

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Efikasi Diri

2.1.1 Pengertian Efikasi Diri

Istilah efikasi diri pertama kali diperkenalkan oleh Bandura dalam *Psychological Review* nomor 84 tahun 198. Menurut Bandura (dalam Jess Feist & Feist, 2012:212). *Self efficacy* adalah keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap fungsi orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan. Bandura juga menggambarkan *self efficacy* sebagai penentu bagaimana orang merasa, berpikir, memotivasi diri, dan berperilaku (Bandura, 1994:2).

Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self knowwledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. hal ini disebabkan efikasi diri yang dimiliki ikut mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan termasuk di dalamnya perkiraan berbagai kejadian yang akan dihadapi.

Efikasi diri yakni keyakinan bahwa seseorang bisa menguasai situasi dan mendapatkan hasil positif. Bandura (Santrock, 2007:286) mengatakan bahwa efikasi diri berpengaruh besar terhadap perilaku. Sementara itu, Baron dan Byrne mendefinisikan efikasi diri sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan.

Pada intinya, efikasi diri adalah keyakinan seseorang bahwa ia mampu melakukan tugas tertentu dengan baik. Efikasi diri memiliki keefektifan, yaitu

individu mampu menilai dirinya memiliki kekuatan untuk menghasilkan pengaruh yang diinginkan. Tingginya efikasi diri yang dipersepsikan akan memotivasi individu secara kognitif untuk bertindak lebih tepat dan terarah, terutama apabila tujuan yang hendak dicapai merupakan tujuan yang jelas. Spears & Jordan (Prakoso, 1996) mengistilahkan keyakinan seseorang bahwa dirinya akan mampu melaksanakan tingkah laku yang dibutuhkan dalam suatu tugas. Pikiran individu terhadap efikasi diri menentukan seberapa besar usaha yang akan dicurahkan dan seberapa lama individu akan tetap bertahan dalam menghadapi hambatan atau pengalaman yang tidak menyenangkan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah keyakinan atau kemantapan individu memperkirakan kemampuan yang ada pada dirinya untuk melaksanakan tugas tertentu yang mencakup karakteristik tingkat kesulitan tugas (magnitude), luas bidang tugas (generality) dan kemampuan keyakinan (strength).

2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri

Efikasi diri merupakan keyakinan seseorang terhadap dirinya akan mampu melaksanakan tingkah laku yang diperlukan dalam suatu tugas yang dipengaruhi oleh banyak faktor. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi efikasi diri menurut Azwar (1996) bahwa efikasi diri yang diperspektifkan oleh individu merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam performansi yang akan datang dan kemudian dapat pula menjadi faktor yang ditentukan oleh pola keberhasilan atau kegagalan performansi yang pernah dialami.

Faktor-faktor lain yang mempengaruhi efikasi diri menurut Bandura (1986) mengemukakan bahwa efikasi diri dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

- a. Sifat tugas yang dihadapi. Situasi-situasi atau jenis tugas tertentu menuntut kinerja yang lebih sulit dan berat daripada situasi tugas yang lain.
- b. Insentif eksternal. Insentif berupa hadiah (*reward*) yang diberikan oleh orang lain untuk merefleksikan keberhasilan seseorang dalam menguasai atau melaksanakan suatu tugas (*competence contingent insentif*). Misalnya pemberian pujian, materi, dan lainnya.
- c. Status atau peran individu dalam lingkungan. Derajat status sosial seseorang mempengaruhi penghargaan dari orang lain dan rasa percaya dirinya.
- d. Informasi tentang kemampuan diri. Efikasi diri seseorang akan meningkat atau menurun jika ia mendapat informasi yang positif atau negatif tentang dirinya.

Selain faktor-faktor tersebut di atas, Atkinson (1995) mengatakan bahwa efikasi diri dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

- a. Keterlibatan individu dalam peristiwa yang dialami oleh orang lain, dimana hal tersebut membuat individu merasa ia memiliki kemampuan yang sama atau lebih dari orang lain. Hal ini kemudian akan meningkatkan motivasi individu untuk mencapai suatu prestasi.

- b. Persuasi verbal yang dialami individu yang berisi nasehat dan bimbingan yang realistis dapat membuat individu merasa semakin yakin bahwa ia memiliki kemampuan yang dapat membantunya untuk mencapai tujuan yang diinginkan cara seperti ini sering digunakan untuk meningkatkan efikasi diri seseorang.
- c. Situasi-situasi psikologis dimana seseorang harus menilai kemampuan.
- d. kekuatan, dan ketentraman terhadap kegagalan atau kelebihan individu masing-masing. Individu mungkin akan lebih berhasil bila dihadapkan pada situasi sebelumnya yang penuh dengan tekanan, ia berhasil melaksanakan suatu tugas dengan baik.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa efikasi diri dipengaruhi oleh sifat tugas yang dihadapi, *insentif eksternal*, status atau peran individu dalam lingkungan dan informasi tentang kemampuan dirinya yang diperoleh dari hasil yang dicapai secara nyata, pengalaman orang lain, *persuasi verbal* dan keadaan *fisiologis*.

2.1.3 Aspek-aspek Efikasi Diri

Efikasi diri yang dimiliki seseorang berbeda-beda, dapat dilihat berdasarkan aspek yang mempunyai implikasi penting pada perilaku. Bandura (1986) mengemukakan ada tiga aspek dalam efikasi diri, yaitu:

- a) *Magnitude*. Aspek ini berkaitan dengan kesulitan tugas. Apabila tugas-tugas yang dibebankan pada individu disusun menurut tingkat kesulitannya, maka perbedaan efikasi diri secara individual mungkin terbatas pada tugas-tugas yang sederhana, menengah, atau tinggi. Individu akan melakukan tindakan yang dirasakan mampu untuk dilaksanakannya dan akan tugas-tugas yang diperkirakan di luar batas kemampuan yang dimilikinya.
- b) *Generality*. Aspek ini berhubungan luas bidang tugas atau tingkah laku. Beberapa pengalaman berangsur-angsur menimbulkan penguasaan terhadap pengharapan pada bidang tugas atau tingkah laku yang khusus sedangkan pengalaman lain membangkitkan keyakinan yang meliputi berbagai tugas.
- c) *Strength*. Aspek ini berkaitan dengan tingkat kekuatan atau kemantapan seseorang terhadap keyakinannya. Tingkat efikasi diri yang lebih rendah mudah digoyangkan oleh pengalaman-pengalaman yang memperlemahnya, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri yang kuat tekun dalam meningkatkan usahanya meskipun dijumpai pengalaman yang memperlemahnya. (Manuntung, 2018:57-58)

2.1.4 Bentuk efikasi diri

Efikasi diri mempunyai bentuk sendiri-sendiri, Mappiare (1982) mengatakan bahwa orang dengan efikasi diri tinggi akan selalu memiliki pandangan yang positif terhadap setiap kegagalan dan menerima kekurangan yang dimilikinya apa adanya. Seseorang yang bijaksana akan terus berusaha mengubah kegagalan menjadi keberhasilan dengan melakukan hal-hal yang positif.

Terdapat beberapa orang yang memiliki bentuk efikasi diri tinggi yaitu lebih aktif, mampu belajar dari masa lampau, mampu merencanakan tujuan dan membuat rencana kerja, lebih kreatif menyelesaikan masalah sehingga tidak merasa stres serta selalu berusaha lebih keras untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Bentuk tersebut membuat individu lebih sukses dalam pekerjaan dibandingkan individu yang mempunyai efikasi diri yang rendah dengan ciri-ciri yaitu pasif dan sulit menyelesaikan tugas, tidak berusaha mengatasi masalah, tidak mampu belajar dari masa lalu, selalu merasa cemas, sering stres dan terkadang depresi (Kreitner dan Kinichi, 2003) .

Kondisi tersebut di atas, diperkuat oleh pendapat Bandura (Santrock, 2005) mengatakan individu yang memiliki bentuk efikasi diri tinggi yaitu memiliki sikap optimis, suasana hati yang positif dapat memperbaiki kemampuan untuk memproses informasi secara lebih efisien, memiliki pemikiran bahwa kegagalan bukanlah sesuatu yang merugikan namun justru memotivasi diri untuk melakukan yang lebih baik sedangkan individu yang memiliki efikasi diri rendah yaitu memiliki sikap pesimis, suasana hati yang negatif meningkatkan kemungkinan seseorang menjadi marah, merasa bersalah, dan memperbesar kesalahan mereka.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa individu dengan efikasi diri

tinggi adalah individu yang memiliki pandangan positif terhadap kegagalan dan menerima kekurangan yang dimilikinya apa adanya, lebih aktif, dapat mengambil pelajaran dari masa lalu, mampu merencanakan tujuan dan membuat rencana kerja, lebih kreatif menyelesaikan masalah sehingga tidak merasa stres serta selalu berusaha lebih keras untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal.

2.1.5 Kajian Islam Tentang Efikasi Diri

Dalam agama islam seseorang muslim di anjurkan agar selalu optimis dan yakin bahwa ia mampu menghadapi berbagai permasalahan.

Kemampuan tidak akan timbul apabila tidak ada keyakinan yang tertanam dalam diri, keyakinan ini sendiri sangat berpengaruh terhadap kemampuan. ini menunjukkan bahwa manusia harus mempunyai keyakinan, karena Allah SWT telah memberikan berbagai potensi dan kemampuan kepada manusia, sebagaimana yang telah Allah firmankan dalam alqur'an yaitu pada QS an-nahl ayat 78:

وَاللَّهُ أَخْرَجَكُم مِّن بُطُونِ أُمَّهَاتِكُمْ لَا تَعْلَمُونَ شَيْئًا وَجَعَلَ لَكُمُ
الْسَّمْعَ وَالْأَبْصَرَ وَالْأَفْئِدَةَ لَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ ﴿٧٨﴾

Artinya: dan Allah mengeluarkan kamu dari perut ibumu dalam Keadaan tidak mengetahui sesuatupun, dan Dia memberi kamu pendengaran, penglihatan dan hati, agar kamu bersyukur.

Dari ayat diatas telah dijelaskan bahwa, manusia sejak lahir diberi kemampuan dan berbagai potensi oleh Allah yaitu diantaranya pendengaran, penglihatan, dan

hati. Dimana pendengaran dan penglihatan merupakan indra untuk menangkap informasi, dan informasi ini yang nantinya akan menjadi referensi atau pengalaman dalam menyelesaikan masalah, semakin banyak orang berpengalaman dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah maka semakin percaya atau yakin dalam menyelesaikan masalah yang lain. Sedangkan hati, merupakan tempat untuk menimbang rasa yang berbeda dengan akal. Hati merupakan tempat dari sebuah keyakinan, yang mana keyakinan tersebut bisa berasal dari pendengaran dan penglihatan, ataupun dari hati itu sendiri dikarenakan pancaran sinar ilahi. Dari semua ayat diatas merupakan anjuran kepada semua umat Islam untuk meningkatkan efikasi dirinya. Agama Islam sangat menganjurkan umatnya selalu berfikir positif dan yakin akan kemampuan dirinya.

2.2 Mahasiswa Bekerja

2.2.1 Pengertian mahasiswa bekerja

Mahasiswa merupakan anggota masyarakat yang mempunyai ciri-ciri tertentu, antara lain menurut Kartono (1985) :

- a. Mempunyai kemampuan dan kesempatan untuk belajar di perguruan tinggi, sehingga dapat digolongkan sebagai kaum intelegensia.
- b. Yang karena kesempatan di atas diharapkan nantinya dapat bertindak sebagai pemimpin yang mampu dan terampil, baik sebagai pemimpin masyarakat ataupun dalam dunia kerja.
- c. Diharapkan dapat menjadi "daya penggerak yang dinamis bagi proses modernisasi".
- d. Diharapkan dapat memasuki dunia kerja sebagai tenaga yang berkualitas dan profesional.

Mahasiswa merupakan kalangan muda yang berumur 19-28 tahun yang memang dalam usia tersebut mengalami suatu peralihan dari tahap remaja ke tahap dewasa. Sosok mahasiswa juga kental dengan nuansa kedinamisan dan sikap keilmuwan yang dimiliki dalam melihat sesuatu berdasarkan kenyataan objektif, sistematis dan rasional (Susantoro, 2003).

Morgan, dkk (1986) mengatakan bahwa mahasiswa (*youth*) adalah suatu periode yang disebut dengan "*studenthood*" (masa belajar) yang terjadi hanya pada individu yang memasuki *post secondary education* dan sebelum masuk ke dunia kerja yang menetap.

Dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak pernah lepas dari aktivitasnya masing-masing. Setiap aktivitas tersebut mempunyai tujuan baik yang bersifat komersial maupun hanya bersifat hobi ataupun kesenangan. Begitu pula dalam bekerja. As'ad (1995) mengatakan bahwa seseorang yang melakukan aktifitas kerja karena berharap dengan bekerja akan membawa pada lembaran yang lebih memuaskan dari keadaan sekarang. Bekerja merupakan proses fisik maupun mental individu dalam mencapai tujuan. Selanjutnya Martoyo (Kurniawati, 2007) memberikan batasan bahwa kerja adalah keseluruhan pelaksanaan aktifitas baik jasmani atau rohani yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu yang berhubungan dengan kelangsungan hidupnya.

Pekerjaan merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan status sosial ekonomi (Anoraga, 1992). Pekerjaan mempunyai fungsi ganda:

- a. Pekerjaan dapat mendatangkan uang untuk diri sendiri dan keluarga.
- b. Pekerjaan juga berhubungan dengan kedudukan atau peran seseorang dalam masyarakat.

Selanjutnya dikatakan bahwa kerja adalah salah satu bentuk aktivitas yang mendapat dukungan sosial dan dukungan dari individu yang bersangkutan.

Berdasarkan beberapa pendapat dari tokoh-tokoh tersebut, dapat disimpulkan bahwa mahasiswa bekerja adalah anggota masyarakat yang memiliki kemampuan dan kesempatan untuk belajar di perguruan tinggi dan memiliki sikap keilmuan yang dalam melihat sesuatu berdasarkan kenyataan objektif, sistematis dan rasional. Selain belajar di lingkungan kampus, mahasiswa tersebut juga memiliki aktivitas bekerja di luar jam perkuliahan untuk memenuhi segala kebutuhan baik bersifat fisik maupun biologis serta untuk mencapai status sosial dan menyatakan harga dirinya sehingga menimbulkan ikatan sosial dalam kelompok yang pada akhirnya akan menimbulkan kepuasan pada diri individu yang bersangkutan.

2.2.2 Faktor yang mempengaruhi bekerja

Banyak faktor yang mempengaruhi seseorang yang bekerja, baik itu faktor yang berasal dari dalam diri individu atau faktor internal dan faktor yang berasal dari luar individu atau faktor eksternal. Flippo (1997) menyatakan ada sepuluh faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk bekerja, yaitu:

- a. Upah. Upah merupakan salah satu alat pemuas kebutuhan-kebutuhan fisiologi, keterjaminan, dan egoistik.
- b. Keterjaminan pekerjaan. Karena ancaman dari perubahan teknologis, keinginan ini sangat mendapat prioritas untuk banyak karyawan dan serikat buruh.
- c. Teman-teman sekerja yang menyenangkan. Keinginan ini berasal dari kebutuhan sosial untuk berteman dan diterima.
- d. Penghargaan atas pekerjaannya yang dilakukan. Keinginan ini berasal dari pengelompokan kebutuhan secara egoistik.

- e. Pekerjaan yang berarti. Keinginan ini berasal baik dari kebutuhan akan penghargaan maupun dorongan ke arah perwujudan diri dan prestasi.
- f. Kesempatan untuk maju. Tidak semua karyawan ingin maju. Beberapa orang merasakan kebutuhan-kebutuhan egoistik. Namun sebagian besar karyawan ingin mengetahui bahwa kesempatan untuk itu ada jika mereka ingin menggunakannya.
- g. Kondisi kerja yang nyaman, aman dan menarik. Keinginan akan kondisi kerja yang baik juga didasari oleh banyak kebutuhan. Kondisi kerja yang aman berasal dari kebutuhan akan keamanan.
- h. Kepemimpinan yang mampu dan adil. Keinginan akan kepemimpinan yang baik dapat berasal dari kebutuhan-kebutuhan fisiologi dan keterjaminan.
- i. Perintah dan pengarahan yang masuk akal. Perintah merupakan komunikasi sesuai dari tuntutan organisasi. Pada umumnya perintah tersebut harus berkaitan dengan keadaan yang diperlukan, dapat dilaksanakan lengkap tetapi tidak dirinci secara berlebihan, jelas atau singkat dan disampaikan dengan cara merangsang sikap menerima.
- j. Organisasi yang relevan dari segi sosial. Kecenderungan sosial yang semakin menaruh pada organisasi-organisasi swasta, juga mempengaruhi pengharapan pada karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi bekerja tidak saja oleh faktor-faktor eksternal tapi juga oleh faktor internal yang berasal dari dalam diri pekerja tersebut, hal ini merupakan suatu bentuk mengendalikan kemampuan usaha yang menggerakkan jasmani dan jiwa seseorang untuk berbuat, bertindak laku dan di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan untuk meningkatkan kinerjanya agar lebih terarah dalam mencapai

hasil kerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan dan akan terealisasi dengan baik. Salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk mencapai keberhasilan adalah faktor motivasi. Jika faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dilaksanakan secara bertahap dalam jangka waktu tertentu maka akan membentuk suatu kebiasaan kerja yang pada gilirannya nanti akan memunculkan suatu paradigma di mana kinerjanya sangat dipengaruhi oleh faktor motivasi (Ikopin, 2008).

Sedangkan kinerja seseorang tidak akan muncul tanpa ada faktor-faktor yang melatar belakangnya, dengan demikian dampak selanjutnya tentu saja hasil kerja mahasiswa tersebut akan terasa lebih efektif. Oleh karena itu penting sekali mengambil tindakan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi bekerja (Gie, 1992), antara lain:

- a. Faktor pikiran untuk mencegah kepusingan. Banyak orang karena merasa dirinya cerdas sekali dan ingatannya juga tajam tidak membiasakan diri bekerja dengan catatan-catatan di atas kertas. Semua hal diingat-ingat saja di dalam dan di luar kepala yang berarti memberi beban berat kepada pikiran yang sesungguhnya tidak perlu dilakukan, sehingga mengakibatkan ketegangan pikiran yang berlebih-lebihan dan akhirnya mesti ada juga yang kelupaan dengan segala akibatnya yang merugikan pekerjaan.
- b. Faktor tenaga untuk mengurangi kelelahan. Memang tidak dapat menghilangkan kelelahan sama sekali, karena selama orang dengan mempergunakan tangan dan anggota badan lainnya termasuk mengeluarkan tenaga. Tetapi, pola-pola bekerja tentu dapat mengurangi keletihan tenaga dan dalam jangka panjang akan mencegah kepayahan badan dan membantu mempertahankan kesehatan fisik seseorang.

- c. Faktor waktu untuk mengatasi kelambatan. Kegunaan waktu senantiasa berkaitan dengan hasil kerja waktu hanya mempunyai sesuatu arti kalau dapat menghasilkan sesuatu prestasi pada waktu yang tepat, yang tidak mengalami keterlambatan.
- d. Faktor ruang untuk memperpendek jarak. Untuk memperpendek jarak yang ditempuh dalam pelaksanaan kerja dapat dilakukan dengan pola pengukuran, yakni tindakan memeriksa berapa panjang jarak yang perlu dijalani. Pengukuran ini sering dilalaikan dalam penempatan perlengkapan kerja, pengukuran tata ruang, dan penentuan prosedur pekerjaan. Akibatnya sering terjadi mondar-mandir jarak panjang dan waktu perjalanan atau menunggu yang lebih lama.
- e. Faktor benda untuk menghemat biaya. Dalam memperbandingkan pemakaian benda-benda, apalagi kalau benda-benda itu berlainan, maka perhitungan harga-harga masing-masing yang dibayar dengan uang akan memudahkan penentuan cara mana yang menggunakan benda paling sedikit.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi dalam bekerja itu ada faktor eksternal yaitu berupa faktor waktu, ruang, kemudian faktor benda. Dan adapun faktor internal yaitu faktor pikiran, tenaga dan faktor motivasi dari dalam diri pekerja itu sendiri yang bertujuan untuk meningkatkan kinerjanya agar lebih terarah dalam mencapai hasil kerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan dan akan terealisasi dengan baik.

2.2.3 EFIKASI DIRI MAHASISWA YANG BEKERJA PADA SAAT PENYUSUNAN SKRIPSI

Pengertian efikasi diri Menurut Kreitner dan Kinichi (2003) adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. Efikasi diri (*Self efficacy*) muncul secara lambat laun melalui pengalaman kemampuan-kemampuan kognitif, sosial, bahasa dan atau fisik yang rumit. Dilihat dari kemampuan mahasiswa dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dihadapi tidak hanya dipengaruhi potensi kognitif yang dimiliki oleh mahasiswa seperti intelegensi, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh keyakinan mahasiswa mengenai kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas-tugas tersebut. Menurut Bandura (Hambawany, 2007) keyakinan seseorang bahwa dirinya akan mampu melaksanakan perilaku yang dibutuhkan dalam suatu tugas disebut dengan efikasi diri.

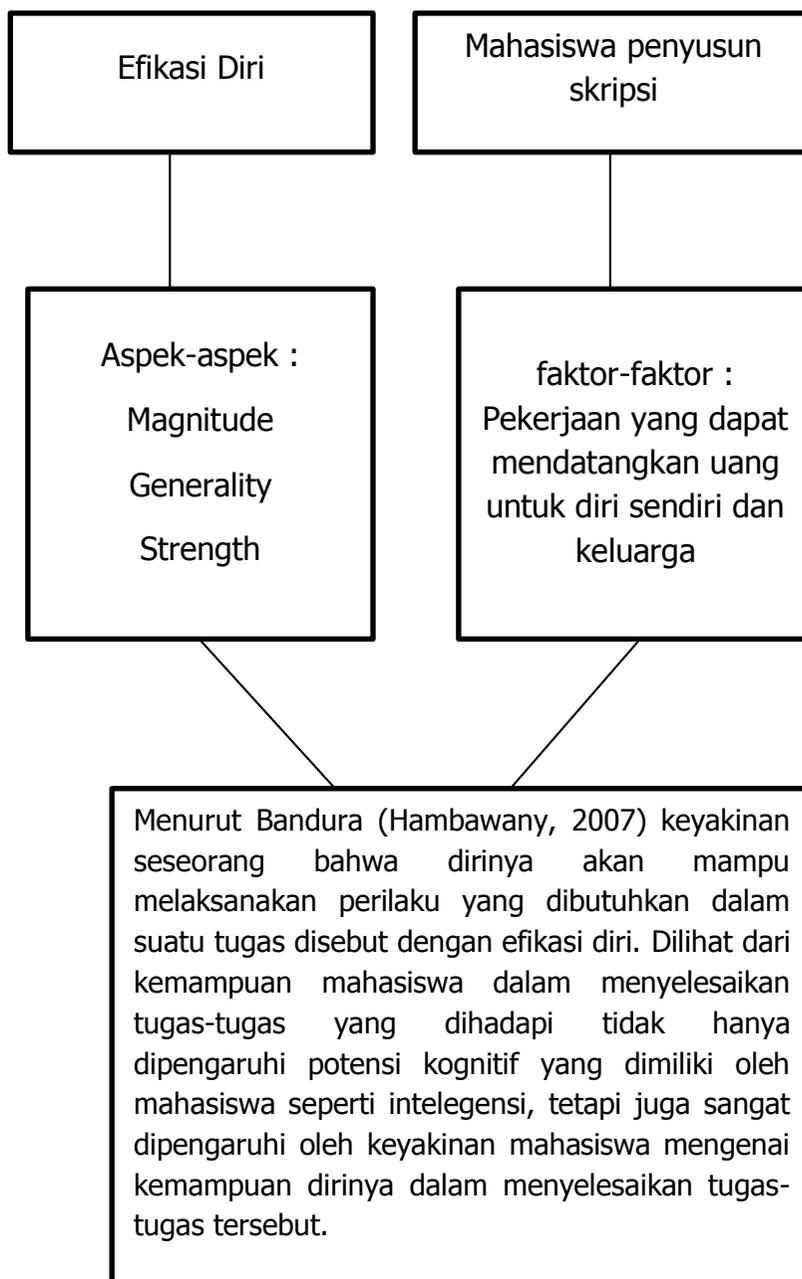
Mahasiswa menurut Susantoro (2003) adalah kalangan muda yang berumur 19-28 tahun yang memang dalam usia tersebut mengalami suatu peralihan dari tahap remaja ke tahap dewasa. Susantoro menyatakan bahwa sosok mahasiswa juga kental dengan nuansa kedinamisan dan sikap keilmuwanannya yang dalam melihat sesuatu berdasarkan kenyataan objektif, sistematis dan rasional.

Kemudian As'ad (1995) mengatakan bahwa seseorang yang melakukan aktifitas kerja karena berharap dengan bekerja akan membawa pada lembaran yang lebih memuaskan dari keadaan sekarang. Adakalanya pekerjaan tersebut memang akan terasa berat jika mahasiswa yang bekerja *part time* tidak dapat membagi waktu, antara waktu kuliah, belajar dan bekerja. Dari beberapa pekerjaan tersebut ada banyak pengalaman yang sungguh sangat bermanfaat, bukan hanya dari sisi finansial, tapi juga pengembangan diri. Ada banyak risiko jika tidak bisa membagi waktu, bisa jadi mengantuk atau bahkan ketiduran disaat kuliah karena aktivitas lembur. Atau dimarahi dosen

karena tugas kuliah (skripsi) tidak kelar-kelar karena kesibukan mencari biaya kuliah.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa efikasi diri mahasiswa yang bekerja pada saat penyusunan skripsi dapat mempengaruhi potensi kognitifnya juga. Dan jika mahasiswa tersebut mempunyai keyakinan dapat membagi waktu antara belajar dan bekerja maka dapat berjalan dengan seimbang antara kuliah dan karirnya.

2.3. Kerangka Berpikir



Tabel 1