

**HUBUNGAN ANTARA REGULASI DIRI DAN EFIKASI DIRI DENGAN  
PERENCANAAN KARIR PADA LULUSAN SARJANA BARU**

Skripsi

Untuk memenuhi sebagian persyaratan  
memperoleh derajat Sarjana Psikologi



Disusun oleh:

**Iklil Khalillah**

**(30701900089)**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
SEMARANG**

**2023**

**PERSETUJUAN PEMBIMBING**

**HUBUNGAN ANTARA REGULASI DIRI DAN EFIKASI DIRI DENGAN  
PERENCANAAN KARIR PADA LULUSAN SARJANA BARU**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**Iklil Khalillah**

**30701900089**

Telah disetujui untuk diuji dan dipertahankan di depan Dewan Penguji guna memenuhi sebagian persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Psikologi

Pembimbing,

Tanggal



Erni Agustina Setiowati, S.Psi, M.Psi

15 Juni 2023

Semarang, 15 Juni 2023

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Sultan Agung



Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si.

NIK. 210799001

**PENGESAHAN**

**HUBUNGAN ANTARA REGULASI DIRI DAN EFIKASI DIRI DENGAN  
PERENCANAAN KARIR PADA LULUSAN SARJANA BARU**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**Iklil Khalillah**

**(30701900089)**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal 21 Juni 2023

Dewan Penguji

Tandan Tangan

1. Ratna Supradewi, S.Psi., M.Si, Psikolog
2. Abdurrahim, S.Psi., M.Si
3. Erni Agustina Setiowati, S.Psi., M.Psi, Psikolog



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

Semarang, 21 Juni 2023

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Sultan Agung

Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si

NIK. 210799001



## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, Saya, Iklil Khalillah dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun.
2. Sepanjang pengetahuan saya, skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis/diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.
3. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan ini, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.

Semarang, 15 Juni 2023

Yang menyatakan



**Iklil Khalillah**  
(30701900089)



## MOTTO

*“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.”*

(QS. Al-Insyirah : 5)

*“Dan aku pasrahkan urusanku kepada Allah.”*

(QS. Ghafir : 44)

*“Aku berlindung kepada Allah atas ketidakpastian masa depan, dari keputusan yang keliru, dari perihnya kenyataan, dari pahitnya kekecewaan, dari hati yang berbolak-balik, dari pengkhianatan manusia, dan dari cinta yang salah.”*

(Thalhah Syahidulhaq Robbani)

*“Percayalah di saat kamu ikhlas dengan keadaanmu, disitulah Allah merencanakan kebahagiaan untukmu, Allah mampu mengubah situasi paling terpuruk menjadi momen terbaik dalam hidupmu.”*

(K.H Maimun Zubair)

*“Orang pesimis melihat kesulitan dalam setiap kesempatan, tapi orang optimis melihat kesempatan dalam setiap kesulitan”*

(Ali bin Abi Thalib)

*“Ya Allah jika kelak aku berhasil meraih kesuksesan, tolong ingatkan aku untuk selalu rendah hati”*

(Penulis)

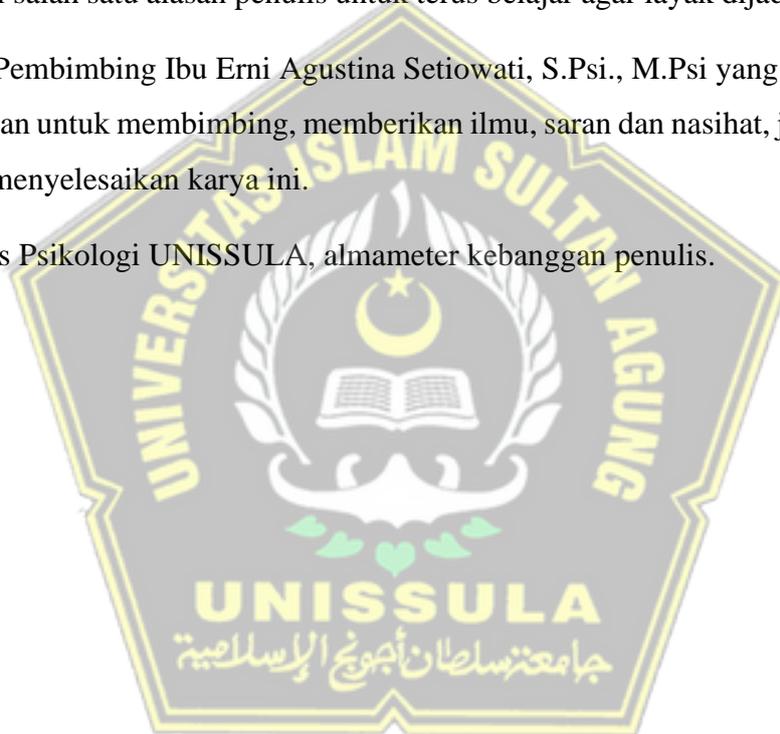
## PERSEMBAHAN

*Bismillahirrahmanirrahim*

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah, penulis persembahkan karya ini kepada kedua orang tua tercinta dan terkasih. Bapak Yahmin dan Ibu Karsini yang selalu mendo'akan, memberikan kasih sayang yang berlimpah, semangat, serta dukungan dalam mencapai impian penulis. Serta Kakak tersayang Tika Suryani yang menjadi sumber motivasi penulis, dan Adik Ridwa Rama Saputra yang menjadi salah satu alasan penulis untuk terus belajar agar layak dijadikan tauladan.

Dosen Pembimbing Ibu Erni Agustina Setiowati, S.Psi., M.Psi yang dengan penuh kesabaran untuk membimbing, memberikan ilmu, saran dan nasihat, juga dukungan dalam menyelesaikan karya ini.

Fakultas Psikologi UNISSULA, almameter kebanggan penulis.



## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahim*

*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya yang telah diberikan kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan karya sederhana ini untuk memenuhi salah satu syarat mencapai derajat S-1 Sarjana Psikologi. Sholawat dan salam selalu tercurahkan kepada Baginda Rasull, Nabi Muhamnnad SAW, semoga kita selalu mendapatkan syafa'at dari beliau.

Penulis menyadari, dalam proses penulisan ini banyak kendala dan hambatan yang datang, namun berkat bantuan, dukungan, dan motivasi secara moril maupun materil dari semua pihak yang telah diberikan kepada peneliti, sehingga peneliti dapat melalui segala proses yang terasa sulit menjadi mudah. Akhirnya dengan penuh kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi UNISSULA yang telah membantu dalam proses akademik maupun penelitian.
2. Ibu Erni Agustina Setiowati, S.Psi., M.Psi, Psikolog, selaku dosen pembimbing skripsi yang dengan sabar memberikan bimbingan, meluangkan waktu dan pikiran, serta mengarahkan dan memberikan dukungan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
3. Ibu Ratna Supradewi, S.Psi., M.Si, Psikolog selaku dosen wali yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan dukungan selama proses akademik di UNISSULA.
4. Seluruh sarjana baru Universitas X tahun lulus 2021-2022 yang telah bersedia dan meluangkan waktunya untuk mengisi skala.
5. Seluruh dosen Fakultas Psikologi UNISSULA yang telah memberikan ilmu, pengetahuan, dan pengalaman yang bermanfaat kepada penulis.

6. Bapak dan ibu staf TU Fakultas Psikologi UNISSULA yang telah memberikan kemudahan dalam proses administrasi selama penulis menjalani perkuliahan di Fakultas Psikologi UNISSULA.
7. Orang tua yang tercinta dan tersayang Bapak Yahmin dan Ibu Karsini, yang telah memberikan cinta, kasih sayang, semangat, dan yang senantiasa mendo'akan dan memberikan dukungan terhadap apapun yang sedang dikerjakan, serta tanpa dukungan materi dan moril dari Bapak dan Ibu, penulis tidak akan pernah bisa mencapai titik ini.
8. Kakak tersayang Tika Suryani yang selalu memberikan motivasi, dan senantiasa mendengarkan curhat penulis, serta memberikan saran dan masukan terkait keluhan penulis, dan juga adik tersayang Ridwan Rama Saputra yang senantiasa memberikan dukungan kepada penulis.
9. Bu'de, Pak De yang senantiasa mendoakan dan memberikan semangat, dan juga Alm.Kakek dan Alm.Nenek yang semasa hidup selalu mendoakan dan memberikan dukungan kepada penulis agar semangat dalam menuntut ilmu.
10. Keponakkan tersayang yang lucu dan menggemaskan, Azqiara, Aisyah, Reza, dan Kinan yang dapat menghibur di saat penat.
11. Saudara sepupu, Mbak Nanda dan Mbak Nur, yang selalu mendengarkan cerita dan memberikan semangat.
12. Teruntuk sahabatku Dyah Ayu Pramesti Yuliani, yang selalu mendengarkan keluh kesah, selalu ada saat penulis mengalami kesulitan, dan selalu memberikan semangat kepada penulis.
13. Teruntuk teman kecilku Nika Dwi Triyanti, yang tidak pernah berubah, dan bersedia mendengarkan cerita penulis.
14. Teman-teman SMK, Nofitasari, Rima Ifanka, Eni Mukhlikatun Nasekah, Jarwani Linda Listik Safitri, Reni Setiyowati, dan Putri Lelianasari, yang selalu menghibur, mendengarkan curhat, memberikan dukungan serta semangat kepada penulis.
15. Mbak Lia dan Mbak Nana, yang telah bersedia membantu penulis selama masa PEKTA dan memberikan semangat ketika awal menjalani kehidupan perkuliahan.

16. Senat Mahasiswa Psikologi UNISSULA 2020/2021 dan 2021/2022 yang telah memberikan kesempatan, pengalaman, dan pengetahuan yang berharga bagi penulis.
17. Kepada Dhienarsi Dwi Karisma, sahabat sejak awal perkuliahan yang senantiasa tanpa pamrih membantu penulis dalam kesulitan dan memberikan semangat yang tiada henti.
18. Harjanti Resti Fadhanah, teman berbagi cerita, dan keluh kesah, serta selalu memberikan dukungan kepada penulis.
19. Teman-teman sebimbangan, Fachan, Siska, Hendra, Indri, Magfiroh, Sintya, yang telah bersedia dan meluangkan waktunya untuk membantu terkait kesulitan selama proses skripsi.
20. Teman-teman kuliah Devi, Diana, Hani, Putri, Yuwanda, yang telah bersedia mendengarkan curhat, menemani selama masa perkuliahan, serta memberikan bantuan dan semangat kepada peneliti.
21. Teman-teman Kelas B Psikologi 2019 atas kebersamaan, canda, dan tawa yang telah diberikan selama masa perkuliahan.

Penulis menyadari bahwa karya ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran dari berbagai pihak guna menyempurnakan skripsi ini. Penulis berharap karya ini dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu psikologi kedepannya.

*Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Semarang, 15 Juni 2023

**Iklil Khalillah**  
**(30701900089)**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
PENGESAHAN .....	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO .....	v
PERSEMBAHAN .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK .....	xvi
<i>ABSTRACT</i> .....	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian .....	10
D. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II LANDASAN TEORI.....	11
A. Perencanaan Karir.....	11
1. Pengertian Perencanaan Karir .....	11
2. Aspek-aspek Perencanaan Karir.....	12
3. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Perencanaan Karir .....	14
4. Teori Pengembangan Karir Donald E.Super .....	22
B. Regulasi Diri .....	25
1. Pengertian Regulasi Diri .....	25
2. Aspek – aspek Regulasi Diri .....	26
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Regulasi Diri .....	29
C. Efikasi Diri.....	31
1. Pengertian Efikasi Diri .....	31
2. Aspek-aspek Efikasi Diri.....	33
3. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri :.....	34

D. Hubungan antara regulasi diri dan efikasi diri dengan perencanaan karir pada lulusan sarjana baru .....	39
E. Hipotesis.....	40
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>41</b>
A Identifikasi Variabel Penelitian .....	41
B. Definisi Operasional .....	41
1. Perencanaan Karir .....	41
2. Regulasi Diri.....	42
3. Efikasi Diri .....	42
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel.....	43
1. Populasi dan Kriteria Populasi .....	43
2. Sampel .....	43
3. Teknik Pengambilan Sampel.....	43
D. Metode Pengumpulan Data .....	43
1. Skala Perencanaan Karir.....	44
2. Skala Regulasi Diri.....	44
3. Skala Efikasi Diri .....	45
E. Validitas, Uji Daya Beda Aitem, dan Reliabilitas.....	46
1. Validitas.....	46
2. Uji Daya Beda Aitem .....	47
3. Reliabilitas.....	47
F. Teknik Analisis Data.....	48
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>49</b>
A. Orientasi Kanchah dan Pelaksanaan Penelitian .....	49
1. Orientasi Kanchah Penelitian .....	49
2. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian .....	49
3. Pelaksanaan Penelitian .....	53
4. Uji Daya Beda Aitem dan Estimasi Reliabilitas Alat Ukur .....	54
B. Analisis dan Hasil Penelitian .....	58
1. Uji Asumsi.....	58
2. Uji Hipotesis.....	59
C. Deskripsi Variabel Penelitian .....	61
1. Deskripsi Data Skala Perencanaan Karir.....	61
2. Deskripsi Data Skala Regulasi Diri.....	62

3. Deskripsi Data Skala Efikasi Diri.....	63
D. Pembahasan .....	65
E. Kelemahan Penelitian.....	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	68
A. Kesimpulan .....	68
B. Saran .....	68
1. Bagi subjek .....	68
2. Bagi peneliti selanjutnya .....	68
DAFTAR PUSTAKA .....	69
LAMPIRAN.....	75



## DAFTAR TABEL

Table 1. <i>Blueprint</i> Skala Perencanaan Karir: .....	44
Table 2. <i>Blueprint</i> Skala <i>Short Self-Regulation Questionnaire</i> (SSRQ): .....	45
Table 3. <i>Blueprint</i> Skala <i>General Self-Efficacy</i> (GSE) : .....	46
Table 4. Sebaran Skala Perencanaan Karir .....	51
Table 5. Sebaran Skala Regulasi Diri .....	52
Table 6. Sebaran Skala Efikasi Diri .....	53
Table 7. Demografi Subjek Penelitian .....	54
Table 8. Daya Beda Aitem Skala Perencanaan Karir .....	55
Table 9. Daya Beda Aitem Skala Regulasi Diri.....	56
Table 10. Daya Beda Aitem Skala Efikasi Diri .....	57
Table 11. Norma Kategori Skor .....	61
Table 12. Deskripsi Skor Skala Perencanaan Karir .....	62
Table 13. Kategori Skor Subjek Pada Skala Perencanaan Karir.....	62
Table 14. Deskripsi Skor Skala Regulasi Diri .....	63
Table 15. Kategori Skor Subjek Pada Skala Regulasi Diri.....	63
Table 16. Deskripsi Skor Skala Efikasi Diri .....	64
Table 17. Kategorisasi Skor Subjek Pada Skala Efikasi Diri.....	64

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kategori Skor Subjek Pada Skala Perencanaan Karir.....	62
Gambar 2. Kategorisasi Skor Subjek Pada Skala Regulasi Diri .....	63
Gambar 3. Kategori Skor Subjek Pada Skala Efikasi Diri.....	65



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Skala Penelitian .....	76
Lampiran B Tabulasi Data Skala Penelitian .....	88
Lampiran C Uji Validitas dan Reliabilitas .....	167
Lampiran D Uji Analisis Data Penelitian .....	173
Lampiran E Surat Izin dan Dokumentasi Penelitian .....	179



## HUBUNGAN ANTARA REGULASI DIRI DAN EFIKASI DIRI DENGAN PERENCANAAN KARIR PADA LULUSAN SARJANA BARU

Ikliil Khalillah, Erni Agustina Setiowati  
Fakultas Psikologi  
Universitas Islam Sultan Agung  
Email: [iklikhalillah09@std.unissula.ac.id](mailto:iklikhalillah09@std.unissula.ac.id)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara regulasi diri dan efikasi diri dengan perencanaan karir pada lulusan sarjana baru. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian yaitu lulusan sarjana baru Universitas X tahun lulus 2021 – 2022 dengan sampel sebanyak 106 responden. Teknik sampling yang digunakan dalam pengambilan sampel menggunakan *incidental* sampling. Alat ukur dalam penelitian ini terdiri dari tiga skala yaitu Skala Perencanaan Karir, *Short Self-Regulation Scale* (SSRQ), dan *General Self-Efficacy* (GSE). Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dan korelasi parsial. Temuan penelitian ini adalah sebagai berikut. Pertama, terdapat hubungan yang positif antara regulasi diri dan efikasi diri dengan perencanaan karir pada lulusan sarjana baru. Hal ini ditunjukkan dengan  $R = 0,707$  dan  $F$  hitung = 51,359 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Kedua, terdapat hubungan positif antara regulasi diri dengan perencanaan karir pada lulusan sarjana baru. Hal ini ditunjukkan dengan hasil skor  $rx1y$  0,631 dengan taraf signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Ketiga, terdapat hubungan positif antara efikasi diri dengan perencanaan karir pada lulusan sarjana baru. Hal ini ditunjukkan melalui hasil pengujian yaitu skor  $rx2y$  sebesar 0,449 dengan taraf signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara regulasi diri dan efikasi diri dengan perencanaan karir pada lulusan sarjana baru, terdapat hubungan positif antara regulasi diri dengan perencanaan karir pada lulusan sarjana baru, dan terdapat hubungan yang positif antara efikasi diri dengan perencanaan karir pada lulusan sarjana baru.

**Kata Kunci:** Regulasi Diri, Efikasi Diri, Perencanaan Karir, Lulusan Sarjana Baru.

## ***THE RELATIONSHIP BETWEEN SELF-REGULATION AND SELF-EFFICACY WITH CAREER PLANNING IN FRESH GRADUATES***

Iklil Khalilah, Erni Agustina Setiowati  
Faculty of Psychology  
Sultan Agung Islamic University Semarang  
Email: [iklilkhilillah09@std.unissula.ac.id](mailto:iklilkhilillah09@std.unissula.ac.id)

### ***ABSTRACT***

*This study aims to examine the relationship between self-regulation and self-efficacy with career planning in new undergraduate graduates. This research method uses quantitative methods. The population in the study were new undergraduate graduates of University X in the 2021-2022 graduation year with a sample of 106 respondents. The sampling technique used in sampling used incidental sampling. The measuring instrument in this study consists of three scales, namely the Career Planning Scale, Short Self-Regulation Scale (SSRQ), and General Self-Efficacy (GSE). The data analysis technique used multiple linear regression analysis and partial correlation. The findings of this study are as follows. First, there is a positive relationship between self-regulation and self-efficacy with career planning in new undergraduate graduates. This is indicated by  $R = 0.707$  and  $F$  count = 51.359 with a significance level of 0.000 ( $p < 0.05$ ). Second, there is a positive relationship between self-regulation and career planning in new undergraduate graduates. This is indicated by the score of  $r_{x1y}$  0.631 with a significance level of 0.000 ( $p < 0.05$ ). Third, there is a positive relationship between self-efficacy and career planning in new undergraduate graduates. This is shown through the test results, namely the  $r_{x2y}$  score of 0.449 with a significance level of 0.000 ( $p < 0.05$ ). Thus it can be concluded that there is a positive relationship between self-regulation and self-efficacy with career planning in new undergraduate graduates, there is a positive relationship between self-regulation and career planning in new undergraduate graduates, and there is a positive relationship between self-efficacy and career planning in new undergraduate graduates.*

**Keywords:** *Self-regulation, self-efficacy, career planning, fresh graduates.*

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

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

Perguruan Tinggi adalah suatu lembaga pendidikan yang bertujuan untuk menghasilkan lulusan bermutu tinggi, berbudi pekerti luhur, berwawasan luas dan berketerampilan tinggi, serta siap memasuki dunia kerja (Nasution, 2019). Selama di bangku kuliah, mahasiswa telah memperoleh berbagai keterampilan maupun pengetahuan, dan hal tersebut yang akan berfungsi sebagai dasar untuk kehidupan masa depan (Latif, Yusuf, & Effendi, 2017). Kesuksesan mahasiswa dapat diukur dengan melalui tiga dimensi, yang pertama kemajuan dalam dimensi akademik, kemajuan dalam hubungan interpersonal, dan yang terakhir kemajuan dalam persiapan karir (Prayitno, 2007).

Pada era globalisasi ini, tidak dapat menjamin bahwa seseorang yang lulus dari perguruan tinggi akan mendapatkan pekerjaan yang sesuai harapan. Meningkatnya pengangguran adalah topik populer yang sering diliput oleh media cetak dan elektronik. Hal ini karena adanya persaingan ketat, serta tuntutan tinggi yang harus dipenuhi untuk mendapatkan pekerjaan. Sehingga, tidak mengherankan bahwa banyak lulusan saat ini kesulitan mencari pekerjaan (Latif, Yusuf, & Effendi, 2017)

Berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia pada tahun 2021-2022, Tingkat Pengangguran Terbuka tahun 2021 menunjukkan bahwa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) memiliki prosentase terbesar per Agustus 2021, dengan prosentase sebesar 11,13%. Sedangkan untuk Sekolah Menengah Atas (SMA) prosentasenya adalah 9,09%. Berikutnya adalah Sekolah Menengah Pertama (SMP) sebesar 6,45%, Perguruan Tinggi sebesar 5,98%, Diploma I/II/III 5,87%, dan Sekolah Dasar (SD) sebesar 3,61%. Sedangkan pada tahun 2022 menunjukkan bahwa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) sebesar 9,42%, lalu Sekolah Menengah Atas (SMA) sebesar 8,57%, disusul dengan

Sekolah Menengah Pertama (SMP) sejumlah 5,95%, sedangkan tingkat Universitas sebesar 4,80%, dan Diploma I/II/III sebesar 4,59%, serta Sekolah Dasar (SD) sejumlah 3,59% (Badan Pusat Statistik, 2023).

Teichler, Yorke & Knight (Syafiq & Fikawati, 2007), menegaskan bahwa perubahan dalam institusi sosial ekonomi dan politik global yang berdampak pada pasar tenaga kerja dunia merupakan penyebab meningkatnya pengangguran di kalangan orang-orang berpendidikan baik dari universitas termasuk universitas terbuka. Percepatan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi juga telah menghasilkan sejumlah perubahan mendasar pada standar pendidikan, kompetensi terkait pekerjaan, dan prasyarat lain untuk memasuki dunia kerja.

Lingkungan kerja berbeda dari lingkungan akademis, karena dalam lingkungan kerja terdapat lebih banyak hambatan, peningkatan daya saing, tekanan dari atasan, dan juga lebih banyak beban yang harus ditanggung (Latif, Yusuf, & Effendi, 2017). Salah satu aspek terpenting dari kehidupan individu dewasa adalah pekerjaan, yang sangat penting untuk kesehatan fisik dan mental. Banyak individu mengalami stres dan frustrasi karena masalah yang berkaitan dengan pekerjaan. Namun, seseorang akan lebih mengalami kesulitan dan kecemasan yang ekstrem jika mereka menganggur (Ummah & Sutijono, 2013).

Ketersediaan sumber daya manusia yang dapat dipercaya diperlukan untuk pengembangan dan kemajuan organisasi. Untuk mempersiapkan sumber daya tersebut dapat dilakukan inisiatif untuk meningkatkan standar sumber daya manusia, seperti program perencanaan karir, pelatihan, dan pengembangan karir. Sehingga dalam meningkatkan produktivitas bagi perusahaan, hal tersebut merupakan komponen yang memotivasi pekerja untuk melakukan pekerjaan terbaiknya (Massie, Tewal, & Sendow, 2015). Selain itu, pada era globalisasi menuntut setiap organisasi untuk kompetitif dan siap beradaptasi, serta memperkuat diri agar mampu bersaing sehingga dapat menghadapi semua tantangan di masa depan, karena itu, perusahaan

atau organisasi sangat membutuhkan tenaga kerja yang siap dan berkompoten (Rimper & Kawet, 2014).

Disamping itu, Munandir (1996) percaya bahwa karir adalah salah satu komponen terpenting dalam kehidupan individu yang matang. Pilihan karir adalah alat yang ampuh yang berguna untuk membantu individu dalam mewujudkan potensi yang penuh. Istilah 'karir' mengacu pada proses pengambilan keputusan yang selalu berkembang dan berkelanjutan. Santrock (2007) sependapat bahwa semakin dewasa dan berkembang, prestasi individu memainkan peran utama dalam perkembangan, pekerjaan menjadi bagian penting dari kehidupan individu, dan pentingnya karir yang sukses juga semakin besar.

Peneliti dalam penelitian ini telah melakukan studi pendahuluan melalui wawancara kepada beberapa sarjana yang baru lulus dan diketahui mengalami perencanaan karir yang kurang baik. Wawancara dilakukan pada tanggal 27 Oktober 2022 dengan subjek berjumlah 5 individu berinisial SR berusia 22 tahun, RH (24 tahun), FHP (23 tahun), LNS (23 tahun), dan NS (23 tahun).

Berikut hasil wawancara yang dilakukan peneliti dari lulusan sarjana baru berinisial SR:

*“Saya sudah bekerja tapi tidak sesuai gelar, dan melakukan resain karena tidak sesuai keinginan, setelah lulus udah tau ngin bekerja dimana, saya sudah mengetahui potensi diri tapi masih kurang menggali dan menerapkannya, saya sudah memiliki tujuan hidup, tapi belum menemukan karir yang cocok. Susah dapet kerja karena kurang perencanaan karir bener, jika tidak melakukan rencana karir dari dulu maka setelah lulus akan kebingungan ingin bekerja apa, jadi menurut saya perencanaan karir penting banget untuk dilakukan.”(SR, 2022).*

Wawancara lain yang dilakukan oleh peneliti kepada sarjana baru berinisial

RH:

*“Sudah bekerja jadi pengajar, saya juga sudah merencanakan karir sebelum lulus, sudah mengetahui potensi dalam diri saya dan menentukan karir namun sedang berusaha mencapai titik tersebut, tujuan hidup saya ingin mencapai karir yang direncanakan, sebelum lulus saya sudah mengetahui lapangan pekerjaan yang ada di lingkungan, perencanaan karir sebelum lulus menurut saya merupakan hal yang sangat penting, karena jika sebelum lulus sudah menentukan karir makan setelah lulus akan tau harus kemana, jika planning A tidak tersampai maka ke B, jadi tidak terlalu lama menganggur.” (RH, 2022).*

Wawancara dengan sarjana baru berinisial FHP, mengatakan bahwa:

*“Saat ini saya belum bekerja, tapi sudah punya rencana tentang pekerjaan dan lokasinya, sudah mengetahui tentang potensi diri tapi masih merasa ragu tentang posisi pekerjaan yang dituju, menurut saya salah satu faktor sulit mendapatkan pekerjaan ya karena kurang mempersiapkan karir kedepannya sehingga membuat kebingungan ketika sudah lulus, perencanaan karir menurut saya merupakan hal yang penting karena karir cakupannya luas, setiap orang punya impian karir masing-masing, jadi bukan dipersiapkan saat mendekati lulus, tapi saat kuliah sudah dipersiapkan mau seperti apa kedepannya.”(FHP, 2022).*

Wawancara dengan sarjana baru berinisial LNS :

*“Saya belum bekerja, tapi sudah merencanakan lokasi untuk bekerja namun tempat maupun perusahaan yang akan dituju belum, sudah yakin terhadap beberapa potensi diri yang dimiliki tapi masih kurang tau apakah potensi yang dimiliki sesuai dengan karir atau tidak, saya masih merasa dilema tentang tujuan hidup setelah lulus, saya juga belum menemukan karir yang cocok, tapi kalau yang diminati ada. Saya masih sedikit-sedikit paham tentang lapangan pekerjaan yang ada di lingkungan. Menurut saya faktor utama susah mendapatkan pekerjaan ya karena persaingan yang ketat sama perencanaan karir, perencanaan karir sebelum lulus itu penting tapi emang mayoritas temen-temen yang masih kuliah cenderung kurang paham sama alur perencanaan karir itu seperti apa dan harus gimana.” (LNS, 2022).*

Selanjutnya wawancara dengan sarjana baru berinisial NS, mengatakan:

*“Saya belum bekerja dan belum tau tempat untuk bekerja tapi posisi yang ingin dilamar ada, potensi ada tapi kurang merasa yakin, kalau tujuan hidup setelah lulus ingin melanjutkan pendidikan, saya belum menemukan karir yang cocok. Menurut saya perencanaan karir penting karena itu akan menentukan ke depannya setelah lulus mau ambil langkah apa.”(NS, 2022).*

Secara keseluruhan lulusan sarjana baru belum memiliki perencanaan atau kesiapan yang matang dalam perencanaan karir, beberapa diantaranya sudah merasa memiliki potensi namun masih kurang yakin. Terdapat beberapa sarjana baru yang sudah merencanakan karir sebelum lulus dan sudah bekerja walaupun kurang merasa cocok dengan pekerjaannya saat ini. Keseluruhan dari subjek penelitian pendahuluan ini mengatakan bahwa perencanaan karir sangat penting dilakukan, agar setelah lulus tidak merasa kebingungan.

Pada usia dewasa muda, individu sudah serius memikirkan perkembangan karir ataupun persiapan perkawinan. Individu telah mengetahui minat dan bakat yang dimiliki sehingga mampu untuk memasuki program studi di perguruan tinggi. Setelah dari perguruan tinggi, individu dapat mengembangkan dan meniti karir untuk mencapai keamanan ekonomi (Mulyadi, 2001).

Aspek perencanaan karir merupakan salah satu dari 4 dimensi yang dikemukakan oleh Super (Savickas, 2001) untuk mengukur kematangan karir. Elemen ini melihat bagaimana sikap terhadap masa depan dapat digunakan untuk mengukur tingkat perencanaan. Sikap-sikap ini termasuk keyakinan diri, pengetahuan tentang kebutuhan untuk membuat keputusan mengenai pendidikan dan pekerjaan, mampu belajar dari pengalaman, serta menyiapkan diri dalam membuat pilihan karir. Seseorang mempunyai kualitas perencanaan karir yang buruk jika tidak dapat merencanakan masa depan dan tidak merasa perlu untuk memperkenalkan diri atau menangani hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan. Di sisi lain, perencanaan karir

dapat dikatakan memiliki nilai tinggi jika individu terlibat di dalamnya dengan melakukan hal-hal seperti mencari informasi tentang karir, mengembangkan hubungan positif dengan individu-individu yang memiliki tujuan karir yang sama, berpartisipasi dalam kegiatan pelatihan atau kursus, berpartisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler, dan bekerja paruh waktu.

Mahasiswa yang memiliki rencana karir akan berusaha untuk memahami potensi dirinya, lingkungan sekitar dan pilihan pekerjaan yang sesuai dengan dirinya, kemudian mempersiapkan karir yang akan dijalani nantinya, sehingga karirnya akan berada pada jalur yang benar (Nasution, 2019). Namun kenyataannya untuk lulusan perguruan tinggi baru-baru ini, banyak yang masih tidak tahu apa yang dirinya kuasai atau kemana harus pergi selanjutnya. Hal ini mengakibatkan individu tidak dapat menemukan karir yang cocok (Novitasari & Yuliatwati, 2019). Wibowo (2017) menyatakan bahwa "*Fresh graduate syndrome*" dapat mempengaruhi lulusan baru. Gangguan ini merupakan penyakit mental yang dapat menyebabkan masalah dan kecemasan. Karena kecemasan tersebut, individu dapat mengalami gejala mental dalam membuat keputusan tentang tindakannya di masa depan dan karier yang cocok untuknya. Para lulusan baru mengalami pesimisme dan keputusasaan dalam mencari pekerjaan akibat hal tersebut serta persaingan yang semakin ketat.

Penelitian terkait yang dilakukan oleh Guay dkk (2003), menunjukkan bahwa keputusan karir seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti perfeksionisme, kesadaran diri, ketakutan akan komitmen, kecemasan, status moratorium (seseorang yang sedang mengeksplorasi dirinya tetapi belum membuat komitmen), difusi ( seseorang yang tidak mendalami dan belum membuat komitmen), gaya pengambilan keputusan yang rasional, efektivitas keputusan karir, tingkat identitas ego, dan hubungan dengan orang lain. Menurut Hartung (Novitasari & Yuliatwati, 2019), individu mulai mempertimbangkan pilihan karir semasa SMA karena aktif mencari jati diri, merencanakan masa depan, dan mengasah keterampilan sesuai dengan cita-citanya.

Apabila *fresh graduate* sudah memikirkan perencanaan karir sejak duduk di bangku SMA dan sebelum memilih jurusan kuliah, maka dalam memilih karir sudah tidak terdapat keraguan lagi. Selain itu, masa pencarian jati diri juga dapat memberikan tantangan bagi lulusan baru yang belum dapat memutuskan karir sehingga sulit untuk mengidentifikasi tujuan hidupnya (Novitasari & Yuliawati, 2019).

Beberapa kondisi internal yang mempengaruhi rencana karir seseorang berkaitan dengan kepribadiannya, termasuk regulasi diri. Gambaran tentang masa depan individu dapat terbentuk dengan mudah melalui regulasi diri. Oleh karena itu, regulasi diri sangat penting dilakukan guna memperoleh keterampilan dalam setiap aktivitas yang membutuhkan regulasi diri, dan yang berkaitan dengan pemahaman tentang lingkungan eksternal. Regulasi diri ada untuk semua individu, tetapi tidak semua individu dapat menggunakannya dalam keadaan yang tepat, sehingga pengaturan diri juga perlu dilatih untuk mengambil keputusan dalam hidup (Taylor, 2009).

Winkel & Hastuti (2004) mengatakan bahwa di dalam suatu perencanaan karir yang sukses, berfokus pada keberadaan diri sendiri. Hal ini adalah elemen utama yang penting dalam perencanaan karir, karena perencanaan karir membutuhkan pengaturan diri dalam pengelolaan potensi dan pengetahuan. Pengaturan diri pada akhirnya akan digunakan dalam keputusan pilihan karir seseorang meskipun terdapat pengaruh dari variabel luar seperti keluarga, teman sebaya, budaya, dan pendidikan..

Temuan penelitian dari Whitcomb (dalam Santrock, 2007) menunjukkan bahwa individu harus dapat menggunakan rencana karir yang sehat yang dimulai dengan pengaturan diri yang tepat ketika memilih karir. Regulasi diri berfungsi untuk memungkinkan individu menikmati setiap pengalaman kehidupan remaja, termasuk menjadi bagian di antara teman sebaya, berpendidikan, serta memahami budaya dan memilih karier. Selain itu, hasil penelitian Nurjanah dkk (2017), juga menunjukkan adanya korelasi positif antara regulasi diri dan perencanaan karir, yang berarti

bahwa perencanaan karir akan semakin berhasil jika individu memiliki kemampuan yang baik dalam mengatur diri sendiri.

Selain itu, sifat kepribadian lain yang dapat berdampak pada strategi perencanaan karier individu adalah efikasi diri. Efikasi diri juga merupakan salah satu bagian terpenting dari kesadaran diri yang paling berpengaruh dalam pengambilan keputusan sehari-hari, dan penilaian terhadap tindakan yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan, termasuk estimasi masalah yang akan dihadapi (Utami & Hudaniah, 2013).

Individu yang akan memasuki dunia kerja perlu mempunyai *self-efficacy* yang baik. Hal ini karena individu yang memiliki efikasi diri tinggi mengetahui seberapa baik dirinya dapat menghadapi dunia kerja. Namun, hal tersebut bergantung juga pada kesan positif individu terhadap kemampuannya. Efikasi diri yang tinggi dapat tercermin melalui pola pikir, emosi, dan kemampuan individu (Huda, 2008).

Efikasi diri mampu membantu individu untuk bersikap realistis tentang kondisi dirinya dan memungkinkan individu untuk menyeimbangkan harapan kerja yang diinginkan dengan kemampuan diri. Peran efikasi diri sangat penting dalam menghadapi masalah yang dihadapi individu. Ketika bekerja di dunia kerja, individu sering menjumpai banyak hambatan dan efikasi diri dapat membantu untuk menurunkan tingkat hambatan tersebut (Utami & Hudaniah, 2013).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Latif dkk (2017) yang meneliti tentang bagaimana efikasi diri dan perencanaan karir berhubungan dengan kesiapan kerja siswa. Temuan dari penelitian tersebut menunjukkan hubungan signifikan antara efikasi diri dan kesiapan kerja. Akibatnya, efikasi diri menjadi salah satu elemen yang mempengaruhi kesiapan kerja. Mahasiswa yang memiliki tingkat kepercayaan diri tinggi terhadap bakatnya akan lebih siap memasuki dunia kerja (Latif, Yusuf, & Effendi, 2017).

Sejalan dengan hal tersebut temuan Utomo (2016) menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara efikasi diri dan

perencanaan karir. Hal ini menunjukkan bahwa jika individu memiliki tingkan efikasi diri yang tinggi, maka dalam hal perencanaan karir, individu juga dapat melakukannya dengan baik.

Berdasarkan uraian di atas, lulusan sarjana baru diketahui masih ada yang mempunyai perencanaan karir kurang baik, tidak mengetahui kemampuan yang telah dikuasai dan akan kemana selanjutnya, akibatnya sarjana baru tidak akan menemukan karir yang cocok. Hasil wawancara yang dilakukan peneliti juga mendukung hal tersebut, bahwa lulusan sarjana baru cenderung belum memiliki tujuan setelah lulus, dan kurang mengetahui potensi dalam dirinya. Sedangkan tuntutan kerja yang tinggi dan persaingan yang ketat merupakan tantangan di era globalisasi ini dalam memperoleh pekerjaan. Salah satu upaya yang perlu dilakukan individu untuk meningkatkan kualitas diri adalah dengan perencanaan karir, selain itu, regulasi diri juga menjadi salah satu komponen utama yang dipandang berkontribusi dalam perencanaan karir yang berguna untuk mengelola potensi dan informasi. Regulasi diri dapat berfungsi untuk memahami budaya dan memilih karir. Sedangkan efikasi diri mempengaruhi individu dalam mengambil keputusan terkait tujuan yang akan diambil. Peran efikasi diri sangat penting bagi individu untuk bersikap realistis terkait keadaan dirinya dan menyeimbangkan harapan kerja dengan kemampuan diri. Terkait urgensi tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan Antara Regulasi Diri dan Efikasi Diri dengan Perencanaan Karir pada Lulusan Sarjana Baru.”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan maka masalah dari penelitian ini yaitu apakah terdapat hubungan antara regulasi diri dan efikasi diri dengan perencanaan karir pada lulusan sarjana baru.

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya hubungan antara regulasi diri dan efikasi diri dengan perencanaan karir pada lulusan sarjana baru. Hubungan antara regulasi diri dengan perencanaan karir pada lulusan sarjana baru, serta hubungan efikasi diri dengan perencanaan karir pada lulusan sarjana baru.

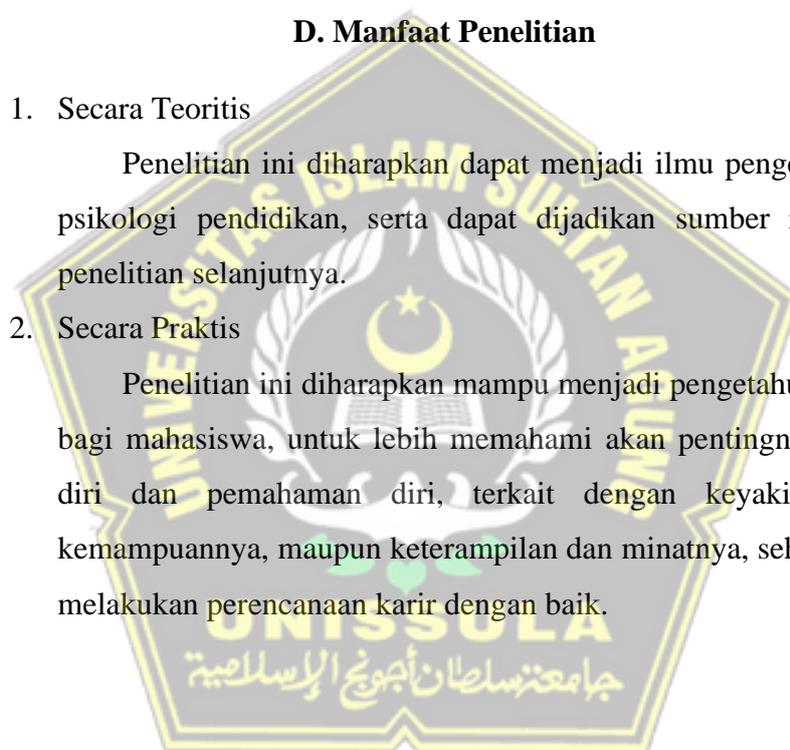
### **D. Manfaat Penelitian**

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi ilmu pengetahuan dalam psikologi pendidikan, serta dapat dijadikan sumber referensi bagi penelitian selanjutnya.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi pengetahuan khususnya bagi mahasiswa, untuk lebih memahami akan pentingnya pengaturan diri dan pemahaman diri, terkait dengan keyakinan terhadap kemampuannya, maupun keterampilan dan minatnya, sehingga mampu melakukan perencanaan karir dengan baik.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Perencanaan Karir**

##### **1. Pengertian Perencanaan Karir**

Super (Sugiyarlin & Supriatna, 2020) menyatakan perencanaan karir adalah proses individu dalam kegiatan eksplorasi informasi dan tingkat kontribusi individu dalam proses tersebut. Hal ini didukung oleh berbagai macam pengetahuan dalam setiap aspek pekerjaan, termasuk sikap terhadap masa depan, kepercayaan diri, kapasitas untuk belajar dari pengalaman, memahami pentingnya keputusan pendidikan dan karir, dan mempersiapkan diri.

Messie & Tewel (2006) menggambarkan perencanaan karir sebagai proses menentukan tujuan karir dan menentukan bagaimana mencapai tujuan tersebut, sehingga berkontribusi dalam merealisasikan kesempatan kerja yang setara terlepas dari perbedaan. Supriatna (2009) mendefinisikan perencanaan karir sebagai prosedur yang akan berdampak pada pilihan pekerjaan di masa depan. Sedangkan menurut Latif, dkk (2017) perencanaan karir adalah serangkaian tindakan atau upaya yang dilakukan oleh individu untuk mencapai tujuan karirnya. Tindakan ini mencakup hal-hal seperti kesadaran diri, eksplorasi, pengambilan keputusan, persiapan untuk memasuki dunia kerja, dll, dan mereka bervariasi sesuai dengan tren karir dan arah kerja di dunia kerja yang sebenarnya.

Yusuf (2002) berpandangan bahwa :

*“Sukses pribadi dan karir adalah produk individu yang bersangkutan selama kehidupan. Karir bukan anugerah orang lain, karir seseorang tercipta dan diciptakan yang bersangkutan selama kehidupannya.”*

Berdasarkan sudut pandang tersebut, memperoleh keberhasilan dalam karir bukanlah sesuatu yang didapatkan dengan mudah, sebaliknya, seseorang perlu melakukan banyak perencanaan sebelum memulai karir yang diinginkan. .

Perencanaan karir adalah proses dimana seorang individu secara sadar mengenali kualitas yang terkait dengan karirnya (*personal career related*) dan serangkaian tindakan ekstensif yang berkontribusi pada kesuksesan karirnya. Perencanaan karir juga merupakan proses dimana individu memilih tujuan karir, dan menetapkan jalur untuk mencapai tujuan tersebut ,sehingga individu tidak memilih karir yang salah dan memiliki lintasan karir yang jelas (Sutrino, 2013).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa perencanaan karir merupakan kegiatan pencarian informasi dan serangkaian tindakan yang dilakukan individu untuk mencapai tujuan karir dan mengarah pada pilihan karir di masa depan.

## 2. Aspek-aspek Perencanaan Karir

Aspek - aspek yang terdapat dalam perencanaan karir antara lain, yaitu :

Terdapat 3 aspek yang perlu dipenuhi dalam membuat suatu perencanaan karir menurut Parson (Winkel & Hastuti, 2004) yakni :

- a. Pengetahuan dalam diri  
Pengetahuan dan pemahaman diri yang jelas mengenai otak, bakat, minat, serta berbagai kelebihan dan kelemahan, juga ciri-ciri yang lain.
- b. Pengetahuan dan pemahaman tentang dunia kerja  
Pengetahuan tentang syarat dan kondisi yang harus dipenuhi agar dapat mencapai kesuksesan dalam berbagai bidang pekerjaan, serta tentang balas jasa dan kesempatan untuk maju dalam berbagai bidang pekerjaan tersebut.
- c. Penalaran yang realistis mengenai pengetahuan dan pemahaman tentang diri dengan pengetahuan dan pemahaman akan dunia kerja.  
Langkah pertama yang harus dilakukan yaitu dengan menganalisa diri, memanfaatkan informasi mengenai jabatan, menerapkan kemampuan

berpikir rasional untuk menemukan kecocokan antara ciri-ciri kepribadian, yang memiliki pengaruh pada keberhasilan atau kegagalan dalam suatu pekerjaan atau posisi, serta tuntutan kualifikasi dan peluang yang termasuk dalam pekerjaan atau jabatan. Sehingga, seseorang secara sadar akan memilih pekerjaan sebagai jabatan, bukan sekedar mencari pekerjaan.

Aspek-aspek perencanaan karir menurut Zlate (Antoniou, 2010) antara lain:

- a. Penilaian diri (*self assessment*)  
Merupakan sekumpulan informasi tentang diri individu mengenai nilai, minat, dan keterampilan. Penilaian diri merupakan penilaian yang berkelanjutan, serta pelaporan kepada orang lain.
- b. Mengeksplorasi peluang (*exploring opportunity*)  
Mengumpulkan informasi tentang peluang yang terdapat di dalam dan di luar perusahaan.
- c. Membuat keputusan dan menetapkan tujuan (*making decisions and setting*)  
Hal ini berarti individu harus mampu membuat keputusan maupun menetapkan tujuan jangka pendek dan jangka panjang sebagai persyaratan pelatihan, perubahan pekerjaan/departemen, dll.
- d. Perencanaan (*planning*)  
Meliputi penentuan metode dan sarana untuk mencapai tujuan, menetapkan tindakan guna mencapai tujuan tersebut, dan memperkirakan konsekuensinya, serta penetapan tenggat waktu dan persyaratan sumber daya.
- e. Mengejar tujuan pencapaian (*pursuit of achievement goals*)  
Merupakan tindakan individu untuk mempertanggung jawabkan atas keberhasilan dan kegagalannya, serta membuat keputusan untuk melanjutkan atau mengubah jalur karir.

Berdasarkan uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa aspek-aspek dalam perencanaan karir yaitu pengetahuan diri, pengetahuan dan pemahaman tentang dunia kerja, penalaran yang realistis tentang

hubungan antara pengetahuan dan pemahaman akan diri sendiri dan pengetahuan dan pemahaman akan dunia kerja, penilaian diri (*self assessment*), mengeksplorasi peluang (*exploring opportunities*), membuat keputusan dan menetapkan tujuan (*making decisions and setting*), perencanaan (*planning*), mengejar tujuan pencapaian (*pursuit of achievement goals*).

### 3. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Perencanaan Karir

Faktor-faktor yang memengaruhi perencanaan karir Williamson (Winkel & Hastuti, 2004) yaitu:

- a. Data tentang diri sendiri  
Hal ini meliputi kemampuan intelektual, minat, harapan, bakat khusus, cita-cita, berbagai perasaan, keterampilan motorik, nilai-nilai kehidupan, dan ciri kepribadian yang lain yang bersifat non-kognitif.
- b. Fakta tentang keluarga dekat  
Faktor ini meliputi berbagai harapan keluarga, kemampuan ekonomi keluarga, kewajiban moral sosial terhadap keluarga, dsb.
- c. Fakta terkait lingkungan hidup  
Serupa halnya ciri khas dari masing-masing pekerjaan maupun program studi, tujuannya untuk mempersiapkan karir tertentu yang pernah dibayangkan.

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi perencanaan karir individu menurut Harahap (2020) yaitu:

- a. Kepercayaan diri (*Self efficacy*)  
Adalah modal dasar utama individu untuk dapat mengaktualisasikan dirinya. Sikap percaya diri merupakan kontribusi yang besar dalam proses perencanaan karir, karena dapat mengembangkan bakat, minat, dan potensi yang dimiliki untuk mencapai kesuksesan. Selain itu, individu dengan efikasi diri dapat membuat target yang akan ditempuh dan dapat berkembang dalam karir yang ditempuh.

b. Konsep diri

Perbandingan sosial yang dilakukan individu dapat membentuk konsep diri. Perbandingan sosial menjadikan individu membandingkan dirinya dengan individu yang dianggap penting dan menggunakan informasi tersebut guna membangun konsep diri. Perubahan perkembangan dalam konsep diri tentang karir terjadi pada saat remaja atau dewasa awal.

c. Regulasi diri (*Self regulation*)

Kemampuan individu yang mengarah pada kecenderungan stabil dalam mengatur diri sendiri secara khusus dan konsisten. Perencanaan karir berkaitan erat dengan regulasi diri serta informasi yang telah diperoleh. Regulasi diri berguna dalam mengontrol perilaku, melakukan pengamatan, penilaian, serta respon diri.

Adapun faktor yang dapat memengaruhi perkembangan serta perencanaan karir individu menurut Winkel & Hastuti (2004) dibagi menjadi dua faktor yaitu internal dan eksternal:

a. Faktor Internal

Faktor-faktor internal antara lain:

1) Nilai – nilai kehidupan (*values*)

Setiap individu pasti menginginkan nilai-nilai kehidupan yang ideal dimanapun dan kapanpun berada. Nilai menjadi standar dan pedoman sepanjang hidup hingga usia lanjut dan cukup penting dalam menentukan gaya hidup seseorang. Contohnya: mengabdikan kepada sesama yang serba membutuhkan, mencapai taraf prestasi tinggi demi harga diri, lepas dari dikagumi oleh orang lain; mencari kepuasan dalam memiliki kekayaan; mencari kesenangan bagi diri sendiri, menggali ilmu dengan belajar banyak; dan meningkatkan pengaruh agama dalam kehidupan masyarakat. Keseluruhan perilaku dan harapan seseorang serta lingkup dalam hidup, termasuk pekerjaan yang dipilih dan ditekuni dipengaruhi oleh nilai-nilai, sehingga nilai-nilai tersebut memegang peranan yang penting.

Berefleksi tentang nilai-nilai kehidupan penting bagi seseorang untuk memperdalam pemahaman diri yang akan berpengaruh pada gaya hidup yang akan dikembangkan, dan termasuk jabatan yang akan dipegang.

## 2) Taraf inteligensi

Merupakan taraf kemampuan untuk mencapai prestasi-prestasi yang melibatkan proses berpikir di dalamnya. Tinggi rendahnya taraf inteligensi seseorang memengaruhi dalam keputusan memilih jabatan, apakah pilihannya baik dan efektif atau tidak. Karena terkadang dalam beberapa bidang jabatan menuntut individu memiliki taraf inteligensi tertentu, tujuannya agar individu tersebut mampu memenuhi tuntutan pada bidang pekerjaan tersebut (*field of occupation*) dan agar dapat maju atau naik level keahlian dalam jabatan itu (*level of occupation*). Pada jabatan atau pekerjaan yang menuntut kualifikasi intelektual tinggi, taraf inteligensi tinggi bukanlah satu-satunya faktor yang menentukan keberhasilan, karena faktor lain seperti sifat tekun dan sifat jujur juga ikut berpengaruh. Namun pada kenyataannya, hasil testing inteligensi memiliki hubungan lebih tinggi terhadap keberhasilan dalam persiapan akademik untuk suatu jabatan atau belajar akademik sebelum mulai memegang jabatan tersebut. Testing inteligensi mengukur kemampuan intelektual atau kemampuan akademik, yaitu kemampuan untuk mencapai prestasi di sekolah yang mana berpikir memegang peranan pokok di dalamnya. Individu tidak akan mampu memenuhi persyaratan intelektual yang melekat pada pelaksanaan berbagai tugas jabatan tersebut di lapangan, apabila tidak mampu menyelesaikan program studi yang mana sebagai persiapan untuk memegang jabatan tertentu.

## 3) Bakat khusus

Adalah kemampuan yang menonjol dalam suatu bidang kognitif, bidang keterampilan, atau bidang kesenian. Kemampuan inilah yang

nantinya akan menjadi bekal untuk memasuki berbagai bidang pekerjaan tertentu (*fields of occupation*) dan agar mencapai tingkatan lebih tinggi dalam suatu jabatan (*levels of occupation*). Contoh bekal khusus meliputi kemahiran verbal, kecepatan dan ketepatan mengamati dalam koordinasi motorik, ketangkasan fisik seperti kecepatan tangan dan jari, pengamatan ruang, kemampuan artistik, dan penalaran numerik. Selain itu, dalam taraf tertentu komponen inteligensi seperti halnya inteligensi sosial dan praktis juga dipandang sebagai bakat khusus yang ikut berperan dalam memegang jabatan tertentu. Gabungan dari berbagai kemampuan khusus yang berbeda dapat digambarkan dalam suatu profil kemampuan yang dituntut pada suatu bidang pekerjaan. Tetapi, bakat khusus belum tentu memberikan jaminan bahwa seseorang tersebut akan sukses dalam karirnya atau pada jabatan tertentu.

#### 4) Minat

Merupakan kecenderungan pada seseorang yang agak menetap untuk merasa tertarik dan merasa senang berkecimpung dalam berbagai kegiatan yang berkaitan dengan bidang tertentu. Minat memiliki peranan bagi perencanaan masa depan yang berkaitan dengan jabatan yang akan dipegang, terlebih pada jabatan yang ingin dimasuki dan apakah seseorang itu merasa puas dalam bidang jabatan tersebut. Namun yang perlu diingat bahwa minat tertentu tidak dapat memberikan jaminan seseorang akan berhasil baik dalam bidang jabatan yang ingin dimasuki, jika tidak memenuhi kualifikasi yang menyangkut taraf inteligensi dan profil kemampuan khusus. Sebaliknya, seseorang akan diharapkan cukup berhasil walaupun tidak begitu berminat, apabila mampu memenuhi tuntutan kualifikasi dalam bidang tersebut. Kondisi yang paling baik adalah jika seseorang memiliki minat dan juga memiliki bekal kualifikasi yang sesuai.

#### 5) Sifat-sifat

Adalah suatu ciri-ciri kepribadian yang memberikan corak khas pada seseorang, seperti riang gembira, tertutup, lekas gugup, pesimis, ramah, halus, teliti, terbuka, fleksibel, dan ceroboh. Sifat-sifat ini terkadang dapat menentukan kecocokan individu dalam memegang suatu jabatan, karena dianggap mempermudah dalam memenuhi tuntutan khas pada jabatan tersebut, dan sebaliknya sifat-sifat yang dimiliki terkadang dianggap dapat mempersulit dalam memenuhi tuntutan pada jabatan tersebut. Tetapi, sangat sulit menentukan sejauhmana sifat-sifat akan membantu atau justru menghambat seseorang dalam memenuhi tuntutan pada berbagai jabatan yang ada. Karena pada kenyataannya, juga banyak individu yang berhasil dalam menunaikan tugas pokok jabatannya, meskipun memiliki sifat-sifat yang berlainan. Seseorang yang dapat memasuki atau bertahan dalam bidang jabatan tertentu bukan ditentukan oleh satu atau dua sifat saja, akan tetapi gabungan dari sejumlah sifat. Setiap orang pasti memiliki gabungan sifat baik yang mampu mendukung dalam bekerja, dan juga memiliki sifat kurang baik yang akan menghambat dalam bekerja. Namun pada masa remaja, sifat-sifat belum terbentuk semua. Sifat-sifat yang dinilai kurang baik dapat berubah atau menghilang seiring bertambahnya usia maupun dengan usaha sendiri. Apabila individu menyadari bahwa sifat yang dimiliki akan menjadi penghambat bagi dirinya sendiri, maka individu tersebut akan berusaha mengurangi dengan usaha yang dilakukan sejak remaja.

#### 6) Pengetahuan

Adalah informasi maupun pengetahuan yang dimiliki individu berkaitan dengan bidang-bidang pekerjaan dan diri sendiri. Terkadang informasi yang diperoleh mengenai dunia kerja dapat akurat dan sesuai dengan kenyataan atau tidak akurat, apabila informasi mengenai jabatan yang diinginkan dianggap tidak akurat,

kemungkinan seseorang dapat mengalihkan perhatiannya ke lingkup jabatan lain yang belum ditinjau. Selain itu, informasi terkait dirinya sendiri seperti taraf inteligensi, minat, nilai-nilai kehidupan, kemampuan khusus, dan sifat kepribadian bisa saja akurat maupun kurang akurat. Seiring dengan bertambahnya usia dan pengalaman hidup, seseorang akan mengenal diri sendiri secara lebih akurat, dan dapat menyadari keterbatasan yang dimiliki. Aspirasi dan taraf aspirasi seseorang dapat dipengaruhi oleh keakuratan informasi mengenai dunia kerja dan informasi mengenai diri individu tersebut.

#### 7) Keadaan jasmani

Merupakan suatu karakteristik fisik yang dimiliki seorang individu semacam tinggi badan, jenis kelamin. Rupawan dan tidak rupawan, cantik atau tidak cantik, memiliki penglihatan dan pendengaran yang baik atau tidak, tinggi atau rendahnya kekuatan otot. Hal ini karena berbagai prasyarat mengenai karakteristik fisik berlaku terhadap bidang pekerjaan tertentu. Dalam halnya jenis kelamin, mewarnai persepsi seseorang tentang peran pria dan wanita dalam kehidupan masyarakat, serta mengundang konsekuensi psikologis dan sosial-budaya, yang menimbulkan citra diri tertentu.

#### b. Faktor Eksternal

Faktor-faktor eksternal secara bersama menciptakan keseluruhan ruang gerak hidup, karena itu mereka tidak dapat dipisahkan, namun dapat dibedakan antara satu sama lain. Faktor eksternal terkait yaitu:

##### 1) Masyarakat

Adalah lapisan sosial-budaya tempat seorang individu dibesarkan. Persepsi yang dipegang teguh oleh setiap keluarga terkait banyak hal dapat dipengaruhi oleh lingkungan, pandangan ini pada gilirannya akan ditanamkan pada keturunan mereka. Persepsi tersebut meliputi gambaran mengenai tinggi rendahnya berbagai jenis pekerjaan, peran pria dan wanita dalam kehidupan masyarakat, serta tepat atau tidaknya suatu jabatan terhadap pria dan wanita.

Contonya, seorang pria akan cenderung menghindari jabatan sebagai sekretaris, hal ini merupakan dampak dari persepsi masyarakat yang beranggapan bahwa jabatan sebagai sekretaris adalah bidang pekerjaan perempuan.

2) Keadaan sosial ekonomi negara atau daerah

Penciptaan bidang kerja baru akan dipengaruhi oleh laju perkembangan ekonomi, termasuk strata masyarakat dalam klasifikasi sosial ekonomi tinggi, menengah, dan rendah; dan diversifikasi masyarakat ke dalam kelompok-kelompok yang terbuka atau tertutup bagi anggota kelompok lain. Contoh saja, seorang individu akan mendapatkan peluang kerja yang sangat terbatas dan kurang bervariasi apabila bermula dari golongan sosial ekonomi yang rendah dan tinggal di daerah yang masih terbelakang. Contoh lainnya, ketika suatu golongan atau kelompok masyarakat tertentu masih menerapkan diskriminasi terhadap kesempatan kerja dengan menyangkut pada suku, ras, dan agama, maka seseorang yang berasal dari kelompok yang berbeda akan merasa kesulitan dalam menembus pagar yang telah didirikan tersebut.

3) Status sosial - ekonomi keluarga

Hal ini meliputi jenjang pendidikan orang tua, pendapatan orangtua yang tinggi dan rendah, kedudukan orang tua dalam pekerjaan, ras, serta wilayah tempat tinggal. Status tersebut juga akan berdampak pada diri seorang anak, seperti halnya menentukan derajat pendidikan sekolah yang dapat dicapai, serta jumlah relasi atau *orang dalam* pada kedudukan khusus yang dianggap sejalan dengan status sosial tertentu.

4) Pengaruh dari keluarga besar dan keluarga inti

Mengenai pendidikan dan pekerjaan, orang tua dan keluarga harus memiliki semua harapan dan mengkomunikasikan perspektif dan sikap tertentu. Seorang individu harus dapat membuat keputusan independen mengenai harapan dan perspektif orang tua serta

keluarganya. Apabila individu tersebut menerima harapan dan pandangan dari orang tua dan keluarga, maka dalam perencanaan karir masa depannya akan mendapat banyak dukungan. Namun, sebaliknya individu akan menghadapi tantangan yang berat apabila tidak setuju atau sependapat dengan keluarganya, hal ini dikarenakan tidak adanya dukungan yang didapatkan dari keluarga pada proses perencanaan karir masa depannya.

#### 5) Pendidikan

Merupakan perspektif dan sikap yang diberikan kepada siswa oleh guru atau staf pembimbing terkait nilai-nilai yang termasuk pada bidang pekerjaan, status sosial pekerjaan yang tinggi dan rendah, dan kesesuaian posisi khusus untuk laki-laki dan perempuan

#### 6) Pergaulan teman sebaya

Merupakan berbagai perspektif dan ragam harapan terkait masa depan yang terekspos dalam interaksi sehari-hari. Perspektif maupun harapan yang dapat menyisakan kesan dalam hati adalah perspektif yang bernada optimus, sedangkan perspektif atau asa yang hanya berisi keluhan-keluhan hanya akan meninggalkan kesan yang jauh berbeda.

#### 7) Tuntutan yang melekat pada masing-masing jabatan dan pada setiap program studi atau latihan

Hal ini akan berguna untuk mempersiapkan seseorang agar dapat dipekerjakan dan berkembang dalam pekerjaan tertentu. Fakta bahwa prodi tertentu berfungsi sebagai persiapan untuk posisi tertentu, hal ini bukan berarti bahwa seseorang harus mengikuti semua kegiatan yang diperlukan untuk menyelesaikan program. Jika seseorang ingin mendapatkan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan tersebut, maka dirinya harus dapat memenuhi sejumlah standar dalam prodi pengantar. Namun, terkadang pilihan prodi tidak selalu sama dengan pilihan pekerjaan, sekalipun pilihan prodi didasarkan pada rencana untuk pekerjaan atau karir masa depan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor perencanaan karir antara lain data tentang diri sendiri, fakta tentang keluarga dekat, fakta tentang lingkungan hidup; faktor internal (nilai kehidupan, taraf inteligensi, bakat khusus, minat, sifat, pengetahuan, keadaan jasmani); faktor eksternal (masyarakat, keadaan sosial ekonomi negara atau daerah, status sosial-ekonomi keluarga, pengaruh dari keluarga besar dan keluarga inti, pendidikan di sekolah, pergaulan teman sebaya, tuntutan yang melekat pada masing-masing jabatan dan pada setiap program studi atau latihan).

#### 4. Teori Pengembangan Karir Donald E. Super

Super (Lau, Low, & Zakaria, 2012) karir telah tercakup dalam rentang kehidupan, termasuk peran, serta gaya hidup seorang individu. Karya Super adalah seperangkat teori yang berhubungan dengan aspek spesifikasi pengembangan karir, yang diambil dari psikologi perkembangan, diferensial, sosial, serta kepribadian dan fenomenologis yang disatukan dalam konsep diri atau teori konstruksi pribadi

Terdapat tiga aspek kunci menurut Super (Niles & Bowsbey, 2017) yang dapat menggambarkan perkembangan karir :

##### a. *Life span*

Pengembangan karir adalah proses seumur hidup sama halnya dengan perkembangan fisik, yang membedakan pengembangan karir tidak ontogenetik. Di awal kehidupan, karir berkembang relatif homogen dan terkait usia. Pada masa dewasa perkembangan karir adalah heterogen dan tidak berhubungan langsung dengan usia. Perkembangan karir sebagai respon terhadap perubahan peluang kerja dan partisipasi peran hidup. Seperti halnya konsep diri, individu berkembang dari waktu ke waktu, membuat proses memilih dan menyesuaikan terus menerus, demikian pula lingkungan pendidikan dan kerja berubah dari waktu ke waktu. Super telah mengidentifikasi urutan tugas perkembangan yang biasanya dihadapi individu, kemudian dihubungkan dengan tahapan dan sub tahap perkembangan karir, yaitu sebagai berikut:

1) Pertumbuhan (masa kecil)

Usia 4 – 13 tahun. Pada usia tersebut anak-anak dihadapkan pada tugas pengembangan rasa diri dan pemahaman dasar terkait dunia kerja. Melalui tahap ini anak-anak akan memahami bahwa perilaku mereka saat ini akan mempengaruhi masa depan mereka.

2) Eksplorasi (remaja)

Usia 14-24 tahun. Pada titik ini individu mulai melakukan perencanaan terkait masa depan, dengan menggabungkan apa yang telah mereka pelajari terkait dunia kerja dan diri mereka sendiri dengan kesadaran apa yang akan terjadi selanjutnya dipengaruhi oleh keadaan saat ini.

3) Pendirian (dewasa awal)

Usia 25-45 tahun. Pada usia ini umumnya individu telah mapan dalam karir. Tugas pengembangan pada tahap ini adalah menstabilkan, mengkonsolidasikan, dan kemudian memajukan.

4) Pemeliharaan (dewasa tengah)

Usia 45 – 64 tahun. Dalam tahap pemeliharaan, individu menghadapi tugas memegang, memperbarui, serta memiliki inovasi dalam hal meningkatkan kinerja dengan mengikuti kemajuan di bidang pekerjaan mereka atau memilih untuk mengubah bidang pekerjaan mereka.

5) *Disengagement* (dewasa akhir)

Usia 65+. Pada tahap ini merupakan tahap dimana individu menjelang tahap akhir pemeliharaan, yang mana kapasitas fisik telah mulai menurun dan minat dalam bekerja sudah mulai berkurang.

b. *Life space*

Ketika individu sibuk untuk mencari nafkah, tetapi di samping itu mereka juga sibuk menjalani kehidupan. Setiap individu berbeda dalam tingkat kepentingan yang mereka berikan pada pekerjaan. Hal ini juga dilandasi oleh peran hidup yang berinteraksi sehingga pekerjaan yang serupa dapat berarti berbeda pada orang yang hidup dalam situasi yang berbeda. Super

mencatat bahwa individu cenderung memainkan Sembilan peran utama dalam kehidupan mereka : 1). Putra atau putri, 2). Pelajar, 3). Leisurite, 4). Warga negara, 5). Praktisi, 6). *Partner* 7). Ibu rumah tangga, 8. Orang tua, 9. Pensiunan. Konstelasi peran kehidupan yang dimainkan individu selama hidup akan menentukan karir individu tersebut.

c. *Self concept*

Konsep diri merupakan gambaran diri individu dalam beberapa peran, situasi, ataupun posisi, dan juga melakukan beberapa fungsi, atau dalam beberapa jaringan hubungan. Dalam menggambarkan berbagai determinan personal (bakat, nilai, kebutuhan) dan situasional (keluarga, komunitas, ekonomi, masyarakat) yang membentuk konstelasi peran hidup yang dimainkan individu dan yang dapat mempengaruhi konsep diri individu, Super menggunakan model *Archway* dan *Life career rainbow*. Dengan model ini, menggambarkan proses longitudinal pengembangan karir dan isi pengambilan keputusan yang lebih spesifik. Upaya individu dalam menerjemahkan pemahaman diri ke istilah karir dapat tercermin melalui keputusan karir.

Disamping itu, Super (Lau, Low, & Zakaria, 2012) juga mengemukakan teori tentang kematangan karir, menurut Super kematangan karir adalah sekumpulan ciri-ciri fisik, psikologis, sosial, yang secara psikologis bersifat kognitif dan afektif. Kematangan karir adalah kesiapan individu untuk menghadapi tantangan perkembangan yang dihadapinya. sebab telah mengalami perkembangan biologis dan sosial seiring dengan harapan sosial dari mereka yang telah mencapai tahap perkembangan tersebut. Menurut Super, kematangan karir juga mencakup lima bidang diantaranya yaitu: *planning, exploration, information, decision making, dan reality orientation*.

## B. Regulasi Diri

### 1. Pengertian Regulasi Diri

Bandura (Boere, 2010) pertama kali memperkenalkan istilah regulasi diri (*self regulation*) dalam teori kognitif sosialnya. Regulasi diri didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam mengatur perilaku mereka sendiri. Regulasi diri juga salah satu elemen yang menjadi pelopor utama kepribadian manusia.

Brigham & Schunk (Schunk, 2012) melalui teori operan dan teori perilaku juga berpendapat mengenai regulasi diri, dalam teori operan dan perilaku regulasi diri diartikan sebagai perilaku yang diatur sendiri yang melibatkan alternatif pemilihan tindakan. Individu mengatur perilaku sendiri dengan langkah awal yaitu memutuskan perilaku mana yang hendak diatur, kemudian menetapkan rangsangan diskriminatif untuk kemunculannya, lalu mengevaluasi kinerja apakah sudah sesuai dengan standar, dan terakhir mengelola penguatan.

Inti dari konsep agen pribadi menurut Zimmerman & Schunk (Schunk, 2012) adalah regulasi diri, yang merupakan proses individu mengaktifkan dan mempertahankan perilaku, kognisi, serta pengaruh yang secara terstruktur mengarah pada pencapaian tujuan. Adapun Bandura, dkk (Schunk, 2012) dalam perspektif kognitif sosial memandang regulasi diri dalam tiga proses, yang mana proses tersebut terdiri dari pengamatan diri, penilaian diri, dan reaksi diri.

Regulasi diri adalah motivasi penting yang mendorong keinginan individu untuk menetapkan tujuan hidup, merencanakan strategi untuk digunakan, mengevaluasi dan memodifikasi tindakannya. Regulasi diri sangat penting untuk perkembangan individu, karena mampu mengontrol kondisi lingkungan dan dorongan emosional yang dapat berdampak pada pertumbuhan individu (Cavone & Lawrence, 2012).

Regulasi diri sebagai kunci bahwa seseorang ingin mengendalikan peristiwa yang dapat mempengaruhi kehidupannya, serta untuk melihat diri mereka sebagai agen. Melalui rasa agensi, mewujudkan individu dalam

tindakan yang disengaja, proses kognitif, dan proses afektif. Dalam teori pemrosesan informasi, regulasi diri menekankan pada kesadaran metakognitif. Individu harus memahami tuntutan tugas, kualitas pribadi, dan strategi untuk menyelesaikan tugas. Pada teori konstruktivis berpendapat bahwa regulasi diri melibatkan fungsi mental, seperti memori, perencanaan, evaluasi, sintesis. Regulasi diri dan motivasi saling terkait, hal ini karena variable motivasi seperti penetapan tujuan, *self-efficacy*, dan ekspektasi hasil akan mempengaruhi regulasi diri (Schunk, 2012).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa regulasi diri adalah suatu kemampuan individu untuk mengatur maupun mengontrol pikiran, perilaku, emosi, serta memodifikasi perilaku guna mewujudkan suatu keinginan yang berkaitan dalam menentukan tujuan hidup individu.

## 2. Aspek – aspek Regulasi Diri

Aspek-aspek regulasi diri menurut Zimmerman (Ghufron & Risnawita, 2014) adalah sebagai berikut:

### a. Metakognisi

Merupakan proses penting tentang berpikir yang melibatkan pemahaman dan kesadaran, karena seseorang yang mengetahui tentang kognisinya mampu membimbing dirinya dalam mengatur, menata, dan menentukan strategi yang sesuai terkait kejadian yang hendak dihadapi, sehingga dapat meningkatkan kinerja kognitifnya ke depan.

### b. Motivasi

Adalah suatu fungsi dari kebutuhan mendasar individu yang digunakan untuk mengatur dan menghubungkan kemampuannya.

### c. Perilaku

Adalah usaha untuk mengendalikan diri sendiri, memilih dan memanfaatkan lingkungan, serta menciptakan lingkungan yang memfasilitasi kegiatannya.

Aspek-aspek atau elemen dari regulasi diri menurut Bandura, Schunk, & Zimmerman (Ormrod, 2016) antara lain:

a. Menetapkan standar dan tujuan

Manusia dewasa cenderung menetapkan standar dan tujuan terhadap perilaku sendiri. Standar dan tujuan seseorang tergantung pada tingkat tertentu dimana mereka melihat standar orang lain, dengan kata lain standar yang dimiliki individu dapat menjadi model untuk individu lain dalam menetapkan standar.

b. Pengamatan diri

Pengamatan diri adalah komponen terpenting dari regulasi. Ini menyiratkan bahwa untuk membuat kemajuan menuju tujuan yang diinginkan, individu mempunyai keharusan untuk mengkritik kinerjanya sendiri dengan beberapa tingkat objektivitas, tidak hanya melihat aspek kinerja yang telah baik, tetapi juga melihat aspek yang perlu ditingkatkan.

c. Reaksi diri

Apabila seseorang menjadi semakin mengatur diri mereka sendiri, maka mereka akan mulai memperkuat diri untuk mencapai tujuan. Hal tersebut dilakukan dengan cara memberikan apresiasi terhadap diri sendiri ketika mampu melakukan kinerja dengan baik. Dan sebaliknya, memberikan hukuman jika melakukan sesuatu yang tidak sesuai standar yang telah dirinya tetapkan.

d. Refleksi diri

Individu yang benar-benar melakukan pengaturan diri akan membuat penyesuaian yang diperlukan untuk tujuan, perilaku, dan keyakinan diri.. Selain itu, individu juga akan merenungkan dan memeriksa tujuan, keberhasilan, kegagalan, serta keyakinan mengenai kemampuan dirinya secara kritis.

Aspek-aspek regulasi diri menurut Miller dan Brown (Zapata, dkk, 2014):

a. *Receiving relevant information*

Proses pertama yang terjadi dalam regulasi diri, dimana individu akan memperoleh informasi mengenai perilaku diri sendiri yang dapat

berpotensi bermasalah. Melalui proses ini, individu akan meningkatkan pemahaman terkait sifat dan dampak dari perilaku yang akan diubah.

b. *Evaluating the information*

Proses dimana individu mencari konsistensi antara kinerja yang diharapkan dan kinerja yang dimiliki, hal ini termasuk dalam menyadari konsekuensi negatif dari suatu perilaku. Dalam artian, proses ini merupakan hasil ketika individu menyadari bahwa perilaku yang ditimbulkan mungkin bermasalah.

c. *Triggering change*

Proses ini didasarkan atas ketidaksesuaian dan ketidakpuasan dalam mengaluasi diri yang telah dilakukan. Akibatnya hal ini dapat menjadi dorongan yang penting untuk proses regulasi diri ke tahap berikutnya.

d. *Searching for options*

Proses dimana individu berupaya untuk menekan ketidaksesuaian yang telah terdeteksi oleh individu pada proses sebelumnya.

e. *Formulating a plan*

Proses dimana individu menetapkan sebuah rencana meliputi jadwal, tempat, kegiatan yang akan dilakukan, serta aspek-aspek lain yang harus diperhatikan guna menunjang pencapaian tujuan.

f. *Implementing the plan*

Proses individu dalam menerapkan rencana yang telah dirumuskan pada tahap sebelumnya.

g. *Assesing the plan's effectiveness*

Adalah proses akhir dimana individu melihat keberhasilan dari rencana yang telah dibuat dan dalam pencapaian tujuan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa aspek regulasi diri yaitu metakognisi, motivasi, perilaku, menetapkan standar dan tujuan, pengamatan diri, reaksi diri, refleksi diri. Selain itu, *receiving relevant information, evaluating the information, triggering change, searching for options, formulating a plan, implementing the plan , assesing the plan's effectiveness.*

### 3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Regulasi Diri

Bandura (Alwisol, 2004) menyatakan bahwa perilaku manusia merupakan konsekuensi dari pengaruh timbal balik dari faktor internal dan eksternal. Faktor eksternal mempengaruhi pengaturan diri dalam dua cara: pertama, dengan menetapkan kriteria untuk mengevaluasi perilaku, dan kedua, dengan memberikan penguatan. Dalam pengaturan diri, faktor eksternal berinteraksi dengan faktor internal. Faktor - faktor ini meliputi:

#### a. Faktor Eksternal

##### 1) Standar

Faktor eksternal berfungsi sebagai titik referensi untuk mempengaruhi perilaku. Dasar penilaian diri individu terbentuk dari interaksi antara pengaruh pribadi dan faktor lingkungan. Kemudian, melalui pengalaman interaksi dengan lingkungan yang lebih besar, seseorang mengembangkan kriteria yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerjanya sendiri.

##### 2) Penguatan

Kekuatan eksternal mempengaruhi diri dengan melalui penguatan. Individu membutuhkan stimulan yang bersumber dari luar, karena penghargaan esensial tidak senantiasa memberikan kepuasan. Biasanya, standar perilaku dan penguatan berjalan seiring. Jika seseorang mampu mencapai suatu kode etik tertentu, maka harus diperkuat supaya perilaku tersebut menjadi pilihan yang bisa diulang.

#### b. Faktor Internal

Tiga bentuk pengaruh internal yang dikemukakan oleh Bandura (1997) adalah sebagai berikut :

##### 1) Observasi diri

Observasi diri didasarkan pada faktor-faktor seperti derajat penampilan, nilai penampilan, dan keunikan perilaku. Seseorang cenderung mengambil aspek-aspek tertentu dari perilakunya dan menampik perilaku lainnya, oleh karena itu seseorang harus dapat

mengawasi kinerjanya, meskipun tidak ideal. Minat dan citra diri individu mempengaruhi apa yang mereka amati.

2) Proses penilaian atau mengadili tingkah laku

Merupakan sistem dimana individu memeriksa kesesuaian perilaku dengan kriteria *personal*, membandingkan perilaku dengan standar normatif atau perilaku individu lain, mengevaluasi tindakan, serta menunjukkan atribusi kinerja. Kriteria *personal* bersumber dari pengalaman mengamati model. Berdasarkan model dan sumber kinerja yang ditingkatkan, proses kognitif mengembangkan pengukuran atau standar yang sangat pribadi, karena pengukuran ini tidak selamanya sesuai dengan kenyataan. Kriteria *personal* ini terbatas jumlahnya. Semua kegiatan harus dievaluasi dengan membandingkannya dengan tolok ukur eksternal, standar norma, perbandingan sosial, perbandingan antar individu lain, ataupun perbandingan kelompok.

3) Reaksi diri afektif

Usai individu melakukan pengamatan dan penilaian, individu kemudian mengevaluasi dirinya dengan baik ataupun buruk, dan selanjutnya memberi penghargaan atau hukuman pada dirinya. Namun, reaksi afektif mungkin saja tidak muncul, karena fungsi kognitif membuat keseimbangan yang menentukan penilaian positif atau negatif kurang relevan secara individual.

Faktor-faktor yang dapat memengaruhi regulasi diri menurut Woolfolk (Kristiyani, 2016) yaitu antara lain:

a. Pengetahuan

Yaitu merupakan pengetahuan terkait keadaan diri sendiri, tugas, strategi belajar, tipe dan isi mata kuliah, serta kondisi dimana individu akan menerapkan hasil belajar. Pengetahuan terkait diri sendiri serta hal – hal penting di seputar diri akan memberikan andil yang luar biasa terhadap regulasi diri.

b. Motivasi

Seseorang yang memiliki kemampuan regulasi diri yang kuat akan lebih termotivasi untuk belajar. Ketika minat individu dalam mempelajari sesuatu semakin besar, maka kemampuan seseorang tersebut untuk regulasi diri juga akan meningkat.

c. Kemauan

Individu yang memiliki keinginan kuat untuk terlibat dalam kegiatan belajar akan dapat menghilangkan semua gangguan saat belajar. Dengan kemauan, individu dapat mengatasi rasa masalah atau masalah lain yang dapat mengganggu. Individu akan memiliki regulasi diri yang tinggi jika memiliki kemauan keras.

d. Jenis kelamin

Dari hasil *research* menemukan bahwa perempuan menggunakan strategi regulasi diri lebih sering daripada laki-laki. Khususnya dalam hal regulasi pribadi atau optimalisasi lingkungan, serta ketahanan di lingkungan belajar.

e. Faktor kemampuan/kecerdasan

Telah dibuktikan bahwa individu yang bertalenta menggunakan lebih banyak teknik pengaturan diri daripada individu yang tidak bertalenta, lebih-lebih dalam mengatur dan mengubah materi, meminta bantuan teman, memaksakan konsekuensi diri, dan membuat catatan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor internal meliputi observasi diri, proses penilaian atau mengadili tingkah laku, reaksi diri afektif; faktor eksternal meliputi standar, penguatan; pengetahuan, motivasi, kemauan, jenis kelamin, dan faktor kemampuan atau kecerdasan semuanya memengaruhi regulasi diri.

### C. Efikasi Diri

#### 1. Pengertian Efikasi Diri

Efikasi diri pertama kali diperkenalkan oleh Albert Bandura dan didefinisikan sebagai keyakinan individu terkait dengan kemampuan yang

dimilikinya, dan selanjutnya berkembang. Efikasi diri telah diartikan sebagai kompetensi diri individu guna menyelesaikan tugas dan mengatasi hambatan yang terjadi (Amir, 2016). Teori Efikasi diri, disebut juga sebagai teori kognitif sosial atau teori penilaian sosial, merupakan kepercayaan individu pada kemampuannya dalam melaksanakan tugas. Semakin besar *self-efficacy* individu, semakin besar keyakinan yang dimilikinya dalam kemampuan untuk melakukan tugas atau mencapai sesuatu (Robbins & Timothy, 2007). Sedangkan Alwisol (2009), mendefinisikan efikasi diri sebagai penilaian diri terhadap kapasitas dirinya dalam melakukan tindakan positif atau negatif. Efikasi diri juga mengacu pada evaluasi kemampuan sendiri.

Bandura (Schunk, 2012); (Feist, Feist, & Roberts, 2018) mengatakan bahwa efikasi diri mengacu pada keyakinan pribadi mengenai kapasitas individu untuk belajar atau melakukan tindakan pada tingkat yang telah ditentukan, bergantung pada timbal balik kondisi, perilaku, lingkungan, dan kognitif, serta faktor-faktor yang terkait dengan keyakinan individu. Efikasi diri mengacu pada keyakinan individu terkait kemampuan dirinya dalam melakukan sesuatu, efikasi diukur melalui keterampilan dan kemampuan seseorang untuk mewujudkan keterampilan tersebut ke dalam tindakan. Keyakinan diri merupakan dasar dari agensi manusia. Seseorang dengan *self-efficacy* rendah kurang percaya dirinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi peristiwa di lingkungan, sedangkan individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi lebih mungkin untuk bertindak dan berhasil karena percaya bahwa dirinya dapat melakukan sesuatu yang berpotensi mempengaruhi peristiwa di lingkungan. Efikasi diri mengacu pada kepercayaan individu bahwa dirinya memiliki kemampuan untuk melakukan perilaku tertentu.

Efikasi diri berbeda dengan konsep diri maupun harga diri, walaupun sekilas tampak mirip. Efikasi diri menjawab pertanyaan terkait “*Seberapa baik saya bisa melakukan ini dan itu?*” Hal ini mengidentifikasikan, bahwa efikasi diri merujuk pada keyakinan individu tentang kompetensi dalam aktivitas tertentu. Efikasi diri yang tinggi memungkinkan untuk mengerahkan upaya ketika bekerja, dan menggunakan strategi belajar yang efektif, selain itu

mereka juga bertahan apabila menghadapi suatu hambatan. Sebaliknya, Jika individu memiliki *self-efficacy* rendah, individu akan mengerahkan lebih sedikit usaha ketika menyelesaikan tugas dan akan mudah menyerah ketika menghadapi hambatan (Ormrod, 2016). Menurut Betz dan Hackett (Schunk, 2012) efikasi diri merupakan moderator penting dari pengaruh eksternal, dan memiliki dampak langsung pada keputusan karir, meskipun terdapat pengaruh juga strukturan dan sosial pada pilihan karir.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengerjakan maupun menyelesaikan sesuatu. Disamping itu, efikasi diri juga dinilai sebagai evaluasi diri apakah dirinya melakukan tindakan yang positif atau negatif. Semakin tinggi efikasi diri, maka semakin tinggi pula keyakinan individu terkait kemampuannya dalam menyelesaikan tugas.

## 2. Aspek-aspek Efikasi Diri

Bandura (1997) mengatakan bahwa ada tiga aspek yang membuat rasa *self-efficacy* setiap orang berbeda dari yang lain. Di antara aspek-aspek ini adalah:

### a. Tingkat (*level*)

Aspek yang berhubungan dengan keyakinan individu terhadap kemampuannya menyelesaikan tugas dalam berbagai tingkat kesulitan yang berbeda. Setiap individu yang berbeda merasakan efikasi diri yang terbatas pada tuntutan tugas sederhana, cukup sulit, dan yang paling berat dalam fungsi tertentu. Tingkat efikasi seseorang diukur berdasarkan tingkat tantangan atau hambatan. Suatu aktivitas akan mudah dilakukan, apabila tidak ada hambatan yang perlu diatasi. Individu dapat menyempurnakan nilai efikasi dirinya dengan meningkatkan prediktif, yaitu memasukkan kondisi kontekstual yang dapat menimbulkan tantangan hambatan terhadap kinerja.

### b. Keluasan (*generality*)

Aspek ini mengevaluasi kepercayaan individu terhadap kemampuannya untuk melakukan kegiatan yang secara luas berfokus pada dominan tertentu.

Individu dengan tingkat kepercayaan diri yang tinggi akan dapat unggul dalam berbagai disiplin ilmu secara bersamaan, dan dapat menyelesaikannya. Keyakinan diri yang sangat mendasar adalah keyakinan di mana individu menyusun kehidupannya. Pada pengukuran efikasi diri dengan menggunakan derajat kesamaan, termasuk dalam tingkat kesamaan aktivitas, dan modalitas dimana kemampuan seperti perilaku, kognitif, afektif diekspresikan, fitur kualitatif situasi, dan karakteristik individu yang menjadi sasaran pelaku.

c. Kekuatan (*strength*)

Elemen ini berhubungan dengan keyakinan individu akan kekuatan dan kegigihan dalam menyelesaikan suatu tugas. Pengalaman individu yang kurang meyakinkan akan melemahkan efikasi dan mudah dilenyapkan, dan apabila individu memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya, sekalipun terdapat banyak tantangan dan hambatan, individu tersebut akan bertahan dengan melalui berbagai upaya. Semakin besar ketekunan dalam diri individu dipengaruhi oleh semakin tinggi efikasi yang dimiliki, sehingga memungkinkan aktivitas yang dipilih akan sukses.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dalam efikasi diri mencakup tingkat (*level*), keluasan (*generality*), dan kekuatan (*strength*).

### 3. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri :

Bandura (1997) mengemukakan *self-efficacy* bisa diperoleh, dimodifikasi, ditingkatkan atau dikurangi, oleh satu atau kombinasi dari empat sumber atau faktor, yaitu:

a. Pengalaman penguasaan tindakan (*enactive mastery experience*)

Sumber informasi yang memiliki pengaruh kuat adalah pengalaman penguasaan aktif, karena dapat memberikan indikasi paling jelas mengenai individu mampu mencurahkan segala kemampuannya guna mencapai kesuksesan. Sukses dapat membantu individu dalam menumbuhkan efikasi diri yang kuat, dan kegagalan akan merusaknya, terutama jika itu

terjadi sebelum efikasi diri terbentuk dengan kuat. Seseorang akan berkecil hati jika mengalami kegagalan dan akan mengharapkan hasil yang cepat dan sederhana jika telah mengalami kesuksesan dengan mudah. Tingkat keyakinan diri yang tinggi memerlukan pengalaman dalam mengatasi hambatan dengan keuletan. Kegagalan atau kesulitan yang dihadapi individu dapat menjadi pelajaran yang berharga, yaitu mengajarkan bahwa kesuksesan membutuhkan upaya yang konsisten. Hal ini memungkinkan individu untuk belajar bagaimana mengubah kegagalan menjadi kesukses, dengan memperkuat kemampuan diri untuk mengerahkan lebih banyak kontrol atas keadaan yang telah terjadi, Ketika individu yakin dengan kemampuannya untuk mencapai kesuksesan, individu tersebut akan mampu bertahan melalui kesulitan dan bangkit kembali dengan cepat dari kegagalan. Seseorang juga perlu diyakinkan bahwa dirinya mampu melakukan kontrol yang lebih besar dengan menerapkannya secara konsisten dan secara terus-menerus bukan hanya sekedar diberi aturan dan strategi efektif saja. Memiliki pengetahuan dan keterampilan saja tidak akan menghasilkan pencapaian yang tinggi jika seseorang tidak memiliki keyakinan diri untuk menggunakannya dengan baik. Penguasaan tindakan menghasilkan keyakinan yang lebih kuat dan lebih umum dibandingkan dengan mode pengaruh yang hanya mengandalkan pengalaman perwakilan, simulasi kognitif, atau instruksi verbal. Membangun rasa efikasi diri melalui pengalaman penguasaan bukan sekedar memprogram perilaku yang sudah jadi. Lebih dari itu, hal ini melibatkan perolehan alat kognitif, perilaku, dan pengaturan diri untuk menciptakan dan melaksanakan tindakan yang efektif agar dapat berfungsi mengelola keadaan hidup yang selalu berubah.

b. Pengalaman orang lain (*vicarious experience*)

*Enactive experience* bukanlah satu-satunya sumber informasi tentang kemampuan yang diandalkan oleh seseorang. Pengalaman perwakilan yang dimediasi oleh pencapaian model berdampak pada sebagian penilaian efikasi diri. Strategi lain yang efektif untuk mempromosikan

perasaan efikasi diri adalah pemodelan. Aktivitas yang menghasilkan indikator kecukupan objektif yang *independent* akan lebih mudah menilai kemampuan pribadi. Seseorang menilai kemampuan dirinya berdasarkan dengan pencapaian orang lain. Individu tidak akan dapat menentukan apakah yang dilakukan baik atau buruk jika tidak mengetahui bagaimana orang lain melakukannya. Jika kemampuan seseorang sebagian besar dinilai mengacu pada kinerja orang lain, maka perbandingan sosial memainkan peran penting dalam menilai keterampilan sendiri. Efikasi diri terhadap kesuksesan akan meningkat jika individu memiliki kemampuan yang lebih unggul dari rekan atau pesaing. Sebaliknya, apabila rekan memiliki kemampuan yang lebih unggul maka akan menurunkan efikasi diri. Pencapaian individu lain yang serupa dengan dirinya dinilai sebagai diagnostik kemampuan seseorang melalui inferensi komparatif sosial. Akibatnya, ketika individu melihat atau membayangkan individu lain yang mirip dengan dirinya berhasil dalam sesuatu, hal itu akan meningkatkan kepercayaan diri individu bahwa dirinya juga dapat melakukan tugas serupa.

c. Persuasi verbal (*verbal persuasion*)

Keyakinan seseorang terkait dengan kemampuan untuk mencapai apa yang dicari dapat diperkuat melalui persuasi sosial. Jika orang terdekat mengungkapkan keyakinan terhadap kemampuan seseorang, maka individu akan lebih mudah untuk mempertahankan keyakinan, dibandingkan dengan seseorang yang menunjukkan keraguan. Persuasi verbal, di sisi lain, memiliki sedikit kemampuan dalam meningkatkan keyakinan yang dirasakan dalam jangka panjang, tetapi mampu mendorong perubahan diri jika evaluasi positif berada dalam batas wajar. Dorongan persuasif dalam keyakinan yang dirasakan memotivasi individu untuk bekerja cukup keras guna mencapai keberhasilan. Keyakinan yang memperkuat diri dapat meningkatkan pengembangan keterampilan dan efikasi diri.

d. Keadaan fisik dan emosi (*physiological and affective states*)

Beberapa individu mengandalkan informasi somatik yang dikomunikasikan melalui kondisi dan emosional untuk mengevaluasi kemampuan dirinya. Indikator efikasi diri somatik sangat penting di berbagai bidang termasuk pencapaian fisik, fungsi kesehatan, dan manajemen stres. Tanda kerentanan terhadap disfungsi seringkali dibaca seseorang melalui aktivitas fisiologis individu dalam situasi *stress* atau melelahkan. *Stress* lebih lanjut melalui antisipasi diri dapat dihasilkan oleh reaksi *stress* terhadap kontrol yang tidak efektif. Dengan membayangkan pikiran tentang ketidakmampuan dan reaksi *stress*, seseorang dapat membawa diri sendiri ke tingkat kesusahan yang tinggi yang menghasilkan disfungsi yang ditakuti individu. Orang menganggap kelelahan, sesak, sakit, dan nyeri sebagai indikasi ketidakmampuan fisik dalam sebuah aktivitas yang melibatkan kekuatan dan stamina. Penilaian seseorang pada efikasi diri juga dipengaruhi oleh keadaan suasana hati. Fungsi dan aktivitas yang berhubungan dengan kesehatan yang membutuhkan kekuatan fisik dan daya tahan secara signifikan dipengaruhi oleh indikator efikasi fisiologis. Keadaan afektif mungkin memiliki efek mendalam pada tingkat kepercayaan seseorang di berbagai bidang fungsional. Dengan demikian, meningkatkan kesehatan fisik, mengurangi stres dan kecenderungan emosional negatif, dan mengoreksi salah tafsir keadaan tubuh adalah semua cara untuk mengubah efikasi diri.

Fitriyah, dkk (2019) mengklaim bahwa individu dalam melakukan tugas memiliki tingkat efikasi diri yang bervariasi dan dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang mempersiapkan kemampuannya. Faktor-faktor tersebut terdiri dari:

a. Budaya

Budaya dapat memengaruhi efikasi diri melalui nilai-nilai dan keyakinan, yang berfungsi sebagai dasar untuk evaluasi hasil efikasi diri.

b. Jenis kelamin

Jenis kelamin dapat memengaruhi efikasi diri. Bandura menegaskan dalam bukunya bahwa dalam mengelola sesuatu, wanita memiliki *self-efficacy* yang lebih besar dibandingkan pria, karena wanita bisa menjadi wanita karier sekaligus ibu rumah tangga, sehingga *self-efficacy* yang dimiliki lebih baik dari laki-laki yang bekerja.

c. Sifat dari tugas yang dihadapi

Derajat kesulitan tugas yang kompleks dapat memengaruhi individu dalam menilai rendah kemampuannya. Sebaliknya, jika tugas yang dihadapi tidak rumit dan mudah, individu akan menilai tinggi kemampuannya.

d. Insentif eksternal

Individu yang berhasil dalam melaksanakan tugas dengan baik akan diberikan insentif berupa *reward*, yang biasanya berbentuk pujian atau materi.

e. Status atau peran individu dalam lingkungan

Efikasi diri dapat dipengaruhi oleh status sosial, apabila individu memiliki status sosial yang tinggi maka efikasi dirinya pun tinggi. Demikian pula, apabila status sosial individu di lingkungan individu rendah, maka akan rendah juga efikasi dirinya.

f. Informasi terkait kemampuan diri

Informasi positif dan negatif tentang individu akan mengaruhi tingkat efikasi diri pada individu itu sendiri.

Berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa beberapa faktor yang memengaruhi efikasi diri antara lain: pengalaman penguasaan tindakan (*enactive mastery experience*), pengalaman orang lain (*vicarious experience*), persuasi verbal (*verbal persuasion*), keadaan fisik dan emosi (*physiological and affective states*), budaya, jenis kelamin, sifat dari tugas yang dihadapi, insentif eksternal, status atau peran individu dalam lingkungan, informasi terkait kemampuan diri.

#### **D. Hubungan antara regulasi diri dan efikasi diri dengan perencanaan karir pada lulusan sarjana baru**

Mondy (2008) menyatakan bahwa perencanaan karir yang matang sangat penting, karena manusia akan menghabiskan sebagian besar hidupnya di tempat kerja. Perencanaan karir yang belum matang dapat menyebabkan kesalahan dalam menentukan studi masa depan. Perencanaan karir merupakan proses mengidentifikasi tujuan dan membuat perencanaan untuk mencapainya. Maka dari itu, diperlukan usaha yang besar agar individu mampu mencapai karirnya.

Membuat perencanaan karir tidaklah mudah, karena terdapat banyak faktor yang perlu dipertimbangkan oleh individu, hal ini dapat dilihat melalui hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan sejumlah sarjana baru. Sebagian dari mereka sudah merencanakan karir sebelum lulus, dan sudah bekerja namun merasa tidak sesuai dengan keinginan, dan sebagian lagi masih bingung menentukan akan bekerja dimana, merasa dilema akan tujuan hidup, dan ragu akan potensi yang dimiliki. Hal tersebut dapat terjadi disebabkan oleh kurangnya persiapan yang matang dalam perencanaan karir.

Nurjanah, dkk (2017) menyatakan bahwa regulasi diri dapat mempengaruhi perencanaan karir. Individu yang mempunyai kemampuan regulasi diri yang baik dapat mengelola dan mengarahkan tindakan agar tetap fokus untuk mencapai tujuan mereka, meskipun dibarengi dengan tugas-tugas yang lain. Sebagai bagian dari fase regulasi diri, perencanaan karir dapat dikatakan baik jika individu mampu melakukan refleksi diri dan mampu mengevaluasi kinerja dan perilakunya sendiri secara akurat. Semakin besar dan baik regulasi diri seseorang, semakin baik pula perencanaan karirnya. Kemudian, manajemen diri atau pengaturan diri, persiapan yang cermat, dan fokus pada strategi diperlukan untuk proses perencanaan karir yang sukses dan optimal. Selain itu, perencanaan karir juga berkaitan erat dengan efikasi diri, karena individu yakin akan kemampuannya untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuannya.

Individu dalam bertindak, berpikir, merasa, dan memotivasi diri dipengaruhi oleh efikasi. Efikasi diri merupakan keyakinan individu terkait dengan apa yang bisa dirinya lakukan di masa depan berdasarkan keterampilan yang sudah dimiliki.

Individu akan senantiasa berpikiran positif apabila memiliki penilaian yang baik terhadap kemampuannya, hal ini menjadikan individu optimis dengan hasil yang akan didapatkannya, dan sebaliknya individu akan merasa pesimis terhadap usaha yang dilakukannya apabila tidak memiliki keyakinan akan kemampuannya (Latif, Yusuf, & Effendi, 2017).

Berdasarkan temuan penelitian yang dilakukan oleh Maulidia (2020) menunjukkan bahwa individu mampu melakukan perencanaan karir yang baik jika mempunyai tingkat efikasi diri yang tinggi, dimana individu tersebut mempunyai ciri kepribadian, potensi intelektual, maupun kelebihan-kelebihan lain yang dimilikinya. Adapun hasil penelitian Wicaksono (2015) juga menunjukkan jika kemampuan regulasi diri dan efikasi diri individu semakin baik, akibatnya kemampuan individu dalam melakukan perencanaan karir masa depannya juga akan semakin baik.

Kemampuan mengatur dan mengelola diri dengan baik akan mampu mempengaruhi hasil dari perencanaan karir, dan keyakinan terkait kemampuan yang dimiliki dapat membuat individu menggapai prestasi yang dikehendaki, sehingga mampu untuk mencapai kesuksesan.

### **E. Hipotesis**

Berdasarkan deskripsi teori yang dipaparkan peneliti, hipotesis berikut diajukan dan akan diuji validitasnya dalam penelitian ini:

1. Ada hubungan positif antara regulasi diri dan efikasi diri dengan perencanaan karir pada lulusan sarjana baru.
2. Ada hubungan positif antara regulasi diri dengan perencanaan karir pada lulusan sarjana baru.
3. Ada hubungan positif antara efikasi diri dengan perencanaan karir pada lulusan sarjana baru.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

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

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang pengumpulan datanya menggunakan angka-angka, sedangkan analisisnya menggunakan statistic. Variabel merupakan segala sesuatu dalam berbagai berbentuk yang ditentukan oleh peneliti untuk diselidiki sampai mendapatkan informasi yang cukup untuk diambil kesimpulan (Sugiyono, 2013). Penelitian ini menggunakan satu variabel tergantung dan dua variabel bebas, dimana variabel tergantung (*dependen*) adalah variabel yang dipengaruhi atau sebagai efek dari adanya variabel bebas. Sementara itu, variabel bebas (*independen*) adalah variabel yang dapat menjadi pengaruh ataupun sebagai penyebab perubahan pada variabel tergantung (Sugiyono, 2013).

1. Variabel Bebas : a. Regulasi Diri  
b. Efikasi Diri
2. Variabel Tergantung : Perencanaan Karir

#### **B. Definisi Operasional**

##### **1. Perencanaan Karir**

Perencanaan karir merupakan proses yang dilakukan individu dalam aktivitas pencarian informasi dan juga serangkaian tindakan yang dilakukan individu guna mencapai tujuan karir, serta mengarah pada keputusan karir di masa depan. Hal ini meliputi pemahaman diri, eksplorasi, pengambilan keputusan, dan mempersiapkan diri untuk masuk dunia kerja. Pengukuran perencanaan karir dengan menggunakan Skala Perencanaan Karir oleh Hidayah (2021) dengan reliabilitas 0,089 dan berdasarkan aspek-aspek dari Zlate (Antoniou, 2010) yang meliputi *self assessment, exploring opportunity, making decisions and setting, planning, pursuit of achievement goals*.

Semakin tinggi skor yang diperoleh, maka akan semakin baik pula perencanaan karir individu, dan sebaliknya jika semakin rendah skor yang diperoleh maka akan semakin buruk perencanaan karir individu.

## **2. Regulasi Diri**

Regulasi diri merupakan kemampuan individu dalam memahami tuntutan tugas, menetapkan tujuan hidup, dan merencanakan strategi dalam mencapai tujuan hidup, serta mengetahui kualitas pribadi dalam mengatur atau mengontrol pikiran, perilaku, emosi, dan memodifikasi perilaku guna mewujudkan tujuan tersebut. Regulasi diri diukur dengan menggunakan skala *Short Self-Regulation Questionnaire* (SSRQ) dengan reliabilitas 0,92 berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan Miller dan Brown (Zapata, dkk, 2014) yang meliputi *receiving, evaluating, triggering, searching, formulating, implementing, dan assessing*.

Semakin tinggi skor yang diperoleh, maka regulasi diri individu akan semakin baik, dan sebaliknya apabila skor yang diperoleh rendah, maka individu memiliki regulasi diri yang buruk.

## **3. Efikasi Diri**

Efikasi diri merupakan keyakinan individu yang berkaitan dengan kemampuannya dalam mengerjakan maupun menyelesaikan sesuatu dan mewujudkan kemampuan tersebut ke dalam sebuah tindakan. Pengukuran efikasi diri menggunakan skala *General Self-Efficacy* (GSE) dengan reliabilitas 0,70-0,90 dan didasarkan pada teori Bandura (1997) dengan aspek-aspek atribut *Magnitude/Level, Generality, Strength*.

Semakin tinggi skor yang didapatkan, efikasi diri individu juga akan semakin baik, kemudian jika skor yang didapatkan tersebut rendah, efikasi diri yang dimiliki oleh individu juga akan rendah pula.

## C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

### 1. Populasi dan Kriteria Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan disimpulkan. Selain manusia, populasi mencakup objek dan benda alam lainnya. Populasi mencakup semua karakteristik dan atribut subjek atau objek, bukan hanya kuantitas (Sugiyono, 2013). Pada penelitian ini menggunakan populasi yaitu lulusan sarjana baru tahun lulus 2021-2022 dari Universitas X. Karakteristik populasi yang akan digunakan adalah mahasiswa/mahasiswi yang berstatus sebagai sarjana baru, berusia 21-25 tahun. Berdasarkan data yang telah diperoleh peneliti, total populasi dalam penelitian ini yaitu 4.556 lulusan sarjana baru.

### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik suatu populasi. Jika populasi cukup besar dan peneliti tidak dapat menyelidiki setiap anggota populasi, maka peneliti dapat memilih sampel dari populasi tersebut. (Sugiyono, 2013). Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 106 sampel.

### 3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling merupakan metode yang berguna untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian (Sugiyono, 2013). Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yang dikenal dengan *Incidental sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara tidak sengaja, individu yang kebetulan bertemu dengan peneliti akan dijadikan sampel (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016).

## D. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data menggunakan metode skala yang berfungsi sebagai alat pengukuran. Skala pengukuran adalah suatu alat pengumpulan data kuantitatif yang berupa pernyataan (Azwar, 2012). Pada penelitian ini, skala likert digunakan peneliti sebagai instrument pengumpulan data

untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial. Variabel yang akan diukur dengan skala ini akan dijelaskan menggunakan indikator variabel, yang kemudian akan berfungsi sebagai titik awal untuk menyusun item instrumen, baik berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2013).

### 1. Skala Perencanaan Karir

Instrumen yang digunakan dalam mengukur perencanaan karir menggunakan skala perencanaan karir yang disusun oleh Hidayah (2021) dalam penelitiannya untuk mengukur hubungan kesadaran diri terhadap perencanaan karir yang melibatkan mahasiswa sebagai subjek. Skala ini meliputi aspek-aspek dari Zlate (Antoni, 2010) yaitu *self assesment, exploring opportunity, making decisions and goal setting, planning, dan pursuit of achievment*. Skala perencanaan karir tersebut berjumlah 50 aitem yang terdiri dari 25 aitem *favorable* dan 25 aitem *unfavorable* dan memiliki koefisien reliabilitas *alpha cronbach* 0,898. Skala ini memiliki empat alternatif jawaban dengan rentang skor 1 - 4, yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Setuju (S), Sangat Setuju (SS).

**Table 1. Blueprint Skala Perencanaan Karir:**

No.	Aspek-aspek	Butir Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>Self Assesment</i>	5	5	10
2.	<i>Exploring opportunity</i>	5	5	10
3.	<i>Making decisions and goal setting</i>	5	5	10
4.	<i>Planning</i>	5	5	10
5.	<i>Persuit of achievment</i>	5	5	10
	<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>25</b>	<b>50</b>

### 2. Skala Regulasi Diri

Skala *Short Self-Regulation Questionnaire* (SSRQ) adalah alat ukur yang dikembangkan oleh (Carey, Neal, & Collins, 2004) dari Departemen Psikologi,

*Center for Health and Behavior*, Syracuse University, dan diterbitkan dalam jurnal *Addictive Behavior*. Skala ini digunakan peneliti sebagai instrument pengukuran regulasi diri pada penelitian ini. Skala ini terdiri dari 31 aitem dengan koefisien reliabilitas yang dapat dilihat dari *alpha cronbach* sebesar 0,92. *Short Self-Regulation Questionnaire* (SSRQ) terdiri dari 17 butir aitem *favorable* dan 14 butir aitem *unfavorable*. Alat ukur tersebut merupakan pengembangan alat ukur sebelumnya yaitu *Self-Regulation Questionnaire* milik Miller dan Brown (Zapata, dkk, 2014) yang berjumlah 63 butir aitem. Skala ini meliputi aspek – aspek: *receiving, evaluating, triggering, searching, formulating, implementing*, dan *assesing*. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala regulasi yang diterjemahkan oleh Ilham Putra Pradana melalui proses *expert judgement*. Skala tersebut telah digunakan dalam penelitian (Pradana, 2019) guna mengetahui adanya pengaruh *self-regulation* terhadap *problem focused coping* menghadapi stress akademik dalam menyusun skripsi.

Penelitian ini menggunakan skala *Likert* yang terdiri dari 5 pilihan jawaban dengan rentang skor 1 - 5, yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), Sangat Setuju (SS).

**Table 2. Blueprint Skala Short Self-Regulation Questionnaire (SSRQ):**

No	Aspek-aspek	Butir Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>Receiving</i>	2	4	6
2.	<i>Evaluating</i>	2	-	2
3.	<i>Triggering</i>	-	1	1
4.	<i>Searching</i>	4	-	4
5.	<i>Formulating</i>	2	5	7
6.	<i>Implementing</i>	3	3	6
7.	<i>Assesing</i>	4	1	5
	<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>14</b>	<b>31</b>

### 3. Skala Efikasi Diri

Pengukuran efikasi diri dengan menggunakan skala *General Self-Efficacy* (GSE) milik Schwarzer & Jarussalem (1997) berjumlah 10 aitem dengan koefisien reliabilitas *alpha cornbach* sebesar 0,76 hingga 0,90, namun

mayoritas berada pada tinggi 0,80. Skala ini merupakan skala yang didasarkan pada aspek *magnitude*, *generality*, *strenght*. Skala tersebut telah diterjemahkan ke dalam 32 bahasa termasuk Bahasa Indonesia. Skala dalam Bahasa Indonesia dapat diakses melalui website resmi, yaitu <http://userpage.fu-berlin.de/~health/indonese.htm>.

Skala efikasi diri ini yaitu skala yang berisi pernyataan-pernyataan dengan 4 alternatif pilihan jawaban dan setiap aitem yang dipilih akan mendapatkan skor yang berbeda. Skala ini hanya memiliki aitem *favorable*, dengan menyediakan 4 pilihan alternatif jawaban yaitu jika menjawab SS (Sangat Setuju) diberi skor 4, kemudian S (Setuju) diberi skor 3, lalu TS (Tidak Setuju) diberi skor 2, dan terakhir STS (Sangat Tidak Setuju) diberi skor 1.

**Table 3. Blueprint Skala General Self-Efficacy (GSE) :**

No	Aspek-aspek	Butir Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>Magnitude</i> (Level)	1,4,7	-	3
2.	<i>Generality</i>	2,3,6,8,9	-	5
3.	<i>Strength</i>	5,10	-	2
	<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>10</b>

### E. Validitas, Uji Daya Beda Aitem, dan Reliabilitas

#### 1. Validitas

Validitas mengacu pada apakah suatu instrumen mengukur apa yang dirancang untuk diukur (Field, 2018). Jenis validitas isi digunakan dalam penelitian ini yang mana merupakan bagian terpenting dari alat penelitian karena menunjukkan seberapa representatif hal-hal yang diukur oleh alat tersebut. Validitas isi lebih tergantung pada validitas instrumen yang disusun untuk area yang akan diuji. Data dianggap sah jika data yang dilaporkan dan data yang sebenarnya terjadi pada subjek penelitian adalah identik (Sugiyono, 2013). Prosedur validasi untuk item dalam pengujian dapat memberikan indikasi pemenuhan validitas isi, tujuannya adalah untuk memperkirakan tentang seberapa baik item tes dapat mewakili bagian dari area konten material yang

diukur (aspek representasi) atau sejauhmana kesesuaian item dengan indikator perilaku dari atribut yang diukur (aspek relevansi) (Azwar S, 2015).

## 2. Uji Daya Beda Aitem

Uji diskriminasi item mengevaluasi seberapa baik suatu item mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki atribut yang diukur, dan yang tidak memiliki. Indeks daya diskriminasi item juga berfungsi sebagai indikator keselarasan atau konsistensi antara fungsi item dan fungsi skala keseluruhan, yang juga dikenal sebagai konsistensi item - total. Perhitungan koefisien korelasi antara distribusi skor item dan distribusi skor skala dilakukan untuk menguji daya deskriminasi item (Azwar, 2012). Program SPSS (*Statistical Product and Service Solution* versi 26.0 for Windows) digunakan peneliti guna menguji daya beda item dalam penelitian ini. Kemudian, untuk mengetahui hasil indeks daya beda aitem mengacu pada pedoman bahwa batasan yang digunakan yakni  $\geq 0,30$  dan jika terdapat aitem yang kurang memenuhi atau kurang memuaskan, maka dapat dimungkinkan untuk diturunkan batasan menjadi  $\geq 25$ .

## 3. Reliabilitas

Reliabilitas dari alat pengukuran yaitu seberapa akurat hasil pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut. Reliabilitas alat ukur menunjukkan sejauh mana perbedaan skor yang didapat sesuai dengan perbedaan atribut yang aktual (Suryabrata, 2000). Reliabilitas adalah konsistensi atau stabilitas skor instrumen penelitian yang diberikan kepada individu yang sama pada interval waktu yang berbeda, jika alat ukur atau instrument menghasilkan temuan yang sama ketika digunakan pada subjek yang sama lagi, maka instrumen tersebut dianggap valid (Yusuf, 2014). Reliabilitas adalah syarat untuk pengujian validitas instrument, pengujian reliabilitas tetap harus diujikan, walaupun instrument yang valid pada umumnya adalah reliabel (Sugiyono, 2013). Penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 26.0 for windows untuk melakukan analisis reliabilitas *alpha-cornbach*. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini

adalah Skala Perencanaan Karir, *Short Self-Regulation Questionnaire (SSRQ)*, dan *General Self-Efficacy (GSE)*.

#### **F. Teknik Analisis Data**

Analisis data adalah metode yang berperan penting dalam penelitian untuk menentukan seberapa akurat dan kesahihan hasil penelitian. Metode analisis regresi linear berganda digunakan peneliti dalam penelitian ini untuk menguji apakah ada hubungan antara regulasi diri dan efikasi diri dengan perencanaan karir, metode analisis ini digunakan karena dapat mengukur lebih dari satu variabel bebas (Priyono, 2008). Peneliti menggunakan analisis parsial guna menguji hipotesis kedua dan ketiga. Tujuan dari analisis korelasi parsial adalah untuk mengetahui bagaimana variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung ketika salah satu variabel bebas dikendalikan (Sugiyono, 2018).



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Orientasi Kancan dan Pelaksanaan Penelitian**

##### **1. Orientasi Kancan Penelitian**

Sebelum melakukan penelitian, langkah pertama adalah melakukan orientasi kancan penelitian, dengan tujuan mempersiapkan segala sesuatunya yang dibutuhkan dalam penelitian agar semuanya berjalan dengan baik. Tahap pertama dimulai dari menentukan lokasi penelitian, peneliti memilih Universitas X di Kota Semarang sebagai tempat penelitian.

Universitas X adalah perguruan tinggi yang memiliki sebelas fakultas yang terdiri dari Fakultas Kedokteran, Fakultas Teknik, Fakultas Hukum, Fakultas Ekonomi, Fakultas Agama Islam, Fakultas Teknologi Industri, Fakultas Psikologi, Fakultas Bahasa dan Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Keperawatan, Fakultas Kedokteran Gigi, serta Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan.

Setelah menentukan tempat penelitian, peneliti melakukan studi pendahuluan dengan melaksanakan wawancara kepada lima sarjana baru Universitas X terkait dengan perencanaan karir. Selain itu, peneliti juga meminta data penelitian terkait jumlah wisudawan Universitas X periode tahun 2021-2022, hal tersebut dilakukan peneliti untuk menetapkan populasi dan sampel pada penelitian ini.

##### **2. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian**

Melakukan persiapan dalam suatu penelitian merupakan langkah yang diambil untuk memastikan bahwa prosedur penelitian berjalan dengan baik, dan dapat untuk meminimalisir kesalahan. Persiapan yang dilakukan untuk penelitian ini adalah: persiapan perijinan, pemilihan instrumen, deskriminasi aitem, dan keandalan alat ukur. Mengenai hal tersebut akan dipaparkan peneliti antara lain sebagai berikut:

### a. Persiapan Perizinan

Perijinan penelitian merupakan tahapan awal dalam melakukan penelitian yang harus dipenuhi. Proses perijinan dimulai dengan mengajukan surat ijin permohonan kepada Fakultas Psikologi UNISSULA yang ditujukan kepada Rektor Universitas X. Setelah itu, peneliti mengajukan surat ijin yang diterbitkan oleh Fakultas Psikologi UNISSULA kepada Rektor Universitas X dengan nomor surat 220/C.1/Psi-SA/II/2023.

### b. Pemilihan Alat Ukur

Alat ukur adalah instrumen yang berfungsi untuk mengumpulkan data penelitian. Penelitian ini menggunakan alat ukur *General Self-Efficacy Scale* (GSE), *Short Self-Regulation Questionnaire* (SSRQ), dan Skala Perencanaan Karir.

Skala regulasi diri terdiri dari pernyataan yang mendukung (*favorable*) dan pernyataan yang tidak mendukung (*unfavorable*). Terdapat 5 alternatif jawaban untuk setiap aitem yaitu sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), netral (N), setuju (S), sangat setuju (SS). Kemudian pada skala efikasi diri hanya terdapat pernyataan (*favorable*). Setiap aitem terdiri dari 4 alternatif jawaban yaitu sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), setuju (S), sangat setuju (SS). Sedangkan pada skala perencanaan karir terdapat pernyataan yang mendukung (*favorable*) dan pernyataan yang tidak mendukung (*unfavorable*). Pada masing-masing aitem terdiri dari 5 alternatif jawaban yaitu sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), setuju (S), sangat setuju (SS). Skala yang digunakan adalah sebagai berikut :

#### 1) Skala Perencanaan Karir

Skala perencanaan karir merupakan skala yang dibuat oleh Hidayah (2021) dalam penelitiannya mengenai hubungan kesadaran diri terhadap perencanaan karier pada mahasiswa psikologi Universitas Islam Riau. Skala ini didasarkan pada aspek-aspek menurut Zlate (Antoni, 2010) yaitu *self assessment, exploring opportunity, making decisions and goal setting, planning, pursuit of achievement*. Skala perencanaan karir terdiri dari 50 aitem yang kemudian pada saat

diadministrasikan diberi aitem sisipan sebanyak 3 aitem, aitem tersebut ditempatkan dinomor 16 berupa silahkan pilih angka ‘4’ pada opsi berikut ini dan pada aitem nomor 31 berupa pilihlah angka ‘1’ pada opsi berikut ini, kemudian pada nomer 47 berupa silahkan pilih aitem nomor ‘2’ pada opsi berikut ini. Sehingga total aitem yang disajikan sebanyak 53 aitem. Penggunaan teknik penyaringan data atau penambahan aitem sisipan bertujuan untuk meningkatkan ketelitian, dan meningkatkan kepercayaan peneliti dan pembaca terhadap hasil penelitian (Desimone, Harms, & Desimone, 2014). Sebaran aitem pada skala perencanaan karir akan diuraikan melalui tabel berikut:

**Table 4. Sebaran Skala Perencanaan Karir**

No	Aspek-aspek	Butir aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	<i>Self assessment</i>	4,13,34,20,40	35,50,9,29,30	10
2	<i>Exploring opportunity</i>	6,26,3,14,49	7,8,15,21,48	10
3	<i>Making decisions and goal setting</i>	2,38,46,24,25	1,41,11,32,33	10
4	<i>Planning</i>	10,19,39,17,22	43,36,23,45,52	10
5	<i>Pursuit of achievement</i>	12,42,44,28,37	5,53,18,27,51	10
<b>Total</b>		<b>25</b>	<b>25</b>	<b>50</b>

## 2) Skala Regulasi Diri

Skala regulasi adalah skala yang dikembangkan oleh (Carey, Neal, & Collins, 2004) yaitu *Short Self-Regulation Questionnaire* (SSRQ) yang telah diigunakan oleh (Pradana, 2019) dengan didasarkan pada aspek-aspek regulasi diri menurut Miller & Brown (Zapata, dkk, 2014) yang terdiri dari *receiving relevant information, evaluating the information, triggering change, searching for options, formulating a plan, implementing the plan*. Skala regulasi diri terdiri dari 31 aitem, kemudian saat diadministrasikan diberi aitem sisipan sebanyak 2 aitem yang ditempatkan pada nomor 16 berupa silahkan pilih angka ‘5’ pada opsi di bawah ini dan pada nomor 31 berupa silahkan pilih angka ‘3’

pada opsi di bawah ini. Sehingga total aitem yang disajikan sebanyak 33 aitem. Penggunaan teknik penyaringan data atau penambahan aitem sisipan bertujuan untuk meningkatkan ketelitian, dan meningkatkan kepercayaan peneliti dan pembaca terhadap hasil penelitian (Desimone, Harms, & Desimone, 2014). Sebaran aitem pada skala regulasi diri :

**Table 5. Sebaran Skala Regulasi Diri**

No	Aspek-aspek	Butir Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>Receiving</i>	1,30	4,7,23,28	6
2.	<i>Evaluating</i>	14,32	-	2
3.	<i>Triggering</i>	-	24	1
4.	<i>Searching</i>	5,8,15,25	-	4
5.	<i>Formulating</i>	26,29	2,6,9,17,20	7
6.	<i>Implementing</i>	12,18,21	3,10,33	6
7.	<i>Assesing</i>	13,19,22,27	11	5
<b>Total</b>		<b>17</b>	<b>14</b>	<b>31</b>

### 3) Skala Efikasi Diri

*General Self-Efficacy Scale* (GSE) adalah alat ukur efikasi diri yang diciptakan oleh Schwarzer & Jarussalem (1997). Alat ukur ini terdiri dari 32 bahasa termasuk bahasa Indonesia, versi bahasa Indonesia telah tersedia dalam situs resminya yaitu, <http://userpage.fu-berlin.de/~health/indonese.htm>. Skala ini didasarkan pada dimensi efikasi diri yang diidentifikasi oleh Bandura (1997) yakni *magnitude*, *generality*, *strength*. Skala efikasi diri berisi 10 aitem, kemudian saat diadministrasikan diberi aitem sisipan sebanyak satu aitem yang ditempatkan pada nomor 6 berupa silahkan pilih angka '1' pada opsi di bawah ini. Sehingga total aitem yang disajikan sebanyak 11 aitem. Penggunaan teknik penyaringan data atau penambahan aitem sisipan bertujuan untuk meningkatkan ketelitian, dan meningkatkan kepercayaan peneliti dan pembaca terhadap hasil penelitian (Desimone, Harms, & Desimone, 2014). Sehingga berikut ini adalah sebaran aitem pada skala efikasi diri :

**Table 6. Sebaran Skala Efikasi Diri**

NO	Aspek - aspek	Butir Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>Magnitude</i> (Level)	1,4,7	-	3
2.	<i>Generality</i>	2,3,6,8,9	-	5
3.	<i>Strength</i>	5,10	-	2
<b>Total</b>		<b>10</b>		<b>10</b>

### 3. Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini adalah pada tanggal 09 Februari – 07 Maret 2023. Sampel penelitian ini berjumlah 106 lulusan sarjana baru. Peneliti melaksanakan penelitian ini secara *online* dengan menyebar skala penelitian menggunakan *google form* yang kemudian disebarikan melalui grup atau chat pribadi ke beberapa sarjana baru di Universitas X yang telah ditetapkan sebagai subjek penelitian. Berikut adalah link *google form* skala penelitian yang digunakan peneliti: <https://forms.gle/bcaJPHraGyCAXh4M8>.

**Table 7. Demografi Subjek Penelitian**

No.	Karakteristik	Frekuensi	Prosentase	Total
<b>1</b>	<b>Jenis kelamin</b>			
	a. Laki-laki	46	43,3%	106
	b. Perempuan	60	56,6%	
<b>2</b>	<b>Usia</b>			
	a. 21	5	5,6%	106
	b. 22	32	30,1%	
	c. 23	28	25,4%	
	d. 24	28	26,4%	
	e. 25	13	12,2%	
<b>3</b>	<b>Fakultas</b>			
	FPSI	25	23,5%	106
	FK	7	6,6%	
	FE	15	14,1%	
	FIK	4	3,7%	
	FH	20	18,8%	
	FT	13	12,2%	
	FTI	6	5,6%	
	FAI	6	5,6%	
	FKIP	6	5,6%	
	FBIK	4	3,7%	
<b>4</b>	<b>Tahun Lulus</b>			
	a. 2021	27	25,4%	106
	b. 2022	79	74,5%	

#### 4. Uji Daya Beda Aitem dan Estimasi Reliabilitas Alat Ukur

Dalam penelitian ini, alat ukur yang digunakan untuk mengukur perencanaan karir, regulasi diri, dan efikasi diri akan diuji daya beda aitem dan perkiraan reliabilitas. Pengujian tersebut dilakukan menggunakan program SPSS versi 26.0 *for Windows*. Hasil pengukuran reliabilitas dan uji daya beda aitem adalah sebagai berikut :

##### 1. Skala Perencanaan Karir

Skala regulasi diri berjumlah 50 aitem yang diujikan pada 106 sarjana baru, berdasarkan hasil uji daya beda aitem diketahui bahwa 41 aitem memiliki uji daya beda tinggi dengan korelasi aitem total yang terkoreksi bergerak

antara 0,256 – 0,596. Sedangkan 9 aitem memiliki uji daya beda yang rendah pada masing-masing aspek, yaitu aspek *self assessment* terdapat 3 aitem bernilai rendah yakni aitem nomor 9 dengan nilai 0,032 dan aitem nomor 38 dengan nilai 0,175, lalu aitem nomor 47 dengan nilai -0,234. Pada aspek *exploring opportunity* terdapat 4 aitem berdaya beda rendah yaitu aitem nomor 3 dengan nilai 0,000 aitem nomor 7 dengan nilai 0,104 dan aitem nomor 8 memiliki nilai 0,051, kemudian aitem nomor 15 bernilai 0,077. Pada aspek *making decisions and goal setting* terdapat 2 nomor berdaya beda rendah yakni aitem nomor 31 dengan nilai 0,086, dan aitem nomor 44 bernilai -0,371. Estimasi reliabilitas skala perencanaan karir didapatkan dari reliabilitas *alpha cronbach* sebesar 0,873. Skala ini hanya pernah digunakan oleh Hidayah (2021) pada 194 responden pada penelitian mengenai Hubungan Kesadaran Diri terhadap Perencanaan Karir pada Mahasiswa Psikologi Universitas Islam Riau. Sehingga peneliti memilih untuk menggugurkan aitem. Setelah digugurkan terdapat 41 aitem dengan daya beda tinggi dengan korelasi aitem total yang terkoreksi bergerak antara 0,271-0,616. Dan diperoleh reliabilitas skala berdasarkan *alpha cronbach* sebesar 0,917, sehingga skala perencanaan karir dapat disebut reliabel. Daya beda aitem pada skala perencanaan karir dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Table 8. Daya Beda Aitem Skala Perencanaan Karir**

No	Aspek	Aitem		DBT		DBR	
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	F	UF	F	UF
1	<i>Self assessment</i>	4,13,32,19,38*	33,47*,9*,28,29	4	3	1	2
2	<i>Exploring opportunity</i>	6,25,3*,14,46	7*,8*,15*,20,45	4	2	1	3
3	<i>Making decisions and goal setting</i>	2,36,44*,23,24	1,39,11,30,31*	4	4	1	1
4	<i>Planning</i>	10,18,37,16,21	41,34,22,43,49	5	5	0	0
5	<i>Pursuit of achievement</i>	12,40,42,27,35	5,50,17,26,48	5	5	0	0
	<b>Total</b>			<b>22</b>	<b>19</b>	<b>3</b>	<b>6</b>

## 2. Skala Regulasi Diri

Hasil uji daya beda aitem dalam skala regulasi diri terhadap 106 sarjana baru yang terdiri dari 31, dengan 26 aitem memiliki daya beda yang tinggi dengan

korelasi aitem total yang terkoreksi bergerak pada angka 0,252 – 0,560 dan 4 aitem memiliki uji daya beda yang rendah pada masing-masing aspek yakni pada aspek *receiving relevant information* aitem nomor 23 memiliki nilai 0,208. Pada aspek *formulating a plan* terdapat aitem berdaya beda rendah yaitu pada nomor 20 dengan nilai 0,192 dan Pada aspek *assessing* terdapat 2 aitem berdaya rendah yaitu pada nomor 11 yang memiliki nilai -0,458 serta nomor 13 bernilai 0,034. Estimasi reliabilitas yang didapatkan dari reliabilitas *alpha cronbach* sebesar 0,835, sehingga skala regulasi diri dapat disebut reliabel. Skala ini telah digunakan pada 391 responden oleh Carey (2004) pada penelitian mengenai *A Psychometric Analysis of the Self-regulation Questionnaire*. Pradana (2019) juga mengujikan skala ini pada 129 responden dalam penelitiannya tentang Pengaruh *Self Regulation* terhadap *Problem Focused Coping* Menghadapi *Stress Akademik* dalam Menyusun Skripsi pada Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta. Skala ini juga pernah digunakan oleh Potgier & Botha (2009) dalam penelitian *Psychometric Properties of the Short Self-regulation Questionnaire (SSRQ) in south a South African Context*. Skala ini pernah digunakan pada 132 responden oleh Simon & Bush (2014) pada penelitian mengenai *Differences in Psychological and Affective Well-being Between Physicians and Resident Physicians : Does High and Low Self-regulation Capacity Matter?*. Sehingga peneliti memilih untuk mempertahankan aitem berdaya beda rendah.

Uraian daya beda aitem pada skala regulasi diri:

**Table 9. Daya Beda Aitem Skala Regulasi Diri**

No	Aspek	Aitem		DBT		DBR	
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	F	UF	F	UF
1	<i>Receiving relevant information</i>	1,30	4,7,23*,28	2	3	0	1
2	<i>Evaluating the information</i>	14,32	-	2	0	0	0
3	<i>Triggering change</i>	-	24	0	1	0	0
4	<i>Searching for options</i>	5,8,15,25	-	4	0	0	0
5	<i>Formulating a plan</i>	26,29	2,6,9,17,20*	2	4	0	1
6	<i>Implementing the plan</i>	12,18,21	3,10,33	3	3	0	0
7	<i>Assesing</i>	13*,19,22,27	11*	2	0	2	1
<b>Total</b>				<b>5</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>3</b>

### 3. Skala Efikasi Diri

Hasil uji daya beda aitem pada skala efikasi diri, yang terdiri dari 10 aitem dan diujikan kepada 106 lulusan sarjana baru, mengungkapkan bahwa 9 aitem mempunyai daya beda tinggi dan 1 aitem berdaya beda rendah. Aitem berdaya beda tinggi memiliki korelasi aitem total yang terkoreksi bergerak pada angka 0,400 – 0,656 dan aitem uji daya beda rendah terdapat pada aspek *generality* yaitu pada nomor 3 dengan nilai 0,037. Perkiraan keandalan skala efikasi diri berdasarkan reliabilitas *alpha cronbach* yakni sebesar 0,832, maka skala efikasi diri dapat disebut reliabel. Skala ini pernah digunakan oleh Lei, dkk (2020) pada 807 responden dalam penelitian mengenai *Measurement Invariance and Intergenerational Parallelism of General Self-Efficacy in Adolescent and Parent Dyads*. Skala ini pernah digunakan oleh Novrianto, dkk (2019) pada 585 responden dalam penelitian mengenai Validitas Konstruksi Instrumen *General Self-Efficacy Scale* versi Indonesia. Purnama (2022) juga pernah menggunakan skala tersebut dalam penelitiannya mengenai Efikasi Diri sebagai Prediktor Adaptabilitas Karir Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Makassar, yang melibatkan 410 responden. Skala ini pernah digunakan terhadap 161 responden oleh Suyanti & Albadri (2021) mengenai *Self Efficacy dan Kecemasan Mengerjakan Skripsi pada Mahasiswa*. Sehingga peneliti memilih untuk mempertahankan aitem berdaya beda rendah.

Daya beda aitem pada skala efikasi diri, yaitu :

**Table 10. Daya Beda Aitem Skala Efikasi Diri**

No	Aspek	Aitem	DBT	DBR
		<i>Favorable</i>	F	F
1	<i>Magnitude</i>	1,4,7		
2	<i>Generality</i>	2,3*,6,9,9	9	1
3	<i>Strength</i>	5,10		
<b>Total</b>			<b>9</b>	<b>1</b>

Keterangan :

\* : Aitem dengan daya beda rendah

DBT : Daya Beda Tinggi

DBR : Daya Beda Rendah

## B. Analisis dan Hasil Penelitian

### 1. Uji Asumsi

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah nilai residu dalam model regresi menunjukkan distribusi normal maupun tidak. Uji normalitas penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik One Sample Kolmogorov-Smirnov Z dengan dibantu program SPSS versi 26.0 *for Windows*. Standarisasi system penskoran digunakan untuk menentukan apakah data normal atau tidak, data dikatakan normal apabila skor menampilkan skor numerik ( $p > 0,05$ ) dan data dikatakan tidak normal jika skornya menampilkan angka ( $p < 0,05$ ). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa nilai residual menunjukkan taraf signifikansi 0,169, sehingga dinyatakan ( $0,169 > 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

#### b. Uji Linieritas

Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui signifikansi antara variabel dalam penelitian menggunakan uji F dan dibantu program SPSS versi 26.0 *for Windows*. Analisis uji linearitas penelitian ini menghasilkan hasil sebagai berikut:

- 1) Uji linearitas antara regulasi diri dengan perencanaan karir didapatkan koefisien F linier = 67.365 dengan taraf signifikan 0,000 ( $p < 0,05$ ). Dari temuan ini, dapat disimpulkan regulasi diri dan perencanaan karir memiliki hubungan yang linier.
- 2) Uji linieritas antara efikasi diri dengan perencanaan karir didapatkan koefisien F linier sebesar 26.179 dengan taraf signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Melalui hasil ini, kesimpulan yang dapat diambil yaitu efikasi diri dengan perencanaan karir memiliki hubungan yang linier.

### c. Uji Multikolinearitas

Tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk mengetahui apakah model regresi menemukan korelasi antara variabel bebas dan juga mendeteksi apakah terdapat multikolinearitas dalam model regresi. Tidak terjadi multikoleniaritas apabila nilai tolerance  $> 0,10$ , dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF)  $< 10$ . Hasil uji multikoleniaritas pada kedua varaibel menunjukkan nilai *tolerance* sebesar 0,951 dan skor VIF 1,051. Hal ini menunjukkan bahwa skor *tolerance*  $> 0,10$  dan skor VIF  $< 10$ , kesimpulan yang dapat diambil adalah tidak adanya hubungan multikoleniaritas pada variabel bebas.

### d. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menentukan apakah asumsi klasik heterskedastisitas, yaitu adanya ketidaksetaraan varians dan residual untuk semua pengamatan dalam model regresi. Dalam model regresi, syarat yang harus dipenuhi adalah tidak adanya gejala heterokedastisitas. Terdapat beberapa metode pengujian untuk menentukan ada atau tidaknya heteroskedastisitas, salah satunya adalah penggunaan scatterplot. Tidak terjadi heterokedastisitas jika dot atau titik menyebar secara tidak teratur. Berdasarkan hasil uji scatterplot, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskadastisitas dalam model regresi karena titik sebaranya tidak teratur atau tidak mengikuti pola tertentu.

## 2. Uji Hipotesis

### a. Uji Hipotesis Pertama

Penelitian ini menggunakan uji korelasi analisis regresi linear berganda untuk menguji apakah ada korelasi antara variabel bebas regulasi diri (X1) dan efikasi diri (X2) dengan variabel tergantung perencanaan karir (Y).

Berdasarkan hasil uji regresi yang dilakukan diketahui  $R = 0,707$  dan  $F$  hitung 51,359 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Temuan ini menandakan adanya korelasi positif antara regulasi diri dan efikasi diri dengan perencanaan karir pada lulusan sarjana baru. Skor koefisien prediktor regulasi diri 0,636 dan skor koefisien prediktor efikasi diri 1,153,

serta skor konstan adalah 22,333, sehingga diperoleh garis persamaan regresi yaitu  $Y = 0,636X_1 + 1,153X_2 + 22,333$ . Artinya untuk setiap kenaikan 1 nilai regulasi diri akan meningkatkan rata-rata skor perencanaan karir sebesar 0,636. Setiap kenaikan 1 nilai efikasi diri maka akan meningkatkan rata-rata skor perencanaan karir sebesar 1,153.

Variabel bebas regulasi diri memberikan sumbangan efektif sebesar 35 % , sedangkan variabel bebas efikasi diri memberikan sumbangan efektif sebesar 14 % , hal ini berarti bahwa regulasi diri memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap perencanaan karir. Sedangkan secara bersama regulasi diri dan efikasi diri memberikan sumbangsih sebesar 49,9%, dan sisanya 50,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

#### **b. Uji Hipotesis Kedua**

Penelitian ini menggunakan uji korelasi parsial pada hipotesis kedua guna mengetahui hubungan antara variabel bebas regulasi diri ( $X_1$ ) dan variabel terikat perencanaan karir ( $Y$ ) dengan mengendalikan 1 variabel bebas. Dari hasil pengujian antara  $X_1$  dengan  $Y$ , diketahui bahwa pengendalian variabel efikasi diri ( $X_2$ ) menghasilkan skor  $r_{x_1y}$  0,631 pada taraf signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Ini menunjukkan ada hubungan yang positif dan signifikan antara regulasi diri dan perencanaan karir dengan kontrol efikasi diri. Berdasarkan hasil pengujian tersebut menjelaskan bahwa hipotesis kedua dari penelitian ini diterima. Semakin tinggi regulasi diri, akan semakin tinggi pula perencanaan karir pada sarjana baru.

#### **c. Uji Hipotesis Ketiga**

Uji korelasi parsial penelitian ini digunakan untuk meneliti hubungan antara variabel bebas efikasi diri ( $X_2$ ) dan variabel terikat perencanaan karir ( $Y$ ), dengan mengendalikan 1 variabel bebas. Dari hasil uji antara  $X_2$  dengan  $Y$ , diketahui bahwa pengendalian variabel regulasi diri ( $X_1$ ) menghasilkan skor  $r_{x_2y}$  0,449 dengan nilai signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri secara positif dan signifikan berhubungan dengan perencanaan karir dengan kontrol regulasi diri. Berdasarkan hasil pengujian tersebut menjelaskan bahwa hipotesis ketiga

dari penelitian ini diterima. Semakin tinggi efikasi diri, akan semakin tinggi pula perencanaan karir pada sarjana baru.

### C. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel digunakan untuk memberikan gambaran subjek penelitian berdasarkan data yang diperoleh dari variabel yang dikumpulkan dari kelompok subjek yang diteliti (Azwar, 2019). Pada penelitian ini, kategori normatif subjek menggunakan distribusi normal berdasarkan asumsi bahwa skor subjek dalam kelompok adalah perkiraan skor subjek dalam populasi hipotetik dan bahwa skor subjek dalam populasi berdistribusi normal. Standar dalam distribusi normal terbagi atas enam bagian atau enam satuan deviasi standar. Tiga bagian dengan tanda negatif ada di sebelah kiri, dan tiga bagian dengan tanda positif ada di sebelah kanan (Azwar S, 2021). Penelitian ini menggunakan lima standar kategorisasi berikut:

**Table 11. Norma Kategori Skor**

Rentang Skor	Kategori
$\mu + 1,5 \sigma < X$	Sangat Tinggi
$\mu + 0,5 \sigma < X \leq \mu + 1,5 \sigma$	Tinggi
$\mu - 0,5 \sigma < X \leq \mu + 0,5 \sigma$	Sedang
$\mu - 1,5 \sigma < X \leq \mu - 0,5 \sigma$	Rendah
$X \leq \mu - 1,5 \sigma$	Sangat Rendah

$\mu = \text{Mean hipotetik}, \sigma = \text{Standar deviasi hipotetik}$

#### 1. Deskripsi Data Skala Perencanaan Karir

Skala perencanaan karir memiliki 41 aitem, setiap aitem memiliki skor 1 – 4. Skor minimum yang diperoleh subjek yaitu 41 yang didapatkan dari (41 x 1) dan skor maksimum yang didapatkan subjek 164 diperoleh dari (41 x 4). Rentang skor yang diperoleh subjek adalah 123 didapatkan dari (164 -41). Nilai standar deviasi sebesar 24,6 diperoleh dari (123/5) dan mean hipotetik sebesar 102,5 diperoleh dari ((164 + 41)/2).

Berdasarkan hasil penelitian deskripsi skor skala perencanaan karir diperoleh skor minimum empirik 92, skor maksimum empirik 163, *mean* empirik 132,62 dan standar deviasi sebesar 12,775.

Hasil pendeskripsian variabel perencanaan karir diuraikan pada tabel di bawah:

**Table 12. Deskripsi Skor Skala Perencanaan Karir**

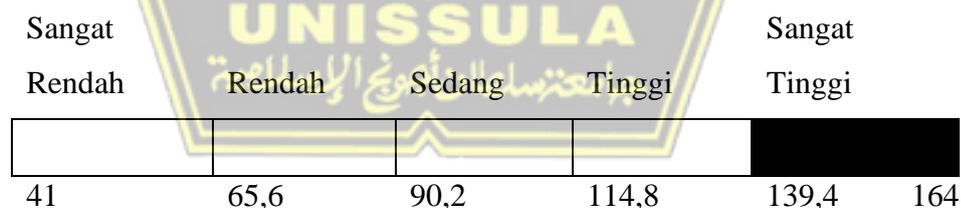
	Emperik	Hipotetik
Skor minimal	92	41
Skor maksimal	163	164
Mean (M)	132,62	123
Standar deviasi (SD)	12,775	24,6

Dari table di atas, skala perencanaan karir memiliki mean emperik sebesar 132,62, nilai tersebut lebih besar dari mean hipotetik ( $132,62 > 123$ ). Hal ini berarti subjek berada dalam kategori tinggi.

Berdasarkan norma kategorisasi, deskripsi data variable perencanaan karir adalah sebagai berikut :

**Table 13. Kategorisasi Skor Subjek Pada Skala Perencanaan Karir**

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Prosentase
$164 < X$	Sangat Tinggi	34	32,07%
$114,8 < X \leq 139,4$	Tinggi	62	58,4%
$90,2 < X \leq 114,8$	Sedang	10	9,4%
$65,6 < X \leq 90,2$	Rendah	0	0%
$X \leq 41$	Sangat Rendah	0	0%
<b>Total</b>		106	100%

**Gambar 1. Kategori Skor Subjek Pada Skala Perencanaan Karir.**

## 2. Deskripsi Data Skala Regulasi Diri

Jumlah aitem pada skala regulasi diri sebanyak 31 aitem, dan pada masing-masing aitem diberikan skor 1 – 5. Subjek mendapat skor minimum yaitu 31, diperoleh dari  $(31 \times 1)$ , dan skor maksimum yang didapatkan yakni 155, diperoleh dari  $(31 \times 5)$ . Rentang skor yang didapatkan subjek adalah 124 diperoleh dari  $(155 - 31)$ . Nilai standar deviasi 24,8 diperoleh dari  $(124/5)$  dan mean hipotetik sebesar 93 dihitung dari  $((155 + 31)/2)$ .

Berdasarkan hasil deskripsi skor pada skala perencanaan karir didapatkan skor empirik minimum 83, skor empirik maksimum 146, mean empirik 115,45 dan standar deviasi sebesar 11,245. Berikut adalah tabel hasil pendeskripsian variable perencanaan karir:

**Table 14. Deskripsi Skor Skala Regulasi Diri**

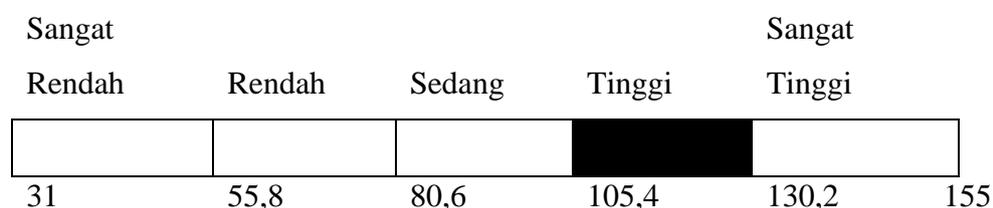
	<b>Empirik</b>	<b>Hipotetik</b>
Skor minimal	83	31
Skor maksimal	146	155
Mean (M)	115,45	93
Standar deviasi (SD)	11,245	24,8

Dari table di atas, skala regulasi diri memiliki mean empirik sebesar 115,45, nilai tersebut lebih besar daripada mean hipotetik ( $115,45 > 93$ ). Hal ini berarti subjek berada dalam kategori tinggi.

Berdasarkan norma kategorisasi, deskripsi data variable regulasi diri adalah sebagai berikut :

**Table 15. Kategorisasi Skor Subjek Pada Skala Regulasi Diri**

<b>Norma</b>	<b>Kategorisasi</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Prosentase</b>
$155 < X$	Sangat Tinggi	8	7,5%
$105,4 < X \leq 130,2$	Tinggi	79	74,5%
$80,6 < X \leq 105,4$	Sedang	19	17,9%
$55,8 < X \leq 80,6$	Rendah	0	0%
$X \leq 31$	Sangat Rendah	0	0%
<b>Total</b>		106	100%



**Gambar 2. Kategorisasi Skor Subjek Pada Skala Regulasi Diri**

### 3. Deskripsi Data Skala Efikasi Diri

Aitem pada skala efikasi diri berjumlah 10 aitem yang masing-masing skor pada setiap aitem memiliki skor antara 1 – 4. Pada skala ini subjek memperoleh

skor minimum yaitu 10 yang didapatkan dari (10 x 1) dan subjek memperoleh skor maksimum sebesar 40 didapatkan dari (10 x 4). Rentang skor yang didapatkan subjek adalah 30 diperoleh dari (40 - 10). Kemudian perolehan nilai standar deviasi sebesar 6 berasal dari perhitungan (30/5) dan rata-rata (*mean*) hipotetik sebesar 25 merupakan perhitungan dari ((40 + 10)/2).

Berdasarkan hasil deskripsi skor pada skala perencanaan karir menghasilkan skor emperik minmal 25, skor emperik maksimal 40, dan *mean* emperik 32,01, serta standar deviasi sebesar 3,606.

Hasil pendeskripsian variable perencanaan karir diuraikan pada tabel di bawah ini:

**Table 16. Deskripsi Skor Skala Efikasi Diri**

	<b>Emperik</b>	<b>Hipotetik</b>
Skor minimal	25	10
Skor maksimal	40	40
<i>Mean</i> (M)	32,01	25
Standar deviasi (SD)	3,606	6

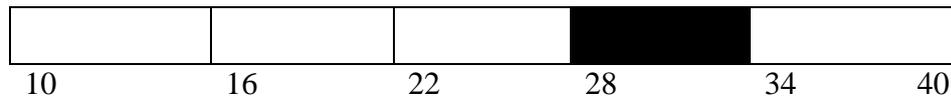
Dari table di atas, skala efikasi diri memiliki mean emperik sebesar 32,01 nilai tersebut lebih besar daripada mean hipotetik (32,01 > 25). Hal ini berarti bahwa subjek berada dalam kategori tinggi.

Deskripsi data variable regulasi diri berdasarkan norma ketegorisasi, yaitu sebagai berikut:

**Table 17. Kategorisasi Skor Subjek Pada Skala Efikasi Diri**

<b>Norma</b>	<b>Kategorisasi</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Prosentase</b>
40 < X	Sangat Tinggi	29	27,3%
28 < X ≤ 34	Tinggi	63	59,4%
22 < X ≤ 28	Sedang	14	13,2%
16 < X ≤ 22	Rendah	0	0%
X ≤ 10	Sangat Rendah	0	0%
<b>Total</b>		106	100%

Sangat				Sangat
Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Tinggi



**Gambar 3. Kategori Skor Subjek Pada Skala Efikasi Diri**

#### **D. Pembahasan**

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang positif antara regulasi diri dan efikasi diri dengan perencanaan karir pada lulusan sarjana baru. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yaitu ada hubungan positif antara regulasi diri dan efikasi diri dengan perencanaan karir pada lulusan sarjana baru memperoleh  $R = 0,707$  dan  $F_{hitung} 51,359$  dengan signifikansi  $0,000$  ( $p < 0,05$ ) yang berarti hipotesis pertama diterima. Dengan demikian, diketahui regulasi diri dan efikasi diri memiliki hubungan positif dengan perencanaan karir pada lulusan sarjana baru. Regulasi diri dan efikasi diri memiliki koefisien determinasi  $0,499$ . Temuan ini membuktikan bahwa regulasi diri dan efikasi diri memengaruhi perencanaan karir sebesar  $49,9\%$ , sedangkan sisanya  $50,1\%$  dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diselidiki.

Hasil penelitian ini memperkuat temuan sebelumnya yang dilakukan oleh Wicaksono (2015) mengenai hubungan antara *self-efficacy* dan *self-regulation* dengan perencanaan karir pada mahasiswa semester 8 Universitas Negeri Semarang didapatkan bahwa efikasi diri dan regulasi diri memiliki hubungan positif dan signifikan dengan perencanaan karir mahasiswa semester 8 Universitas Negeri Semarang. Hal ini mengindikasikan jika tingkat efikasi diri dan pengaturan diri mahasiswa semester 8 Universitas Negeri Semarang mempengaruhi kualitas perencanaan karir mereka.

Hipotesis kedua dari penelitian ini adalah bahwa terdapat hubungan positif antara regulasi diri dan perencanaan karir pada lulusan sarjana baru. Tingkat signifikansi uji korelasi regulasi diri dengan perencanaan karir adalah  $0,000$  ( $p < 0,05$ ), dan nilai adalah  $r_{x1y} 0,631$ . Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa regulasi diri dan perencanaan karir pada lulusan sarjana baru memiliki hubungan yang positif. Hasil ini mendukung

penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Istriyanti & Simarmata (2014) pada 135 responden dengan kriteria remaja berusia 15-20 tahun, dalam penelitian tentang hubungan antara regulasi diri dan perencanaan karir pada remaja putri Bali, ditemukan koefisien korelasi antara regulasi diri dan perencanaan karir 0,595, dengan nilai probabilitas yang didapatkan 0,000 ( $p < 0,05$ ) menunjukkan korelasi positif dan signifikan antara kedua variabel, sehingga berarti jika regulasi diri meningkat, maka perencanaan karir juga ikut meningkat. Lauren, dkk (2019) dalam penelitiannya tentang regulasi diri dan perencanaan karir pada siswa sekolah agama menemukan koefisien korelasi 0,640 dan nilai sig 0,000 ( $p < 0,005$ ), menunjukkan semakin tinggi regulasi diri, juga akan semakin tinggi perencanaan karir. Temuan penelitian ini juga selaras dengan temuan penelitian Nugraha & Rositawati (2018) yang menemukan bahwa santri putri tahfidz di Pesantren Darussalam Kersamanah Garut memiliki hubungan yang cukup positif antara *self-regulation* dan perencanaan karir dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,434, yang dikategorikan sedang. Sesuai dengan penelitian Nursamsiyah (2019), hasil penelitian yang menemukan hubungan positif antara regulasi diri dan perencanaan karir menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara regulasi diri dan perencanaan karir, yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Individu dianggap mampu merencanakan karir jika mereka dapat mengatur diri secara efektif.

Hipotesis ketiga penelitian ini meneliti adanya hubungan positif efikasi diri dengan regulasi diri pada lulusan sarjana baru. Korelasi antara efikasi diri dan perencanaan karir menghasilkan skor  $r_{xy}$  0,449 dan tingkat signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis ketiga diterima, yaitu antara efikasi diri dan perencanaan karir pada lulusan sarjana baru mempunyai hubungan yang positif. Temuan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan dan Syahrizal (2019) yang meneliti tentang pengaruh efikasi diri terhadap perencanaan karir karyawan dengan motivasi karir, mendukung hasil penelitian ini. Temuan penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kedua variabel dengan koefisien korelasi 0,441, yang berarti ketika efikasi diri meningkat, demikian juga perencanaan karir. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian

yang dilakukan oleh Utomo, T.C (2016) mengenai hubungan antara efikasi diri dan perencanaan karier siswa kelas XII SMA N 1 Tuntang tahun ajaran 2016/2017, dengan hasil nilai koefisien korelasi 0,459 antara efikasi diri dan perencanaan karir, temuan ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara efikasi diri dan perencanaan karir. Hasil tersebut berarti semakin tinggi tingkat efikasi diri, semakin tinggi tingkat perencanaan karir individu. Adapun hasil penelitian yang dilakukan Hapiana, dkk (2022) juga sejalan dengan hasil penelitian ini , yaitu menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap perencanaan karir siswa kelas XI SMK Teknologi 1 tahun ajaran 2021/2022 di Yayasan Pendidikan Purbalingga. Hal ini didukung oleh koefisien korelasi 0,677 dan tingkat signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Efikasi diri sangat penting untuk keberhasilan perencanaan karir, maka seseorang yang memiliki tingkat efikasi diri tinggi cenderung mempunyai orientasi masa depan yang jelas.

#### **E. Kelemahan Penelitian**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, tentunya terdapat kelemahan dalam penelitian ini, kelemahan tersebut antara lain:

1. Keterbatasan peneliti dalam mengumpulkan kuantitas responden, hal ini berakibat pada lamanya rentang waktu yang diperlukan dalam pengumpulan data.
2. Pada penelitian ini, peneliti mengalami kesulitan dalam mendapatkan referensi mengenai perencanaan karir.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang mengatakan ada hubungan positif antara regulasi diri dan efikasi diri dengan perencanaan karir pada lulusan sarjana baru, diterima. Hasil hipotesis kedua pada penelitian membuktikan adanya hubungan positif antara regulasi diri dengan perencanaan karir pada lulusan sarjana baru, sehingga berarti bahwa hipotesis kedua diterima. Hipotesis ketiga mendapatkan hasil yaitu ada hubungan positif antara efikasi diri dengan perencanaan karir pada lulusan sarjana baru, sehingga hipotesis ketiga diterima. Faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini berkontribusi dalam mempengaruhi perencanaan karir sebesar 50,1%, dan sumbangan efektif yang diberikan variabel regulasi diri dan efikasi diri kepada perencanaan karir sebesar 49,9%.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat saran dari peneliti yang antara lain, yaitu:

1. Bagi subjek

Bagi subjek diharapkan untuk lebih meningkatkan regulasi diri dan efikasi diri sebelum memasuki dunia kerja, sehingga perencanaan karir dapat terencana dengan baik.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Para peneliti selanjutnya yang tertarik pada perencanaan karir diharapkan mampu mencari faktor selain regulasi diri dan efikasi diri, sehingga dapat memberikan pembaruan terhadap penelitian sebelumnya. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan berbagai subjek yang lebih luas terkait dengan penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol. (2004). Psikologi kepribadian. Malang: UMM Press
- Amir, H. (2016). Korelasi pengaruh faktor efikasi diri dan manajemen diri terhadap motivasi berprestasi pada mahasiswa pendidikan kimia Universitas Bengkulu. *Manajer Pendidikan*, 10(4), 336-342.
- Antoni, E. (2010). Career planning process and its role in human resource development. *Annals of the University of Petrosani Economics*, 10(2), 13-22.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2019). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2021). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik. (2022). *Tingkat pengangguran terbuka berdasarkan tingkat pendidikan 2020-2022*. Jakarta: Badan Pusat Statistik. <https://www.bps.go.id/indicator/6/1179/1/tingkat-pengangguran-terbuka-berdasarkan-tingkat-pendidikan.html>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy the exercise of control*. New York: W.H Freeman and Company.
- Boere, G. (2010). *Personality theoris: melacak kepribadian anda bersama psikologi dunia*. Jogjakarta: Prisma sarphie.
- Carey, K. B., Neal, D. J., & Collins, S. E. (2004). A psychometric analysis of the self-regulation questionnaire. *Addictive Behaviors*, 29(2), 253-260.
- Cavone, D., & Lawrence, A. P. (2012). *Kepribadian: teori dan penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Desimone, J. A., Harms, P. D., & Desimone, A. J. (2014). Best practice recommendations for data screening. *Journal of Organizational Behavior*, 36(2), 171-181.
- Feist, J., Feist, G. J., & Roberts, T. A. (2018). *Theories of Personality*. New York: McGraw-Hill Education.
- Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. London: SAGE.
- Fitriyah, L. A., Wijayadi, A. W., Manasikana, O. A., & Hayati, N. (2019). *Menanamkan efikasi diri dan kestabilan emosi*. Jombang: LPPM UNHASY Tebuireng Jombang.

- Ghufron, M. N., & Risnawita, R. (2014). *Teori-teori psikologi*. Yogyakarta: AR-Ruzz Media.
- Guay, F., Senecal, C., Gauthier, L., & Fernet, C. (2003). Predicting career indecision: a self-determination theory perspective. *Journal of Counseling Psychology, 50*(2), 165-177.
- Hapiana, N., Fitriana, S., & Maulia, D. (2022). Pengaruh efikasi diri terhadap perencanaan karir siswa kelas XI Sekolah Menengah Kejuruan Yayasan Pendidikan Teknologi 1 Purbalingga. *Prosding Seminar & Lokakarya Nasional Bimbingan dan Konseling, 3*(1), 51-65.
- Harahap, R. P. (2020). Hubungan antara perencanaan karir dengan regulasi diri pada siswa kelas XII SMK Yogyakarta. *Skripsi*.
- Hasibuan, N. A., & Syahrizal. (2019). Pengaruh efikasi diri terhadap perencanaan karir karyawan dengan motivasi karir sebagai variabel mediasi pada PT. Padang Intermedia Pers Bagian Padang Ekspres Kota Padang, Sumatera Barat. *Jurnal Kajian Manajemen dan Wirausaha, 1*(2), 1-11
- Hidayah, V. J. (2021). Hubungan kesadaran diri terhadap perencanaan karier pada mahasiswa psikologi Universitas Islam Riau. *Skripsi*.
- Huda, N. (2008). Hubungan antara self efficacy dengan kecemasan menghadapi dunia kerja. 1-3.
- Istriyanti, N. A., & Simarmata, N. (2014). Hubungan antara regulasi diri dan perencanaan karir pada remaja putri Bali. *Jurnal Psikologi Udayana, 1*(2), 301 - 310
- Kristiyani, T. (2016). *Self-regulated learning konsep, implikasi, dan tantangannya bagi siswa di Indonesia*. Yogyakarta: Sanata Dharma University Press.
- Kurniati, R., & Dewi, D. K. (2022). Pengaruh future time perspective terhadap kematangan karir mahasiswa tingkat akhir. *Jurnal Penelitian Psikologi, 9*(5), 153 - 163.
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode penelitian kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku.
- Latif, A., Yusuf, A. M., & Effendi, Z. M. (2017). Hubungan perencanaan karier dan efikasi diri dengan kesiapan kerja mahasiswa. *Konselor, 6*(1), 29-38.
- Lau, P. L., Low, S. F., & Zakaria, A. R. (2012). Gender and work: assessment and application of super's theory - career maturity. *British Journal of Arts and Social Sciences, 2*(2), 175-185.

- Lauren, S., Armaya, S., Putra, S. P., & Atrizka, D. (2019). Regulasi diri dan perencanaan karir pada siswa sekolah agama. *Psikoislamedia Jurnal Psikologi*, 4(2), 152-162
- Lei, H., Yuan, Y., Wang, Z., Chen, J., & Li, Z. (2020). Measurement invariance and intergenerational parallelism of general self-efficacy in adolescent and parent dyads. *Frontiers in Psychology*, 11, 1-7.
- Maulidia, B. P. (2020). Studi deskriptif faktor-faktor yang mempengaruhi regulasi diri dalam belajar pada siswa kelas XI Teknik Kendaraan Ringan Otomotif (TKRO) di SMK Muhammadiyah 1 Moyudan tahun ajaran 2019/2020. *Naskah Publikasi Universitas Ahmad Dahlan*, 1-8.
- Messie, R., & Tewal, B. (2006). *Human resources development*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Messie, R., Tewal, B., & Sendow, G. (2015). Pengaruh perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkah Ilmiah Efisiensi*, 15(5), 635-645.
- Mondy, J. M. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Mulyadi, S. (2010). *Perkembangan dewasa muda*. Jakarta: Gunadarma.
- Munandir. (1996). *Program bimbingan karir di sekolah*. Jakarta: Depdiknas.
- Nasution, H. (2019). Perencanaan karir mahasiswa setelah wisuda pascasarjana. *Consilium*, 6(1), 1-8.
- Niles, S. G., & Bowlsbey, J. H. (2017). *Career Development Interventions*. New York: Pearson Education.
- Novitasari, N. D., & Yuliawati, L. (2019). Hubungan antara presence of purpose terhadap career indecision making pada fresh graduate di Surabaya. *Psychopreneur Journal*, 3(2), 47-54.
- Novrianto, R., Maretih, A. K., & Wahyudi, H. (2019). Validitas konstruk instrumen general self efficacy scale versi Indonesia. *Jurnal Psikologi*, 15(1), 1-9.
- Nugraha, W. A., & Rositawati, S. (2018). Hubungan regulasi diri dengan perencanaan karir pada santriwati tahfidz di Pondok Pesantren Darussalam Kersamanah Garut. *Prosiding Psikologi*, 4(2), 737-742
- Nurjanah, A. A., Dahlan, S., & Utaminingsih, D. (2017). Hubungan regulasi diri dengan perencanaan karir siswa. *Jurnal Bimbingan Konseling*, 5(5), 132-144.

- Nursamsiyah, E. (2019). Hubungan regulasi diri dengan perencanaan karir siswa kelas IX di SMPN 3 Ponggok Blitar. *Skripsi*.
- Ormrod, J. E. (2016). *Human learning*. United States of America: Pearson Global Rights & Permissions.
- Pradana, I. P. (2019). Pengaruh self-regulation terhadap problem focused coping menghadapi stres akademik dalam menyusun skripsi pada mahasiswa Universitas Negeri Jakarta. *Skripsi*.
- Prayitno. (2007). *Pengembangan potensi manusia*. Padang: UNP Press.
- Priyono. (2008). *Metode penelitian kuantitatif*. Sidoarjo: Zifatama Publishing.
- Potgieter, J. C., & Botha, K. F. (2009). Psychometric properties of the self-regulation questionnaire (SSRQ) in a South African Context. *Journal of Psychology in Africa, 19*(3), 321-328.
- Rimper, R. R., & Kawet, L. (2014). Pengaruh perencanaan karir dan self efficacy terhadap kinerja karyawan pada PT. Pln (Persero) Area Manado. *Jurnal Emba, 2*(4), 413-423.
- Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2007). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santrock, J. W. (2007). *Remaja*. Jakarta: Erlangga.
- Savickas, M. (2001). A developmental perspective on vocational behaviour: career patterns silence, and themes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 1*(1), 52-53.
- Schunk, D. H. (2012). *Learning theories an educational perspective*. Boston: Pearson Education.
- Schwarzer, R., & Jerusalem, R. (1997, Desember 26). *Indonesian adaptation of the general self-efficacy scale*. Retrieved from General Self-Efficacy Scale (GSE): <http://userpage.fu-berlin.de/~health/indonese.htm>
- Simon, C. R., & Bush, N. D. (2014). Differences in psychological and affective well-being between physicians and resident physicians: Does high and low self-regulation capacity matter? *Psychology of Well-Being, 4* (19), 2-19.
- Sugiyarlin, & Supriatna, M. (2020). Adolescent's career maturity. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research, 399*, 232-235.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: Alfabeta

- Supriatna, D. (2009). Pengenalan media pembelajaran pusat pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan taman kanak-kanak dan pendidikan luar biasa. <http://izaskia.files.wordpress.com/2010/03/pengenalanmediapembelajaran.pdf>.
- Sutrino, B. (2013). Perencanaan karir siswa SMK (sebuah model berbasis soft-skill). *Varia Pendidikan*, 25(1), 1-13.
- Suyanti, & Albadri. (2021). Self efficacy dan kecemasan mengerjakan skripsi pada mahasiswa. *Psycomedia: Jurnal Psikologi*, 1(1), 10-20.
- Syafiq, A., & Fikawati, S. (2007). Kompetensi yang dibutuhkan dalam dunia kerja. 1-10.
- Taylor, S. (2009). *Psikologi sosial*. Jakarta: Kencana.
- Ummah, M., & Sutijono. (2013). Penerapan layanan informasi karier untuk meningkatkan kemampuan perencanaan karier siswa kelas XII SMA N 1 Krembung Sidoarjo. *Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 1(1), 1-11.
- Utami, Y. G., & Hudaniah. (2013). Self efficacy dengan kesiapan kerja siswa sekolah menengah kejuruan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 1(1), 40-52
- Utomo, T. C. (n.d.). *Hubungan antara self efficacy dengan perencanaan karier siswa kelas XII SMA N 1 Tuntang tahun ajaran 2016/2017*. Retrieved from repository.uksw.edu: [https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/9657/2/T1\\_132012047\\_Full%20text.pdf](https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/9657/2/T1_132012047_Full%20text.pdf)
- Wibowo, A. (2017). *Mantra kehidupan, sebuah refleksi melewati fresh graduate-syndrome & quarter-life crisis*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Wicaksono, K. A. (2015). Hubungan antara self-efficacy dan self-regulation dengan perencanaan karir pada mahasiswa semester 8 Universitas Negeri Semarang. *Skripsi*.
- Winkel, & Hastuti, S. (2004). *Bimbingan dan konseling di institusi pendidikan*. Yogyakarta: Media Abadi
- World Class Islamic University. (2013). Retrieved from Unissula.ac.id: <https://unissula.ac.id/world-class-islamic-university/> (Diakses pada 11 Maret 2023).
- Yusuf, A. (2002). *Kilat sukses dalam karier*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Yusuf, M. (2014). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan penelitian gabungan*. Jakarta: Kencana.

Zapata, L., Fuente, J. d., Putwain, D., & Sander, P. (2014). Personal self-regulation as a variable student (presage). *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 4(1), 165-174.

