

## Perbedaan Efikasi Diri Generasi Z dalam Mengambil Keputusan Karir

**Abdullah Siring<sup>1</sup>, Nur Fadhilah Umar<sup>2</sup>**

Universitas Negeri Makassar

**Abstrak.** Efikasi Diri dalam mengambil keputusan karir (Career Decision Self-Efficacy) adalah salah satu faktor yang mempengaruhi perkembangan karir seseorang di era digital 4.0. Efikasi dalam pengambilan keputusan karir seseorang berkontribusi besar pada tujuan dan tindakan, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap keyakinan diri mereka mencapai tujuan karirnya. Tujuan dari penelitian ini adalah 1) bagaimanakah gambaran efikasi diri generasi Z dalam mengambil keputusan karir (CDSE)?; 2) bagaimanakah pengaruh peran gender terhadap kemampuan generasi Z dalam pengambilan keputusan karir?; serta 3) aspek manakah yang paling berpengaruh terhadap efikasi diri generasi Z dalam mengambil keputusan karir generasi Z?. Desain penelitian ini menggunakan desain penelitian korelasional. Populasi penelitian ini adalah mahasiswa Universitas Negeri Makassar yang terdiri dari Sembilan fakultas yang terdaftar pada tahun akademik 2020/2021 yang berada pada tingkatan semester 5, 3 dan 1. Pengambilan sampel menggunakan metode *proporsional stratified random sampling*. Penentuan ukuran sampel menggunakan metode slovin. Ukuran sampel sebesar 274 mahasiswa. Sampel terdiri dari 174 mahasiswa perempuan dan 100 mahasiswa laki-laki. Range usia berada pada rentan 18-22 tahun. Instrumen pengumpulan data menggunakan angket Career Decision Self Efficacy (CDSE) dari Presti yang telah diadaptasi dan diuji menggunakan confirmatory factor analysis (CFA) dengan nilai Cronbach alpha = 0.071; RMSEA = 0.0621; CFI= 0,93; GFI= 0.982; CMIN/DF = 2753.63/1648; dan TLI= 0.91. Teknik analisis data pada penelitian menggunakan *uji analysis multivariate* (ANOVA) dengan bantuan aplikasi JASP for windows, dan uji lanjut menggunakan *Least of Significance difference* (LSD). Gambaran efikasi diri generasi Z dalam mengambil keputusan karir berada pada kategori tinggi. Terdapat dua aspek yang paling berpengaruh terhadap efikasi diri generasi Z dalam keputusan karir yaitu *self-appraisals* (penilaian diri) dan *goal setting* (mensetting tujuan karir). Aspek *Self-appraisals* berpengaruh terhadap efikasi diri karir mahasiswa perempuan, sedangkan *goal setting* lebih berpengaruh pada efikasi diri karir pada mahasiswa laki-laki.

**Kata Kunci:** Generasi Z

### PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi telah berkontribusi pada pengurangan angkatan kerja, di era revolusi industry 4.0 berbagai jenis pekerjaan hilang dan digantikan dengan pekerjaan baru yang hampir semuanya berada pada virtual level (Rezky et al., 2019). Berbagai jenis pekerjaan baru berkontribusi pada bagaimana menyiapkan para peserta didik untuk merencanakan karirnya dan pekerjaannya di masa depan. Selain itu, kondisi tersebut tentu saja mengubah pola pilihan karir masyarakat dan bagaimana masyarakat memandang suatu pekerjaan khususnya pada anak-anak generasi Z. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pola pikir dan pola tindak Generasi Z sebagai

masyarakat yang berada di usia produktif dan memiliki populasi terbanyak di era digital 4.0 cenderung memilih pekerjaan yang cepat mendapatkan uang, dan cenderung menghindari pekerjaan yang menuntut komitmen yang tinggi, serta pemilihan bidang-bidang pekerjaan yang berada pada virtual level (Aryani & Umar, 2020; Basri & Umar, 2020; Bencsik et al., 2016). Generasi Z, atau disebut juga gen Z dan/atau digital generation adalah anak-anak yang lahir pada tahun 1995-2010. Dengan karakteristik terbiasa dengan teknologi canggih, cenderung instan dan kegiatan yang cenderung pada virtual level (Bencsik et al., 2016).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi perkembangan karir seseorang di era digital 4.0 yaitu Career self-management (CSM), eksplorasi diri karir, dan efikasi diri dalam mengambil keputusan karir (CDSE) (Saputra, 2020). Faktor efikasi diri (CDSE) mengacu pada kemampuan yang dirasakan individu untuk melakukan tugas tertentu yang diperlukan untuk mempersiapkan karir, memasuki dunia kerja, atau beradaptasi dengan lingkungan kerja (Prapaskah & Brown, 2013). Hasil penelitian (Budiningsih et al., 2012; Dewi, 2017) menunjukkan bahwa pengambilan keputusan karir seseorang berkontribusi besar pada tujuan dan tindakan, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap keyakinan diri mereka mencapai tujuan karirnya. Sebagai contoh, seseorang yang memiliki efikasi diri karir juga mengambil keputusan karir yang lebih kuat dan memungkinkan perkembangan positif terhadap hasil yang diharapkan dan pada perencanaan karir. Selain itu, secara bersama-sama efikasi diri dan ekspektasi hasil positif dipandang sebagai tujuan untuk mengejar eksplorasi karir dan kegiatan pengambilan keputusan. Sehingga memotivasi tindakan seseorang yang sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa keputusan positif terhadap karir yang diharapkan akan menurunkan kecemasan terhadap kesulitan dalam mengambil keputusan karir. Sehingga efikasi diri dalam mengambil keputusan karir dipahami sebagai motivator kognitif yang memungkinkan seseorang untuk fokus untuk mencapai karir yang diharapkan. Efikasi diri dalam mengambil keputusan karir terdiri dari: 1) self-appraisals atau kemampuan untuk menilai kemampuan diri, 2) Occupational Information atau pengetahuan dan kemampuan untuk mencari informasi-informasi karir yang diminati, 3) Goal Selection atau kemampuan dalam menentukan tujuan-tujuan karir, 4) Planning atau kemampuan membuat perencanaan perencanaan untuk mencapai karir yang telah dipilih dan 5) problem solving atau kemampuan dalam memecahkan masalah yang dihadapi ketika menghadapi hambatan dalam mencapai tujuan karir yang telah diputuskan (Presti et al., 2013).

Pada konteks pengambilan keputusan dan efikasi diri berkontribusi pada tujuan dan tindakan, baik secara langsung maupun melalui ekspektasi hasil. Misalnya, mereka yang memiliki efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir yang lebih kuat cenderung mengembangkan ekspektasi positif tentang hasil dari keterlibatan dalam perencanaan karir. Bersama-sama, efikasi diri dan ekspektasi hasil positif dipandang sebagai tujuan untuk melakukan eksplorasi karir dan kegiatan pengambilan keputusan. Pada gilirannya, memotivasi tindakan yang sesuai dengan tujuan.

Oleh Karen itu dapat disimpulkan bahwa seseorang yang memiliki efikasi diri dalam mengambil keputusan akan membantu mahasiswa dalam memajemen karirnya dan kemampuan dalam mencapai karir yang diharapkan. Ketika generasi Z memiliki efikasi dalam mengambil keputusan karir akan berkontribusi pada kesuksesan gen Z dan mampu berkompetisi di dunia kerja 4.0. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah memberikan gambaran terkait efikasi diri mahasiswa dalam mengambil keputusan karirnya. Penelitian ini merupakan hasil penelitian dasar dalam mengembangkan berbagai model perencanaan, dan pengambilan keputusan karir generasi Z di era 4.0. Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri dalam mengambil keputusan karir juga dipengaruhi oleh variabel peran gender (Dewi, 2017). Oleh karena itu, penelitian ini juga menguji bagaimanakah pengaruh peran gender terhadap kemampuan generasi Z dalam pengambilan keputusan karir, serta aspek manakah yang paling berpengaruh terhadap efikasi diri generasi Z dalam mengambil keputusan karir.

## METODE

Desain penelitian ini menggunakan desain penelitian korelasional Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui aspek-aspek dari career decision self efficacy mahasiswa. Populasi pada penelitian ini adalah mahasiswa Universitas Negeri Makassar yang terdiri dari Sembilan fakultas yaitu ilmu pendidikan, fakultas ekonomi, fakultas matematika dan ilmu pengetahuan, fakultas teknik, fakultas seni dan desain, fakultas ilmu social, fakultas bahasa dan sastra dan fakultas ilmu keolahragaan yang terdaftar pada tahun akademik 2020/2021 yang berada pada tingkatan semester 5, 3 dan 1. Pengambilan sampel menggunakan metode *proporsional stratified random sampling*, yaitu metode pengambilan sampel secara bertingkat dimana kelompok populasi yang homogeny diidentifikasi berdasarkan karakteristik yang serupa (Zhang et al., 2019). Metode pengambilan sampel dilakukan dengan langkah: 1) mendata jumlah mahasiswa tahun akademik 2020-2021. 2) Berdasarkan data mahasiswa, dipilih beberapakelas dari setiap tingkatan.

Penentuan ukuran sampel menggunakan metode slovin (Ryan, 2013) dengan nilai probabilitas 0,05. Sehingga didapatkan ukuran sampel sebesar 274 mahasiswa. Sampel terdiri dari 174 mahasiswa perempuan dan 100 mahasiswa laki-laki. Range usia berada pada rentan 18-22 tahun. Instrumen pengumpulan data menggunakan angket Career Decision Self Efficacy (CDSE) dari Presti (Presti et al., 2013) yang telah diadaptasi dan diuji menggunakan confirmatory factor analysis (CFA). Hasil uji CFA menunjukkan nilai Cronbach alpha = 0.071; RMSEA = 0.0621; CFI= 0,93; GFI= 0.982; CMIN/DF = 2753.63/1648; dan TLI= 0.91. Teknik analisis data pada penelitian menggunakan *uji analysis multivariate* (ANOVA) dengan bantuan aplikasi JASP for windows, dan uji lanjut menggunakan *Least of Significance difference* (LSD).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil

#### 1. Bagaimanakah Gambaran Efikasi Diri Karir Mahasiswa?

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terkait efikasi diri karir mahasiswa menggunakan menggunakan aplikasi JASP menunjukkan bahwa *Efikasi diri karir* Mahasiswa berada pada kategori tinggi dengan nilai rerata 74.11 dan SD= 7.978. Secara Spesifik gambaran efikasi diri mahasiswa dapat dilihat pada tabel 6.

**Tabel 1. Gambaran Efikasi Diri Mahasiswa**

Variabel	Mean	SD	Categori
<i>Carrer Decision Self Efficacy</i> (CDSE)	74.11	7.978	Tinggi
Self-Appraisals	15.285	1.791	Tinggi
Occupational Information	14.686	2.106	Tinggi
Goal Setting	14.785	1.864	Tinggi
Planning	15.175	2.143	Tinggi
Problem Solving	18.080	1.718	Tinggi
Perempuan	73.417	7.835	Tinggi
Laki-Laki	75.587	8.912	Tinggi

Berdasarkan data pada tabel 1, menunjukkan bahwa efikasi diri mahasiswa dalam mengambil keputusan karir berada pada kategori tinggi dengan nilai mean sebesar 74,11 dengan nilai SD 7.978. Termasuk semua aspek dari variabel CDSE berada pada kategori tinggi seperti *self-appraisals* (penilaian diri), *occupational information* (informasi karir), *goal setting* (menetapkan tujuan), *planning* (perencanaan karir), dan *problem solving* (pemecahan masalah). Selain itu, berdasar variabel peran gender menunjukkan bahwa baik laki-laki maupun perempuan menunjukkan bahwa efikasi diri mahasiswa dalam mengambil keputusan karir (CDSE) juga berada pada kategori tinggi dengan nilai *mean* (Laki-laki= 73,417, dan perempuan = 75,587).

#### 2. Pengaruh peran gender terhadap efikasi diri mahasiswa dalam mengambil keputusan karir (CDSE)

Untuk mengetahui perbedaan *career decision making self-efficacy* mahasiswa berdasarkan peran gender, maka dilakukan analisis inferensial melalui uji ANOVA dengan menggunakan aplikasi JASP. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat perbedaan signifikan antara *career decision self-efficacy* mahasiswa baik laki-laki maupun perempuan dengan nilai *mean square* sebesar 256.399, dan nilai F = 4.073 Secara spesifik gambaran perbedaan *career decision self-efficacy* mahasiswa dapat dilihat pada tabel 7.

**Tabel 2. Perbedaan Career Decision Self-Efficacy Mahasiswa berdasarkan gender**

	N	Mean	M-Square	p-Value
<i>Carrer Decision Self Efficacy</i>	274	74.11	256.399	**
<i>Self-Appraisals</i>		15.285	19.570	**
<i>Occupational Information</i>		14.686	5.022	*
<i>Goal Setting</i>		14.785	26.719	**
<i>Planning</i>		15.175	4.619	*
<i>Problem Solving</i>		18.080	4.119	*

**Notes; \*\*\*\* $p < 0.001$ ; \*\*\* $p < 0.01$ ; \*\* $p < 0.05$  \* $p > 0.05$ (tidak signifikan)**

Berdasarkan data pada tabel 2, menunjukkan bahwa terdapat perbedaan *career decision self-eficacy* mahasiswa dari variabel gender hal ini dibuktikan dengan nilai  $p < 0.05$ . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel peran gender berpengaruh terhadap efikasi diri dalam mengambil keputusan karir.

Selain itu, untuk mendapatkan gambaran secara spesifik terkait dengan indikator CDSE terhadap peran gender melalui ANOVA yang dapat dilihat pada tabel 2 menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan signifikan *career decision self-efikasi* mahasiswa khususnya pada aspek *occupational information* (kemampuan mendapatkan informasis karir yang dimiliki), *planning* (merencanakan karir) dan *problem solving* (kemampuan menyelesaikan masalah), dengan nilai  $p > 0.05$ . Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh faktor informasi pekerjaan, perencanaan kerja dan pemecahan masalah dalam efikasi diri karir mahasiswa dalam mengambil keputusan karir.

Selanjutnya, pada aspek *self-appraisal* atau penilaian diri dan aspek *goal setting* atau penetapan tujuan menunjukkan bahwa kedua aspek tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi diri karir mahasiswa dalam mengambil keputusan karir ( $p < 0.05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa efikasi diri karir mahasiswa dalam mengambil keputusan dipengaruhi oleh dua aspek yaitu penilaian diri dan penetapan tujuan karir.

### 3 Aspek manakah yang paling berpengaruh terhadap efikasi diri dalam mengambil keputusan karir

Selanjutnya, hasil uji ANOVA pada aspek penetapan tujuan dan penilaian diri mahasiswa yang menunjukkan nilai dilakukan uji *LSD (least of significance difference)* dapat dilihat pada tabel 8.

**Tabel 3. Uji Least of Significance Difference**

		Mean Difference	SE	P <sub>tukey</sub>	P <sub>scheffe</sub>	P <sub>bonf</sub>
<i>Self-Appraisals</i>	Perempuan	-0.575	0.244	0.019**	0.019**	0.019**
<i>Goal Setting</i>	Laki-laki	-0.700	0.249	0.005***	0.005***	0.005***

**Notes; \*\*\*\* $p < 0.001$ ; \*\*\* $p < 0.01$ ; \*\* $p < 0.05$  \* $p > 0.05$  (tidak signifikan)**

Berdasarkan hasil uji *Post Hoc Tests* melalui LSD menunjukkan bahwa *Self appraisals* atau penilaian diri lebih berpengaruh terhadap efikasi diri karir mahasiswa perempuan dalam mengambil keputusan karir (mean difference= 0.575). Selain itu, pada aspek *Goal setting* atau penilaian diri lebih berpengaruh terhadap efikasi diri karir mahasiswa laki-laki dalam mengambil keputusan karir (mean difference= 0.700). Berdasarkan *mean difference* ditemukan bahwa mahasiswa laki-laki lebih dominan dalam memutuskan arah karir mereka khususnya pada aspek goal setting.

## B. Pembahasan

Efikasi diri merupakan salah satu aspek yang telah banyak dibahas dalam perkembangan karir seseorang khususnya di era digital 4.0. Efikasi diri karir mengarah pada bagaimana membangkitkan minat, tujuan dan kinerja dalam mencapai tujuan karir (Pandang et al., 2019; Zhang et al., 2019). Selain itu, secara kontekstual efikasi diri karir dipengaruhi oleh dukungan sosial dan hambatan karir, dan juga dapat mempengaruhi efikasi diri pada minat, tujuan, dan kinerja individu. Teori yang telah membahas mengenai efikasi diri karir dan pengambilan keputusan karir adalah teori SCCT (*Social Cognitive Theory*). Menurut SCCT, bahwa efikasi diri karir merupakan kunci dalam perencanaan dan perkembangan karir individu (Lent et al., 2000, 2002).

Terdapat dua domain dalam efikasi diri karir yaitu domain konten dan domain proses karir. Domain konten efikasi diri karier mengacu pada efikasi diri dalam bidang karier tertentu, seperti matematika, menulis, atau sains. Sedangkan domain proses dari self-efficacy karir berpusat pada self-efficacy dalam menggunakan strategi yang diperlukan untuk berhasil menavigasi proses pengambilan keputusan (Lent et al., 2000; Patton et al., 2004; Zhang et al., 2019).

Berdasarkan hasil analisis data pada pertanyaan penelitian pertama terkait gambaran efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir mahasiswa menunjukkan bahwa CDSE mahasiswa berada pada kategori tinggi yang didukung oleh lima indikator yaitu *self-appraisals* (penilaian diri), *occupational informations* (informasi-informasi karir), *goal setting* (mensetting tujuan karir), *planning* (merencanakan karir), dan *problem solving* (kemampuan dalam menyelesaikan masalah). Efikasi diri karir mahasiswa yang berada pada kategori tinggi, dikarenakan ketika mahasiswa memiliki penilaian positif terhadap diri sendiri, khususnya pada domain konten seperti penilaian kemampuan diri pada bidang matematika, sains, menulis dan lain-lain, akan meningkatkan kepercayaan diri mahasiswa terhadap kemampuan diri mencapai karir yang telah dieskpektasikan (Garaika et al., 2019; Pandang & Umar, 2021).

Selain itu, jawaban dari pertanyaan penelitian yang kedua menunjukkan bahwa dari 5 aspek yang menjadi indikator CDSE, aspek *self-appraisals* dan *goal setting* adalah aspek yang paling berpengaruh terhadap efikasi diri mahasiswa dalam mengambil keputusan karir. Hal ini dikarenakan self-efficacy, mempengaruhi tujuan yang ditetapkan untuk diri mereka sendiri (tujuan pribadi). Dalam konteks organisasi, seseorang harus berurusan dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, tujuan

yang terkait dengan aktivitas produktif di tempat kerja. Tujuan yang ditetapkan memberikan rasa arah dan tujuan, merangsang tindakan dan usaha, berfungsi sebagai standar di mana kemampuan kinerja dapat diukur, dan berfungsi sebagai pedoman untuk mengembangkan perasaan beruntung (Falco & Summers, 2019; Lent et al., 2019; Santos et al., 2018).

Hasil uji LSD menunjukkan bahwa *Self- appraisals* atau penilaian diri lebih berpengaruh terhadap efikasi diri karir mahasiswa perempuan, sedangkan goal setting lebih berpengaruh pada efikasi diri karir dari pada mahasiswa laki-laki. Hal ini dikarenakan anak perempuan memiliki kecenderungan efikasi diri pada persuasi sosial (Zander et al., 2020). Ketika anak perempuan memiliki self-appraisal yang positif pada bidang karir tertentu, maka mereka akan memiliki kepercayaan diri pada bidang karir tertentu dan meningkatkan persuasi social mereka (Santilli et al., 2019). Berbeda dengan anak laki-laki, dimana efikasi diri mereka cenderung dipengaruhi oleh goal setting. Hal ini dikarenakan anak laki-laki mengembangkan efikasi diri berdasarkan pengalaman-pengalaman yang dialami (Zander et al., 2020). Ketika remaja laki-laki menetapkan tujuan-tujuan karir secara pribadi, hal ini akan meningkatkan aksi mereka mencari pengalaman spesifik terkait karir yang dicita-citakan (Dzielska et al., 2020; Santilli et al., 2019; Zander et al., 2020).

## KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

1. Gambaran efikasi diri generasi Z dalam mengambil keputusan karir berada pada kategori tinggi. Aspek tersebut terdiri dari *self-appraisals* (penilaian diri), *occupational informations* (informasi-informasi karir), *goal setting* (mensetting tujuan karir), *planning* (merencanakan karir), dan *problem solving* (kemampuan dalam menyelesaikan masalah).
2. Terdapat dua aspek yang paling berpengaruh terhadap efikasi diri generasi Z dalam keputusan karir yaitu *self-appraisals* (penilaian diri) dan *goal setting* (mensetting tujuan karir).
3. *Self- appraisals* atau penilaian diri lebih berpengaruh terhadap efikasi diri karir mahasiswa perempuan, sedangkan goal setting lebih berpengaruh pada efikasi diri karir mpada mahasiswa laki-laki.

### DAFTAR PUSTAKA

- Aryani, F., & Umar, N. (2020). Factors Affecting Z Generation on Selecting Majors in The University: an Indonesian Case. *Journal of Social Studies Education Research*, 11(3), 109–133.
- Aryani, F., Umar, N. F., & Kasim, S. N. O. (2020). Psychological Well-Being of Students in Undergoing Online Learning during Pandemi Covid-19. *International Conference on Science and Advanced Technology (ICSAT)*.
- Basri, S., & Umar, N. F. (2020). The Need Assesmen For Digital Career Planning Model Based On Multiple Intteligence (MI) Career Planning Skills Among Z Generation.



*International Conference on Science and Advanced Technology (ICSAT).*

- Bencsik, A., Horváth-Csikós, G., & Juhász, T. (2016). Y and Z Generations at Workplaces. *Journal of Competitiveness*, 8(3).
- Budiningsih, T. E., Himam, F., & MPsi, M. A. (2012). *Pengambilan keputusan terhadap perencanaan karir ditinjau dari efikasi diri dan ketepatan pilihan karir pada remaja SMA Negeri Kodya Semarang*. [Yogyakarta]: Universitas Gadjah Mada.
- Dewi, R. P. (2017). Hubungan Efikasi Diri dengan Pengambilan Keputusan Karir pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 19(2), 87–99.
- Dzielska, A., Mazur, J., Nałęcz, H., Oblacińska, A., & Fijałkowska, A. (2020). Importance of self-efficacy in eating behavior and physical activity change of overweight and non-overweight adolescent girls participating in healthy me: a lifestyle intervention with mobile technology. *Nutrients*, 12(7), 2128.
- Falco, L. D., & Summers, J. J. (2019). Improving career decision self-efficacy and STEM self-efficacy in high school girls: Evaluation of an intervention. *Journal of Career Development*, 46(1), 62–76.
- Garaika, G., Margahana, H. M., & Negara, S. T. (2019). Self efficacy, self personality and self confidence on entrepreneurial intention: study on young enterprises. *Journal of Entrepreneurship Education*, 22(1), 1–12.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47(1), 36–49. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.47.1.36>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. *Career Choice and Development*, 4, 255–311.
- Lent, R. W., Morris, T. R., Penn, L. T., & Ireland, G. W. (2019). Social–cognitive predictors of career exploration and decision-making: Longitudinal test of the career self-management model. *Journal of Counseling Psychology*, 66(2), 184.
- Pandang, A., Hajati, K., & Aswad, M. (2019). Career self-efficacy of Indonesian middle school students (a case study of middle school in South Sulawesi, Makassar). *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(9), 32–36.
- Pandang, A., & Umar, N. F. (2021). The Need Analysis of Peer Counseling Program to Enhance Self-Efficacy to be a Counsellor. *International Conference on Science and Advanced Technology (ICSAT)*.
- Patton, W., Bartrum, D. A., & Creed, P. A. (2004). Gender Differences for Optimism, Self-esteem, Expectations and Goals in Predicting Career Planning and Exploration in Adolescents. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 4(2–3), 193–209. <https://doi.org/10.1007/s10775-005-1745-z>
- Presti, A. Lo, Pace, F., Mondo, M., Nota, L., Casarubia, P., Ferrari, L., & Betz, N. E. (2013). An Examination of the Structure of the Career Decision Self-Efficacy Scale (Short Form) Among Italian High School Students. *Journal of Career Assessment*, 21(2), 337–347. <https://doi.org/10.1177/1069072712471506>
- Rezky, M. P., Sutarto, J., Prihatin, T., Yulianto, A., & Haidar, I. (2019). Generasi Milenial





- yang Siap Menghadapi Era Revolusi Digital (Society 5.0 dan Revolusi Industri 4.0) di Bidang Pendidikan Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana (PROSNAMPAS)*, 2(1), 1117–1125.
- Ryan, T. P. (2013). *Sample size determination and power*. John Wiley & Sons.
- Santilli, S., Nota, L., & Hartung, P. J. (2019). Efficacy of a group career construction intervention with early adolescent youth. *Journal of Vocational Behavior*, 111, 49–58.
- Santos, A., Wang, W., & Lewis, J. (2018). Emotional intelligence and career decision-making difficulties: The mediating role of career decision self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 107, 295–309.
- Saputra, V. T. (2020). PENGARUH CAREER MANAGEMENT COMPETENCIES, GRIT, PERSEPSI AKAN FAKULTAS, TENAGA PENGAJAR, DAN PASAR TENAGA KERJA TERHADAP SELF-PERCEIVED EMPLOYABILITY MAHASISWA TINGKAT AKHIR DAN FRESH GRADUATE SARJANA (S-1) DI SURABAYA. *Agora*, 8(2).
- Zander, L., Höhne, E., Harms, S., Pfof, M., & Hornsey, M. J. (2020). When grades are high but self-efficacy is low: Unpacking the confidence gap between girls and boys in mathematics. *Frontiers in Psychology*, 11, 2492.
- Zhang, Y. C., Zhou, N., Cao, H., Liang, Y., Yu, S., Li, J., Deng, L., Sun, R., Wu, Q., & Li, P. (2019). Career-Specific Parenting Practices and Career Decision-Making Self-Efficacy Among Chinese Adolescents: The Interactive Effects of Parenting Practices and the Mediating Role of Autonomy. *Frontiers in Psychology*, 10, 363.