

**PENGARUH EFIKASI DIRI DAN *GRIT* TERHADAP PENGAMBILAN  
KEPUTUSAN KARIR PADA PERSONIL RESIMEN MAHASISWA  
MAHADIPA JAWA TENGAH**

**SKRIPSI**

Disusun sebagai bagian dari persyaratan dalam menyelesaikan

Program Strata (S1) Psikologi (S.Psi)



Oleh:

**Tiara Rofiqotun Aulia**

**1907016149**

**PROGRAM PSIKOLOGI**

**FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG**

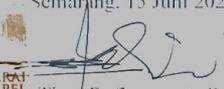
**2023**

## PERNYATAAN KEASLIAN

### PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Efikasi Diri dan *Grit* terhadap Pengambilan Keputusan Karir pada Personil Resimen Mahasiswa Mahadipa Jawa Tengah” adalah hasil karya asli saya guna memperoleh gelar sarjana psikologi pada Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang. Dalam penulisan karya ini keseluruhan adalah hasil saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk dari sumbernya yang tercantum dalam daftar Pustaka.

Semarang, 15 Juni 2023

  
Tiara Roliqotun Aulia  
NIM 1907016149



## HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN  
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp.

### PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : PENGARUH EFikasi DIRI DAN GRIT TERHADAP  
PENGAMBILAN KEPUTUSAN KARIR PADA PERSONIL  
RESIMEN MAHASISWA MAHADIPA JAWA TENGAH  
Penulis : Tiara Rofiqotun Aulia  
NIM : 1907016149  
Jurusan : Psikologi

Telah diuji dalam sidang *munaqosah* oleh Dewan Penguji Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam ilmu psikologi.

Semarang, 26 Juni 2023

### DEWAN PENGUJI

Penguji I

Dr. Widiastuti, M.Ag  
NIP. 197503192009012003

Penguji II

Khairani Zikrinawati, M.A  
NIP. 199201012019032036

Penguji III

Lucky Ade Sessiani, M.Psi., Psikolog  
NIP. 198512022019032010

Penguji IV

Lainatul Madzayyah, M.Si., Psikolog  
NIP.

Pembimbing I

Wening Wihartati, S. Psi., M.Si  
NIP. 197711022006042004

Pembimbing II

Khairani Zikrinawati, M.A  
NIP. 199201012019032036

## PERSETUJUAN PEMBIMBING



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN  
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. ...

### PERSETUJUAN PEMBIMBING

Yth.  
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan  
UIN Walisongo Semarang  
Di Semarang

*Assalamu'alaikum. wr. wb.*

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan judul sebagai berikut.

Judul : PENGARUH EFIKASI DIRI DAN GRIT TERHADAP PENGAMBILAN  
KEPUTUSAN KARIR PADA PERSONIL RESIMEN MAHASISWA  
MAHADIPA JAWA TENGAH

Nama : Tiara Rofiqotun Aulia  
NIM : 1907016149  
Jurusan : Psikologi

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Ujian Munaqosah.

*Wassalamu'alaikum. wr. wb.*

Mengetahui  
Pembimbing I,

Wening Wihartati, S. Psi., M.Si  
NIP 197711022006042004

Semarang, 12 Juni 2023  
Yang bersangkutan

Tiara Rofiqotun Aulia  
NIM 1907016149

## PERSETUJUAN PEMBIMBING



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN  
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 021-5273000

---

### PERSETUJUAN PEMBIMBING

Yth.  
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan  
UIN Walisongo Semarang  
Di Semarang

*Assalamu'alaikum, wr. wb.*

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan judul sebagai berikut.

Judul : PENGARUH EFIKASI DIRI DAN GRIT TERHADAP PENGAMBILAN  
KEPUTUSAN KARIR PADA PERSONIL RESIMEN MAHASISWA  
MAHADIPA JAWA TENGAH

Nama : Tiara Rofiqotun Aulia  
NIM : 1907016149  
Jurusan : Psikologi

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Ujian Munaqosah.

*Wassalamu'alaikum, wr. wb.*

Mengetahui  
Pembimbing II,

Khairani Zikrinawati, S.Psi, MA  
NIP 199201012019032036

Semarang, 15 Juni 2023  
Yang bersangkutan

Tiara Rofiqotun Aulia  
NIM 1907016149

## KATA PENGANTAR

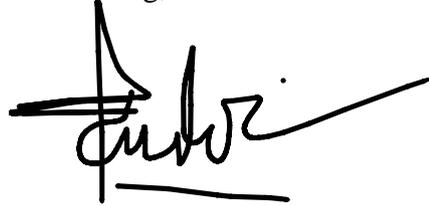
Alhamdulillahirabbilalamin, saya panjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT atas terselesaikannya skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Efikasi Diri dan *Grit* terhadap Pengambilan Keputusan Karir pada Personil Resimen Mahasiswa Mahadipa Jawa Tengah”. Skripsi ini disusun untuk mencapai gelar sarjana psikologi di Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang. Selama proses menyelesaikan penyusunan skripsi ini terdapat kendala dan kekurangan. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof Dr. Imam Taufiq, M. Ag., selaku Rektor UIN Walisongo Semarang beserta jajarannya,
2. Bapak Prof. Dr. Syamsul Ma’arif, M. Ag., selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang beserta jajarannya.
3. Ibu Wening Wihartati, S. Psi., M. Si selaku ketua Jurusan Psikologi sekaligus pembimbing yang telah memberikan bimbingan, dukungan, arahan, motivasi dan waktunya selama proses penyusunan skripsi,
4. Ibu Khairani Zikrinawati, S.Psi, MA selaku dosen pembimbing yang telah memberikan waktu, pemikirannya untuk membimbing, mengarahkan, mendukung dan memotivasi selama proses penyusunan skripsi
5. Dosen fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang yang telah memberikan ilmunya, membimbing serta memberikan saran kepada penulis,
6. Selurus Civitas akademik Fakultas Psikologi dan Kesehatan yang telah memberikan pelayanan dan fasilitas yang menunjang,
7. Seluruh komandan MENWA Jawa Tengah beserta personilnya yang telah bersedia berpartisipasi sebagai subjek penelitian ini
8. Personil MENWA batalyon 041 Indra Buana, Universitas Riau dan batalyon 961 Rajawali Hitam, Universitas Nusa Cendana Kupang yang telah bersedia berpartisipasi dalam uji coba alat ukur

9. Kepada semua pihak yang namanya tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu sehingga terselesaikannya skripsi ini.

Penulis mengakui pada penelitian ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis memohon saran serta kritik yang dapat membangun kedepannya dan memberikan manfaat bagi kita semua.

Semarang, 15 Juni 2023

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Tiara', with a horizontal line underneath.

Tiara Rofiqotun Aulia  
NIM 1907016149

## PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbilalamin atas segala limpahan Rahmat, karunia dan hidayah Allah SWT, maka dengan ini penulis dapat menyelesaikan karya tulis sederhana ini yang penulis persembahkan untuk:

1. Almamater Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang.
2. Keluarga tercinta, kedua orang tua saya Bapak Kasro dan Ibu Umayah, kakak Khaerul Umam dan adik Okta Hidayatun Nisa, serta tidak lupa keluarga besar H. Abdullah yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah mendukung saya memberi semangat, perhatiannya, motivasi serta mendoa'kan agar dapat menyelesaikan perkuliahan saya
3. Sepupu kebanggaan, Syalsa Sukmah yang senantiasa mendukung segala keputusan yang diambil, memotivasi dan mendoa'kan.
4. Teman-teman psikologi Angkatan 2019
5. Teman-teman seperjuangan Batrisya Sania Firzana, dan Seviana Dian yang sudah memberikan semangat, nasihat, motivasi dan mendoa'kan.
6. Teman-teman MENWA yudha 43: Sholikah, Elsi, Niar, Sinta, Selin, Laela, Isti, Sabrina Aryan, Ari, Joko, Abi, Toro
7. Teman-teman kos Anggi, Nisa, Tika dan Amel.
8. Musisi yang karyanya saya dengarkan sepanjang waktu Christian Yu, Hong Dabin, Dream Perfect Regime, Kim Hanbin, Bobby, Song Mino, Eaj Park, G-Dragon dan Dean sehingga membangkitkan semangat dan daya juang.

## **ABSTRACT**

Career decision making is the process of a person making choices related to work. This process lasts a lifetime and occurs at a certain period of development, allowing confusion, doubt and even fear to arise. This study aims to empirically examine the effect of self-efficacy and grit on career decision making in personnel of the Resimen Mahasiswa Mahadipa Central Java. The correlational quantitative methods using multiple linear regression processed using SPSS 26, while the sampling technique used was non-probability with accidental sampling type and the number of subjects used was 100 people on the personnel of the Central Java Mahadipa Student Regiment. This study used three research instruments, namely career decision-making scale, self-efficacy and grit. The results of the study for self-efficacy variables with career decision making had a significant effect with a significant value of  $0.00 < 0.05$ . Grit variable with career decision making has a significant effect with a significant value of  $0.00 < 0.05$ , while the self-efficacy and grit variables on career decision making have a significance value of  $0.00 < 0.05$  and the magnitude of the influence of self-efficacy and grit on career decision making as much as 68.1%. Based on the results of the study, it was concluded that the higher the self-efficacy and grit possessed by personnel, the lower the difficulty of making personnel career decisions, and vice versa.

**Keywords:** Self-Efficacy, Grit, Career Decision Making

## ABSTRAK

Pengambilan keputusan karir adalah proses seseorang menentukan pilihan yang berkaitan dengan pekerjaan. Proses ini berlangsung seumur hidup dan terjadi pada periode perkembangan tertentu sehingga memungkinkan timbulnya kebingungan, keraguan bahkan ketakutan. Penelitian ini bertujuan menguji secara empiris pengaruh efikasi diri dan *grit* terhadap pengambilan keputusan karir pada personil Resimen Mahasiswa Mahadipa Jawa Tengah. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional dengan uji hipotesis berupa regresi linier berganda yang diolah menggunakan SPSS 26, sedangkan teknik sampling yang digunakan yaitu *non probability* dengan jenis *accidental sampling* dan Jumlah subjek yang digunakan 100 orang pada personil Resimen Mahasiswa Mahadipa Jawa Tengah. Penelitian ini menggunakan tiga instrument penelitian yakni skala pengambilan keputusan karir, efikasi diri dan *grit*. Hasil penelitian untuk variabel efikasi diri dengan pengambilan keputusan karir berpengaruh secara signifikan dengan nilai signifikan  $0,00 < 0,05$ , variabel *grit* dengan pengambilan keputusan karir berpengaruh secara signifikan dengan nilai signifikan  $0,00 < 0,05$ , sedangkan variabel efikasi diri dan *grit* terhadap pengambilan keputusan karir memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,00 < 0,05$  serta besaran pengaruh efikasi diri dan *grit* terhadap pengambilan keputusan karir sebanyak 68,1%. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa semakin tinggi efikasi diri dan *grit* yang dimiliki personil maka semakin rendah kesulitan pengambilan keputusan karir personil, begitu juga sebaliknya.

**Kata Kunci:** Efikasi Diri, *Grit*, Pengambilan Keputusan Karir

## MOTTO

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ

“Maka, apabila engkau telah selesai maka (bekerjalah) hingga engkau letih dan hanya kepada Tuhanmu hendaknya engkau berharap”

(Q.S Asy-Syarah: 7-8)

## DAFTAR ISI

<b>PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ix</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>x</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB I</b> .....	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
<b>A. Latar Belakang</b> .....	<b>1</b>
<b>B. Rumusan Masalah</b> .....	<b>5</b>
<b>C. Tujuan Penelitian</b> .....	<b>5</b>
<b>BAB II</b> .....	<b>9</b>
<b>LANDASAN TEORI</b> .....	<b>9</b>
<b>A. Pengambilan Keputusan Karir</b> .....	<b>9</b>
1. Pengertian Pengambilan Keputusan Karir .....	12
2. Aspek-Aspek Pengambilan Keputusan Karir .....	13
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengambilan Keputusan Karir .....	15
4. Pengambilan Keputusan Karir dalam Perspektif Islam .....	19
<b>B. Efikasi Diri</b> .....	<b>21</b>
1. Pengertian Efikasi Diri .....	21
2. Aspek-aspek Efikasi Diri .....	23
3. Sumber Efikasi Diri .....	24
4. Efikasi Diri dalam Perspektif Islam .....	27
<b>C. Grit</b> .....	<b>29</b>

1. Pengertian <i>Grit</i> .....	29
2. Aspek-aspek <i>Grit</i> .....	33
3. <i>Grit</i> Dalam Perspektif Islam .....	34
<b>C. Pengaruh Efikasi Diri dan <i>Grit</i> terhadap Pengambilan Keputusan Karir....</b>	<b>36</b>
<b>D. Hipotesis.....</b>	<b>39</b>
<b>BAB III.....</b>	<b>40</b>
<b>METODE PENELITIAN.....</b>	<b>40</b>
<b>A. Jenis Penelitian.....</b>	<b>40</b>
<b>B. Variabel Penelitian.....</b>	<b>40</b>
<b>C. Definisi Operasional.....</b>	<b>41</b>
<b>D. Lokasi dan Waktu Penelitian .....</b>	<b>42</b>
<b>E. Populasi dan Sampel .....</b>	<b>42</b>
<b>F. Teknik Pengumpulan Data .....</b>	<b>44</b>
<b>G. Validitas dan Reliabilitas .....</b>	<b>49</b>
<b>H. Teknik Analisis Data .....</b>	<b>56</b>
<b>BAB IV .....</b>	<b>58</b>
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>58</b>
<b>A. Hasil Penelitian.....</b>	<b>58</b>
1. Deskripsi Subjek .....	58
2. Kategori Variabel.....	60
3. Hasil Uji Asumsi.....	63
4. Hasil Uji Hipotesis .....	66
<b>C. Pembahasan.....</b>	<b>69</b>
<b>D. Kekurangan penelitian .....</b>	<b>75</b>
<b>BAB V.....</b>	<b>76</b>
<b>PENUTUP .....</b>	<b>76</b>
<b>A. Kesimpulan.....</b>	<b>76</b>
<b>B. Saran.....</b>	<b>76</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>xv</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>xix</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>lii</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 3. 1</b> Skor Aitem Favorabel Dan Unfavorable.....	44
<b>Tabel 3. 2</b> Blueprint Skala Pengambilan Keputusan Karir.....	45
<b>Tabel 3. 3</b> Blueprint Skala Efikasi Diri .....	47
<b>Tabel 3. 4</b> Blueprint Skala Grit.....	48
<b>Tabel 3. 5</b> Hasil Uji Coba Skala Pengambilan Keputusan Karir.....	51
<b>Tabel 3. 6</b> Hasil Uji Coba Skala Efikasi Diri .....	53
<b>Tabel 3. 7</b> Hasil Uji Coba Skala Grit.....	54
<b>Tabel 4. 1</b> Deskripsi Jenis Kelamin Subjek.....	58
<b>Tabel 4. 2</b> Deskripsi Usia Subjek .....	59
<b>Tabel 4. 3</b> Hasil Uji Deskriptif .....	60
<b>Tabel 4. 4</b> Kategori Skor Variabel Pengambilan Keputusan Karir .....	60
<b>Tabel 4. 5</b> Distribusi Variabel Pengambilan Keputusan Karir .....	61
<b>Tabel 4. 6</b> Kategori Skor Variabel Efikasi Diri.....	61
<b>Tabel 4. 7</b> Distribusi Variabel Efikasi Diri.....	62
<b>Tabel 4. 8</b> Kategori Skor Variabel Grit .....	62
<b>Tabel 4. 9</b> Distribusi Variabel Grit .....	63
<b>Tabel 4. 10</b> Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov .....	63
<b>Tabel 4. 11</b> Hasil Uji Linieritas Efikasi Diri Dengan Pengambilan Keputusan Karir .....	64
<b>Tabel 4. 12</b> Hasil Uji Linieritas Grit Dengan Pengambilan Keputusan Karir.....	65
<b>Tabel 4. 13</b> Hasil Uji Multikolinieritas Efikasi Diri Dengan Grit.....	65
<b>Tabel 4. 14</b> Hasil Uji Regresi Berganda.....	67
<b>Tabel 4. 15</b> Hasil Uji Regresi Berganda.....	67
<b>Tabel 4. 16</b> Hasil Uji Regresi Berganda.....	68
<b>Tabel 4. 17</b> Hasil Koefisien Determinasi .....	69

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran 1</b> Aitem Penelitian Sebelum Uji Alat Ukur .....	xix
<b>Lampiran 2</b> Aitem Penelitian Sesudah Uji Coba .....	xxx
<b>Lampiran 3</b> Bukti Uji Coba Di Google Form .....	xxxix
<b>Lampiran 4</b> Hasil Uji Validitas .....	xl
<b>Lampiran 5</b> Surat Penelitian Mahadipa .....	xliii
<b>Lampiran 6</b> Skala Penelitian Setelah Uji Coba .....	xliv
<b>Lampiran 7</b> Hasil Masing-Masing Responden .....	xlvi
<b>Lampiran 8</b> Hasil Uji Normalitas .....	xlviii
<b>Lampiran 9</b> Hasil Uji Linieritas .....	xlix
<b>Lampiran 10</b> Hasil Uji Multikolinieritas .....	l
<b>Lampiran 11</b> Hasil Uji Regresi Berganda .....	li

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Kehidupan manusia akan menjumpai fase pertumbuhan dan perkembangan. Masing-masing fase perkembangan memiliki karakteristik perubahan salah satunya fase dewasa awal. Kecemasan dan kekhawatiran yang dirasakan dewasa awal banyak diantaranya bersumber dari tuntutan tugas perkembangan yang tiada hentinya. Menitih karir menjadi tantangan besar bagi individu di usia dewasa awal karena tuntutan bahwa usia dewasa awal haruslah menjadi usia yang reproduktif. Pasalnya, karir menjadi pondasi melaksanakan tugas perkembangan lain seperti membina dan mengelola rumah tangga.

Umumnya setiap individu yang akan menitih kejenjang pernikahan menginginkan dirinya dan pasangannya sudah mapan dari segi ekonomi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian oleh Hajriyani (2017) yang menyebutkan perempuan karir memiliki kriteria untuk pasangannya agar sudah mapan dari segi ekonomi, mempunyai keinginan berusaha maju, agama yang sama, suku dan ras serta karakteristik personal. Wibowo (2017) terdapat perbedaan kepuasan yang signifikan pada pernikahan antara ibu rumah tangga dan wanita karir, dimana wanita karir memiliki kepuasan lebih tinggi dibandingkan dengan ibu rumah tangga.

Pada tahapan ini individu harus mulai merencanakan pilihan karirnya sebab, perencanaan karir yang matang agar dapat mempermudah individu dalam proses pengambilan keputusan karir. Menurut Super dalam (Tarsidi, 2007) perkembangan karir adalah proses yang berlangsung seumur hidup dan terjadi pada periode perkembangan tertentu serta konsep diri akan terbentuk seiring fase kehidupan. Proses yang berlangsung lama ini sangat mungkin menimbulkan kebingungan, keraguan bahkan ketakutan maka sangat dibutuhkan keyakinan yang kuat terhadap kemampuan diri dan kerja keras untuk menghadapi tantangan serta memelihara usaha dan minat dalam jangka waktu yang panjang.

Tantangan yang terjadi seperti kegagalan, kesulitan, keterpurukan. Selain dari lamanya waktu yang berlangsung banyak faktor yang mempengaruhi proses pengambilan keputusan karir yang mendatangkan dilema tersendiri bagi individu. Faktor yang terlibat yaitu faktor internal dan eksternal. Menurut Super dalam (Mubarik dkk.,2014) faktor internal yang mempengaruhi pengambilan keputusan karir meliputi: nilai-nilai, minat, kecerdasan, bakat khusus dan sifat kepribadian. Faktor eksternal meliputi komunitas, sekolah, keluarga, sosial ekonomi keluarga serta teman sebaya.

Individu yang memiliki keyakinan terhadap kemampuannya menjalankan dan mengendalikan fungsi diri dan kejadian-kejadian dilingkungannya disebut efikasi diri. menurut Bandura efikasi diri yang dimiliki individu dapat menjadi pengaruh untuk respon terhadap situasi yang menekan Feist & feist (dalam Sennang, 2017). Kaitanya dengan pengambilan keputusan karir efikasi diri menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi secara signifikan dalam proses pengambilan keputusan individu. Hal ini dinyatakan dalam penelitian Lubis dkk, (2020) semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki siswa dalam pengambilan keputusan karir maka semakin rendah kesulitan yang dimiliki hal ini berdasarkan uji nilai P-Value dengan hasil  $0.000 < 0.05$ .

Efikasi diri merupakan perihal yang penting ada pada diri seseorang. Bandura mengungkapkkan efikasi diri dapat menjadi pengaruh terhadap respon yang dimunculkan individu ketika dihadapkan pada situasi yang menantang. Penelitian lain mengungkapkan bahwa efikasi diri menjadi bagian yang diperlukan dalam diri mahasiswa agar memiliki kemampuan mengontrol peristiwa dalam kehidupan (Alfinuha & Nuqul, 2017). Melanjutkan, efikasi diri dalam *subjective well-being* dapat membantu konselor dalam mengembangkan kepercayaan diri remaja serta kemampuannya mengontrol atau mengubah situasi hidup pada pikiran dapat melakukan sesuatu daripada tidak dapat melakukannya sehingga dapat menjadikan mahasiswa mengurangi stres dan lebih santai pada urusan akademik serta pribadinya.

Sama pentingnya dengan efikasi diri, grit sebagai bagian dari kepribadian juga penting disadari dan dimiliki oleh individu sebagai bekal memperoleh keputusan karir yang terbaik. Istilah *grit* digagas dan dipopulerkan oleh seorang psikolog bernama Angela Duckworth. *Grit* diartikan sebagai ketekunan dan semangat mencapai tujuan jangka panjang dalam waktu lama (Duckworth dkk., 2007). *Grit* akan memunculkan daya kerja yang kuat terhadap tantangan yang dihadapi, mempertahankan usaha dan ketertarikan walaupun mengalami kegagalan, kemalangan dan hambatan dalam prosesnya. Duckworth, (2016) meski hal yang dilakukan membosankan, membuat frustrasi dan menyakitkan individu yang memiliki *grit* dalam dirinya tidak akan menyerah. Individu disebut memiliki *grit* apabila memenuhi kedua aspek *grit* yakni konsisten terhadap minat dan tekun terhadap usaha yang dijalankannya.

Kaitanya dengan pengambilan keputusan karir ditunjukkan dengan penelitian Septania (2019) seseorang dengan karakter *grit* yang baik akan mempersiapkan karir secara memadai yang ditunjukkan dengan pengambilan keputusan karir yang sesuai dengan potensi dan harapan. Selain berpengaruh pada pengambilan keputusan karir, *grit* juga memiliki pengaruh dalam adaptabilitas karir. penelitian Wibowo dkk (2020) menyatakan *grit* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap adaptabilitas karir yang dinyatakan pada nilai *standardized coefficients* sebesar 0,396 dan Sig. 0,000 ( $p < 0,05$ ).

Kesulitan pengambilan keputusan karir juga dirasakan oleh kalangan mahasiswa. Termasuk mahasiswa yang tergolong dalam Unit Kegiatan Mahasiswa MENWA kependekan dari Resimen Mahasiswa. Resimen Mahasiswa merupakan salah satu kekuatan sipil yang dilatih dan dipersiapkan untuk mempertahankan NKRI sebagai perwujudan sistem pertahanan keamanan rakyat semesta (Sishankamrata). Semboyan yang digunakan oleh Resimen Mahasiswa merupakan kalimat dari bahasa Sanskerta yang berbunyi “Widya Castrena Dharma Siddha” memiliki arti “Penyempurnaan Pengabdian dengan Ilmu Pengetahuan dan Ilmu

Keprajuritan”. Meski MENWA dibekali dengan ilmu keprajuritan bukan berarti personil MENWA memiliki keistimewaan dalam pencalonan anggota TNI maupun Polisi. Status MENWA disini sama dengan mahasiswa pada umumnya hanya saja personil Resimen Mahasiswa memiliki kesempatan untuk mempelajari ilmu-ilmu keprajuritan yang tidak semua warga sipil mendapatkannya. Ilmu-ilmu yang dipelajari antara lain ke-MENWA-an, Bela Negara, Teknik Dasar Satuan, Navigasi Darat, Ilmu Medan Peta dan Kompas, Survival serta masih banyak lainnya

Mahasiswa yang tergabung dalam MENWA merasa kesulitan dan kebingungan dalam menentukan pilihan karirnya sebab, meski memiliki kesempatan mempelajari ilmu keprajuritan tidak menjadikan MENWA mendapatkan akses khusus jika ingin meniti karir di TNI maupun Polisi. Serta mahasiswa yang mendedikasikan dirinya selama tahun-tahun perkuliahan pada MENWA menyimpan keraguan pada dirinya sendiri untuk memulai karir pada bidang diluar yang telah dipelajarinya selama menjadi personil Resimen Mahasiswa. Hal ini sejalan dengan penelitian pendahuluan yang dilakukan kepada personil Resimen Mahasiswa Mahadipa dengan kuesioner dengan google form yang disebarakan melalui aplikasi WhatsApp pada 11 November 2022.

Berdasarkan 16 jawaban yang diterima menyatakan keseluruhan dari responder memiliki rencana karir namun 9 orang diantaranya menjawab bahwa pilihan karirnya masih berubah-ubah. 8 orang menjawab memiliki kecemasan dan keraguan untuk menentukan pilihan karirnya serta kesulitan pengambilan keputusan karir bersumber pada ketidakpercayaan pada kemampuan diri sendiri, ketakutan akan kegagalan, kepercayaan diri dengan hasil ketidaksesuaian antara realita dengan ekspektasi dari karir yang diinginkan, dan faktor keluarga.

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui dalam suatu pengambilan keputusan karir yang sangat berarti dalam menentukan jalan untuk mencapai kesuksesan dan tercapainya tugas perkembangan dewasa awal diperlukannya sumber-

sumber penguat dan pendorong yang dimulai dari dalam diri sendiri yakni efikasi diri dan *grit* agar setelah memutuskan pilihan karir individu tidak merasa bahwa pilihannya salah dan merasa menjadi individu gagal tanpa progress positif. Sehingga peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Efikasi Diri dan *Grit* terhadap Pengambilan Keputusan Karir pada Personil Resimen Mahasiswa Mahadipa”.

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh efikasi diri terhadap pengambilan keputusan karir pada personil Resimen Mahasiswa Mahadipa?
2. Apakah terdapat pengaruh *grit* terhadap pengambilan keputusan karir pada personil Resimen Mahasiswa Mahadipa?
3. Apakah terdapat pengaruh efikasi diri dan *grit* terhadap pengambilan keputusan karir pada personil Resimen Mahasiswa Mahadipa?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh efikasi diri terhadap pengambilan keputusan karir personil Resimen Mahasiswa Mahadipa.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh *grit* terhadap pengambilan keputusan karir personel Resimen Mahasiswa Mahadipa.
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh efikasi diri dan *grit* terhadap pengambilan keputusan karir personel Resimen Mahasiswa Mahadipa.

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

Peneliti mengharapkan dari penelitian yang dilakukan akan memiliki hasil yang bernilai guna, diantaranya yaitu:

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah penelitian yang telah ada serta memberi kontribusi positif pada ilmu Psikologi khususnya terkait efikasi diri, *grit* dan pengambilan keputusan karir.

2. Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini, penulis berharap dapat membawa manfaat pada pihak-pihak terkait. Terkhusus mengenai pengaruh efikasi diri, dan *grit* terhadap pengambilan keputusan karir pada personil Resimen Mahasiswa Mahadipa Jawa Tengah. Sehingga kedepannya diharapkan personil Resimen Mahasiswa dapat mengambil keputusan terkait pilihan karir dengan tepat.

#### **E. Keaslian Penelitian**

1. Pada penelitian yang dilakukan oleh Maslikhah dkk., (2022) dengan judul “Pengaruh Dukungan Keluarga dan Efikasi Diri terhadap Pengambilan Keputusan Karir Siswa SMK Negeri”. Menunjukkan hasil hubungan negatif dan signifikan untuk hubungan efikasi diri dengan kesulitan pengambilan keputusan karir dengan nilai koefisien korelasi - 0.614 dengan nilai sig  $0.000 < 0.05$  artinya saat efikasi diri tinggi maka kesulitan pengambilan keputusan karir akan rendah, begitu juga sebaliknya.
2. Pada penelitian yang dilakukan oleh Lubis dkk., (2020) dengan judul “Peran Kecerdasan Emosi dan Efikasi Diri dalam Pengambilan Keputusan Karir terhadap Kesulitan Pengambilan Keputusan Karir Siswa”. Pada uji pengaruh efikasi diri terhadap kesulitan pengambilan keputusan karir diperoleh hasil signifikan negatif yang ditujukan berdasarkan nilai P-Value  $0.000 < 0.05$  yang mengindikasikan semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki siswa dalam pengambilan keputusan karir maka semakin rendah kesulitan yang dimiliki siswa.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yoenanto (2021) dengan judul “Peningkatan Efikasi Diri dalam Pengambilan Keputusan Karir melalui Pelatihan Perencanaan Karir”. Hasil penelitian

membuktikan bahwa pelatihan perencanaan karir dapat meningkatkan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir pada peserta pelatihan yang ditunjukkan dengan hasil nilai rata-rata skala efikasi diri lebih tinggi setelah dilakukannya pelatihan dengan nilai rata-rata sebelum pelatihan sebesar 32,85% dan setelah pelatihan sebesar 39,19%.

4. Pada penelitian yang dilakukan Septania (2019) dengan berjudul “Pengaruh *Grit* dan gender dalam Pengambilan Keputusan Karir Mahasiswa”. Hasil penelitian membuktikan individu yang memiliki karakter *grit* yang baik mempersiapkan karirnya secara memadai yang ditunjukkan dengan pengambilan keputusan karir sesuai potensi dan harapan.

Berdasarkan hasil penelitian pertama sampai ketiga memiliki persamaan variabel efikasi diri terhadap pengambilan keputusan karir, akan tetapi tidak disertai dengan *grit*. Selanjutnya, penelitian keempat meneliti variabel *grit* terhadap pengambilan keputusan karir, akan tetapi tidak disertai dengan efikasi diri. Peneliti tidak menemukan penelitian dengan variabel efikasi diri dan *grit* terhadap pengambilan keputusan karir secara spesifik, oleh sebab itu penelitian ini dianggap perlu dilakukan. Kemudian yang membedakan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah:

*Pertama*, lokasi wilayah dalam penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu. Penelitian ini dilakukan di Komando Resimen Mahasiswa Mahadipa yang merupakan unit kegiatan mahasiswa yang bertempat di perguruan tinggi masing-masing dalam cakupan wilayah Jawa tengah. *Kedua*, dalam penelitian ini subjek yang diteliti adalah personil Resimen Mahasiswa Mahadipa. *Ketiga*, dalam penelitian ini memiliki perbedaan jumlah populasi dengan penelitian terdahulu. *Keempat*, dalam penelitian ini penggunaan teori dan aspek untuk membentuk suatu instrument berbeda dengan penelitian terdahulu. Penelitian ini membentuk instrumen dari masalah yang diukur berdasarkan fakta lingkungan sehingga penelitian ini dapat dipertanggungjawabkan

keasliannya. Maka peneliti mengambil judul “Pengaruh Efikasi Diri dan *Grit* terhadap Pengambilan Keputusan Karir pada Personil Resimen Mahasiswa Mahadipa”.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

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

Dalam kehidupan sehari-hari banyak ditemukan moment-moment bagi individu atau kelompok untuk memutuskan pilihannya, dimulai dari hal yang terkecil sampai keputusan besar penuh resiko. Misalnya, pagi ini sudah disibukan dengan pilihan menu sarapan apa yang akan dinikmati kemudian berfikir baju mana yang ingin dikenakan sampai pada pilihan setelah menamatkan Pendidikan di universitas perusahaan mana yang harus dituju berdasarkan kualifikasi keilmuan yang sudah dipelajari atau haruskah melanjutkan Pendidikan pascasarjana. Dari sekian banyaknya pilihan yang tersedia tak elak hanya beberapa diantaranya yang dapat diambil atau diputuskan tentu saja keputusan tersebut haruslah dengan pertimbangan yang matang dan yang terbaik.

Supranto (2009) membuat atau mengambil keputusan berarti memilih satu diantara banyaknya alternatif. Pengambilan keputusan diperoleh dari pertimbangan atau logika, untuk mencapai keputusan haruslah ada beberapa alternatif dan dipilih salah satu terbaik serta pilihan tersebut mendekati pada tujuan yang ingin dicapai (Anwar, 2014). Sehingga pengambilan keputusan dibuat untuk menyelesaikan permasalahan serta pasti adanya tujuan yang ingin dicapai. Sejalan dengan definisi diatas Hamdani (2018) pengambilan keputusan adalah pendekatan terhadap metode penyelesaian dari alternatif solusi untuk mencapai tujuan yang lebih besar. Berdasarkan pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pengambilan keputusan merupakan pemilihan dari alternatif yang ada guna mendapatkan pemecahan masalah sehingga hasil dari keputusannya membawa pada tujuan yang ingin dicapai.

Keputusan dapat dibuat jika informasi dari suatu permasalahan sudah didapatkan sebab, informasi menjadi aspek terpenting dalam proses pengambilan keputusan. Apabila informasi yang terkumpul sudah cukup dan

spesifik dari permasalahan yang terjadi maka proses pengambilan keputusan dapat dibuat dengan mudah. Suatu keputusan dikatakan berhasil jika alternatif solusi yang diambil menunjukkan hasil sesuai dengan yang diperkirakan (Hamdani, 2018). Melanjutkan, dapat disebut juga bahwa adanya kesesuaian antara ekspektasi dengan realita yang terjadi. Proses pengambilan keputusan merupakan proses menjawab pertanyaan apa masalah yang dihadapi, mengapa masalah penting diselesaikan dan terakhir, bagaimana cara menyelesaikan masalahnya. Individu yang mampu menemukan jawaban pertanyaan tersebut dianggap mampu membuat keputusan yang tepat.

Menurut Hamdani (2018) menjelaskan dalam proses pengambilan keputusan terdapat unsur-unsur yang harus ada yakni: tujuan dari pengambilan keputusan, jika sudah menetapkan tujuan maka Langkah selanjutnya individu maupun kelompok harus mengidentifikasi alternatif-alternatif keputusan untuk memecahkan masalah, kemudian memperkirakan faktor-faktor yang dapat diketahui melalui informasi yang telah dikumpulkan karena keberhasilan setiap keputusan dikaitkan dengan tujuan, setelah keputusan didapat individu perlu melakukan evaluasi atau mengukur keberhasilan dari pengambilan keputusan.

Empat kategori keputusan menurut Supranto (2009) adalah sebagai berikut:

1. Keputusan dalam keadaan ada kepastian  
Keputusan dikatakan ada kepastian jika semua informasi yang dibutuhkan untuk mengambil keputusan sudah lengkap. Dengan begitu dapat diprediksi secara tepat hasil dari setiap tindakan.
2. Keputusan dalam keadaan ada resiko  
Meskipun tidak dapat diketahui dengan pasti, resiko dikenali berdasarkan nilai kemungkinan.
3. Keputusan dalam keadaan ketidakpastian  
Ketidakpastian terjadi apabila seorang pengambil keputusan tidak mengetahui sama sekali hasil dari keputusannya karena hal yang diputuskan sebelumnya belum pernah terjadi. Untuk menghindari

ketidakpastian tersebut dapat dilakukan dua hal yakni: mencari tambahan informasi dan menggunakan *subjective probability* yang dipertimbangkan dari informasi yang didapatkan atau pendapat subjektif diri sendiri.

#### 4. Keputusan dalam keadaan ada konflik

Situasi konflik terjadi apabila kepentingan dua atau lebih pengambil keputusan saling bertentangan dalam kondisi kompetitif.

Hubungannya dengan karir berdasarkan pemaparan kategori keputusan adalah pengambilan keputusan karir dapat mencakup keempat kondisi diatas bergantung pada persiapan atau perencanaan setiap individu sebelum keputusan diambil. Misalnya keputusan dalam keadaan ada kepastian terjadi apabila individu benar-benar memiliki informasi tentang pemahaman diri seperti kemampuan apa saja yang dimilikinya, kelebihan dan kekurangan serta informasi mengenai tujuan karirnya sehingga individu dapat merencanakan pilihan karirnya dan memprediksi hasil dari setiap tindakan dari keputusannya seta memiliki informasi seputar karir yang ingin ditujunya. Solusi menyelesaikan masalah dibidang pengambilan keputusan Hamdani (2018) adalah kehati-hatian dan memperkirakan setiap dampak yang ditimbulkan dari keputusan yang diambil baik dalam jangka waktu pendek maupun panjang, keputusan diambil tidak hanya atas dasar keinginan tanpa tujuan yang jelas, menghindari keputusan yang sifatnya ambigu.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa pengambilan keputusan adalah pemilihan dari sejumlah alternatif yang ada guna mendapatkan pemecahan masalah sehingga hasil dari keputusan membawa pada tujuan yang ingin dicapai. Empat kategori keputusan yang dikemukakan Supranto (2009) yaitu keputusan dalam keadaan terdapat kepastian, keputusan dalam keadaan terdapat resiko, keputusan dalam keadaan terdapat ketidakpastian sertakeputusan dalam keadaan terdapat konflik.

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

Sejak masa kanak-kanak setiap individu sudah sangat dekat dengan konsep pengambilan keputusan karir seperti menimbang cita-cita yang akan ditempuh saat dewasa kelak, menjadi pilot terkemuka yang mengelilingi seluruh belahan dunia atau menjadi tentara yang mengabdikan untuk bangsa. Namun, tidak hanya berorientasi pada profesi dan jabatan tertentu karir mencakup banyak hal secara luas misalnya rencana melanjutkan studi atau pendidikan bahkan sampai arah hidup mana yang ingin dituju. Setiawan (2020) karir diartikan sebagai kata yang memiliki banyak makna mulai dari konsep yang dimiliki individu, pekerjaan sampai pada keputusan arah hidup.

Teori pengambilan keputusan karir merupakan teori yang berlandaskan pada teori pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan merupakan proses seleksi dari berbagai alternatif yang kemudian memunculkan tindakan sebagai hasil dari perencanaan Koontz dalam (Anwar, 2014). Dalam keputusan yang diambil haruslah berdasarkan pertimbangan logika, mengandung beberapa alternatif pilihan serta hasil keputusan yang diambil mendekati individu pada tujuan yang ingin dicapai. Pendapat dari Hartono (2010) yang mendefinisikan pengambilan keputusan karir sebagai proses menentukan pilihan karir yang ditentukan atas beberapa alternatif yang dibuat berdasarkan pemahaman diri dan pemahaman karir. Umumnya pengambilan keputusan karir adalah proses seseorang dapat menentukan pilihan yang berkaitan dengan pekerjaan (Bagus, 2017).

Dari pengertian diatas disimpulkan tentang pengertian pengambilan keputusan karir yang dapat diartikan sebagai proses menyeleksi beberapa pilihan alternatif dengan pertimbangan yang mendekati individu pada tujuan yang ingin dicapai dalam hal ini mengarah ke pekerjaan impian. Keputusan karir yang diambil merupakan hasil pemahaman tentang diri sendiri dan karir.

## 2. Aspek-Aspek Pengambilan Keputusan Karir

Berdasarkan teori Super (dalam Sharf, 2014) yang mengemukakan kematangan karir dapat diukur dengan aspek-aspek sebagai berikut:

a) *Career Planning* (Perencanaan Karir)

Individu belajar tentang informasi pekerjaan, mendiskusikan dengan orang dewasa terkait rencana karir, mengambil kursus yang membantu individu membuat keputusan karir, berpartisipasi dalam kegiatan; ekstrakurikuler atau pekerjaan paruh waktu; serta memperoleh pelatihan atau pendidikan suatu pekerjaan.

b) *Career Exploration* (Eksplorasi Karir)

Eksplorasi karir berkaitan dengan kesediaan individu untuk mencari informasi melalui orang tua, kerabat, guru, konselor, buku dan film juga seberapa banyak informasi yang didapatkan dari sumber yang ada. Eksplorasi karir berbeda dengan perencanaan karir. perbedaanya terletak pada eksplorasi karir berkaitan dengan penggunaan sumber daya sedangkan perencanaan karir berkaitan dengan pemikiran dan perencanaan masa depan akan tetapi kedua aspek ini memiliki focus yang sama yakni sikap terhadap pekerjaan.

c) *Decision Making* (Pengambilan Keputusan)

Merupakan kemampuan individu dalam mengambil keputusan karir berdasarkan aspek perencanaan karir dan eksplorasi karir yang sudah dilakukan.

d) *World of Work Information* (Informasi Dunia Kerja)

*World of Work Information* memiliki dua aspek dasar pertama, pengetahuan mengenai tugas-tugas perkembangan yang penting. Kedua, pengetahuan tentang tugas pekerjaan yang diinginkan dan bagaimana melamar pekerjaan.

e) *Knowledge Of the Preferred Occupational Grup*

Individu dapat membuat daftar pekerjaan dari yang paling disukainya sampai pekerjaan yang tidak disukai untuk benar-benar

memetakan pekerjaan mana yang paling diminatinya dan tentunya sesuai dengan kemampuan atau kapasitasnya.

f) *Realism* (Realisme)

Merupakan perbandingan antara kemampuannya seperti bakat individu dengan bakat khas orang-orang dalam pekerjaan tertentu. Oleh sebab itu, untuk dapat mengukur realistis pilihan karir individu seorang konselor membutuhkan pengetahuan tentang kemampuan yang diperlukan dalam pekerjaan serta informasi bakat atau nilai individu. Penggunaan realisme memiliki dampak negatif sebab seakan-akan konselor menjadi hakim tentang bakat yang dibutuhkan siswa untuk suatu pekerjaan tertentu. Karena individu dapat salah mengartikan informasi bakat maka realisme harus digunakan dengan hati-hati

g) *Career Orientation* (Orientasi Karir)

Merupakan hasil ringkasan dari aspek-aspek diatas meliputi: perencanaan karir, eksplorasi karir, pengambilan keputusan dan informasi dunia kerja. Dua aspek yakni pengetahuan kelompok pekerjaan yang disukai dan realisme dikecualikan karena tidak terukur.

Peterson (2000) mengemukakan teori CIP yang merupakan kepanjangan dari *The Cognitive Information Processing*. Teori ini menerapkan proses pengembangan karir dan memberikan dasar untuk intervensi karir dalam mengatasi permasalahan terkait pengambilan keputusan karir yang efektif. Focus pendekatan teori ini adalah pada kemampuan individu untuk membuat keputusan dan kompleksitas eksternal individu. *The Cognitive Information Processing* memiliki terdapat lima aspek dalam membuat keputusan karir, yaitu:

1. Kapasitas untuk berpikir jernih tentang masalah karir
2. Kepercayaan diri dalam memilih strategi yang tepat
3. Menerapkan pilihan karir secara tindakan

4. Mengembangkan alternatif lain jika rencana pertama tidak menunjukkan hasil yang diinginkan
5. Tanggung jawab terhadap keputusan

Berdasarkan penjelasan ahli diatas mengenai aspek-aspek dalam pengambilan keputusan karir peneliti mengacu pada pendapat Super yang dapat disimpulkan bahwa aspek pengambilan keputusan karir adalah *career planning, career exploration, decision making, world of work information, knowledge of the preferred occupational grup, realism* dan *career orientation*.

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

Berdasarkan teori yang dikemukakan Super dalam (Mubarik dkk. 2014) faktor pengambilan keputusan karir dibagi menjadi dua sumber yaitu, faktor internal dan faktor eksternal. Berikut adalah penjabarana mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi dalam pengambilan keputusan karir:

#### a) Faktor internal yang meliputi:

- 1) Nilai-nilai kehidupan; kondisi ideal-ideal yang dikejar oleh seseorang dimanapun dan kapanpun yang menjadi pegangan *life style* dalam hidup sampai tua. Dimana meningkatkan nilai kehidupan sama halnya dengan meningkatkan keadaan yang lebih baik. Dengan begitu seiring berjalanya waktu individu akan memutuskan pilihan karir terbaiknya agar dapat meningkatkan taraf kehidupannya.
- 2) Minat merupakan kecenderungan individu terhadap sesuatu yang membuatnya memiliki dorongan kuat untuk melakukan segala sesuatu yang diinginkanya (Nastiti, 2021). Setiap individu memiliki potensi yang berbeda dengan individu lainnya. Potensi ini tidak hanya tentang intelegensi dan bakat saja, minat individu terhadap sesuatu juga tergolong sebagai potensi. Potensi adalah kemampuan dasar yang dimiliki individu yang sifatnya sangat mungkin untuk dikembangkan dan berkembang. Nastiti (2021)

minat akan memotivasi individu dalam mempelajari hal-hal yang disukai sehingga menjadi pusat perhatiannya dan mendatangkan hasil kinerja yang tinggi.

- 3) Bakat khusus merupakan kemampuan atau potensi menonjol yang dimiliki individu disuatu bidang kognitif, atau keterampilan, atau kesenian. Dibutuhkan latihan yang sistematis dan berkesinambungan agar bakat dapat berkembang dan menjadi prestasi (Basri dkk., 2021). Orang yang berbakat namun tidak pernah latihan bak pisau berkarat. Pepatah ini sejalan dengan pernyataan Psikolog yang bernama Angela Duckworth (2016) dalam acara Talks at Google “bakat adalah tingkat dimana individu meningkatkan keterampilannya dengan usaha”.
  - 4) Kecerdasan adalah kebolehan mencapai prestasi yang melibatkan kemampuan berpikir.
  - 5) Sifat-sifat kepribadian meliputi ciri kepribadian, corak khas. Dalam pengambilan keputusan karir sifat yang melekat pada individu mempengaruhi dirinya dalam mengambil keputusan karir.
- b) Faktor eksternal yang meliputi:
- 1) Komunitas adalah kelompok dalam masyarakat yang memiliki ciri khas berupa kesamaan kriteria sosial.
  - 2) Sekolah menjadi wadah sekaligus sarana bagi individu menyalurkan bakat dan minatnya. Dengan begitu individu diharapkan dapat memutuskan karirnya pada hal yang sesuai dengan harapan dan potensi sebagaimana sudah sedikit banyak terealisasikan semasa di sekolah.
  - 3) Keluarga menjadi faktor yang mempengaruhi individu dalam proses pengambilan keputusan karir sebab dukungan yang diberikan oleh keluarga kepada individu yang berkaitan sangat berarti dan membantu mempermudah individu memutuskan pilihan karirnya. Dengan dukungan dari keluarga individu

memiliki kepercayaan lebih terhadap kemampuan dirinya sehingga karir diputuskan dengan mudah. Sejalan dengan ini hasil penelitian Maslikhah dkk., (2022) menunjukkan terdapat hubungan negatif antara dukungan keluarga dengan kesulitan pengambilan keputusan karir artinya saat dukungan keluarga yang diterima individu tinggi maka kesulitan pengambilan keputusan karir akan rendah.

- 4) Sosial ekonomi keluarga menjadi faktor yang mempengaruhi individu dalam proses pengambilan keputusan karir sebab dengan pembagian kelas ekonomi menjadi terbaginya golongan-golongan tertentu dalam pilihan karir. Individu dengan ekonomi rendah kurang mendapat perhatian untuk menggapai cita-cita karir yang lebih baik sebab sebelum memutuskan karir mana yang dipilih

individu cenderung memikirkan kemampuan ekonomi keluarga. Pemikiran inilah banyak ditemukan individu-individu yang berpotensi untuk berkembang menjadi terbatas gerakannya karena kemampuan ekonomi. ini sejalan dengan hasil penelitian Fittari dkk (2020) status ekonomi keluarga menjadi bagian penting dalam pemilihan karir. Setiap anak memiliki cita-cita, bakat serta minat dengan adanya kondisi ekonomi yang lebih baik anak dapat menyesuaikan dalam proses pemilihan karirnya.

- 5) Konformitas terhadap teman sebaya dianggap sebagai kecenderungan berperilaku yang sama dengan orang lain. Berdasarkan hasil penelitian Alamaarti (2015) terdapat hubungan yang positif antara konformitas teman sebaya dengan pengambilan keputusan karir siswa dengan sumbangan efektif sebesar 14,9% terhadap pengambilan keputusan karir.

Menurut Krumboltz, perencanaan karir individu dipengaruhi oleh empat faktor yang menjadi penunjuk arah perencanaan karir yang diambilnya (Sari dkk., 2021). Berikut adalah penjelasan singkat mengenai empat faktor tersebut:

- a) Warisan genetik, setiap individu memiliki lahir dengan memiliki potensi bawaan yang mencakup kemampuan khusus, bakat dan minat. Individu yang memiliki potensi bawaan perlu menyadari pentingnya melatih kemampuan-kemampuan tersebut dengan rutin dan sistematis agar potensi bawaan yang dimilikinya dapat berkembang dan menjadi prestasi sehingga individu dapat memanfaatkan warisan genetik sebagai pondasi dalam merencanakan pilihan karirnya.
- b) Faktor yang bersumber dari luar diri individu yakni kondisi dan peristiwa yang terjadi di lingkungan sekitar. Misalnya, kesempatan kerja, kesempatan menempuh jenjang pendidikan.
- c) Pengalaman belajar, dengan pengalaman belajar seseorang dapat memahami dan memaknai karir yang dapat membentuk arah perencanaan karir. Pengalaman belajar yang bermakna dalam rentan kehidupan individu dapat memperkuat kemampuan bawaan ditambah dengan lingkungan yang mendukung individu berkembang sehingga membuka peluang pengambilan keputusan karir yang lebih baik.
- d) Keterampilan pendekatan tugas yang mencakup warisan genetik, kondisi lingkungan dan pengalaman belajar. Dalam sepanjang kehidupan tak elak akan ditemui berbagai rintangan khususnya dalam meraih karir yang stabil akan banyak dijumpai tantangan-tantangan baru yang mungkin membuat kelelahan dan stres. Hal ini wajar terjadi selama proses mencapai tujuan berlangsung. Jika individu memiliki keterampilan menyelesaikan tugas yang baik maka tantangan dapat dilalui dengan baik.

Dari penjelasan tokoh mengenai faktor-faktor pengambilan keputusan karir diatas dapat disimpulkan bahwa pengambilan keputusan karir dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal

meliputi nilai kehidupan yang menjadi pedoman gaya hidup individu, minat sebagai kecenderungan individu melakukan sesuatu yang menjadi ketertarikannya, bakat individu pada bidang tertentu, kemampuan intelegensi, dan kepribadian individu. Sedangkan faktor eksternal meliputi komunitas, sekolah, dukungan keluarga, kondisi sosial ekonomi keluarga, konformitas teman sebaya.

#### 4. Pengambilan Keputusan Karir dalam Perspektif Islam

Dalam perspektif Islam, setiap keputusan yang diambil haruslah berdasarkan musyawarah bersama. Hal ini dijelaskan dalam al-Qur'an Surah asy-Syura ayat 38 yang berbunyi:

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ

Artinya: “Dan orang-orang yang memenuhi seruan Tuhan mereka dan mereka melaksanakan shalat dan urusan mereka adalah musyawarah antara mereka; dan dari Sebagian rezeki yang Kami anugerahkan kepada mereka, mereka nafkahkan” (Q.S asy-Syura:38).

Berdasarkan Tafsir Al-Mishbah, ayat ini menyatakan: dan kenikmatan abadi disiapkan bagi orang-orang yang benar-benar memenuhi seruan Tuhan seperti melaksanakan shalat secara berkesinambungan dan sempurna, yakni sesuai rukun serta syaratnya juga khusyuk kepada Allah, dan semua urusan yang berkaitan dengan masyarakat mereka adalah musyawarah antar mereka, yakni memutuskan melalui musyawarah, tidak ada yang bersifat otoriter dengan memaksakan pendapatnya; dan disamping itu juga dari Sebagian rezeki yang Kami anugerahkan kepada mereka, baik harta maupun selainnya, mereka senantiasa nafkahkan secara tulus secara konsisten, baik nafkah wajib maupun sunnah (Shihab, 2017). Allah SWT juga berfirman dalam al-Qur'an surah ali'Imran ayat 159 yang berbunyi:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۚ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ ۚ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ۚ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya: “maka disebabkan rahmat dari Allah-lah, engkau berlakulemah lembut terhadap mereka. Sekiranya engkau berlaku keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan (itu). Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, maka bertawakallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakal kepada-Nya” (Q.S ali’Imran:159).

Menurut Tafsir Al-Mishbah, ayat ini diarahkan kepada Nabi Muhammad. Sesungguhnya, banyak hal dari peristiwa perang Uhud yang dapat mengundang amarah serta banyak bukti yang menunjukkan kelemahanlembutan Nabi SAW. Nabi Muhammad bermusyawarah dengan kaum muslimin sebelum berperang, menerima usulan mayoritas meski nabi Muhammad kurang berkenan juga tidak memaki dan mempermasalahkan pemanah yang meninggalkan markas dan hanya menegurnya dengan halus. Ayat ini menjelaskan kategori musyawarah yang diperbolehkan adalah dalam hal urusan peperangan dan urusan dunia bukan urusan syariat atau agama (Shihab, 2012a).

Berdasarkan penjelasan diatas mengenai pengambilan keputusan karir dalam prespektif Islam dapat disimpulkan bahwa setiap keputusan yang akan diambil haruslah melalui proses musyawarah untuk memperoleh informasi sebanyak-banyaknya yang dapat dilakukan kepada orang tua, keluarga, konselor karir untuk mendapatkan berbagai sudut pandang yang lebih luas. Hal ini sesuai dengan aspek *career exploration* dalam pengambilan keputusan karir yang dikemukakan Super dalam (Sharf, 2014). *Career exploration* berkaitan dengan kesediaan individu mencari informasi melalui orang tua, kerabar, guru, konselor, buku dan film serta seberapa banyak informasi yang diperoleh dari sumber yang ada. Sehingga dengan adanya *career exploration* individu dapat melakukan aspek selanjutnya yakni *decision making*, merupakan kemampuan individu dalam mengambil kepytusan karir berdasarkan *career planning* dan *career exploration*.

## **B. Efikasi Diri**

### **1. Pengertian Efikasi Diri**

Bandura (1982) menjelaskan efikasi diri sebagai cara individu menilai kemampuannya untuk menyelesaikan tugas. Menurut Rustanto, efikasi diri sebagai keyakinan subjektif pada individu agar mampu menyelesaikan masalah atau tugas dengan tindakan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan (Rustanto, 2017). Melanjutkan, Efikasi diri menjadi faktor penentu dalam keberhasilan performansi serta pelaksanaan suatu pekerjaan. Hal ini terjadi karena individu mempercayai tindakan yang dilakukan mengarah pada tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, individu yang memiliki efikasi diri akan dengan sadar menggunakan potensi dirinya sebaik mungkin. Bandura dalam (Rustika 2012) individu secara maksimal dapat menggunakan potensi dirinya jika didukung oleh efikasi diri. Berdasarkan pendapat ahli diatas mengenai pengertian efikasi diri dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk selalu termotivasi dan mengendalikan situasi dalam menyelesaikan tugas.

Salah satu aspek kehidupan yang dipengaruhi efikasi diri adalah pengambilan keputusan karir. Bandura (1982) efikasi diri mempengaruhi pencapaian, pertumbuhan minat intrinsik dan pencarian karir. sejalan dengan pernyataan Bandura, dalam penelitian lain disebutkan efikasi diri memiliki hubungan yang berlawanan dengan kesulitan pengambilan keputusan karir. Lubis dkk (2020) efikasi diri merupakan variable yang berlawanan dengan kesulitan dalam pengambilan keputusan karir. Artinya, individu yang memiliki nilai efikasi diri yang tinggi maka proses pengambilan keputusan karir dapat dilakukan dengan mudah.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Hidayat dkk (2022) hasil analisis uji t antara variable efikasi diri dengan kemandapan pengambilan keputusan karir diperoleh besarnya nilai t hitung sebesar  $5,442 > t \text{ table}$  yaitu 1,658 dengan taraf signifikasi sebesar 0,000 yang berarti p value  $< 0,05$  menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara efikasi

diri dengan kemantapan pengambilan keputusan karir. Semakin tinggi efikasi diri maka semakin tinggi kemantapan dalam pengambilan keputusan karir. Dalam pengambilan keputusan aspek yang harus ada adalah informasi, hal ini juga berlaku untuk pengambilan keputusan karir. Informasi yang dibutuhkan disini terdiri dari informasi mengenai pengetahuan diri sendiri meliputi kemampuan diri dan yang kedua adalah informasi mengenai karir. Mempercayai diri sendiri dengan kemampuan yang dimiliki merupakan bentuk dari individu yang memiliki efikasi diri.

Teori efikasi diri yang dikemukakan oleh Bandura memiliki kelebihan serta kekurangan. Kelebihannya adalah memberi wawasan baru yang jelas terhadap suatu aspek mental yang menjadi penghubung potensi yang dimiliki individu dengan hasil akhirnya. Terwujudnya hasil akhir yang memuaskan dibutuhkan efikasi diri untuk menjadi wadah dari potensi yang dimiliki agar dapat teraktualisasi dengan optimal. Kelebihan selanjutnya, teori efikasi diri yang dipaparkan oleh Bandura mudah diterapkan dalam berbagai bidang kehidupan serta efikasi diri dianggap sebagai aspek mental yang dapat menjembatani antara ilmu pengetahuan dengan tindakan (dalam Rustika, 2012).

Kekurangan dari teori efikasi diri yang dikemukakan Bandura adalah jika diamati, dinamika psikologis yang terjadi dalam perubahan perilaku individu Bandura menekankan pada kesadaran dan kurang membahas proses bawah sadar seperti yang diyakini Freud dan pengikutnya. Teori Bandura tidak banyak menjelaskan proses bawah sadar dalam menganalisa suatu gangguan mental seperti histeria, hipokondria dan seterusnya yang dilatar belakangi oleh dorongan bawah sadar. menurut Rustika (2012) keberhasilan dalam menyelesaikan tugas yang menantang tidak selamanya dapat mengembangkan efikasi diri positif adakalanya perasaan berhasil yang berlebihan berdampak negatif. Hal ini diperkuat dengan penelitian Vancouver dkk (dalam Rustika 2012) menyatakan hasil efikasi diri yang tinggi setelah menyelesaikan tugas

dapat menumbuhkan kepercayaan diri yang berlebih dan berdampak negated pada prestasi selanjutnya.

## 2. Aspek-aspek Efikasi Diri

Bandura (1978) menjelaskan terdapat perbedaan efikasi diri pada masing-masing individu yang dapat diketahui melalui tiga aspek yakni *magnitude*, *generality* dan *strength* berikut adalah penjelasannya:

### a) Tingkat kesulitan (*magnitude*)

Berkaitan dengan tingkat kesulitan masalah dari tugas yang dihadapi yang berdampak pada pemilihan perilaku. Perilaku yang diambil individu berdasarkan pada ekspektasi efikasi pada tingkat kesulitan tugas. Presepsi terhadap tugas mempengaruhi keputusannya. Jika presepsi terhadap tugas diartikan sebagai tugas yang mudah maka individu akan melakukan upaya untuk menyelesaikannya namun jika dipresepsikan sebagai tugas yang melebihi batas kemampuannya individu cenderung menghindar.

### b) Generalitas (*generality*)

Berkaitan dengan luasnya lingkup bidang tingkah laku yang membuat individu yakin akan kemampuannya. Keyakinan terhadap kemampuannya bergantung pada kapasitas pemahaman dirinya terhadap kemampuan yang dimiliki.

### c) Kekuatan keyakinan (*strength*)

Kuatnya pengharapan individu dapat mendorong kegigihan dalam berupaya menyelesaikan tugas untuk mencapai tujuan meski individu belum memiliki pengalaman yang menunjang.

Corsin mengemukakan pendapatnya mengenai aspek-aspek yang terlibat dalam efikasi diri Wahdaniah dkk (2017) disebutkan aspek-aspek yang terdapat dalam efikasi diri adalah:

#### 1) Kognitif

Merupakan kemampuan individu dalam memikirkan cara-cara yang digunakan, menyusun tindakan untuk mencapai tujuan.

#### 2) Motivasi

Merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri individu maupun sekitar yang dapat mempengaruhi, membangkitkan, mengarahkan dan menjaga perilaku tertentu untuk mencapai tujuan.

3) Afeksi

Adalah kemampuan individu dalam mengelola emosi yang ditujukan untuk mengontrol kecemasan dan perasaan depresif yang dapat menghalangi kejernihan berfikir dalam mencapai tujuan.

4) Seleksi

Kemampuan melakukan pertimbangan secara matang dalam memilih perilaku dan lingkungan sekitar. Seseorang cenderung menghindari situasi dan tugas yang diyakini diluar batas kemampuannya. Namun, tidak menutup kemungkinan terdapat individu yang terbuka menerima tantangan dan situasi yang dirasa mampu mengontrolnya.

Berdasarkan penjelasan ahli diatas dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian yang akan dilakukan peneliti mengacu pada pendapat Bandura yang mengemukakan bahwasanya aspek-aspek yang terdapat dalam efikasi diri meliputi tingkat kesulitan tugas (*magnitude*), kapasitas pemahaman terhadap kemampuan diri (*generality*) serta kuatnya keyakinan individu untuk menyelesaikan tugas (*strength*).

### 3. Sumber Efikasi Diri

Efikasi diri dapat dibentuk atau diperoleh berdasarkan stimulus atau kejadian yang menginspirasi individu untuk terus berusaha dalam setiap menyelesaikan masalah atau tugas yang ada. Perolehan atau perkembangan efikasi diri dapat bersumber pada empat hal, Bandura (1978) menyebutkan keempat hal ini adalah sebagai berikut:

a. Pengalaman keberhasilan (*performance accomplishment*)

Individu yang berhasil memenuhi tugas atau menyelesaikan masalah dapat meningkatkan efikasi diri, sedangkan pengalaman gagal yang dialami individu terutama bagi individu yang efikasi dirinya belum terbentuk sepenuhnya akan mendatangkan

penurunan nilai efikasi diri. Rendahnya efikasi diri dapat meningkatkan kecemasan dan mendatangkan perilaku menghindar (Bandura, 1982). Seseorang akan menghindari kegiatan-kegiatan yang dimungkinkan dapat memperburuk keadaan yang disebabkan bukan karena datangnya ancaman melainkan karena individu merasa tidak mempunyai kemampuan mengelola aspek yang beresiko.

Agar efikasi diri terbentuk, individu harus mencoba tantangan berat supaya kegigihan dan kerja keras muncul untuk menyelesaikan tantangan tersebut (Rustika, 2012). Selain dapat dikembangkan dengan pengalaman berhasil dan kegagalan juga ditentukan oleh cara individu menilai dirinya. Jika yang dipikirkan adalah hal-hal positif tentang dirinya maka meski mengalami kegagalan individu dapat bangkit kembali dari keterpurukan.

b. Pengalaman pengganti (*vicarious experience*)

Individu yang dapat belajar dari pengalaman orang lain dapat meningkatkan efikasi diri. Belajar dengan mencontoh orang lain disebut modelling. Terdapat faktor yang dapat merubah perilaku koping pengamat terhadap perilaku model, yakni; model sering berada dalam peristiwa yang menegangkan (mengancam) dan model memberikan contoh cara bertindak mengatasi situasi tersebut dengan strategi yang efektif. Maka tidak heran jika sering ditemukan seseorang yang mengidolakan artis atau penyanyi, murid yang mengidolakan gurunya atau siapapun yang menginspirasi kemudian meniru cara orang tersebut dalam menghadapi masalah-masalah yang dihadapinya atau bahkan mengikuti jalan hidup sang model.

Bandura dalam Rustika (2012) juga menjelaskan pemilihan model ini tidak dilakukan dengan pemilihan acak atau sembarang melainkan terdapat faktor pertimbangan pengamat dalam memilih model, yaitu;

- 1) Individu cenderung memilih model yang memiliki kemiripan dengan individu tersebut. Sehingga saat model berhasil dan sukses dalam jalannya maka efikasi diri peniru meningkat begitu juga sebaliknya efikasi diri peniru akan turun saat model menunjukkan kegagalan.
- 2) Individu memiliki kecenderungan memilih model yang memiliki banyak keterampilan dan berasal dari ras serta gender yang sama untuk dipercaya.
- 3) Kecenderungan yang lain adalah individu memilih model yang gigih dalam mengatasi kesulitan.
- 4) Individu cenderung memilih model yang menjelaskan instruksi dari strategi koping mengelola keadaan sulit ketimbang model yang menunjukkan emosionalnya.
- 5) Model yang kompeten jauh lebih diperhatikan oleh penirunya.

c. Persuasi Verbal (*verbal persuasion*)

Persuasi verbal adalah pemberian informasi kepada individu yang ingin diubah efikasi dirinya dengan cara memberikan dorongan semangat atas permasalahan yang dihadapi dapat diselesaikan. Individu yang terbuka menerima informasi serta memiliki potensi dapat membangunkan semangat untuk berusaha lebih gigih sehingga efikasi dirinya meningkat. Hal ini dapat dilakukan jika individu yang bersangkutan memiliki kepercayaan pada pemberi informasi. Semakin tinggi kepercayaan yang diberikan semakin kuat keyakinan untuk merubah efikasi diri. Pemberi informasi dapat menyebutkan kekuatan, kelemahan dan keterampilan individu yang bersangkutan agar bisa mengaktualisasikan potensi individu tersebut (Rustika, 2012).

d. Suasana hati (*emotional arousal*)

Perubahan mood atau suasana hati dapat memberi pengaruh keyakinan individu akan kemampuannya (Rustika, 2012). Untuk

merubah efikasi diri kaitanya dengan kondidi fisiologis dan suasana hati ada empat cara menurut Bandura (1978); meningkatkan kondisi tubuh, menurunkan stress, merubah emosi negatif serta mengevaluasi kesalahan interpretasi terhadap keadaan tubuh.

Berdasarkan penjelasan diatas mengenai sumber-sumber dalam meningkatkan efikasi diri menurut Bandura dapat diperoleh dari pengalaman keberhasilan dan kegagalan menghadapi tantangan, perilaku modelling dengan pemilihan model yang memiliki kesamaan karakteristik, ras dan gender serta individu cenderung memilih model yang memiliki banyak keterampilan, gigih, memberi instruksi dari strategi penyelesaian masalah serta model yang berkompeten. Kemudian sumber lainnya berasal dari peruasi verbal dimana individu mendapat dorongan semangat dari orang yang dipercayainya dan kondisi suasana hati. Apabila kondisi fisik dan suasana hati menurun dapat mempengaruhi efikasi diri individu sehingga jika kondisi dialami individu dapat melakukan beberapa cara untuk meningkatkan efikasi diri yakni dengan meningkatkan kondisi tubuh, menurunkan stress, merubah emosi negatif dan mengevaluasi kesalahan terhadap interpretasi keadaan tubuh.

#### **4. Efikasi Diri dalam Perspektif Islam**

Islam mengajarkan kepada umat manusia agar memiliki karakter yang penuh keyakinan atas kemampuan yang dimilikinya dan menyelesaikan setiap permasalahan dan tugas yang diembanya. Al-Qur'an membawa bukti atas firman-firman Allah SWT agar menjadi pedoman hidup manusia. Dalam hal efikasi diri ini Allah berfirman pada al-Qur'an Surah ali'Imran ayat 139 yang berbunyi:

وَلَا هُنَّوَا وَلَا تَحْزَنُوَا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

Artinya:”Dan janganlah kamu (merasa) lemah dan jangan (pula) bersedih hati, sebab kamu paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang beriman” (Q.S Ali'Imran:139).

Berdasarkan Tafsir Al-Mishbah, al-Qur'an surah ali'Imran ayat 139 berisikan perintah kepada kaum muslimin yang melaksanakan perang Uhud untuk jangan melemah dalam menghadapi musuh kaum muslim dan musuh Allah, kuatkan jasmaninya dan janganlah bersedih hati akibat yang dialami dalam perang Uhud, atau peristiwa lain yang serupa tetapi kuatkan mentalnya. Sebab Allah menjamin bahwa kaum muslimin adalah orang-orang yang paling tinggi derajatnya disisi Allah Dunia Akhirat. Memiliki derajat paling tinggi di dunia karena yang diperjuangkan adalah kebenaran dan diakhirat karena mendapat surga. Kepada orang-orang yang gugur pasti menuju surga dan yang terluka mendapat pengampunan ilahi, ini jika orang-orang yang mengikuti perang Uhud adalah orang mukmin yaitu jika keimanan benar-benar telah mantap dalam hatinya (Shihab, 2012a).

Allah juga berfirman pada surah asy-Syarh ayat 7-8 untuk senantiasa bekerja keras setelah menyelesaikan urusan, yang berbunyi:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ

Artinya: “maka, apabila engkau telah selesai maka (bekerjalah) hingga engkau letih dan hanya kepada Tuhanmu hendaknya engkau berharap” (Q.S Asy-Syarh:7-8)

Berdasarkan Tafsir Al-Mishbah, ayat ini menjelaskan bahwasanya setiap individu yang dituntut hanyalah kesungguhan bekerja dibarengi dengan harapan serta optimisme akan kehadiran bantuan ilahi. Hal ini yang dipesankan al-Qur'an surah asy-Syarh ayat 7-8 dengan menyatakan jika berada dalam waktu luang setelah masa sibuk, dianjurkan untuk tetap bekerja secara sungguh-sungguh sampai merasa *engkau letih* atau hingga tegak dan nyata suatu persoalan baru *dan hanya kepada Tuhanmu saja*-tidak kepada siapapun selain-Nya *hendaknya engkau berharap* dan berkeinginan penuh agar memperoleh pertolongan-Nya dalam menghadapi kesulitan dan setiap aktivitas (Shihab, 2017b).

Berdasarkan penjelasan diatas merupakan salah satu dari bentuk sumber-sumber diperolehnya atau dibentuknya efikasi diri yakni persuasi

verbal. Persuasi verbal adalah pemberian informasi kepada individu yang ingin diubah efikasi dirinya dengan cara memberikan dorongan semangat atas permasalahan yang dihadapi bahwa dapat diselesaikan. Pemberi informasi dapat menyebutkan kekuatan, kelemahan dan keterampilan individu yang bersangkutan agar dapat mengaktualisasikan potensi individu tersebut (Rustika, 2012).

## **C. *Grit***

### **1. Pengertian *Grit***

Menurut Duckworth dkk. (2007) *grit* merupakan ketekunan dan semangat untuk tujuan jangka panjang. Individu yang *grit* tidak hanya menyelesaikan tugas akan tetapi mengejar tujuan tertentu selama bertahun-tahun. Pendapat lain datang dari Epoфeeba & Yerofeyeva (2020) mendefinisikan *grit* sebagai sifat non kognitif yang mampu memprediksi pencapaian tujuan terlepas dari tingkat kecerdasannya. Pujisari (2014) menjelaskan *grit* sebagai sikap yang dimiliki individu mencakup konsisten terhadap tujuan dan ketekunan dalam mengerjakan penugasan untuk mencapai tujuan. Berdasarkan definisi ahli diatas disimpulkan bahwa *grit* merupakan sifat non kognitif yang dimiliki individu untuk semangat dan menekuni usahanya dalam mencapai tujuan dalam jangka waktu panjang yang dapat memprediksi pencapaian dan tidak terikat dengan tingkat kecerdasan.

*Grit* bukan hanya sekedar bekerja keras melainkan usaha panjang untuk mendapatkan tujuan. Individu yang memiliki karakter *grit* artinya selalu memiliki stamina yang melekat setiap harinya untuk masa depan. Tidak hanya dalam seminggu, atau satu bulan melainkan untuk bertahun-tahun sehingga individu akan bekerja keras untuk membuat masa depan atau cita-cita menjadi kenyataan. (Angela Duckworth dalam chanel youtube TED, 2013). Duckworth mengibaratkan seperti lari maratoon bukan lari jarak dekat usaha yang harus dikerahkan oleh individu dengan karakter *grit*.

Seringkali dalam proses pencapaian akan datang momen-momen yang membuat individu merasakan kebosanan, frustrasi atau menyakitkan yang membuat individu ingin menyerah, bagi individu dengan karakter *grit* tidak akan pernah memilih untuk menyerah sebab individu ini sangat memahami dirinya, keinginannya dan tujuannya sehingga hanya fokus pada apa yang harus dilakukan selanjutnya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Epoфeeва & Yerofeyeva (2020) yang menyatakan bahwa individu dengan karakter *grit* akan berfokus pada tujuan jangka panjang yang memberi makna pada kehidupan selanjutnya, mampu berkonsentrasi pada waktu yang tepat, serta mampu mengatasikegagalan. Sehingga *grit* sebagai fokus pada masa depan telah memungkinkan individu mengatasi kesulitan dan mencapai tingkat efisiensi yang lebih tinggi. Secara empiris *grit* dapat membuat individu tetap bertahan dengan apa yang sudah dimulai dan tetap berpegang pada keputusan awal dalam empat bidang yaitu, sekolah menengah atas, wajib militer, karier dan pernikahan (Epoфeeва & Yerofeyeva, 2020).

Sebagai orang yang mempelajari psikologi kesuksesan, Duckworth beranggapan bahwa orang yang sukses selalu mengalami gagal terlebih dahulu dan fakta mengungkapkan bahwa orang sukses gagal lebih banyak dari orang lain. Kegagalan tersebut yang membuat orang menjadi sukses karena gagal memberi peluang untuk mendapatkan informasi. Duckworth, (2022) orang sukses memiliki tekad kuat yang terwujud sebagai individu yang luar biasa tegar dan bekerja keras serta orang sukses tau secara mendalam dan detail apa yang diinginkanya. Memang benar tidak semua orang dapat menjadi siapapun orang ahli diahlinya. Akan tetapi, orang-orang ahli tersebut tidak dilahirkan mengetahui apa-apa yang menjadi keahliannya sekarang semuanya sama-sama melalui proses belajar untuk menjadi ahli dibidangnya. Individu yang *grit* mampu mencapai tujuan, tahan stress, sejahtera secara psikologis, berorientasi pada masa depan dan mampu mengevaluasi kembali situasi sulit secara kognitif serta menemukan jalan keluar (Epoфeeва & Yerofeyeva, 2020).

Duckworth (2020) mengaitkan karakter *grit* dengan *growth mindset* yang dikemukakan oleh Dr. Carol S. Dweck membagi *mindset* menjadi dua yaitu, pertama *fixed mindset* adalah individu dengan pola pikir tetap. Contohnya, individu yang meyakini bahwa kemampuan, karakter, potensi dan intelegensi merupakan bersifat bawaan yang tidak dapat dirubah. Kedua, *growth mindset* yang diartikan sebagai pola pikir tumbuh atau berkembang. Contohnya, individu yang mempercayai kemampuan, karakter, potensi dan kecerdasan yang dimilikinya dapat dikembangkan dengan usaha latihan dan ketekunan. Pola pikir tersebut dapat dilihat dari kebiasaan terutama reaksi individu pada kegagalan.

Duckworth percaya bahwa karakter *grit* dapat dikembangkan melalui sumber-sumber yang berasal dari dalam diri sendiri dan diluar diri sendiri atau lingkungan. Cara mengembangkan karakter *grit* dari dalam diri sendiri diantaranya sebagai berikut: menemukan minat, mengasah minat dengan latihan, menentukan tujuan, dan menumbuhkan harapan yang bertujuan untuk membantu diri sendiri terus berjuang serta harapan memberi kekuatan dalam masa sulit untuk bangkit kembali (Duckworth, 2022). Kemudian cara mengembangkan karakter *grit* yang bersumber dari lingkungan sekitar berupa memberikan didikan dan asuhan untuk mencapai *grit*, menyediakan wadah dan ruang agar dapat terus berlatih, memperkenalkan budaya *grit* yang mengacu pada norma dan nilai-nilai yang disepakati bersama (Duckworth, 2022).

Kaitannya dengan proses pengambilan keputusan karir, karakter *grit* menempati bagian yang penting. Seperti yang sudah dijelaskan pada bagian diatas bahwa *grit* merupakan karakter yang terbentuk dari passion atau minat individu pada sesuatu yang mendorongnya melakukan tindakan yang mengarah pada hal yang membuatnya menarik, kemudian dalam *grit* juga terdapat kegigihan. Individu yang benar-benar memiliki *grit* artinya memahami dirinya kemana arah yang akan dituju terkhusus dalam perencanaan karir dimana ia sudah menetapkan setting apa yang harus dilakukanya dan apa tujuanya. Hal ini sejalan dengan hasil

penelitian Septania (2019) individu yang memiliki karakter *grit* yang baik akan mempersiapkan karir secara memadai yang ditunjukkan dengan pengambilan keputusan karir yang sesuai dengan potensi dan harapan.

Selain penting dalam hal mempersiapkan karir serta pengambilan keputusan karir, *grit* juga dianggap penting dalam dunia kerja menurut Direktorat Jendral Kekayaan Negara (2022) dikarenakan alasan-alasan sebagai berikut: *grit* menjadikan individu untuk lebih mengenal dirinya, *grit* memberikan kesempatan yang sama pada setiap individu, individu yang memiliki karakter *grit* menjadi jauh lebih tahan banting hal ini sesuai dengan yang disampaikan Duckworth (2022) individu yang memiliki karakter *grit* juga mengalami kekecewaan atau bahkan patah hati tapi tidak lama. Alasan selanjutnya adalah *grit* menjadikan individu fokus pada apa yang menjadi tujuannya, dan yang terakhir *grit* membuat setiap karyawan menjadi aset berharga perusahaan.

Sejalan dengan alasan-alasan diatas ditemukan siswa yang sukses menunjukkan ketahanan yang lebih besar, tidak membiarkan hidup penuh tekanan ataupun situasi asing dapat mempengaruhi dirinya melainkan siswa yang sukses akan mengatasi masalah seperti kemiskinan, kehilangan dan penyakit dengan melanjutkan Pendidikan, memperoleh pengetahuan dan keterampilan professional yang akan membantu mengalihkan masalah dari pikirannya sebab belajar dianggap sebagai tahap yang penting dalam hidup (Epoфeeba & Yerofeyeva, 2020).

Pada sejumlah penelitian *grit* dianggap sama dengan pengendalian diri (*self control*) faktanya, meski berkorelasi *grit* sangat berbeda dengan konstruk pengendalian diri dan secara empiris memperkuat relevansinya sebagai konstruk psikologi yang terpisah (Schmidt dkk., 2019). Sejalan dengan penelitian tersebut, *grit* dinyatakan berbeda dengan pengendalian diri karena *grit* bersifat jangka panjang sedangkan pengendalian diri bersifat jangka pendek. Selain itu pengendalian diri tidak dapat memprediksi individu dapat lolos ketahap selanjutnya apabila faktor usia dikendalikan, hal ini berbanding terbalik dengan *grit* karena mampu

memprediksi bahwa individu dapat lolos tahap selanjutnya. Perbedaan lainnya antara *grit* dengan *self control* adalah tentang pengendalian diri taktis sedangkan *grit* tentang mengejar tujuan produktif strategis (EpoфeeBa & Yerofeyeva, 2020). *Grit* juga berbeda dengan kebutuhan berprestasi, secara definisi kebutuhan berprestasi diartikan sebagai dorongan untuk menyelesaikan tujuan dan langsung mendapat umpan balik dari pada kinerja individu sedangkan *grit* memerlukan dedikasi untuk tujuan yang bermanfaat secara eksplisit dan implisit (Duckworth dkk., 2007).

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa *grit* merupakan sebuah karakter yang membawa individu untuk selalu tekun dan memiliki semangat untuk mencapai tujuan dalam jangka waktu yang panjang. Sering kali dalam berproses menuju kesuksesan terdapat banyak hal yang dapat mematahkan semangat ditengah jalan, kegagalan, frustrasi dan kebosanan maka individu dengan karakter *grit* tidak akan pernah menyerah karena individu ini sangat memahami dirinya, keinginannya dan tujuannya sehingga hanya fokus pada hal yang harus dilakukan selanjutnya. *Grit* dikaitkan dengan *growth mindset* sebab karakter *grit* dapat dikembangkan melalui sumber yang berasal dari dalam diri serta diluar diri. Hasil penelitian mengenai *grit* diyakini sebagai konstruk psikologi yang terpisah dan berbeda dengan *selfcontrol* maupun kebutuhan berprestasi.

## **2. Aspek-aspek *Grit***

Menurut Dukworth (2022) membagi aspek-aspek yang terdapat pada karakter *grit* menjadi dua, berikut ini adalah penjelasannya:

### **a) Konsisten Terhadap Minat (*Consistency of Interests*)**

Duckworth menggambarkan passion sebagai seberapa gigih individu dalam memegang tujuan setelah beberapa lama. Anggapannya adalah bahwa antusiasme itu hal yang umum namun daya tahan itu langka. Dalam wawancaranya di chanel youtube Talks at Google Duckworth, mengarahkan dalam pencarian minat individu

dapat memulai dengan memikirkan masa-masa remajanya seperti apa yang individu benci untuk melakukannya, hal apa saja yang secara spontan dilakukan kemudian dua hal tersebut dapat menjadi petunjuk dalam pencarian minat.

b) Ketekunan Usaha (*Perseverance of Effort*)

Karakter *grit* tidak hanya sekedar usaha atau kerja keras melainkan usaha yang dibarengi dengan passion yang mengarah pada cita-cita tertinggi yang mengerahkan upayanya, individu selalu memiliki semangat yang melekat setiap harinya tidak hanya untuk satu minggu atau satu bulan melainkan bertahun-tahun lamanya. Duckworth menyebutkan

*“banyak dari kita, yang terlalu cepat dan terlalu sering berhenti melanjutkan apa yang kita mulai. Padahal yang lebih penting daripada usaha yang dikerahkan individu yang grit dalam suatu hari adalah mereka selalu bangun pagi keesokan harinya, dan keesokan harinya lagi, siap menaiki treadmill dan berlatih”*.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek yang terdapat dalam karakteri *grit* adalah *Consistency of Interests* dan *Perseverance of Effort*.

### 3. *Grit* Dalam Perspektif Islam

Angela Duckworth menyebutkan bahwa *grit* merupakan karakter yang ada pada diri individu yang membuat seseorang berupaya setiap harinya dalam jangka waktu yang lama dengan dasar seseorang tersebut memahami arah tujuan yang dibuat berdasarkan minatnya. *Grit* membuat individu mampu melewati segala macam rintangan, kekecewaan dan kegagalan dan segera bangkit melanjutkan perjuangannya. Dalam al-Qur'an surah ar-Ra'd ayat 26 yang berbunyi:

اللَّهُ يَبْسُطُ الرِّزْقَ لِمَنْ يَشَاءُ وَيَقْدِرُ ۗ وَفَرَحُوا بِالْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَمَا الْحَيَاةُ  
الدُّنْيَا فِي الْآخِرَةِ إِلَّا مَتَاعٌ

Artinya: “Allah meluaskan rezeki bagi siapa yang Dia kehendaki dan menyempitkan (nya). Mereka bergembira dengan kehidupan dunia, padahal kehidupan dunia disbanding dengan kehidupan akhirat, hanyalah mata (kesenangan sementara)” (Q.S ar-Ra’d:26).

Berdasarkan Tafsir Al-Mishbah, ayat ini menjelaskan bahwa perluasan rezeki merupakan kehendak Allah SWT. Akan tetapi, ayat ini tidak menyebutkan kehendak-Nya Ketika menguraikan penyempitan rezeki. Sesungguhnya, penyempitan rezeki juga termasuk kehendaknya tetapi tidak disebutkan karena dapat dipahami dari penyebutan yang lalu, tetapi untuk menghindarkan dari Allah SWT kesan negatif dengan melakukan penyempitan rezeki. Maka yang dimaksud kehendak Allah dalam ayat ini adalah hukum dan ketentuan-ketentuan yang ditetapkan menyangkut perolehan rezeki yakni dengan kerja keras, memanfaatkan adanya peluang dan sebagainya. Siapa yang bersungguh-sungguh dalam berusaha maka pintu rezeki akan terbuka luas (Shihab, 2012a).

Allah SWT dalam surah lain juga menyampaikan setiap ujian atau kesulitan yang dihadapi hambanya selalu disertai dengan kemudahan yakni pada al-Qur’an surah asy-Syarah ayat 5-6 yang berbunyi:

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

Artinya: “*maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan, sesungguhnya Bersama kesulitan ada kemudahan*” (Q.S al-Insyirah:5-6).

Berdasarkan Tafsir Al-Mishbah, ayat ini seakan-akan menyatakan: kelapangan dada, keharuman nama, dan keringanan beban yang selama ini dirasakan Nabi Muhammad disebabkan karena Nabi Muhammad telah mengalami puncak kesulitan. Nabi Muhammad tetap tabah serta optimis sehingga berlakulah sunnah atau ketetapan Allah. Ketetapan Allah disini adalah “*apabila krisis atau kesulitan telah mencapai puncaknya maka pasti akan sirna yang disusul dengan kemudahan*” (Shihab, 2017b).

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa ayat-ayat yang disebutkan termasuk dalam aspek *grit* yang dikemukakan Duckworth yakni *perseverance of effort*. Duckworth dkk., (2007) mengartikan *perseverance of effort* sebagai individu dengan karakter *grit* tidak hanya sekedar usaha atau kerja keras akan tetapi usaha yang dibarengi dengan passion sehingga usaha yang dikerhkannya ini mengarah pada cita-cita tertinggi maka, ketika individu menghadapi kebosanan, frustasi atau kejadian menyakitkan yang membuatnya ingin menyerah individu tidak akan memilih menyerah begitu saja sebab sangat memahami dirinya, kaingin serta tujuannya sehingga hanya fokus pada apa yang harus dilakukan selanjutnya. Secara empiris *grit* dapat membuat individu bertahan denga napa yang sudah dimulai dan tetap berpegang pada keputusan awal (Erofeeva dkk, 2020).

### **C. Pengaruh Efikasi Diri dan *Grit* terhadap Pengambilan Keputusan Karir**

Pengambilan keputusan karir menjadi proses yang penting dan berarti pada jenjang usia dewasa awal. Hurlock menyebutkan usia dewasa awal terjadi sejak 20-40 tahun. Fase dewasa awal merupakan kelanjutan dari yang didapatkan pada fase remaja serta penyesuaian yang dicapai individu saat fase remaja menjadi landasan dalam menyesuaikan diri di fase dewasa mendatang sehingga dapat mengantarkan pada arti kedewasaan yang sebenarnya.

Jika dilihat dari jenjang pendidikan maka, individu dewasa awal berada dalam pendidikan tinggi atau perkuliahan. Harapanya perkuliahan dan organisasi dapat menghantarkan individu untuk mencapai karir yang baik namun, kenyataan masih ditemukan mahasiswa yang belum mengetahui arah karirnya dan belum memutuskan karir seperti apa yang akan dituju. Rahayu (2021) masih terdapat 28,23% mahasiswa sebagai subjek penelitiannya yang masuk kategori kurang baik dalam kemampuan membuat pilihan karir dengan aspek pemahaman diri yang sangat rendah hanya 56,74%.

Faktor yang dapat mempengaruhi pengambilan keputusan karir salah satunya adalah efikasi diri. Bandura menyebutkan efikasi diri dapat berpengaruh pada pencapaian, pertumbuhan minat intrinsik dan perencanaan karir (Bandura, 1982). Efikasi diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengambilan keputusan karir. Apabila individu memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi maka tingkat pengambilan keputusan karir yang dimiliki juga tinggi, dalam artian tinggi rendahnya efikasi diri membantu individu dalam proses mengambil keputusan sehingga kesulitan yang dihadapi menjadi rendah.

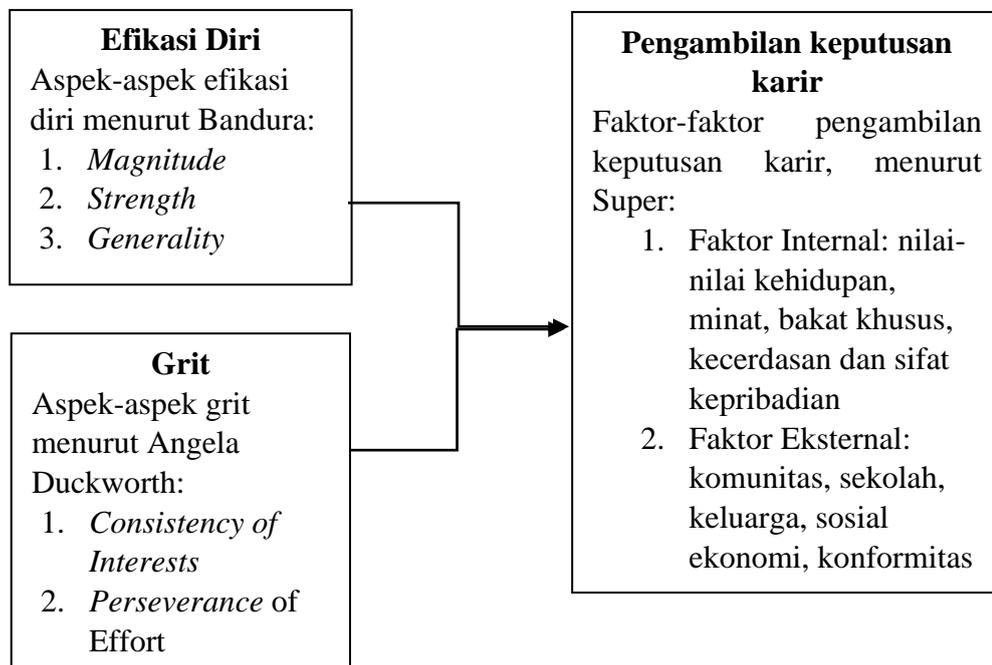
Efikasi diri memiliki pengaruh yang cukup tinggi hal ini diungkapkan dalam penelitian Dewi (2017) sebanyak 12,8% sumbangan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir. Presentase pengaruh efikasi diri terhadap pengambilan keputusan karir pada penelitian yang dilakukan Apriansyah tahun 2018 bertambah lebih dari dua kali lipat dari penelitian Dewi pada tahun 2018. mengungkapkan bahwa variable efikasi diri memiliki sumbangan sebesar 33,8% pada pengambilan keputusan karir siswa kelas XII Madrasah Aliyah Negeri 2 Bengkulu (Apriansyah, 2018). Berdasarkan hasil penelitian Hidayat dkk. (2022) yang mengungkap terdapat pengaruh secara signifikan antara efikasi diri dengan kemandirian pengambilan keputusan karir. Semakin tinggi efikasi diri maka semakin tinggi kemandirian dalam pengambilan keputusan karir. Lebih jauh lagi efikasi diri yang dimiliki individu berperan dalam kesiapan kerja. Hal ini dibuktikan dalam penelitian Latif dkk. (2017) yang menyebutkan sebanyak 16,4% variasi tinggi rendahnya kesiapan kerja dapat dijelaskan oleh efikasi diri.

Faktor lain yang berpengaruh dalam pengambilan keputusan karir adalah *grit*. *Grit* adalah usaha yang dikerahkan individu dalam jangka waktu yang lama dan merupakan gabungan dari passion dan kegigihan dalam mencapai tujuan. Individu yang memiliki karakter *grit* yang baik akan mempersiapkan karirnya dengan baik yang diimplementasikan dengan pengambilan keputusan karir yang sesuai dengan potensi serta harapan atau

keinginan. Hal ini sejalan dengan penelitian Septania (2019) yang menyebutkan *grit* dan gender memiliki korelasi yang signifikan terhadap pengambilan keputusan karir sehingga individu dengan karakter *grit* akan mempersiapkan karir secara maksimal dengan cara memilih karir yang sesuai dengan potensi dan harapan. Hasil penelitian Pujisari (2014) menunjukkan bahwa *grit* memiliki pengaruh yang signifikan pada keinginan mahasiswa akuntansi untuk mengambil sertifikasi profesional. Dengan aspek yang terdapat dalam *grit* yakni ketekunan dan konsistensi maka mahasiswa yang tekun dan konsisten pada tujuan memiliki keinginan yang kuat untuk meniti karir dengan mendapatkan sertifikasi profesional.

Selain itu, *grit* juga berkontribusi untuk orang-orang yang mencari pekerjaan hal ini diungkapkan dalam penelitian Shahrazad dkk (2023) pencari kerja yang memiliki karakter *grit* akan konsisten pada upayanya mencapai tujuan jangka panjang, menghadapi berbagai tantangan, dan memiliki kualitas hidup yang baik karena dengan konsisten terhadap upayanya para pencari kerja dapat mengetahui apa yang diinginkan setelah kelulusan, memberi arah dalam hidup serta dengan memiliki psychological capital dan *grit* individu dapat mempersiapkan diri untuk melanjutkan rencana yang sudah dibuat berdasarkan tujuan dan membantu menyelesaikan semua tugas dengan baik yang berhubungan dengan dunia kerja.

Berdasarkan penjabaran diatas yang peneliti rumuskan dari beberapa teori serta penelitian terdahulu sehingga kerangka pemikiran konseptual tentang bagaimana keterhubungan antar variabel yang telah diidentifikasi sebagai permasalahan adalah sebagai berikut:



#### D. Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian yang hendak diuji kebenarannya. Disebut sementara karena jawaban yang diberikan berdasarkan teori-teori yang relevan dan belum berdasarkan fakta-fakta empiris yang didapatkan melalui pengumpulan data (Darmawan, 2013). Hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut:

- H1: Terdapat pengaruh efikasi diri terhadap pengambilan keputusan karir pada personil Resimen Mahasiswa Mahadipa.
- H2: Terdapat pengaruh *grit* terhadap pengambilan keputusan karir pada personil Resimen Mahasiswa Mahadipa
- H3: Terhadap pengaruh antara efikasi diri dan *grit* terhadap pengambilan keputusan karir pada personil Resimen Mahasiswa Mahadipa.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian berupa metode kuantitatif. Darmawan (2013:37) menyatakan metode kuantitatif merupakan proses menemukan pengetahuan dengan menggunakan data yang berupa angka sebagai alat menemukan keterangan tentang hal yang ingin diketahui. Berdasarkan rumusan masalah yang ada maka, desain penelitian yang akan digunakan adalah korelasional yakni desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan hubungan yang terjadi antar variabel dengan memperhatikan besaran koefisien (Abdullah, 2015). Berdasarkan besaran koefisien tersebut peneliti dapat menduga seberapa besar tingkat korelasinya sehingga akan diketahui kontribusi masing-masing dari variable bebas terhadap variabel terikat yang diteliti serta besarnya arah hubungan yang terjadi.

#### **B. Variabel Penelitian**

Menurut Darmawan (2013:108) variabel penelitian adalah suatu hal yang berbentuk yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan menghasilkan informasi yang kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Abdullah (2015), Supriyanto dan Djohan mengungkapkan variabel sebagai besaran tertentu dari sifat suatu objek atau orang yang sifatnya dapat ditangkap panca indrera dan besaran tersebut memiliki nilai yang berbeda dari satu pengamatan kepengamatan berikutnya, sehingga variabel merupakan karakteristik objek atau individu yang memiliki nilai, skor, ukuran yang berbeda untuk obek atau individu yang berbeda (Abdullah, 2015).

Dermawan (2013:109) dalam bukunya membagi variable penelitian kuantitatif menjadi beberapa jenis yaitu variable independen, dependen, moderator, intervening dan kontrol. Dalam penelitian ini

menggunakan 2 jenis variable yaitu variable bebas dan variable terikat berikut penjelasannya:

1. Variable bebas atau variabel independen (X) merupakan variable yang menjadi pengaruh timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah efikasi diri sebagai  $X_1$  dan *grit* sebagai  $X_2$ .
2. Variable terikat atau variabel dependen (Y) adalah variable yang dipengaruhi atau akibat adanya variable bebas. Penelitian ini memiliki variable terikat berupa pengambilan keputusan karir.

### C. Definisi Operasional

#### 1. Pengambilan Keputusan Karir

Pengambilan keputusan karir adalah proses menentukan keputusan pada arah pekerjaan yang dimulai dari pencarian informasi karir sampai menentukan pilihan karir yang diinginkan. Pengambilan keputusan karir dapat diukur melalui alat ukur skala psikologi berdasarkan aspek pengambilan keputusan karir menurut Super dalam Sharf (2014) yaitu; *career planning, career orientation, decision making, world of work information, knowledge of the preferred occupational group, realism* dan *career orientation*. Sehingga semakin tinggi nilai pengambilan keputusan karir maka semakin baik keputusan karir yang diambil oleh personil Resimen Mahasiswa Mahadipa Jawa Tengah.

#### 2. Efikasi Diri

Efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya menyelesaikan tugas. Efikasi diri dapat diukur melalui alat ukur skala psikologi berdasarkan aspek menurut Bandura (1978) yaitu; tingkat kesulitan (*magnitude*), kekuatan keyakinan (*strength*) dan kapasitas pemahaman terhadap kemampuan diri (*generality*) sehingga, semakin tinggi nilai efikasi diri maka semakin baik efikasi diri yang dimiliki personil Resimen Mahasiswa Mahadipa Jawa Tengah.

#### 3. *Grit*

*Grit* merupakan karakter yang dimiliki individu untuk terus menerus berusaha dalam jangka waktu yang panjang untuk mencapai tujuan.

*Grit* dapat diukur melalui alat ukur skala psikologi berdasarkan aspek menurut Duckworth dkk. (2007) yaitu; konsisten terhadap minat (*Consistency of Interests*) dan ketekunan usaha (*Perseverance of Effort*) sehingga, semakin tinggi nilai *grit* maka semakin baik *grit* yang dimiliki personil Resimen Mahasiswa Mahadipa Jawa Tengah.

#### **D. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### 1) Tempat Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini akan dilakukan secara online melalui google form yang disebarakan kepada subjek penelitian dengan aplikasi WhatsApp. Berikut link goole form penelitian:

<https://forms.gle/gPgABPXZXcgC2tBG6>

##### 2) Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini akan dilakukan pada bulan November-Juni 2023.

#### **E. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Menurut Dermawan (2013:137) yang dinamakan populasi yaitu sumber data dalam penelitian tertentu yang memilikijumlah banyak dan luas. Abdullah (2015) menyebutkan populasi sebagai keseluruhan sasaran yang seharusnya diteliti dan hasil penelitian akan diberlakukan untuk populasi. Melanjutkan, bahwa populasi juga dapat menunjukkan ciri-ciri atau karakteristik tertentu yang digunakan dalam membuat kesimpulan. Populasi pada penelitian ini adalah personil Resimen Mahasiswa Mahadipa sejumlah 647 orang berdasarkan data bulan April tahun 2022.

##### **2. Sampel**

Sampel adalah subjek pengukuran yang dipilih berdasarkan populasi yang ada. Darmawan (2013:138) menyebutkan sampel sebagai responden yang terpilih menjadi sumber data. Cara menyeleksi atau memilih ini disebut sebagai teknik sampling. penentuan sampel dalam sebuah penelitian didasarkan atas

pertimbangan masalah, tujuan, metode, hipotesis, dan instrument penelitian (Darmawan, 2013).

Pada peneltian ini menggunakan teknik sampling *non probability* berupa *accidental sampling*. Siyoto (2015) *accidental sampling* atau sampling insidental merupakan teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan atrinya, saat melakukan pengambilan data, siapa saja dapat digunakan menjadi sampel jika responden yang ditemui sesuai kriteria sebagai sumber data yang dibutuhkan. Abdullah (2015) Menurut ahli matematika dan statistika pengambilan sampel yang akurat dapat dilakukan dengan rumus matematika dan statistika, salah satunya adalah rumus Slovin, yakni:

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

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

$\alpha$  = toleransi ketidaktelitian dalam persen (10%)

Maka, pada penelitian ini dengan ukuran populasi 647 orang sampelnya sebanyak

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + N\alpha^2} \\ &= \frac{647}{1+(647 \times 0,1^2)} \\ &= \frac{647}{1+(647 \times 0,01)} \\ &= \frac{647}{7,47} \\ &= 86 \end{aligned}$$

Berdasarkan perolehan hasil dari rumus Slovin diatas diperoleh 86 yang dibulatkan menjadi 100 sampel. Peneliti menetapkan sejumlah

kriteria untuk subjek yakni personil aktif Resimen Mahasiswa Mahadipa yang seminimalnya sudah melaksanakan pendidikan dasar Bela Negara dengan batasan usia 18-25 tahun.

#### **F. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang ditempuh dan alat yang digunakan dalam mengumpulkan data oleh peneliti (Darmawan, 2013). Dalam penelitian ini Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan angket atau kuesioner. Cara pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden disebut kuesioner atau angket yang disusun menggunakan bantuan software google form. Uji coba skala dapat dilakukan pada 30 orang responden (Darmawan, 2013).

Pada kuesioner yang disebarkan akan berisi pertanyaan-pertanyaan dan skala sebagai desain pengukurannya. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Linkert. Menurut Sarjono&Julianita (2011) skala Linkert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat serta persepsi seseorang atau kelompok terhadap suatu keadaan sosial serta variabel yang diukur dijabarkan menjadi indicator variabel kemudian dijadikan sebagai titik tolak menyusun item-item pertanyaan. Skala Linkert memiliki dua bentuk pernyataan yakni positif atau favorebel dan negatif atau unfavorabel.

**Tabel 3. 1** Skor Aitem Favorabel Dan Unfavorable

<b>Skor</b>	<b>Favorabel</b>	<b>Unfavorabel</b>
1	Sangat Tidak Setuju	Sangat Setuju
2	Tidak Setuju	Setuju
3	Setuju	Tidak Setuju
4	Sangat Setuju	Sangat Tidak Setuju

Penelitian ini menggunakan tiga alat ukur sebagai berikut:

### 1. Skala Pengambilan Keputusan Karir

Pengukuran pada pengambilan keputusan karir dilakukan dengan skala pengambilan keputusan karir yang dikembangkan oleh peneliti. Nilai yang muncul pada pengukuran pengambilan keputusan karir akan menunjukkan tingkat kemampuan individu dalam pengambilan keputusan karir. Jika nilai yang diperoleh semakin tinggi artinya semakin baik pengambilan keputusan karir pada individu. Alat ukur dalam menguji variabel pengambilan keputusan karir disusun berdasarkan aspek-aspek pengambilan keputusan karir yang dikemukakan oleh Super dalam Sharf (2014) yaitu *career planning*, *career exploration*, *decision making*, *world of work information*, *knowledge of the preferred occupational*, *realism*, dan *career orientation*. Berdasarkan aspek tersebut diidentifikasi indikator masing-masing dari aspek, sehingga diperoleh *blueprint* alat ukur yang tercantum sebagai berikut:

**Tabel 3. 2** *Blueprint Skala Pengambilan Keputusan Karir*

Aspek	Indikator	Aitem	Aitem	Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
<i>Career Planning</i>	Menyusun rencana karir	51, 52, 53	26, 27, 28	10
	Sikap yang ditunjukkan untuk meraih tujuan karir	54, 55	29, 30	
<i>Career Exploration</i>	Bersedia mencari informasi karir	61, 62	36, 37	10
	Mendapatkan	63, 64, 65	38, 39, 40	

	banyak informasi karir			
<i>Decision making</i>	Mengetahui cara membuat keputusan yang baik	46, 47, 48,	56, 57, 58,	10
	Siap menerima resiko dari keputusan yang diambil	49, 50	59, 60	
<i>World of work information</i>	Memahami tugas dari suatu pekerjaan	31, 32, 33	66, 67, 68	10
	Mengetahui cara melamar pekerjaan	34, 35	69, 70	
<i>Knowledge of the preferred occupational group</i>	Mengetahui kemampuan yang dimiliki	1, 2, 3	11, 12	10
	Memiliki daftar pekerjaan yang disukai dan tidak disukai	18, 19	13, 14, 20	
<i>Realism</i>	Perbandingan kemampuan dan bakat individu dengan bakat	8, 9, 10, 15, 16	17, 22, 23, 24, 25	10

	khas orang-orang dalam pekerjaan			
<i>Career Orientation</i>	Eksplorasi	4, 5, 6, 7, 21	41, 42, 43, 44, 45	10
<b>Total</b>		35	35	70

## 2. Skala Efikasi Diri

Pengukuran pada efikasi diri dilakukan dengan skala efikasi diri yang dikembangkan oleh peneliti. Nilai yang diperoleh dari pengukuran menunjukkan semakin tinggi artinya semakin tinggi efikasi diri individu yang berdampak pada aspek dalam diri individu. Alat ukur dalam menguji variabel efikasi diri disusun berdasarkan aspek-aspek efikasi diri yang dikemukakan oleh Bandura (1978) yaitu *magnitude*, *generality* dan *strength*. Berdasarkan aspek tersebut diidentifikasi indikator masing-masing dari aspek, sehingga diperoleh *blueprint* skala efikasi diri yang tercantum sebagai berikut:

**Tabel 3. 3** Blueprint Skala Efikasi Diri

Aspek	Indikator	Aitem	Aitem	Jumlah
		favorable	Unfavorable	
<i>Magnitude</i>	Persepsi terhadap tugas	96, 97	79, 80	10
	Sikap yang ditunjukkan dalam menghadapi tugas	98, 99, 100	81, 82, 83	
<i>Generality</i>	Fokus dalam menyelesaikan	76, 77	84, 85, 86, 87, 88	10

	tugas			
	Menyelesaikan tugas yang beragam	78, 89, 90	86, 87, 88	
<i>Strength</i>	Memotivasi diri	91, 92	71, 72	10
	Berupaya menyelesaikan tugas	93,94, 95	73, 74,75	
<b>Total</b>		15	15	30

### 3. Skala *Grit*

Pengukuran pada variabel *grit* dilakukan dengan skala *grit* yang disusun oleh Angela Duckworth sejumlah 12 aitem yang terbagi menjadi 2 aspek yakni aspek *consistency of interests* dan *Perseverance of Effort* yang berbahasa Inggris, kemudian skala tersebut diterjemahkan kedalam bahasa Indonesia oleh Syafitri (2022) yang memiliki reliabilitas sebesar 0,851 artinya skala dinyatakan reliabel dan terbukti dapat digunakan dalam pengukuran *grit*.

**Tabel 3. 4** Blueprint Skala *Grit*

Aspek	Aitem	Aitem	Jumlah
	Favorable	Unfavorable	
<i>Consistency of Interests</i>		101, 102, 103, 107, 108, 109	6
<i>Perseverance of Effort</i>	104, 105, 106, 110, 111, 112		6
<b>Total</b>	6	6	12

## G. Validitas dan Reliabilitas

### 1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mengukur apa yang akan diukur. Penelitian yang menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data maka uji validitas yang dilakukan menunjukkan kuesioner yang digunakan harus dapat mengukur apa yang ingin diukur (Abdullah, 2015). Uji validitas pada penelitian ini adalah dengan validitas konstruk merupakan validitas yang berkaitan dengan kesanggupan suatu alat ukur dalam mengukur pengertian dari konsep yang diukur. Instrumen yang dibuat akan dikoreksi oleh ahli dalam hal ini adalah dosen pembimbing untuk mengetahui kelayakan dari instrumen.

Aitem yang tidak menunjukkan kualitas yang baik akan disingkirkan atau direvisi sebelum menjadi bagian dari tes. Kualitas yang dimaksud adalah keselarasan atau konsistensi antar aitem dengan tes secara keseluruhan atau disebut konsistensi aitem total. Pengujian keselarasan ini menggunakan komputasi koefisien korelasi antara distributor skor pada setiap aitem dengan kriteria yang relevan yakni distribusi skor total maka akan menghasilkan koefisien korelasi aitem total ( $r_{ix}$ ) yang juga biasa disebut sebagai indeks daya beda aitem (Azwar, 2000).

Penelitian ini dalam menguji validitas akan menggunakan program SPSS versi 26. Dasar pengambilan keputusannya berdasarkan nilai koefisien korelasi *product moment* Pearson lebih dari 0,3 ( $>0,3$ ) maka aitem pertanyaan dinyatakan valid (Duli, 2019). Semakin tinggi korelasi positif antar skor aitem dengan tes keseluruhan artinya semakin tinggi daya bedanya. Jika terdapat koefisien korelasi yang rendah mendekati nol artinya fungsi aitem tersebut tidak cocok dengan fungsi ukur tes serta daya bedanya tidak baik. Hal ini berlaku juga untuk koefisien yang berharga negatif maka dimaksudkan sebagai aitem yang cacat (Azwar, 2000).

## 2. Uji Reliabilitas

Jika alat ukur sudah dinyatakan valid tahapan selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas. Reliabilitas merupakan nilai yang menunjukkan konsistensi dari alat ukur dalam mengukur gejala yang sama dan setiap alat ukur seharusnya mampu menyajikan hasil pengukuran yang konsisten (Abdullah, 2015). Pada pengukuran masalah fenomena sosial seperti sikap, opini dan persepsi sering kali sulit mencapai pengukuran yang konsisten maka, pengukuran gejala sosial harus memperhitungkan unsur kesalahan pengukuran atau disebut *measurement error* (Abdullah, 2015). Semakin kecil kesalahan pengukuran artinya semakin reliabel alat ukur, begitu juga sebaliknya semakin besar kesalahan pengukuran maka alat ukur tersebut semakin tidak reliabel.

Dalam penelitian ini akan menggunakan teknik Cronbach's Alpha sebagai uji reliabilitas. Teknik Cronbach's Alpha digunakan dalam mencari reliabilitas instrument yang skornya bukan 0-1 melainkan rentang antara beberapa nilai seperti 0-10 atau dalam bentuk skala 1-3 atau 1-5 dan seterusnya. Dalam menghitung Teknik Cronbach's Alpha penelitian ini akan menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Pada koefisien reliabilitas nilainya mengacu pada angka positif sebab angka negatif tidak memiliki arti bagi interpretasi reliabilitas hasil ukur. Jika nilai alpha semakin mendekati 1,0 maka nilai reliabilitas data semakin terpercaya (Duli, 2019). Dalam pengukuran aspek-aspek ilmu psikologi dan sosial yang menggunakan manusia sebagai subjek penelitian sangat tidak mungkin terjadi hasil koefisien reliabilitasnya 1,0 karena pasti terdapat sumber eror dalam diri manusia dan dalam pelaksanaan pengukuran maka koefisien reliabilitas yang diperlukan suatu aitem sebesar 0.60 sehingga item yang nilai koefisien reliabilitasnya kurang dari 0,60 maka dinyatakan tidak reliabel (Azwar, 2000).

### 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Instrument penelitian sebelum diberikan pada sampel penelitian haruslah melewati uji validitas serta uji reliabilitas. Pengujian ini disebut sebagai *try out* atau uji coba dengan tujuan untuk mengetahui hanya aitem yang valid saja yang diberikan kepada sampel dan mengetahui tingkat reliabilitas instrument penelitian.

Pengujian validitas dan reliabilitas ini dilakukan kepada personil aktif Resimen Mahasiswa Batalyon 041 Indra Buana Universitas Riau dan Batalyon 961 Rajawali Hitam, Universitas Nusa Cendana Kupang karena dianggap identik dengan kondisi populasi yang spesifik. Subjek dalam uji coba ini sebanyak 30 personil. Berdasarkan uji coba tersebut, didapatkan hasil sebagai berikut:

#### a. Hasil Uji validitas

##### 1) Skala Pengambilan Keputusan Karir

Metode untuk mengetahui item yang valid menggunakan uji *product moment* Pearson. Sebanyak 70 item dari skala ini diuji menggunakan aplikasi SPSS 26. Pengujian tersebut menunjukkan hasil bahwa 51 item dinyatakan valid sedangkan 19 item lainnya tidak valid karena nilai kurang dari 0,30. Berdasarkan data tersebut, maka *blueprint* skala pengambilan keputusan karir yang akan digunakan dapat dilihat pada tabel berikut.

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

Aspek	Indikator	Aitem	Aitem	Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
<i>Career Planning</i>	Menyusun rencana karir	51, 52, 53	26*, 27, 28	10
	Sikap yang ditunjukkan untuk	54, 55*	29*, 30*	

	meraih tujuan karir			
<i>Career Exploration</i>	Bersedia mencari informasi karir	61*, 62	36, 37	10
	Mendapatkan banyak informasi karir	63, 64*, 65*	38, 39, 40	
<i>Decision making</i>	Mengetahui cara membuat keputusan yang baik	46, 47, 48,	56, 57, 58,	10
	Siap menerima resiko dari keputusan yang diambil	49, 50	59, 60	
<i>World of work information</i>	Memahami tugas dari suatu pekerjaan	31, 32, 33	66*, 67, 68	10
	Mengetahui cara melamar pekerjaan	34*, 35*	69, 70	
<i>Knowledge of the preferred occupational group</i>	Mengetahui kemampuan yang dimiliki	1, 2, 3	11*, 12	10
	Memiliki daftar pekerjaan yang disukai dan tidak disukai	18*, 19	13, 14*, 20*	
<i>Realism</i>	Perbandingan kemampuan dan	8, 9, 10*, 15*, 16	17, 22, 23, 24, 25	10

	bakat individu dengan bakat khas orang-orang dalam pekerjaan			
<i>Career Orientation</i>	Arah karir	4, 5*, 6*, 7, 21	41*, 42, 43, 44, 45	10
<b>Total</b>		35	35	70

\*aitem yang gugur

## 2) Skala Efikasi Diri

Pengujian validitas juga dilakukan pada skala Efikasi Diri. Skala ini berisikan 30 item namun, setelah dilakukan uji coba dinyatakan bahwa 22 item valid dan 8 lainnya tidak valid karena nilainya  $< 0,30$ . Berdasarkan pengujian tersebut, *blueprint* skala Efikasi diri setelah uji coba tercantum pada tabel berikut:

**Tabel 3. 6** Hasil Uji Coba Skala Efikasi Diri

Aspek	Indikator	Aitem favorable	Aitem Unfavorable	Jumlah
<i>Magnitude</i>	Persepsi terhadap tugas	96, 97	79*, 80	10
	Sikap yang ditunjukkan dalam menghadapi tugas	98, 99, 100	81, 82, 83	
<i>Generality</i>	Fokus dalam menyelesaikan tugas	76*, 77*	84*, 85*, 86	10
	Menyelesaikan	78*, 89*	87, 88	

	tugas yang beragam	90*		
<i>Strength</i>	Memotivasi diri	91, 92	71, 72	10
	Berupaya menyelesaikan tugas	93,94, 95	73, 74,75	
<b>Total</b>		15	15	30

\*aitem yang gugur

### 3) Skala *Grit*

Pengujian validitas pada skala *grit* dilakukan terhadap 12 item. Keseluruhan aitem yang disusun Duckworth et al. (2007) dinyatakan valid dan versi terjemah Bahasa Indonesia oleh Syafitri, (2022) keseluruhan aitem dinyatakan valid. *Blueprint* skala *grit* tersusun dalam tabel berikut:

**Tabel 3. 7** Hasil Uji Coba Skala *Grit*

<b>Aspek</b>	<b>Aitem</b>	<b>Aitem</b>	<b>Jumlah</b>
	<b>Favorable</b>	<b>Unfavorable</b>	
<i>Consistency of Interests</i>		101, 102, 103, 107, 108, 109	6
<i>Perseverance of Effort</i>	104, 105, 106, 110, 111, 112		6
<b>Total</b>	6	6	12

b) Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian dilakukan dengan mengaplikasikan uji *Cronbach's Alpha*. Hasil pengujian masing-masing alat ukur adalah sebagai berikut:

1. Skala Pengambilan Keputusan Karir

**Reliabilitas Skala Pengambilan Keputusan Karir Saat Aitem**

**Gugur**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.914	70

**Reliabilitas Skala Pengambilan Keputusan Karir Semua**

**Aitem Valid**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.923	51

2. Skala Efikasi Diri

**Reliabilitas Skala Efikasi Diri Saat Aitem Gugur**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.875	30

**Reliabilitas Skala Efikasi Diri Saat Semua Aitem Valid**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.913	22

3). Skala *Grit*

Berdasarkan pengujian reliabilitas pada skala *grit* yang dilakukan oleh Syafitri (2022) sebesar 0,851 sehingga alat ukur

dinyatakan reliabel dan terbukti dapat digunakan untuk mengukur *grit*.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan memperoleh hasil Cronbach's Alpha untuk skala pengambilan keputusan karir (Y) 0,931. Cronbach's Alpha untuk efikasi diri (X1) 0,907 dan koefisien reliabilitas untuk skala *grit* (X2) 0,851. Berdasarkan hasil tersebut ketiga variabel dinyatakan reliabel karena skor koefisien Cronbach's Alpha  $\geq 0,60$ .

## **H. Teknik Analisis Data**

Dalam analisis data akan dilakukan serangkaian uji persyaratan analisis yakni meliputi:

### **A. Uji Asumsi**

Uji asumsi dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji linieritas dan uji homogenitas. Berikut penjelasannya:

#### **1. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui data yang digunakan memiliki distribusi yang normal secara multivariant ataupun univariant (Abdullah, 2015). Pada penelitian ini akan menggunakan statistic *Kolgomorov-Smirnov* dengan bantuan *software* SPSS versi 26. Kriteria yang diterapkan adalah dengan nilai Asymp. Sig (2-Tailed) yang kan dibandingkan nilai alpha 5% atau 0,05 sehingga nilai Asymp. Sig(2-tailed)  $>0,05$ . Berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang berasal dari populasi berdistribusi normal.

#### **2. Uji Linearitas**

Linieritas merupakan keadaan hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linier (garis lurus) dalam range variabel bebas tertentu (Abdullah, 2015). Dalam penelitian ini uji linieritas menggunakan alat bantu berupa *software* SPSS versi 26 dengan Anova tabel. Jika hasil

menunjukkan harga F (*deviation from linearity*) > Sig 0,05 maka model regresi linier.

### 3. Uji Multikolinieritas

Dalam metode regresi linier berganda terdapat syarat yang harus dipenuhi yakni tidak adanya multikolinieritas sehingga dalam penelitian ini harus dilakukan uji multikolinieritas. Uji multikolinieritas dilakukan guna mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang linier antar variabel bebas. Pada penelitian ini uji multikolinieritas dilakukan dengan bantuan software SPSS versi 26, untuk mengetahuinya dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF hasil model regresi. Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10,00 maka variabel ( $X_1$ ) dinyatakan tidak memiliki multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya ( $X_2$ ).

## B. Uji Hipotesis

Teknik analisis regresi digunakan untuk menduga berapa besaran perubahan yang terjadi pada variabel terikat jika nilai variabel bebasnya berubah. Penelitian ini akan menggunakan pengujian regresi linier berganda sebagai uji hipotesisnya sebab, dalam penelitian ini memiliki variabel bebas lebih dari satu dengan taraf signifikansi yang digunakan sebesar 5% atau 0,05 (Prasetyo & Jannah, 2012).

Interpretasi hasil diperoleh dengan uji regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel  $X_1$  terhadap variabel Y dan variabel  $X_2$  terhadap variabel Y jika diperoleh nilai sig. < 0,05 dan t hitung > t tabel maka hipotesis diterima artinya variabel  $X_1$  dan  $X_2$  berpengaruh secara parsial terhadap variabel Y. Pada hasil uji regresi berganda tabel ANOVA kolom f digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel  $X_1$  dan  $X_2$  secara simultan terhadap variabel Y, jika diperoleh nilai sig. < 0,05 dan f hitung > f tabel maka hipotesis diterima yang artinya variabel  $X_1$  dan  $X_2$  berpengaruh secara simultan terhadap variabel Y.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Deskripsi Subjek**

Subjek dalam penelitian ini adalah personil aktif Resimen Mahasiswa Mahadipa Jawa Tengah dengan populasi penelitian berjumlah 647 personil yang terdiri dari 34 batalyon di Jawa Tengah. Penggunaan teknik sampling pada penelitian ini adalah *non probability* berupa *accidental sampling* yakni teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan artinya saat pengambilan data siapa saja dapat digunakan sebagai sampel jika responden yang ditemui sesuai kriteria sebagai sumber data yang dibutuhkan. Kriteria yang diterapkan dalam penelitian ini adalah subjek merupakan personil aktif Resimen Mahasiswa Mahadipa Jawa Tengah yang sudah melaksanakan Pendidikan dasar “Bela Negara” serta berusia antara 18-25 tahun. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan ketidakteelitian 10% sehingga diperoleh 86 yang dibulatkan menjadi 100 sampel. Berikut tabel sebaran subjek penelitian:

**Tabel 4. 1** Deskripsi Jenis Kelamin Subjek

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
Laki-laki	45	41,7%
Perempuan	63	58,3%
Total	108	100%

Berdasarkan sebaran ini terdapat 6 responden yang tidak sesuai dengan kriteria dan 2 lainnya terkecualikan karena jumlah yang dibutuhkan dalam penelitian ini sudah mencukupi sehingga yang dianggap sah hanya 100 responden. Tabel diatas menunjukkan terdapat 45 subjek penelitian berjenis kelamin laki-laki jika dalam presentase maka sebesar 41,7% dan subjek penelitian berjenis kelamin perempuan sebanyak 63

orang jika dinyatakan dalam persentase maka sebesar 58,3%. Penelitian ini memiliki sebaran subjek berjenis kelamin perempuan lebih tinggi daripada subjek berjenis kelamin laki-laki sebanyak 16,6%. Berikut sebaran subjek penelitian berdasarkan usia dengan rentang 18 sampai 25 tahun.

**Tabel 4. 2** Deskripsi Usia Subjek

<b>Usia</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
18	5	4,6%
19	14	13%
20	25	23,1%
21	38	35,2%
22	12	11,1%
23	10	9,3%
24	2	1,9%
25	2	1,9%
<b>Total</b>	108	100%

Berdasarkan tabel diatas subjek penelitian dibagi menjadi beberapa rentang usia yaitu 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25 tahun. Personil yang berusia 18 tahun sebanyak 5 orang dengan presentase 4,6%, usia 19 tahun sebanyak 14 orang dengan presentase 13%, usia 20 tahun sebanyak 25 orang dengan presentase 23,1%, usia 21 tahun sebanyak 38 orang dengan presentase 35,2%, usia 22 tahun sebanyak 12 orang dengan presentase 11,1%, usia 23 tahun sebanyak 10 orang dengan presentase 9,3%, usia 24 dan 25 tahun memiliki jumlah yang sama yakni 2 orang dengan presentase 1,9% sehingga jumlah keseluruhan 100%. Penelitian ini memiliki sebaran subjek tertinggi diusia 21 tahun sebanyak 35,2% dan terendah di usia 24 dan 25 tahun sebanyak 1,9%.

## 2. Kategori Variabel

**Tabel 4. 3** Hasil Uji Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengambilan Keputusan Karir	100	121	198	152.50	16.068
Efikasi Diri	100	51	85	67.30	8.087
Grit	100	18	36	27.77	3.496
Valid N (listwise)	100				

Tabel diatas menunjukkan hasil nilai *minimum* variabel pengambilan keputusan karir sebesar 121, data *maximum* sebesar 198 dengan *mean* sebesar 152,50 dan *std. deviation* sebesar 16,068. Pada variabel efikasi diri memiliki nilai *minimum* sebesar 51 dengan nilai *maximum* mencapai 85, nilai *mean* sebesar 67,30 dan *std. deviation* sebesar 8,087 sedangkan untuk variabel *grit* memiliki nilai *minimum* sebesar 18 dengan nilai *maximum* mencapai 36, nilai *mean* sebesar 27,77 dan *std. deviation* sebesar 3,496. Berdasarkan hasil data tersebut, kategori skor setiap variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. 4** Kategori Skor Variabel Pengambilan Keputusan Karir

Rumus Interval	Rentang nilai	Kategorisasi Skor
$X < (\text{Mean}-1\text{SD})$	$X < 136$	Rendah
$(\text{Mean}-1\text{SD}) \leq X \leq (\text{Mean}+1\text{SD})$	$136 \leq X \leq 168$	Sedang
$X \geq (\text{Mean}+1\text{SD})$	$X \geq 168$	Tinggi

Bedasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pengambilan keputusan karir pada personil Resimen Mahasiswa Mahadipa Jawa tengah dikategorikan rendah apabila skor yang diperoleh kurang atau sama dengan dari 136, dikategorikan sedang apabila skor berkisar antara 136 sampai 168 dan kategori tinggi apabila skor yang didapat mencapai lebih

dari atau sama dengan 168. Berdasarkan tabel diatas hasil yang diperoleh personil Resimen Mahasiswa Mahadipa Jawa Tengah adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 5** Distribusi Variabel Pengambilan Keputusan Karir

		<b>Pengambilan Keputusan Karir</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	16	16.0	16.0	16.0
	Sedang	65	65.0	65.0	81.0
	Tinggi	19	19.0	19.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui terdapat tiga kategori skor dalam skala pengambilan keputusan karir pada personil Resimen Mahasiswa Mahadipa Jawa Tengah yaitu kategori rendah, sedang dan tinggi dengan perolehan skor untuk kategori rendah sebanyak 16 personil atau 16%, sedang sebanyak 65 personil atau 65% dan tinggi sebanyak 19 personil atau 19% sehingga disimpulkan pengambilan keputusan karir memiliki kategori sedang.

**Tabel 4. 6** Kategori Skor Variabel Efikasi Diri

Rumus Interval	Rentang nilai	Kategorisasi Skor
$X < (\text{Mean}-1\text{SD})$	$X < 59$	Rendah
$(\text{Mean}-1\text{SD}) \leq X \leq (\text{Mean}+1\text{SD})$	$59 \leq X \leq 75$	Sedang
$X \geq (\text{Mean}+1\text{SD})$	$X \geq 75$	Tinggi

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa efikasi diri pada personil Resimen Mahasiswa Mahadipa termasuk kategori rendah apabila skor yang diperoleh kurang dari 59, kategori sedang jika skor yang diperoleh antara 59 sampai 75 dan kategori tinggi apabila skornya lebih dari

atau sama dengan 75. Berdasarkan tabel tersebut maka hasil yang diperoleh personil Resimen Mahasiswa Mahadipa Jawa Tengah adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 7** Distribusi Variabel Efikasi Diri

		Efikasi Diri			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Rendah	16	16.0	16.0	16.0
	Sedang	65	65.0	65.0	81.0
	Tinggi	19	19.0	19.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas terdapat 16 personil atau 16% yang termasuk kategori rendah, 65 personil atau 65% kategori sedang dan 19 personil atau 19% kategori tinggi sehingga dapat disimpulkan bahwa efikasi diri pada personil Resimen Mahasiswa Mahadipa Jawa Tengah memiliki kategori sedang.

**Tabel 4. 8** Kategori Skor Variabel *Grit*

Rumus Interval	Rentang nilai	Kategorisasi Skor
$X < (\text{Mean}-1\text{SD})$	$X < 24$	Rendah
$(\text{Mean}-1\text{SD}) \leq X \leq (\text{Mean}+1\text{SD})$	$24 \leq X \leq 31$	Sedang
$X \geq (\text{Mean}+1\text{SD})$	$31 \geq X$	Tinggi

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan *grit* pada personil Resimen Mahasiswa Mahadipa dikategorikan rendah apabila skornya kurang dari 24, kategori sedang apabila skor antara 24 sampai 31 dan dikategorikan tinggi jika skor yang diperoleh mencapai lebih dari atau sama dengan 31. Berdasarkan tabel tersebut hasil yang diperoleh personil Resimen Mahasiswa Mahadipa Jawa Tengah adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 9** Distribusi Variabel *Grit*

		<i>Grit</i>			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Rendah	14	14.0	14.0	14.0
	Sedang	68	68.0	68.0	82.0
	tinggi	18	18.0	18.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas diketahui terdapat tiga kategori dalam *grit* pada personil Resimen Mahasiswa Mahadipa Jawa Tengah dengan kategori tinggi sebanyak 14 personil yang jika dinyatakan dalam presentase maka sebesar 14%, kategori sedang sebanyak 68 personil atau 68% dan kategori tinggi sebanyak 18 personil atau 18%. Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa *grit* memiliki kategori sedang.

### 3. Hasil Uji Asumsi

#### a). Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data yang digunakan memiliki distribusi yang normal atau tidak.pengujian dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4. 10** Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		Unstandardized
		Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	9.07751447
Most Extreme Differences	Absolute	.043
	Positive	.043
	Negative	-.034
Test Statistic		.043

Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 <sup>c,d</sup>
------------------------	---------------------

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi untuk sebesar  $0,200 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

**b). Uji Linieritas**

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui adakah hubungan antar variabel bebas dengan terikat bersifat linier (garis lurus). Uji linieritas dilakukan menggunakan aplikasi SPSS versi 25 dengan rumus ANOVA. Hasil pengujian untuk variabel efikasi diri terhadap variabel pengambilan keputusan karir dapat diamati pada tabel berikut ini.

**Tabel 4. 11** Hasil Uji Linieritas Efikasi Diri Dengan Pengambilan Keputusan Karir

ANOVA Table							
			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
Y *	Between	(Combined)	19615.016	31	632.742	7.239	.000
X1	Groups	Linearity	15888.872	1	15888.872	181.77	.000
		Deviation from Linearity	3726.143	30	124.205	1.421	.117
	Within Groups		5943.984	68	87.412		
	Total		25559.000	99			

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat harga Deviation from Linierity menunjukan nilai signifikan  $0,117 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel

efikasi diri terhadap pengambilan keputusan karir pada personil Resimen Mahasiswa Mahadipa Jawa Tengah. Pengujian selanjutnya dilakukan pada variabel *grit* terhadap pengambilan keputusan karir dilakukan dengan cara yang sama. Hasil pengujian pada variabel *grit* terhadap pengambilan keputusan karir dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4. 12** Hasil Uji Linieritas *Grit* Dengan Pengambilan Keputusan Karir

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y *	Between	(Combined)	14255.596	16	890.975	6.542	.000
X2	Groups	Linearity	12679.876	1	12679.876	93.107	.000
		Deviation from Linearity	1575.720	15	105.048	.771	.705
	Within Groups		11303.404	83	136.186		
	Total		25559.000	99			

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat harga Deviation from Liniearity menunjukan nilai signifikan  $0,705 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel *grit* terhadap pengambilan keputusan karir pada personil Resimen Mahasiswa Mahadipa Jawa Tengah.

### 3). Uji Multikolinieritas

Penelitian dengan metode regresi linier berganda memiliki syarat yang harus dipenuhi yakni tidak adanya multikolinieritas sehingga harus dilakukan uji multikolinieritas. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang linier antar variabel bebas. Uji multikolinieritas akan dilakukan menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4. 13** Hasil Uji Multikolinieritas Efikasi Diri Dengan *Grit*

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	117.248	18.262		6.420	.000		
X1	1.139	.152	.574	7.493	.000	.562	1.781
X2	-1.492	.352	-.325	-4.241	.000	.562	1.781

a. Dependent Variable: Pengambilan Keputusan Karir

Berdasarkan tabel diatas dilihat nilai tolerance variabel efikasi diri sebesar  $0,562 > 0,10$  dan nilai VIF sebesar  $1,781 < 10,00$  sedangkan untuk nilai tolerance variabel *grit* sebesar  $0,562 > 0,10$  dan nilai VIF  $1,781 < 10,00$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya multikolinieritas antar variabel bebas lainnya.

#### 4. Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linier berganda melalui aplikasi SPSS versi 26. Pengujian ini dilakukan untuk menguji ketiga hipotesis yakni, mengetahui pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan (bersama-sama) dan parsial (sendiri). Penelitian ini memiliki 3 variabel yang terdiri dari 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Variabel bebas diantaranya efikasi diri (X1) dan *grit* (X2) sedangkan variabel terikat yakni pengambilan keputusan karir (Y).

##### 1). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Pengambilan Keputusan Karir

Pengujian pengaruh efikasi diri terhadap pengambilan keputusan karir dilakukan untuk mengetahui adakah pengaruh variabel efikasi diri terhadap variabel pengambilan keputusan. Keputusan diperoleh jika nilai sig  $< 0,05$  dan T hitung  $> T$  tabel maka dipotesis diterima.

**Tabel 4. 14** Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	117.248	18.262		6.420	.000
Efikasi Diri	1.139	.152	.574	7.493	.000
<i>Grit</i>	-1.492	.352	-.325	-4.241	.000

a. Dependent Variable: Pengambilan Keputusan Karir

r

dasarkan tabel diatas pengujian hipotesis untuk menjawab adakah pengaruh efikasi diri terhadap pengambilan keputusan karir diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,00 < 0,05$  dan nilai t hitung sebesar  $7,493 > t$  tabel  $1,987$  sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima artinya efikasi diri berpengaruh secara parsial terhadap pengambilan keputusan karir pada personil Resimen Mahasiswa Mahadipa Jawa Tengah.

## 2). Pengaruh *Grit* Terhadap Pengambilan Keputusan Karir

Pengujian pengaruh *grit* diri terhadap pengambilan keputusan karir dilakukan untuk mengetahui adakah pengaruh secara parsial variabel *grit* terhadap variabel pengambilan keputusan. Keputusan diperoleh jika nilai sig  $< 0,05$  dan t hitung  $> t$  tabel maka dipotesis diterima.

**Tabel 4. 15** Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	117.248	18.262		6.420	.000
Efikasi Diri	1.139	.152	.574	7.493	.000
<i>Grit</i>	-1.492	.352	-.325	-4.241	.000

a. Dependent Variable: Pengambilan Keputusan Karir

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung sebesar  $-4,241 > t$  tabel  $1,987$  sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima artinya *grit* memiliki pengaruh secara parsial terhadap pengambilan keputusan karir pada personil Resimen Mahasiswa Mahadipa Jawa Tengah.

2). Pengaruh Efikasi Diri Dan *Grit* Terhadap Pengambilan Keputusan Karir

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui adakah pengaruh secara simultan antara efikasi diri dan *grit* terhadap pengambilan keputusan karir pada personil Resimen Mahasiswa Mahadipa Jawa Tengah. Keputusan diperoleh jika nilai signifikansi  $< 0,05$  dan nilai  $f$  hitung  $> f$  tabel.

**Tabel 4. 16** Hasil Uji Regresi Berganda

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17401.274	2	8700.637	103.456	.000 <sup>b</sup>
	Residual	8157.726	97	84.100		
	Total	25559.000	99			

a. Dependent Variable: Pengambilan Keputusan Karir

b. Predictors: (Constant), *Grit*, Efikasi Diri

Berdasarkan tabel diatas dapat diamati nilai sig. sebesar  $0,00 < 0,05$  dan nilai  $F$  hitung sebesar  $103,456 > T$  tabel  $3,09$  maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang artinya efikasi diri dan *grit* berpengaruh secara simultan terhadap pengambilan keputusan karir pada personil Resimen Mahasiswa Mahadipa.

### 3). Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk seberapa jauh pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi dinyatakan dalam tabel hasil yang terdapat pada kolom R square. Tabel hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4. 17** Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.825 <sup>a</sup>	.681	.674	9.171

a. Predictors: (Constant), *Grit*, Efikasi Diri

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,681 artinya variabel efikasi diri dan *grit* berpengaruh secara simultan terhadap variabel pengambilan keputusan karir sebesar 68,1%.

### C. Pembahasan

Penelitian yang berjudul pengaruh efikasi diri dan *grit* terhadap pengambilan keputusan karir pada personil Resimen Mahasiswa Mahadipa Jawa Tengah bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas efikasi diri dan *grit* terhadap variabel terikat pengambilan keputusan karir pada personil Resimen Mahasiswa Mahadipa Jawa Tengah. Alat ukur yang diuji coba memiliki 120 butir pernyataan dengan uji validitas diperoleh 51 aitem untuk variabel pengambilan keputusan karir, 22 aitem untuk variabel efikasi diri dan 12 aitem untuk variabel *grit* sehingga total keseluruhan sebanyak 85 aitem yang dinyatakan valid.

Selanjutnya, dilakukan uji reliabilitas yang bertujuan menguji konsistensi setiap alat ukur setiap variabel. Dari hasil uji coba reliabilitas diperoleh Cronbach's Alpha untuk skala pengambilan keputusan karir sebesar 0,923, skala efikasi diri memperoleh nilai 0,913 dan skala *grit* memperoleh 0,79. Dari ketiga skala tersebut dinyatakan reliabel karena

nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Disimpulkan bahwa skala variabel bebas dan terikat sudah reliabel dalam uji reliabilitas. Penelitian ini memiliki tiga hipotesis yakni adanya pengaruh efikasi diri terhadap pengambilan keputusan karir pada personil Resimen Mahasiswa Mahadipa Jawa Tengah, adanya pengaruh *grit* terhadap pengambilan keputusan karir pada personil Resimen Mahasiswa Mahadipa Jawa Tengah serta adanya pengaruh efikasi diri dan *grit* karir pada personil Resimen Mahasiswa Mahadipa Jawa Tengah.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh untuk variabel pengambilan keputusan karir pada personil Resimen Mahasiswa Mahadipa Jawa Tengah dengan kategori rendah sebanyak 16 personil atau 16%, kategori sedang sebanyak 65 personil atau 65% dan kategori tinggi sebanyak 19 personil atau 19%. Variabel efikasi diri pada personil Resimen Mahasiswa Mahadipa Jawa Tengah dengan sebanyak 16 personil atau setara 16% memiliki efikasi diri yang rendah, sebanyak 65 personil atau dalam presentase sebanyak 65% memiliki efikasi diri sedang dan kategori tinggi sebanyak 19 personil atau dalam presentase sebanyak 19%. Variabel *grit* pada personil Resimen Mahasiswa Mahadipa Jawa Tengah dengan kategori rendah sebanyak 14 personil atau dalam presentase sebesar 14%, 68 personil atau setara 68% memiliki kategori *grit* sedang dan kategori tinggi sebanyak 18 personil atau dalam presentase sebesar 18%.

Terdapat tiga langkah dalam pengujian hipotesis untuk menguji apakah ada pengaruh secara parsial dan simultan atau tidak. Hipotesis pertama memiliki nilai sig  $0,00 < 0,05$  dan nilai T hitung sebesar  $7,493 > 1,987$  maka disimpulkan hipotesis pertama yang diajukan berpengaruh dan signifikan yakni variabel efikasi diri berpengaruh terhadap variabel pengambilan keputusan karir yang artinya semakin tinggi tingkat efikasi diri maka semakin rendah kesulitan pengambilan keputusan karir begitu juga sebaliknya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Maslikhah et al. (2022) yang berjudul “Pengaruh Dukungan Keluarga Dan Efikasi Diri Terhadap Pengambilan Keputusan Karir Siswa SMK Negeri” diperoleh hasil hubungan negatif dan signifikan untuk hubungan efikasi diri dengan kesulitan pengambilan keputusan karir dengan nilai koefisien korelasi -0,614, nilai sig.  $0,000 < 0,05$  artinya saat efikasi diri tinggi kesulitan pengambilan keputusan karir akan rendah begitu juga sebaliknya.

Menurut Bandura (1982) efikasi diri merupakan cara individu menilai kemampuannya dalam menyelesaikan tugas. Efikasi diri juga dianggap sebagai faktor penentu dalam keberhasilan performansi serta pelaksanaan suatu pekerjaan sehingga individu yang memiliki efikasi diri akan dengan sadar menggunakan potensi dirinya sebaik mungkin (Rustika, 2012). Bandura menyebutkan efikasi diri mempengaruhi pencapaian, pertumbuhan minat intrinsik dan pencarian karir. pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian Hidayat dkk (2022) berdasarkan perolehan hasil uji t variabel efikasi diri terhadap kemantapan pengambilan keputusan karir diperoleh nilai t hitung sebesar  $5,442 > t$  tabel  $1,658$  dan nilai sig.  $0,000 < 0,05$  artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara efikasi diri dengan kemantapan pengambilan keputusan karir sehingga disimpulkan semakin tinggi efikasi diri maka semakin tinggi kemantapan dalam pengambilan keputusan karir.

Dari hasil penelitian yang mengacu pada teori yang dikemukakan tokoh terbukti secara empiris bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap pengambilan keputusan karir. Semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki personil Resimen Mahasiswa Mahadipa Jawa Tengah maka semakin rendah kesulitan dalam pengambilan keputusan karir. Ketika personil mampu menumbuhkan dan mengembangkan efikasi dirinya maka kesulitan dalam pengambilan keputusan karir berkurang dan justru sebaliknya ia akan mantap dalam memutuskan pilihan karirnya.

Hipotesis kedua, berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan peneliti pada variabel *grit* terhadap variabel pengambilan keputusan karir diperoleh nilai sig  $0,00 < 0,05$  dan nilai t hitung sebesar  $-4,241 > t$  tabel 1,987 sehingga disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima artinya variabel *grit* berpengaruh dan signifikan terhadap pengambilan keputusan karir pada personil Resimen Mahasiswa Mahadipa Jawa Tengah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Septania (2019) yang berjudul “Pengaruh *Grit* Dan Gender Dalam Pengambilan Keputusan Karir Mahasiswa” hasil penelitian membuktikan individu yang memiliki karakter *grit* yang baik akan mempersiapkan karirnya secara memadai yang ditunjukkan dengan pengambilan keputusan karir yang sesuai dengan potensi dan harapan.

Duckworth dkk. (2007) mengartikan *grit* sebagai ketekunan dan semangat untuk tujuan jangka Panjang. Selama proses pencapaian akan datang masa-masa individu merasakan kebosanan, frustasi atau menyakitkan yang dapat membuat individu ingin menyerah, bagi individu yang memiliki karakter *grit* tidak akan memilih menyerah karena memahami dirinya,keinginanya dan tujuanya sehingga hanya fokus pada apa yang harus dilakukan selanjutnya untuk mencapai tujuan. Secara empiris *grit* membuat individu tetap bertahan dengan apa yang sudah dimulainya dan tetap berpegang pada keputusan awal dalam empat bidang yakni sekolah menengah atas, wajib militer, karir dan pernikahan (Epoφeeba & Yerofeyeva, 2020). Penelitian lain mengungkapkan *grit* berkontribusi pada orang yang sedang mencari pekerjaan. *Grit* yang dimiliki para pencari kerja dapat membuat individu konsisten pada usahanya mencapai tujuan jangka panjang, mampu menghadapi tantangan serta dapat memiliki kualitas hidup yang lebih baik (Shahrazad dkk, 2023).

Berdasarkan hasil penelitian yang mengacu pada teori yang dikemukakan tokoh, bahwa terbukti secara empiris pengaruh *grit*

terhadap pengambilan keputusan karir. Semakin tinggi *grit* yang dimiliki personil Resimen Mahasiswa Mahadipa Jawa Tengah maka kesulitan dalam pengambilan keputusan karir akan berkurang. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah *grit* yang dimiliki personil maka semakin tinggi kesulitan dalam pengambilan keputusan karir.

Selanjutnya, hipotesis ketiga adanya pengaruh variabel efikasi diri dan *grit* terhadap variabel pengambilan keputusan karir diperoleh nilai sig.  $0,00 < 0,05$  dan nilai F hitung sebesar  $103,456 > F$  tabel 3,09. Disimpulkan bahwa hipotesis diterima, variabel efikasi diri dan *grit* berpengaruh terhadap variabel pengambilan keputusan karir pada Resimen Mahasiswa Mahadipa Jawa Tengah. Berdasarkan koefisien determinasi yang dilihat pada R square memiliki nilai 0,681 artinya pengaruh variabel efikasi diri dan *grit* terhadap pengambilan keputusan karir sebesar 68,1%. Pada penelitian ini peneliti tidak menemukan penelitian sebelumnya yang spesifik sehingga penelitian ini menjadi penelitian pertama dari ketiga variabel tersebut.

Pengambilan keputusan karir adalah proses seseorang menentukan pilihan yang berkaitan dengan pekerjaan. Proses yang berlangsung dalam periode perkembangan karir akan berlangsung seumur hidup yang terjadi pada periode perkembangan tertentu serta konsep diri akan terbentuk seiring fase kehidupan (Sharf, 2014). Penelitian yang dilakukan Septiana (2007) mengungkapkan individu yang mengalami kesulitan dalam pengambilan keputusan karir jika dibiarkan begitu saja maka terjadinya kegagalan dalam mencapai cita-cita karir masa depan akan sangat mungkin terjadi. Mappiare (1983) dalam bukunya menyebutkan individu yang salah atau gagal dalam memilih pekerjaan lambat laun akan mengalami kemunduran sehingga hal ini dapat dijadikan bukti bahwa pentingnya pengambilan keputusan karir. Bagi orang dewasa memiliki jabatan dalam pekerjaan merupakan bentuk realisasi diri dan menjadi unsur penting dalam integritas pribadi,

sedangkan dari sisi masyarakat dapat menjadi pengikat jalinan kehidupan suatu masyarakat.

Masa dewasa awal memiliki ciri yang menonjol dibandingkan dengan fase perkembangan yang lain. Ciri menonjol ini meliputi adanya peletakan dasar dalam banyak aspek kehidupan. Mappiare (1983) individu dikatakan sebagai dewasa awal memiliki ciri-ciri sebagai berikut: reproduktif, setting down age atau usia untuk menetapkan kedudukan, usia banyak masalah dan tegang dalam hal emosi. Individu dapat mencapai kepuasan jika mampu menyeimbangkan antara dorongan minat dengan kemampuannya sehingga mendapatkan kedudukan yang sesuai dan pantas. Oleh karena itu individu dewasa awal membutuhkan efikasi diri dan *grit* dikarenakan untuk membantu individu dalam mengetahui apa yang diinginkan setelah masa kelulusan, memberi arah dalam hidup serta dapat mempersiapkan diri untuk melanjutkan rencana yang telah dibuat berdasarkan tujuan dan membantu menyelesaikan semua tugas dengan baik yang berhubungan dengan dunia kerja sehingga, kesulitan yang mungkin terjadi selamproses pemilihan atau pengambilan keputusan karir dapat diminimalisir sekecil mungkin.

Berdasarkan hasil penelitian yang mengacu pada teori yang dikemukakan pendapat ahli, bahwa terbukti secara empiris pengaruh efikasi diri dan *grit* terhadap pengambilan keputusan karir pada personil Resimen Mahasiswa Mahadipa Jawa Tengah. Semakin tinggi efikasi diri dan *grit* yang dimiliki individu maka semakin rendah kesulitan dalam pengambilan keputusan karir begitu juga sebaliknya, semakin rendah efikasi diri dan *grit* yang dimiliki maka semakin tinggi kesulitan pengambilan keputusan karir pada personil Resimen Mahasiswa Mahadipa Jawa Tengah.

#### **D. Kekurangan penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa kekurangan diantaranya keterbatasan peneliti yang belum mampu mengkaji seluruh faktor yang mempengaruhi pengambilan keputusan karir pada personil Resimen Mahasiswa Mahadipa Jawa Tengah. Selain itu, peneliti memiliki keterbatasan mengakses jurnal berbahasa inggris dan subjek penelitian yang kurang variatif.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh bahwa terdapat pengaruh antara variabel efikasi diri, *grit* dan pengambilan keputusan karir:

1. Ada pengaruh efikasi diri terhadap pengambilan keputusan karir pada personil Resimen Mahasiswa Mahadipa Jawa Tengah.
2. Ada pengaruh *grit* terhadap pengambilan keputusan karir pada personil Resimen Mahasiswa Mahadipa Jawa Tengah.
3. Ada pengaruh efikasi diri dan *grit* terhadap pengambilan keputusan karir pada personil Resimen Mahasiswa Mahadipa Jawa Tengah.

Hasil yang diperoleh menunjukkan semakin tinggi efikasi diri maka semakin rendah kesulitan pengambilan keputusan karir pada personil dan semakin rendah *grit* maka semakin tinggi kesulitan pengambilan keputusan karir pada personil tersebut begitu juga sebaliknya, semakin tinggi efikasi diri dan *grit* secara simultan maka semakin rendah kesulitan pengambilan keputusan karir pada personil Resimen Mahasiswa Mahadipa Jawa Tengah.

#### **B. Saran**

Beberapa saran yang diberikan peneliti berkaitan dengan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Subjek Penelitian

Efikasi diri dan *grit* yang dimiliki subjek penelitian masuk kategori sedang sehingga diharapkan subjek dapat meningkatkan efikasi diri dan *grit* sehingga subjek selalu memiliki keyakinan akan kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang ada, memiliki semangat yang tinggi dalam mengupayakan cita-cita serta tujuan hidup meski memakan waktu yang lama serta yakin mampu bangkit kembali disaat masa kebosanan, kegagalan atau keterpurukan terjadi.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya yang tertarik terhadap pembahasan ini dapat menambahkan variabel lain yang mempengaruhi pengambilan keputusan karir seperti sosial ekonomi, konformitas teman sebaya atau dukungan keluarga.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2015). Metodologi penelitian kuantitatif: cetakan I. Aswaja pressindo. Yogyakarta.
- Alamaiarti, K. A. (2015). Hubungan antara konformitas teman sebaya dan harga diri dengan pengambilan keputusan karir pada siswa kelas XII SMK Karya Rini Kowani Yogyakarta. *Jurnal bimbingan dan konseling*, 5(4).
- Alfinuha, S., & Nuqul, F. L. (2017). Bahagia dalam meraih cita-cita: kesejahteraan subjektif mahasiswa teknik arsitektur ditinjau dari regulasi emosi dan efikasi diri. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(1), 12. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v2i1.1357>
- Balqis, A. I., Karmiyati, D., Suryaningrum, C., & Akhtar, H. (2023). *Quarter-life crisis: Personal growth initiative as a moderator of uncertainty intolerance in psychological distress*.8(1), 19–34. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v8i1.13527>
- Bandura, A. (1978). *Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change*.*Advances in Behaviour Research and Therapy*, 1(4), 139–161. [https://doi.org/10.1016/0146-6402\(78\)90002-4](https://doi.org/10.1016/0146-6402(78)90002-4)
- Bandura, A. (1982). *Self-efficacy mechanism in human agency*. *American Psychologist*, 37(2), 122–147. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.37.2.122>
- Basri, H., Yusuf, A. M., & Afdal, A. (2021). Kesesuaian antara bakat dan minat dalam menentukan jurusan pendidikan tinggi melalui bimbingan karir di sekolah menengah atas. *SCHOULID: Indonesian Journal of School Counseling*, 6(2),157–163. <https://jurnal.iicet.org/index.php/schoulid/article/view/885>
- Dewi, R. P. (2017). *The relationship between self-efficacy and career decision making in final level students faculty of psychology*. *Jurnal bimbingan dan konseling islam: Islamic Counseling*. 5(2), 243-266. <Http://Journal.iaincurup.ac.id/index.php/JBK>

- Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007). Grit: *Perseverance and Passion for Long-Term Goals*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), 1087–1101. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.6.1087>
- Duckworth, A (2022). Grit kekuatan passion dan kegigihan. Cetakan keduabelas. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Fittari, H., Aprison, W., & Yusri, F. (2020). Pengaruh kondisi ekonomi keluarga terhadap perencanaan karir siswa. *Jurnal Consilium : Berkala Kajian Konseling Dan Ilmu Keagamaan*, 7(2), 75. <https://doi.org/10.37064/consilium.v7i2.8603>
- Ginzberg, A. (1942). *A theory of vocational development 1*. *Journal American psychologist*. 28.
- Latif, A., Yusuf, M., & Effendi, M. (2017). Hubungan Perencanaan karier dan efikasi diri dengan kesiapan kerja mahasiswa. *Konselor: jurnal Universitas Negeri Padang* 6(1), 29–38. <https://doi.org/10.24036/02017616535-0-00>
- Lubis, S. H. B., Sahrani, R., & Heng, P. H. (2020). Peran kecerdasan emosi dan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir terhadap kesulitan pengambilan keputusan karir siswa. *Jurnal Harkat: Media Komunikasi Gender*, 16(2), 77–88.
- Maslikhah, M., dkk. (2022). Pengaruh dukungan keluarga dan efikasi diri terhadap pengambilan keputusan karir siswa smk negeri. *Jurnal ilmu dan budaya*, 43(1), 33. <https://doi.org/10.47313/jib.v43i1.1528>
- Mubarik, A., Setiyowati, E., & Karsih. (2014). Pengambilan Keputusan Karir Siswa SMK Bina Sejahtera 1 Bogor. *Insight: Jurnal Bimbingan Konseling*, 3(1), 1-6.
- Nastiti, D. (2021). Buku Ajar Asesmen Minat Dan Bakat Teori Dan Aplikasinya. <https://doi.org/10.21070/2020/978-623-6833-74-2>

- Pujisari, Y. (2014). Pengaruh grit self efficacy dan faktor lain terhadap keinginan untuk memperoleh sertifikasi akuntan profesional. *Jurnal. ISSN-1411-3880*.
- 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>
- Rustika, I Made. (2012). Efikasi Diri: Tinjauan Teori Albert Bandura. *20(1-2)*,18-25. <https://journal.ugm.ac.id/buletinpsikologi/article/viewFile/11945/8799>
- Sari, A. K., Yusuf, A., Megaiswari, & Afdhal. (2021). Analisis Teori krumboltz. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undikhsa*, 12(1), 116-121.
- Schmidt, F. T. C., Fleckenstein, J., Retelsdorf, J., Eskreis-Winkler, L., & Möller, J. (2019). *Measuring grit: A German validation and a domain-specific approach to grit. European Journal of Psychological Assessment*, 35(3), 436-447. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000407>
- Shahrazad, W., Sulaiman, W., & Izzat, M. (2023). *The role of psychological capital in flourishing among job seekers : Grit as a mediator*. 8(1), 119-136. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v8i1.14939>
- Sharf, R. (2014). *Applying career development theory to counselling*. 6<sup>th</sup> edition. Brooks/cole cengage learning. University of Delaware.
- Shihab, M.Q. (2012a). Tafsir al-Mishbah: pesan, kesan dan keserasian al-Qur'an. Volume 2. Cetakan V. Penerbit lentera hati. Jakarta.
- Shihab, M.Q. (2017b). Tafsir al-Mishbah: pesan, kesan dan keserasian al-Qur'an. Volume 15. Cetakan 1. Penerbit lentera hati. Jakarta.
- Sofi, Septania., Khairani. (2019). Pengaruh grit dan gender dalam pengambilan keputusan karir mahasiswa. *Jurnal Majalah Ilmu*

- Pengetahuan Dan Pemikiran Keagamaan Tajdid, *Vol. 22, N*, 19–27.  
<https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.15548/tajdid.v22i1.279>
- Syafitri Ghina Y. (2022) Pengaruh grit terhadap kepuasan kerja dimediasi oleh work life balance pada ASN. Tesis. Universitas Muhammadiyah Malang. <https://etd.umm.ac.id/id/eprint/347>
- Tarsidi, D. (2007). Teori Perkembangan Karir Diintisarikan dari Zunker Vernon G. (1986). *Career Counseling: Applied Concepts of Life Planning*. Second Edition. Chapter 2: Theories of Career Development. Monterer, *California: Brooks / Cole Publishing Company*. 1–31.
- Wahdaniah, W., Rahman, U., & Sulateri, S. (2017). Pengaruh efikasi diri, harga diri dan motivasi terhadap hasil belajar matematika peserta didik kelas x sma negeri 1 bulupoddo kab. Sinjai. *Jurnal Mapan*, 5(1), 68–81. <https://doi.org/10.24252/mapan.2017v5n1a5>
- Wibowo, D. H., Ambarwati, K. D., & Crescenzo, P. (2020). *The role of grit and parent-child communication in career adaptability*. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(2), 185–196. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v5i2.5727>
- Ерофеева, В. Г., & Yerofeyeva, V. G. (2020). *Что такое « grit » и почему она может быть личностным ресурсом? What is “grit” and why it can be apersonal resource?* 9(4), 22–31.

[Mengenai GRIT, Kombinasi Kekuatan Passion Dan Ketabahan Untuk Sukses Di Dunia Kerja \(kemenkeu.go.id\)](#) diakses pada 16 Februari 2023

<https://youtu.be/H14bBuluwB8> diakses pada 16 Februari 2023

<https://youtu.be/W-ONEAcBeTk> diakses pada 16 Februari 2022

## LAMPIRAN

### Lampiran 1 Aitem Penelitian Sebelum Uji Alat Ukur

#### Skala Pengambilan Keputusan Karir

Aspek	Indikator	Aitem Favorable	Aitem Unfavorable
Career Planning	Menyusun rencana karir	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya memiliki rencana karir jangka pendek, menengah dan jangka Panjang</li> <li>• Saya membuat visidan misi sebagai acuan mencapai kesuksesan berkarir</li> <li>• Saya memiliki gambaran lima tahun kedepan tentang menjadi apa diri ini</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya adalah orang yang spontan dalam mengambil keputusan</li> <li>• Say belum memiliki target pekerjaan tertentu</li> <li>• Pilihan karir yang sudah saya susun berubah-ubah dari waktu ke waktu</li> </ul>
	Sikap yang ditunjukkan untuk meraih tujuan karir	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya yakin dapat meraih karir yang sudah dicita- citakan</li> <li>• Saya sangat bersemangat mengikuti forum pembahasan karir</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya memiliki ketakutan terhadap masa depan</li> <li>• Saya mencemaskan persaingan duniakerja</li> </ul>

Career Exploration	Berseia mencai informasi karir	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya mengikutikonten creator karir untuk mendapatkan informasi terupdate</li> <li>• Setiap hari saya membuka internet untuk mempelajari segala hal seputar Karir</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya mengabaikan notifikasi internet seputar pekerjaan</li> <li>• Saya enggan membicarakan pilihan karir kepada orang tua</li> </ul>
	Mendapat banyak informasi karir	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orang tua memberi arahan dan nasihat seputar karir</li> <li>• Saya mendapat informasi rekrutmen secara rutin</li> <li>• Saya membagikan informasi karir kepada orang lain</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya tidak pernah mendapat informasi karir dari internet dan surat kabar</li> <li>• Saya merasa belum cukup mendapatkan informasi karir</li> <li>• Saya belum memahami kehidupan duniakerja</li> </ul>
Decision Making	Mengetahui cara membuat keputusan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya dapat mengambil keputusan berdasarkan informasi dan rencana karir</li> <li>• Saya memutuskan karir yang tanpa tergesa-gesa</li> <li>• Karir yang dipilih sepenuhnya hasil dari keinginan, minat dan kemampuan yang saya miliki</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya mengikuti pilihan teman dalam memutuskan pilihan</li> <li>• Saya belum mengetahui arah karir yang ingin dituju</li> <li>• Saya mengalami kesulitan dalam memutuskan</li> </ul>

			pilihan karir
	Siap menerima resiko dari keputusan yang diambil	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya siap menerima konsekuensi dari keputusan yang diambil</li> <li>• Saya memiliki rencana karir lain jika alternatif pertama tidak berjalan sesuai ekspektasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya bingung dalam menghadapi suatu kegagalan dan penolakan dalam rekrutmen kerja.</li> </ul>
World of Work Information	Memahami tugas dari suatu pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya memahami instruksi pekerjaan dengan baik</li> <li>• Saya tidak ragu bertanya jika belum memahami maksud dari tugas yang diberikan</li> <li>• Saya memahami kriteria keterampilan yang diinginkan perusahaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya harus mendapat penjelasan berulang untuk memahami suatu tugas</li> <li>• Saya kurang menguasai bidang pekerjaan yang dilamar</li> <li>• Saya melamar pekerjaan pada perusahaan secara random meski tidak sesuai dengan skill yang dimiliki</li> </ul>
	Mengetahu cara melamar pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya mengikuti tren karir yang sedang berkembang</li> <li>• Saya mengetahui cara membuat CV yang baik dan benar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya belum mengerti</li> <li>• Saya menitipkan surat lamaran kerja pada teman yang bekerja</li> </ul>

			diperuahaan
<i>Knowledge of the preferred occupational group</i>	Memiliki daftar pekerjaan yang disukai dan tidak disukai	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memahami kekurangan dan kelebihan diri sendiri</li> <li>• Memahami bakat dan minat yang saya miliki.</li> <li>• Memahami kemampuan yang saya miliki pada bidang pekerjaan tertentu.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Meskipun t memilihnya selagi terdapat peluang</li> <li>• Saya belum dapat mencocokkan skill yang dibutuhkan dengan j pekerjaan tertentu</li> </ul>
	Mengetahui kemampuan yang dimiliki	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya membuat daftar pekerjaan yang disukai dan tidak disukai</li> <li>• Mengetahui informasi seputar lingkungan kerja.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya hanya ingin mencoba semua jenis pekerjaan</li> <li>• Saya tidak berupaya untuk meningkatkan kemampuan pada bidang yang tidak disukai</li> <li>• Saya beranggapan privillage orang dalam lebih penting daripada kempuan yang dimiliki diri sendiri</li> </ul>

<i>Realism</i>	Perbandingan kemampuan dan bakat individu dengan bakat khas orang-orang dalam pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya memiliki kapasitas yang sama dengan orang-orang yang bekerja pada bidang yang saya minati</li> <li>• Saya Memiliki kemampuan, bakat dan minat yang dengan pilihan pekerjaan yang ingin dituju</li> <li>• Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang bukan termasuk dalam job desc</li> <li>• Saya mendapatkan pelatihan keterampilan dari pekerjaan yang dituju</li> <li>• Saya menguasai bidang pekerjaan yang dilamar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan yang saya miliki belum sesuai dengan kriteria kemampuan yang ditetapkan pada bidang pekerjaan tertentu</li> <li>• Saya tidak dapat bekerja dengan orang-orang yang memiliki perbedaan karakter dengan saya</li> <li>• Saya memilih pekerjaan yang Hanya sesuai dengan kemampuan sayasaja</li> <li>• Saya tidak bisa bekerja dalam tim</li> <li>• Saya sulit menerima perubahan</li> </ul>
----------------	---	---	--

<p><i>Career Orientation</i></p>	<p>Arah karir Perencanaan</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya membangun personal branding melalui sosial media</li> <li>• Saya mempersiapkan diri sebaik-baiknya untuk mensiasati hal-hal diluar dugaan terjadi</li> <li>• Saya merasa bangga mendapat promosi jabatan dengan begitu orang-orang mengakui kinerjasaya</li> <li>• Saya akan berusaha mendapatkan sertifikasi agar lebih mudah mencapai peningkatan karir</li> <li>• Saya ingin bekerjadisuatu organisasi atau perusahaan yang memperhatikan kesejahteraan karyawanya</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya malas mempersiapkan diri untuk hal-halyang belum pasti</li> <li>• Tujuan utama dalam bekerja adalah uang untuk kebutuhan diluar pekerjaan</li> <li>• Saat bekerja sayaingin waktu Berjalan dengan cepat menantikan</li> <li>• Saya hanya membutuhkan pekerjaan yang stabil bukan peningkatan karir</li> <li>• Dimana saja tempatnya tidak jadi masalah yang penting adalah memiliki pekerjaan</li> </ul>
----------------------------------	-----------------------------------	--	--

### Skala Efikasi Diri

Aspek	Indikator	Aitem FAVORABLE	Aitem UNFAVORABLE
<i>Magnitude</i>	Persepsi terhadap tugas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya yakin mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan</li> <li>• Saya mendapat tugas yang sesuai dengan kemampuan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya menganggap tugas yang diluar kemampuan diri sendiri sebagai tugas yang sulit</li> <li>• Saya tidak mencoba menyelesaikan tugas yang tidak menarik</li> </ul>
	Sikap yang ditunjukkan dalam menghadapi tugas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya pantang menyerah sebelum menyelesaikan tugas</li> <li>• Saya mencoba segala upaya untuk menyelesaikan tugas</li> <li>• Saya menyelesaikan tugas sebelum deadline</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya menghindari tugas yang sulit</li> <li>• Saya mengerjakan tugas pada saat deadline tiba</li> <li>• saya mengumpulkan tugas aladaarnya</li> </ul>
<i>Generality</i>	fokus dalam menyelesaikan tugas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bagaimanapun keadaan sekitar saya tetap dapat menyelesaikan tugas</li> <li>• Saya menyelesaikan tugas sekaligus dalam sekali duduk</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Suasana hati mempengaruhi fokus saya dalam menyelesaikan tugas</li> <li>• Saya mudah terganggu oleh hal-hal kecil disekitarsaya</li> </ul>

	Mampu menyelesaikan tugas yang beragam	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang beragam</li> <li>• Saya berusaha menyelesaikan tugas meskipun bukan bidang yang dikuasai</li> <li>• Saya memiliki semangat belajar yang tinggi untuk meraih bidang yang tidak dikuasai</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya hanya fokus pada satu bidang yang saya bisa</li> <li>• Saya tidak mampu untuk multitasking</li> <li>• Saya memiliki beberapa jadwal kegiatan yang berbeda setiap harinya</li> </ul>
<i>Strength</i>	Memotivasi diri untuk menyelesaikan tugas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya dapat memotivasi diri sendiri saat lelah mengerjakan tugas</li> <li>• Pemberian <i>selfreward</i> dan <i>self punishment</i> membantu saya untuk memotivasi diri</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya mudah merasa lelah pada permulaan upaya</li> <li>• Saya merasa mudah menyerah</li> </ul>

	Konsisten mencapai tujuan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya yakin usaha yang saya kerahkan akan berbuah manis</li> <li>• Saya mengikuti banyak kegiatan untuk menunjang pengalaman</li> <li>• Sebuah kegagalan memberi semangat baru untuk saya semakin yakin dengan tujuan yang Sudah ditetapkan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya tidak memiliki jadwal yang konsisten Untuk meraih impian</li> <li>• Saya belajar hanya saat musim ujian</li> <li>• Kegagalan membuat saya tidak ingin melanjutkan rencana</li> </ul>
--	---------------------------	--	--

### Skala Grit

Aspek	Indikator	Aitem Favorable	Aitem Unfavorable
Consistency of interests	<i>Passion</i>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya sering menetapkan tujuan tapi kemudian memilih mengejar tujuan berbeda</li> <li>• Gagasan dan proyek baru terkadang mengalihkan perhatian saya dari gagasan atau proyek sebelumnya</li> <li>• Saya menjadi tertarik pada pengejaran</li> </ul>

			<p>yang baru diseleksi bulannya.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Minat saya berubah dari tahun ketahun</li><li>• Saya pernah terobsesi pada gagasan atau proyek tertentu selama sesaat tapi kemudian minat saya hilang</li><li>• Saya sulit mempertahankan fokus pada proyek yang membutuhkan waktu lebih lama untuk diselesaikan</li></ul>
--	--	--	---

<p><i>Perseverance of effort</i></p>	<p><i>Perseverance</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya telah mencapai tujuan yang mengambil banyak waktu</li> <li>• Saya pernah mengatasi kemunduran untuk menaklukkan tantangan yang penting</li> <li>• Saya menyelesaikan apapun yang saya mulai</li> <li>• Kemunduran tidak mematahkan. Saya tidak mudah menyerah</li> <li>• Saya pekerja keras</li> <li>• Saya rajin. Saya tidak pernah menyerah</li> </ul>	
--------------------------------------	----------------------------	--	--

**Lampiran 2** Aitem Penelitian Sesudah Uji Coba

**Skala pengambilan keputusan karir**

Aspek	Indikator	Aitem Favorable	Aitem Unfavorable
Career Planning	Menyusun rencana karir	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya memiliki rencana karir jangka pendek, menengah dan jangka Panjang</li> <li>• Saya membuat visidan misi sebagaiacuan mencapai kesuksesan berkarir</li> <li>• Saya memiliki gambaran lima tahun kedepan tentang menjadi apa diri ini</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya belum memiliki target pekerjaan tertentu</li> <li>• Pilihan karir yang sudah saya susun berubah-ubah dari waktu ke waktu</li> </ul>
	Sikap yang ditunjukkan untuk meraih tujuan karir	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya yakin dapat meraih karir yang sudah dicita-citakan</li> </ul>	
Career Exploration	Bersedia mencari informasi karir	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Setiap hari saya membuka internet untuk mempelajari segala hal seputarkarir</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya mengabaikan notifikasi internet seputar pekerjaan</li> <li>• Saya enggan membicarakan Pilihan karir kepada orang tua</li> </ul>

	Mendapat banyak informasi karir	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orang tua memberi arahan dan nasihat seputar karir</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya tidak mendapat informasi karir dari internet</li> <li>• Saya merasa belum cukup mendapatkan informasi karir</li> <li>• Saya belum memahami kehidupan duniakerja</li> </ul>
Decision Making	Mengetahui cara membuat keputusan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya dapat mengambil keputusan berdasarkan informasi dan rencana karir</li> <li>• Saya memutuskan karir tanpa tergesa-gesa</li> <li>• Karir yang dipilih sepenuhnya hasil dari keinginan, Minat dan kemampuan yang saya miliki</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya mengikuti pilihan teman dalam memutuskan pilihan</li> <li>• Saya belum mengetahui arah karir yang ingin dituju</li> <li>• Saya mengalami kesulitan dalam memutuskan pilihan karir</li> </ul>
	Siapa menerima resiko dari keputusan yang diambil	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya siap menerima konsekuensi dari keputusan yang diambil</li> <li>• Saya memiliki rencana karir lain jika alternatif pertama tidak berjalan sesuai ekspektasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya tidak memiliki rencana lain jika mengalami kegagalan</li> <li>• Saya bingung dalam menghadapi suatu kegagalan dan penolakan dalam rekrutmen kerja.</li> </ul>

World of Work Information	Memahami tugas dari suatu pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya memahami instruksi pekerjaan dengan baik</li> <li>• Saya tidak ragu bertanya jika belum memahami maksud dari tugas yang diberikan</li> <li>• Saya memahami kriteria keterampilan yang diinginkan perusahaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya kurang menguasai bidang pekerjaan yang dilamar</li> <li>• Saya melamar pekerjaan pada perusahaan secara random meski tidak sesuai dengan skill yang dimiliki</li> </ul>
	Mengetahui cara melamar pekerjaan		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya belum mengetahui cara membuat CV yang baik dan benar</li> <li>• Saya menitipkan surat lamaran kerja pada teman yang bekerja di perusahaan</li> </ul>
<i>Knowledge of the preferred occupational group</i>	Memiliki daftar pekerjaan yang disukai dan tidak disukai	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memahami kekurangan dan kelebihan diri sendiri</li> <li>• Memahami bakat dan minat yang saya miliki.</li> <li>• Memahami kemampuan yang saya miliki pada bidang pekerjaan tertentu.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya belum dapat mencocokkan skill yang dibutuhkan dengan jenis pekerjaan tertentu</li> </ul>

	Mengetahui kemampuan yang dimiliki	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengetahui informasi seputar lingkungan kerja.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya tidakberupaya untuk meningkatkan kemampuan pada bidang yang tidak disukai</li> </ul>
<i>Realism</i>	Perbandingan kemampuan dan bakat individu dengan bakat khas orang-orang dalam pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya memiliki kapasitas yang sama dengan orang-orang yang bekerja pada bidang yang saya minati</li> <li>• Saya Memiliki kemampuan, bakat dan minat yang dengan pilihan pekerjaan yang ingin dituju</li> <li>• Saya menguasai bidang pekerjaan yang dilamar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan yang saya miliki belum sesuai dengan kriteria kemampuan yang ditetapkan pada bidang pekerjaan tertentu</li> <li>• Saya tidak dapat bekerja dengan orang-orang yang memiliki perbedaan karakter dengan saya</li> <li>• Saya memilih pekerjaan yang Hanya sesuai dengan kemampuan saya saja</li> <li>• Saya menghindari pekerjaan dalam tim</li> <li>• Saya sulit menerima perubahan</li> </ul>

<i>Career Orientation</i>	Arah karir Perencanaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya mempersiapkan diri sebaik-baiknya untuk mensiasati hal-hal diluar dugaan terjadi</li> <li>• Saya akan berusaha mendapatkan sertifikasi agar lebih mudah mencapai peningkatan karir</li> <li>• Saya ingin bekerjadisuatu organisasi atau perusahaan yang memperhatikan kesejahteraan karyawanya</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saat bekerja sayaingin waktu Berjalan dengan cepat dan Menantikan hari libur</li> <li>• Saya hanya membutuhkan pekerjaan yang stabil bukan peningkatan karir</li> <li>• Dimana saja tempatnya tidak jadi masalah yang penting adalah memiliki pekerjaan</li> <li>• Tujuan utama dalam bekerja adalah uang</li> </ul>
---------------------------	---------------------------	---	---

### Skala Efikasi Diri

Aspek	Indikator	Aitem Favorable	Aitem Unfavorable
<i>Magnitude</i>	Persepsi terhadap tugas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya yakin mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan</li> <li>• Saya mendapat tugas yang sesuai dengan kemampuan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya tidakmencoba menyelesaikan tugas yang tidak menarik</li> </ul>

	Sikap yang ditunjukkan dalam menghadapi tugas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya pantang menyerah sebelum menyelesaikan tugas</li> <li>• Saya mencoba segala upaya untuk menyelesaikan tugas</li> <li>• Saya menyelesaikan tugas sebelum deadline</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya menghindari tugas yang sulit</li> <li>• Saya mengerjakan tugas pada saat deadline tiba</li> <li>• saya menyelesaikan tugas aladaarnya</li> </ul>
<i>Generality</i>	Mampu menyelesaikan tugas yang beragam		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya hanya fokus pada satu bidang yang saya bisa</li> <li>• Saya tidak mampu untuk multitasking</li> <li>• Saya tidak konsisten menjalankan jadwal kegiatan</li> </ul>
<i>Strength</i>	Memotivasi diri untuk menyelesaikan tugas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya dapat memotivasi diri sendiri saat lelah mengerjakan tugas</li> <li>• Pemberian <i>selfreward</i> dan <i>self punishment</i> membantu saya untuk memotivasi diri</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya mudah merasa lelah pada permulaan upaya</li> <li>• Saya merasa mudah menyerah</li> </ul>

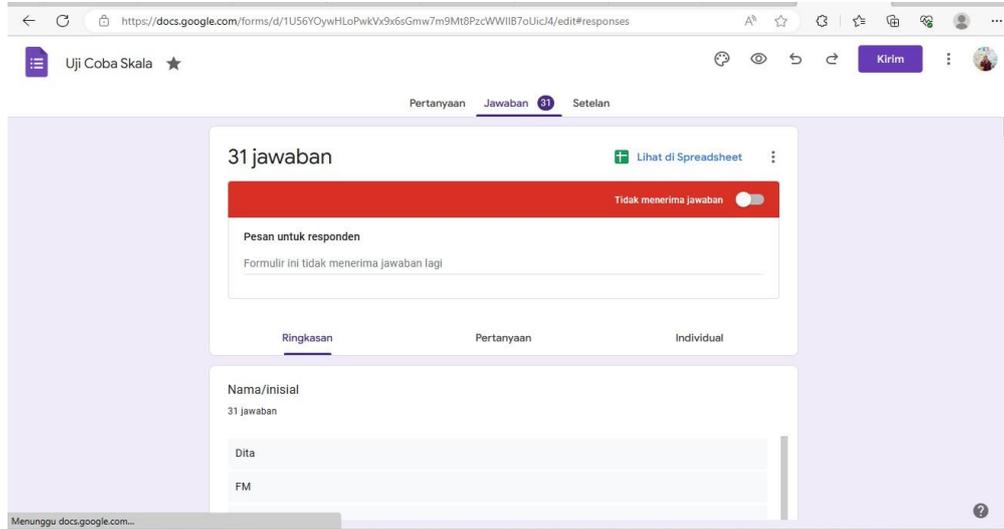
	<p>Konsisten mencapai tujuan</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya yakin usaha yang saya kerahkan akan berbuah manis</li> <li>• Saya mengikuti banyak kegiatan untuk menunjang pengalaman</li> <li>• Sebuah kegagalan memberi semangat baru untuk saya semakin yakin dengan tujuan yang sudah ditetapkan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya tidak memiliki jadwal yang konsisten Untuk meraih impian</li> <li>• Saya belajar hanya saat musim ujian</li> <li>• Kegagalan membuat saya tidakingin melanjutkan rencana</li> </ul>
--	----------------------------------	--	---

## Grit

Aspek	Indikator	Aitem Favorable	Aitem Unfavorable
consistency of interests	<i>Passion</i>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya sering menetapkan tujuan tapi kemudian memilih mengejar tujuan berbeda</li> <li>• Gagasan dan Proyek baru terkadang mengalihkan perhatian saya dari gagasan atau proyek sebelumnya</li> <li>• Saya menjaditertarik pada pengejaran yang baru disetiapbulannya.</li> <li>• Minat saya berubah dari tahun ketahun</li> <li>• Saya pernah terobsesi pada Gagasan atau proyek tertentu selama sesaat tapi kemudian minat saya hilang</li> <li>• Saya sulit mempertahankan fokus pada proyek yang membutuhkan waktu lebih lama untuk diselesaikan</li> </ul>
<i>Perseverance of effort</i>	<i>Perseverance</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya telah mencapai tujuan</li> </ul>	

		<p>yang Mengambil banyak waktu</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Saya pernah mengatasi kemunduran untuk menaklukkan tantangan yang penting</li><li>• Saya menyelesaikan apapun yang saya mulai</li><li>• Kemunduran tidak mematahkan. Saya tidak mudah menyerah</li><li>• Saya pekerja keras</li><li>• Saya rajin. Saya tidak pernah menyerah</li></ul>	
--	--	---	--

## Lampiran 3 Bukti Uji Coba Di Google Form



## Lampiran 4 Hasil Uji Validitas

### 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	195.70	487.666	.445	.913
Y.2	195.73	487.099	.504	.913
Y.3	195.60	482.455	.380	.913
Y.4	196.13	510.257	.322	.919
Y.5	195.60	487.834	.262	.914
Y.6	195.77	493.357	.083	.915
Y.7	195.57	484.944	.444	.913
Y.8	195.80	487.200	.304	.913
Y.9	195.60	485.145	.404	.913
Y.10	195.57	491.357	.151	.914
Y.11	197.10	500.507	-.153	.916
Y.12	196.63	480.585	.378	.913
Y.13	196.53	477.292	.542	.912
Y.14	196.70	488.148	.208	.914
Y.15	195.83	491.247	.163	.914
Y.16	195.80	483.062	.410	.913
Y.17	196.67	481.954	.431	.912
Y.18	196.13	496.878	-.020	.916
Y.19	195.80	480.717	.519	.912
Y.20	196.33	487.333	.234	.914
Y.21	195.50	485.983	.390	.913
Y.22	196.03	481.275	.340	.913
Y.23	196.40	481.421	.392	.913
Y.24	195.77	471.013	.538	.911
Y.25	196.17	484.489	.303	.913
Y.26	196.40	489.145	.176	.914
Y.27	196.37	474.447	.553	.911
Y.28	196.63	484.723	.341	.913
Y.29	196.83	486.075	.215	.914
Y.30	196.80	490.028	.131	.915
Y.31	195.57	486.599	.345	.913

Y.32	195.50	481.293	.518	.912
Y.33	195.87	479.568	.459	.912
Y.34	195.80	490.234	.164	.914
Y.35	195.60	487.559	.292	.913
Y.36	196.13	476.189	.463	.912
Y.37	196.07	465.926	.651	.910
Y.38	197.10	510.576	.356	.919
Y.39	196.47	475.361	.470	.912
Y.40	195.93	483.513	.332	.913
Y.41	196.47	499.154	-.077	.916
Y.42	196.43	473.357	.612	.911
Y.43	196.53	484.051	.311	.913
Y.44	195.87	464.878	.642	.910
Y.45	196.17	480.557	.342	.913
Y.46	195.63	485.068	.462	.913
Y.47	195.87	481.154	.393	.913
Y.48	195.60	479.076	.535	.912
Y.49	195.50	478.259	.578	.912
Y.50	195.60	485.145	.345	.913
Y.51	195.70	478.148	.496	.912
Y.52	195.67	486.299	.322	.913
Y.53	195.70	476.148	.552	.911
Y.54	195.47	478.947	.594	.912
Y.55	195.67	489.195	.199	.914
Y.56	195.87	470.326	.580	.911
Y.57	196.10	461.610	.719	.909
Y.58	196.30	471.872	.550	.911
Y.59	196.03	471.689	.645	.911
Y.60	196.17	481.247	.409	.913
Y.61	195.80	485.269	.286	.914
Y.62	195.93	482.892	.416	.913
Y.63	195.70	480.700	.450	.912
Y.64	195.87	489.361	.231	.914
Y.65	195.80	492.441	.104	.915
Y.66	196.47	491.499	.117	.915
Y.67	196.30	475.252	.590	.911
Y.68	196.07	481.375	.422	.912

Y.69	196.07	473.926	.508	.912
Y.70	195.93	482.202	.349	.913

### 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	84.40	112.662	.489	.869
X1.2	83.93	109.857	.676	.865
X1.3	84.47	111.223	.601	.867
X1.4	84.70	114.010	.362	.873
X1.5	83.83	113.937	.488	.870
X1.6	84.03	117.068	.260	.875
X1.7	84.57	125.633	-.198	.888
X1.8	83.97	119.275	.195	.876
X1.9	84.43	120.254	.068	.880
X1.10	84.20	110.924	.672	.865
X1.11	84.37	111.826	.573	.868
X1.12	84.57	113.840	.420	.871
X1.13	84.13	109.706	.624	.866
X1.14	85.17	126.006	-.236	.887
X1.15	84.70	116.907	.258	.875
X1.16	84.53	114.809	.328	.874
X1.17	84.30	112.079	.536	.868
X1.18	84.33	111.264	.522	.869
X1.19	83.70	117.941	.252	.875
X1.20	83.90	119.334	.157	.877
X1.21	83.90	115.197	.430	.871
X1.22	83.63	114.378	.572	.869
X1.23	83.63	111.620	.668	.866
X1.24	83.67	114.437	.482	.870
X1.25	83.67	110.989	.630	.866
X1.26	83.60	112.179	.547	.868
X1.27	83.77	113.082	.560	.868
X1.28	83.60	114.041	.658	.868
X1.29	83.63	112.240	.677	.866
X1.30	83.67	115.816	.423	.871

## Lampiran 5 Surat Penelitian Mahadipa



### KOMANDO RESIMEN MAHASISWA INDONESIA MAHADIPA – JAWA TENGAH

Sekretariat : Komplek Kodim 0733/BS Jl. Pemuda No. 153 Semarang HP. 081228224287/085799250741  
website [www.mahadipa.com](http://www.mahadipa.com) e-mail: [resimenmahasiswamahadipa@gmail.com](mailto:resimenmahasiswamahadipa@gmail.com)



Nomor : 015/MHDP/VI/2023  
Perihal : **Keterangan Penelitian**

Semarang, 15 Juni 2023

Kepada:

Y th. **Dekan Fakultas  
Psikologi dan  
Kesehatan  
Universitas Islam  
Negeri (UIN)  
Walisongo  
Semarang**  
di-  
Tempat

“Widya Wira Dharma”

1. Dasar

- a. Surat Permohonan Lokasi Penelitian Nomor 3079/Jn.10.7/D1/KM.00.01/06/2023 tentang Ijin penelitian untuk memenuhi tugas penulisan skripsi Program S1 pada Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang
2. Telah melaksanakan penelitian pada Komando Resimen Mahasiswa Mahadipa Jawa Tengah  
Nama : Tiara Rofiqotun Aulia  
NIM : 1907016149  
Jurusan : Psikologi  
Fakultas : Psikologi dan Kesehatan  
Lokasi Penelitian : Komando Resimen Mahasiswa Mahadipa  
Judul Skripsi : Pengaruh Efikasi Diri dan Grit Terhadap Pengambilan Keputusan Karif Pada Personil Resimen Mahasiswa Mahadipa Jawa Tengah
3. Demikian surat keterangan penelitian ini kami sampaikan. Atas perhatiannya, kami sampaikan terima kasih.



KOMANDAN RESIMEN MAHASISWA  
MAHADIPA,

  
YOHANSAH HANDOYO O SETYAWAN, S.E., M.Si  
NBP.96770920213

## Lampiran 6 Skala Penelitian Setelah Uji Coba

Assalamualaik  
um Wr.Wb  
Salam  
Sejahtera

W.C.D.S

Dengan Hormat,

Kepada Personil Resimen Mahasiswa Mahadipa

Perkenalkan saya, Tiara Rofiqotun Aulia mahasiswa prodi psikologi  
UIN Walisongo Semarang sekaligus personil aktif Resimen

Mahasiswa dari Batalyon 906 "Sapu Jagad". Sehubungan dengan  
adanya tugas akhir perkuliahan maka sayamemohon kepada personil  
aktif Resimen Mahasiswa Mahadipa untuk mengisikankuesioner di  
bawah ini dengan kriteria sebagai berikut:

1. Personil aktif Resimen Mahasiswa Mahadipa
2. Sudah melaksanakan Pendidikan Dasar
3. Berusia 18-25 tahun

Perlu diingat pernyataan dibawah ini tidak memiliki  
jawaban **Benar** atau **Salah** sehingga dapat diisi dengan **jujur** dan  
sebenarnya kondisi yang anda rasakan.

### **Pedoman jawaban**

skor 1 = Sangat

Tidak Setujuskor

2 = Tidak Setuju

skor 3 = Setuju

skor 4= Sangat Setuju

kerahasiaan penelitian ini dapat dipertanggungjawabkan dan  
hanya akandigunakan sebagai kepentingan penelitian.

Untuk perhatian dan kesedian berpartisipasi diucapkan

Terimakasih. Wassalamualaikum Wr.Wb

Formulir tanpa judul ☆

Pertanyaan Jawaban **108** Setelan

Bagian 1 dari 5

### Penelitian Skripsi

Assalamualaikum Wr.Wb  
Salam Sejahtera

W.C.D.S  
Dengan Hormat,  
Kepada Personil Resimen Mahasiswa Mahadipa

Perkenalkan saya, Tiara Rofiqotun Aulia mahasiswa prodi psikologi UIN Walisongo Semarang sekaligus personil aktif Resimen Mahasiswa dari Batalyon 906 "Sapu Jagad". Sehubungan dengan adanya tugas akhir perkuliahan maka saya memohon kepada personil aktif Resimen Mahasiswa Mahadipa untuk mengisikan kuesioner di bawah ini dengan kriteria sebagai berikut:

1. Personil aktif Resimen Mahasiswa Mahadipa
2. Sudah melaksanakan Pendidikan Dasar
3. Berusia 18-25 tahun

Perlu diingat pernyataan dibawah ini tidak memiliki jawaban **Benar** atau **Salah** sehingga dapat diisi dengan **jujur** dan sebenar-benarnya kondisi yang anda rasakan.

**Pedoman jawaban**  
skor 1 = Sangat Tidak Setuju

Kirim

Tr

?

## Lampiran 7 Hasil Masing-Masing Responden

\*tabulasi uji asumsi.sav [DataSet1] - IBM SPSS Statistics Data Editor

	Y	X1	X2	RES_1	RES_2	kategori	kategori_efikasi_diri	kategori_grit	var
1	159	67	23	-27521	-27521	3.00	2.00	1.00	
2	141	69	33	-5.63371	-5.63371	3.00	2.00	3.00	
3	176	81	21	-2.21193	-2.21193	3.00	3.00	1.00	
4	160	74	30	3.19279	3.19279	3.00	2.00	2.00	
5	141	58	28	-55972	-55972	3.00	1.00	2.00	
6	135	63	31	-7.78096	-7.78096	3.00	2.00	3.00	
7	160	68	29	8.53758	8.53758	3.00	2.00	2.00	
8	132	52	30	26121	26121	3.00	1.00	2.00	
9	173	82	22	-4.85936	-4.85936	3.00	3.00	1.00	
10	148	66	27	-4.16756	-4.16756	3.00	2.00	2.00	
11	130	69	32	-18.12576	-18.12576	3.00	2.00	3.00	
12	132	60	29	-10.34663	-10.34663	3.00	2.00	2.00	
13	160	68	23	-4.1468	-4.1468	3.00	2.00	1.00	
14	173	79	27	6.01928	6.01928	3.00	3.00	2.00	
15	130	60	33	-6.37845	-6.37845	3.00	2.00	3.00	
16	145	61	30	3.00594	3.00594	3.00	2.00	2.00	
17	146	71	26	-13.35697	-13.35697	3.00	2.00	2.00	
18	157	69	28	2.90607	2.90607	3.00	2.00	3.00	
19	147	57	32	12.54793	12.54793	3.00	1.00	2.00	
20	158	65	29	9.95600	9.95600	3.00	2.00	2.00	
21	143	65	29	-5.04400	-5.04400	3.00	2.00	2.00	
22	140	58	34	7.39254	7.39254	3.00	1.00	3.00	

\*tabulasi uji asumsi.sav [DataSet1] - IBM SPSS Statistics Data Editor

	Y	X1	X2	RES_1	RES_2	kategori	kategori_efikasi_diri	kategori_grit	var
23	128	57	29	-10.92821	-10.92821	3.00	1.00	2.00	
24	147	71	29	-7.88084	-7.88084	3.00	2.00	2.00	
25	149	58	30	10.42436	10.42436	3.00	1.00	2.00	
26	167	74	26	4.22461	4.22461	3.00	2.00	2.00	
27	145	67	30	-3.83090	-3.83090	3.00	2.00	2.00	
28	142	62	29	-2.62557	-2.62557	3.00	2.00	2.00	
29	132	61	27	-14.47019	-14.47019	3.00	2.00	2.00	
30	146	56	31	11.19536	11.19536	3.00	1.00	3.00	
31	121	52	28	-13.72288	-13.72288	3.00	1.00	2.00	
32	125	55	30	-10.15721	-10.15721	3.00	1.00	2.00	
33	164	71	28	7.62712	7.62712	3.00	2.00	2.00	
34	193	84	21	11.36965	11.36965	3.00	3.00	1.00	
35	155	71	28	-1.37288	-1.37288	3.00	2.00	2.00	
36	153	70	28	-2.23341	-2.23341	3.00	2.00	2.00	
37	168	77	25	3.1414	3.1414	3.00	3.00	2.00	
38	151	65	30	4.44805	4.44805	3.00	2.00	2.00	
39	135	61	26	-12.96223	-12.96223	3.00	2.00	2.00	
40	141	67	28	-10.81499	-10.81499	3.00	2.00	2.00	
41	130	56	31	-4.80464	-4.80464	3.00	1.00	3.00	
42	141	64	31	-2.92043	-2.92043	3.00	2.00	3.00	
43	163	67	30	14.16910	14.16910	3.00	2.00	2.00	
44	164	72	20	-5.44871	-5.44871	3.00	2.00	1.00	

\*tabulasi uji asumsi.sav [DataSet1] - IBM SPSS Statistics Data Editor

File Edit View Data Transform Analyze Graphs Utilities Extensions Window Help

	Y	X1	X2	RES_1	RES_2	kategori	kategori_efikasi_diri	kategori_grit	var
45	181	82	22	3.14064	3.14064	3.00	3.00	1.00	
46	154	68	28	1.04554	1.04554	3.00	2.00	2.00	
47	135	55	32	2.82688	2.82688	3.00	1.00	3.00	
48	173	72	24	9.51947	9.51947	3.00	2.00	2.00	
49	163	69	26	5.92198	5.92198	3.00	2.00	2.00	
50	139	66	28	-11.67551	-11.67551	3.00	2.00	2.00	
51	151	63	27	2.25086	2.25086	3.00	2.00	2.00	
52	142	61	31	1.49799	1.49799	3.00	2.00	3.00	
53	169	75	28	8.06922	8.06922	3.00	3.00	2.00	
54	176	82	27	5.60086	5.60086	3.00	3.00	2.00	
55	164	53	30	31.12173	31.12173	3.00	1.00	2.00	
56	146	60	31	6.63746	6.63746	3.00	2.00	3.00	
57	150	65	27	-1.02808	-1.02808	3.00	2.00	2.00	
58	143	70	27	-13.72545	-13.72545	3.00	2.00	2.00	
59	141	63	27	-7.74914	-7.74914	3.00	2.00	2.00	
60	138	67	30	-10.83090	-10.83090	3.00	2.00	2.00	
61	180	78	22	6.69853	6.69853	3.00	3.00	1.00	
62	138	61	29	-5.48610	-5.48610	3.00	2.00	2.00	
63	198	85	18	10.75404	10.75404	3.00	3.00	1.00	
64	158	64	28	9.60343	9.60343	3.00	2.00	2.00	
65	150	69	27	-5.58598	-5.58598	3.00	2.00	2.00	
66	157	67	25	70888	70888	3.00	2.00	2.00	

Data View Variable View

\*tabulasi uji asumsi.sav [DataSet1] - IBM SPSS Statistics Data Editor

File Edit View Data Transform Analyze Graphs Utilities Extensions Window Help

	Y	X1	X2	RES_1	RES_2	kategori	kategori_efikasi_diri	kategori_grit	var
67	168	65	29	19.95600	19.95600	3.00	2.00	2.00	
68	146	76	29	-14.57821	-14.57821	3.00	3.00	2.00	
69	156	67	32	10.15319	10.15319	3.00	2.00	3.00	
70	146	76	29	-14.57821	-14.57821	3.00	3.00	2.00	
71	188	77	23	17.33005	17.33005	3.00	3.00	1.00	
72	145	67	36	5.12137	5.12137	3.00	2.00	3.00	
73	148	67	24	-9.78317	-9.78317	3.00	2.00	2.00	
74	156	71	29	1.11916	1.11916	3.00	2.00	2.00	
75	172	77	25	4.31414	4.31414	3.00	3.00	2.00	
76	153	60	32	15.12951	15.12951	3.00	2.00	3.00	
77	160	72	27	99560	99560	3.00	2.00	2.00	
78	180	70	18	9.84614	9.84614	3.00	2.00	1.00	
79	153	72	26	-7.49645	-7.49645	3.00	2.00	2.00	
80	171	81	27	1.74034	1.74034	3.00	3.00	2.00	
81	148	70	25	-11.70954	-11.70954	3.00	2.00	2.00	
82	131	51	34	6.36886	6.36886	3.00	1.00	3.00	
83	144	60	30	3.14542	3.14542	3.00	2.00	2.00	
84	141	73	29	-16.15979	-16.15979	3.00	2.00	2.00	
85	131	54	32	-0.0365	-0.0365	3.00	1.00	3.00	
86	151	70	28	-4.23341	-4.23341	3.00	2.00	2.00	
87	128	63	32	-13.28891	-13.28891	3.00	2.00	3.00	
88	179	85	22	-2.27778	-2.27778	3.00	3.00	1.00	

Data View Variable View

IBM SPSS Statistics

\*tabulasi uji asumsi.sav [DataSet1] - IBM SPSS Statistics Data Editor

File Edit View Data Transform Analyze Graphs Utilities Extensions Window Help

	Y	X1	X2	RES_1	RES_2	kategori	kategori_efikasi_diri	kategori_grit	var
89	164	70	28	8.76659	8.76659	3.00	2.00	2.00	
90	132	58	30	-6.57564	-6.57564	3.00	1.00	2.00	
91	170	76	20	-4.00661	-4.00661	3.00	3.00	1.00	
92	185	84	23	6.35374	6.35374	3.00	3.00	1.00	
93	151	61	30	9.00594	9.00594	3.00	2.00	2.00	
94	158	66	30	10.30858	10.30858	3.00	2.00	2.00	
95	140	64	29	-6.90452	-6.90452	3.00	2.00	2.00	
96	154	65	27	2.97192	2.97192	3.00	2.00	2.00	
97	155	70	25	-4.70954	-4.70954	3.00	2.00	2.00	
98	141	64	27	-8.88861	-8.88861	3.00	2.00	2.00	
99	163	76	25	-3.54638	-3.54638	3.00	3.00	2.00	
100	150	57	30	12.56384	12.56384	3.00	1.00	2.00	
101									
102									

## Lampiran 8 Hasil Uji Normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	9.07751447
Most Extreme Differences	Absolute	.043
	Positive	.043
	Negative	-.034
Test Statistic		.043
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

**Lampiran 9 Hasil Uji Linieritas**

<b>ANOVA Table</b>							
			Sum of	df	Mean	F	Sig.
			Squares		Square		
Y *X1	Between	(Combined)	19615.016	31	632.742	7.239	.000
	Groups	Linearity	15888.872	1	15888.872	181.77	.000
		Deviation from Linearity	3726.143	30	124.205	1.421	.117
		Within Groups	5943.984	68	87.412		
		Total	25559.000	99			

<b>ANOVA Table</b>							
			Sum of	df	Mean Square	F	Sig.
			Squares				
Y *X2	Between	(Combined)	14255.596	16	890.975	6.542	.000
	Groups	Linearity	12679.876	1	12679.876	93.107	.000
		Deviation from Linearity	1575.720	15	105.048	.771	.705
		Within Groups	11303.404	83	136.186		
		Total	25559.000	99			

**Lampiran 10 Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficient s <sup>a</sup>								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error				Tolerance	VIF	
1	(Constant)	117.248	18.262		6.420	.000		
	X1	1.139	.152	.574	7.493	.000	.562	1.781
	X2	-1.492	.352	-.325	-4.241	.000	.562	1.781

a. Dependent Variable: Pengambilan Keputusan Karir

## Lampiran 11 Hasil Uji Regresi Berganda

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	117.248	18.262		6.420	.000
	Efikasi Diri	1.139	.152	.574	7.493	.000
	Grit	-1.492	.352	-.325	-4.241	.000

a. Dependent Variable: Pengambilan Keputusan Karir

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17401.274	2	8700.637	103.456	.000 <sup>b</sup>
	Residual	8157.726	97	84.100		
	Total	25559.000	99			

a. Dependent Variable: Pengambilan Keputusan Karir

b. Predictors: (Constant), Grit, Efikasi Diri

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.825 <sup>a</sup>	.681	.674	9.171

a. Predictors: (Constant), Grit, Efikasi Diri

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Nama : Tiara Rofiqotun Aulia  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat Tanggal Lahir: Pemalang, 09 Mei 2001  
Alamat : Jl. Remaja Rt 01 Rw 01 Desa Kebanggan, Kecamatan Moga, Kabupaten Pemalang  
Telepon : 085866717082  
Email : auliatara618@gmail.com

Riwayat Pendidikan :

### Pendidikan formal

1. SD/MI : SD Negeri Kebanggan (lulus tahun 2013)
2. SMP/MTs : SMP Islam Moga (lulus tahun 2016)
3. SMA/MA : MA Futuhiyyah-2 (lulus tahun 2019)
4. Universitas : UIN Walisongo Semarang (Angkatan tahun 2019)

### Pendidikan non formal:

1. Pondok Pesantren Al-Badriyyah, Mranggen (lulus tahun 2019)
2. Pendidikan Dasar MENWA Tahun 2020

Riwayat Organisasi:

1. Resimen Mahasiswa UIN Walisongo 2019-2023