

PERBEDAAN *CAREER DECISION MAKING SELF-EFFICACY* (CDMSE) PADA MAHASISWA AKHIR YANG BERORGANISASI DAN TIDAK BERORGANISAI

Jelita Elfidawati Silitonga¹, Hotpascaman Simbolon²

Fakultas Psikologi, Universitas HKBP Nommensen, Medan^{1,2}

e-mail: jelita.elfidawati@student.uhn.ac.id¹, hotpascaman@uhn.ac.id²

Diterima: 13/7/2026; Direvisi: 17/7/2026; Diterbitkan: 22/7/2026

ABSTRAK

Perjalanan mahasiswa menuju dunia kerja tidak hanya ditentukan oleh pencapaian akademik, tetapi juga oleh keyakinan mereka dalam menetapkan pilihan karier. Perbedaan pengalaman selama menjalani pendidikan tinggi, termasuk keterlibatan dalam organisasi kemahasiswaan, diduga berkontribusi terhadap pembentukan *Career Decision-Making Self-Efficacy* (CDMSE). Atas dasar tersebut, penelitian ini membandingkan tingkat CDMSE antara mahasiswa tingkat akhir yang aktif berorganisasi dan mahasiswa yang tidak mengikuti organisasi di Universitas HKBP Nommensen Medan. Penelitian menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain komparatif dan melibatkan 300 responden yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*, terdiri atas 150 mahasiswa aktif berorganisasi dan 150 mahasiswa yang tidak berorganisasi. Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala *Career Decision-Making Self-Efficacy* yang telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas, kemudian dianalisis melalui *Independent Samples t-test*. Analisis menunjukkan adanya perbedaan CDMSE yang signifikan antara kedua kelompok ($t = 2,202$; $p = 0,028$). Rerata skor mahasiswa yang aktif berorganisasi lebih tinggi dibandingkan kelompok yang tidak berorganisasi, mengindikasikan bahwa pengalaman organisasi berkaitan dengan meningkatnya keyakinan dalam mengambil keputusan karier. Meskipun demikian, temuan ini juga memperlihatkan bahwa pembentukan CDMSE tidak hanya bersumber dari aktivitas organisasi, melainkan dipengaruhi oleh berbagai pengalaman belajar yang diperoleh selama masa studi. Hasil penelitian memberikan dasar empiris bagi perguruan tinggi untuk mengembangkan layanan pengembangan karier yang lebih inklusif guna mendukung kesiapan mahasiswa menghadapi transisi ke dunia kerja.

Kata Kunci: *Career Decision-Making Self-Efficacy, Organisasi Kemahasiswaan, Mahasiswa Tingkat Akhir.*

ABSTRACT

The transition from university to the workforce is shaped not only by students' academic achievement but also by their confidence in making career-related decisions. Differences in learning experiences throughout higher education, including participation in student organizations, are assumed to contribute to the development of *Career Decision-Making Self-Efficacy* (CDMSE). Accordingly, this study compared the level of CDMSE between final-year students who actively participated in student organizations and those who did not at HKBP Nommensen University Medan. A quantitative comparative design was employed, involving 300 participants selected through *purposive sampling*, consisting of 150 students who were actively engaged in student organizations and 150 students with no organizational involvement. Data were collected using a valid and reliable *Career Decision-Making Self-Efficacy* scale and analyzed using an *Independent Samples t-test*. The findings revealed a statistically significant difference in CDMSE between the two groups ($t = 2.202$; $p = 0.028$). Students who actively





participated in student organizations demonstrated a higher mean CDMSE score than their non-participating counterparts, indicating that organizational experiences are associated with stronger confidence in career decision-making. Nevertheless, the findings also suggest that CDMSE is shaped not solely by organizational involvement but by a broader range of learning experiences acquired throughout university. These results provide empirical evidence supporting the development of more inclusive career development services to better prepare students for the transition into the professional workforce.

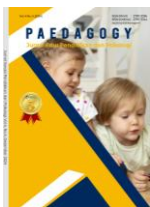
Keywords: *Career Decision-Making Self-Efficacy; Final-Year Students; Student Organizations.*

PENDAHULUAN

Keputusan mengenai arah karier jarang lahir hanya dari pertimbangan akademik. Bagi mahasiswa tingkat akhir, keputusan tersebut berkembang bersamaan dengan berbagai perubahan yang menandai masa *emerging adulthood*, ketika individu mulai membangun identitas profesional, menegosiasikan kemandirian, dan merancang kehidupan setelah menyelesaikan pendidikan tinggi (Nelson, 2021). Pada fase ini, penyelesaian skripsi bukan sekadar tahapan administratif menuju kelulusan, melainkan berlangsung bersamaan dengan munculnya tuntutan untuk menentukan pilihan karier yang realistis di tengah dinamika pasar kerja yang terus berubah. Proses tersebut menempatkan mahasiswa pada situasi yang menuntut kemampuan mengevaluasi potensi diri, mempertimbangkan berbagai alternatif pekerjaan, sekaligus mengambil keputusan yang akan memengaruhi perjalanan profesional mereka dalam jangka panjang.

Kompleksitas transisi tersebut semakin terasa ketika peluang kerja tidak selalu berkembang sebanding dengan jumlah lulusan perguruan tinggi. Data Badan Pusat Statistik (2025) memperlihatkan bahwa Tingkat Pengangguran Terbuka pada kelompok usia 15–24 tahun masih berada pada tingkat yang relatif tinggi. Situasi ini menjadikan kesiapan menghadapi dunia kerja tidak cukup ditentukan oleh penguasaan kompetensi akademik, tetapi juga oleh kemampuan psikologis dalam menghadapi ketidakpastian karier. Keraguan terhadap pilihan pekerjaan, kekhawatiran akan kemampuan diri, maupun kesulitan menentukan arah profesional menjadi pengalaman yang banyak dijumpai pada mahasiswa tingkat akhir. Kondisi tersebut selaras dengan temuan Kurniawati dan Repi (2022), yang menunjukkan bahwa kebingungan dalam mengambil keputusan karier sering berkaitan dengan rendahnya keyakinan terhadap kemampuan diri. Pada saat yang sama, Hairul dan Khasan (2025) menegaskan bahwa efikasi diri menjadi salah satu fondasi yang berkontribusi terhadap kualitas pengambilan keputusan karier mahasiswa.

Dalam proses pembentukan keyakinan tersebut, pengalaman belajar tidak hanya diperoleh melalui ruang perkuliahan. Aktivitas di luar kelas sering kali menyediakan kesempatan yang lebih luas bagi mahasiswa untuk menghadapi situasi nyata yang menuntut kepemimpinan, komunikasi, kolaborasi, dan penyelesaian masalah. Organisasi kemahasiswaan menjadi salah satu lingkungan yang mempertemukan mahasiswa dengan berbagai pengalaman tersebut, sehingga proses belajar berlangsung melalui praktik sosial yang tidak selalu dapat diperoleh dari aktivitas akademik formal. Pengalaman memimpin program kerja, berinteraksi dengan beragam individu, menyelesaikan konflik, hingga mengambil keputusan dalam situasi yang dinamis berpotensi memperkaya kesiapan mahasiswa menghadapi tuntutan dunia profesional. Erlangga et al. (2024) melaporkan bahwa pengalaman organisasi bersama pengalaman magang berkontribusi terhadap kesiapan kerja melalui peningkatan *self-efficacy*,



sedangkan Priskova (2024) menunjukkan bahwa mahasiswa yang aktif berorganisasi cenderung memiliki kematangan karier yang lebih baik karena memperoleh pengalaman yang lebih luas dalam proses kepemimpinan, pengambilan keputusan, dan interaksi sosial.

Meskipun demikian, pengalaman berorganisasi tidak selalu menghasilkan konsekuensi yang seragam. Kesempatan untuk mengembangkan berbagai kompetensi sering berjalan beriringan dengan meningkatnya tuntutan akademik yang harus diselesaikan pada waktu yang sama. Tanggung jawab organisasi dapat mempersempit ruang bagi mahasiswa untuk menyelesaikan skripsi maupun mempersiapkan langkah karier lainnya apabila pengelolaan waktu tidak berjalan secara optimal. Khairiyati et al. (2024) menunjukkan bahwa mahasiswa yang aktif berorganisasi lebih rentan mengalami prokrastinasi akademik akibat kesulitan menyeimbangkan tanggung jawab organisasi dan penyelesaian tugas akhir. Sebaliknya, mahasiswa yang tidak terlibat dalam organisasi memiliki kesempatan untuk mengalokasikan waktu pada aktivitas lain, seperti magang, pelatihan profesional, atau sertifikasi yang juga berpotensi memperkuat kesiapan memasuki dunia kerja. Perbedaan pengalaman tersebut memperlihatkan bahwa organisasi kemahasiswaan tidak dapat diposisikan secara sederhana sebagai faktor yang selalu menguntungkan ataupun merugikan, melainkan sebagai pengalaman yang dampaknya bergantung pada bagaimana mahasiswa mengelola berbagai tuntutan yang mereka hadapi secara bersamaan.

Keragaman pengalaman yang diperoleh mahasiswa selama masa studi pada akhirnya akan memengaruhi keyakinan mereka ketika dihadapkan pada pilihan karier. Dalam konteks ini, *Career Decision-Making Self-Efficacy* (CDMSE) menggambarkan sejauh mana individu meyakini kemampuannya untuk mengenali potensi diri, mengeksplorasi informasi pekerjaan, menetapkan tujuan profesional, serta menentukan alternatif karier yang sesuai. Keyakinan tersebut tidak berkembang secara instan, melainkan dibentuk melalui akumulasi pengalaman belajar, keberhasilan menyelesaikan tantangan, dan kesempatan merefleksikan kemampuan yang dimiliki. Mahasiswa dengan tingkat CDMSE yang lebih tinggi cenderung lebih siap menghadapi ketidakpastian setelah lulus karena memiliki kepercayaan diri yang lebih baik dalam merancang langkah kariernya. Kecenderungan tersebut selaras dengan temuan Liu et al. (2025), yang menunjukkan bahwa tingginya CDMSE berkaitan dengan kemampuan perencanaan karier yang lebih matang, serta diperkuat oleh Ariyani (2026), yang menjelaskan bahwa efikasi diri dalam pengambilan keputusan karier membantu mahasiswa memilih jalur profesional yang sesuai dengan kemampuan, minat, dan tujuan yang ingin dicapai.

Proses terbentuknya CDMSE dapat dipahami melalui perspektif *Social Cognitive Career Theory*, yang memandang efikasi diri sebagai hasil interaksi antara pengalaman keberhasilan, pembelajaran melalui pengamatan, dukungan sosial, dan kemampuan mengelola respons emosional. Seluruh pengalaman tersebut banyak dijumpai dalam aktivitas organisasi kemahasiswaan, ketika mahasiswa dihadapkan pada situasi yang menuntut kepemimpinan, kerja sama, komunikasi, dan penyelesaian masalah secara langsung. Pengalaman semacam ini berpotensi memperkuat keyakinan bahwa mereka mampu menghadapi berbagai keputusan yang berkaitan dengan masa depan kariernya. Turda (2024) menunjukkan bahwa identitas vokasional dan karakteristik kepribadian berhubungan positif dengan CDMSE, sedangkan Mares et al. (2025) menjelaskan bahwa meningkatnya efikasi diri mendorong individu lebih mantap menentukan pilihan karier sekaligus lebih siap menghadapi tantangan profesional. Temuan Sinaga et al. (2026) juga memperlihatkan bahwa efikasi diri menjadi salah satu faktor yang berkontribusi terhadap kesiapan memasuki dunia kerja bersama keterampilan dan



motivasi, sehingga mempertegas bahwa kesiapan karier dibangun melalui perpaduan antara kompetensi dan faktor psikologis.

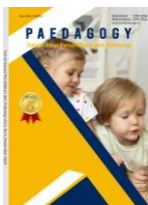
Meskipun hubungan antara efikasi diri dan pengambilan keputusan karier telah banyak dibahas, arah pembahasan dalam berbagai penelitian masih cenderung berfokus pada keterkaitan CDMSE dengan *career indecision*, kematangan karier, atau kesiapan kerja secara umum (Kurniawati & Repi, 2022; Hairul & Khasan, 2025; Liu et al., 2025; Turda, 2024; Mares et al., 2025). Sementara itu, penelitian mengenai organisasi kemahasiswaan lebih sering menempatkannya sebagai sarana pengembangan kompetensi atau kesiapan kerja (Erlangga et al., 2024; Priskova, 2024), sedangkan sisi lain dari pengalaman organisasi lebih banyak dikaitkan dengan persoalan prokrastinasi akademik (Khairiyati et al., 2024). Dengan demikian, hubungan antara keterlibatan organisasi dan keyakinan mahasiswa dalam mengambil keputusan karier masih belum tergambarkan secara utuh. Pengalaman organisasi dapat menjadi sumber pembelajaran yang memperkuat efikasi diri, tetapi pada saat yang sama juga berpotensi menghadirkan tekanan akademik yang memengaruhi proses pengambilan keputusan karier.

Berangkat dari ruang kajian tersebut, penelitian ini memusatkan perhatian pada perbedaan *Career Decision-Making Self-Efficacy* antara mahasiswa tingkat akhir yang aktif berorganisasi dan mahasiswa yang tidak mengikuti organisasi kemahasiswaan di Universitas HKBP Nommensen Medan. Pendekatan ini menawarkan sudut pandang yang berbeda dengan menempatkan pengalaman organisasi sebagai pengalaman yang memiliki dua kemungkinan konsekuensi, yaitu memperkaya kompetensi sekaligus menghadirkan tuntutan yang dapat memengaruhi keyakinan individu dalam menentukan arah kariernya. Melalui perbandingan kedua kelompok tersebut, penelitian ini diharapkan memberikan gambaran empiris yang lebih komprehensif mengenai bagaimana pengalaman selama masa studi berkontribusi terhadap pembentukan CDMSE pada fase *emerging adulthood*. Temuan yang dihasilkan diharapkan dapat memperluas diskusi mengenai faktor-faktor psikologis yang mendukung pengambilan keputusan karier sekaligus menjadi rujukan bagi perguruan tinggi dalam merancang strategi pengembangan mahasiswa yang lebih adaptif terhadap tuntutan transisi menuju dunia kerja.

METODE PENELITIAN

Perbandingan tingkat *Career Decision-Making Self-Efficacy* (CDMSE) pada mahasiswa tingkat akhir dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain komparatif. Fokus penelitian diarahkan pada dua kelompok mahasiswa di Universitas HKBP Nommensen Medan, yaitu mahasiswa yang aktif berorganisasi dan mahasiswa yang tidak memiliki pengalaman sebagai pengurus organisasi kemahasiswaan. Populasi penelitian mencakup sekitar 2.000 mahasiswa semester VII ke atas. Penentuan responden mengacu pada Tabel Isaac dan Michael dengan taraf kesalahan 5%, kemudian dipadukan dengan teknik *purposive sampling* sehingga diperoleh 300 partisipan. Komposisi sampel terdiri atas 150 mahasiswa yang pernah menjadi pengurus organisasi kemahasiswaan, meliputi UKM, HMPS, BEMF, atau DPMF sekurang-kurangnya selama satu periode kepengurusan, serta 150 mahasiswa yang tidak pernah menjabat sebagai pengurus organisasi selama menjalani studi.

Data diperoleh menggunakan skala *Career Decision-Making Self-Efficacy* (CDMSE) yang diadaptasi dari Situmorang dan Simbolon (2024) dengan mengacu pada konstruk yang dikembangkan oleh Taylor dan Betz (1983). Instrumen tersebut merepresentasikan lima dimensi utama, yaitu *self-appraisal*, *occupational information*, *goal selection*, *planning*, dan *problem solving*. Sebelum digunakan dalam pengambilan data utama, skala diujicobakan kepada 50 mahasiswa yang memiliki karakteristik serupa dengan responden penelitian. Proses



evaluasi instrumen dilakukan melalui analisis *Corrected Item-Total Correlation*, yang menghasilkan 14 butir memenuhi kriteria validitas dari total 21 butir. Konsistensi internal instrumen juga menunjukkan hasil yang sangat baik dengan koefisien reliabilitas Cronbach's Alpha sebesar 0,953, sehingga skala dinilai memadai untuk mengukur keyakinan mahasiswa dalam pengambilan keputusan karier.

Tahap pengumpulan data berlangsung pada 31 Maret hingga 8 Mei 2026 dengan memanfaatkan dua mekanisme agar jangkauan responden lebih luas. Sebagian partisipan mengisi kuesioner secara daring melalui Google Form, sedangkan sebagian lainnya mengisi instrumen secara langsung di lingkungan kampus. Seluruh respons yang terkumpul kemudian diperiksa kelengkapannya sebelum memasuki tahap analisis statistik. Pengolahan data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 20.0. Sebelum membandingkan kedua kelompok, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi parametrik melalui uji normalitas Kolmogorov-Smirnov dan uji homogenitas menggunakan *Levene's Test*. Setelah kedua prasyarat terpenuhi, analisis dilanjutkan menggunakan *Independent Samples t-test* pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) untuk mengidentifikasi perbedaan tingkat CDMSE antara mahasiswa yang aktif berorganisasi dan mahasiswa yang tidak berorganisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

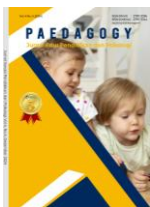
Karakteristik subjek penelitian disajikan untuk memberikan gambaran mengenai komposisi responden yang menjadi dasar analisis pada penelitian ini. Penyajian karakteristik tersebut bertujuan menunjukkan bahwa kedua kelompok penelitian memiliki profil demografis yang dapat dibandingkan sesuai dengan tujuan penelitian. Informasi mengenai karakteristik responden juga diperlukan untuk memberikan konteks terhadap hasil analisis pada bagian selanjutnya. Ringkasan karakteristik subjek penelitian disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Subjek Penelitian

Karakteristik	Kategori Dominan	Berorganisasi	Tidak Berorganisasi
Jenis Kelamin	Perempuan	86 (57%)	85 (57%)
Usia	22 tahun	67 (44,7%)	64 (42,7%)
Semester	Semester 8	136 (90,7%)	130 (86,7%)
Fakultas	Ekonomi & Bisnis	40 (26,7%)	40 (26,7%)
Total	-	150 (100%)	150 (100%)

Berdasarkan Tabel 1, karakteristik responden menunjukkan bahwa kedua kelompok memiliki profil demografis yang relatif sebanding sehingga memungkinkan dilakukan analisis komparatif secara proporsional. Kesamaan karakteristik umum tersebut mengurangi kemungkinan perbedaan hasil penelitian dipengaruhi oleh distribusi karakteristik responden. Dengan demikian, perbedaan yang ditemukan pada tahap analisis selanjutnya lebih mencerminkan variasi berdasarkan keaktifan dalam organisasi kemahasiswaan. Setelah karakteristik responden dijelaskan, analisis dilanjutkan dengan penyajian statistik deskriptif skor *Career Decision-Making Self-Efficacy*.

Statistik deskriptif disajikan untuk memberikan gambaran umum mengenai kecenderungan skor *Career Decision-Making Self-Efficacy* pada kedua kelompok penelitian sebelum dilakukan analisis inferensial. Penyajian data hipotetik dan empirik bertujuan



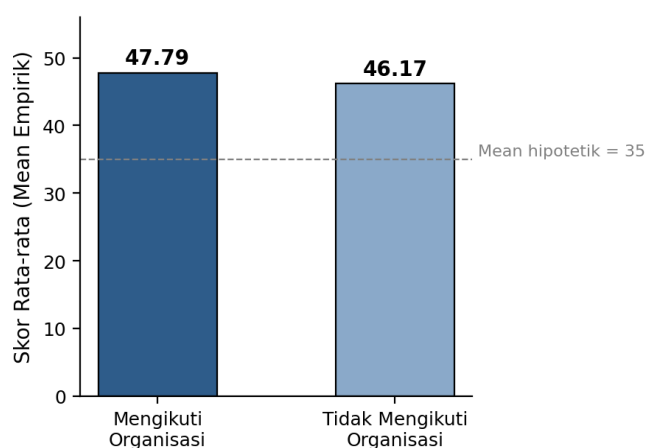
memudahkan interpretasi terhadap posisi skor responden berdasarkan norma instrumen yang digunakan. Informasi ini menjadi dasar untuk melihat kecenderungan tingkat CDMSE secara umum pada masing-masing kelompok. Ringkasan data hipotetik dan empirik disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Data Hipotetik dan Empirik Skor CDMSE

Kelompok	Xmin–Xmax (Hipotetik)	Mean Hipotetik (SD)	Mean Empirik (SD)
Berorganisasi	14–56	35 (7)	47,79 (6,35)
Tidak Berorganisasi	14–56	35 (7)	46,17 (6,40)

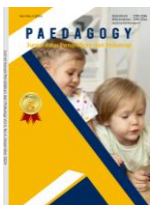
Berdasarkan Tabel 2, hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa tingkat Career Decision-Making Self-Efficacy (CDMSE) pada kedua kelompok berada pada kecenderungan yang positif dibandingkan dengan nilai acuan instrumen. Temuan ini mengindikasikan bahwa mahasiswa tingkat akhir pada kedua kelompok secara umum memiliki keyakinan yang baik dalam melaksanakan tugas-tugas yang berkaitan dengan pengambilan keputusan karier. Meskipun demikian, terlihat adanya kecenderungan perbedaan tingkat CDMSE antara mahasiswa yang aktif berorganisasi dan yang tidak berorganisasi pada tahap deskriptif. Hasil tersebut memberikan gambaran awal mengenai karakteristik data sebelum dilakukan analisis statistik lebih lanjut.

Selain disajikan dalam bentuk tabel, perbedaan rerata skor CDMSE juga ditampilkan secara visual untuk memudahkan pembaca membandingkan kecenderungan kedua kelompok penelitian. Penyajian grafik memberikan gambaran yang lebih sederhana mengenai pola rerata skor pada masing-masing kelompok. Visualisasi ini hanya berfungsi sebagai pelengkap statistik deskriptif sebelum dilakukan pengujian hipotesis. Perbandingan rerata skor CDMSE disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Perbandingan Mean Empirik CDMSE Berdasarkan Kelompok

Berdasarkan Gambar 1, tampak adanya kecenderungan perbedaan rerata skor CDMSE antara kedua kelompok responden. Meskipun demikian, visualisasi tersebut belum dapat digunakan untuk menentukan ada atau tidaknya perbedaan yang signifikan secara statistik. Oleh



karena itu, interpretasi terhadap perbedaan tersebut perlu didukung oleh hasil pengujian inferensial. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, skor responden terlebih dahulu dikelompokkan berdasarkan kategori tingkat CDMSE

Untuk memberikan gambaran yang lebih rinci mengenai tingkat *Career Decision-Making Self-Efficacy*, skor responden selanjutnya diklasifikasikan ke dalam kategori berdasarkan norma yang telah ditetapkan. Penyajian kategori ini bertujuan menunjukkan distribusi tingkat CDMSE pada masing-masing kelompok tanpa melakukan pengujian statistik. Informasi tersebut melengkapi hasil statistik deskriptif yang telah disajikan sebelumnya. Hasil kategorisasi skor CDMSE disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Kategorisasi Skor CDMSE Berdasarkan Kelompok

Kategori	Rentang Skor	Berorganisasi n (%)	Tidak Berorganisasi n (%)
Rendah	$X < 28$	1 (0,7%)	1 (0,7%)
Sedang	$28 \leq X < 42$	16 (10,7%)	21 (14%)
Tinggi	$X \geq 42$	133 (88,7%)	128 (85,3%)
Total	-	150 (100%)	150 (100%)

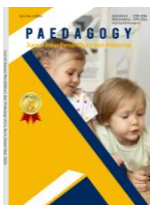
Berdasarkan Tabel 3, distribusi kategori menunjukkan bahwa kecenderungan tingkat CDMSE pada kedua kelompok berada pada klasifikasi yang relatif serupa. Hasil ini memperlihatkan bahwa sebagian besar responden memiliki keyakinan yang baik dalam proses pengambilan keputusan karier. Penyajian kategorisasi memberikan gambaran mengenai distribusi tingkat CDMSE, tetapi belum menjelaskan aspek-aspek yang membentuk konstruk tersebut. Oleh karena itu, analisis berikutnya difokuskan pada distribusi setiap aspek CDMSE.

Selain dianalisis secara keseluruhan, *Career Decision-Making Self-Efficacy* juga ditinjau berdasarkan aspek-aspek penyusunnya. Analisis per aspek dilakukan untuk memperoleh gambaran yang lebih spesifik mengenai kecenderungan kemampuan mahasiswa pada setiap dimensi CDMSE. Penyajian ini memberikan informasi tambahan mengenai pola distribusi aspek pada masing-masing kelompok penelitian. Ringkasan persentase kategori tinggi setiap aspek disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Persentase Kategori Tinggi CDMSE Berdasarkan Aspek

Aspek CDMSE	Berorganisasi	Tidak Berorganisasi
<i>Self-Appraisal</i>	93,3%	94,7%
<i>Occupational Information</i>	92%	92%
<i>Goal Selection</i>	88%	87,3%
<i>Planning</i>	90,7%	86,7%
<i>Problem Solving</i>	88%	89,3%

Berdasarkan Tabel 4, seluruh aspek CDMSE menunjukkan kecenderungan yang konsisten pada kedua kelompok responden. Variasi proporsi yang muncul pada masing-masing aspek menggambarkan adanya perbedaan kecenderungan kemampuan tertentu, namun secara umum kedua kelompok memperlihatkan pola yang relatif serupa. Hasil ini memberikan



deskripsi awal mengenai profil CDMSE berdasarkan dimensi penyusunnya. Selanjutnya dilakukan pengujian asumsi parametrik sebagai prasyarat sebelum analisis perbedaan dilakukan.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis menggunakan *Independent Samples t-test*, terlebih dahulu dilakukan pengujian normalitas untuk memastikan distribusi data memenuhi asumsi analisis parametrik. Pengujian ini bertujuan menentukan apakah teknik statistik parametrik layak digunakan dalam penelitian. Pemenuhan asumsi normalitas merupakan salah satu syarat penting agar hasil pengujian hipotesis dapat diinterpretasikan secara tepat. Hasil uji normalitas disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas (*Kolmogorov-Smirnov*)

Kelompok	N	Mean	SD	K-S Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
Berorganisasi	150	47,79	6,346	1,331	0,058
Tidak Berorganisasi	150	46,17	6,399	1,341	0,055

Berdasarkan Tabel 5, hasil uji normalitas menunjukkan bahwa distribusi skor *Career Decision-Making Self-Efficacy* (CDMSE) pada kedua kelompok memenuhi asumsi normalitas. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebaran data telah sesuai dengan persyaratan analisis parametrik sehingga dapat digunakan untuk pengujian statistik lebih lanjut. Terpenuhinya asumsi normalitas memberikan dasar bahwa data memiliki distribusi yang memadai untuk membandingkan kedua kelompok secara objektif. Hasil ini memperkuat kelayakan penggunaan analisis parametrik dalam pengujian hipotesis penelitian.

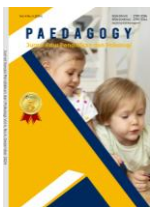
Selain normalitas, analisis parametrik juga mensyaratkan kesamaan varians antar kelompok yang dibandingkan. Oleh karena itu, dilakukan uji homogenitas menggunakan *Levene's Test* sebelum pengujian hipotesis dilaksanakan. Hasil pengujian ini menjadi dasar dalam menentukan prosedur statistik yang digunakan pada tahap berikutnya. Ringkasan hasil uji homogenitas disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Homogenitas (*Levene's Test*)

Variabel	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
CDMSE (Berorganisasi & Tidak Berorganisasi)	0,390	1	298	0,533

Berdasarkan Tabel 6, hasil pengujian menunjukkan bahwa varians kedua kelompok memenuhi asumsi homogenitas. Dengan terpenuhinya asumsi normalitas dan homogenitas, data dinyatakan layak dianalisis menggunakan teknik statistik parametrik. Pemenuhan kedua asumsi tersebut memperkuat keandalan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan. Tahapan berikutnya adalah pengujian hipotesis menggunakan *Independent Samples t-test*.

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menjawab tujuan utama penelitian, yaitu mengetahui apakah terdapat perbedaan *Career Decision-Making Self-Efficacy* antara mahasiswa tingkat akhir yang aktif berorganisasi dan mahasiswa yang tidak berorganisasi. Analisis menggunakan *Independent Samples t-test* dipilih karena seluruh asumsi parametrik telah terpenuhi. Hasil pengujian ini menjadi dasar dalam menentukan penerimaan atau penolakan hipotesis penelitian. Ringkasan hasil pengujian hipotesis disajikan pada Tabel 7.



Tabel 7. Hasil Uji Independent Samples T-Test

Variabel	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
CDMSE (Berorganisasi vs Tidak Berorganisasi)	2,202	298	0,028	1,620

Berdasarkan Tabel 7, hasil analisis menunjukkan bahwa hipotesis penelitian memperoleh dukungan secara statistik sehingga terdapat perbedaan *Career Decision-Making Self-Efficacy* antara mahasiswa tingkat akhir yang aktif berorganisasi dan mahasiswa yang tidak berorganisasi. Temuan tersebut menunjukkan bahwa keaktifan dalam organisasi berkaitan dengan perbedaan tingkat keyakinan mahasiswa dalam mengambil keputusan karier. Hasil pada bagian ini disajikan sebagai temuan empiris tanpa melakukan interpretasi lebih lanjut mengenai faktor-faktor penyebabnya. Pemaknaan terhadap hasil penelitian berdasarkan teori dan penelitian terdahulu akan dibahas pada bagian pembahasan.

Pembahasan

Perbedaan *Career Decision-Making Self-Efficacy* (CDMSE) yang ditemukan antara mahasiswa tingkat akhir yang aktif berorganisasi dan mahasiswa yang tidak mengikuti organisasi memperlihatkan bahwa pengalaman selama menjalani pendidikan tinggi berkontribusi terhadap cara mahasiswa membangun keyakinan dalam menentukan arah kariernya. Mahasiswa yang aktif berorganisasi menunjukkan rerata CDMSE yang lebih tinggi, tetapi selisih yang tidak terlalu besar mengisyaratkan bahwa pengembangan keyakinan tersebut tidak bergantung pada satu jenis pengalaman saja. Aktivitas organisasi tampak berfungsi sebagai ruang belajar yang memperkaya proses pembentukan kepercayaan diri ketika mahasiswa dihadapkan pada berbagai pilihan profesional, tanpa mengesampingkan peran pengalaman lain yang juga diperoleh selama masa studi. Dengan demikian, kesiapan mengambil keputusan karier lebih tepat dipahami sebagai hasil akumulasi berbagai pengalaman akademik, sosial, dan personal yang saling melengkapi sepanjang proses pendidikan.

Pemaknaan tersebut menjadi lebih relevan apabila organisasi kemahasiswaan dipandang sebagai lingkungan yang memungkinkan mahasiswa belajar melalui pengalaman nyata, bukan sekadar melalui proses pembelajaran formal di kelas. Berbagai tanggung jawab yang melekat pada aktivitas organisasi, seperti mengelola program kerja, membangun komunikasi dengan beragam pihak, menyelesaikan konflik, dan bekerja dalam tim, menghadirkan situasi yang menuntut pengambilan keputusan secara langsung. Pengalaman semacam ini memperluas kesempatan mahasiswa untuk mengembangkan berbagai *soft skills* yang dibutuhkan ketika memasuki dunia kerja. Erlangga et al. (2024) menunjukkan bahwa pengalaman organisasi bersama pengalaman magang berkontribusi terhadap kesiapan kerja melalui peningkatan *self-efficacy*. Temuan tersebut diperkuat oleh Aswinda dan Aisyah (2026), yang menjelaskan bahwa keterlibatan dalam organisasi berkaitan dengan berkembangnya kemampuan kepemimpinan, komunikasi, kerja sama, dan pengambilan keputusan. Dalam konteks yang lebih luas, Syam et al. (2025) mengidentifikasi *soft skills* dan *self-efficacy* sebagai prediktor penting kesiapan kerja mahasiswa, sedangkan Wynda (2025) menegaskan bahwa kompetensi tersebut menjadi salah satu tuntutan utama lulusan perguruan tinggi pada era *Society 5.0*. Oleh karena itu, organisasi kemahasiswaan dapat diposisikan sebagai ruang pembelajaran yang mempertemukan mahasiswa dengan pengalaman yang mendukung pembentukan kesiapan karier secara lebih komprehensif.

Copyright (c) 2026 PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi

 <https://doi.org/10.51878/paedagogy.v6i3.13963>



Makna temuan penelitian ini juga dapat dipahami melalui perspektif *Social Cognitive Career Theory*, yang memandang efikasi diri sebagai sesuatu yang berkembang melalui interaksi antara pengalaman langsung, pembelajaran dari lingkungan sosial, dukungan interpersonal, dan kemampuan mengelola respons emosional. Aktivitas organisasi menyediakan berbagai situasi yang memungkinkan mahasiswa mengalami keberhasilan maupun menghadapi tantangan secara nyata. Ketika mereka berhasil memimpin suatu kegiatan, menyelesaikan persoalan kelompok, atau mencapai target organisasi, pengalaman tersebut menjadi *mastery experience* yang memperkuat keyakinan terhadap kemampuan diri. Pada saat yang sama, proses mengamati keberhasilan rekan organisasi, menerima umpan balik, dan memperoleh dukungan sosial turut memperkaya proses pembentukan efikasi diri. Kondisi ini menjelaskan mengapa mahasiswa yang aktif berorganisasi cenderung memiliki tingkat CDMSE yang lebih tinggi. Interpretasi tersebut sejalan dengan Ama (2024), yang menunjukkan bahwa CDMSE merupakan mekanisme psikologis yang berperan penting dalam meningkatkan adaptabilitas karier mahasiswa sehingga berbagai pengalaman sosial yang diperoleh selama berorganisasi dapat memperkuat kesiapan mereka menghadapi transisi menuju dunia kerja.

Meskipun demikian, besarnya perbedaan rerata antara kedua kelompok relatif terbatas sehingga pengalaman organisasi tidak dapat dipandang sebagai satu-satunya jalur pembentukan CDMSE. Mahasiswa yang tidak aktif berorganisasi tetap memiliki peluang untuk mengembangkan keyakinan terhadap kemampuan pengambilan keputusan karier melalui pengalaman belajar yang berbeda. Azky dan Mulyana (2024) menjelaskan bahwa kesiapan kerja dipengaruhi oleh kombinasi berbagai faktor, meliputi kompetensi, pengalaman belajar, efikasi diri, dan dukungan lingkungan sosial. Dalam praktiknya, sebagian mahasiswa memperoleh pengalaman tersebut melalui program magang, kegiatan *Merdeka Belajar Kampus Merdeka* (MBKM), pelatihan profesional, sertifikasi, maupun eksplorasi karier secara mandiri. Ragam pengalaman tersebut memberikan kesempatan yang sama bagi mahasiswa untuk mengenali potensi dirinya, memahami kebutuhan dunia kerja, dan membangun keyakinan terhadap keputusan karier yang akan diambil. Dengan demikian, organisasi kemahasiswaan merupakan salah satu sumber pembelajaran yang bernilai, tetapi efektivitasnya tetap bergantung pada bagaimana pengalaman tersebut dipadukan dengan proses pengembangan diri yang lebih luas.

Perspektif tersebut sekaligus menjelaskan mengapa pada beberapa dimensi CDMSE mahasiswa yang tidak aktif berorganisasi justru menunjukkan kecenderungan yang tidak lebih rendah, khususnya pada aspek *self-appraisal* dan *problem solving*. Temuan ini mengindikasikan bahwa kemampuan mengenali potensi diri maupun menyelesaikan persoalan karier dapat berkembang melalui pengalaman belajar yang bersifat lebih individual. Waktu yang tidak terserap oleh tanggung jawab organisasi memungkinkan sebagian mahasiswa memusatkan perhatian pada penguatan kompetensi akademik, memperluas eksplorasi informasi karier, mengikuti pelatihan, atau terlibat dalam program magang yang relevan dengan bidang profesinya. Pengalaman tersebut tetap memberikan ruang bagi terbentuknya keyakinan dalam mengambil keputusan karier. Penjelasan ini selaras dengan temuan Sipayung et al. (2026), yang menunjukkan bahwa partisipasi dalam program *Merdeka Belajar Kampus Merdeka* (MBKM) bersama tingginya *self-efficacy* berkontribusi terhadap berkembangnya intensi karier mahasiswa. Sugiharto et al. (2026) juga menemukan bahwa *career search efficacy* berhubungan positif dengan *career decision self-efficacy*, sehingga semakin aktif individu mengeksplorasi informasi mengenai dunia kerja, semakin besar pula keyakinannya dalam menentukan pilihan karier yang sesuai.

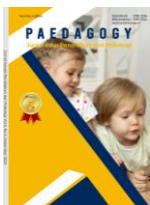




Di sisi lain, pengalaman berorganisasi tidak sepenuhnya bebas dari konsekuensi yang dapat memengaruhi perkembangan psikologis mahasiswa. Tanggung jawab sebagai pengurus organisasi sering kali menempatkan mahasiswa pada situasi yang menuntut kemampuan mengelola berbagai peran secara bersamaan. Ketika aktivitas organisasi, penyelesaian tugas akademik, dan persiapan memasuki dunia kerja berlangsung dalam waktu yang sama, tekanan yang muncul dapat menjadi tantangan tersendiri. Dyantari dan Simarmata (2024) menjelaskan bahwa konflik peran pada mahasiswa organisatoris berpotensi meningkatkan risiko *academic burnout* apabila tidak diimbangi dengan kemampuan mengelola stres secara efektif. Namun demikian, tekanan tersebut tidak selalu menghasilkan dampak negatif. Harefa dan Waruwu (2025) menunjukkan bahwa keterlibatan dalam organisasi tetap memberikan kontribusi terhadap perkembangan tanggung jawab, kedisiplinan, serta kemampuan bekerja sama. Dengan kata lain, organisasi merupakan lingkungan belajar yang menyajikan peluang sekaligus tantangan, sehingga manfaat yang diperoleh mahasiswa sangat dipengaruhi oleh kemampuan mereka menyeimbangkan tuntutan akademik dan aktivitas nonakademik.

Apabila ditempatkan dalam konteks perkembangan mahasiswa tingkat akhir, CDMSE tampak sebagai hasil interaksi yang kompleks antara karakteristik individu dan lingkungan tempat mereka berkembang. Pada fase ini, mahasiswa tidak hanya berupaya menyelesaikan kewajiban akademik, tetapi juga mulai membangun identitas profesional dan mempersiapkan transisi menuju dunia kerja. Dukungan dari lingkungan sosial, kesempatan berdiskusi mengenai karier, serta akses terhadap berbagai pengalaman belajar memberikan kontribusi terhadap terbentuknya keyakinan dalam menentukan masa depan profesional. Setiagils et al. (2024) menjelaskan bahwa lingkungan sosial memiliki peran penting dalam membantu mahasiswa menghadapi tantangan pada fase *quarter-life crisis*, termasuk ketika mereka harus menetapkan pilihan karier. Sejalan dengan itu, Jayangi et al. (2026) menemukan bahwa kemampuan mengelola aspek emosional berkaitan dengan meningkatnya *academic self-efficacy*. Keterkaitan tersebut menunjukkan bahwa keyakinan dalam mengambil keputusan karier tidak hanya dipengaruhi oleh pengalaman organisasi, tetapi juga oleh kualitas dukungan sosial, regulasi diri, dan pengalaman belajar yang diperoleh mahasiswa selama menjalani pendidikan tinggi.

Rangkaian temuan dalam penelitian ini memperlihatkan bahwa pembentukan *Career Decision-Making Self-Efficacy* merupakan proses yang bersifat multidimensional. Keterlibatan dalam organisasi memang memberikan peluang lebih besar bagi mahasiswa untuk mengembangkan kepemimpinan, komunikasi, dan pengalaman pengambilan keputusan yang memperkuat keyakinan terhadap kemampuan dirinya. Akan tetapi, hasil penelitian juga menegaskan bahwa jalur tersebut bukan satu-satunya sarana untuk membangun CDMSE. Pengalaman magang, pelatihan profesional, eksplorasi karier, maupun aktivitas akademik lainnya dapat memberikan kontribusi yang tidak kalah bermakna. Oleh karena itu, pengembangan layanan karier di perguruan tinggi sebaiknya dirancang secara inklusif agar mampu mengakomodasi kebutuhan mahasiswa dengan latar pengalaman yang beragam. Program seperti *career coaching*, pelatihan *soft skills*, penguatan literasi karier, pendampingan eksplorasi profesi, serta perluasan akses terhadap pengalaman belajar berbasis praktik dapat menjadi strategi yang saling melengkapi dalam mempersiapkan mahasiswa menghadapi transisi menuju dunia kerja secara lebih percaya diri.



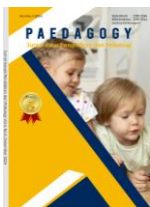
KESIMPULAN

Career Decision-Making Self-Efficacy (CDMSE) pada mahasiswa tingkat akhir merefleksikan proses pembelajaran yang berkembang melalui beragam pengalaman selama menempuh pendidikan tinggi. Keterlibatan dalam organisasi kemahasiswaan terbukti menjadi salah satu pengalaman yang berkaitan dengan meningkatnya keyakinan mahasiswa dalam mengambil keputusan karier, tetapi bukan satu-satunya jalur yang membentuk kemampuan tersebut. Pengalaman akademik, magang, pelatihan, eksplorasi karier, serta proses belajar mandiri juga memberikan ruang bagi mahasiswa untuk mengenali potensi dirinya, memahami tuntutan dunia kerja, dan membangun kepercayaan diri dalam menentukan arah profesional. Perspektif ini memperkuat *Social Cognitive Career Theory*, yang memandang efikasi diri sebagai hasil akumulasi berbagai pengalaman belajar dan interaksi dengan lingkungan, bukan sebagai kemampuan yang terbentuk melalui satu konteks pengalaman saja. Dengan demikian, kesiapan mengambil keputusan karier lebih tepat dipahami sebagai proses yang dinamis, dipengaruhi oleh kesempatan belajar yang beragam dan cara setiap individu memaknai pengalaman tersebut.

Refleksi tersebut memberikan pesan bahwa pengembangan karier di perguruan tinggi perlu dirancang secara lebih inklusif sehingga setiap mahasiswa memiliki peluang yang sama untuk membangun CDMSE, terlepas dari keaktifannya dalam organisasi. Penguatan organisasi kemahasiswaan tetap relevan sebagai wahana pembelajaran, namun perlu diimbangi dengan layanan lain seperti career coaching, program magang, pelatihan kesiapan kerja, dan bimbingan karier yang dapat diakses oleh seluruh mahasiswa. Pendekatan yang lebih komprehensif akan memperluas kesempatan mahasiswa memperoleh pengalaman yang mendukung transisi menuju dunia profesional secara lebih percaya diri. Di sisi akademik, penelitian ini menambah pemahaman mengenai beragam jalur pembentukan efikasi diri karier pada mahasiswa tingkat akhir. Ruang pengembangan masih terbuka melalui penelitian yang melibatkan perguruan tinggi dengan karakteristik berbeda, menerapkan desain longitudinal, serta mempertimbangkan variabel seperti intensitas keterlibatan organisasi, jenis organisasi, dukungan sosial, pengalaman magang, dan career adaptability agar dinamika pembentukan CDMSE dapat dipahami secara lebih utuh.

DAFTAR PUSTAKA

- Ama, R. G. T. (2024). Career decision making self efficacy (CDMSE) sebagai mediator hubungan antara dukungan sosial orangtua dan adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir. *Peran Psikologi dalam Pemberdayaan Masyarakat untuk Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Indonesia*, 374–380. <https://ejurnal.mercubuana-yogya.ac.id/index.php/SEMNASPSI/article/view/4155>
- Ariyani, Y. (2026). Efikasi diri pengambilan keputusan karier mahasiswa Psikologi di Palangka Raya. *Arus Jurnal Psikologi dan Pendidikan*, 5(2), 1099–1104. <https://doi.org/10.57250/ajpp.v5i2.2745>
- Aswinda, H., & Aisyah, S. (2026). Hubungan keterlibatan organisasi mahasiswa dan kemampuan *soft skills* dalam menunjang karir (Studi kasus FEB Universitas Muhammadiyah Makassar). *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 12(2), 224–235. <http://www.journal.stkipsubang.ac.id/index.php/didaktik/article/view/13106>
- Azky, S., & Mulyana, O. P. (2024). Faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa: *Literature review*. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(3), 3178–3192. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i3.10762>



- Dyantari, K. R., & Simarmata, N. (2024). Pengaruh konflik peran dan ketabahan terhadap *burnout* akademik pada mahasiswa organisatoris di Fakultas Kedokteran Universitas Udayana. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(5), 491–504. <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/8572>
- Erlangga, F., Bakti, D. K., & Aprilani, D. (2024). Pengaruh pengalaman organisasi, pengalaman magang, dan *self efficacy* terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir. *Jurnal Kompetitif Bisnis*, 2(4), 223–236. <https://jkb.fisip.unila.ac.id/index.php/jkb/article/view/398>
- Hairul, M., & Khasan, M. (2025). Pengambilan keputusan karir ditinjau dari efikasi diri dan kecerdasan emosional pada mahasiswa. *JiIP–Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 8(7), 6968–6974. <https://doi.org/10.54371/jiip.v8i7.8300>
- Harefa, T. F. F., & Waruwu, S. Y. (2025). Pengaruh organisasi kemahasiswaan terhadap belajar mahasiswa di Fakultas Sains dan Teknologi. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Pendidikan dan Teknik*, 2(1), 60–68. <https://doi.org/10.70134/identik.v2i1.169>
- Jayangi, L., Ganegoda, U. D., & Amarasekara, T. D. (2026). Emotional intelligence and academic self-efficacy among allied health undergraduates in Sri Lanka: A cross-sectional study. *BMC Medical Education*. <https://link.springer.com/article/10.1186/s12909-025-08526-4>
- Khairiyati, R., Musni, R., & Amalia, I. (2024). Prokrastinasi akademik pada mahasiswa yang aktif berorganisasi dengan mahasiswa yang tidak berorganisasi. *INSIGHT: Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(3), 457–471. <https://ojs.unimal.ac.id/ijpp/article/view/17352>
- Kurniawati, A., & Repi, A. A. (2022). Career decision making *self efficacy* (CDMSE) dengan *career indecision* pada mahasiswa tingkat akhir. *Jurnal Experientia*, 10(1), 1–15. <https://journal.ukwms.ac.id/index.php/EXPERIENTIA/article/view/3820>
- Liu, Y., Hongyu, Z., Wang, L., & Chen, J. (2025). A study on career decision-making self-efficacy among college students in Guilin, China. *Education Research Frontier*, 5(2), 77–83. <https://doi.org/10.47172/2965-730X.SDGsReview.v5.n04.pe06058>
- Mares, G., Cojocariu, V. M., Cîrțiță-Buzoianu, C., Amălăncei, B. M., & Măță, L. (2025). Self-efficacy in relation to career decision-making. *Revista Romaneasca Pentru Educatie Multidimensionala*, 17(1), 180–197. <https://www.lumenpublishing.com/journals/index.php/rrem/article/view/7155>
- Nelson, L. J. (2021). The theory of emerging adulthood 20 years later: A look at where it has taken us, what we know now, and where we need to go. *Emerging Adulthood*, 9(3), 179–188. <https://doi.org/10.1177/2167696820950884>
- Priskova, P. D. (2024). Kematangan karir mahasiswa ditinjau dari keaktifan berorganisasi. *Resilience: Journal of Psychology*, 1(1), 14–24. <https://ejournal.bamala.org/index.php/resilience/article/view/164>
- Setiagils, A., Rozak, A., & Nuraeni, N. S. (2024). Peran lingkungan sosial dalam mengatasi fenomena *quarter life crisis* pada mahasiswa Generasi Z di perguruan tinggi. *Muqoddima: Jurnal Pemikiran dan Riset Sosiologi*, 5(2), 43–60. <https://doi.org/10.47776/MJPRS.005.02.01>
- Sinaga, R. V., Purjianto, P., & Purba, B. (2026). Pengaruh efikasi diri, keterampilan dan motivasi terhadap kesiapan memasuki dunia kerja (Studi kasus: Mahasiswa tingkat akhir Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unika Santo Thomas Medan). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 125–138. https://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB_ekonomi/article/view/6304



- Sipayung, M. L. M., Arpizal, A., & Dwijayanti, N. S. (2026). Pengaruh pengalaman MBKM magang kependidikan dan *self efficacy* mengajar terhadap intensi menjadi guru pada mahasiswa Pendidikan Ekonomi Angkatan 2022–2023 Universitas Jambi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 11(3), 3133–3141. <https://ejurnal.stkip-pessel.ac.id/index.php/jmp/article/view/2136>
- Situmorang, A. W., & Simbolon, H. (2024). Perbedaan career decision making self-efficacy ditinjau dari keikutsertaan MBKM. *Tarbiatuna: Journal of Islamic Education Studies*, 4(1), 136–147. <https://doi.org/47467/tarbiatuna.v4i1.4942>
- Sugiharto, D. Y. P., Sunawan, S., & Mugiarto, H. (2026). Career search efficacy and student life satisfaction among vocational school students: The mediating role of career decision self-efficacy. *G-Couns: Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 10(2), 1295–1309. <https://doi.org/10.31316/g-couns.v10i02.8582>
- Syam, A., Salim, A., & Yusuf, M. (2025). Pengaruh *soft skills* dan *self-efficacy* terhadap kesiapan kerja mahasiswa: Bukti empiris dari Universitas Muhammadiyah Makassar. *Peradaban Journal of Economic and Business*, 4(2), 194–207. <https://doi.org/10.59001/pjeb.v4i2.511>
- Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22(1), 63–81. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(83\)90006-4](https://doi.org/10.1016/0001-8791(83)90006-4)
- Turda, E. S. (2024). The relationship between personality factors, vocational identity and career decision-making self-efficacy. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 11(1), 55–75. <https://www.econstor.eu/handle/10419/296180>
- Wynda, H. (2025). The transformasi pendidikan tinggi: Mengasah *soft skills* untuk menjawab tantangan kerja di era *Society 5.0*. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 9(1), 91–102. <https://doi.org/10.22437/jssh.v9i1.39000>

