yang dimiliki tinggi maka dapat membuat perasaan merasa lebih tenang dalam menghadapi kegiatan dan tugas – tugas yang sulit.

2.1.2. Aspek – Aspek Efikasi Diri

Adapun aspek – aspek efikasi diri milik Rafl Schwazer & Matthias Jarusalem tentang *General Self Efficacy Scale* berdasarkan teori Bandura yang diadaptasi oleh Rahmadini (2016) terbagi menjadi tiga yaitu

- a) **Tingkat Kesulitan (*Level*)**. Pada aspek ini menjelaskan suatu keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki dalam melaksanakan tugas seketika terdapat kesulitan dalam menyelesaikannya.
- b) **Tingkat Kekuatan (*Strenght*)**. Pada aspek ini bahwasannya kekuatan yang dimiliki individu terhadap suatu keyakinan dapat memberi efek pada setiap perilaku atau tindakan yang akan dilakukan.
- c) **Rentang Keluasan Bidang (*Generality*)**. Aspek ini berhubungan pada perilaku individu yang merasa yakin pada keahliannya. Individu dapat merasa yakin apabila aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian situasi – situasi yang bervariasi.

Dari uraian tersebut, peneliti mengambil aspek - aspek yang dikemukakan oleh Rafl Schwazer & Matthias Jarusalem tentang *General Self Efficacy Scale* berdasarkan teori Bandura yang diadaptasi oleh Rahmadini (2016) sebagai aspek efikasi diri , yaitu tingkat kesulitan (*Level*), tingkat kekuatan (*Strenght*), dan rentang keluasan bidang (*Generality*).

2.1.3. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Efikasi Diri

Adapun efikasi diri dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut teori Bandura yang didefinisikan kembali oleh Efendi (2013) terdiri atas delapan faktor yang mempengaruhi, yaitu :

- a) **Rasa syukur kepada Tuhan YME.** Selalu bersyukur Kepada Tuhan YME terhadap apa yang telah dimiliki meskipun sedang menghadapi masa sulit, baik dengan perbuatan maupun ucapan.
- b) **Dukungan sosial.** Suatu sumber daya yang mempunyai hubungan dalam keanggotaan kelompok dalam membentuk suatu jaringan, yang membuat individu merasa yakin dengan apa yang menjadi pilihannya.
- c) **Motivasi.** Individu tersebut harus mampu memotivasi dirinya untuk memiliki kepercayaan dengan tindakan – tindakan yang dilakukan dengan menggunakan pemikiran tentang masa depan. Tujuannya untuk menggerakkan individu dalam mewujudkan keinginannya dalam mewujudkan suatu hasil guna mencapai tujuan tertentu.
- d) **Adanya sarana dan prasarana.** Untuk membentuk efikasi diri yang baik individu tersebut harus memiliki media yang bisa untuk mencari sebuah informasi, sehingga dapat mengetahui mana yang seharusnya diikuti.
- e) **Kesehatan Fisik.** Kesehatan fisik paling utama dalam mencapai efikasi diri sangat dibutuhkan karena kita akan mampu berfikir untuk melakukan pekerjaan secara normal.

- f) **Kompetensi.** Suatu kemampuan yang dimiliki seseorang berupa wawasan, keterampilan dalam melakukan pekerjaan.
- g) **Niat.** Individu tersebut harus memiliki niat untuk mencapai apa yang diinginkan serta meyakinkan diri sendiri agar semua tidak sia – sia.
- h) **Disiplin.** Memiliki sikap yang taat dan patuh terhadap peraturan yang ditetapkan ditempat bekerja.
- i) **Bertanggung Jawab.** Jika sudah terjun ke dunia karir seseorang tersebut harus dapat dipercaya untuk melaksanakan apapun tugas yang diberikan dengan baik.

Berdasarkan beberapa faktor yang telah diuraikan diatas maka dapat kita ketahui ada delapan faktor yang mempengaruhi tingkat efikasi diri, yaitu rasa bersyukur kepada Tuhan YME, dukungan soisal, motivasi, adanya sarana dan prasarana, kesehatan fisik, kompetensi, niat, disiplin, dan bertanggung jawab

2.2. Pengambilan Keputusan Karir

2.2.1. Definisi Pengambilan Keputusan Karir

Landasan teori pengambilan keputusan karir didefinisikan oleh beberapa ahli, beberapa diantaranya mengungkapkan pengambilan keputusan karir yang berasal dari Anne Roe. Pengambilan keputusan karir merupakan suatu keputusan – keputusan yang diambil dalam pemilihan suatu karir dipengaruhi oleh pola asuh orang tua dan pendidikannya sejak individu masih berada dimasa kecil (Hastuti, 2005). Pengambilan keputusan karir merupakan dasar teori yang dikembangkan dari dua pendekatan yaitu perspektif psikologis dan sosiologis.

Menurut Creed, Wong, dan Hood (2009) menyatakan pengambilan keputusan karir sebagai suatu proses informasi yang kompleks yang diperlukan untuk diri sendiri dalam suatu karir untuk melanjutkan masa depan. Menurut Ahmed dan Omotunde (2012) mengidentifikasi dalam mengambil keputusan dapat memilih alternatif – alternatif yang mempunyai peluang suatu kesuksesan yang tepat dengan sasaran, harapan yang diinginkan.

Sedangkan Lee, I. H., Rojewski, J. W., dan Hill (2013) mendefinisikan pengambilan keputusan karir sebagai suatu proses dimana seseorang memilih atau menempatkan dirinya kepada suatu kesempatan yang dapat ia ambil setelah menyelesaikan pendidikan dengan bekerja, tipe kepribadiannya, perasaan yang nantinya akan menghambat suatu proses pemilihannya.

Menurut Salusu (2015) Pengambilan keputusan karir ialah proses untuk mendapatkan pertimbangan dalam menentukan pilihan dan menghilangkan keraguan, sehingga dapat dijadikan dorongan untuk melanjutkan kehidupan dimasa depan. Hal ini karena pendidikan tinggi merupakan investasi jangka panjang (*Long Term Investment*) yang membuka pintu menuju banyak hal, antara lain prospek karir dimasa mendatang. Menurut Darmasaputro dan Gunawan (2018) mengungkapkan dalam memilih pendidikan dan pekerjaan yang sesuai dengan apa yang telah individu ketahui berdasarkan informasi – informasi yang sesuai dengan minat dan kemampuan individu tersebut. Oleh karena itu, masa depan seorang mahasiswa dikemudian hari ditentukan dari hasil pengambilan keputusan, sebagai proses memilih alternatif yang efisien sesuai situasi.

Berdasarkan beberapa pernyataan para ahli diatas dapat kita ketahui bahwa Pengambilan keputusan karir yaitu kemampuan yang dimiliki oleh mahasiswa yang ingin terjun ke dunia karir dengan melihat kemampuan yang ia punya, serta menentukan langkah – langkah untuk mencapai tujuan karir tertentu. Proses pengambilan keputusan dalam suatu organisasi tergantung pada pemilihan tujuan yang ingin dicapai, dengan menciptakan faktor perilaku dan struktural yang baik sehingga dapat meningkatkan probabilitas yang sangat berkualitas yang akan diambil.

2.2.2. Aspek – Aspek Pengambilan Keputusan Karir

Adapun aspek – aspek pengambilan keputusan karir menurut teori Gati, Krausz, dan Osipow tentang CDDQ (*Career Decision-making Difficulties Questionnaire*) yang didefinisikan kembali oleh Rochat (2019) dibagi menjadi tiga yaitu.

- (a) **Kurangnya kesiapan.** Proses pengambilan keputusan karir yang individu lakukan tidak memiliki motivasi yang kuat, masih ada keraguan, serta kurangnya keyakinan sehingga menimbulkan kesalahpahaman.
- (b) **Kurangnya informasi.** Kurangnya pengetahuan yang dimiliki individu dalam pengambilan keputusan karir, tentang kemampuan diri sendiri terhadap suatu pekerjaan dan bagaimana individu tersebut dapat menerima informasi yang berhubungan dengan karir.
- (c) **Informasi yang tidak konsisten.** Suatu informasi yang diterima tidak sesuai dengan apa yang diinginkan sehingga informasi tersebut membuat individu ragu – ragu dalam pengambilan keputusan karir.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti mengambil aspek pengambilan keputusan karir menurut teori Gati, Krausz, dan Osipow yang didefinisikan kembali oleh Rochat (2019) yaitu kurangnya kesiapan, kurangnya informasi, dan informasi yang tidak konsisten.

2.2.3. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Pengambilan Keputusan Karir

Adapun pengambilan keputusan karir dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut Bandura tentang *Social Cognitive Theory* , yang diungkapkan kembali oleh Abdullah (2019) yaitu

- (a) **Faktor Internal.** Regulasi emosi, efikasi diri, persepsi terhadap harapan yang dimiliki orang tua, minat, pemahaman karir, *self – determination* dan motivasi berprestasi.
- (b) **Faktor Eksternal.** *Quality of School Life*, pola asuh yang otoriter, konformitas, bimbingan konseling karir, keluarga, lingkungan kampus, kelengkapan fasilitas, biaya pendidikan, biaya ringan, status akreditasi dan kurikulum.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti mengambil faktor – faktor pengambilan keputusan karir yang dikemukakan oleh Abdullah (2019) tentang Social Cognitive Theory, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

2.3. Hubungan antara Efikasi Diri dengan Pengambilan Keputusan Karir pada Mahasiswa

Mahasiswa yang sedang menempuh pendidikan semestinya telah memikirkan dan menentukan pilihan karir sedini mungkin. Pada saat ini dimasa mendatang akan memikirkan suatu pengambilan keputusan terhadap apa yang akan menjadi pilihannya. Pengambilan keputusan karir seseorang tentunya dihadapkan pada berbagai masalah, karena keputusan karir yang salah dapat mempengaruhi keberlangsungan karirnya dalam organisasi. Bandura (2012) mendefinisikan efikasi diri merujuk pada suatu keyakinan yang dimiliki individu terhadap kemampuannya mengerjakan tugas yang dipercayakan kepadanya. Hal ini sejalan dengan pendapat Darmasaputro dan Gunawan (2018) pengambilan keputusan

karir merupakan suatu proses yang dilakukan individu yang ditentukan melalui pendidikan dan pekerjaan yang didasari oleh faktor personal dan informasi.

Sejalan dengan hal tersebut pengambilan keputusan karir juga dapat dipengaruhi oleh faktor efikasi diri, hal ini berkaitan dengan apa yang telah diungkapkan oleh Ogutu dan Odera (2017) bahwa efikasi diri yang dimiliki oleh seseorang dapat mempengaruhi pengambilan keputusan karir. Lunenburg (2011) menjelaskan efikasi diri dipengaruhi oleh motivasi, kompetensi, dan prestasi individu dalam hal mencapai tujuan.

Menurut Darmasaputro dan Gunawan (2018) dalam penelitian mereka menyimpulkan bahwa pengambilan keputusan karir turut dipengaruhi oleh intervensi orang tua. Hal ini sejalan dengan studi mereka kepada 405 siswa SMA kelas XII yang menunjukkan sebanyak 60% siswa mengalami kesulitan karena orang tua ikut berperan dalam menentukan.

Menurut penelitian Saleem dan Gul (2017) sebanyak 150 orang mahasiswa yang berlokasi di Rawalpindi dan Islamabad, Pakistan menyimpulkan bahwa tingkat efikasi yang tinggi dapat mengarahkan individu melakukan pengambilan keputusan karir yang lebih baik, yang membawa kepada kinerja dan pencapaian tugas yang lebih baik, begitu pula sebaliknya. Mereka yang menunjukkan efikasi rendah terhadap pengambilan keputusan karir cenderung melakukan penghindaran dengan mencari kegiatan tertentu. Sejalan dengan hal tersebut penelitian Basit, Syaputra, dan Ismawanto (2020) kepada Mahasiswa STKIP Singkawang Kalimantan Barat sebanyak 223 orang menunjukkan bahwa

efikasi diri memberikan kontribusi sebanyak 64% terhadap prestasi akademik yang berefek kepada tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan karir.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang telah dijelaskan diatas lebih berfokus kepada efikasi diri dan pengambilan keputusan karir subjek penelitian yang berada di kawasan kota besar dan universitas di perkotaan. Sementara efikasi diri dan pengambilan keputusan karir perlu dilakukan juga di wilayah yang lebih kecil atau wilayah sub urban seperti kecamatan Pasir Penyu yang berada dalam wilayah Kabupaten Indragiri Hulu. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian dengan judul hubungan antara efikasi diri dengan pengambilan keputusan karir pada mahasiswa.

2.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan hasil paparan diatas maka hipotesis yang dapat diajukan adalah terdapat hubungan antara efikasi diri dengan pengambilan keputusan karir pada mahasiswa.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Identifikasi Variabel

Variabel merupakan suatu bentuk fenomena yang terjadi yang ditunjukkan oleh sifat atau nilai individu dengan beraneka macam yang dapat dipelajari oleh peneliti sehingga dapat ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2017). Berdasarkan judul penelitian yaitu hubungan antara efikasi diri dengan pengambilan keputusan karir pada mahasiswa. Variabel yang digunakan ada dua yaitu :

- A. Variabel Terikat : Pengambilan Keputusan Karir
- B. Variabel Bebas : Efikasi Diri

3.2 Definisi Operasional

Definisi Operasional merupakan suatu bentuk pendefinisian dari beberapa variabel dengan melakukan pengamatan dan pengujian dengan menggunakan skala pengukuran berdasarkan kriteria – kriteria dan petunjuk – petunjuk tertentu. Adapun variabel – variabel dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

A. Efikasi Diri.

Efikasi diri merupakan suatu keyakinan yang dimiliki seseorang berupa kemampuan dan keterampilan yang ada dalam diri individu untuk mencapai tujuan tertentu dalam mengambil suatu keputusan yang tepat. Dalam penelitian ini peneliti mengadaptasi kembali skala efikasi diri milik Rafl Schwazer dan Matthias

Jarusalem tentang *General Self Efficacy Scale* berdasarkan teori Bandura yang diadaptasi oleh Rahmadini (2016) dengan menggunakan aspek – aspek yaitu (1) tingkat kesulitan (*Level*), (2) tingkat kekuatan (*Strenght*), (3) tingkat keluasan bidang (*Generality*). Efikasi diri dalam penelitian ini diukur menggunakan skala *Likert* dengan menyebarkan kuesioner yang diberikan kepada responden dengan skala 5 poin yaitu sama sekali tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), Netral (N), setuju (S), dan sangat setuju (SS).

B. Pengambilan Keputusan Karir.

Pengambilan keputusan karir yaitu seseorang yang memiliki informasi untuk menentukan pilihannya dalam mengambil suatu keputusan yang tepat terhadap kemampuannya dalam memilih suatu karir untuk melanjutkan kehidupannya dimasa depan. Pengambilan keputusan karir diukur dengan menggunakan aspek – aspek dari teori Gati, Krausz, dan Osipow CDDQ (*Cereer Decision-making Difficulties Questionnaire*) yang disusun oleh Rochat (2019) yaitu kurangnya kesiapan, kurangnya informasi, dan informasi yang tidak konsisten. Penelitian ini diukur menggunakan skala *Likert* dengan menyebarkan kuesioner yang diberikan kepada responden dengan skala 5 poin yaitu sama sekali tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), netral (N), setuju (S), dan sangat setuju (SS).

3.3 Subjek Penelitian

3.3.1. Populasi Penelitian

Populasi merupakan keseluruhan dari jumlah objek penelitian, berupa manusia, hewan, tumbuhan – tumbuhan, gejala, udara, sikap hidup serta objek –

objek lain yang akan dijadikan sebagai sumber data penelitian (Siregar, 2012). Adapun objek yang akan dilibatkan dalam penelitian ini yaitu mahasiswa STKIP INSAN MADANI Air Molek Kecamatan Pasir Penyus Kabupaten Indragiri Hulu dengan jumlah sebanyak 114 orang.

3.3.2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiono (2018) mendefinisikan sampel yaitu sebagian dari populasi, sampel harus memiliki ciri – ciri yang dimiliki oleh populasi. Suatu sampel akan menjadi perwakilan yang baik untuk populasinya jika karakteristik sampel sama dengan karakteristik populasinya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Non Probability Sampling* dengan metode teknik sampel jenuh. Teknik ini digunakan untuk mengambil sampel apabila seluruh anggota populasi dipergunakan sebagai sampel penelitian. Dengan menggunakan rumus Solvin sebagai berikut :

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

$$n = \frac{114}{1 + 114 (0.05)^2}$$

$$n = \frac{114}{1 + 114 (0.0025)}$$

$$n = \frac{114}{1 + 0.285}$$

$$n = \frac{114}{1.285}$$

$$n = 88.71$$

Ket :

n = Jumlah sample minimal

N = Populasi

e = Perkiraan tingkat kesalahan (ditentukan Alpha = 5%)

Berdasarkan rumus tersebut dapat diperoleh keputusan jumlah subjek penelitian minimal 64 Mahasiswa, kemungkinan besar akan dilakukan penambahan jumlah subjek penelitian ini.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang dengan teknik data kuantitatif. Sehingga setelah dilakukan perolehan data dan dikumpulkan sebagai pemecahan masalah maka peneliti dapat melakukan uji hipotesis yang telah dirumuskan (Siregar, 2012). Alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah berupa skala, yaitu seperangkat pernyataan yang disusun untuk mengungkap data dan informasi yang banyak melalui respon terhadap pernyataan (Azwar, 2012). Kuesioner yang diberikan berisikan dua skala yaitu skala efikasi diri dan skala pengambilan keputusan karir dengan menggunakan skala *Likert*, yang mana terdiri dari 5 poin penanda respon yaitu 5 = Sangat Tidak Setuju (STS), 4 = Tidak setuju (TS), 3 = Netral (N), 2 = Setuju (S) dan 1 = Sangat Setuju (SS), ini digunakan untuk instrumen *favorable* (Vagias, Wade M. 2006).

a) Skala Efikasi Diri.

Efikasi diri merupakan kemampuan individu dalam mengatur dan mengharapkan sesuatu melalui tindakan penilaian diri tentang sesuatu. Efikasi diri diukur dengan menggunakan skala. Dalam penelitian ini peneliti mengadaptasi skala efikasi diri disusun oleh Rafi Schwazer dan Matthias Jarusalem tentang *General Self Efficacy Scale* berdasarkan teori Bandura yang diadaptasi oleh

Rahmadini (2016) yang telah diadaptasi kembali oleh berdasarkan aspek : (1) tingkat kesulitan (*level*), (2) tingkat kekuatan (*strenght*), (3) tingkat keluasan bidang (*generality*). Penelitian ini menggunakan alat ukur yang telah digunakan oleh Rahmadini (2016), dimensi pengukur pada skala Rahmadini (2016) sesuai dengan kebutuhan yang akan diteliti pada penelitian ini. Aspek - aspek skala efikasi diri dalam penelitian ini dijabarkan dalam 10 aitem yang terdiri dari pernyataan *Favorable*. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel 3.1 dibawah ini:

Tabel 3.1
Blue print Skala Efikasi Diri Sebelum *Tryout*

No	Aspek	Indikator	No. Item	Jumlah item
1	<i>Level</i>	Keyakinan individu atas kemampuannya terhadap tingkat kesulitan tugas	6, 9	2
		Pemilihan tingkah laku berdasarkan tingkat kesulitan suatu tugas	4, 10	2
2	<i>Strenght</i>	Tingkat kekuatan keyakinan individu terhadap kemampuannya	8, 2, 1	3
3	<i>Generality</i>	Keyakinan individu akan kemampuannya melaksanakan tugas diberbagai aktivitas	5, 7, 3	3
Jumlah			10	10

*Ket: Nomor aitem yang **dibold** adalah aitem gugur*

Setelah melakukan uji coba yang dilakukan pada 30 orang mahasiswa, maka diperoleh nilai reliabilitas dengan melihat alpha sebesar 0,778. Kemudian peneliti melakukan seleksi aitem dengan menggunakan batas nilai daya diskriminasi aitem $\geq 0,30$. Apabila aitem memiliki nilai daya diskriminasi kurang dari 0,30, maka aitem dinyatakan gugur. Setelah dilakukan seleksi, aitem berubah menjadi 9 aitem dari 10 aitem, maka nilai reliabilitas alpha meningkat menjadi 0,802. Terdapat 1 aitem yang dinyatakan gugur dari 10 aitem yaitu, item nomor 6. Distribusi penyebaran aitem dapat dilihat pada table 3.2 berikut ini

Tabel 3.2
Blue print Skala Efikasi Diri Setelah *Tryout*

No	Aspek	Indikator	No. Item	Jumlah item
1	<i>Level</i>	Keyakinan individu atas kemampuannya terhadap tingkat kesulitan tugas	9	1
		Pemilihan tingkah laku berdasarkan tingkat kesulitan suatu tugas	4, 10	2
2	<i>Strenght</i>	Tingkat kekuatan keyakinan individu terhadap kemampuannya	8, 2, 1	3
3	<i>Generality</i>	Keyakinan individu akan kemampuannya melaksanakan tugas diberbagai aktivitas	5, 7, 3	3
Jumlah			9	9

b.) Pegambilan Keputusan Karir

Pengambilan keputusan karir merupakan suatu kemampuan seorang individu dalam memilih suatu pekerjaan yang sesuai dengan minat dan bakatnya setelah mendapatkan informasi – informasi yang kompleks untuk melanjutkan kehidupannya dimasa mendatang. Dalam penelitian ini peneliti mengadaptasi teori dari Gati, Krausz, dan Osipow tentang CDDQ (*Career Decision-making Difficulties Questionnaire*) yang dilakukan oleh Rochat (2019) yang disusun berdasarkan dimensi : (1) kurangnya kesiapan, (2) kurangnya informasi, (3) informasi yang tidak konsisten. Dimensi pengukur pada skala sesuai dengan kebutuhan yang akan diteliti pada penelitian ini. Dimensi – dimensi skala pengambilan keputusan karir dalam penelitian ini dijabarkan dalam 34 aitem yang terdiri dari pernyataan *Favorable* . Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel 3.2 dibawah ini:

Tabel 3.3
Blue print Skala Pengambilan Keputusan Karir Sebelum *Tryout*

No	Aspek	Indikator	No. Item	Jumlah Item
1	Kurangnya kesiapan	Kurangnya Motivasi	1, 2, 3	3
		Keragu – ragu umum	4, 5, 6, 7	4
		Keyakinan disfungsi	8, 9, 10, 11	4
2	Kurangnya informasi	Kurangnya informasi tentang suatu proses tersebut	12, 13, 14, 15,	4
		Kurangnya informasi tentang diri	16, 17, 18, 19	4
		Kurangnya informasi tentang pekerjaan	20, 21, 22	3
		Kurangnya informasi tentang dimana mencari informasi tambahan	23, 24	2
		Informasi yang tidak konsisten	Informasi yang tidak dapat diandalkan	25, 26, 27
3	Informasi yang tidak konsisten	Konflik internal	28, 29, 31, 30, 32	5
		Konflik eksternal	33, 34	2
		Jumlah	34	34

*Ket: Nomor aitem yang **dibold** adalah aitem gugur*

Setelah melakukan uji coba yang dilakukan pada 30 orang mahasiswa, maka diperoleh nilai reliabilitas dengan melihat alpha sebesar 0,893. Kemudian peneliti melakukan seleksi aitem dengan menggunakan batas nilai daya diskriminasi aitem $\geq 0,30$. Apabila aitem memiliki nilai daya diskriminasi kurang dari 0,30, maka aitem dinyatakan gugur. Setelah dilakukan seleksi, aitem berubah menjadi 26 aitem dari 34 aitem, maka nilai reliabilitas alpha meningkat menjadi 0,932. Terdapat 8 aitem yang dinyatakan gugur dari 34 aitem yaitu, 1, 2, 3, 5, 7, 8, 12, 30. Distribusi penyebaran aitem dapat dilihat pada table 3.3 berikut ini :

Tabel 3.4
Blue print Skala Pengambilan Keputusan Karir Setelah *Tryout*

No	Aspek	Indikator	No. Item	Jumlah item
1	Kurangya kesiapan	Keragu – ragu umum	4, 6	2
		Keyakinan disfungsi	9, 10, 11	3
2	Kurangya informasi	Kurangya informasi tentang suatu proses tersebut	13, 14, 15	3
		Kurangya informasi tentang diri	16, 17, 18, 19	4
		Kurangya informasi tentang pekerjaan	20, 21, 22	3
		Kurangya informasi tentang dimana mencari informasi tambahan	23, 24	2
3	Informasi yang tidak konsisten	Informasi yang tidak dapat diandalkan	25, 26, 27	3
		Konflik internal	28, 29, 31, 32	4
		Konflik eksternal	33, 34	2
Jumlah			26	26

3.5 Validitas dan Reliabilitas

A. Validitas.

Validitas pada suatu penelitian sangat penting peranannya, hal ini disebabkan karena suatu tes atau instrumen pengukuran dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya dengan tepat atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut.

Suatu alat ukur yang valid tidak sekedar harus mampu mengungkapkan data dengan tepat melainkan juga harus memberikan gambaran yang cermat mengenai data tersebut. Menurut Azwar (2012) menggunakan alat ukur yang memberikan gambaran hasil ukur yang cermat dan teliti bertujuan agar dapat

terhindar dari berbagai kesalahan berupa hasil yang terlalu tinggi ataupun terlalu rendah.

Pengujian terhadap validitas skala pada penelitian ini menggunakan validitas isi. Menurut Azwar (2012) validitas isi adalah validitas yang pengujiannya dilakukan terhadap isi tes dengan analisis rasional atau lewat *profesional judgment*. Pernyataan yang dicari jawabnya didalam validitas isi tersebut adalah sejauh mana aitem – aitem yang ada didalam tes mencakup keseluruhan kawasan isi objek yang hendak diukur atau sejauh mana isi tes mencerminkan ciri atribut yang hendak diukur. Setelah mendapatkan hasil penilaian yang telah dilakukan para expert dengan menggunakan rumus Aiken'S

V, yaitu :

$$V = \sum s / [n(c-1)]$$

$$s = r - lo$$

lo = Angka penilaian validitas yang terendah (= 1)

c = Angka penilaian validitas tertinggi (= 5)

r = Angka yang diberikan oleh penilai

B. Reliabilitas

Reliabilitas mengacu kepada sejauh mana konsistensi hasil dari suatu pengukuran dapat dipercaya. Sehingga sebelum dilakukan penelitian ini, peneliti harus melakukan uji coba skala efikasi diri dan pengambilan keputusan karir, dengan demikian dapat menjelaskan skor reliabilitas Alpha Cronbach (α) sehingga nilai yang diharapkan lebih dari ≥ 0.07 . pada penelitian ini nilai realibilitas dihitung dengan menggunakan rumus koefisien reliabilitas alpha dengan bantuan program *SPSS 22.0 for Windows*.

3.6 Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis Regresi Ganda. Menurut Sugiono (2017) metode ini dilakukan apabila peneliti hendak memprediksi kedua variabel yang dikendalikan nilainya. Sedangkan penggunaan analisis korelasi parsial pada hipotesis minor dilakukan untuk mengendalikan salah satu dari kedua variabel untuk mengetahui suatu hubungan. Masih menurut Sugiono metode ini digunakan apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui apakah kedua variabel memiliki hubungan yang kuat meskipun salah satu variabel dapat dikendalikan.

Analisis Regresi dilakukan setelah peneliti melakukan terlebih dahulu uji normalitas dan uji linearitas yaitu :

- a) **Uji Normalitas.** Sebuah populasi dapat berkontribusi secara normal dan apakah hasil yang didapatkan mewakili populasi tersebut. Sehingga diharapkan nilai yang signifikan $\geq 0,05$ supaya dapat berdistribusi secara normal. Penelitian ini dengan menggunakan teknik *kolmogrov – smirnov* menggunakan *SPSS 22.0 for Windows*.
- b) **Uji Linearitas.** Untuk melihat kekuatan hubungan antara efikasi diri dengan pengambilan keputusan karir pada penelitian ini dilakukan uji linearitas. Jika data yang didapatkan linear maka nilai signifikan harus $\geq 0,05$ dan akan membentuk suatu garis lurus. Pengujian ini menggunakan *test for linerity* dengan bantuan program *SPSS 22.0 for Windows*.

- c) **Uji Hipotesis.** Analisis yang dilakukan dalam menguji hipotesis ini dengan cara uji korelasi pearson, untuk menguji hubungan antara efikasi diri dengan pengambilan keputusan karir pada mahasiswa.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

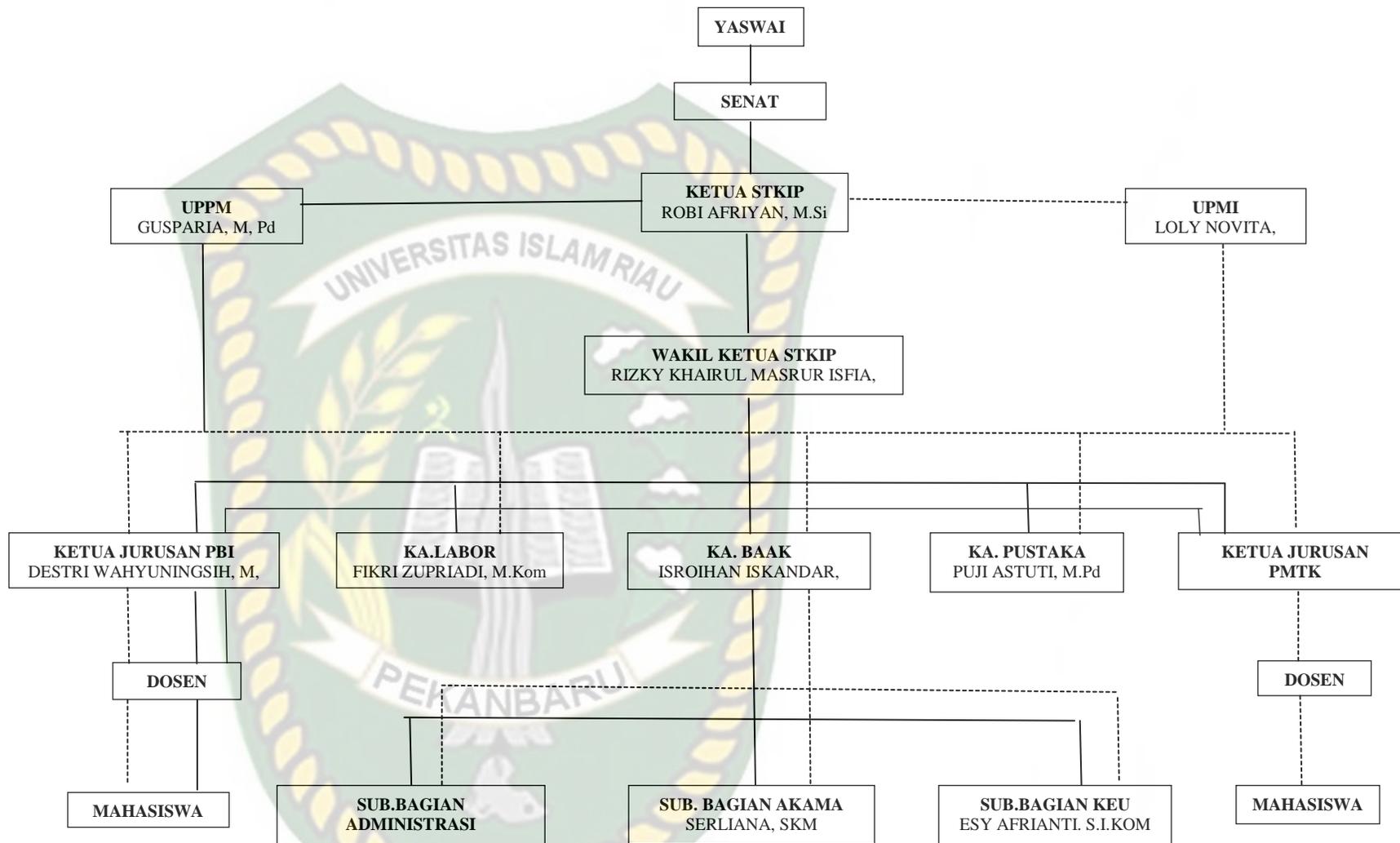
Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Orientasi Penelitian

Sebelum melakukan penelitian, peneliti menentukan tempat untuk melakukan penelitian tersebut. Penelitian ini dilakukan di Sekolah Tinggi Keguruan ilmu Pendidikan (STKIP) Insan Madani Air Molek dengan subjek mahasiswa yang sedang menempuh Perguruan Tinggi. Sekolah Tinggi Ilmu Pendidikan (STKIP) Insan Madani merupakan sekolah perguruan tinggi ini berdiri pada tanggal 25 september 2009 yang berada di daerah Sub Urban Kecamatan Pasir penyu Kabupaten Indragiri Hulu, terdapat 2 program studi yaitu pendidikan matematika yang berjumlah 42 orang dan pendidikan bahasa inggris yang berjumlah 72, terdiri dari laki – laki 9 orang sedangkan perempuan 106 orang. Berikut ini *Organization Structure of* Sekolah Tinggi Keguruan Ilmu Pemerintah (STKIP) Insan Madani Air Molek pada gambar 4.1 sebagai berikut.



Gambar 4.1
Organization Structure of Sekolah Tinggi Keguruan Ilmu Pemerintah (STKIP) Insan Madani Air Molek

Tabel diatas merupakan sturuktur organisasi staf yang menjelaskan peran dan tanggung jawab pada setiap staf yang berada di Sekolah Tinggi Ilmu Keguruan dan Pendidikan (STKIP) Insan Madani Air Molek.

4.2. Pelaksanaan Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan uji coba (*Try Out*) yang dilakukan terhadap uji validitas dan reliabilitas. Jumlah subjek untuk pengambilan data dalam uji coba 30 orang mahasiswa. Setelah Melakukan uji coba (*Try Out*) peneliti juga melakukan suatu penelitian untuk pengambilan data 114 subjek sesuai dengan populasi yang dijadikan sampel. Oleh karena itu untuk melakukan penelitian ini ada beberapa tahapan yaitu tahapan pertama dalam menentukan jumlah populasi mahasiswa yang ada di STKIP Insan Madani Air molek dengan membuat surat pengantar dengan tujuan meminta izin untuk melakukan survei penelitian dengan menyebarkan kuesioner dan mengambil data dari jumlah mahasiswa sebagai syarat untuk memperoleh data mengenai jumlah dan sebaran dari keseluruhan mahasiswa yang ada di STKIP Insan Madani Air Molek diperoleh dari Wakil Ketua Umum Pimpinan STKIP Insan Madani Air Molek.

Penelitian dilaksanakan di STKIP Insan Madani Air Molek Kecamatan Pasir Penyu Kabupaten Indragiri Hulu pada tanggal 30 Mei 2020 dengan jumlah 114 mahasiswa sebagai rresponden. Penelitian dilaksanakan dengan cara

menyebarkan kuesioner dengan membuat google form dokumen yang ditujukan kepada mahasiswa STKIP Insan Madani Air Molek. Sebelum kuesioner dibagikan, peneliti terlebih dahulu meminta izin kepada mahasiswa untuk kesediaannya mengisi kuesioner, setelah mereka menyetujui untuk mengisi kuesioner kemudian peneliti menjelaskan maksud dan tujuan peneliti membagikan kuesioner tersebut. Peneliti menjelaskan bahwa data yang terdapat dalam kuesioner tersebut dapat dijaga kerahasiaannya sesuai dengan *informed consent* yang telah diberikan. Setiap subjek mengisi kuesioner yang telah dibagikan yang berisi dua skala yaitu skala efikasi diri dan pengambilan keputusan karir.

4.3. Hasil Analisis Data

Adapun hasil penelitian lapangan mengenai hubungan efikasi diri dan pengambilan keputusan karir pada mahasiswa dengan hasil skoring dan analisis dengan menggunakan SPSS, data yang diperoleh dari gambaran deskriptif kedua data yang dilihat dari nilai maksimum dan minimum, nilai rata-rata dan nilai standar deviasi ditunjukkan pada hasil dalam bentuk tabel 4.2 sebagai berikut.

Tabel 4.2
Deskriptif data Hipotetik dan Empirik

Skala	Skor perolehan (empirik)				Skor dimungkinkan (hipotetik)			
	Min	Maks	Mean	SD	Min	Maks	Mean	SD
Efikasi diri	26	45	33,89	4,302	9	45	27	6
Pengambilan Keputusan Karir	33	19	83,82	13,852	26	130	78	17,3

Berdasarkan data diatas diperoleh nilai rata-rata empirik dari efikasi diri sebesar 19 (SD=4,302) dan untuk pengambilan keputusan karir diperoleh rata-rata

sebesar 14 (SD=13,582). Sedangkan variabel efikasi diri skor yang diperoleh oleh data hipotetik dengan rata-rata 36 (SD=6) dan 104 (SD=17,3) untuk rata-rata variabel pengambilan keputusan karir. Untuk mengukur nilai efikasi diri dan pengambilan keputusan karir pada mahasiswa, maka peneliti membuat kategorisasi yang umum digunakan untuk menggambarkan kategori respon, yang terdiri dari :

Tabel 4.3
Rumus Kategorisasi

Rumus	Kategorisasi
Sangat Tinggi	$X \geq M + 1,5 SD$
Tinggi	$M + 0,5 SD \leq X < M + 1,5 SD$
Sedang	$M - 0,5 SD \leq X < M + 0,5 SD$
Rendah	$M - 1,5 SD \leq X < M - 0,5 SD$
Sangat Rendah	$X \leq M - 1,5 SD$

a. **Perilaku Efikasi Diri**

Berdasarkan hasil uji dekriptif yang telah dilakukan dapat dilihat bahwa variabel efikasi diri, terdapat lima kategori yang menunjukkan respon dan dinamika dari subjek penelitian. Hal ini bisa diperhatikan pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4
Kategori Efikasi Diri

Kategori	Rentang Skor	F	%
Sangat Tinggi	$X \geq 36$	37	17,5
Tinggi	$30 \leq X < 36$	57	50,0
Sedang	$-24 \leq X < 30$	20	32,5
Rendah	$-18 \leq X < 24$	0	-
Sangat rendah	$-18 X \leq$	-	-
Total		114	100%

Dapat dilihat dari tabel diatas respon paling banyak terhadap efikasi diri terdapat pada kategori *tinggi* dengan jumlah orang 57 sebanyak 0,50 persen dari

114 orang responden. Sedangkan pilihan paling banyak kedua ada pada kategori *sangat tinggi* dengan jumlah 37 orang sebanyak 17,5 persen.

b. Pengambilan Keputusan Karir

Berdasarkan hasil uji dekriptif yang telah dilakukan dapat dilihat bahwa variabel pengambilan keputusan karir, terdapat lima kategori yang menunjukkan respon dan dinamika dari subjek penelitian. Hal ini bisa diperhatikan pada Tabel 4.5 sebagai berikut

Tabel 4.5
Kategori Pengambilan Keputusan Karir

Kategori	Rentang Skor	F	%
Sangat Tinggi	$X \geq 103,95$	12	10,5
Tinggi	$86,65 \leq X < 103,95$	32	28,1
Sedang	$69,35 \leq X < 86,65$	58	50,9
Rendah	$-52,05 \leq X < 69,35$	11	9,6
Sangat rendah	$-52,05 X \leq$	1	9
Total		114	100%

Dapat dilihat dari tabel diatas respon paling banyak terhadap efikasi diri terdapat pada kategori *sedang* dengan jumlah orang 58 sebanyak 50,9 persen dari 114 orang responden. Sedangkan pilihan paling terendah ada pada kategori *sangat rendah* dengan jumlah 1 orang sebanyak 9 persen.

4.4. Hasil Uji Asumsi

Berdasarkan hasil uji asumsi yang telah dilakukan pada penelitian ini penguji terhadap data yang telah diperoleh, hal ini dilakukan untuk menguji data yang dimiliki sesuai dengan syarat untuk melakukan uji hipotesis. Uji asumsi yang dilakukan sebagai berikut

a. Uji Normalitas

Uji normalitas terhadap sebaran data yang telah dilakukan, maka perlu adanya ketentuan yaitu, apabila nilai signifikansi lebih dari $\geq 0,05$ maka sebaran data dikatakan normal begitu juga sebaliknya. Hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut.

Tabel 4.6
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Pengambilan Keputusan Karir(Y)	0,200	Normal
Efikasi Diri(X)	0,023	Tidak Normal

Dapat disimpulkan dari tabel diatas bahwa variabel efikasi diri tidak berdistribusi secara normal sedangkan variabel pengambilan keputusan karir berdistribusi secara normal.

b. Uji Linieritas

Untuk melihat seberapa kuat hubungan antara variabel Efikasi diri dan Pengambilan Keputusan Karir, maka perlu dilakukan uji linearitas. Data tersebut dikatakan linear apabila nilai sig lebih besar dari $\geq 0,05$. Hal ini kita lihat pada tabel 4.7 sebagai berikut.

Tabel 4.7
Hasil Uji Linearitas

Variabel	<i>F (Linearity)</i>	<i>Signifikansi</i>	Keterangan
Pengambilan Keputusan Karir*Efikasi Diri	0,026	0,873	Tidak Linear

Berdasarkan uji linearitas yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel, sehingga berdasarkan data yang diperoleh menunjukkan nilai *F (Linearity)* sebesar 0,026

(> 0,05) sedangkan nilai signifikan harus ($p < 0,05$). Hal ini membuktikan kedua variabel tidak mempunyai hubungan yang linear.

4.5. Analisis Deskriptif

Adapun analisis data yang dilakukan pada penelitian ini dengan mencari data demografi yang di ndapatkan dari keseluruhan sampel penelitian dapat dilihat pada tabel 4.8 sebagai berikut.

Tabel 4.8
Data Demografi Penelitian

Data demografi		F	%
Jenis Kelamin	Laki – Laki	9	7,9
	Perempuan	105	92,1
Pendidikan	Matematika	42	36,8
	Bahasa Inggris	72	63,2
Total		114	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat jumlah sampel 114 orang mahasiswa dari 2 progam studi yaitu Matematika dan Bahasa Inggris. Adapun penelitian ini dilakukan dengan jumlah perempuan lebih banyak dari pada laki – laki dengan nilai (92,1%), oleh kerana itu dapat dilihat dari program studi bahasa inggris lebih banyak yang termasuk kedalam kategori pengambilan keputusan karir dengan nilai (63,2%).

4.6. Analisis Uji Hipotesis

Untuk mengetahui uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji korelasi *Spearman's Rank Order* sesuai dengan ketentuan, apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima begitu juga sebaliknya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 4.9 sebagai berikut.

Tabel 4.9
Hasil Uji Korelasi *Spearman's Rank Order*

		Efikasi Diri	Pengambilan Keputusan Karir
Efikasi Diri	Correlation	1	0,066**
	Coefficient		
	Sig. (2-tailed)		0,486
	N	114	114
Pengambilan Keputusan Karir	Correlation	0,066**	1
	Coefficient		
	Sig. (2-tailed)	0,486	
	N	114	114

Dapat kita ketahui bahwa nilai *Spearman's Rank Order* sebesar 0,066 dengan nilai signifikansi 0,486. Penelitian yang dilakukan dengan menggunakan *Spearman's Rank Order* memiliki kategori hubungan pada efikasi diri dengan pengambilan keputusan karir tidak berkorelasi sehingga hipotesis ditolak.

4.7. Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui kontribusi pada variabel terikat terhadap variabel bebas maka perlu dilakukan uji koefisien determinasi. Berdasarkan analisis data yang sudah dilakukan dapat dilihat pada Tabel 4.10 sebagai berikut.

Tabel 4.10
Hasil Uji Koefisien Determinasi

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Pengambilan Keputusan Karir * Efikasi Diri	-,013	0,000	0,642	0,413

Dari tabel diatas dapat kita ketahui bahwa nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini terhadap variabel terikat dan variabel bebas tidak memiliki kontribusi disebabkan hasil dari uji koefisien determinasi kurang dari 0,05 (0,000).

4.8. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan menunjukkan mahasiswa yang menentukan pengambilan keputusan karir didominasi dengan jenis kelamin laki laki berjumlah 9 dengan nilai 7,9 persen sedangkan perempuan berjumlah 105 dengan nilai 92,1 persen. Analisis ini juga didasarkan pada program studi yaitu program studi Matematika dengan jumlah 42 orang mahasiswa dengan nilai 36,8 persen dan Bahasa Inggris dengan jumlah 72 orang mahasiswa dengan nilai 63,2 persen.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji korelasi *Spearman's Rank Order* yang telah dilakukan tidak terdapat hubungan antara efikasi diri dan pengambilan keputusan karir pada mahasiswa, sehingga hipotesisnya tidak diterima. Hal ini ditunjukkan dengan korelasi (r) =0,066 kemudian dilihat dari korelasinya tidak signifikan menunjukkan bahwa efikasi diri tidak berkorelasi atau tidak memberikan kontribusi kepada pengambilan keputusan karir, karena ada faktor internal dan faktor eksternal yang melibatkan efikasi diri, kemungkinan faktor eksternal lah yang paling mendominasi dari kedua variabel sebesar 0,486 ($p < 0,05$). Adapun hal lain yang mempengaruhi hal tersebut kemungkinan subjek yang didapatkan tidak representatif dan subjek tersebut belum berada pada tahap pengambilan keputusan karir, dimana mahasiswa yang masih memasuki semester awal tidak akan memutuskan apa yang akan ia ambil atau pilih, selama subjek tersebut masih menempuh pendidikan pasti akan mengalami beberapa pertimbangan lagi untuk kedepannya. Sehingga kemungkinan besar faktor yang mempengaruhi pengambilan keputusan karir di

Sekolah Tinggi Ilmu Keguruan dan Pendidikan di Kecamatan Pasir Penyuh Kabupaten Indragiri Hulu adalah faktor eksternal, yang artinya semakin tinggi *efikasi diri* maka semakin tinggi *pengambilan keputusan karir* pada mahasiswa. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Darmasaputro dan Gunawan (2018) di Fakultas Psikologi UKRIDA Jakarta menunjukkan tidak ada hubungan *efikasi diri* dengan *pengambilan keputusan karir* karena nilai signifikansi yang diperoleh $p > 0,05$. Karena pada penelitian ini menunjukkan adanya perbedaan hasil korelasi antara dua variabel. Adapun hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rachmawati (2012) sebanyak 237 orang mahasiswa yang berlokasi di Universitas Surabaya menyimpulkan tidak ditemukan adanya hubungan antara *efikasi diri* dengan *kematangan karir* pada mahasiswa tingkat Akhir.

Sejalan dengan penelitian di atas yang dilakukan oleh Empati et al., (2020) menunjukkan hubungan negatif antara dukungan sosial orangtua dengan keraguan *pengambilan keputusan karir* pada mahasiswa tahun pertama. Dengan hal ini *pengambilan keputusan* dapat dinyatakan tinggi, disebabkan faktor *efikasi diri* berada dalam diri seseorang sehingga motivasi intrinsik seseorang rendah.

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa implikasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa faktor dari dalam *efikasi diri* untuk mereka yang berada di sub-urban tidak kuat memberikan kontribusi atau tidak memberikan pengaruh, karena faktor yang lebih besar adalah faktor dukungan sosial teman sebaya dan dukungan sosial keluarga. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu, Rella Budhi and Sawitri (2019) menjelaskan tentang hubungan antara

dukungan sosial teman sebaya dengan efikasi diri pengambilan keputusan karir pada mahasiswa tahun ketiga Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro memiliki hubungan yang positif dengan kontribusi nilai 27% terhadap dukungan sosial teman sebaya, dengan hasil olah data menggunakan uji korelasi regresi sederhana. Adapun berdasarkan faktor dukungan sosial keluarga yang diungkapkan oleh Dewi, Lubis dan Azhar (2020) menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara efikasi diri dan dukungan sosial keluarga dengan kematangan karir terhadap mahasiswa keperawatan STIKES Muhammadiyah Lhokseumawe, dimana $r_{xy} = 0,580$ dan $p < 0,000$.

Kelemahan penelitian ini pada saat melakukan uji coba reliabilitas dan validitas yang didapatkan cukup bagus, akan tetapi ketika melakukan penelitian peneliti tidak dapat membagikan kuesioner secara langsung dikarenakan terjadi penutupan secara mikro sehingga peneliti melakukan pengambilan data dengan cara *google form*. Walaupun pemberitahuan identitas dan informasi yang telah didalam *google form* sudah dikelola oleh peneliti tetapi hal ini membuat peneliti sulit dalam mengawasi subjek yang mengisinya. Kemungkinan besar banyak subjek yang mengisi kuesioner tersebut tidak sesuai dengan karakteristik yang diinginkan oleh peneliti, sehingga terjadi ketidaknormalan dan hipotesis yang ditolak.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang telah diajukan peneliti dalam penelitian ini ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara efikasi diri dengan pengambilan pada mahasiswa. Hasil penelitian ini tidak dapat membuktikan bahwa efikasi memberikan kontribusi terhadap pengampilan keputusan karir. Sehingga individu tersebut tidak menunjukkan efikasi diri dalam mengambil keputusan karir.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah ditunjukkan dan disimpulkan diatas, maka peneliti memberikan saran :

1. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian yang menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan antara efikasi diri dengan pengambilan keputusan karir. Berdasarkan hal tersebut mahasiswa dapat meningkatkan suatu efikasi diri dalam menentukan pengambil keputusan karir, serta mengikuti seminar – seminar yang berkaitan dengan sesuatu yang dapat meningkatkan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir yang datang ke daerah – daerah sebagai motivasi dalam memilih suatu karir untuk masa depan. Sehingga dapat merasakan dan mengetahui secara langsung manfaatnya.

2. Untuk Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas jumlah populasi yang akan dijadikan sampel penelitian yang tinggal di daerah sub urban agar mendapatkan data yang lebih luas seperti cita-cita atau karir yang diinginkan oleh mahasiswa, tingkatan semester serta lebih memperhatikan subjek penelitian agar mendapatkan hasil yang lebih kuat. Dan juga dapat melihat variabel – variabel lain yang mempengaruhi pengambilan keputusan karir, seperti faktor internal dan faktor eksternal.

Berdasarkan faktor internal yaitu melalui persepsi terhadap harapan orang tua, minat, pemahaman suatu karir, dan motivasi berprestasi serta banyak lagi yang lainnya. Sedangkan dari faktor eksternal yaitu pola asuh yang otoriter, konformitas, bimbingan konseling karir, keluarga, lingkungan karir, dan lain – lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, S. M. (2019). Career Decision Making in College Students. *GUIDENA: Jurnal Ilmu Pendidikan, Psikologi, Bimbingan Dan Konseling*, 8(1), 30–39. <https://doi.org/10.24127/gdn.v8i1.1192>
- Ahmed, M. T., & Omotunde, H. (2012). Theories And Strategies of Good Decision Making. *Theories And Strategies of Good Decision Making*, 1(10), 51–54.
- Arjanggi, R., Hartono, Adnjani, M. D., & Sholihah, H. (2020). *Career Decision-Making Self-Efficacy Among College Students*. January. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200824.132>
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi (ke 2)*. Pustaka Belajar.
- Bandura, A. (2010). *Self Efficacy Mechanism in Psychological and Health promoting Behavior*. Prentice Hall.
- Bandura, A. (2012). On the functional properties of perceived self-efficacy revisited. *Journal of Management*, 38(1), 9–44. <https://doi.org/10.1177/0149206311410606>
- Creed, P., Patton, W., & Prideaux, L. (2006). Causal relationship between career indecision and career decision-making self-efficacy. *Journal of Career Development*, 33, 47–65.
- Creed, P. A., Wong, O. Y., & Hood, M. (2009). Career decision-making, career barriers and occupational aspirations in Chinese adolescents. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 9(3), 189–203. <https://doi.org/10.1007/s10775-009-9165-0>
- Darmasaputro, A., & Gunawan, W. (2018). Hubungan Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karier dan Pengambilan Keputusan Karier pada Siswa SMA. *Jurnal Psikologi*, 14(1), 1. <https://doi.org/10.24014/jp.v14i1.5004>
- Dewi, R., Lubis, L., & Azhar, A. (2020). Hubungan Efikasi Diri dan Dukungan Sosial Keluarga Dengan Kematangan Karir pada Mahasiswa Keperawatan STIKES Muhammadiyah Lhokseumawe. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 2(1), 34–39. <https://doi.org/10.31289/tabularasa.v2i1.285>
- Efendi, R. (2013). Self Efficacy : Studi Indigenou Pada Guru Bersuku Jawa. *Journal of Social and Industrial Psychology*. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip>
- Eliyani, C. (2018). *Peran efikasi diri sebagai*. 2(1), 23–41.
- Empati, J., Nanda, W., & Cahyani, P. (2020). *Hubungan antara dukungan sosial orangtua dengan keraguan mengambil keputusan karier pada mahasiswa tahun pertama*. 9(Nomor 3), 234–241.
- Feist, J & Feist, G, J. (2010). *Teori Kepribadian, edisi 7*. salrmba humanika.
- Flores, L. Y., Ojeda, L., Huang, Y. P., Gee, D., & Lee, S. (2006). The relation of acculturation, problem-solving appraisal, and career decision-making self-efficacy to Mexican American high school students' educational goals. *Journal of Counseling Psychology*, 53(2), 260–266. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.53.2.260>
- Hartawati, D., & Mariyanti, S. (2014). Hubungan Antara Self-Efficacy Dengan

- Burnout Pada Pengajar Taman Kanak-Kanak Sekolah. *Di Jakarta Jurnal Psikologi*, 12, 54. <https://e-resources.perpusnas.go.id:2125/media/publications/126567-ID-hubungan-antara-self-efficacy-dengan-bur.pdf>
- Hastuti, W. S. W. dan M. M. S. (2005). *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*. Media Abadi.
- Hepler, T. J., & Chase, M. A. (2008). Relationship between decision-making self-efficacy, task self-efficacy, and the performance of a sport skill. *Journal of Sports Sciences*, 26(6), 603–610. <https://doi.org/10.1080/02640410701654280>
- Jatisunda, M. G. (2017). Hubungan self-efficacy siswa SMP dengan kemampuan pemecahan masalah matematis. *Jurnal Theorems (The Original Research of Mathematics)*, 1(2), 24–30.
- Jenifer, K. M. (2006). *Understanding career counseling: theory, research and practice*. SAGE Publications.
- Kartono, K., & Hilmiana, H. (2018). Job Burnout: A Mediation between Emotional Intelligence and Turnover Intention. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 19(2), 109–121. <https://doi.org/10.24198/jbm.v19i2.189>
- Lee, I. H., Rojewski, J. W., & Hill, R. B. (2013). (2013). Classifying korean adolescents' career preparedness. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 13(1), 25–45.
- Lunenburg, F. (2011). Self-Efficacy in the Workplace: Implications for Motivation and Performance No Title. *International Journal of Management, Business, and Administration*, 14(1).
- Miski, R., & Mawarpury, M. (2017). Pengambilan Keputusan Pada Remaja Yang Mengalami Pengasuhan Otoriter. *Jurnal Ecopsy*, 4(3), 157. <https://doi.org/10.20527/ecopsy.v4i3.4297>
- Ogotu, Odera, M. (2017). Self-Efficacy as a Predictor of Career Decision Making Among Secondary School Students in Busia County , Kenya. *Journal of Education and Practice*, 8(11), 20–29.
- Ormrod, J. . (2008). *Psikologi Pendidikan: Membantu Siswa Tumbuh dan Berkembang*. Erlangga.
- Purnama, C. Y., & Ernawati, L. (2020). Penyusunan Dan Analisa Psikometri Instrumen CDMSE (Career Decision Making Self Efficacy). *Prosiding Seminar Hasil Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat Unjani Expo (Unex)*, 1(1), 15–19.
- Rachmawati, Y. E. (2012). Hubungan Antara Self Efficacy Dengan Kematangan Karir Pada Mahasiswa Tingkat Awal Dan Tingkat Akhir Di Universitas Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(1), 1–25.
- Rahayu, Rella Budhi and Sawitri, D. R. (2019). *Hubungan Antara dukungan sosial teman sebaya dengan efikasi diri pengambilan keputusan karir pada mahasiswa tahun ketiga Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro*.
- Rahmadini, I. F. (2016). *Gaya Berfikir, Lokus Pengendalian, Efikasi Diri, Dan Distres Psikologi Pada Usia Produktif*.
- Rochat, S. (2019). Kuesioner Kesulitan Pengambilan Keputusan Karir: Kasus untuk Interpretasi Tingkat item. *Perkembangan Karir Triwulan*, 67, 205–

219. <https://doi.org/10.1002/cdq.12191>

- Rustanto, A. E. (2017). Kepercayaan Diri Dan Efikasi Diri Terhadap Kematangan Karir Mahasiswa Di Politeknik Lp3I Jakarta Kampus Jakarta Utara. *Jurnal Lentera Bisnis*, 5(2), 1. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v5i2.31>
- Saleem, T., & Gul, S. (2017). *Career Decision Making Self-Efficacy , Goal Stability and Career Decision Making Self-Efficacy , Goal Stability and Academic*. June 2019.
- Salusu, J. (2015). *Pengambilan Keputusan Strategik*. PT Grasindo.
- Santrock. (2011). *Live Span Development, Perkembangan Masa Hidup* (13th ed.). erlangga.
- Siregar, S. (2012). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sugiono. (2017). *Statistik Untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Sugiono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Warsito, H. (2009). Hubungan Antara Self-Efficacy Dengan Penyesuaian Akademik Dan Prestasi Akademik. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, IX(1), 29–47.
- Yusoff, M. Y. (2012). INTERNATIONAL STUDENTS' ADJUSTMENT IN HIGHER EDUCATION: RELATION BETWEEN SOCIAL SUPPORT, SELF-EFFICACY, AND SOCIO-CULTURAL ADJUSTMENT. *Australian Journal of Business and Management Research*.
- Zahn, F., Schäffer, A., & Fröning, H. (2018). Evaluating energy-saving strategies on torus, k-Ary n-Tree, and dragonfly. *Proceedings - 2018 IEEE 4th International Workshop on High-Performance Interconnection Networks in the Exascale and Big-Data Era, HiPINEB 2018, 2018-Janua*, 16–23. <https://doi.org/10.1109/HiPINEB.2018.00011>