

## BAB IV

### ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Gambaran Objek Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dukungan keluarga terhadap kesiapan karier dengan efikasi diri terhadap karier sebagai mediasi, yang dilakukan peneliti pada mahasiswa S1 Intake DIII Manajemen FEB Universitas Andalas. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner secara *online*, menggunakan *link g-form* melalui aplikasi *whatsapp* kepada masing-masing nomor responden. Penyebaran kuesioner dilakukan dari tanggal 11 Agustus 2025 s.d 25 Agustus 2025 dan diperoleh 87 jawaban kuesioner. Data yang diperoleh dari kuesioner akan diolah dengan aplikasi SmartPLS 4.0.

#### 4.2 Analisis Pengembalian Kuesioner

Berdasarkan kuesioner yang telah disebarkan kepada mahasiswa S1 Intake DIII Manajemen FEB Universitas Andalas berikut tabel tingkat pengambilan kuesioner pada penelitian ini:

**Tabel 4 1 Tingkat Pengambilan Kuesioner**

No	Keterangan	Jumlah
1	Kuesioner yang disebarkan	100
2	Kuesioner yang diisi responden	87
3	Kuesioner yang diolah	87
4	<i>Respondent Rate</i>	87%

Sumber: Pengelolaan data primer (2025)

Dari tabel 4.1 di atas dapat disimpulkan bahwa dari 100 kuesioner yang telah disebarkan, terdapat 13 kuesioner yang tidak diisi responden karena peneliti tidak dapat balasan dari pesan *whatsapp* yang dikirimkan. Penyebaran Kuesioner dimulai dari tanggal 11 Agustus-25 Agustus 2025.

### 4.3 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan gambaran umum yang menjelaskan profil atau identitas responden dalam penelitian, karakteristik responden pada penelitian ini meliputi, tahun masuk/angkatan, umur, jenis kelamin, status pekerja, domisili orang tua.

#### 4.3.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Tahun Masuk

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 87 responden diperoleh karakteristik data mengenai tahun masuk mahasiswa S1 Intake DIII Manajemen FEB Universitas Andalas sebagai berikut:

**Tabel 4 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tahun Masuk**

Karakteristik		Jumlah	Persentase
Tahun Masuk	2022	2	2,30%
	2023	58	66,67%
	2024	27	31,03%%
Total		87	100%

*Sumber: Pengelolaan Data Primer (2025)*

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa responden menurut tahun masuk dari angkatan 2022 ada 2 orang (2,30%), angkatan 2023 ada 58 orang(66,67%), dan angkatan 2024 ada 27 orang (31,03%), jadi jumlah keseluruhan 87 orang.

#### 4.3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Semester Saat Ini

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 87 responden diperoleh karakteristik data berdasarkan semester mahasiswa S1 Intake DIII Manajemen FEB Universitas Andalas sebagai berikut:

**Tabel 4 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Semester Saat Ini**

Karakteristik		Jumlah	Persentase
Semester	3	27	31,03%
	4	15	17,24%
	5	39	44,83%
	6	4	4,60%
	7	2	2,30%
Total		87	100%

*Sumber: Pengelolaan Data Primer (2025)*

Manajemen FEB Universitas Andalas sebagai berikut: Berdasarkan Tabel 4.3 mahasiswa paling banyak yang mengisi kuesioner adalah mahasiswa semester 5 terdapat 39 orang (44.83%), dan paling sedikit adalah mahasiswa semester 7 yaitu 2 orang (2.30%).

#### 4.3.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 87 responden diperoleh karakteristik responden berdasarkan umur mahasiswa S1 Intake DIII

**Tabel 4 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

Karakteristik		Jumlah	Persentase
Umur	21	3	3,45%
	22	13	14,94%
	23	36	41,38%
	24	33	37,93%
	>25	2	2,30%
Total		87	100%

*Sumber: Pengelolaan Data Primer (2025)*

Berdasarkan Tabel 4.4, responden didominasi oleh kelompok umur 23 tahun yaitu sebanyak 36 orang (41,38%). Selanjutnya, responden dengan umur 24 tahun berjumlah 33 orang (37,93%). Responden yang berusia 22 tahun tercatat sebanyak 13 orang (14,94%), sedangkan yang berumur 21 tahun sebanyak 3 orang (3,45%). Adapun responden dengan usia lebih dari 25 tahun hanya berjumlah 2 orang (2,30%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada rentang usia produktif awal, dengan mayoritas berusia 23–24 tahun.

#### 4.3.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 87 responden diperoleh karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin mahasiswa S1 Intake DIII Manajemen FEB Universitas Andalas sebagai berikut:

**Tabel 4 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Karakteristik		Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	36	41,38%
	Perempuan	51	58,62%
Total		87	100%

*Sumber: Pengelolaan data primer (2025)*

Berdasarkan Tabel 4.5, responden penelitian didominasi oleh perempuan yaitu sebanyak 51 orang (58,62%), sedangkan responden laki-laki berjumlah 36 orang (41,38%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan.

#### **4.3.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Domisili Keluarga**

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 87 responden diperoleh karakteristik responden berdasarkan Domisili Keluarga mahasiswa S1 Intake DIII Manajemen FEB Universitas Andalas sebagai berikut:

**Tabel 4 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Domisili Keluarga**

Karakteristik		Jumlah	Persentase
Domisili Keluarga	Padang	50	57,47%
	Luar Padang	37	42,53%
Total		87	100%

*Sumber: Pengelolaan Data Primer (2025)*

Berdasarkan Tabel 4.6, mayoritas responden memiliki domisili keluarga di Kota Padang yaitu sebanyak 50 orang (57,47%). Sementara itu, responden dengan domisili keluarga di luar Padang berjumlah 37 orang (42,53%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lebih dari separuh responden dalam penelitian ini berasal dari keluarga yang berdomisili di Padang.

#### 4.3.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 87 responden diperoleh karakteristik responden berdasarkan Status Pekerjaan mahasiswa S1 Intake DIII Manajemen FEB Universitas Andalas sebagai berikut:

**Tabel 4 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan**

Karakteristik		Jumlah	Persentase
Status Pekerjaan	Tidak Bekerja	44	50,57%
	Pernah Bekerja	21	24,14%
	Bekerja	22	25,29%
Total		87	100%

*Sumber: Pengelolaan Data Primer (2025)*

Berdasarkan Tabel 4.7, sebagian besar responden berada pada status tidak bekerja yaitu sebanyak 44 orang (50,57%). Selanjutnya, responden yang sudah bekerja berjumlah 22 orang (25,29%), sedangkan responden yang pernah bekerja tercatat sebanyak 21 orang (24,14%). Dengan demikian, lebih dari separuh responden dalam penelitian ini belum memiliki pekerjaan tetap.

#### 4.4 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk menjelaskan bagaimana responden menjawab pernyataan-pernyataan yang disusun menggunakan skala Likert dengan nilai dari 1 hingga 5. Skala ini memiliki arti sebagai berikut: nilai 1 berarti responden sangat tidak setuju, nilai 2 berarti tidak setuju, nilai 3 menunjukkan posisi netral, nilai 4 berarti setuju, dan nilai 5 berarti sangat setuju. Proses analisis deskriptif dilakukan dengan menghitung distribusi frekuensi yang diproses lewat perangkat lunak SmartPLS versi 4.1 dan Microsoft Excel. Semakin tinggi skor pada setiap indikator pernyataan, semakin menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan yang lebih positif terhadap pernyataan itu.

Dalam penelitian ini, peneliti menyajikan data dalam format tabel untuk menunjukkan tanggapan responden terhadap setiap variabel

#### 4.4.1 Analisis Deskriptif Variabel Kesiapan Karier

Tabel 4.8 menjelaskan rata-rata jawaban responden dalam penelitian mengenai variabel kesiapan karier dengan delapan pertanyaan. Berikut merupakan hasil dari jawaban responden terhadap item-item pertanyaan tersebut:

**Tabel 4 8 Analisis Deskriptif Variabel Kesiapan Karier**

NO	PERNYATAAN	JAWABAN RESPONDEN							
		STS	TS	N	S	SS	Total	Mean	TCR(%)
Perilaku Pemahaman Diri									
KK1	Saya memahami jurusan manajemen sesuai dengan rencana karier saya.	1	0	9	55	22	87	4,114	82,30%
KK2	Saya paham jurusan yang dipilih untuk mendukung karier saya.	0	2	7	51	27	87	4,183	83,68%
KK3	Saya sudah memiliki tujuan karier yang jelas.	1	1	22	50	13	87	3,839	76,78%
Perilaku Peningkatan Kompetensi Kerja									
KK4	Saya sudah mempersiapkan diri (seperti mengikuti pelatihan <i>online/offline</i> ) diluar kampus dalam rangka mencapai tujuan saya.	1	4	34	36	12	87	3,620	72,41%
KK5	Saya sudah memiliki dasar bidang ilmu yang sesuai dengan karier saya.	0	3	18	52	14	87	3,885	77,70%
Perilaku Eksplorasi Dunia Kerja									
KK6	Saya sudah mencari informasi persyaratan untuk berkarier di perusahaan.	1	4	23	43	16	87	3,793	75,86%
KK7	Saya sudah mengumpulkan informasi untuk profesi yang saya minati.	1	0	25	41	20	87	3,908	78,16%



NO	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	ST	Total	Mean	TCR (%)
KK8	Saya sudah memperbincang rencana karier dengan orang tua/keluarga.	0	1	17	42	27	87	4,091	81,84%.

*Sumber: Pengelolaan Data Primer (2025)*

Hasil kuesioner menunjukkan bahwa mayoritas responden sudah memiliki pemahaman diri yang baik terkait jurusan manajemen dan relevansinya dengan rencana karier, dengan nilai tertinggi pada pernyataan “*Saya paham jurusan yang dipilih untuk mendukung karier saya*” (Mean = 4,183 dan TCR = 83,68%). Selain itu, sebagian besar mahasiswa juga melibatkan keluarga dalam perencanaan karier, terlihat dari pernyataan “*Saya sudah memperbincang rencana karier dengan orang tua/keluarga*” (Mean = 4,091; TCR = 81,84%). Namun, masih terdapat kelemahan pada aspek perumusan tujuan karier yang jelas (Mean = 3,839 dan TCR = 76,78%), serta rendahnya keterlibatan mahasiswa dalam mengikuti pelatihan di luar kampus (Mean = 3,620 dan TCR = 72,41%).

Secara umum, perilaku pemahaman diri, peningkatan kompetensi, eksplorasi dunia kerja, dan perencanaan karier melalui dukungan keluarga berada pada kategori baik. Meskipun demikian, hasil ini juga menunjukkan perlunya peningkatan pada aspek eksplorasi dunia kerja yang lebih mendalam dan partisipasi aktif dalam pelatihan eksternal, agar mahasiswa tidak hanya memahami arah kariernya tetapi juga memiliki kesiapan nyata untuk menghadapi tuntutan dunia kerja.

#### 4.4.2 Analisis Deskriptif Variabel Dukungan Keluarga

Tabel 4.9 menjelaskan rata-rata jawaban responden dalam penelitian mengenai variabel dukungan keluarga dengan dua belas pertanyaan. Berikut merupakan hasil dari jawaban responden terhadap item-item pertanyaan tersebut:

**Tabel 4 9 Analisis Deskriptif Variabel Dukungan Keluarga**

NO	PERTANYAAN	JAWABAN RESPONDEN								
		STS	TS	N	S	ST	Total	Mean	TCR (%)	
Dukungan Informasi										
DK1	Keluarga saya berbagi informasi dengan saya tentang cara mendapatkan pekerjaan	0	3	9	40	35	87	4,229	84,60%	
Dk2	Keluarga saya memberikan arahan tentang karier mana yang terbaik bagi saya	0	0	13	41	33	87	4,229	84,60%	
DK3	Keluarga saya mendiskusikan masalah karier dengan saya sejak usia dini	1	2	29	39	16	87	3,770	75,40%	
Harapan Keluarga										
DK4	Keluarga saya berharap bahwa pilihan pekerjaan saya akan mencerminkan keinginan mereka	1	19	27	28	12	87	3,356	67,13%	
DK5	Keluarga saya mengharapkan saya untuk membuat keputusan karir sehingga saya tidak mempermalukan mereka.	0	16	29	27	15	87	3,471	69,43%	
DK6	Keluarga saya mengharapkan saya untuk memilih karier yang memiliki status tertentu	1	15	27	36	8	87	3,402	68,05%	
Dukungan Finansial										
DK7	Karena keluarga saya mendukung saya secara finansial, saya dapat fokus pada pengembangan karir saya	0	1	16	38	32	87	4,160	83,22%	



NO	PERTANYAAN	JAWABAN RESPONDEN							
		STS	TS	N	S	ST	Total	Mean	TCR (%)
DK8	Keluarga saya memberikan kontribusi finansial terhadap pendidikan dan pelatihan karir saya.	0	0	8	36	43	87	4,402	88,05%
DK9	Jika saya mengalami situasi karir yang sulit, keluarga saya akan mendukung saya secara finansial	0	1	14	41	31	87	4,172	83,45%
<b>Nilai/Keyakinan</b>									
DK10	Keluarga saya mengharapkan saya mempertimbangkan agama dan spiritualitas saya ketika membuat keputusan karir.	0	2	16	37	32	87	4,137	82,76%
DK11	Keluarga saya menjelaskan bagaimana nilai-nilai dan keyakinan kami berhubungan dengan pilihan karir saya	0	1	18	47	21	87	4,011	80,23%
DK12	Keluarga saya mengharapkan karir saya sesuai dengan nilai/keyakinan keluarga kami	1	5	25	36	20	87	3,793	75,86%

*Sumber: Pengelolaan Data Primer (2025)*

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa rata-rata skor dari 12 item pernyataan pada variabel dukungan keluarga adalah sebesar 3,92 dengan tingkat capaian responden (TCR) rata-rata 78,74%. Item dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan “Keluarga saya memberikan kontribusi finansial terhadap pendidikan dan pelatihan karir saya” dengan mean 4,40 dan TCR 88,05%. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan finansial dari keluarga sangat kuat sehingga membantu responden dalam proses pengembangan karir.

Sementara itu, item dengan rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “Keluarga saya berharap bahwa pilihan pekerjaan saya akan mencerminkan keinginan mereka” dengan mean 3,35 dan TCR 67,13%. Artinya, harapan keluarga terkait kesesuaian pilihan karier dengan keinginan mereka tidak terlalu tinggi. Secara keseluruhan, dukungan keluarga dapat dikategorikan baik, terutama dalam aspek informasi dan finansial, meskipun ekspektasi terhadap status maupun kesesuaian karier dengan keinginan keluarga cenderung moderat.

#### 4.4.3 Analisis Deskriptif Variabel Efikasi Diri terhadap Karier

Tabel 4.10 menjelaskan rata-rata jawaban responden dalam penelitian mengenai variabel dukungan keluarga dengan dua belas pertanyaan. Berikut merupakan hasil dari jawaban responden terhadap item-item pertanyaan tersebut:

**Tabel 4 10 Analisis Deskriptif Variabel Efikasi Diri Terhadap Karier**

NO	PERNYATAAN	JAWABAN RESPONDEN							
		STS	TS	N	S	SS	Total	Mean	TCR 100%
<b><i>Self Appraisal (Penilaian Diri)</i></b>									
EDK1	Saya menilai kemampuan saya dengan baik	0	0	17	47	23	87	4,068	81,38%
EDK2	Saya mampu menentukan apa pekerjaan yang sesuai dengan diri saya	0	1	11	51	24	87	4,126	82,53%
EDK3	Saya menentukan gaya hidup seperti apa yang ingin saya jalani	0	0	6	43	38	87	4,367	87,36%
<b><i>Occupational Information (Informasi Pekerjaan)</i></b>									
EDK4	Saya mampu mencari informasi terkait pekerjaan yang saya minati	0	0	8	50	29	87	4,241	84,83%
EDK5	Saya bisa berbicara dengan seseorang yang sudah bekerja di bidang yang saya minati.	0	1	15	50	21	87	4,045	80,92%

NO	PERNYATAAN	JAWABAN RESPONDEN							
		STS	TS	N	S	SS	Total	Mean	TCR 100%
EDK6	Saya bisa mencari tahu tren suatu pekerjaan untuk beberapa tahun kedepan	0	0	19	49	19	87	4	80,00%
<b>Goal Selection (Pemilihan Tujuan)</b>									
EDK7	Saya memilih pekerjaan potensial dari yang saya pertimbangkan	0	0	13	58	16	87	4,034	80,69%
EDK8	Saya memilih karier yang sesuai dengan gaya hidup yang disukai	0	0	14	52	21	87	4,080	81,61%
EDK9	Saya yakin dengan keputusan karier	0	1	14	51	21	87	4,057	81,15%
<b>Planning (Perencanaan)</b>									
EDK10	Saya bisa menentukan langkah-langkah yang dibutuhkan untuk berhasil di dalam karier	1	3	18	47	18	87	3,896	77,93%
EDK11	Saya mempersiapkan rencana tujuan untuk jangka waktu 3 tahun kedepan	1	3	19	46	18	87	3,885	77,70%
EDK12	Saya bisa mempersiapkan resume/CV dengan optimal	1	3	13	48	22	87	4	80,00%
<b>Problem Solving (Pemecahan Masalah)</b>									
EDK13	Saya harus bisa menentukan langkah-langkah yang harus diambil ketika ada masalah dalam karier	1	0	11	50	25	87	4,126	82,53%
EDK14	Saya menyiapkan beberapa alternatif pilihan terhadap karier	0	2	10	51	24	87	4,114	82,30%
EDK15	Saya berusaha mencapai karier walaupun dalam keadaan buruk	0	1	8	50	28	87	4,206	84,14%

Sumber: Pengelolaan Data primer (2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa rata-rata keseluruhan dari 15 item pada variabel pengambilan keputusan karier berada pada kategori baik, dengan nilai mean berkisar antara 3,88 hingga 4,36 serta TCR 77,70% hingga 87,36%. Item dengan rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan “Saya menentukan gaya hidup seperti apa yang ingin saya jalani” dengan mean 4,367 dan TCR 87,36%, yang menunjukkan bahwa responden memiliki kesadaran tinggi dalam merencanakan gaya hidup sebagai bagian dari keputusan karier.

Sementara itu, rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “Saya mempersiapkan rencana tujuan untuk jangka waktu 3 tahun ke depan” dengan mean 3,885 dan TCR 77,70%. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun responden cukup baik dalam merencanakan langkah karier, perencanaan jangka menengah masih perlu ditingkatkan. Secara keseluruhan, indikator penilaian diri, informasi pekerjaan, pemilihan tujuan, perencanaan, serta pemecahan masalah menunjukkan bahwa responden berada pada kategori baik dalam mengambil keputusan karier, dengan kekuatan utama pada kesadaran gaya hidup dan semangat bertahan dalam kondisi sulit, serta kelemahan relatif pada aspek perencanaan jangka panjang.

#### **4.5 Pengujian Instrumen penelitian**

Setelah semua data dari responden terkumpul, langkah selanjutnya yaitu melakukan pengolahan data melalui aplikasi SmartPLS versi 4.1 dengan menggunakan metode *Structural Equation Modelling* (SEM) yang terdiri dari *measurement (outer)* dan *structural (inner) model*. Sebelum melakukan pengolahan data menggunakan SmartPLS, data dari responden terlebih dahulu diinput ke dalam *Microsoft Excel* dengan tipe file *Comma Delimited (CSV)*.

##### **4.5.1 Outer Model (Measurement Model)**

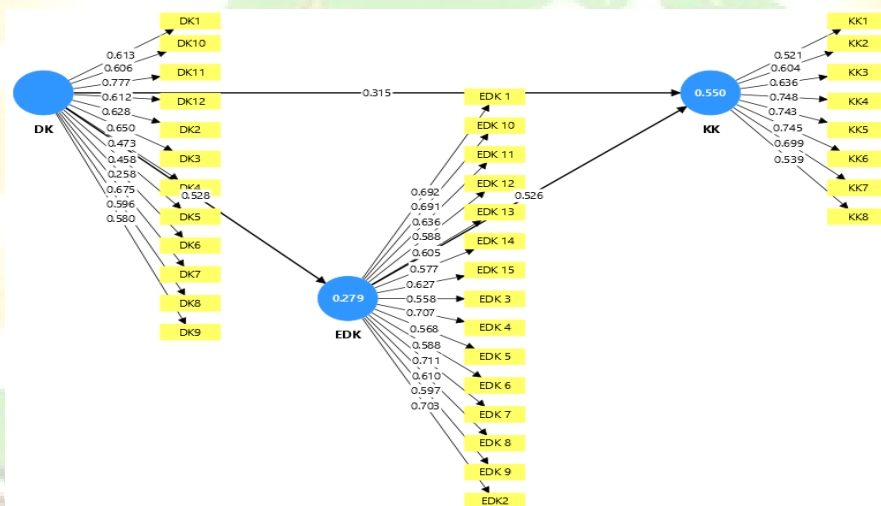
Langkah pertama dalam mengevaluasi hasil PLS-SEM adalah dengan melibatkan pemeriksaan model pengukuran. Kemudian jika model pengukuran memenuhi semua kriteria yang diperlukan, akan dilanjutkan dengan menilai model struktural. Model pengukuran ini digunakan untuk pengukuran konstruk atau variabel laten beserta indikator-indikatornya dengan tujuan untuk memastikan

validitas dan reliabilitas instrumen penelitian yang digunakan (Hair., et al., 2021). Berikut adalah bagian-bagian dari analisis model pengukuran atau *measurement model* yang penelitian gunakan dalam penelitian ini.

#### 4.5.1.1 Uji Validitas

##### 4.5.1.1.1 Convergent Validity

*Convergent validity* adalah sejauh mana konstruk tersebut konvergen untuk menjelaskan varians item-itemnya. Tingkat *convergent validity* nya dapat dikatakan tinggi jika memiliki korelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur. Akan tetapi, pada penelitian pengembangan awal nilai *outer loading* 0,60 masih bisa diterima Ghozali, (2012).



**Gambar 4 1 Hasil Outer Loading SmartPLS Versi 4.1 Model Awal**

Sumber: Pengelolaan Data Primer (2025)

**Tabel 4 11 Hasil Outer Loading**

NO	Kesiapan Karier	Dukungan Keluarga	Efikasi Diri Terhadap Karier
KK1	0,521		
KK2	0,604		
KK3	0,636		
KK4	0,748		
KK5	0,743		
KK6	0,745		
KK7	0,699		
KK8	0,539		

NO	Kesiapan Karier	Dukungan Keluarga	Efikasi Diri Terhadap Karier
DK1		0,613	
DK2		0,628	
DK3		0,650	
DK4		0,473	
DK5		0,458	
DK6		0,258	
DK7		0,675	
DK8		0,596	
DK9		0,580	
DK10		0,606	
DK11		0,777	
DK12		0,612	
EDK1			0,692
EDK2			0,703
EDK3			0,558
EDK4			0,707
EDK5			0,568
EDK6			0,588
EDK7			0,711
EDK8			0,610
EDK9			0,597
EDK10			0,691
EDK11			0,636
EDK12			0,588
EDK13			0,605
EDK14			0,577
EDK15			0,627

Sumber: *Pengelolaan Data Primer (2025)*

Setelah dilihat pada tabel 4.11 diatas terdapat beberapa indikator dengan *outer loading* yang kecil dari 0,6 harus dihapus, karena indikator tersebut dianggap tidak mampu mengukur variabel. Tabel 4.12 berikut merincikan indikator-indikator yang dikeluarkan dari model:

**Tabel 4 12 Indikator yang Dikeluarkan Tahap Awal**

Variabel	Indikator	Kode Indikator
Kesiapan Karier	Saya memahami jurusan manajemen sesuai dengan rencana karier saya.	KK1



Variabel	Indikator	Kode Indikator
Kesiapan Karier	Saya sudah memperbincang rencana karier dengan orang tua/keluarga.	KK8
Dukungan Keluarga	Keluarga saya berharap bahwa pilihan pekerjaan saya akan mencerminkan keinginan mereka	DK4
	Keluarga saya mengharapkan saya untuk membuat keputusan karir sehingga saya tidak mempermalukan mereka.	DK5
	Keluarga saya mengharapkan saya untuk memilih karier yang memiliki status tertentu	DK6
	Keluarga saya memberikan kontribusi finansial terhadap pendidikan dan pelatihan karir saya.	DK8
	Jika saya mengalami situasi karir yang sulit, keluarga saya akan mendukung saya secara finansial	DK9
Efikasi Diri Terhadap Karier	Saya menentukan gaya hidup seperti apa yang ingin saya jalani	EDK3
	Saya bisa berbicara dengan seseorang yang sudah bekerja di bidang yang saya minati.	EDK 5
	Saya bisa mempersiapkan resume/CV dengan optimal	EDK9
	Saya bisa mempersiapkan resume/CV dengan optimal	EDK12
	Saya menyiapkan beberapa alternatif pilihan terhadap karier	EDK14

Sumber: *Pengelolaan Data Primer (2025)*

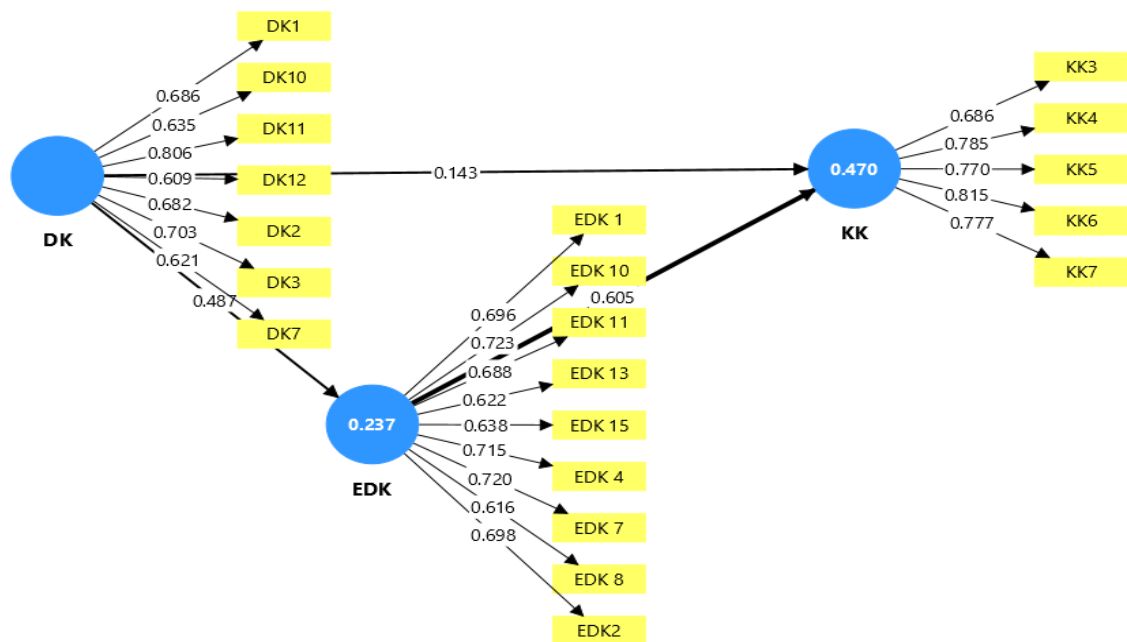
Tahap selanjutnya dilakukan kalkulasi ulang untuk melihat apakah masih ada indikator yang tidak valid. Pada tabel 4.13 terdapat satu indikator yang tidak valid yaitu:

**Tabel 4 13 Indikator Yang Dikeluarkan Tahap Dua**

Variabel	Indikator	Kode Indikator
Kesiapan Karier	Saya paham jurusan yang dipilih untuk mendukung karier saya	KK2

Sumber: *Pengelolaan Data Primer (2025)*

Setelah mengeluarkan indikator yang tidak memenuhi syarat yaitu  $>0,6$  dilakukan pengujian ulang untuk mendapatkan nilai *outer loading* dan AVE yang valid dan diperoleh model sebagai berikut:



**Gambar 4 2 Model *Outer Loading* Setelah Pengujian Ulang**

*Sumber: Pengelolaan Data Primer (2025)*

**Tabel 4 14 Hasil *Outer Loading* Setelah Pengujian Ketiga**

NO	Kesiapan Karier	Dukungan Keluarga	Efikasi Diri Terhadap Karier
KK3	0,686		
KK4	0,785		
KK5	0,770		
KK6	0,815		
KK7	0,777		
DK1		0,686	
DK10		0,635	
DK11		0,806	
DK12		0,609	
DK2		0,682	
DK3		0,703	
DK7		0,621	
EDK1			0,696
EDK10			0,723
EDK11			0,688

NO	Kesiapan Karier	Dukungan Keluarga	Efikasi Diri Terhadap Karier
EDK13			0,622
EDK15			0,638
EDK4			0,715
EDK7			0,720
EDK8			0,616
EDK2			0,698

Sumber: *Pengelolaan Data Primer (2025)*

Tabel 4.14 menunjukkan nilai *outer loading* setelah dilakukan pengujian ulang. Semua indikator menunjukkan nilai *outer loading* di atas 0,6 yang merupakan nilai *outer loading* yang diterapkan. Selain menggunakan *outer loading*, *convergent validity* juga dapat dilihat dari nilai AVE, dimana nilai AVE yang berada diatas 0,5 dinyatakan valid. Berikut nilai AVE setelah dilakukannya penghapusan indikator pertama kali:

**Tabel 4 14 Nilai AVE setelah Penghapusan Indikator Tahap Tiga**

Variabel	Nilai <i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
KK	0,590
DK	0,463
EDK	0,463

Sumber: *Pengelolaan Data Primer (2025)*

Setelah dilakukan penghapusan terhadap indikator yang tidak memenuhi kriteria *outer loading* maka dilanjutkan untuk melihat AVE. Namun seperti tabel 4.15 masih terdapat nilai AVE yang dibawah kriteria sehingga diperlukan penghapusan indikator kembali. Nilai AVE dari variabel dukungan keluarga dan efikasi diri terhadap karier berada dibawah 0,5 sehingga perlu dilakukan penghapusan kembali indikator yang bernilai rendah agar memenuhi syarat AVE di atas 0,50.

Agar Nilai AVE dari variabel dukungan keluarga dan efikasi diri terhadap karier di atas 0,50 maka perlu dilakukan penghapusan terhadap indikator yang bernilai paling rendah. Setelah dilakukan penghapusan 4 kali, maka nilai AVE dari variabel dukungan keluarga dan efikasi diri terhadap karier sudah di atas 0,50.

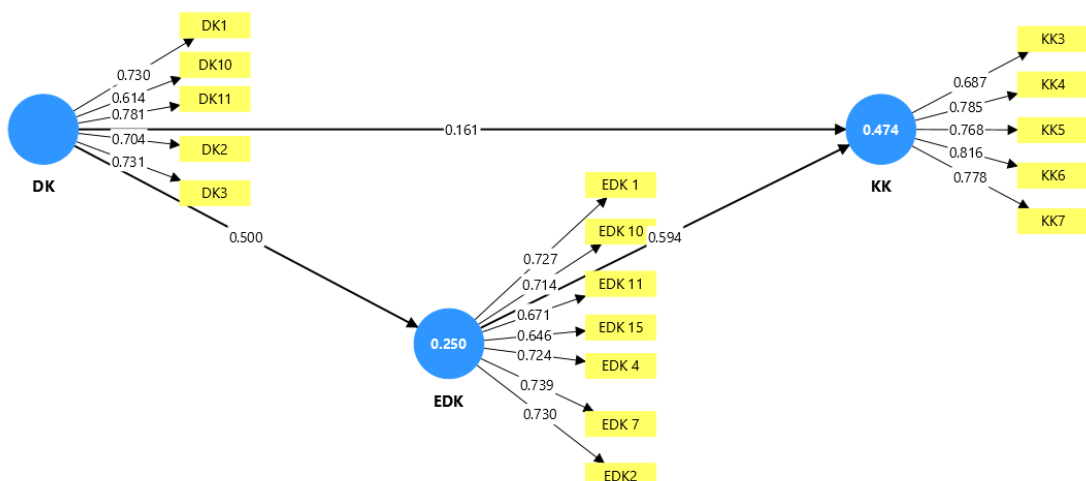
Adapun indikator yang dihapus pada variabel dukungan keluarga dan efikasi diri terhadap karier sebagai berikut:

**Tabel 4 15 Indikator Yang Perlu Dikeluarkan Tahap Empat**

Variabel	Indikator	Kode Indikator
Dukungan keluarga	Karena keluarga saya mendukung saya secara finansial, saya dapat fokus pada pengembangan karir saya	DK 7
	Keluarga saya mengharapkan karier saya sesuai dengan nilai/keyakinan keluarga kami	DK12
Efikasi diri terhadap karier	Saya sudah memperbincang rencana karier dengan orang tua/keluarga.	EDK8
	Saya harus bisa menentukan langkah-langkah yang harus diambil ketika ada masalah dalam karier	EDK 13

Sumber: *Pengelolaan Data Primer (2025)*

Setelah melakukan penghapusan terhadap indikator dari variabel dukungan kerja dan efikasi diri terhadap karier di peroleh nilai AVE di atas 0,50. Sehingga dalam pengujian *Outer Loading* dan AVE sudah memenuhi syarat, dan dapat dilanjutkan pada tahap pengujian selanjutnya. Berikut ini disajikan model *outer loading* setelah perbaikan:



**Gambar 4 3 Hasil Akhir *Outer Loading***

Sumber: *Pengelolaan Data Primer (2025)*

Dari gambar 4.3 di dapatkan informasi bahwa seluruh nilai *outer loading* sudah di atas 0,60 sehingga indikator tersebut sudah bisa dikatakan valid. Berikut disajikan nilai *outer loading* dari setiap indikator pada tabel :

**Tabel 4 16 Nilai *Outer Loading* Akhir**

NO	Kesiapan Karier	Dukungan Keluarga	Efikasi Diri Terhadap Karier
KK3	0,686		
KK4	0,785		
KK5	0,768		
KK6	0,816		
KK7	0,778		
DK1		0,730	
DK10		0,614	
DK11		0,781	
DK2		0,704	
DK3		0,731	
EDK1			0,727
EDK10			0,714
EDK11			0,671
EDK15			0,646
EDK4			0,724
EDK7			0,739
EDK2			0,730

*Sumber: Pengelolaan Data Primer (2025)*

Dari tabel 4.17 dapat dilihat nilai *outer loading* setiap variabel telah diatas 0,60 sehingga bisa dilanjutkan. Dari pengujian ini juga diperoleh nilai AVE dimana nilai AVE yang baik  $>0,5$ , sehingga nilai yang sudah melebihi syarat dan *convergent validity* indikator yang digunakan pada penelitian ini sudah valid dengan nilai AVE yang diperoleh dari pengujian ulang sebagai berikut:

**Tabel 4 17 AVE (*Average Variance Extracted*)**

Variabel	Nilai <i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Kesiapan Karier (KK)	0,590
Dukungan Keluarga (DK)	0,510
Efikasi Diri Terhadap Karier (EDK)	0,501

Sumber: *Pengelolaan Data Primer* (2025)

Dari tabel 4.17 dapat dilihat nilai AVE untuk kesiapan karier, dukungan keluarga, dan efikasi diri terhadap karier sudah memenuhi dan melebihi syarat nilai AVE dia atas 0,50, maka, berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa *convergent validity* semua indikator pada penelitian ini sudah valid.

#### 4.5.1.1.2 Discriminant Validity

Nilai Discriminant validity dapat dilihat melalui nilai cross loading serta dengan memperhatikan nilai Fornell-Larcker Criterion. Dalam melakukan analisis Fornell-Larcker Criterion ini nilai hubungan variabel dengan variabel itu sendiri harus lebih besar dari hubungan variabel dengan variabel lain. Sedangkan untuk nilai cross loading untuk setiap korelasinya variabel dengan indikator harus memiliki nilai lebih besar dari pada nilai korelasi dengan variabel lain, hal ini akan menunjukkan variabel lain dapat memprediksi ukuran pada konstruk mereka lebih dari ukuran pada konstruk lainnya, dan dapat juga dikatakan variabel tersebut memiliki tingkat yang baik terhadap discriminat validity Pering.

Berikut tabel hasil dari *cross loading* antara indikator dengan masing-masing variabel:



**Tabel 4 18 Nilai *Cross Loading***

<b>Variabel</b>	<b>Dukungan Keluarga</b>	<b>Efikasi Diri Terhadap Karier</b>	<b>Kesiapan Karier</b>
DK1	0.730	0.412	0.380
DK10	0.614	0.274	0.232
DK11	0.781	0.388	0.225
DK2	0.704	0.299	0.161
DK3	0.731	0.372	0.503
EDK1	0.433	0.727	0.392
EDK10	0.389	0.714	0.509
EDK11	0.344	0.671	0.607
EDK15	0.361	0.646	0.331
EDK4	0.313	0.724	0.509
EDK7	0.315	0.739	0.490
EDK2	0.321	0.730	0.444
KK3	0.363	0.438	0.687
KK4	0.370	0.453	0.785
KK5	0.299	0.541	0.768
KK6	0.365	0.558	0.816
KK7	0.368	0.577	0.778

*Sumber: Pengelolaan Data Primer (2025)*

Berdasarkan hasil pada tabel, dapat dilihat bahwa setiap indikator memiliki nilai *loading* tertinggi pada konstruk yang seharusnya diukur. Misalnya, indikator DK1–DK11 memiliki nilai *loading* tertinggi terhadap variabel Dukungan Keluarga

(contohnya DK11 sebesar 0.781), dibandingkan terhadap variabel lain seperti Efikasi Diri terhadap Karier dan Kesiapan Karier. Hal serupa terlihat pada indikator EDK1–EDK7 yang menunjukkan nilai *loading* tertinggi terhadap variabel Efikasi Diri terhadap Karier (misalnya EDK7 = 0.739), serta indikator KK3–KK7 yang memiliki nilai *loading* tertinggi terhadap variabel Kesiapan Karier (contohnya KK6 = 0.816). Dengan demikian, hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing indikator telah memiliki korelasi yang kuat terhadap konstruk yang diwakilinya. Secara umum, dapat disimpulkan bahwa model memiliki validitas diskriminan yang baik, karena setiap indikator mampu membedakan konstraknya sendiri dengan konstruk lain.

Setelah melihat nilai *cross loading*, untuk melihat *discriminant validity* juga dapat dilihat dari hasil kriteria *Fornell-Lacker Criterion*, yang dimana syarat suatu variabel harus memiliki skor yang lebih besar dari nilai root AVE variabel lainnya. Berikut tabel *Fornell-Larcker Criterion* dalam penelitian ini:

**Tabel 4 19 Hasil *Fornell-Lacker Criterion***

<b>Variabel</b>	<b>Dukungan Keluarga (DK)</b>	<b>Efikasi Diri Terhadap Karier (EDK)</b>	<b>Kesiapan Karier</b>
Dukungan Keluarga (DK)	0.714	-	-
Efikasi Diri Terhadap Karier (EDK)	0.500	0.708	-
Kesiapan Karier (KK)	0.458	0.674	0.768

*Sumber: Pengelolaan Data Primer (2025)*

Hasil dari Tabel 4.19 di atas menunjukkan bahwa nilai Fornell-Larcker Criterion pada seluruh variabel telah memenuhi syarat validitas diskriminan yang baik. Hal ini terlihat dari nilai akar kuadrat *Average Variance Extracted* (AVE) pada masing-masing variabel yang lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi antara variabel tersebut dengan variabel lainnya.

Dengan demikian, setiap indikator yang digunakan dalam penelitian ini mampu merepresentasikan konstruknya masing-masing secara lebih kuat daripada konstruk lainnya. Oleh karena itu, berdasarkan hasil uji Fornell-Larcker Criterion, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator pada variabel Dukungan Keluarga, Efikasi Diri terhadap Karier, dan Kesiapan Karier dinyatakan valid dan memenuhi kriteria Discriminant Validity.

#### 4.5.1.2 Uji Reliabilitas

Realibilitas merupakan istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih (Wahyudi,2020). Pengujian Reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha* yang bertujuan untuk menilai kehandalan masing-masing variabel. Variabel dianggap reliabel jika nilai *Cronbach Alpha*  $>0,6$ , semakin tinggi koefisien *Cronbach Alpha* maka semakin baik instrumen pengukuran. Berikut ini tabel mengenai nilai *cronbach alpha*:

**Tabel 4 20 Nilai *Cronbach's Alpha***

<b>Variabel</b>	<b><i>Cronbach's Alpha</i></b>
Kesiapan Karier (KK)	0.826
Dukungan Keluarga (DK)	0.763
Efikasi Diri Terhadap Karier (EDK)	0.834

Sumber: *Pengelolaan Data Primer (2025)*

Berdasarkan hasil pada tabel, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.826 untuk variabel Kesiapan Karier, 0.763 untuk variabel Dukungan Keluarga, dan 0.834 untuk variabel Efikasi Diri terhadap Karier. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas minimum yang direkomendasikan, yaitu 0.60, sehingga dapat dikatakan bahwa ketiga variabel memiliki tingkat reliabilitas internal yang baik. Dengan demikian, setiap indikator pada masing-masing variabel konsisten dalam

mengukur konstruk yang dimaksud, dan secara keseluruhan instrumen penelitian ini dapat dinyatakan reliabel.

#### 4.5.2 Model Struktural (Inner Model)

Pengujian inner model dilakukan setelah seluruh indikator variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid dan reliabel berdasarkan hasil pengujian model pengukuran (*outer model*). Setelah terpenuhinya syarat validitas dan reliabilitas, tahap selanjutnya adalah menguji hubungan antar variabel laten dalam model struktural. Berikut disajikan hasil dari pengujian model struktural (inner model) yang menunjukkan kekuatan serta arah hubungan antar variabel penelitian.

##### 4.5.2.1 Uji Model (*R-Square*)

Analisis model struktural (*inner model*) dapat dilakukan dengan melihat nilai R-square, dimana perubahan nilai pada R-square dapat digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Aturan pada nilai R-square seperti, nilai R-square sebesar 0,75 dapat digambarkan sebagai substansial, nilai R-square sebesar 0,5 dianggap moderat dan nilai R square 0,25 dianggap lemah. Berikut nilai *R-Square*:

**Tabel 4 21 Nilai R-Square**

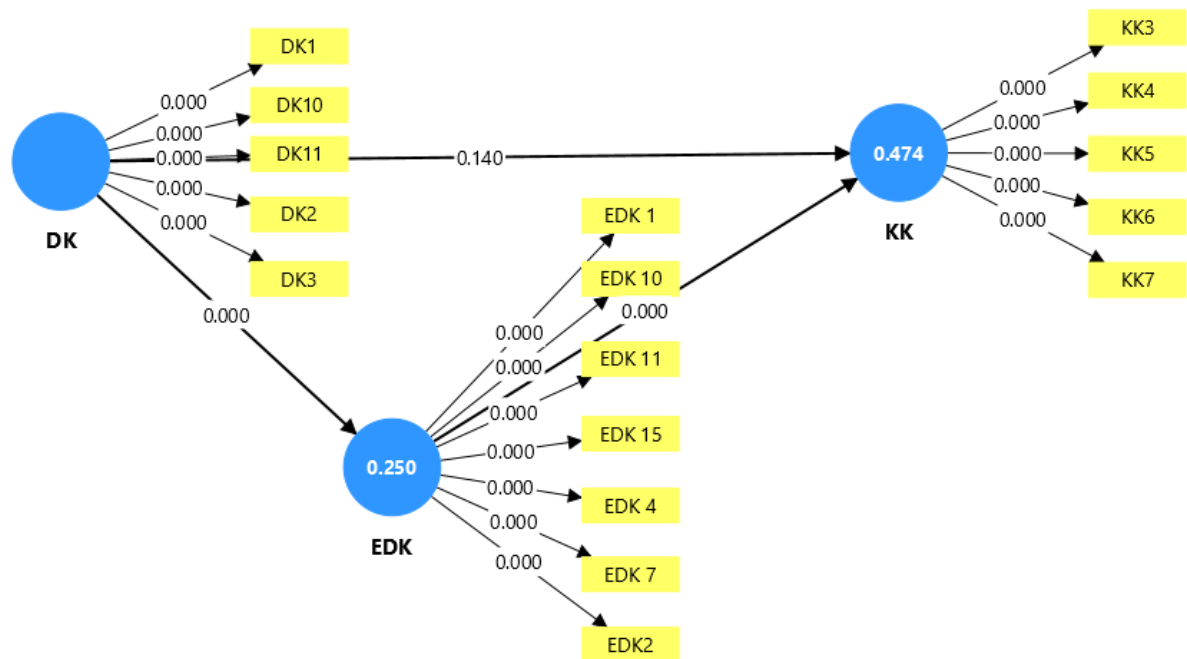
Variabel	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Efikasi Diri Terhadap Karier	0.250	0.241
Kesiapan Karier	0.474	0.462

*Sumber: Pengelolaan Data Primer (2025)*

Berdasarkan hasil pada tabel, variabel Efikasi Diri terhadap Karier memiliki nilai R-Square sebesar 0.250 dan R-Square Adjusted sebesar 0.241, yang berarti bahwa 25,0% variasi Efikasi Diri terhadap Karier dapat dijelaskan oleh variabel independen yang memengaruhinya. Sementara itu, variabel Kesiapan Karier memiliki nilai R-Square sebesar 0.474 dan R-Square Adjusted sebesar 0.462, menunjukkan bahwa 47,4% variasi pada Kesiapan Karier dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain dalam model. Dengan demikian, nilai R-Square pada kedua variabel termasuk dalam kategori moderat, yang berarti model memiliki kemampuan penjelasan yang cukup baik terhadap hubungan antar variabel laten.

### 4.5.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian ini menggunakan fitur bootstrapping yang terdapat pada software SmartPLS versi 4.1. Pada pengujian hipotesis ini dapat melihat hubungan antar variabel apakah berhubungan positif atau negatif, hal ini dapat dilihat dengan memperhatikan original sample pada path coefficients. Uji hipotesis dapat dinyatakan diterima apabila t-statistik bernilai di atas 1,65 dan p-value dibawah 0,05. Berikut ini adalah gambar dari hasil bootstraooing:



**Gambar 4 4 Hasil *Bootstrapping***

*Sumber: Pengelolaan Data Primer (2025)*

Berikut ini adalah hasil dari tes *bootstrapping* berdasarkan *path coefficient*:

**Tabel 4 22 Hasil *Path Coefficient***

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (  O/STDEV  )	P Values	Keterangan
Dukungan Keluarga (DK) --> Efikasi Diri Terhadap Karier (EDK)	0.500	0.522	0.074	6.730	0.000	Hipotesis Diterima
Dukungan Keluarga (DK)--> Kesiapan Karier (KK)	0.161	0.170	0.109	1.477	0.140	Hipotesis Ditolak
Efikasi Diri Terhadap Karier (EDK)--> Kesiapan Karier (KK)	0.594	0.603	0.082	7.273	0.000	Hipotesis Diterima

Sumber: *Pengelolaan Data Primer (2025)*

Hasil pengujian hubungan antara Dukungan Keluarga terhadap Efikasi Diri terhadap Karier menunjukkan nilai original sample sebesar 0.500, t-statistics 6.730, dan p-value 0.000 ( $< 0.05$ ). Hal ini mengindikasikan bahwa Dukungan Keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efikasi Diri terhadap Karier. Artinya, semakin tinggi dukungan yang diberikan oleh keluarga, maka semakin meningkat pula efikasi diri individu dalam menghadapi dan merencanakan kariernya. Dengan demikian, hipotesis ini dinyatakan diterima.

Selanjutnya, pengujian hubungan antara Dukungan Keluarga terhadap Kesiapan Karier menghasilkan nilai original sample sebesar 0.161, t-statistics 1.477, dan p-value 0.140 ( $> 0.05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa Dukungan



Keluarga tidak berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Karier. Dengan kata lain, dukungan yang diberikan oleh keluarga belum tentu secara langsung meningkatkan kesiapan individu dalam menghadapi dunia kerja, sehingga hipotesis ini ditolak.

Kemudian, hasil pengujian hubungan antara Efikasi Diri terhadap Karier dengan Kesiapan Karier menunjukkan nilai original sample sebesar 0.594, *t*-statistics 7.273, dan *p*-value 0.000 ( $< 0.05$ ). Temuan ini menunjukkan bahwa Efikasi Diri terhadap Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Karier. Artinya, semakin tinggi tingkat kepercayaan diri individu terhadap kemampuan kariernya, maka semakin siap pula individu tersebut dalam menghadapi tantangan dunia kerja. Dengan demikian, hipotesis ini diterima.

#### 4.5.4 Pengujian Mediasi

Hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel mediasi pada penelitian ini dapat dilihat pada variabel berikut ini:

**Tabel 4.23 Hasil *Specific Indirect Effect***

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values	Ket
Dukungan Keluarga (DK) → Efikasi Diri Terhadap Karier (EDK) → Kesiapan Karier (KK)	0.297	0.316	0.068	4.336	0.000	Hipotesis Diterima

Sumber: Pengelolaan Data Primer (2025)

Berdasarkan hasil uji *Specific Indirect Effect* yang disajikan pada Tabel 4.23, diketahui bahwa variabel Dukungan Keluarga berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kesiapan Karier melalui Efikasi Diri terhadap Karier dengan nilai *Original Sample* sebesar 0.297, *t*-statistics 4.336, dan *p*-value 0.000 ( $< 0.05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung tersebut bersifat positif dan signifikan, sehingga hipotesis dinyatakan diterima.

Temuan ini mengindikasikan bahwa Efikasi Diri terhadap Karier berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara Dukungan Keluarga dan Kesiapan Karier. Artinya, Dukungan Keluarga tidak secara langsung meningkatkan Kesiapan Karier, tetapi melalui peningkatan Efikasi Diri terhadap Karier yang dimiliki individu. Semakin tinggi dukungan yang diberikan keluarga, maka semakin besar pula keyakinan individu terhadap kemampuan kariernya, yang pada akhirnya berdampak pada meningkatnya kesiapan karier.

#### **4.5.5 Pembahasan Hasil Uji Hipotesis**

##### **4.5.5.1 Pengaruh Dukungan Keluarga terhadap Kesiapan Karier**

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa dukungan keluarga tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan karier mahasiswa, dengan nilai *t*-statistics sebesar 1.477 dan *p*-value sebesar 0.140 ( $> 0.05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh positif dukungan keluarga terhadap kesiapan karier ditolak, sehingga tingkat dukungan yang diberikan keluarga belum tentu secara langsung membuat mahasiswa lebih siap dalam menghadapi dunia kerja. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator dengan nilai mean tertinggi sebesar 4,183 terdapat pada pernyataan “Saya paham jurusan yang dipilih untuk mendukung karier saya”.

Hal ini menandakan bahwa sebagian besar mahasiswa sudah memahami relevansi antara jurusan yang mereka pilih dengan tujuan kariernya. Namun, pemahaman tersebut lebih mencerminkan kesiapan individu yang bersifat internal, bukan semata-mata hasil dari dukungan eksternal seperti keluarga. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa meskipun mahasiswa mendapatkan dukungan keluarga, kesiapan mereka dalam karier lebih banyak dipengaruhi oleh faktor pribadi seperti efikasi diri, motivasi internal, dan pengalaman belajar.

Temuan ini juga mengindikasikan bahwa dukungan keluarga tidak selalu langsung meningkatkan kesiapan karier, tetapi lebih mungkin berperan secara tidak langsung melalui variabel psikologis lain seperti efikasi diri. Hal ini sejalan dengan

hasil uji mediasi yang menunjukkan bahwa efikasi diri menjadi jalur penting dalam menjembatani pengaruh dukungan keluarga terhadap kesiapan karier. Dengan kata lain, mahasiswa yang memperoleh dukungan keluarga mungkin belum siap sepenuhnya untuk karier, kecuali mereka juga memiliki keyakinan diri yang kuat dalam mengelola potensi dan langkah kariernya.

Selain itu, kondisi ini juga dapat disebabkan oleh karakteristik mahasiswa tingkat akhir yang cenderung telah mandiri dalam merencanakan karier mereka, sehingga dukungan keluarga atau faktor eksternal lain tidak lagi berperan dominan, dan berdasarkan perspektif *Social Cognitive Career Theory*, dukungan keluarga merupakan bagian dari faktor kontekstual yang memengaruhi perkembangan karier. Namun, pada penelitian ini dukungan keluarga tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan karier, yang diduga karena jarak domisili keluarga di luar Kota Padang membatasi keterlibatan langsung keluarga dalam proses eksplorasi karier mahasiswa. Akibatnya, faktor personal seperti efikasi diri dan pengalaman individu lebih berperan dibandingkan dukungan keluarga. Hasil penelitian ini sejalan dengan Sopacu et al. (2024) yang menemukan bahwa dukungan keluarga tidak selalu mempengaruhi keputusan karier mahasiswa akhir. Temuan ini juga sejalan dengan studi Kocak et al. (2021) yang menjelaskan bahwa pengaruh keluarga dapat menjadi lemah ketika individu telah memiliki pengalaman akademik atau profesional yang cukup.

Secara teori, *Social Cognitive Career Theory* (Lent et al., 1994) menyatakan bahwa dukungan eksternal tidak selalu menghasilkan perubahan perilaku karier bila self-efficacy atau pengalaman individu lebih dominan dalam proses pengambilan keputusan. Dengan demikian, hasil ini menunjukkan bahwa dalam konteks mahasiswa S1 Intake, pengalaman pribadi dan tujuan individu memiliki pengaruh lebih besar dibandingkan dukungan keluarga. Dengan keseluruhan temuan tersebut, dapat dipahami bahwa siap atau tidaknya mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja sangat bergantung pada faktor-faktor internal yang mereka miliki, sementara dukungan keluarga berperan lebih sebagai faktor pendukung yang efeknya tidak langsung dan bekerja melalui keyakinan diri mahasiswa.

#### **4.5.5.2 Pengaruh Dukungan Keluarga Terhadap Efikasi Diri Terhadap Karier**

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa dukungan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi diri terhadap karier mahasiswa, dengan nilai t-statistics sebesar 6.730 dan p-value sebesar 0.000 ( $< 0.05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh dukungan keluarga terhadap efikasi diri diterima. Artinya, semakin tinggi dukungan yang diberikan oleh keluarga, maka semakin tinggi pula tingkat keyakinan diri mahasiswa terhadap kemampuan mereka dalam merencanakan dan mencapai tujuan karier. Hasil analisis deskriptif juga menunjukkan bahwa indikator dengan nilai mean tertinggi sebesar 4,367 terdapat pada pernyataan “Saya menentukan gaya hidup seperti apa yang ingin saya jalani.”

Temuan ini menggambarkan bahwa mahasiswa memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi, di mana mereka percaya terhadap kemampuan pribadi dalam mengarahkan kehidupan dan karier sesuai aspirasi yang diinginkan. Hal tersebut tidak terlepas dari dukungan keluarga yang memberikan rasa aman, kepercayaan, dan motivasi kepada mahasiswa dalam menghadapi berbagai pilihan dan tantangan karier. Hasil penelitian ini semakin menegaskan bahwa dukungan keluarga memiliki pengaruh positif signifikan terhadap efikasi diri karier. Secara teoritis, Social Cognitive Career Theory (SCCT) menjelaskan bahwa pengalaman dukungan sosial dapat meningkatkan keyakinan diri individu dalam menyelesaikan tugas tertentu, termasuk dalam konteks perencanaan karier. Temuan ini sejalan dengan penelitian Kocak et al. (2021) yang menyatakan bahwa keluarga memiliki pengaruh penting terhadap peningkatan self-efficacy melalui dukungan emosional, finansial, dan sosial.

Selain itu, penelitian Cahyawulan (2022) juga menemukan bahwa dukungan keluarga meningkatkan keyakinan mahasiswa dalam proses pengambilan keputusan karier. Temuan Fidyawati et al. (2024) turut memperkuat bahwa dukungan orang tua dapat meningkatkan efikasi diri dalam konteks karier. Dengan demikian, penelitian ini mendukung pandangan bahwa keluarga merupakan elemen

penting dalam pembentukan efikasi diri karier mahasiswa, terutama dalam memberikan keyakinan, kenyamanan psikologis, serta dukungan moral dalam proses pengembangan diri.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dukungan keluarga berperan penting dalam membentuk efikasi diri terhadap karier. Keluarga yang memberikan dorongan moral, dukungan emosional, serta kepercayaan terhadap kemampuan anaknya mampu memperkuat keyakinan diri mahasiswa untuk berkembang dan mengambil keputusan karier dengan mantap. Temuan ini sejalan dengan teori Bandura (1997) tentang efikasi diri, yang menyatakan bahwa lingkungan sosial seperti keluarga merupakan faktor penting yang memengaruhi pembentukan keyakinan diri individu terhadap kemampuannya dalam mencapai tujuan. Dengan keseluruhan temuan tersebut, dapat dipahami bahwa dukungan keluarga merupakan salah satu fondasi penting yang turut meningkatkan efikasi diri mahasiswa dalam merancang dan mewujudkan tujuan karier mereka.

#### **4.5.5.3 Pengaruh Efikasi Diri Dalam Karier Terhadap Kesiapan Karier**

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa efikasi diri terhadap karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan karier mahasiswa, dengan nilai t-statistics sebesar 7.273 dan p-value sebesar 0.000 ( $< 0.05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan karier diterima. Artinya, semakin tinggi tingkat keyakinan diri mahasiswa terhadap kemampuan kariernya, maka semakin tinggi pula tingkat kesiapan mereka dalam menghadapi dunia kerja. Hasil analisis deskriptif juga menunjukkan bahwa indikator dengan nilai mean tertinggi sebesar 4,183 terdapat pada pernyataan “Saya paham jurusan yang dipilih untuk mendukung karier saya.”

Temuan ini menunjukkan bahwa mahasiswa yang memiliki efikasi diri tinggi mampu mengaitkan bidang studi yang dipilih dengan arah karier yang ingin mereka capai. Keyakinan terhadap kemampuan diri membuat mahasiswa lebih terarah dalam mengambil keputusan karier, mempersiapkan diri secara matang, dan mengeksplorasi peluang kerja yang sesuai dengan potensi mereka. Hasil penelitian



ini semakin memperkuat bahwa efikasi diri karier berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan karier.

Hal ini sesuai dengan teori SCCT (Bandura, 1997; Lent et al., 1994) yang menyatakan bahwa keyakinan seseorang terhadap kemampuannya akan mendorong perilaku proaktif dalam pengambilan keputusan dan perencanaan karier. Temuan ini sejalan dengan Lee et al. (2022) yang menemukan bahwa efikasi diri berkorelasi kuat dengan perilaku persiapan karier. Penelitian Rahmi (2019) juga menunjukkan bahwa mahasiswa dengan self-efficacy tinggi memiliki kesiapan karier yang lebih matang karena mereka lebih percaya diri dalam menghadapi proses transisi ke dunia kerja. Dengan demikian, hasil ini memperkuat bahwa efikasi diri merupakan faktor internal yang sangat berpengaruh dalam kesiapan karier mahasiswa.

Selain itu, efikasi diri yang kuat juga tercermin dari kemampuan mahasiswa dalam menentukan langkah-langkah strategis untuk mencapai tujuan karier, seperti pada indikator “Saya bisa menentukan langkah-langkah yang dibutuhkan untuk berhasil di dalam karier” dengan nilai mean sebesar 3,896. Hal ini menunjukkan bahwa individu dengan efikasi diri tinggi cenderung memiliki perencanaan yang lebih baik, mampu mengatasi hambatan, dan siap menghadapi tantangan dunia kerja. Temuan ini kembali mendukung teori Bandura (1997) yang menyatakan bahwa efikasi diri berperan penting dalam menentukan bagaimana seseorang berpikir, merasa, dan berperilaku dalam mencapai tujuan tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri merupakan faktor internal yang kuat dalam membentuk kesiapan karier mahasiswa, karena keyakinan terhadap kemampuan diri mendorong mereka untuk bertindak lebih percaya diri, terencana, dan bertanggung jawab terhadap masa depan kariernya.

#### **4.5.5.4 Pengaruh Dukungan Keluarga Terhadap Kesiapan Karier dengan Efikasi Diri Terhadap Karier Sebagai Variabel Mediasi**

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa efikasi diri terhadap karier memediasi secara signifikan pengaruh dukungan keluarga terhadap kesiapan karier mahasiswa, dengan nilai t-statistics sebesar 4.336 dan p-value sebesar 0.000 ( $< 0.05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh



tidak langsung antara dukungan keluarga terhadap kesiapan karier melalui efikasi diri diterima. Artinya, dukungan keluarga tidak secara langsung meningkatkan kesiapan karier mahasiswa, tetapi berpengaruh secara tidak langsung melalui peningkatan efikasi diri. Secara deskriptif, hasil kuesioner menunjukkan bahwa indikator dengan nilai mean tertinggi pada variabel dukungan keluarga sebesar 4,16 terdapat pada pernyataan “Saya mendapatkan dorongan dan motivasi dari keluarga untuk mencapai cita-cita karier.” Hal ini menegaskan bahwa dukungan emosional dari keluarga berperan penting dalam membentuk keyakinan diri mahasiswa. Dukungan tersebut meningkatkan efikasi diri, yang kemudian mendorong mahasiswa untuk lebih siap menghadapi dunia kerja.

Dengan kata lain, mahasiswa yang merasa didukung oleh keluarganya menjadi lebih percaya diri dalam menentukan arah dan tujuan karier. Keyakinan tersebut kemudian memengaruhi kesiapan mereka dalam mengambil langkah-langkah konkret menuju karier yang diinginkan. Hasil ini memperkuat temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa pengaruh langsung dukungan keluarga terhadap kesiapan karier tidak signifikan, namun ketika melalui efikasi diri sebagai variabel mediasi, pengaruhnya menjadi signifikan. Temuan ini sejalan dengan teori Bandura (1997) mengenai social cognitive theory yang menjelaskan bahwa efikasi diri berperan sebagai mekanisme psikologis penting yang menghubungkan dukungan sosial dengan hasil perilaku. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dukungan keluarga berpengaruh terhadap kesiapan karier mahasiswa melalui peningkatan efikasi diri terhadap karier, yang berarti semakin kuat keyakinan diri yang dimiliki mahasiswa karena dukungan keluarga, maka semakin tinggi pula kesiapan mereka dalam menghadapi karier di masa depan.

Hasil penelitian ini juga mempertegas bahwa efikasi diri berperan sebagai mediator dalam hubungan antara dukungan keluarga dan kesiapan karier. Temuan ini sesuai dengan Social Cognitive Career Theory (SCCT) yang menjelaskan bahwa dukungan sosial memengaruhi perilaku melalui mekanisme psikologis seperti peningkatan self-efficacy. Penelitian Taeg Kuk & Lee (2024) juga menemukan bahwa pengaruh dukungan keluarga pada persiapan karier bekerja melalui

peningkatan harga diri dan keyakinan diri. Temuan ini konsisten pula dengan Zhou et al. (2024) yang menyatakan bahwa self-efficacy merupakan mediator penting dalam hubungan antara dukungan sosial dan kesulitan pengambilan keputusan karier. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa dukungan keluarga baru dapat meningkatkan kesiapan karier apabila meningkatkan efikasi diri mahasiswa, sehingga keyakinan diri inilah yang menjadi penghubung utama antara dukungan keluarga dan kesiapan karier.

