



**HUBUNGAN ANTARA *SELF EFFICACY* DENGAN *CAREER DEVELOPMENT* PADA MAHASISWA YANG MENGIKUTI ORGANISASI SEMA UIN RADEN FATAH PALEMBANG PERIODE 2018**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi dalam Ilmu Psikologi Islam**

**OLEH :  
RIKA FEBRIYANSI  
14350086**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH PALEMBANG  
2020**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Masyarakat akademis merupakan kategori masyarakat yang warganya memiliki sifat-sifat ingin tahu segala fenomena yang ada, dengan melakukan kegiatan secara ilmiah, agar diperoleh kebenaran yang teruji sesuai dengan metode ilmu pengetahuan. Untuk itulah masyarakat akademis memiliki sistematika dan kerangka berpikir yang sistemik berdasarkan fakta dan data, serta kemampuan menganalisis, sehingga diperoleh kebenaran yang teruji. Kondisi yang demikian bukan berarti ada kecenderungan bahwa masyarakat akademis bersifat eksklusif, melainkan sebagai bentuk tindakan selektif untuk memelihara karakter dan citra khususnya. Disamping adanya tradisi dalam masyarakat akademis, diperlukan adanya peraturan-peraturan bersama yang mengikat dan mengatur warganya. Tradisi dan peraturan merupakan kesatuan yang secara sinergis mengatur tertib masyarakat akademis di kampus. Jika tradisi memberikan kemantapan pada kehidupan akademik di kampus, maka peraturan digariskan bagi wadah penyesuaian dan pembaharuan. Tertib masyarakat akademis di suatu kampus, akan terpelihara secara baik bilamana tradisi akademik dan peraturan yang berlaku dijadikan pedoman perilaku oleh sivitas akademika dan elemen-elemen kampus lainnya.

Perguruan tinggi merupakan satuan pendidik penyelenggara pendidikan tinggi sebagai lanjutan dari pendidikan menengah untuk mempersiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademis dan profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian; serta mengupayakan penggunaannya untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat dan memperkaya kebudayaan nasional. Pendidikan tinggi mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis, dimana Peserta didik perguruan tinggi disebut mahasiswa, sedangkan tenaga pendidik perguruan tinggi disebut dosen (UU RI NO 12, 2012).

Mahasiswa sebagai salah satu elemen kampus baik secara individu maupun kelompok dalam organisasi kemahasiswaan, memiliki dimensi yang luas. Di samping sebagai bagian sivitas akademika (dimensi keilmuan) mereka juga sebagai bagian dari komunitas pemuda (dimensi sosial) yang memiliki tugas dan tantangan masa depan. Dengan kesadaran akan kewajiban dan haknya maka mahasiswa akan dapat

mengembangkan potensinya dalam segala dimensi yang melekat padanya. Organisasi kemahasiswaan PTKI sebagai salah satu wahana pengembangan kepribadian dan peningkatan wawasan dan intelektual, merupakan salah satu bagian dari keseluruhan sistem akademis di PTKI. Kontribusinya ditujukan untuk membina dan mengembangkan kepribadian dalam rangka mencapai fungsi dan tujuan mencerdaskan kehidupan bangsa yang bermartabat, dan mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang bertakwa, berilmu, dan beramal, serta mampu *learning how to think* (belajar bagaimana berpikir), *learning how to do* (belajar bagaimana harus melakukan), *learning how to be* (belajar menjadi dirinya sendiri), dan *learning how to live together* (belajar bagaimana harus hidup bersama orang lain). Jadi, organisasi mahasiswa intra kampus pada dasarnya merupakan wahana untuk meningkatkan kemampuan kepemimpinan dan penalaran, serta menyalurkan minat dan kegemaran. Dalam mencari pengalaman hidup dan mengembangkan potensi diri melalui organisasi kemahasiswaan, mahasiswa selain dituntut untuk mengedepankan kebenaran dan kejujuran, mereka juga dituntut senantiasa mengedepankan nilai-nilai multikulturalisme warga kampus (Keputusan Dirjen Pendis No 4961, 2016). Sebagai warga masyarakat akademis, mahasiswa dituntut eksis dengan kondisi mereka sendiri, dan tidak dibenarkan memaksakan nilai-nilai, norma-norma dan etika masyarakat nonkampus ke perguruan tinggi (UU RI NO 12, 2012)

Selain menempuh pendidikan formal melalui kurikulum pendidikan, mahasiswa perguruan tinggi juga di tuntut menempuh pendidikan nonformal sebagai wahana dan sarana pengembangan diri mahasiswa ke arah perluasan wawasan dan peningkatan kecendekiawanan, serta integritas kepribadian yang secara potensial dimilikinya, sebagai bekal terjun dalam dunia masyarakat (Kep-Men Pendidikan dan Kebudayaan No 155, 1998). Wadah pendidikan non formal salah satunya ditempuh melalui organisasi kemahasiswaan. Organisasi Kemahasiswaan sebagai suatu wadah untuk melaksanakan peningkatan kepemimpinan, penalaran, minat, kegemaran, dan kesejahteraan mahasiswa dalam kehidupan kemahasiswaan di perguruan tinggi yang di dalam pelaksanaannya dilengkapi dengan perangkat teknis yang jelas dan terencana seperti struktur, mekanisme, fungsi, prosedur, program kerja, dan elemen lainnya (PP RI NO 60, 1999).

Organisasi kemahasiswaan di tingkat PTKI dapat dibedakan ke dalam tiga jenis, yaitu: Senat Mahasiswa (SEMA) sebagai lembaga normatif atau legislatif; Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) sebagai lembaga eksekutif; Unit Kegiatan Mahasiswa/Unit Kegiatan Khusus (UKM/UKK) hanya berada di tingkat Universitas/Institut/Sekolah Tinggi. Organisasi kemahasiswaan di tingkat Fakultas dapat dibedakan ke dalam tiga jenis, yaitu: Senat Mahasiswa Fakultas (SEMA-F); Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas (DEMA-F); Himpunan Mahasiswa Jurusan/Prodi (HMJ/HM-PS) (Keputusan Dirjen Pendis No 4961, 2016).

Senat Mahasiswa (SEMA) adalah lembaga dalam struktur organisasi kemahasiswaan yang memegang fungsi kontrol terhadap pelaksanaan Garis Besar Haluan Program (GBHP) lembaga kemahasiswaan PTKI. SEMA sekaligus sebagai lembaga normatif atau legislatif dan perwakilan tertinggi di lingkungan mahasiswa PTKI, yang memiliki fungsi menampung dan menyalurkan aspirasi mahasiswa, dan memiliki peran legislasi sebagai subsistem kelembagaan non-struktural di tingkat PTKI. Sistem kerjanya adalah "kolektif-kolegial". Kolektif berarti bahwa dalam mengambil ketetapan dan keputusan yang mengatasnamakan SEMA harus dilakukan melalui sebuah persidangan yang melibatkan anggota-anggotanya. Sedangkan yang dimaksud dengan kolegial adalah tidak adanya stratifikasi antar anggota, tidak ada perbedaan hak dan kewajiban, kecuali pada tanggung jawab fungsional administratif yang telah disepakati.

Rangkaian kegiatan dalam organisasi kemahasiswaan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk memperluas wawasan, peningkatan kecendekiawanan, integritas kepribadian, melaksanakan peningkatan kepemimpinan, penalaran, minat, kegemaran, dan peningkatan kesejahteraan mahasiswa. Dalam dunia organisasi memiliki tahapan-tahapan yang terencana sebagai upaya untuk memaksimalkan kemampuan para pelaku organisasi, dimana mahasiswa pelaku organisasi diarahkan untuk menduduki jabatan-jabatan yang tersedia di dalam organisasi yang bersangkutan baik pada waktu sekarang maupun yang akan datang (Sitohang, 2007). Pengembangan karir (*Career development*) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan (Samsudin, 2010). (Marwansyah, 2016) pengembangan karir adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karier pribadinya.

*Career Development* adalah peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang di inginkan, dengan tujuan untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan dimasa yang akan datang, serta dapat membantu karyawan dalam menentukan karier mereka sendiri, dan menyesuaikan antara kebutuhan karyawan dengan tujuan perusahaan (Sudiro, 2011).

Sebagai pelaku organisasi yang ada di lingkungan kampus mahasiswa harus memiliki keyakinan pada kemampuan mereka untuk melakukan tindakan yang diharapkan, melatih pengendalian diri terhadap fungsi diri mereka dan kejadian-kejadian di lingkungannya, serta memiliki persepsi diri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu Bandura dalam (Ghufron & Risnawita, 2012). Yang selanjutnya keyakinan akan kemampuan diri ini secara definisi disebut sebagai efikasi diri atau *self efficacy*. Efikasi diri menurut KBBI merupakan suatu keyakinan atau kepercayaan diri inividu mengenai kemampuannya untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasikan tindakan untuk mencapai kecakapan tertentu. *Self efficacy* adalah kepercayaan, kesediaan, dan keberhasilan diri sendiri, untuk melaksanakan tugas, dalam situasi yang bervariasi, kesulitan tugas, kekuatan dan daya tahan untuk melaksanakan tugas tersebut (Fattah, 2017).

Santorck (2017) dalam (Susantoputri & dkk, 2014) efikasi diri adalah kepercayaan seseorang atas kemampuannya dalam menguasai situasi dan menghasilkan sesuatu yang menguntungkan. Seseorang yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi cenderung melakukan sesuatu dengan usaha yang besar dan penuh tantangan, sebaliknya individu yang memiliki *self-efficacy* yang rendah akan cenderung menghindari tugas dan menyerah dengan mudah ketika masalah muncul.

Seharusnya mahasiswa yang mengikuti pengembangan diri melalui pelatihan, seminar, diskusi dalam organisasi memiliki peningkatan kemampuan dan posisi dalam organisasi atau memiliki jabatan (ketua organisasi). Kenyataannya tidak semua mahasiswa yang telah mengikuti proses pengembangan diri dalam organisasi mendapatkan jabatan dalam organisasi. Pernyataan ini di dukung oleh hasil wawancara dengan AF seorang anggota komisi Controlling SEMA UIN raden Fatah Palembang 2018.

*"Karena yang saya alami dan saya ingat, pelatihan ini hanya semacam kuliah tamu yang sifatnya memicu pemikiran, pola, dan konsep dari materi yang disampaikan, dan dilakukan dalam satu sampai dua hari dengan durasi satu sampai dua jam per-materi. Untuk kita yang belum memiliki persiapan, belum memiliki keinginan lebih, dan keyakinan pada kemampuan yang sudah kita miliki, sangat sulit untuk menerima materi kilat semacam itu."* (pelatihan, pengembangan, keyakinan pada kemampuan)

Dalam proses pelatihan dan pengembangan dibutuhkan keinginan, dan tekad yang kuat serta strategi yang terencana dan terukur untuk menunjang keberhasilan suatu program pelatihan dan pengembangan, dan juga diperlukan efikasi diri keyakinan terhadap kemampuan diri pelaku organisasi.

Selanjutnya wawancara dengan SN tentang perjalanan karir organisasi di lingkungan UIN Raden Fatah Palembang.

*"Sebenarnya saya memulai organisasi dari semester 1 yaitu UKMK LPTQ&D lalu di semester 3 saya ikut dalam himpunan mahasiswa jurusan selanjutnya saya ikut SEMA UIN, nah jika melihat perjalanan saya ke belakang tentu organisasi ini tidak satu garis lurus (linier) karena lompat-lompat namun saya ingin memaksimalkan peluang, yang saya lihat cukup bagus dan saya kira mampu untuk mengikuti perkembangan yang mungkin terjadi."*

*"Kalau ada pandangan negatif yaa saya anggap sebagai tantangan dalam berorganisasi, kita bisa memilih untuk tetap konsisten dengan rencana yang kita tawarkan dalam menjalankan tugas dan fungsi dari organisasi ini"* (kekuatan menghadapi hal baru)

Kutipan yang pertama memberi pengetahuan kepada penulis proses perjalanan dan dinamika yang dihadapi dalam menentukan pilihan karir dan pertimbangan-pertimbangan SN dalam memutuskan pilihannya. Selanjutnya kutipan yang kedua SN ingin menyampaikan pentingnya memiliki keyakinan, komitmennya dalam menghadapi suatu situasi ataupun kondisi dalam dunia organisasi.

Dari data prapenelitian melalui wawancara bersama mahasiswa yang menjadi kepengurusan SEMA diatas, penulis menyimpulkan bahwa dalam proses pengembangan kemampuan mahasiswa dibutuhkan persiapan, dan kesiapan dari mahasiswa tersebut; dan juga dalam proses pemilihan karir berorganisasi mahasiswa juga harus memiliki keberanian dan cermat dalam melihat situasi (komponen *Career development*) selalu bersinggungan dengan keyakinan pada kemampuan diri untuk melakukan tindakan, pengendalian diri, fungsi diri yang terjadi di lingkungan pelaku

organisasi sebagai komponen dari *Self Efficacy*, yang diperkuat oleh teori kognitif sosial karir yang dikembangkan oleh Lent, Brown, dan Hackett dikutip (Coertse & Schepers, 2004) yang mengacu pada teori efikasi diri Bandura (1977) yang menyatakan bahwa pengembangan karir, pilihan karir, dan prestasi kerja memiliki hubungan dengan efikasi diri. hal inilah yang melatarbelakangi penulis ingin melihat hubungan antara proses pengembangan karir (*Career development*) dengan keyakinan pada kemampuan diri (*Self efficacy*) mahasiswa yang mengikuti organisasi SEMA UIN Raden Fatah Palembang.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Apakah ada hubungan antara *self efficacy* dengan *career development* pada mahasiswa yang ikut dalam organisasi Senat Mahasiswa UIN Raden Fatah Palembang?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara *self efficacy* dengan *career development* pada mahasiswa yang ikut dalam organisasi Senat Mahasiswa UIN Raden Fatah Palembang.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu manfaat teoritis dan manfaat secara praktis.

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi mahasiswa Psikologi Islam.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Penelitian diharapkan dapat memberi penjelasan tentang *Career development* yang sebenarnya.

## **1.5 Keaslian Penelitian**

Penelitian Mauliddian Isnain dan Desi Nurwidawati, Hubungan antara Efikasi Diri dengan Kematangan Karir Pada Siswa Kelas XI di SMKN 1 Surabaya dengan hasil penelitian yaitu diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi diri dengan kematangan karir pada siswa kelas XI di SMKN 1 Surabaya. Berdasarkan analisis dari korelasi *product moment* menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang

diperoleh adalah 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05, sehingga variabel efikasi diri dan kematangan karir memiliki hubungan yang signifikan. Berdasarkan tabel korelasi, menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara efikasi diri dan kematangan karir sebesar 0,411, hal tersebut dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif terhadap variabel efikasi diri dan kematangan karir. Nilai koefisien korelasi yang diperoleh menunjukkan arah hubungan yang positif yakni 0,411, koefisien korelasi tersebut masuk kedalam kategori sedang (Isnain & Nurwidawati, 2018).

Ros Patriani Dewi, Hubungan Efikasi Diri dengan Pengambilan Keputusan Karir pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta dengan hasil penelitian yaitu Hubungan yang positif antara Pengambilan Keputusan Karir dengan Efikasi Diri pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi UMBY. Hasil uji normalitas untuk data Pengambilan Keputusan Karir diperoleh nilai KS-Z = 0,808 dengan  $p = 0,532$ . Sedangkan data Efikasi Diri diperoleh nilai KS-Z = 1,187 dengan  $P = 0,120$ . Hasil uji linieritas variable Pengambilan Keputusan Karir dengan Efikasi Diri diperoleh F sebesar 2,684 ( $p < 0,01$ ), yang berarti variabel Pengambilan Keputusan Karir dengan Efikasi Diri memiliki hubungan yang linier. Berdasarkan hasil analisis korelasi terbukti bahwa ada hubungan yang positif antara Pengambilan Keputusan Karir dengan Eikasi Diri pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi UMBY dengan korelasi sebesar  $r_{xy}$  0,357 ( $p < 0,05$ ) (Dewi, 2017).

Susantoputri, Maria, dan William, Hubungan antara Efikasi Diri Karir dengan Kematangan Karir pada Remaja di Daerah Kota Tangerang dengan hasil penelitian yaitu ada hubungan antara efikasi diri karir dengan kematangan karir pada remaja di daerah Kota Tangerang. Koefisien korelasi yang positif menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut bersifat searah. Artinya, semakin tinggi efikasi diri karir, maka semakin tinggi pula kematangan karir pada remaja di daerah Kota Tangerang, demikian juga sebaliknya. Hasil uji korelasi antara efikasi diri karir dengan kematangan karir pada remaja di daerah Kota Tangerang menunjukkan nilai  $r = 0,456$  dengan  $p < 0,01$ . Hal tersebut memiliki arti bahwa ada hubungan antara efikasi diri karir dengan kematangan karir pada remaja di daerah Kota Tangerang (Susantoputri, 2014).

Ali Purningsih, Syahrilfuddin, Zufriady, hubungan *Self Efficacy* dengan motivasi belajar matematika siswa kelas V SD se-gugus 6 kecamatan Tampan Kota Pekanbaru dengan hasil penelitian yaitu ada

hubungan antara *Self Efficacy* dengan motivasi belajar matematika siswa kelas V SD se-gugus 6 kecamatan Tampan Kota Pekanbaru. Hasil uji korelasi *product moment* dengan *level* taraf signifikansi 0.01 (1%), maka dapat disimpulkan bahwa ada korelasi yang signifikan antara *self efficacy* dengan motivasi belajar matematika siswa kelas v SD segugus 6 Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru dengan  $r$  sebesar 0,77. Dimana pada rentang  $r=0,76-100$  hal tersebut menunjukkan bahwa kekuatan hubungan antara kedua variabel adalah sangat kuat (Purningsih, Syahrilfuddin, & Zufriady, 2016).

Ruth Imelda Kurniasari, Agoes Dariyo, dan Rita Markus Idulfilastri, hubungan antara *self efficacy* dengan pengambilan keputusan karir pada mahasiswa semester akhir fakultas psikologi dengan hasil penelitian yaitu *self efficacy* memiliki hubungan yang negatif signifikan dengan pengambilan keputusan karir. Semakin tinggi *self efficacy* mahasiswa, maka semakin rendah (tidak sulit) kesulitan dalam pengambilan keputusan karir, begitu pula sebaliknya semakin rendah *self efficacy* mahasiswa, maka semakin tinggi kesulitan pengambilan keputusan karir. Hasil uji korelasi *pearson correlation* didapatkan  $r = -0,409$  dengan signifikansi  $p = 0,000 < 0,01$ . Hasil uji korelasi antara *self efficacy* dan pengambilan keputusan karier menunjukkan nilai  $r = -0,409$ ,  $p = 0,000 < 0,01$ , dengan demikian dapat dikatakan bahwa *self efficacy* memiliki hubungan yang negatif signifikan dengan pengambilan keputusan karir (Kurniasari, Dariyo, & Idulfilastri, 2018).

Syeda Ishrat Fatima, Firdous Asghar, Syeda Shireen Khatoon, Areej Fatima, Hubungan antara *Self Efficacy* dengan Pengembangan Karir di kalangan Mahasiswa Universitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *self efficacy* dan pengembangan karir. Untuk membandingkan perbedaan gender pada efikasi diri dan pengembangan karir mahasiswa, uji-t sampel independen diterapkan dan hasilnya tidak signifikan. Ada banyak skala untuk mengukur pengembangan karir di kalangan mahasiswa seperti Kuesioner Penilaian Karir dan lainnya, tetapi dalam penelitian ini Skala Keputusan Karir yang dikembangkan oleh Osipow et al. pada tahun 1976. Skala tersebut adalah skala likert 4 poin dan skala ini memiliki sifat psikometrik. Dalam penelitian ini, alfa reliabilitas Skala Keputusan Karir adalah 0,54 yang menunjukkan bahwa skala konsisten dan andal secara internal. Hasil penelitian ini termasuk bahwa korelasi antara *self efficacy* dan pengembangan karir

adalah negatif. Proses penyelidikan dianggap sebagai metode analisis kualitatif (Fatima & dkk, 2017).

George V. Gushue, Kolone R. L. Scanlan, Karen M. Pantzer, Christine P. Clarke, Hubungan *Self Efficacy*, Pengambilan Keputusan Karir, Identitas Kejuruan, dan Perilaku Eksplorasi Karir pada Siswa SMA Afrika-Amerika. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat *self efficacy* pengambilan keputusan karir yang lebih tinggi terkait dengan konsep diri vokasi yang lebih terdiferensiasi dan untuk keterlibatan yang lebih besar dengan kegiatan eksplorasi karir. Sebagai analisis awal, analisis varians multivariat (MANOVA) digunakan untuk menentukan dampak potensial gender dan tingkat kelas pada tiga variabel: efikasi diri pengambilan keputusan karier, identitas kejuruan, dan kegiatan pencarian karier. MANOVA mengungkapkan bahwa tidak ada perbedaan gender yang signifikan di antara ketiga variabel (Wilks  $\Lambda = 0,98$ ),  $F(3, 63) = 0,41$ , ns. Demikian pula, di antara tingkat kelas tidak signifikan (Wilks's  $\Lambda = 0,93$ ),  $F(6,126) = 0,83$ , ns. Oleh karena itu, jenis kelamin dan tingkat kelas tidak dimasukkan sebagai variabel dalam analisis selanjutnya. Lihat Tabel 1 untuk cara, deviasi standar, dan korelasi antara variabel yang termasuk dalam analisis utama. Analisis regresi multivariat digunakan untuk menguji *self efficacy* pengambilan keputusan karir sebagai variabel prediktor dan identitas kejuruan dan kegiatan pencarian karir sebagai variabel kriteria. Kemandirian pengambilan keputusan karier (Wilks's  $\Lambda = 0,84$ ),  $F(2, 69) = 6,76$ ,  $p < 0,01$ , ditemukan sebagai prediktor signifikan secara keseluruhan. Karena signifikansi multivariat tercapai, analisis univariat diperiksa. Analisis ini menunjukkan bahwa *self efficacy* pengambilan keputusan karier memiliki hubungan positif yang signifikan dengan identitas kejuruan,  $F(1,71) = 7,06$ ,  $p < 0,01$ , dan dengan kegiatan pencarian karir,  $F(1, 71) = 7,41$ ,  $p < 0,01$  (Gushue & dkk, 2006).

Abdul Munir, Beby Astri Tarigan, Hubungan Efikasi Diri dan Harga Diri dengan Kematangan Karir pada Siswa SMA Negeri 15 Medan, Indonesia. Hasil penelitian ini menunjukkan (1) terdapat hubungan positif yang signifikan antara *self efficacy* dengan kematangan karier, dimana koefisien  $r_{xy} = 0,625$  dengan  $p = 0,000$  ini berarti semakin tinggi *self efficacy* maka semakin tinggi kematangan karier dan koefisien determinasi  $r^2 = 0,391$ , ini menunjukkan bahwa kematangan karier dibentuk oleh *Self Efficacy* dengan kontribusi 39,1%. (2) Ada hubungan positif yang signifikan antara harga diri dan kematangan karier, dimana koefisien  $r_{xy} = 0,534$  dengan  $p = 0,0000$  ini berarti bahwa semakin tinggi harga diri

maka semakin tinggi kematangan karier dan koefisien determinasi  $r^2 = 0,285$ , dengan kontribusi 28,5%. (3) Ada hubungan positif yang signifikan antara *self efficacy* dan harga diri dengan kematangan karir, di mana koefisien  $r_{xy} = 0,670$  dengan  $p = 0,0000$  dan  $r^2 = 0,449$  dengan kontribusi sebesar 44,9%. (4) Tidak ada perbedaan dalam kematangan karier dalam hal jenis kelamin pria dan wanita. Hasil ini ditemukan dengan melihat nilai koefisien  $F = 0,111$  dengan  $p = 0,739 > 0,010$  (Munir & dkk, 2017). Hadi Hassankhani, Alireza Mohajjel Aghdam, Azad Rahmani, Zeynab Mohammad poorfard, Hubungan antara Motivasi Belajar dan *Self Efficacy* di antara Mahasiswa Keperawatan. Motivasi belajar dan *efikasi diri* siswa keperawatan adalah  $67,89 \pm 14,12$  dan  $68,10 \pm 14,50$ , masing-masing. Menurut hasil koefisien korelasi Pearson, hubungan antara motivasi belajar dan *efikasi diri* adalah signifikan ( $0,48 > 0,001$ ) (Hassankhani & dkk, 2015).

Masoomah Kheirkhah, Zeinab Zamani Joghi<sup>2</sup>, Ezzat Jafar Jalal, Hamid Haghani, Hubungan antara *Self Efficacy* dan Motivasi di antara Mahasiswa Kebidanan Universitas Teheran ilmu kedokteran di 2016. Menurut hasil uji korelasi Pierson, ada hubungan positif yang signifikan antara motivasi dan upaya intrinsik dan eksternal, pengaturan diri, ketekunan, dan *self* Kemampuan siswa. Peningkatan motivasi intrinsik dan eksternal akan meningkatkan ketekunan, upaya, pengaturan diri, dan kemandirian diri mahasiswa. Selain itu, koefisien determinasi ( $r^2$ ) motivasi intrinsik dengan ketekunan, pengaturan diri, upaya, dan *self efficacy* adalah 0,20, 0,18, 0,25, dan 0,30 secara berurutan; ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik menyebabkan stimulasi 20% ketekunan, 18% pengaturan diri, 25% upaya, dan 30% efikasi diri di kalangan mahasiswa. Koefisien determinasi motivasi ekstrinsik dengan ketekunan, pengaturan diri, upaya, dan *self efficacy* adalah 0,14, 0,17, 0,24, dan 0,26 yang menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik menyebabkan stimulasi 14% ketekunan, 17% regulasi diri, upaya 24%, dan 26% kemandirian diri di kalangan mahasiswa. Koefisien determinasi motivasi dengan ketekunan, pengaturan diri, upaya, dan *self efficacy* adalah 0,14, 0,16, 0,22, dan 0,25 yang menunjukkan bahwa motivasi menyebabkan stimulasi 14% ketekunan, 16% pengaturan diri, 22% upaya, dan 25 % kemandirian diri di kalangan mahasiswa. Uji korelasi Pierson menunjukkan hubungan terbalik yang signifikan antara siswa yang tidak termotivasi dan ketekunan, pengaturan diri, upaya, dan *self efficacy*. Koefisien determinasi yang tidak termotivasi dengan ketekunan, pengaturan diri, upaya, dan *self*

*efficacy* adalah 0,06, 0,04, 0,07, dan 0,08 yang menunjukkan bahwa tidak termotivasi menghambat 6% ketekunan, 4% pengaturan diri, 7% upaya, dan 8% mandiri. kemandirian di kalangan siswa. Uji regresi menunjukkan hubungan yang signifikan antara self-efficacy dan motivasi dan *self efficacy* siswa kebidanan memprediksi motivasi mereka, rumus liniernya adalah  $Y = 60.758 + 1.062X_1$ . Hubungan antara efikasi diri siswa kebidanan dengan atribut demografis menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan secara statistik antara semester pendidikan dan efikasi diri ( $P = 0,034$ ) (Kheirkhah & dkk, 2017).

Dari sepuluh penelitian terdahulu, peneliti ingin menyampai bahwa kuat dugaan adanya hubungan antara *Self efficacy* dan *Career development*, yang pada penelitian sebelumnya peneliti belum menemukan penelitian yang membahas secara spesifik bagaimana *Self efficacy* dengan *Career development* dibahas, pada mahasiswa yang berorganisasi di lingkungan kampus, hal inilah yang mendorong peneliti untuk meneruskan penelitian dengan harapan dapat mengungkap proses karir mahasiswa dalam lingkungan kampus khususnya dalam organisasi SEMA UIN Raden Fatah Palembang.