

**PENGARUH *CAREER ANXIETY* DAN *CAREER EXPLORATION* TERHADAP *CAREER DECISION MAKING SELF-EFFICACY* DENGAN *SELF-ESTEEM* SEBAGAI MEDIASI
PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR**

SKRIPSI




Siap untuk diujikan
24/2/2026

Disusun Oleh:

Nama Peneliti : Helena Riska Jumays Putri
Nomor Induk Mahasiswa : 22311303
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2026

PENGARUH *CAREER ANXIETY* DAN *CAREER EXPLORATION* TERHADAP *CAREER DECISION MAKING SEL-EFFICACY* DENGAN *SELF-ESTEEM* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar sarjana strata-1 di Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia

Nama Peneliti : Helena Riska Jumays Putri
Nomor Induk Mahasiswa : 22311303
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia



FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2026

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri dan tidak memuat karya yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada perguruan tinggi mana pun. Sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis maupun diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis telah dicantumkan sebagai rujukan dalam naskah ini dan tercantum dalam daftar pustaka. Apabila di kemudian hari pernyataan ini terbukti tidak benar, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.”

Yogyakarta, 21 Februari 2026



Helena Riska Jumays Putri

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Pengaruh *Career Anxiety* dan *Career Exploration* terhadap Career Decision-Making *Self-efficacy* dengan *Self-Esteem* sebagai Variabel Mediasi pada Mahasiswa Tingkat Akhir

Oleh:

Nama Peneliti : Helena Riska Jumays Putri

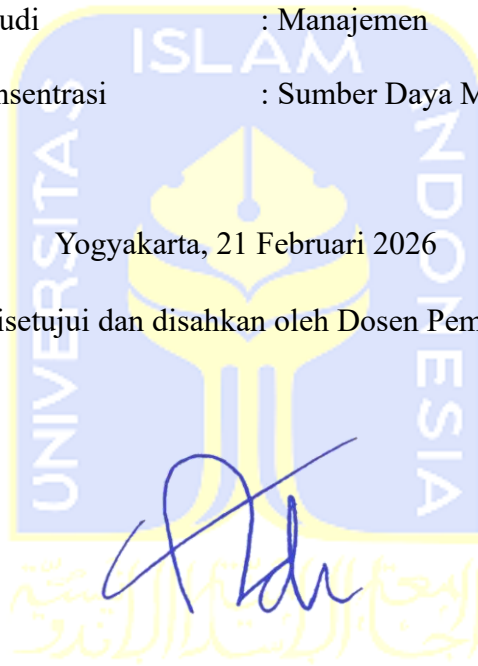
Nomor Induk Mahasiswa : 22311303

Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 21 Februari 2026

Telah disetujui dan disahkan oleh Dosen Pembimbing



(Dr.rer.soc.oec Jaya Addin Linando S.E., M.B.A.)

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL

PENGARUH CAREER ANXIETY DAN CAREER EXPLORATION TERHADAP CAREER DECISION MAKING SELF-EFFICACY DENGAN SELF-ESTEEM SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR

Disusun oleh : Helena Riska Jumays Putri

Nomor Mahasiswa : 22311303

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan lulus
hari ini, tanggal: Senin 02 Maret 2026

Pembimbing TA : Jaya Addin Linando, S.E., MBA., Dr.rer.soc.oec.
Penguji : Andriyastuti Suratman, S.E., M.M.

Mengetahui

Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.

PENGARUH *CAREER ANXIETY* DAN *CAREER EXPLORATION* TERHADAP *CAREER DECISION MAKING SEL-EFFICACY* DENGAN *SELF-ESTEEM* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR

Helena Riska Jumays Putri

Universitas Islam Indonesia

helenariska39@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran *self-esteem* sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *career anxiety* dan *career exploration* terhadap *career decision-making self-efficacy* pada mahasiswa tingkat akhir. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 130 responden yang dipilih melalui *purposive sampling*. Analisis data dilakukan menggunakan regresi dan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *career anxiety* berpengaruh negatif signifikan, sedangkan *career exploration* dan *self-esteem* berpengaruh positif signifikan terhadap *career decision-making self-efficacy*. Selain itu, *self-esteem* terbukti memediasi hubungan antara *career anxiety* dan *career exploration* terhadap *career decision-making self-efficacy*. Implikasi penelitian ini menunjukkan pentingnya peran perguruan tinggi dalam menyediakan layanan bimbingan karier dan konseling untuk membantu mahasiswa mengelola kecemasan karier serta meningkatkan eksplorasi karier dan *self-esteem*.

Kata kunci: *career anxiety*, *career exploration*, *self-esteem*, *career decision making self-efficacy*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin. Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat, hidayah, serta karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa umat manusia dari zaman jahiliyah menuju zaman yang penuh dengan cahaya Islam. Dalam proses penyusunan dan penulisan skripsi ini, penulis tidak terlepas dari berbagai hambatan dan tantangan. Namun, berkat pertolongan Allah SWT serta dukungan dari berbagai pihak, penulis akhirnya dapat menyelesaikan tugas akhir yang berjudul *“Pengaruh Career Anxiety dan Career Exploration terhadap Career Decision-Making Self-Efficacy dengan Self-Esteem sebagai Variabel Mediasi pada Mahasiswa Tingkat Akhir.”*

Dalam penyusunan karya ilmiah ini terdapat perjuangan dan tantangan bagi penulis. Penulis menyadari bahwa kelancaran dalam penyusunan karya ilmiah ini tidak lain berada dari do'a, usaha, dan tawakal, dukungan, bantuan serta bimbingan yang sangat besar bagi berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT atas segala limpahan Rahmat, karunia, hidayah-Nya kepada penulis hingga saat ini
2. Nabi Muhammad SAW yang telah menjadi suri tauladan bagi seluruh umat dalam kehidupan sehari-hari sampai akhir nanti
3. Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T., M.Sc, selaku Rektor Universitas Islam Indonesia
4. Bapak Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia

5. Bapak Arif Hartono, SE., M.Ec., Ph.D., selaku Ketua Jurusan Manajemen
6. Bapak Abdur Rafik, SE., M.Sc., Selaku Ketua Program Studi Manajemen Program Sarjana
7. Bapak Dr.rer.soc.oec Jaya Addin Linando S.E., M.B.A. selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan ilmu, bantuan, arahan, motivasi, serta dorongan kepada penulis selama proses perkuliahan hingga penelitian dan penulisan skripsi
8. Ayah, Mama dan Aqsa yang selalu memberikan do'a, arahan, perhatian, pendengar yang baik, serta dukungan baik moral maupun finansial
9. Sahabat saya Gina, Qonita, Endah, dan Isna yang selalu memberikan semangat setiap waktu
10. Terimakasih untuk Diri Sendiri, yang telah mampu berjuang dan berusaha dalam menyelesaikan penelitian dengan jatuh bangun dibalik pengerjaan skripsi ini

Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat, karunia, serta membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu penulis, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam proses penyusunan skripsi ini.

Yogyakarta, 21 Februari 2026



Helena Riska Jumays Putri

DAFTAR ISI

BAB I.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Pertanyaan Penelitian.....	5
1.4 Tujuan Penelitian	6
1.5 Manfaat Penelitian	7
BAB II.....	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 <i>Career Anxiety</i>	8
2.1.2 <i>Career Eksploration</i>	12
2.1.3 <i>Self-Esteem</i>	15
2.1.4 <i>Career Decision Making Self Efficacy</i>	18
2.2 Hubungan Antar Variabel.....	21
2.2.1 Pengaruh Variabel <i>Career Anxiety</i> terhadap Variabel <i>Self-Esteem</i>	21
2.2.2 Pengaruh Variabel <i>Career Exploration</i> terhadap Variabel <i>Self-Esteem</i>	22
2.2.3 Pengaruh Variabel <i>Career Anxiety</i> terhadap Variabel <i>Career Decision Making Self- Efficacy</i>	23
2.2.4 Pengaruh Variabel <i>Career Exploration</i> terhadap Variabel <i>Career Decision Making Self-efficacy</i>	24
2.2.5 Pengaruh Variabel <i>Self-Esteem</i> terhadap Variabel <i>Career Decision Making Self-efficacy</i>	25
2.2.6 Pengaruh Variabel <i>Self-Esteem</i> dalam hubungan <i>Career Anxiety</i> terhadap <i>Career Decision Making Self-efficacy</i>	26
2.2.7 Pengaruh Variabel <i>Self-Esteem</i> dalam hubungan <i>Career Exploration</i> terhadap <i>Career Decision Making Self-efficacy</i>	27
2.3 Kerangka Penelitian.....	28
2.4 Hipotesis Penelitian	29
BAB III	31
3.1 Pendekatan Penelitian	31

3.2 Lokasi penelitian	31
3.3 Variabel Penelitian	32
3.3.1 Variabel Independen (X)	32
3.3.2 Variabel Dependen (Y)	33
3.3.3 Variabel Intervening (Z).....	33
3.4 Instrumen Penelitian	33
3.4.1 <i>Career Anxiety</i> (X1).....	33
3.4.2 <i>Career Exploration</i> (X2).....	34
3.4.3 <i>Self-Esteem</i> (Z).....	34
3.4.4 Career Decision Making SelfEfficacy (Y).....	35
3.5 Populasi dan Sampel	36
3.5.1 Populasi.....	36
3.5.2 Sampel penelitian.....	36
3.6 Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.6.1 Data Primer	37
3.6.2 Teknik Pengumpulan Data	37
3.7 Uji Instrumen Penelitian	38
3.7.1 Uji Validitas	38
3.7.2 Uji Reliabilitas	39
3.8 Metode Analisis Data.....	39
3.8.1 Uji Asumsi Klasik.....	39
3.8.2 Analisis Regresi Linear	41
3.8.3 Uji Hipotesis	43
3.8.4 Analisis Jalur	44
BAB IV	45
4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	45
4.1.1 Hasil Uji Validitas	45
4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	47
4.2 Uji Asumsi Klasik.....	48
4.2.1 Uji Heteroskedastisitas.....	48
4.2.2 Uji Multikolinearitas	49

4.2.3 Uji Normalitas.....	49
4.3 Analisis Regresi Berganda	50
4.3.1 Pengujian Regresi Linear Berganda dengan Menggunakan Dua Variabel Independen Yaitu <i>Career Anxiety</i> dan <i>Career Exploration</i> terhadap <i>Self-Esteem</i>	50
4.3.2 Pengujian Regresi Linear Berganda dengan Menggunakan Dua Variabel Independen Yaitu <i>Career Anxiety</i> dan <i>Career Exploration</i> terhadap CDMSE	53
4.3.3 Pengujian Regresi Linear Sederhana dengan Menggunakan Satu Variabel Independen <i>Self-Esteem</i> terhadap CDMSE	55
4.4 Uji Hipotesis	56
4.4.1 Pengaruh <i>Career Anxiety</i> dan <i>Career Exploration</i> terhadap <i>Self-Esteem</i>	56
4.4.2 <i>Career Anxiety</i> dan <i>Career Exploration</i> terhadap CDMSE	58
4.4.3 Pengaruh <i>Self-Esteem</i> terhadap CDMSE	59
4.5 Pembahasan.....	67
4.5.1 Pengaruh <i>Career Anxiety</i> Terhadap <i>Self-Esteem</i>	67
4.5.2 Pengaruh <i>Career Exploration</i> Terhadap <i>Self-Esteem</i>	68
4.5.3 Pengaruh <i>Career Anxiety</i> Terhadap CDMSE.....	69
4.5.4 Pengaruh <i>Career Exploration</i> Terhadap CDMSE.....	70
4.5.5 Pengaruh <i>Self-Esteem</i> Terhadap CDMSE	71
4.5.6 Pengaruh Mediasi <i>Self-Esteem</i> pada Hubungan <i>Career Anxiety</i> terhadap CDMSE....	73
4.5.7 Pengaruh Mediasi <i>Self-Esteem</i> pada Hubungan <i>Career Exploration</i> terhadap CDMSE	74
BAB V	76
5.1 Kesimpulan	76
5.2 Saran	76

DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas Career Anxiety (X_1).....	46
Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas Career <i>Exploration</i> (X_2).....	46
Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Self-Esteem (Z).....	46
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas CDMSE (Y).....	46
Tabel 4. 5 Hasil Uji Reliabilitas.....	47
Tabel 4. 6 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	48
Tabel 4. 7 Hasil Uji Multikolinearitas.....	49
Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas.....	50
Tabel 4. 9 Hasil Regresi Linear Berganda Career Anxiety dan Career <i>Exploration</i> terhadap Self-Esteem.....	51
Tabel 4. 10 Hasil Regresi Linear Berganda Career Anxiety dan Career <i>Exploration</i> terhadap Self-Esteem.....	52
Tabel 4. 11 Hasil Regresi Linear Berganda Career Anxiety dan Career <i>Exploration</i> terhadap CDMSE.....	53
Tabel 4. 12 Hasil Regresi Linear Berganda Career Anxiety dan Career <i>Exploration</i> terhadap CDMSE.....	54
Tabel 4. 13 Hasil Regresi Linear Sederhana Self-Esteem terhadap CDMSE.....	55
Tabel 4. 14 Koefisien Determinasi Sederhana Self-Esteem terhadap CDMSE.....	56
Tabel 4. 15 Hasil Analisis Regresi Career Anxiety terhadap Self-Esteem.....	61
Tabel 4. 16 Hasil Analisis Regresi Career Anxiety dan Self-Esteem terhadap CDMSE.....	62
Tabel 4. 17 Hasil Analisis Regresi Career <i>Exploration</i> terhadap Self-Esteem.....	65
Tabel 4. 18 Hasil Analisis Regresi Career <i>Exploration</i> dan Self-Esteem terhadap CDMSE.....	65
Tabel 4. 19 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis.....	67

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1.....	87
LAMPIRAN 2.....	90
LAMPIRAN 3.....	102
LAMPIRAN 4.....	105
LAMPIRAN 5.....	106
LAMPIRAN 6.....	107
LAMPIRAN 7.....	111



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peralihan dari dunia pendidikan menuju dunia kerja merupakan fase perkembangan yang krusial bagi mahasiswa, khususnya mahasiswa tingkat akhir. Di era persaingan global saat ini, lulusan perguruan tinggi dihadapkan pada tantangan pasar tenaga kerja yang semakin kompetitif dan dinamis. Fenomena ini didukung oleh data Badan Pusat Statistik (2025) yang menunjukkan bahwa tingkat pengangguran terbuka untuk lulusan sarjana mencapai 6,23% persen, yang mengindikasikan bahwa peluang kerja tidak sebanding dengan jumlah lulusan yang dihasilkan. Kondisi ini menimbulkan ketidakpastian karier bagi mahasiswa tingkat akhir, yang pada akhirnya dapat memicu munculnya kecemasan terhadap masa depan pekerjaan atau *career anxiety*. Ketika mahasiswa memandang peluang kerja semakin sempit dan persaingan semakin ketat, mereka cenderung mengalami kekhawatiran terhadap kemampuan diri dalam memperoleh pekerjaan. Kecemasan tersebut tidak hanya berdampak pada kondisi emosional, tetapi juga berpotensi menurunkan penilaian individu terhadap dirinya sendiri (*self-esteem*) serta menghambat keyakinan dalam mengambil keputusan karier (*career decision-making self-efficacy*).

Mahasiswa dituntut untuk memiliki kesiapan karier yang matang, memahami potensi diri, serta kemampuan mengambil keputusan karier yang tepat agar tidak terjebak dalam pengangguran terdidik (Isnaini & Lestari, 2015). Hal ini sejalan dengan temuan Pertiwi & Linando (2024) yang menegaskan bahwa ditengah persaingan pasar kerja yang semakin ketat, lulusan sarjana dihadapkan pada ekspektasi tinggi perusahaan yang tidak hanya

menilai kemampuan akademik. Minimnya keterampilan praktis dan kesiapan mental sebagaimana dipotret dalam studi tersebut menjadi faktor krusial yang menyulitkan lulusan untuk bersaing memperebutkan peluang kerja yang terbatas.

Meskipun tuntutan dunia kerja semakin tinggi, realita di lapangan menunjukkan bahwa banyak mahasiswa tingkat akhir di Indonesia yang belum memiliki kesiapan mental yang memadai (Anggini & Syarqawi, 2023). Survei Job Street (2023) mengungkapkan bahwa 72% fresh graduate belum siap secara mental menghadapi tekanan kerja, dengan 65% mengalami stres signifikan pada tiga bulan pertama karier. Sementara penelitian di universitas Makassar menemukan 75,4% mahasiswa tingkat akhir hanya memiliki kesiapan kerja sedang (Ayu Liyan Pratiw et al., 2024).

Fenomena psikologis yang sering muncul pada mahasiswa tingkat akhir adalah kecemasan karier atau *Career Anxiety* (Jannah & Cahyawulan, 2023). Kecemasan ini muncul dalam berbagai bentuk, seperti perasaan khawatir berlebihan terhadap peluang mendapatkan pekerjaan, ketakutan tidak mampu bersaing di dunia kerja, serta keraguan terhadap kemampuan diri yang dimiliki (Pisarik et al., 2017). Selain itu, kecemasan karier juga tercermin dalam perilaku seperti menunda pencarian kerja, menghindari proses seleksi, merasa bingung dalam menentukan pilihan karier, serta munculnya tekanan ketika membandingkan diri dengan teman sebaya yang sudah memiliki rencana karier yang jelas (Zahro et al., 2023). *Career Anxiety* merujuk pada perasaan cemas, khawatir, dan tertekan yang dialami oleh individu ketika memikirkan masa depan karier dan peluang kerja yang akan dihadapi (Pisarik & Thompson, 2017). Hal ini didukung oleh temuan dari Zahro et al., (2023) yang mengungkapkan bahwa sebanyak 51,9% mahasiswa tingkat akhir dan lulusan baru berada pada kategori kecemasan tinggi dalam menghadapi persaingan

kerja. Fenomena ini juga terlihat dari meningkatnya keluhan mahasiswa di berbagai platform media sosial yang mengungkapkan ketakutan tidak mendapatkan pekerjaan setelah lulus, kekhawatiran tidak sesuai kualifikasi, serta tekanan dari lingkungan sosial untuk segera bekerja. Kondisi ini penting diperhatikan karena jika dibiarkan, kecemasan ini dapat menghambat proses transisi mahasiswa dan menurunkan keyakinan mereka dalam menentukan langkah masa depan (Alexander & Sharp, 2025; Putri, 2023).

Dampak langsung dari tingginya kecemasan tersebut adalah terganggunya keyakinan diri mahasiswa dalam mengambil keputusan karier, atau yang dikenal sebagai *Career Decision Making Self-efficacy* (CDMSE). CDMSE mengacu pada keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang berkaitan dengan keputusan karier, seperti mengevaluasi diri, mengumpulkan informasi, dan menetapkan tujuan (Taylor & Betz, 1983). Individu dengan CDMSE yang rendah cenderung pasif, ragu-ragu, dan menghindari proses perencanaan karier (Bandura, 1977). Fenomena yang sering terjadi adalah mahasiswa mengalami kebingungan dalam menentukan pilihan karier, sering menunda keputusan, atau bahkan mengikuti pilihan orang lain tanpa pertimbangan yang matang. Oleh karena itu, meningkatkan CDMSE menjadi kunci utama agar mahasiswa tingkat akhir mampu memilih karier yang sesuai dengan minat dan potensi mereka.

Untuk membangun keyakinan dalam pengambilan keputusan tersebut, diperlukan upaya aktif dari mahasiswa, salah satunya melalui *Career Exploration*. *Career Exploration* adalah proses pencarian dan pengumpulan informasi mengenai diri sendiri (minat, bakat, nilai) dan lingkungan kerja (peluang, syarat kerja) (Stumpf, 1983). Aktivitas eksplorasi yang mendalam akan memberikan bekal informasi yang cukup bagi mahasiswa, sehingga keraguan akibat ketidaktahuan dapat diminimalisir. (Savickas, 2012) menegaskan bahwa

eksplorasi karier membantu mematangkan pilihan karier. Namun faktanya, masih banyak mahasiswa yang kurang aktif melakukan eksplorasi ini, yang berujung pada kebingungan saat mendekati masa kelulusan (Germeijs, 2006). Fenomena ini terlihat dari masih rendahnya partisipasi mahasiswa dalam kegiatan pengembangan karier seperti seminar, magang, maupun pelatihan keterampilan kerja, serta kecenderungan mahasiswa yang baru mulai mencari informasi karier menjelang kelulusan. Hal ini menyebabkan mahasiswa memiliki informasi yang terbatas dalam menentukan pilihan karier.

Selain faktor kecemasan dan aktivitas eksplorasi, aspek internal yang menjadi pondasi utama dalam pembentukan keyakinan diri adalah harga diri (*Self-Esteem*). (Rosenberg, 1989) mendefinisikan *Self-Esteem* sebagai evaluasi individu terhadap kelayakan dirinya sendiri. Dalam konteks karier, *Self-Esteem* berperan sebagai mekanisme internal yang memengaruhi cara individu merespons tantangan, fenomena di lapangan menunjukkan bahwa tidak sedikit mahasiswa tingkat akhir yang merasa kurang percaya diri terhadap kemampuan yang dimiliki, merasa tidak cukup kompeten dibandingkan dengan lulusan lain, serta ragu terhadap peluang dirinya di dunia kerja Crocker & Park (2004). Kondisi ini menunjukkan adanya permasalahan self-esteem yang dapat memengaruhi kesiapan karier mahasiswa. Mahasiswa yang memiliki *Self-Esteem* yang rendah dapat memperparah dampak *Career Anxiety*, yang pada akhirnya melemahkan efikasi diri dalam pengambilan keputusan (CDMSE). Oleh karena itu, *Self-Esteem* diduga kuat berperan sebagai mekanisme perantara yang menghubungkan kondisi psikologis mahasiswa dengan keyakinan pengambilan keputusan mereka.

Meskipun berbagai penelitian terdahulu telah membahas hubungan antara kecemasan, eksplorasi, dan keyakinan karier secara terpisah (Taylor & Betz, 1983), studi yang

mengintegrasikan keempat variabel ini dalam satu model penelitian yang komprehensif masih terbatas. Khususnya di Indonesia, penelitian yang menempatkan *Self-Esteem* sebagai variabel mediasi dalam meminimalisir dampak negatif *Career Anxiety* terhadap CDMSE pada mahasiswa tingkat akhir masih jarang ditemukan.

Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan bertujuan untuk menguji bagaimana *Career Anxiety* dan *Career Exploration* memengaruhi *career decision making self-efficacy*, dengan *Self-Esteem* berperan sebagai variabel mediasi pada mahasiswa tingkat akhir. Dengan demikian hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis dalam meningkatkan kesiapan karier mahasiswa tingkat akhir.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, mahasiswa tingkat akhir berada pada fase transisi penting yang menuntut kesiapan dalam pengambilan keputusan karier. Namun, adanya *Career Anxiety* serta rendahnya aktivitas *Career Exploration* dan *Self-Esteem* diduga dapat memengaruhi tingkat keyakinan mahasiswa dalam mengambil keputusan karier. Oleh karena itu, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh *Career Anxiety* dan *Career Exploration* terhadap *career decision-making self-efficacy*, serta apakah *Self-Esteem* berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut pada mahasiswa tingkat akhir.

1.3 Pertanyaan Penelitian

1. Apakah *career anxiety* berpengaruh terhadap *Self-Esteem* pada mahasiswa Tingkat akhir?
 - a. Apakah *Career Exploration* berpengaruh terhadap *Self-Esteem* pada mahasiswa Tingkat akhir?

- b. Apakah *Career Anxiety* berpengaruh terhadap *career decision making self-efficacy* pada mahasiswa tingkat akhir?
- c. Apakah *Career Exploration* berpengaruh terhadap *career decision making self-efficacy* pada mahasiswa Tingkat akhir?
- d. Apakah *Self-Esteem* berpengaruh terhadap *career decision making self-efficacy* mahasiswa Tingkat akhir?
- e. Apakah *Self-Esteem* memediasi pengaruh *Career Anxiety* terhadap *career decision making self-efficacy*?
- f. Apakah *Self-Esteem* memediasi pengaruh *Career Exploration* terhadap *career decision making self-efficacy*?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh *Career Anxiety* terhadap *Self-Esteem* pada mahasiswa Tingkat akhir
2. Menganalisis pengaruh *Career Exploration* terhadap *Self-Esteem* pada mahasiswa Tingkat akhir
3. Menganalisis pengaruh *Career Anxiety* terhadap *Career Decision Making Self-Efficacy* pada mahasiswa Tingkat akhir
4. Menganalisis pengaruh *Career Exploration* terhadap *career decision making self-efficacy* pada mahasiswa Tingkat akhir
5. Menganalisis pengaruh *Self-Esteem* terhadap *career decision making self-efficacy* pada mahasiswa Tingkat akhir
6. Menganalisis peran mediasi *Self-Esteem* dalam hubungan *Career Anxiety* terhadap *career decision making self-efficacy*

7. Mengalisis peran mediasi *Self-Esteem* dalam hubungan *Career Exploration* terhadap *career decision making self-efficacy*

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penulis berharap dapat memperluas pengetahuan dalam melaksanakan dan menghasilkan penelitian, serta mampu mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama masa studi

2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menambah sumber pengetahuan bagi para akademisi khususnya mengenai faktor-faktor psikologis yang memengaruhi career decision making *self-efficacy*, serta diharapkan juga dapat menjadi rujukan dan informasi baru yang bisa dijadikan bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya

3. Bagi Mahasiswa Tingkat Akhir

Temuan penelitian ini dapat membantu mahasiswa mengenali berbagai faktor psikologis yang berpengaruh terhadap kesiapan mereka dalam menentukan pilihan karier, sehingga mereka dapat memperbaiki strategi pengembangan diri dan memperkuat kepercayaan diri.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Penelitian ini menggunakan Self-Determination Theory (SDT) yang dikemukakan oleh (Ryan & Deci, 1985) sebagai landasan teori utama. SDT menjelaskan bahwa perilaku dan perkembangan psikologis individu dipengaruhi oleh pemenuhan tiga kebutuhan psikologis dasar, yaitu otonomi (*autonomy*), kompetensi (*competence*), dan keterhubungan (*relatedness*). Pemenuhan ketiga kebutuhan tersebut berperan penting dalam membentuk motivasi, evaluasi diri, serta keyakinan individu dalam menghadapi tuntutan kehidupan, termasuk dalam konteks pengambilan keputusan karier.

Dalam penelitian ini, SDT digunakan untuk menjelaskan keterkaitan antara *Career Anxiety*, *Career Exploatio*, *Self-Esteem*, dan *career decision-making self-efficacy* (CDMSE) pada mahasiswa tingkat akhir. Ketika kebutuhan otonomi dan kompetensi tidak terpenuhi, mahasiswa cenderung mengalami kecemasan terhadap masa depan kariernya. Sebaliknya, aktivitas eksplorasi karier mencerminkan upaya individu dalam memenuhi kebutuhan tersebut, yang dapat meningkatkan penilaian diri (*Self-Esteem*) dan memperkuat keyakinan dalam mengambil keputusan karier (CDMSE). Dengan demikian, SDT memberikan kerangka teoritis yang relevan untuk memahami hubungan antarvariabel dalam penelitian ini, dengan *Self-Esteem* berperan sebagai variabel mediasi.

2.1.1 *Career Anxiety*

2.1.1.1 Pengertian *Career Anxiety*

Career Anxiety adalah kondisi emosional negatif yang ditandai dengan rasa takut, kekhawatiran, dan kecemasan terhadap ketidakpastian arah karier dimasa depan. Mahmud et al., (2021) menjelaskan *Career Anxiety* dipahami sebagai perasaan cemas yang muncul ketika seseorang memikirkan masa depan kariernya, terutama saat situasi eksternal membuat arah masa depan terasa tidak menentu. Dalam *Self-Determination Theory*, kecemasan ini dapat dipandang sebagai manifestasi dari tidak terpenuhinya kebutuhan psikologis dasar, terutama kebutuhan akan kompetensi dan otonomi. Ketidakpastian yang dirasakan mahasiswa tingkat akhir mencerminkan adanya hambatan pada pilar kompetensi, di mana individu merasa kurang efektif atau meragukan kapasitas profesionalnya dalam menghadapi tuntutan dunia kerja yang semakin kompetitif (Ryan & Deci, 1985).

Tsai et al., (2017) mendeskripsikan *Career Anxiety* sebagai respons emosional negatif yang muncul ketika individu menghadapi ketidakpastian dan tuntutan terkait masa depan kariernya. Jika dikaitkan dengan kerangka manajemen motivasi SDT, tuntutan eksternal yang menekan tanpa adanya dukungan terhadap otonomi akan menggeser kendali individu kearah eksternal, yang kemudian memicu tekanan mental. Dampak dari kondisi ini, sebagaimana dikemukakan oleh Daniels (2006), dapat mengurangi komitmen terhadap karier yang dijalani dan menurunkan tingkat kepuasan karier seseorang.

Berdasarkan berbagai definisi tersebut, *Career Anxiety* dapat disimpulkan sebagai kondisi kondisi emosional negatif yang ditandai oleh perasaan cemas, takut, dan khawatir terhadap ketidakpastian arah karier di masa depan. Dalam perspektif *Self-Determination Theory*, kecemasan karier muncul sebagai konsekuensi dari tidak

terpenuhinya kebutuhan psikologis dasar, khususnya otonomi dan kompetensi, sehingga individu merasa kurang berdaya dan meragukan kemampuannya dalam menghadapi tuntutan dunia kerja. Tekanan eksternal yang dominan tanpa dukungan terhadap otonomi memperkuat kontrol eksternal dan meningkatkan beban psikologis individu. Kondisi ini berpotensi menurunkan komitmen serta kepuasan karier, sekaligus menghambat proses pengambilan keputusan dan perkembangan karier secara optimal.

2.1.1.2 Aspek – Aspek *Career Anxiety*

Aspek kecemasan karier terdiri dari beberapa dimensi yang memengaruhi cara seseorang merasakan serta mengelola kecemasan terkait pilihan dan perkembangan kariernya. 4 aspek utama kecemasan karier menurut (Choi et al., 2011):

- a. *Career Ambiguity* (Ambiguitas Karier), ambiguitas karier adalah kondisi ketika individu merasa tidak jelas, bimbang, atau tidak yakin terhadap minat, potensi, serta arah karier yang ingin dijalani. Mahasiswa yang mengalami ambiguitas ini cenderung belum memahami kemampuan diri dan tujuan jangka panjang, sehingga mereka lebih mudah merasa cemas saat harus menentukan pilihan karier.
- b. *Lack of information* (kurangnya informasi karier), minimnya informasi karier menggambarkan kecemasan yang timbul akibat kurangnya pemahaman tentang peluang pekerjaan, kualifikasi yang dibutuhkan, proses rekrutment, maupun tuntutan yang ada di dunia kerja.
- c. *Employment pressure* (tekanan untuk mendapatkan pekerjaan), tekanan untuk memperoleh pekerjaan merupakan bentuk kecemasan yang paling

kuat dirasakan. Tekanan ini mencakup kekhawatiran mengenai kemampuan mendapatkan pekerjaan yang diharapkan, ketatnya persaingan, ketidakpastian peluang yang ada, serta dorongan sosial dan ekonomi untuk segera memasuki dunia kerja.

- d. *External conflict* (konflik eksternal yang mempengaruhi karier), konflik eksternal merujuk pada kecemasan yang muncul akibat faktor lingkungan yang tidak dapat mereka kendalikan dan dapat berdampak pada perjalanan kariernya, seperti keadaan ekonomi, dinamika pasar kerja, besaran pendapatan, maupun kestabilan suatu bidang pekerjaan.

2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecemasan Karier

Menurut (West, n.d.) salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kecemasan akan masa depan ialah kemampuan menerima diri. Individu yang memiliki penerimaan diri yang baik mampu menyadari dan memahami keinginan, potensi kelebihan, kekurangan, serta kegagalan yang pernah dialaminya. Menurut (Sylvers, 2011) faktor yang memengaruhi kecemasan karier adalah:

- a. Penilaian ancaman (*threat appraisal*), individu cenderung mengalami kecemasan Ketika melihat dunia kerja sebagai sesuatu yang penuh risiko, tidak menentu, atau sulit dikendalikan. Saat situasi karier dipersepsikan memiliki kemungkinan gagal atau konsekuensi negatif yang tinggi, system emosinya akan memicu rasa cemas sebagai respons untuk “mengantisipasi” potensial ancaman tersebut.
- b. Penilaian terhadap kemampuan diri (*self-appraisal*), seseorang yang menilai dirinya tidak cukup mampu atau tidak memenuhi kemampuan

yang dibutuhkan untuk suatu tuntutan karier cenderung merasakan kecemasan yang lebih besar.

- c. Penilaian konsekuensi (*outcome appraisal*), juga menjadi faktor penting. Individu akan lebih mudah merasa cemas ketika mereka melihat keputusan karier memiliki potensi risiko sosial maupun personal, seperti kemungkinan penolakan, kegagalan, atau membuat orang lain kecewa.

2.1.2 Career Eksploration

2.1.2.1 Pengertian Career Eksploration

Eksplorasi karier dipahami sebagai proses pencarian serta pengumpulan informasi yang berkaitan dengan tujuan karier yang ingin dicapai oleh seseorang. Melalui kegiatan ini, individu dapat terlibat secara aktif dalam tahap-tahap pengembangan karier, memperoleh pengetahuan yang lebih lengkap untuk mendukung pengambilan Keputusan, dan mengurangi kemungkinan munculnya hambatan yang belum diketahui sebelumnya (Pham et al., 2024). Jiang et al., (2019) mendefinisikan career eksploration dipahami sebagai proses aktif dan berkesinambungan dimana individu mencari, mengumpulkan, dan menilai berbagai informasi mengenai dirinya serta dunia kerja. Dalam perspektif *Self-Determination Theory* (Ryan & Deci, 1985), eksplorasi karier merupakan manifestasi dari motivasi intrinsik dan kecenderungan alami individu untuk belajar serta mengembangkan diri. Proses eksplorasi akan berlangsung optimal ketika kebutuhan psikologis dasar, khususnya otonomi dan kompetensi, terpenuhi, sehingga individu merasa memiliki kendali atas pilihan kariernya dan mampu mengelola informasi karier secara efektif. Dengan demikian, eksplorasi karier yang didukung oleh motivasi intrinsik memberikan landasan pengetahuan

yang komprehensif bagi individu untuk mengambil keputusan karier secara lebih sistematis, logis, dan percaya diri.

Eksplorasi karier dapat disimpulkan sebagai proses aktif dan berkelanjutan dalam mencari, mengumpulkan, serta mengevaluasi informasi mengenai diri dan dunia kerja guna mendukung pengambilan keputusan karier yang tepat. Dalam perspektif *Self-Determination Theory*, eksplorasi karier berkembang secara optimal ketika kebutuhan psikologis dasar, khususnya otonomi dan kompetensi, terpenuhi sehingga individu terdorong oleh motivasi intrinsik untuk memahami serta menentukan arah kariernya secara mandiri. Proses ini membantu mengurangi ketidakpastian karier dan memberikan landasan pengetahuan yang kuat bagi individu untuk mengambil keputusan karier secara lebih rasional, terarah, dan percaya diri.

2.1.2.2 Aspek – Aspek Career Eksploration

(Kracke, 2002) menjelaskan bahwa *Career Exploration* terdiri dari beberapa aspek:

- a. *Context exploration*, merujuk pada upaya individu untuk mencari informasi dari lingkungan eksternal terkait pilihan karier. Proses ini dilakukan melalui interaksi dengan berbagai sumber, seperti teman sebaya, anggota keluarga, maupun profesional dibidang tertentu.
- b. *Systematic information gathering*, proses mengumpulkan informasi secara teratur dan mendetail, termasuk menganalisis kelebihan dan kekurangan dari suatu pekerjaan atau pilihan karier.

- c. *Self-exploration*, Upaya individu untuk mengenali minat, kemampuan, nilai, serta tujuan pribadinya melalui proses refleksi diri.

Ketiga aspek tersebut berperan penting dalam membantu mahasiswa tingkat akhir memperoleh pemahaman yang lebih jelas mengenai arah karier yang ingin ditempuh, serta meningkatkan kesiapan mereka dalam menghadapi proses transisi menuju dunia kerja.

2.1.2.3.1 Faktor – faktor yang mempengaruhi Career Eksploration

Menurut (Zikic & Klehe, 2006) faktor – faktor yang memengaruhi *Career Exploration* ada dua faktor utama yaitu:

1. Faktor Internal

- a. *Self-efficacy*, efikasi diri merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas serta menghadapi berbagai situasi. Seseorang yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi biasanya menunjukkan rasa percaya diri yang kuat dalam menilai dirinya, mencari informasi mengenai karier, serta menimbang beragam pilihan karier yang mungkin diambil

2. Faktor Eksternal

- a. *Social Support*, dukungan sosial terdiri atas dua jenis utama, yaitu dukungan emosional dan dukungan instrumental. Dukungan emosional mencakup empati serta perhatian dari orang-orang terdekat yang berperan dalam menjaga kestabilan psikologis individu Ketika menghadapi ketidakpastian karier. Sementara itu, dukungan

instrumental berupa informasi, saran dan bantuan praktis atau professional yang secara langsung membantu proses eksplorasi karier dengan menyediakan akses terhadap pengetahuan serta sumber daya yang relevan.

2.1.3 *Self-Esteem*

2.1.3.1 Pengertian *Self-Esteem*

Self-Esteem menurut Rosenberg et al., (1995) dipahami sebagai penilaian positif atau negatif seseorang terhadap dirinya secara keseluruhan. Konsep ini menggambarkan sejauh mana individu menghargai, menerima, dan menyukai dirinya, sehingga *self-esteem* dianggap sebagai evaluasi menyeluruh yang melibatkan aspek kognitif maupun emosional dalam menilai dirinya. Becerra (2021) menyatakan harga diri merupakan penilaian pribadi seseorang mengenai nilai dirinya, termasuk bagaimana ia memahami identitas, citra diri, dan konsep dirinya. Secara keseluruhan, evaluasi ini menggambarkan aspek kognitif, perilaku, dan emosional yang membentuk persepsi individu terhadap dirinya sendiri. Dalam perspektif *Self-Determination Theory* (Ryan & Deci, 1985), *Self-Esteem* dipandang sebagai luaran emosional yang berkaitan erat dengan kualitas motivasi dan pemenuhan kebutuhan psikologis dasar, khususnya otonomi dan kompetensi. Individu dengan motivasi yang bersifat otonom cenderung memiliki *Self-Esteem* yang lebih tinggi dan stabil, sedangkan *Self-Esteem* yang rendah sering berkaitan dengan regulasi introjeksi yang bergantung pada tekanan eksternal. Dengan demikian, terpenuhinya kebutuhan psikologis dasar berperan penting dalam membentuk *Self-Esteem* yang sehat dan berkelanjutan.

Self-Esteem dapat disimpulkan sebagai evaluasi menyeluruh individu terhadap nilai dan keberhargaan dirinya yang melibatkan aspek kognitif, emosional, dan perilaku. Dalam perspektif *Self-Determination Theory*, *Self-Esteem* berkembang secara sehat dan stabil ketika kebutuhan psikologis dasar, khususnya otonomi dan kompetensi, terpenuhi sehingga individu terdorong oleh motivasi yang bersifat otonom. Sebaliknya, *Self-Esteem* yang bergantung pada tekanan eksternal cenderung bersifat tidak stabil dan rentan terhadap penilaian lingkungan. Oleh karena itu, pemenuhan kebutuhan psikologis dasar menjadi faktor penting dalam membentuk *Self-Esteem* yang positif dan berkelanjutan.

2.1.3.2 Aspek – Aspek *Self-Esteem*

Menurut Monteiro (2022) terdapat dua aspek utama yang ada pada *Self-Esteem* yaitu *self-liking* dan *self-competence*:

- a. *Self-liking* (Penerimaan Diri), *self-liking* merupakan penilaian afektif individu terhadap dirinya secara menyeluruh. Aspek ini mencerminkan sejauh mana seseorang merasa dirinya berharga, layak dihargai, dan memiliki kualitas positif. Elemen seperti rasa bangga terhadap diri sendiri, kemampuan menerima kekurangan dan kelebihan diri, serta keyakinan bahwa dirinya pantas memperoleh penghargaan dari orang lain termasuk dalam dimensi *self-liking*.
- b. *Self-Competence* (Kompetensi Diri), *self-competence* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menghadapi tantangan, mencapai tujuan, dan menyelesaikan tugas secara efektif. Aspek ini bersifat kognitif dan berkaitan dengan perasaan mampu,

efisien, kompeten, serta memiliki kontrol atas berbagai situasi. Individu dengan *self-competence* tinggi umumnya memiliki rasa percaya diri yang kuat, merasa berdaya, dan optimis terhadap kemampuannya dalam mengatasi berbagai permasalahan.

2.1.3.3 Faktor – faktor yang memengaruhi *Self-Esteem*

Menurut Coopersmith (1967), *Self-Esteem* terbentuk dari empat aspek utama, yaitu *significance, competence, power, dan vietue*

1. *Significance* (penerimaan dan kasih sayang), berkaitan dengan sejauh mana seseorang merasa dihargai, diterima, dan dicintai oleh orang-orang penting dalam hidupnya, seperti keluarga, teman dekat, atau figure yang memiliki pengaruh. Perasaan diterima tersebut menjadi dasar penting dalam membentuk penilaian diri. Semakin besar dukungan emosional yang diperoleh, semakin tinggi pula Tingkat *Self-Esteem* yang dimiliki individu.
2. *Competence* (kompetensi dan prestasi), pengalaman ini merujuk pada keberhasilan yang dicapai individu dalam menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan tertentu. Ketika seseorang sering berhasil, ia akan merasa lebih mampu dan efektif, sehingga membentuk *Self-Esteem* yang positif. Sebaliknya kegagalan yang dialami secara berulang dapat melemahkan rasa percaya diri dan menurunkan *Self-Esteem*.
3. *Power* (kendali dan pengaruh), hal ini menggambarkan sejauh mana seseorang meyakini bahwa ia memiliki kendali atas hidupnya dan

mampu memengaruhi lingkungan sosial di sekitarnya. Ketika individu merasa berdaya, dapat membuat Keputusan, serta mampu menentukan arah atau hasil dari suatu situasi, hal tersebut akan memperkuat *Self-Esteem*. Sebaliknya, apabila seseorang merasa tidak memiliki kontrol, ia cenderung menilai dirinya kurang kompeten dan kurang berarti.

4. *Virtue* (nilai moral dan keputusan norma), faktor terakhir berkaitan dengan bagaimana seseorang menilai sejauh mana dirinya telah bertindak sesuai dengan nilai moral dan standar etika yang dianggap penting. Semakin individu merasa perilakunya sejalan dengan prinsip moral yang diyakininya, semakin kuat *Self-Esteem* yang terbentuk. Sebaliknya, Ketika terjadi ketidak sesuaian dengan nilai tersebut, muncul rasa bersalah yang dapat menurunkan penilaian individu terhadap dirinya.

2.1.4 Career Decision Making Self Efficacy

2.1.4.1 Pengertian Career Decision Making Self Efficacy

Efikasi diri merupakan penilaian seseorang mengenai kemampuannya untuk menyelesaikan suatu tugas atau mencapai tujuan tertentu. Keyakinan ini memengaruhi cara individu berfikir, bagaimana mereka memandang dan menghadapi suatu tugas, serta menentukan sikap, usaha, tujuan, dan aspirasinya (Bandura, 1977). Efikasi diri dalam pengambilan karier (CDMSE) merujuk pada keyakinan seseorang bahwa ia mampu menjalankan berbagai tugas penting yang berkaitan dengan karier, seperti melakukan evaluasi diri, menetapkan tujuan, serta menyelesaikan masalah yang muncul dalam proses pengambilan

keputusan karier (Kholifah et al., 2025). Dalam perspektif *Self-Determination Theory* (Ryan & Deci, 1985), CDMSE dipandang sebagai manifestasi kebutuhan psikologis akan kompetensi dalam domain pengambilan keputusan karier, yang berkembang optimal ketika kebutuhan akan otonomi dan kompetensi terpenuhi. Pemenuhan kebutuhan tersebut mendorong motivasi yang bersifat otonom, sehingga individu merasa lebih berdaya, percaya diri, dan mampu menetapkan serta mewujudkan tujuan karier secara mandiri.

Berdasarkan pemaparan tersebut, efikasi diri khususnya *career decision-making self-efficacy* (CDMSE) dapat disimpulkan sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menjalankan berbagai tugas yang berkaitan dengan pengambilan keputusan karier. CDMSE memengaruhi cara individu berpikir, bersikap, dan bertindak dalam menghadapi proses perencanaan serta penentuan arah karier. Dalam perspektif *Self-Determination Theory*, CDMSE berkembang secara optimal ketika kebutuhan psikologis dasar, khususnya otonomi dan kompetensi, terpenuhi sehingga mendorong motivasi yang bersifat otonom. Kondisi ini membuat individu merasa lebih berdaya, percaya diri, dan mampu menetapkan serta mencapai tujuan karier secara mandiri dan berkelanjutan.

2.1.4.2 Aspek – Aspek Career Decision Making Self Efficacy

Career decision making self-efficacy (CDMSE) terdiri dari lima aspek utama yang dikembangkan oleh (Taylor & Betz, 1983) yaitu:

1. *Self-appraisal*, merujuk pada kemampuan seseorang untuk menilai minat, nilai, serta kemampuan yang dimilikinya sebagai landasan dalam menentukan pilihan karier.

2. *Occupational information*, mengacu pada kemampuan seseorang untuk menemukan, menghimpun, dan menginterpretasikan berbagai informasi mengenai dunia kerja serta alternatif karier yang relevan.
3. *Goal selection*, menggambarkan keyakinan seseorang dalam menetapkan tujuan karier yang spesifik dan realistis berdasarkan hasil evaluasi diri serta informasi tentang pekerjaan.
4. *Planning*, merujuk pada kemampuan individu dalam merancang langkah-langkah strategis yang diperlukan untuk mencapai tujuan karier tersebut.
5. *Problem solving*, berkaitan dengan keyakinan individu dalam mengatasi hambatan, ketidakpastian, atau konflik yang muncul selama proses pengambilan Keputusan.

2.1.4.3 Faktor – faktor yang memengaruhi Career Decision Making Self Efficacy

Menurut (Bandura, 1977) *career decision making self-efficacy* dipengaruhi oleh empat faktor utama yaitu:

- a. *Mastery experiences* (pengalaman keberhasilan), pengalaman langsung individu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang berkaitan dengan karier. Keberhasilan dalam pengalaman tersebut dapat memperkuat keyakinan bahwa dirinya mampu membuat Keputusan karier yang efektif.
- b. *Vicarious experiences* (pengalaman percontohan), proses mengamati keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan karakteristik, sehingga

memunculkan keyakinan bahwa ia juga mampu mencapai hasil yang serupa.

- c. *Social persuasion* (persuasi sosial), berupa dukungan atau dorongan dari lingkungan sosial seperti keluarga, teman, maupun dosen pembimbing, yang dapat meningkatkan rasa percaya diri mahasiswa dalam menjalani proses pengambilan Keputusan.
- d. *Phycological and affective states* (kondisi emosional), Dimana emosi positif dapat memperkuat efikasi diri, sedangkan kecemasan, stress, atau ketegangan emosional cenderung menurunkannya, sehingga memengaruhi keyakinan mahasiswa ketika menentukan pilihan karier.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Pengaruh variabel *Career Anxiety* terhadap variabel *Self-Esteem*

Secara psikologis, *Career Anxiety* berkaitan erat dengan *Self-Esteem* karena kecemasan terhadap masa depan karier dapat memengaruhi cara individu menilai kemampuan dan nilai dirinya. Ketika individu memandang dunia kerja sebagai sesuatu yang tidak pasti dan penuh tuntutan, mereka cenderung meragukan kompetensi serta kelayakan diri, sehingga evaluasi diri menjadi negatif. Pada mahasiswa tingkat akhir, tekanan untuk segera menentukan pilihan karier dan menghadapi persaingan kerja semakin memperburuk kondisi ini, meningkatkan rasa tidak percaya diri dan ketakutan akan kegagalan, yang membuat *Self-Esteem* lebih rentan menurun seiring meningkatnya tingkat *Career Anxiety*.

Pengaruh negatif ini diperkuat oleh temuan dari penelitian terdahulu. Sebagian besar studi, seperti yang dilakukan oleh (Batiola et al., n.d), dan (Ananda, 2023),

menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kecemasan individu termasuk *Career Anxiety* maka semakin rendah *Self-Esteem* yang dimilikinya. Temuan ini sejalan dengan prinsip psikologi yang menyatakan bahwa kecemasan dapat mengganggu penilaian diri, sehingga peningkatan kecemasan cenderung diikuti oleh penurunan *Self-Esteem*.

Berdasarkan hubungan antarvariabel yang telah diuraikan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara *Career Anxiety* terhadap *Self-Esteem*

2.2.2 Pengaruh variabel *Career Exploration* terhadap variabel *Self-Esteem*

Career Exploration berkaitan erat dengan *Self-Esteem* karena aktivitas eksplorasi karier membangun pengetahuan diri dan pengalaman positif yang memperkuat penilaian nilai individu. Ketika seseorang secara aktif mengeksplorasi opsi karier melalui refleksi diri, pencarian informasi lingkungan, dan percobaan, mereka cenderung mengenali kekuatan serta potensi, sehingga meningkatkan rasa harga diri dan mengurangi keraguan.

Pada mahasiswa tingkat akhir, *Career Exploration* menjadi pemicu utama untuk membangun *Self-Esteem* di tengah ketidakpastian transisi kerja. Kondisi ini membuat *Self-Esteem* lebih tinggi seiring meningkatnya intensitas eksplorasi. Oleh karena itu, secara konseptual dapat dipahami bahwa *Career Exploration* berpotensi memberikan pengaruh positif terhadap *Self-Esteem*, yang selanjutnya diperkuat oleh temuan-temuan dalam penelitian terdahulu.

Penelitian Cai (2015) menyatakan bahwa *Career Exploration* memiliki pengaruh positif terhadap *Self-Esteem*, di mana mahasiswa dengan harga diri tinggi lebih termotivasi untuk eksplorasi diri dan lingkungan karier. Min (2021) menunjukkan pengaruh positif signifikan melalui pengenalan kemampuan diri yang membangun kepercayaan. Sementara itu, Jiang et al., (2019) mengonfirmasi bahwa eksplorasi bertindak sebagai sumber pembentukan core self-evaluation, termasuk *Self-Esteem*, melalui refleksi dan analisis informasi.

Berdasarkan hubungan antarvariabel yang telah diuraikan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Career Exploration* terhadap *Self-Esteem*

2.2.3 Pengaruh variabel *Career Anxiety* terhadap variabel Career Decision Making Self- Efficacy

Secara psikologis, *Career Anxiety* berkaitan erat dengan career decision-making *self-efficacy* (CDMSE) karena kecemasan terhadap masa depan karier dapat memengaruhi keyakinan individu dalam mengambil keputusan karier. Ketika individu memandang dunia kerja sebagai sesuatu yang tidak pasti dan penuh risiko, mereka cenderung meragukan kemampuan diri untuk mengevaluasi opsi, mengumpulkan informasi, dan berkomitmen pada pilihan, sehingga CDMSE menjadi rendah.

Pada mahasiswa tingkat akhir, tekanan untuk segera menentukan arah karier dan menghadapi persaingan kerja dapat meningkatkan keraguan tersebut serta ketakutan akan pilihan salah. Kondisi ini membuat CDMSE lebih rentan menurun seiring meningkatnya tingkat *Career Anxiety*. Oleh karena itu, secara konseptual dapat

dipahami bahwa *Career Anxiety* berpotensi memberikan pengaruh negatif terhadap CDMSE, yang selanjutnya diperkuat oleh temuan-temuan dalam penelitian terdahulu seperti (Widjaja & Prapunoto, 2025), (Setiawan & Musslifah, 2023), (Park, 2018), serta (Yalçın & Koyuncu, 2024).

Berdasarkan hubungan antarvariabel yang telah diuraikan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H3: Terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara *Career Anxiety* terhadap career decision-making *self-efficacy*

2.2.4 Pengaruh variabel *Career Exploration* terhadap variabel Career Decision Making Self-efficacy

Aktivitas *Career Exploration* berkaitan erat dengan career decision-making *self-efficacy* (CDMSE) karena eksplorasi karier membangun pengetahuan, pengalaman, dan keyakinan diri dalam proses pengambilan keputusan. Ketika individu secara aktif mencari informasi tentang opsi karier, mencoba pengalaman terkait, dan merefleksikan minat serta kemampuan, mereka cenderung merasa lebih percaya diri untuk mengevaluasi pilihan dan menghadapi ketidakpastian dunia kerja.

Pada mahasiswa tingkat akhir, keterlibatan dalam *Career Exploration* menjadi krusial untuk mengurangi kebingungan transisi dan meningkatkan CDMSE. Secara konseptual, *Career Exploration* berpotensi memberikan pengaruh positif terhadap CDMSE, yang diperkuat oleh temuan dari penelitian terdahulu. Chen (2021) mengungkapkan bahwa aktivitas eksplorasi karier memiliki pengaruh positif signifikan terhadap CDMSE. Hasil serupa dilaporkan oleh El-Hassan & Ghalayini (2020), yang menyatakan semakin tinggi tingkat eksplorasi, semakin besar keyakinan dalam

pengambilan keputusan karier. Penelitian Zhao (2022) juga memperkuat bahwa eksplorasi berkontribusi signifikan terhadap peningkatan CDMSE.

Berdasarkan hubungan antarvariabel yang telah diuraikan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H4: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Career Exploration* terhadap career decision-making *self-efficacy*

2.2.5 Pengaruh variabel *Self-Esteem* terhadap variabel Career Decision Making *Self-efficacy*

Self-Esteem berkaitan erat dengan career decision-making *self-efficacy* (CDMSE) karena penilaian diri yang positif memperkuat keyakinan individu dalam mengambil keputusan karier. Ketika seseorang memiliki rasa harga diri yang tinggi, mereka cenderung lebih optimis dalam mengevaluasi kemampuan, menghadapi tantangan, dan berkomitmen pada pilihan karier, sehingga mengurangi keraguan dan peningkatan kepercayaan diri.

Pada mahasiswa tingkat akhir, *Self-Esteem* yang kuat menjadi pondasi penting untuk mengatasi tekanan transisi karier dan persaingan kerja. Kondisi ini membuat CDMSE lebih tinggi seiring meningkatnya *Self-Esteem*. Oleh karena itu, secara konseptual dapat dipahami bahwa *Self-Esteem* berpotensi memberikan pengaruh positif terhadap CDMSE, yang selanjutnya diperkuat oleh temuan-temuan empiris dalam penelitian terdahulu.

Penelitian Hamzah (2021) menemukan bahwa *Self-Esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap CDMSE, menunjukkan peran pentingnya dalam meningkatkan keyakinan mahasiswa. Hasil serupa ditunjukkan oleh Choveaux & Ying Leng (2024)

serta Wijaya & Virlia (2024), yang mengonfirmasi pengaruh positif signifikan *Self-Esteem* terhadap CDMSE. Temuan ini menegaskan bahwa penilaian diri positif mendorong kepercayaan diri lebih kuat dalam merencanakan dan menentukan pilihan karier.

Berdasarkan hubungan antarvariabel yang telah diuraikan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H5: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Self-Esteem* terhadap career decision-making *self-efficacy*

2.2.6 Pengaruh variabel *Self-Esteem* dalam hubungan *Career Anxiety* terhadap Career Decision Making *Self-efficacy*

Secara konseptual, *Self-Esteem* berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan negatif antara *Career Anxiety* dan career decision-making *self-efficacy* (CDMSE). Kecemasan karier cenderung menurunkan penilaian diri positif (*Self-Esteem*), yang selanjutnya melemahkan keyakinan individu dalam mengambil keputusan karier. Mekanisme ini khususnya relevan bagi mahasiswa tingkat akhir, di mana ketidakpastian kerja memperburuk hubungan berantai antar kondisi psikologis tersebut.

Peran mediasi ini diperkuat oleh temuan penelitian terdahulu. Ananda (2023) dalam studi kualitatif terhadap 7 siswa menemukan pengaruh negatif *Career Anxiety* terhadap *Self-Esteem*, di mana kecemasan tinggi menurunkan evaluasi diri positif relevan dengan hubungan X terhadap Z. Sementara itu, Wijaya & Virlia (2024) membuktikan *Self-Esteem* berpengaruh positif signifikan terhadap CDMSE pada 149 mahasiswa (kontribusi 11,7%), didukung Park (2018) dan Rossier (2022) yang menegaskan peran

Self-Esteem dalam meningkatkan keyakinan pengambilan keputusan relevan dengan Z terhadap Y. Berdasarkan temuan ini, *Self-Esteem* secara jelas memediasi hubungan *Career Anxiety* dengan CDMSE, di mana penurunan harga diri menjadi jalur utama pelemahan keyakinan karier.

Berdasarkan hubungan antarvariabel yang telah diuraikan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H6: *Self-Esteem* memediasi hubungan antara *Career Anxiety* terhadap CDMSE

2.2.7 Pengaruh variabel *Self-Esteem* dalam hubungan *Career Exploration* terhadap *Career Decision Making Self-efficacy*

Dari sudut pandang konseptual, *Self-Esteem* berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan positif antara *Career Exploration* dan *career decision-making self-efficacy* (CDMSE). Eksplorasi karier membangun evaluasi diri positif, yang selanjutnya memperkuat keyakinan pengambilan keputusan karier. Mekanisme ini relevan bagi mahasiswa tingkat akhir untuk meningkatkan kesiapan menghadapi transisi kerja.

Peran mediasi ini didukung penelitian terdahulu. Cai (2015) menemukan *Career Exploration* berpengaruh positif terhadap *Self-Esteem* pada 305 mahasiswa tiongkok melalui survei dua gelombang, karena eksplorasi mengembangkan persepsi diri positif. Min (2021) mengonfirmasi pengaruh positif signifikan pada 237 mahasiswa dan lulusan Korea Selatan via survei online, di mana eksplorasi membantu pemahaman potensi diri. Wijaya & Virlia (2024) membuktikan *Self-Esteem* berpengaruh positif signifikan terhadap CDMSE (kontribusi 11,7%) pada 149 mahasiswa tingkat akhir surabaya, menegaskan peran internalnya dalam perencanaan karier. Dengan demikian, *Self-Esteem* memediasi X dan Y, di mana eksplorasi membangun harga diri yang

memperkuat CDMSE, sehingga menjelaskan hubungan antarvariabel melalui mekanisme penilaian diri secara lebih mendalam.

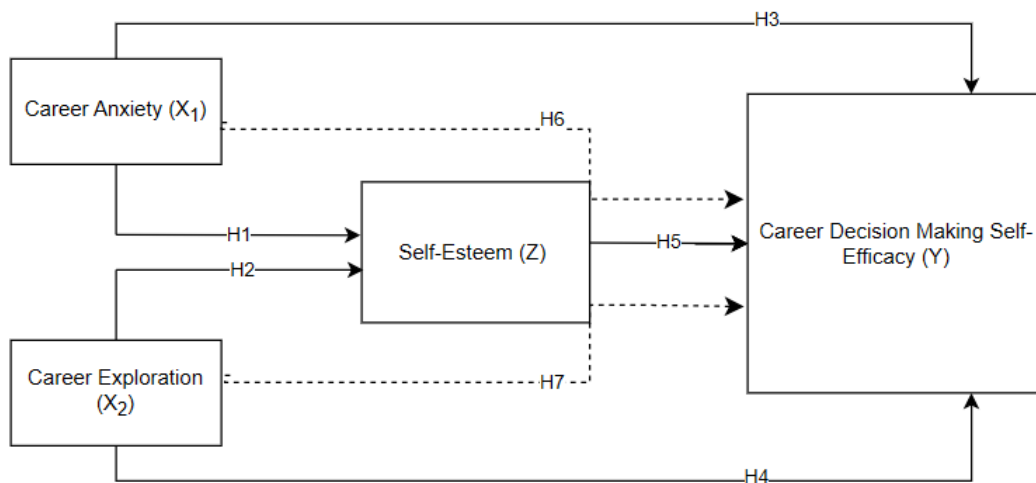
Berdasarkan hubungan antarvariabel yang telah diuraikan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H7: *Self-Esteem* memediasi hubungan antara *Career Exploration* terhadap CDMSE

2.3 Kerangka Penelitian

Menurut (Bougie, 2016), kerangka teoritis merupakan suatu model konseptual yang menjelaskan bagaimana peneliti menyusun landasan teori serta menghubungkan secara logis berbagai faktor yang relevan dengan permasalahan penelitian. Kerangka ini dibangun berdasarkan alur pemikiran yang bersumber dari temuan-temuan penelitian sebelumnya. Dengan demikian, kerangka teoritis dapat dipahami sebagai model yang menggambarkan hubungan keterkaitan antarvariabel yang diperlukan untuk menjelaskan dinamika fenomena yang diteliti.

Berdasarkan pemaparan teori dan temuan penelitian terdahulu, kerangka teoritis dalam studi ini disusun untuk menggambarkan hubungan antarvariabel yang saling berkaitan dan relevan dengan fenomena yang diteliti. Kerangka ini berfungsi menjelaskan bagaimana variabel-variabel tersebut saling memengaruhi serta membentuk dinamika yang ingin dianalisis dalam penelitian ini. Penelitian ini terdiri atas variabel independen, yaitu *Career Anxiety* dan *Career Exploration*, variabel dependen yaitu *Career Decision Making Self-Efficacy*, serta variabel intervening yaitu *Self-Esteem*. Hubungan antarvariabel tersebut dapat dilihat secara lebih jelas pada gambar berikut:



Gambar 2.1 Kerangka pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut (Bougie, 2016), Menurut (Bougie, 2016), hipotesis merupakan pernyataan sementara yang masih memerlukan pembuktian melalui pengujian empiris, serta menggambarkan hasil yang diharapkan peneliti berdasarkan data yang diperoleh. Hipotesis disusun berdasarkan teori yang terdapat dalam model konseptual dan mencerminkan adanya hubungan antarvariabel. Dengan demikian, hipotesis dapat dipahami sebagai dugaan logis mengenai hubungan antara dua variabel atau lebih yang dapat diuji secara empiris.

H1: Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *Career Anxiety* terhadap *Self-Esteem*

H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Career Exploration* terhadap *Self-Esteem*

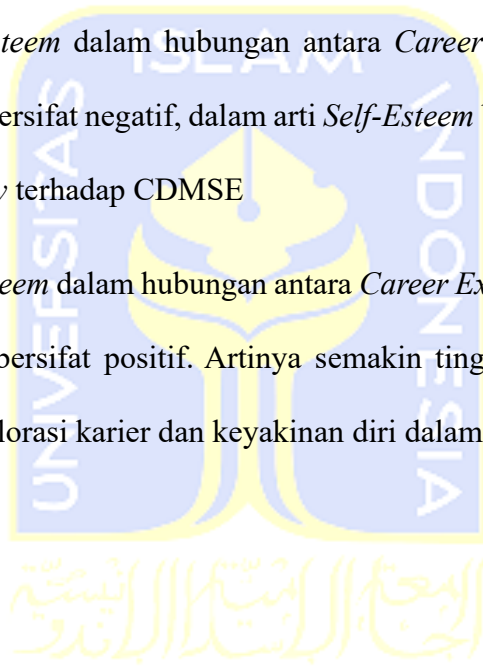
H3: Terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara *Career Anxiety* terhadap career decision-making *self-efficacy*

H4: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Career Exploration* terhadap career decision-making *self-efficacy*

H5: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Self-Esteem* terhadap career decision-making *self-efficacy*

H6: pengaruh *Self-Esteem* dalam hubungan antara *Career Anxiety* dan career decision-making *self-efficacy* bersifat negatif, dalam arti *Self-Esteem* berfungsi mengurangi dampak negatif *Career Anxiety* terhadap CDMSE

H7: pengaruh *Self-Esteem* dalam hubungan antara *Career Exploration* dan career decision-making *self-efficacy* bersifat positif. Artinya semakin tinggi *Self-Esteem*, semakin kuat hubungan antara eksplorasi karier dan keyakinan diri dalam membuat keputusan karier.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Menurut (Creswell, 2018) penelitian kuantitatif merupakan metode yang digunakan untuk menguji teori dengan cara menganalisis hubungan antarvariabel secara sistematis dan terukur. Melalui pendekatan survei, peneliti menggambarkan perilaku, kecenderungan, atau pandangan suatu populasi berdasarkan data yang di kumpulkan dari sampelnya. Pendekatan inilah yang menjadi dasar penelitian ini sehingga hasil kajiannya dapat disajikan secara lebih konsisten dan terukur.

Menurut (Bougie, 2016), penelitian kuantitatif juga dapat dipahami dalam konteks eksperimen atau desain eksperimental. Pendekatan eksperimen umumnya melibatkan penggunaan hipotesis secara deduktif untuk menguji hubungan sebab-akibat antarvariabel. Namun demikian, desain eksperimental dinilai kurang tepat apabila tujuan penelitian bersifat eksploratif atau deskriptif, karena kedua jenis penelitian tersebut tidak secara langsung berfokus pada pengujian hubungan kausal antarvariabel.

3.2 Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan pada mahasiswa tingkat akhir dari berbagai program studi dan perguruan tinggi di Indonesia. Pemilihan lokasi yang bersifat luas dilakukan agar penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai pengaruh *Career Anxiety* dan *Career Exploration* terhadap CDMSE, dengan *Self-Esteem* sebagai variabel mediasi. Pengumpulan data dilaksanakan secara daring menggunakan google form, sehingga memungkinkan peneliti untuk menjangkau responden dari berbagai universitas tanpa

batasan wilayah. Metode ini dipilih karena efisien, mudah diakses, serta sesuai dengan karakteristik populasi yang beragam. Mahasiswa tingkat akhir dipilih sebagai sasaran penelitian karena mereka sedang berada pada tahap transisi menuju dunia kerja, sehingga lebih mungkin mengalami kecemasan terkait karier serta terlibat dalam aktivitas eksplorasi karier. Oleh karena itu, kelompok ini dianggap paling sesuai untuk meneliti bagaimana faktor-faktor psikologis tersebut memengaruhi keyakinan mereka dalam mengambil keputusan karier.

3.3 Variabel Penelitian

Menurut (Creswell, 2018) variabel merupakan atribut atau karakteristik yang dimiliki oleh individu maupun organisasi yang dapat diukur atau diamati, serta menunjukkan adanya perbedaan atau variasi antar subjek dalam penelitian. Variabel yang digunakan di penelitian terdiri dari variabel *Career Anxiety* (X1) dan *Career Exploration*(X2) sebagai variabel independent; *Self-Esteem* (Z) sebagai variabel intervening dan *career decision making self-efficacy* (Y) sebagai variabel dependen.

3.3.1 Variabel Independen (X)

Menurut (Bougie, 2016), variabel independent adalah variabel yang memberikan pengaruh baik positif maupun negatif terhadap variabel dependen. Keberadaan variabel independen selalu diikuti oleh perubahan pada variabel dependen, sehingga peningkatan atau penurunan variabel independent akan berdampak pada perubahan variabel dependen. Sementara itu, (Creswell, 2018) menjelaskan bahwa variabel independen merupakan variabel yang dapat memengaruhi hasil atau outcome penelitian. Variabel independent pada penelitian ini ada dua variabel yaitu *Career Anxiety* (X1) dan *Career Exploration*(X2).

3.3.2 Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen, menurut (Creswell, 2018), merupakan variabel yang keberadaannya dipengaruhi oleh variabel independen, atau dengan kata lain menjadi hasil (outcome) dari variabel independen. Bougie (2016) menambahkan bahwa variabel dependen adalah variabel utama yang menjadi fokus perhatian peneliti dalam suatu penelitian. Variabel dependen pada penelitian ini adalah *career decision making self-efficacy* (Y)

3.3.3 Variabel Intervening (Z)

Menurut Bougie (2016), variabel intervening adalah variabel yang berperan sebagai perantara atau penghubung dalam hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Sementara itu, menurut (Creswell, 2018), variabel intervening sering disebut juga variabel mediasi berada di antara variabel bebas dan variabel terikat. Variabel ini berperan menjelaskan bagaimana atau mengapa variabel independen dapat memengaruhi variabel dependen. Variabel mediasi pada penelitian ini adalah *Self-Esteem* (Z).a

3.4 Instrumen Penelitian

3.4.1 *Career Anxiety* (X1)

Career Anxiety dalam penelitian ini diukur menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Tsai et al., (2017) dan digunakan kembali dalam penelitian (Yurcu & Akinci, 2024). Skala *Career Anxiety* dalam penelitian tersebut terdiri dari 5 pernyataan yang dirancang untuk mengukur tingkat kecemasan individu terhadap masa depan karier, khususnya terkait ketidakpastian pekerjaan, kekhawatiran akan kegagalan karier, serta keraguan terhadap kesiapan diri dalam memasuki dunia kerja.

Seluruh item dalam skala tersebut digunakan dalam penelitian ini tanpa pengurangan maupun penambahan, karena kelima pernyataan tersebut telah mewakili konstruk *Career Anxiety* secara menyeluruh. Pengukuran dilakukan menggunakan skala likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Semakin tinggi skor yang diperoleh responden, menunjukkan semakin tinggi tingkat *Career Anxiety* yang dirasakan.

3.4.2 Career Exploration(X2)

Career Exploration dalam penelitian ini diukur menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh (Stumpf, 1983) melalui *Career Exploration Survey* (CES). Skala ini digunakan untuk mengukur sejauh mana mahasiswa secara aktif melakukan eksplorasi karier, baik melalui pemahaman terhadap diri sendiri maupun pencarian informasi mengenai dunia kerja.

Instrumen *Career Exploration* dalam penelitian ini terdiri dari 10 pernyataan yang mencakup aktivitas self-exploration, seperti mengenali minat, kemampuan, dan nilai pribadi, serta environmental exploration, seperti mencari informasi mengenai jenis pekerjaan, persyaratan kerja, dan peluang karier. Pengukuran dilakukan menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Semakin tinggi skor yang diperoleh responden, menunjukkan semakin tinggi tingkat *Career Exploration* yang dilakukan.

3.4.3 Self-Esteem (Z)

Self-Esteem dalam penelitian ini diukur menggunakan kuesioner yang diadaptasi dari Brief Rosenberg *Self-Esteem Scale* yang dikembangkan oleh (Monteiro, 2022) yang merupakan versi singkat dari Rosenberg *Self-Esteem Scale*. Skala ini

digunakan untuk mengukur penilaian individu terhadap nilai, keberhargaan, dan penerimaan diri secara keseluruhan.

Instrumen *Self-Esteem* dalam penelitian ini terdiri dari 5 pernyataan yang mewakili aspek evaluasi diri positif dan negatif. Dari lima pernyataan tersebut, terdapat dua item yang bersifat (reverse) untuk mengontrol kecenderungan responden dalam memberikan jawaban secara monoton atau bias persetujuan. Pengukuran dilakukan menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Skor yang lebih tinggi menunjukkan tingkat *Self-Esteem* yang lebih tinggi pada responden.

3.4.4 Career Decision Making SelfEfficacy (Y)

Career Decision-Making Self-Efficacy (CDMSE) dalam penelitian ini diukur menggunakan kuesioner yang diadaptasi dari instrumen yang dikembangkan oleh (Bandura, 1977) dan digunakan dalam penelitian (Kholifah et al., 2025). Skala ini digunakan untuk mengukur keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam melakukan tugas-tugas yang berkaitan dengan pengambilan keputusan karier.

Instrumen CDMSE dalam penelitian ini terdiri dari 6 pernyataan yang mencerminkan kemampuan mahasiswa dalam memotivasi diri, menentukan pilihan karier, menilai kemampuan diri, mengevaluasi peluang dan hambatan, serta optimisme dalam menyelesaikan masalah terkait karier. Pengukuran dilakukan menggunakan skala likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Skor yang lebih tinggi menunjukkan tingkat *career decision-making self-efficacy* yang lebih tinggi pada responden.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi merupakan sekumpulan individu yang memiliki karakteristik serupa dan menjadi fokus penelitian (Creswell, 2018). Sementara itu, Bougie (2016) menjelaskan bahwa populasi adalah keseluruhan kelompok individu, kejadian, atau hal-hal tertentu yang dianggap menarik serta relevan untuk diteliti oleh peneliti.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh mahasiswa tingkat akhir jenjang Strata Satu (S1) dari berbagai program studi yang sedang menempuh pendidikan di perguruan tinggi yang ada di Indonesia. Mahasiswa tingkat akhir didefinisikan sebagai mahasiswa yang berada pada semester 7, 8, atau lebih, sesuai dengan masa studi normal program sarjana.

Berdasarkan data Pangkalan Data Pendidikan Tinggi (PDDikti), jumlah mahasiswa aktif jenjang S1 di Indonesia mencapai lebih dari tujuh juta mahasiswa pada tahun akademik terbaru. Namun demikian, hingga saat ini data agregat nasional yang secara spesifik menunjukkan jumlah mahasiswa tingkat akhir berdasarkan semester belum tersedia secara terbuka. Oleh karena itu, data mahasiswa aktif digunakan sebagai gambaran umum konteks populasi pendidikan tinggi, sedangkan identifikasi mahasiswa tingkat akhir dilakukan berdasarkan kriteria semester yang ditetapkan dalam penelitian ini.

3.5.2 Sampel penelitian

Menurut Bougie (2016), sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang terdiri atas individu-individu yang dipilih untuk mewakili karakteristik populasi tersebut. Dengan kata lain, sampel adalah proses pemilihan individu, objek, atau kondisi

tertentu yang dapat merepresentasikan populasi secara akurat. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan non-probability sampling dengan metode purposive sampling. Teknik ini dipilih karena peneliti menetapkan kriteria khusus yang harus dipenuhi oleh responden, yaitu mahasiswa tingkat akhir dan bersedia mengisi kuesioner penelitian secara lengkap. Dengan total 26 item pertanyaan, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 130 responden. Oleh karena itu, jumlah responden dalam penelitian ini dinyatakan telah memenuhi syarat kelayakan analisis.

3.6 Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Data Primer

Sumber data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui proses pengumpulan data (Sugiyono, 2013). Menurut Bougie (2016), data primer merupakan informasi asli yang dikumpulkan pertama kali dan kemudian dianalisis untuk menjawab permasalahan penelitian. Dalam penelitian ini, data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan google form sebagai media pengumpulan data.

3.6.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner sebagai instrument utama. Mengacu pada (Bougie, 2016), kuesioner merupakan kumpulan pertanyaan tertulis yang disusun secara sistematis oleh peneliti untuk dijawab oleh responden, dengan pilihan jawaban yang telah ditentukan secara jelas sebelumnya. Penyebaran kuesioner dilakukan secara daring (online) menggunakan media Google Form. Metode ini dipilih karena memungkinkan peneliti menjangkau responden secara luas serta memudahkan proses pengisian dan pengumpulan data.

Dalam pengukuran jawaban responden, penelitian ini menggunakan skala likert lima poin. Menurut Bougie (2016), skala likert digunakan untuk mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap suatu pernyataan. Skala ini dinilai sesuai untuk mengukur persepsi dan sikap responden terhadap variabel yang diteliti. Data yang telah di kumpulkan selanjutnya dianalisis untuk menjawab tujuan penelitian.

Jawaban	Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.7 Uji Instrumen Penelitian

Untuk memperoleh data yang akurat dan konsisten dari kuesioner, diperlukan pengujian validitas serta reliabilitas. Pengujian ini bertujuan memastikan bahwa instrumen yang digunakan layak dan mampu mengukur pernyataan-pernyataan dalam pengumpulan data dengan tepat.

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Ghazali (2018), uji validitas dilakukan untuk menilai sejauh mana suatu kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila setiap butir pertanyaannya dapat secara tepat merepresentasikan atau mengungkapkan konstruk yang hendak diukur. Menurut (Sugiyono, 2013), hasil penelitian dinyatakan valid apabila data yang diperoleh benar-benar merepresentasikan kondisi yang sebenarnya dari objek yang diteliti.

Dengan demikian, instrumen yang valid adalah alat ukur yang dapat digunakan secara akurat untuk mengumpulkan data sesuai dengan tujuan pengukuran yang telah ditentukan. Setiap item pertanyaan dari variabel yang digunakan diuji validitasnya dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} pada tingkat signifikan 5%. Suatu instrument dinyatakan valid apabila nilai r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} .

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk menilai konsistensi suatu kuisisioner sebagai instrument yang mengukur variabel atau konstruk tertentu. Sebuah kuisisioner dikatakan reliabel apabila jawaban responden menunjukkan kestabilan atau konsistenan dari waktu ke waktu terhadap butir-butir pertanyaan yang diberikan (Ghozali, 2018). Penelitian ini menguji reliabilitas instrument menggunakan metode Alpha Cronbach > 0,70. Dalam penelitian apabila Alpha Cronbach lebih besar dari 0,70 maka dikatakan reliabel.

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Asumsi Klasik

3.8.1.1 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengidentifikasi ada tidaknya hubungan yang kuat antar variabel bebas dalam model regresi (Ghozali, 2018). Model regresi dianggap baik apabila variabel independentnya tidak saling berkorelasi. Deteksi multikolinearitas dapat dilakukan melalui beberapa metode, salah satunya dengan menganalisis nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF).

- a. Peneliti menganalisis matriks korelasi antar variabel independent untuk mengetahui apakah terjadi multikolinearitas. Kondisi multikolinearitas

dapat terdeteksi apabila terdapat hubungan korelasi yang relative tinggi antara variabel-variabel bebas, khususnya jika nilai korelasi melebihi 0,90.

- b. Tanda – tanda terjadinya multikolinearitas dalam penelitian ini terlihat ketika model regresi menghasilkan nilai R yang tinggi, namun Sebagian besar variabel independennya tidak memberikan pengaruh signifikan secara individual terhadap variabel dependen. Kondisi ini menunjukkan bahwa antar variabel bebas kemungkinan memiliki hubungan yang kuat sehingga memengaruhi kemampuan model dalam menjelaskan kontribusi masing – masing variabel secara terpisah.
- c. Peneliti juga dapat mengevaluasi multikolinearitas melalui nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Kedua indikator ini memberikan Gambaran mengenai sejauh mana suatu variabel independent dapat dijelaskan oleh variabel independent lainnya. Nilai tolerance yang rendah atau VIF yang tinggi mengindikasikan adanya potensi multikolinearitas dalam model regresi.

3.8.1.2 Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa variabel residual dalam model regresi berdistribusi normal (Ghozali, 2018). Uji ini menggunakan metode kolmogrov – Smirnov, Dimana residual dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai Asymp.Sig berada di atas 0,05. Sebaliknya, apabila nilai tersebut berada dibawah 0,05, maka data dianggap tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.8.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi terdapat perbedaan varian residual antar pengamatan. Jika varian residual tetap atau seragam pada setiap pengamatan, kondisi tersebut disebut dengan homoskedastisitas, sedangkan apabila variannya berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang memenuhi asumsi homoskedastisitas atau tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Apabila varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya bersifat konstan, maka kondisi tersebut disebut homoskedastisitas. Jika nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,05 (5%), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga asumsi homoskedastisitas terpenuhi.

3.8.2 Analisis Regresi Linear

Menurut Ghozali (2018), analisis regresi merupakan metode yang digunakan untuk mengkaji ketergantungan variabel dependen terhadap satu atau lebih variabel independent. Melalui analisis ini, peneliti dapat melakukan estimasi maupun memprediksi nilai rata-rata variabel terikat berdasarkan nilai variabel bebas yang telah diketahui. Adapun beberapa macam analisis regresi antar lain sebagai berikut:

1. Regresi Linear Sederhana

Analisis ini didasarkan pada hubungan sebab – akibat atau hubungan fungsional antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat.

2. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk memprediksi perubahan pada variabel dependen ketika dua atau lebih variabel independen dimanipulasi. Metode ini berfungsi untuk mengestimasi sejauh mana variabel bebas dapat memengaruhi naik turunnya variabel terikat. Menurut Ghozali (2018), analisis regresi berganda dapat dilakukan apabila penelitian melibatkan minimal dua variabel independen yang berperan sebagai faktor prediktor.

a. Regresi Model I (*Self-Esteem*)

Model I digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel *Career Anxiety* dan *Career Exploration* memberikan pengaruh terhadap *Self-Esteem*.

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Z : *Self-Esteem*

X₁ : *Career Anxiety*

X₂ : *Career Exploatio*

B₁ : Koefisien regresi

B₂ : Koefisien regresi

a : Nilai Konstanta

b. Regresi Model II (CDMSE)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh langsung yang diberikan oleh variabel *Career Anxiety* dan *Career Exploration* terhadap *career decision-making self-efficacy*.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y : Career Decision Making Self-Efficacy

X₁ : *Career Anxiety*

X₂ : *Career Exploatio*

B₁ : Koefisien regresi

B₂ : Koefisien regresi

a : Nilai Konstanta

3. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat sejauh mana variabel-variabel independen mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen (Ghozali, 2018). Nilai R² berada pada rentang 0 hingga 1. Semakin tinggi nilai R², semakin besar pula kemampuan variabel bebas dalam memberikan penjelasan terhadap variabel terikat secara keseluruhan.

3.8.3 Uji Hipotesis

3.8.3.1 Uji t parsial

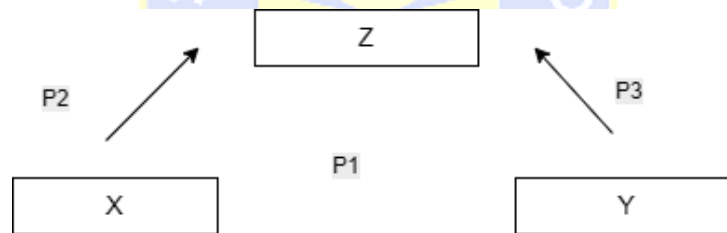
Menurut Ghozali (2018), uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Kriteria pengambilan keputusan dalam menerima atau menolak hipotesis adalah sebagai berikut:

- a. Apabila nilai signifikansi melebihi 0,05, maka hipotesis nol (H₀) dinyatakan diterima. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa koefisien regresi tidak signifikan, sehingga secara parsial variabel independen tidak memberikan pengaruh yang berarti terhadap variabel dependen.

- b. Apabila nilai signifikansi berada di bawah 0,05, maka hipotesis nol (H_0) dinyatakan ditolak. Kondisi ini menunjukkan bahwa koefisien regresi signifikan, sehingga secara parsial setiap variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.8.4 Analisis Jalur

Menurut Ghozali (2018), analisis jalur (*path analysis*) merupakan teknik analisis yang digunakan untuk menguji hubungan kausal antarvariabel, baik secara langsung maupun tidak langsung. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung, termasuk dalam mengidentifikasi peran variabel intervening dalam suatu model penelitian.



Gambar 3.1 Model Analisi Jalur

Keterangan:

X: *Career Anxiety* dan *Career Exploatio*

Z: *Self-Esteem*

Y: *Career Decision Making Self-efficacy (CDMSE)*

P₁: Koefisien pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen

P₂: Koefisien pengaruh variabel independent terhadap variabel intervening

P₃: Koefisien pengaruh variabel intervening terhadap variabel dependen

BAB IV

HASIL & PEMBAHASAN

Pada hasil dan pembahasan ini menjelaskan Pengaruh *Career Anxiety* dan *Career Exploration* terhadap Career Decision-Making *Self-efficacy* dengan *Self-Esteem* sebagai Variabel Mediasi pada Mahasiswa Tingkat Akhir. Penelitian ini menggunakan 130 sampel yang diperoleh dari mahasiswa tingkat akhir. Pembahasan dalam penelitian ini mencakup uraian mengenai deskripsi variabel yang digunakan, hasil uji regresi, serta analisis jalur (*path analysis*). Seluruh pengujian statistik dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 30.

4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

4.1.1 Hasil Uji Validitas

Penelitian ini dilakukan untuk menguji tingkat keabsahan (validitas) instrumen penelitian yang digunakan dalam kuesioner melalui uji validitas. Pernyataan setiap item diuji dengan pengambilan uji validitas Pearson Product Moment, membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Apabila nilai koefisien korelasi setiap butir pernyataan yang diuji lebih besar daripada nilai r_{tabel} sebesar 0,1710, maka dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan tersebut

memenuhi kriteria validitas konstruk. Adapun hasil uji validitas kuisioner untuk variabel yang diteliti sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas Career Anxiety (X₁)

No	Butir Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1.	CA1	0.837	0.1723	Valid
2.	CA2	0.663	0.1723	Valid
3.	CA3	0.806	0.1723	Valid
4.	CA4	0.767	0.1723	Valid
5.	CA5	0.772	0.1723	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas Career *Exploration* (X₂)

No	Butir Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1.	CE1	0.584	0.1723	Valid
2.	CE2	0.626	0.1723	Valid
3.	CE3	0.556	0.1723	Valid
4.	CE4	0.572	0.1723	Valid
5.	CE5	0.634	0.1723	Valid
6.	CE6	0.558	0.1723	Valid
7.	CE7	0.622	0.1723	Valid
8.	CE8	0.488	0.1723	Valid
9.	CE9	0.576	0.1723	Valid
10.	CE10	0.475	0.1723	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Self-Esteem (Z)

No	Butir Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1.	SE1	0.682	0.1723	Valid
2.	SE2	0.759	0.1723	Valid
3.	SE3	0.596	0.1723	Valid
4.	SE4	0.714	0.1723	Valid
5.	SE5	0.666	0.1723	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas CDMSE (Y)

No	Butir Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
----	------------------	---------------------	--------------------	------------

1.	CDMSE	0.709	0.1723	Valid
2.	CDMSE	0.771	0.1723	Valid
3.	CDMSE	0.685	0.1723	Valid
4.	CDMSE	0.741	0.1723	Valid
5.	CDMSE	0.712	0.1723	Valid
6.	CDMSE	0.697	0.1723	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4.1 sampai dengan Tabel 4.4, dapat diketahui hasil uji validitas instrumen penelitian. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai koefisien validitas yang lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel} sebesar 0,1710. Oleh karena itu, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen pengukuran dalam penelitian ini, sehingga dapat dilanjutkan ke tahap analisis selanjutnya.

4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur konsistensi suatu kuesioner yang berfungsi sebagai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau andal apabila jawaban responden terhadap pernyataan yang diajukan bersifat konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018). Uji statistik Cronbach alpha > 0.70 digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur reliabilitas. Dalam penelitian apabila Cronbach alpha lebih besar dari 0.70 maka dikatakan reliabel. Berikut hasil dari uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel:

Tabel 4. 5 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Sig.	Keterangan
1.	<i>Career Anxiety</i> (X ₁)	0.825	>0,70	Reliabel
2.	<i>Career Exploration</i> (X ₂)	0.775	>0,70	Reliabel
3.	CDMSE (Y)	0.813	>0,70	Reliabel

4.	<i>Self-Esteem (Z)</i>	0.710	>0,70	Reliabel
----	------------------------	-------	-------	----------

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4.5, menunjukkan bahwa pernyataan variabel *Career Anxiety*, *Career Exploration*, CDMSE, *Self-Esteem* memiliki nilai Cronbach alpha lebih besar dari signifikansi yaitu 0.70. dapat disimpulkan, bahwa pernyataan variabel *Career Anxiety*, *Career Exploration*, CDMSE, dan *Self-Esteem* reliabel.

4.2 Uji Asumsi Klasik

4.2.1 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat perbedaan varians residual antar pengamatan. Model regresi dikatakan memenuhi asumsi homoskedastisitas apabila varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya bersifat konstan. Sebaliknya, apabila varians residual antar pengamatan berbeda, maka model regresi tersebut mengalami heteroskedastisitas. Penelitian ini uji heteroskedastisitas menggunakan uji *Glejser*

Tabel 4. 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant	5.035	1.361		3.701	<.001
	CA	-.031	.042	-.071	-.729	.467
	CE	-.044	.038	-.117	-1.158	.249
	SE	-.058	.045	-.133	-1.296	.197

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.6 tersebut menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji *Glejser*. Nilai signifikan untuk variabel *Career Anxiety*, *Career Exploration*, dan

Self-Esteem menunjukkan hasil lebih dari 0.05. berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi ini.

4.2.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2021), uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan atau korelasi antar variabel bebas (independen) dalam model regresi. Pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menganalisis nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

Tabel 4. 7 Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients^a	
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	CA	.804	1.243
	CE	.742	1.349
	SE	.722	1.385
a. Dependent Variable: CDMSE			

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada masing-masing variabel bebas berada di bawah angka 10 dan nilai *tolerance* menunjukkan hasil lebih dari 0.10. Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

4.2.3 Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2021), uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal. Dalam penelitian ini, pengujian normalitas data dilakukan menggunakan uji Kolmogorov–Smirnov. Model regresi yang baik ditunjukkan oleh nilai residual yang berdistribusi normal. Dasar pengambilan keputusan dalam uji ini adalah apabila nilai signifikansi

lebih besar dari 0,05, maka residual dinyatakan berdistribusi normal. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka residual tidak berdistribusi normal.

Hasil pengujian normalitas dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		130
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.44468581
Most Extreme Difference	Absolute	.081
	Positive	.072
	Negative	-.081
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.036
a. Test distribution is Normal		
b. Calculated from data		
c. Lilliefors Significance Correction		

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4.8, hasil uji analisis *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0.36 dibawah 0.05, yang mengindikasikan data tidak berdistribusi normal. Namun, analisis tetap dilanjutkan karena ukuran sampel tergolong besar yaitu 130 sampel. Gujarati dan Porter (2015) menyatakan bahwa pada sampel besar, asumsi normalitas dapat di longgarkan karena berdasarkan *central limit theorem*, distribusi estimator dan statistic uji mendekati distribusi normal, sehingga uji parametik tetap valid.

4.3 Analisis Regresi Berganda

4.3.1 Pengujian Regresi Linear Berganda dengan Menggunakan Dua Variabel

Independen Yaitu *Career Anxiety* dan *Career Exploration* terhadap *Self-Esteem*

Pengujian dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda yang bertujuan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh *Career Anxiety* dan *Career*

Exploration terhadap *Self-Esteem*. Hasil perhitungan analisis regresi linear berganda tersebut disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4. 9 Hasil Regresi Linear Berganda Career Anxiety dan Career *Exploration* terhadap Self-Esteem

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant	10.514	2.526		4.163	<.001
	CA	-.369	.076	-.373	-4.824	<.001
	CE	.395	.066	.464	6.000	<.001
	a. Dependent Variable: <i>Self-Esteem</i>					

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Adapun bentuk persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Z = 10.514 + -.369 + .395$$

Berdasarkan dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan:

- Nilai Konstanta

Nilai konstanta sebesar 10.514 dengan nilai signifikansi $<.001$. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel *Career Anxiety* dan *Career Exploration* bernilai nol, maka nilai *Self-Esteem* sebesar 10.514.

- *Career Anxiety* (X_1)

Variabel *Career Anxiety* (X_1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar $-.369$ dengan nilai signifikansi $<.001$ (<0.05). Hal tersebut menunjukkan *Career Anxiety* (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Self-Esteem* (Z).

- *Career Exploration* (X_2)

Variabel *Career Exploration* (X_2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar $.395$ dengan nilai signifikansi $<.001$ (<0.05). Hal tersebut menunjukkan *Career Exploration* (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Self-Esteem* (Z).

- Hasil Koefisien Determinasi

Tabel 4. 10 Hasil Regresi Linear Berganda *Career Anxiety* dan *Career Exploration* terhadap *Self-Esteem*

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.527 ^a	.278	.267		3.10078
a. Predictors: (Constant), <i>Career Exploatio</i> , <i>Career Anxiety</i>					
b. Dependent Variabel: <i>Self-Esteem</i>					

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.10, menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar $.278$ dan Adjusted R Square sebesar $.267$. pada tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai sebesar 27,8 persen *Self-Esteem* dapat di jelaskan bersama-sama oleh variabel *Career*

Anxiety dan *Career Exploration*. Sementara 72.2 persen sisanya dijelaskan pada variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

4.3.2 Pengujian Regresi Linear Berganda dengan Menggunakan Dua Variabel Independen Yaitu *Career Anxiety* dan *Career Exploration* terhadap CDMSE

Pengujian dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda yang bertujuan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh *Career Anxiety* dan *Career Exploration* terhadap CDMSE. Hasil perhitungan analisis regresi linear berganda tersebut disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4. 11 Hasil Regresi Linear Berganda *Career Anxiety* dan *Career Exploration* terhadap CDMSE

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant	7.279	2.173		3.350	.001
	CA	0.034	0.66	0.38	.519	.605
	CE	0.460	.057	.591	8.121	<.001
	a. Dependent Variable: CDMSE					

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Adapun bentuk persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 7.279 + 0.34 + 0.460$$

Berdasarkan dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan:

- Nilai Konstanta (a)

Nilai konstanta bernilai sebesar 7.279 dengan nilai signifikansi .001 yang menunjukkan bahwa apabila variabel *Career Anxiety* dan *Career Exploration* bernilai nol, maka nilai CDMSE tetap sebesar 7.179

- *Career Anxiety* (X_1)

Variabel *Career Anxiety* (X_1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.34 dengan nilai signifikansi 0.605 (>0.05). Hal tersebut menunjukkan *Career Anxiety* (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap CDMSE

- *Career Exploration* (X_2)

Variabel *Career Exploration* (X_2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.460 dengan nilai signifikansi $<.001$ (<0.05). hal tersebut menunjukkan *Career Exploration* (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap CDMSE

- Hasil Koefisien Determinasi

Tabel 4. 12 Hasil Regresi Linear Berganda *Career Anxiety* dan *Career Exploration* terhadap CDMSE

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.600 ^a	.360	.350		2.66708
a. Predictors: (Constant), <i>Career Exploatio</i> , <i>Career Anxiety</i>					
b. Dependent Variabel: CDMSE					

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.12, menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar .360 dan Adjusted R Square sebesar .350. Pada tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai sebesar 36.0 persen CDMSE dapat di jelaskan bersama-sama oleh variabel *Career*

Anxiety dan *Career Exploration*. Sementara 64.0 persen sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

4.3.3 Pengujian Regresi Linear Sederhana dengan Menggunakan Satu Variabel Independen *Self-Esteem* terhadap CDMSE

Pengujian dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana yang bertujuan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh *Self-Esteem* terhadap CDMSE.

Hasil perhitungan analisis regresi linear sederhana tersebut disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4. 13 Hasil Regresi Linear Sederhana Self-Esteem terhadap CDMSE

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant	16.909	1.259		13.434	<.001
	SE	.434	0.71	0.476	6.116	<.001
a. Dependent Variable: CDMSE						

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Adapun bentuk persamaan regresi linear sederhana, sebagai berikut:

$$Y = a + b_1Z$$

$$Y = 16.909 + 0.434$$

Berdasarkan dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan:

- Nilai konstanta

Nilai konstanta bernilai sebesar 16.909 dengan nilai signifikansi .001. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel *Self-Esteem* bernilai nol, maka nilai CDMSE tetap 16.909 dan nilai konstanta tersebut signifikan.

- *Self-Esteem* (Z)

Variabel *Self-Esteem* (Z) memiliki nilai koefisien regresi sebesar .434 dengan nilai signifikansi $<.001$. Hal tersebut menunjukkan bahwa *Self-Esteem* (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap CDMSE.

- Hasil Koefisien Determinasi

Tabel 4. 14 Koefisien Determinasi Sederhana Self-Esteem terhadap CDMSE

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.476 ^a	.226	.220	2.92190
a. Predictors: (Constant), <i>Self-Esteem</i>				
b. Dependent Variabel: CDMSE				

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.14, menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar .226 dan Adjusted R Square sebesar .220. Pada tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai sebesar 22.6 persen CDMSE dapat di jelaskan bersama-sama oleh variabel *Self-Esteem*. Sementara 77.4 persen sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini

4.4 Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t. Adapun hasil perhitungan uji t disajikan sebagai berikut:

4.4.1 Pengaruh *Career Anxiety* dan *Career Exploration* terhadap *Self-Esteem*

Hasil dari uji regresi linear berganda *Career Anxiety* dan *Career Exploration* terhadap *Self-Esteem* dapat dilihat dalam tabel 4.9

1. Hipotesis 1: Pengaruh *Career Anxiety* terhadap *Self-Esteem*

a. Hipotesis 1

Ho : tidak terdapat pengaruh negative dan signifikan dari *Career Anxiety* terhadap *Self-Esteem*

Ha : Terdapat pengaruh negative dan signifikan dari *Career Anxiety* terhadap *Self-Esteem*

b. Kriteria

Nilai signifikansi < 0.05 maka Ho ditolak dan Ha diterima

Nilai signifikansi > 0.05 maka Ho diterima dan Ha ditolak

c. Hasil

Nilai signifikansi variabel *Career Anxiety* sebesar $0.001 < 0.05$, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima

d. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan *Career Anxiety* terhadap *Self-Esteem*. Dengan demikian hipotesis pertama terbukti

2. Hipotesis 2: Pengaruh *Career Exploration* terhadap *Self-Esteem*

a. Hipotesis 2

Ho : tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *Career Exploration* terhadap *Self-Esteem*

Ha : terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *Career Exploration* terhadap *Self-Esteem*

b. Kriteria

Nilai signifikansi < 0.05 maka Ho ditolak dan Ha diterima

Nilai signifikansi > 0.05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak

c. Hasil

Nilai signifikansi variabel *Career Exploration* sebesar $0.001 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima

d. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *Career Exploration* terhadap *Self-Esteem*. Dengan demikian hipotesis kedua terbukti

4.4.2 *Career Anxiety* dan *Career Exploration* terhadap CDMSE

Hasil dari uji regresi linear berganda *Career Anxiety* dan *Career Exploration* terhadap CDMSE dapat dilihat dalam tabel 4.11

1. Hipotesis 3: Pengaruh *Career Anxiety* terhadap CDMSE

a. Hipotesis 3

H_0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan dari *Career Anxiety* terhadap CDMSE

H_a : Terdapat pengaruh signifikan dari *Career Anxiety* terhadap CDMSE

b. Kriteria

Nilai signifikansi < 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Nilai signifikansi > 0.05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak

c. Hasil

Nilai signifikansi variabel *Career Anxiety* sebesar $0.605 > 0.05$, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak

d. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan *Career Anxiety* terhadap CDMSE. dengan demikian, hipotesis ketiga tidak terbukti

2. Hipotesis 4: Pengaruh *Career Exploration* terhadap CDMSE

a. Hipotesis 4

Ho : tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *Career Exploration* terhadap CDMSE

Ha : terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *Career Exploration* terhadap CDMSE

b. Kriteria

Nilai signifikansi < 0.05 maka Ho ditolak dan Ha diterima

Nilai signifikansi > 0.05 maka Ho diterima dan Ha ditolak

c. Hasil

Nilai signifikansi variabel *Career Exploration* sebesar $0.001 < 0.05$, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima

d. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *Career Exploration* terhadap CDMSE. dengan demikian, hipotesis keempat terbukti

4.4.3 Pengaruh *Self-Esteem* terhadap CDMSE

Hasil dari uji regresi linear sederhana *Self-Esteem* terhadap CDMSE dapat dilihat dalam tabel 4.13

1. Hipotesis 5: Pengaruh *Self-Esteem* terhadap CDMSE

a. Hipotesis 5

Ho : tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *Self-Esteem* terhadap CDMSE

Ha : Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *Self-Esteem* terhadap CDMSE

b. Kriteria

Nilai signifikansi < 0.05 maka Ho ditolak dan Ha diterima

Nilai signifikansi > 0.05 maka Ho diterima dan Ha ditolak

c. Hasil

Nilai signifikansi variabel *Self-Esteem* sebesar $0.001 < 0.05$, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima

d. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *Self-Esteem* terhadap CDMSE. dengan demikian, hipotesis kelima terbukti

2. Hipotesis 6: Pengaruh *Self-Esteem* Memediasi Hubungan *Career Anxiety*

Terhadap CDMSE

Dalam penelitian ini, untuk mengetahui pengaruh variabel *Self-Esteem* yang memediasi hubungan *Career Anxiety* terhadap CDMSE menggunakan analisis jalur. Dimana perhitungan analisis jalur dapat dilihat sebagai berikut:

- a. Dalam melakukan perhitungan pengaruh langsung (c) menggunakan nilai efek total X_1 ke Y sebesar 0.289

- b. Sedangkan pengaruh tidak langsung X_1 ke Y melalui jalur Z dihitung menggunakan perkalian jalur X_1 - Z (a) dengan jalur Z - Y (b) dengan persamaan $-0.268 \times 0.514 = -0.137$
- c. Tahap akhir dalam perhitungan ini adalah menghitung total varians, yaitu (e_1) varians pada variabel *Self-Esteem* yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel *Career Anxiety*, serta (e_2) varians pada variabel *CDMSE* yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel *Career Anxiety* dan *Self-Esteem*. Perhitungan tersebut dilakukan menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$e_1 = \sqrt{1 - R^2} \qquad e_2 = \sqrt{1 - R^2}$$

$$e_1 = \sqrt{1 - 0.073} = 0.927 \qquad e_2 = \sqrt{1 - 0.321} = 0.679$$

Koefisien jalur dihitung melalui dua persamaan struktural, yaitu persamaan regresi yang digunakan untuk menggambarkan hubungan antarvariabel sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

- 1) $Z = a + bX_1$
- 2) $Y = a + bX_1 + bZ$

Hasil dari persamaan regresi pertama dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4. 15 Hasil Analisis Regresi Career Anxiety terhadap Self-Esteem

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant	22.675	1.701		13.330	<.001
	CA	-.268	.084	-.271	-3.185	.002
a. Dependent Variabel: <i>Self-Esteem</i>						

Sumber: Data Primer diolah, 2026

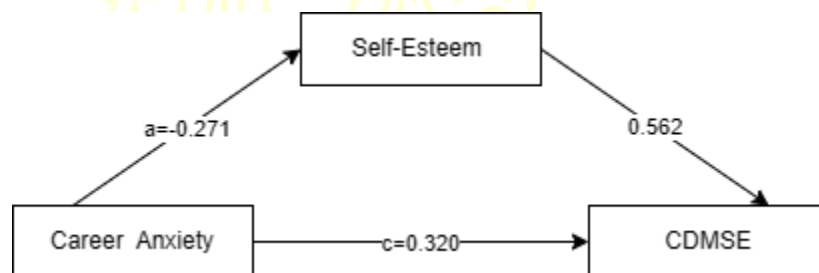
Berdasarkan tabel 4.15, diketahui bahwa *Career Anxiety* menunjukkan nilai *standardized coefficients* beta sebesar $-.271$ yang merupakan nilai jalur $P_2(a)$

Tabel 4. 16 Hasil Analisis Regresi Career Anxiety dan Self-Esteem terhadap CDMSE

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant	9.788	2.064		4.742	<.001
	CA	.289	.069	.320	4.211	<.001
	SE	.514	.069	.562	7.401	<.001
	a. Dependent Variable: CDMSE					

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.16, diketahui bahwa nilai dari *standardized coefficients Career Anxiety* sebesar 0.320 yang merupakan jalur $P_1(c)$. sedangkan nilai dari *standardized coefficients* beta *Self-Esteem* sebesar 0.562 yang merupakan nilai jalur dari $P_3(b)$



Gambar 1 Analisis Jalur Career Anxiety terhadap CDMSE melalui Self-Esteem

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, pengaruh mediasi yang diperoleh melalui perkalian koefisien (ab) perlu diuji kembali menggunakan uji Sobel, dengan tahapan sebagai berikut:

$$Sab = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{0.562^2 0.084^2 + (-0.271)^2 0.069^2 + 0.084^2 0.069^2}$$

$$Sab = 0.051$$

Kemudian dilakukan pengujian t statistic pengaruh mediasi dengan cara sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

$$t = \frac{-0.271 \times 0.562}{0.051} = \frac{-0.1523}{0.051} = -2.986$$

Berdasarkan nilai t statistik yang diperoleh, diketahui bahwa nilai t hitung sebesar $-2,986$ lebih besar daripada nilai t_{tabel} sebesar $1,979$ pada tingkat signifikansi $0,05$. Koefisien mediasi menunjukkan nilai sebesar -0.137 . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Self-Esteem* berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *Career Anxiety* terhadap *CDMSE*. Hasil tersebut menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung *Career Anxiety* terhadap *CDMSE* melalui *Self-Esteem*. Oleh karena itu, hipotesis keenam yang menyatakan “terdapat pengaruh mediasi yang signifikan *Self-Esteem* dalam hubungan *Career Anxiety* terhadap *CDMSE*” dapat diterima. **Terbukti**

3. Hipotesis 7: Pengaruh *Self-Esteem* Memediasi Hubungan *Career Exploration* Terhadap *CDMSE*

Dalam penelitian ini, untuk mengetahui pengaruh variabel *Self-Esteem* yang memediasi hubungan *Career Exploration* terhadap CDMSE menggunakan analisis jalur. Dimana perhitungan analisis jalur dapat dilihat sebagai berikut:

- a. Dalam melakukan perhitungan pengaruh langsung menggunakan nilai efek total X_2 ke Y sebesar .0380
- b. Sedangkan pengaruh tidak langsung X_2 ke Y melalui jalur Z dihitung menggunakan perkalian jalur X_2 - Z (a) dengan jalur Z - Y (b) dengan persamaan $0.325 \times 0.264 = 0.085$
- c. Tahap akhir dalam perhitungan ini adalah menghitung total varians, yaitu (e_1) varians pada variabel *Self-Esteem* yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel *Career Exploatio*, serta (e_2) varians pada variabel CDMSE yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel *Career Exploration* dan *Self-Esteem*. Perhitungan tersebut dilakukan menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$e_1 = \sqrt{1 - R^2} \qquad e_2 = \sqrt{1 - R^2}$$

$$e_1 = \sqrt{1 - 0.146} = 0.854 \qquad e_2 = \sqrt{1 - 0.430} = 0.57$$

Dimana koefisien jalur di hitung dengan dua persamaan structural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan hipotesis.

- 1) $Z = a + bX_2$
- 2) $Y = a + bX_2 + bZ$

Hasil dari persamaan regresi pertama dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4. 17 Hasil Analisis Regresi Career *Exploration* terhadap Self-Esteem

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant	5.684	2.513		2.262	.025
	CE	.325	.070	.382	4.674	<.001

a. Dependent Variabel: *Self-Esteem*

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.17, diketahui bahwa *Career Exploration* menunjukkan nilai *standardized coefficients* beta sebesar 0.382 yang merupakan nilai jalur $P_2(a)$

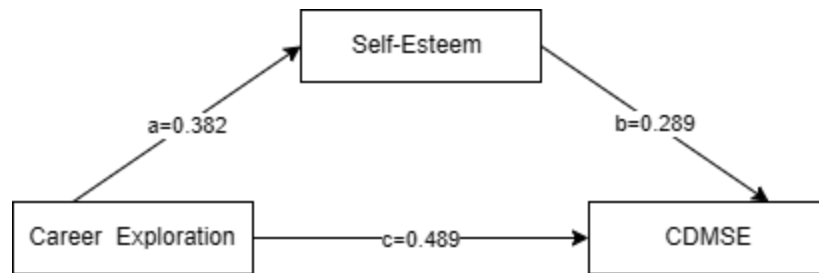
Tabel 4. 18 Hasil Analisis Regresi Career *Exploration* dan Self-Esteem terhadap CDMSE

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant	6.226	1.920		3.243	.002
	CE	.380	.056	.489	6.744	<.001
	SE	.264	.066	.289	3.986	<.001

a. Dependent Variable: CDMSE

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.18, diketahui bahwa nilai dari *standardized coefficients Career Exploration* sebesar 0.489 yang merupakan jalur $P_1(c)$. sedangkan nilai dari *standardized coefficients* beta *Self-Esteem* sebesar 0.289 yang merupakan nilai jalur dari $P_3(b)$



Gambar 2 Analisis Jalur *Career Exploration* terhadap CDMSE melalui *Self-Esteem*

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, pengaruh mediasi yang diperoleh melalui perkalian koefisien (ab) perlu diuji kembali menggunakan uji Sobel, dengan tahapan sebagai berikut:

$$Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{0.289^2 0.70^2 + 0.382^2 0.066^2 + 0.70^2 0.066^2}$$

$$Sab = 0.0326$$

Kemudian dilakukan pengujian t statistic pengaruh mediasi dengan cara sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

$$t = \frac{0.382 \times 0.289}{0.0326} = \frac{0.1104}{0.0326} = 3.381$$

Berdasarkan nilai t statistik yang diperoleh, diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3.381 lebih besar daripada nilai t_{tabel} sebesar 1,979 pada tingkat signifikansi 0,05. Koefisien mediasi menunjukkan nilai sebesar 0.085. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Self-Esteem* berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *Career Exploration* terhadap *CDMSE*. Hasil tersebut menunjukkan adanya pengaruh tidak

langsung *Career Exploration* terhadap *CDMSE* melalui *Self-Esteem*. Oleh karena itu, hipotesis ketujuh yang menyatakan “terdapat pengaruh mediasi yang signifikan *Self-Esteem* dalam hubungan *Career Exploration* terhadap *CDMSE*” dapat diterima. **Terbukti**

Tabel 4. 19 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Hipotesis	Keterangan
H1	Terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari <i>Career Anxiety</i> terhadap <i>Self-Esteem</i>	Diterima
H2	Terdapat pengaruh positif dan signifikan <i>Career Exploration</i> terhadap <i>Self-Esteem</i>	Diterima
H3	Terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara <i>Career Anxiety</i> terhadap <i>career decision-making self-efficacy</i>	Ditolak
H4	Terdapat pengaruh positif dan signifikan <i>Career Exploration</i> terhadap <i>CDMSE</i>	Diterima
H5	Terdapat pengaruh positif dan signifikan <i>Self-Esteem</i> terhadap <i>CDMSE</i>	Diterima
H6	<i>Self-Esteem</i> memediasi hubungan antara <i>Career Anxiety</i> terhadap <i>CDMSE</i>	Diterima
H7	<i>Self-Esteem</i> memediasi hubungan antara <i>Career Exploration</i> terhadap <i>CDMSE</i>	Diterima

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh *Career Anxiety* Terhadap *Self-Esteem*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *career anxiety* berpengaruh negatif terhadap *self-esteem* pada mahasiswa tingkat akhir, yang artinya semakin tinggi *career anxiety* yang dialami mahasiswa tingkat akhir, maka semakin rendah *self-esteem* yang mereka miliki. Pada masa transisi menuju dunia kerja, tekanan dan ketidakpastian dapat menimbulkan keraguan terhadap kemampuan diri, sehingga mahasiswa lebih berfokus pada kekurangan dibandingkan potensi yang dimiliki. Kondisi ini mendorong

terbentuknya evaluasi diri yang negatif dan berdampak pada penurunan *self-esteem* (Effendi et al., 2025). Sejalan dengan *Self-Determination Theory* yang dikemukakan oleh Ryan & Deci (1985), yang menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis bergantung pada terpenuhinya kebutuhan dasar akan kompetensi, otonomi, dan keterhubungan. Ketika kebutuhan akan kompetensi terganggu akibat keraguan terhadap kemampuan diri, maka evaluasi diri individu cenderung menurun.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh (Batiola et al., n.d) menunjukkan bahwa kecemasan yang berkaitan dengan masa depan dapat menurunkan evaluasi diri, karena individu cenderung lebih memusatkan perhatian pada ancaman serta kemungkinan kegagalan dibandingkan pada kemampuan yang dimiliki. Dalam konteks mahasiswa tingkat akhir, persaingan pasar kerja yang semakin kompetitif dan ketidakpastian peluang kerja dapat memperkuat persepsi bahwa diri mereka belum cukup siap atau belum memiliki kompetensi yang memadai. Selaras dengan temuan Ananda (2023), kecemasan yang berlangsung secara terus-menerus berpotensi mengganggu proses penilaian diri secara objektif dan memunculkan keraguan terhadap nilai diri. Oleh karena itu, hasil penelitian ini tidak berdiri sendiri, melainkan mendukung temuan sebelumnya bahwa *career anxiety* merupakan faktor psikologis yang dapat melemahkan *self-esteem*, terutama pada individu yang berada pada fase transisi penting seperti mahasiswa tingkat akhir.

4.5.2 Pengaruh *Career Exploration* Terhadap *Self-Esteem*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *career exploration* berpengaruh positif terhadap *self-esteem* pada mahasiswa tingkat akhir, yang artinya semakin tinggi *career exploration* yang dialami mahasiswa tingkat akhir, maka semakin tinggi pula *self-*

esteem yang mereka miliki. Aktivitas seperti mengenali minat, mencari informasi, serta mencoba berbagai peluang membantu mahasiswa menemukan potensi dan kekuatan mereka, sehingga proses ini menumbuhkan rasa mampu mengendalikan masa depan karier serta evaluasi diri yang lebih positif (Khadijah & Zainuddin, 2025). Penjelasan ini selaras dengan *Self-Determination Theory* dari Ryan & Deci (1985), di mana peningkatan self-esteem muncul saat kebutuhan dasar psikologis seperti kompetensi dan otonomi terpenuhi.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Cai (2015) dan Jiang et al., (2019) yang menunjukkan bahwa *career exploration* berperan dalam pembentukan *self-esteem* melalui proses refleksi dan pengenalan terhadap kemampuan diri. Pada mahasiswa tingkat akhir, aktivitas eksplorasi karier dapat mengurangi ketidakpastian dalam menghadapi transisi ke dunia kerja karena mereka memiliki gambaran yang lebih jelas mengenai arah karier dan kesiapan diri. Selaras dengan Min (2021), pemahaman terhadap potensi diri tersebut dapat meningkatkan rasa percaya diri serta memperkuat evaluasi positif terhadap diri sendiri. Oleh karena itu, hasil penelitian ini semakin menegaskan bahwa *career exploration* merupakan faktor penting dalam membangun *self-esteem* pada mahasiswa tingkat akhir.

4.5.3 Pengaruh *Career Anxiety* Terhadap CDMSE

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Career anxiety tidak berpengaruh signifikan terhadap CDMSE. Temuan pada penelitian ini mengindikasikan bahwa tingkat kecemasan karier yang dialami mahasiswa tingkat akhir tidak secara langsung menentukan tinggi rendahnya keyakinan mereka dalam mengambil keputusan karier. Secara teoritis kondisi ini dapat dipahami melalui *Self-Determination Theory* yang

dikemukakan oleh Ryan & Deci (1985), yang menekankan bahwa keyakinan dan motivasi individu berkembang ketika kebutuhan dasar akan kompetensi dan otonomi terpenuhi. Dalam konteks pada penelitian ini, kecemasan karier belum tentu secara langsung melemahkan efikasi pengambilan keputusan apabila mahasiswa masih memiliki persepsi kompetensi yang memadai serta merasa memiliki kendali atas pilihannya (Akhnaf, 2022). Dengan kata lain, selama kebutuhan psikologis dasar tetap relatif terpenuhi, keberadaan kecemasan tidak otomatis menurunkan CDMSE.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Rossier (2023) yang menunjukkan bahwa kecemasan karier tidak selalu berpengaruh langsung terhadap efikasi pengambilan keputusan, melainkan seringkali bekerja melalui variabel psikologis lain seperti evaluasi diri atau regulasi emosi. Selaras dengan (Brown, 1994) dalam kerangka pengembangan efikasi karier juga menegaskan bahwa keyakinan dalam pengambilan keputusan lebih dipengaruhi oleh persepsi kemampuan diri dibandingkan oleh kondisi emosional sesaat. Dengan demikian, tidak signifikannya pengaruh langsung *career anxiety* terhadap CDMSE dalam penelitian ini dapat dipahami sebagai indikasi bahwa kecemasan bukan faktor determinan utama, melainkan berpotensi berperan secara tidak langsung melalui mekanisme psikologis tertentu.

4.5.4 Pengaruh *Career Exploration* Terhadap CDMSE

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *career exploration* berpengaruh positif terhadap CDMSE, yang artinya *career exploration* meningkatkan *career decision-making self-efficacy* (CDMSE) pada mahasiswa tingkat akhir. Proses eksplorasi yang mencakup pencarian informasi, keterlibatan dalam berbagai pengalaman, serta refleksi

terhadap minat dan kemampuan diri membantu mahasiswa memperoleh pemahaman yang lebih jelas mengenai arah karier yang akan ditempuh. Kejelasan tersebut mengurangi keraguan dan meningkatkan rasa percaya diri dalam menentukan pilihan (Zhao, 2022). Dalam *Self-Determination Theory* yang dikemukakan oleh Ryan & Deci (1985) yang menegaskan bahwa keyakinan dan kesejahteraan psikologis berkembang ketika kebutuhan dasar akan kompetensi dan otonomi terpenuhi, keterlibatan aktif mahasiswa memberikan pengalaman yang memperkuat rasa mampu (kompetensi) serta perasaan memiliki kendali atas pilihan masa depan (otonomi). Dengan demikian, semakin intens proses eksplorasi yang dilakukan, semakin kuat pula CDMSE yang terbentuk.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Chen (2021) yang menunjukkan bahwa *career exploration* memberikan kontribusi positif terhadap *career decision making self-efficacy* (CDMSE). Pada mahasiswa tingkat akhir, proses eksplorasi karier membantu memperjelas arah karier serta mengurangi keraguan dalam menghadapi transisi ke dunia kerja, sehingga meningkatkan rasa percaya diri dalam menentukan pilihan. Selaras dengan El-Hassan & Ghalayini (2020), semakin tinggi tingkat keterlibatan individu dalam aktivitas eksplorasi, maka semakin kuat pula keyakinannya dalam proses pengambilan keputusan karier. Oleh karena itu, hasil penelitian ini semakin menegaskan bahwa *career exploration* merupakan faktor penting dalam membangun CDMSE.

4.5.5 Pengaruh *Self-Esteem* Terhadap CDMSE

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self-esteem* berpengaruh positif terhadap CDMSE. Artinya, mahasiswa yang memiliki penilaian diri yang lebih positif cenderung

menunjukkan keyakinan yang lebih kuat dalam mengambil keputusan karier. Individu dengan *self-esteem* tinggi umumnya memandang dirinya sebagai pribadi yang mampu, bernilai, dan memiliki potensi untuk berhasil, sehingga lebih percaya diri dalam mengevaluasi berbagai alternatif serta menghadapi risiko dalam proses pengambilan Keputusan (Rosenberg et al., 1989). Dapat dipahami melalui *Self-Determination Theory* yang dikemukakan oleh Ryan & Deci (1985) *Self-esteem* yang positif memperkuat persepsi kompetensi serta rasa kendali atas pilihan yang diambil, sehingga mendorong meningkatnya efikasi diri dalam pengambilan keputusan karier. Pada fase transisi menuju dunia kerja, penilaian diri yang positif tersebut menjadi fondasi psikologis yang memperkuat kesiapan dan kepercayaan diri dalam menentukan arah karier (Savickas & Porfeli, 2012).

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Hamzah (2021) yang menunjukkan bahwa *self-esteem* memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan *career decision making self-efficacy* (CDMSE). Pada mahasiswa tingkat akhir, tingkat harga diri yang tinggi membantu individu tetap optimis serta yakin terhadap kemampuannya dalam merencanakan masa depan, meskipun dihadapkan pada tekanan dan persaingan di dunia kerja (Choveaux & Ying Leng, 2024). Selaras dengan Wijaya dan Virlia (2024), penilaian diri yang positif dapat memperkuat kepercayaan dalam mengevaluasi berbagai alternatif serta berkomitmen terhadap pilihan karier yang diambil. Oleh karena itu, hasil penelitian ini semakin menegaskan bahwa *self-esteem* merupakan faktor penting dalam membangun CDMSE pada mahasiswa tingkat akhir.

4.5.6 Pengaruh Mediasi *Self-Esteem* pada Hubungan *Career Anxiety* terhadap CDMSE

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self-esteem* memediasi hubungan antara *career anxiety* terhadap CDMSE. Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa kecemasan karier tidak secara langsung menurunkan keyakinan mahasiswa dalam mengambil keputusan karier, melainkan bekerja melalui penurunan penilaian diri yang positif. Ketika mahasiswa mengalami kecemasan terhadap masa depan kariernya, muncul keraguan terhadap kemampuan dan nilai diri, sehingga rasa percaya diri dalam mengevaluasi alternatif serta menentukan pilihan karier turut melemah (Rossier, 2022). Dengan demikian, meskipun pengaruh langsung *career anxiety* terhadap CDMSE tidak signifikan, kecemasan tetap memberikan dampak tidak langsung melalui penurunan *self-esteem*, yang pada akhirnya memengaruhi keyakinan dalam pengambilan keputusan. Temuan ini selaras dengan *Self-Determination Theory* yang dikemukakan oleh Ryan & Deci (1985), yang menekankan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuannya akan berkembang ketika kebutuhan akan kompetensi dan otonomi terpenuhi. Ketika kecemasan mengganggu pemenuhan kebutuhan tersebut, *self-esteem* menurun dan pada akhirnya berdampak pada rendahnya keyakinan dalam pengambilan keputusan karier.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Ananda (2023) yang menunjukkan bahwa kecemasan dapat menurunkan evaluasi diri, serta penelitian Wijaya & Virilia (2024) yang membuktikan bahwa *self-esteem* berperan dalam meningkatkan *career decision making self-efficacy* (CDMSE). Pada mahasiswa tingkat akhir, tekanan dalam menghadapi transisi ke dunia kerja tidak selalu secara langsung melemahkan keyakinan dalam mengambil keputusan karier, namun menjadi signifikan

ketika harga diri individu turut terpengaruh (Park, 2018). Oleh karena itu, hasil penelitian ini menegaskan bahwa *self-esteem* memediasi hubungan antara *career anxiety* terhadap CDMSE.

4.5.7 Pengaruh Mediasi *Self-Esteem* pada Hubungan *Career Exploration* terhadap CDMSE

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self-esteem* memediasi hubungan antara *career exploration* terhadap CDMSE. temuan dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa keterlibatan mahasiswa dalam eksplorasi karier tidak hanya secara langsung meningkatkan keyakinan dalam pengambilan keputusan, tetapi juga bekerja melalui penguatan penilaian diri. Melalui aktivitas seperti mencari informasi, mencoba berbagai pengalaman, serta merefleksikan minat dan kemampuan diri, mahasiswa semakin mengenali potensi yang dimilikinya sehingga membentuk evaluasi diri yang lebih positif (Min, 2021). Selaras dengan *Self-Determination Theory* yang dikemukakan oleh Ryan & Deci (1985), yang menekankan bahwa keyakinan individu akan menguat ketika ia merasakan kompetensi dan memiliki kendali atas pilihannya. Dalam eksplorasi karier, pengalaman aktif tersebut memperkuat persepsi kompetensi dan otonomi, sehingga peningkatan *self-esteem* yang terbentuk selanjutnya memperkuat keyakinan mahasiswa dalam menentukan pilihan karier.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Cai (2015) yang menunjukkan bahwa *career exploration* dapat meningkatkan *self-esteem* melalui pemahaman yang lebih mendalam terhadap potensi diri. Selanjutnya, penelitian Wijaya & Virilia (2024) membuktikan bahwa *self-esteem* berperan signifikan dalam meningkatkan *career decision making self-efficacy* (CDMSE) pada mahasiswa tingkat akhir. Dalam konteks penelitian ini, meskipun pengaruh langsung beberapa variabel tidak selalu

menunjukkan signifikansi, hasil uji mediasi mengungkapkan bahwa proses psikologis internal, seperti *self-esteem*, menjadi mekanisme penting yang menjelaskan bagaimana eksplorasi karier dapat memperkuat keyakinan dalam pengambilan keputusan. Dengan demikian, temuan ini menegaskan bahwa peningkatan *CDMSE* pada mahasiswa tingkat akhir terjadi melalui proses eksplorasi karier yang membangun harga diri sebagai fondasi psikologisnya.



BAB V

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan, bahwa:

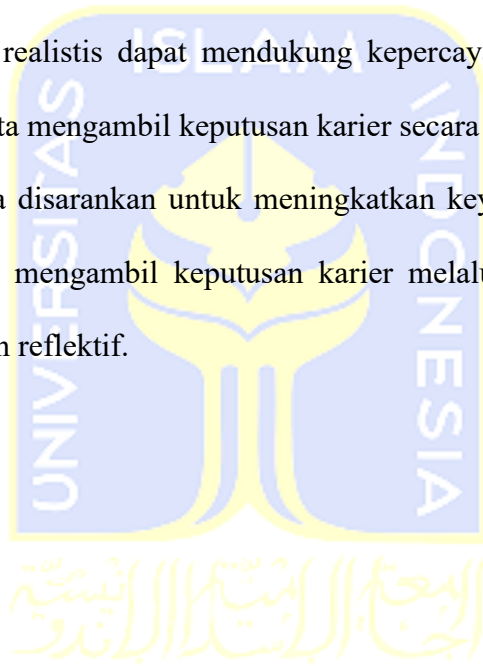
1. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari *career anxiety* terhadap *self-esteem*
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *career exploration* terhadap *self-esteem*
3. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan *Career Anxiety* terhadap CDMSE
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *Career Exploration* terhadap CDMSE
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *Self-Esteem* terhadap CDMSE
6. *Self-Esteem* memediasi hubungan antara *Career Anxiety* terhadap CDMSE
7. *Self-Esteem* memediasi hubungan antara *Career Exploration* terhadap CDMSE

5.2 Saran

Berdasarkan dari hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, penulis menyampaikan beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi mahasiswa tingkat akhir dan perguruan tinggi di Indonesia, yaitu di antaranya:

1. Mahasiswa tingkat akhir disarankan untuk mengelola *career anxiety* secara adaptif melalui pengenalan diri dan perencanaan karier yang terarah, agar tetap mampu mengambil keputusan karier secara rasional dan percaya diri. Universitas juga diharapkan berperan aktif dengan menyediakan layanan dan program pengembangan karier guna membantu mahasiswa mengelola kecemasan dan mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja.

2. Mahasiswa dianjurkan untuk meningkatkan aktivitas eksplorasi karier secara aktif dan terarah guna memperoleh pemahaman yang lebih jelas mengenai potensi diri dan alternatif pilihan karier. Eksplorasi yang optimal dapat membantu memperkuat evaluasi diri serta meningkatkan keyakinan dalam menentukan keputusan karier.
3. Mahasiswa perlu mengembangkan self-esteem yang positif sebagai landasan psikologis dalam menghadapi transisi menuju dunia kerja. Penilaian diri yang sehat dan realistis dapat mendukung kepercayaan diri dalam mengevaluasi pilihan serta mengambil keputusan karier secara mandiri.
4. Mahasiswa disarankan untuk meningkatkan keyakinan terhadap kemampuan diri dalam mengambil keputusan karier melalui proses pertimbangan yang matang dan reflektif.



Daftar Pustaka

- Akhnaf, A. F., Putri, R. P., Vaca, A., Hidayat, N. P., Az-Zahra, R. I., & Rusdi, A. (2022). SELF AWARENESS DAN KECEMASAN PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 6(1), 107–118. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v6i1.13201.2022>
- Alexander, S. L., Skues, J., Wise, L., & Sharp, J. (2025). An investigation of occupational awareness, career adaptability and career anxiety amongst tertiary education students: Testing a moderation model. *Education + Training*, 67(10), 40–55. <https://doi.org/10.1108/ET-11-2023-0471>
- Ananda, S. D. (2023). *Bimbingan Konseling Pribadi Sosial Dalam Meningkatkan Self-Esteem Untuk Mengatasi Kecemasan Karir Siswa*. 10.
- Anggini, Y. C., & Syarqawi, A. (2023). Tingkat Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja pada Mahasiswa Akhir Prodi Bimbingan Konseling Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara Medan. *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 4(2), 1273–1278. <https://doi.org/10.62775/edukasia.v4i2.426>
- Ayu Liyan Pratiwi, Andi Mustika Amin, Uhud Darmawan Natsir, Romansyah Sahabuddin, & Tenri Sayu Puspitaningsih Dipoatmodjo. (2024). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Tingkat Akhir Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS EKONOMI*, 3(1), 340–353. <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v3i1.2807>
- Bandura, A. (n.d.-a). *Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change*.
- Bandura, A. (n.d.-b). *Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change*.

- Batiola, E. M., Boleche, N., Falcis, S. W., & Tus, J. (n.d.). *The Relationship Between Anxiety and Self-Esteem Among Senior High School Students*.
- Becerra, M. B., Arias, D., Cha, L., & Becerra, B. J. (2021). Self-esteem among college students: The intersectionality of psychological distress, discrimination and gender. *Journal of Public Mental Health*, 20(1), 15–23. <https://doi.org/10.1108/JPMH-05-2020-0033>
- Bougie, U. S. (2016). *Research methods for business : a skill-building approach, Seventh Edition*. Chichester, West Sussex, United Kingdom: Library of Congress Cataloging-in-Publication Data
- Cai, Z., Guan, Y., Li, H., Shi, W., Guo, K., Liu, Y., Li, Q., Han, X., Jiang, P., Fang, Z., & Hua, H. (2015). Self-esteem and proactive personality as predictors of future work self and career adaptability: An examination of mediating and moderating processes. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 86–94. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.10.004>
- Chen, S., Xue, Y., Chen, H., Ling, H., Wu, J., & Gu, X. (2021). Making a Commitment to Your Future: Investigating the Effect of Career Exploration and Career Decision-Making Self-Efficacy on the Relationship between Career Concern and Career Commitment. *Sustainability*, 13(22), 12816. <https://doi.org/10.3390/su132212816>
- Choi, B. Y., Park, H., Nam, S. K., Lee, J., Cho, D., & Lee, S. M. (2011). The Development and Initial Psychometric Evaluation of the Korean Career Stress Inventory for College Students. *The Career Development Quarterly*, 59(6), 559–572. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2011.tb00976.x>
- Creswell, J. W. (2018). Research Design. *Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods, Fifth Edition*.

- Crocker, J., & Park, L. E. (2004). The Costly Pursuit of Self-Esteem. *Psychological Bulletin*, 130(3), 392–414. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.130.3.392>
- Daniels, L. M., Clifton, R. A., Perry, R. P., Mandzuk, D., & Hall, N. C. (2006). Student teachers' competence and career certainty: The effects of career anxiety and perceived control. *Social Psychology of Education*, 9(4), 405–423. <https://doi.org/10.1007/s11218-006-9000-0>
- Effendi, W. A., Firmansyah, F., & Mentari, A. S. (2025). *PENGARUH SELF-AWARENESS TERHADAP TINGKAT KECEMASAN PADA MAHASISWA*. 04(02).
- El-Hassan, K., & Ghalayini, N. (2020). Parental attachment bonds, dysfunctional career thoughts and career exploration as predictors of career decision-making self-efficacy of Grade 11 students. *British Journal of Guidance & Counselling*, 48(5), 597–610. <https://doi.org/10.1080/03069885.2019.1645296>
- Ezra Addo Setiawan & Anniez Rachmawati Musslifah. (2023). KECEMASAN DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN KARIER PADA REMAJA. *TUTURAN: Jurnal Ilmu Komunikasi, Sosial dan Humaniora*, 1(3), 92–101. <https://doi.org/10.47861/tuturan.v1i3.326>
- Germeijs, V., & Verschueren, K. (2006). High school students' career decision-making process: A longitudinal study of one choice. *Journal of Vocational Behavior*, 68(2), 189–204. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.08.004>
- Ghozali, P. H. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, P. H. (2021). *APLIKASI ANALISI MULTIVARIATE dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hamzah, S. R., Kai Le, K., & Musa, S. N. S. (2021). The mediating role of career decision self-efficacy on the relationship of career emotional intelligence and self-esteem with career adaptability among university students. *International Journal of Adolescence and Youth*, 26(1), 83–93. <https://doi.org/10.1080/02673843.2021.1886952>
- Isnaini, N. S. N., & Lestari, R. (n.d.). *KECEMASAN PADA PENGANGGURAN TERDIDIK LULUSAN UNIVERSITAS*. 13(1).
- Jannah, F. N., & Cahyawulan, W. (2023). *Gambaran Kecemasan Karier Mahasiswa Tingkat Akhir di Masa Pandemi COVID-19*. 12.
- Jiang, Z., Newman, A., Le, H., Presbitero, A., & Zheng, C. (2019). Career exploration: A review and future research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 338–356. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.08.008>
- Khadijah, S. S., & Zainuddin, N. I. (2025). *Pengaruh Career Exploration Terhadap Career Anxiety pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Makassar*.
- Kholifah, N., Nurtanto, M., Mutohhari, F., Hamid, M. A., Mutiara, I., Setiawan, D., & Saputro, I. N. (2025). Factors influencing student career choice in vocational education in Indonesia: A mediating effect of self-efficacy. *Social Sciences & Humanities Open*, 11, 101369. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2025.101369>
- Kracke, B. (2002). The role of personality, parents and peers in adolescents career exploration. *Journal of Adolescence*, 25(1), 19–30. <https://doi.org/10.1006/jado.2001.0446>
- Mahmud, Md. S., Talukder, M. U., & Rahman, Sk. M. (2021). Does ‘Fear of COVID-19’ trigger future career anxiety? An empirical investigation considering depression from COVID-19 as a mediator. *International Journal of Social Psychiatry*, 67(1), 35–45. <https://doi.org/10.1177/0020764020935488>

- Min, J., Kim, H., & Yoo, J. (2021). Effects of Self-Esteem, Problem-Solving Ability, and Professional Nursing Values on the Career Identity of Nursing College Students in South Korea: A Cross-Sectional Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(16), 8531. <https://doi.org/10.3390/ijerph18168531>
- Monteiro, R. P., Coelho, G. L. D. H., Hanel, P. H. P., De Medeiros, E. D., & Da Silva, P. D. G. (2022). The Efficient Assessment of Self-Esteem: Proposing the Brief Rosenberg Self-Esteem Scale. *Applied Research in Quality of Life*, 17(2), 931–947. <https://doi.org/10.1007/s11482-021-09936-4>
- Park, I.-J., Kim, M., Kwon, S., & Lee, H.-G. (2018). The Relationships of Self-Esteem, Future Time Perspective, Positive Affect, Social Support, and Career Decision: A Longitudinal Multilevel Study. *Frontiers in Psychology*, 9, 514. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00514>
- Pertiwi, S. H. (2024). Analisis Kesiapan Keterampilan Mahasiswa Tingkat Akhir Jurusan Manajemen Untuk Memasuki Dunia Kerja. *JPEK (Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan)*, 8(2). <https://doi.org/10.29408/jpek.v8i2.25342>
- Pham, M., Lam, B. Q., & Tuan Ngoc Bui, A. (2024). Career exploration and its influence on the relationship between self-efficacy and career choice: The moderating role of social support. *Heliyon*, 10(11), e31808. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e31808>
- Pisarik, C. T., Rowell, P. C., & Thompson, L. K. (2017). A Phenomenological Study of Career Anxiety Among College Students. *The Career Development Quarterly*, 65(4), 339–352. <https://doi.org/10.1002/cdq.12112>

Putri, S. M. (n.d.). *PENGARUH EFIKASI DIRI TERHADAP KECEMASAN DALAM MENGHADAPI DUNIA KERJA PADA MAHASISWA SEMESTER AKHIR (STUDI PADA MASA PANDEMI COVID-19)*. 7(2).

Research Methods for Business. (n.d.).

Rosenberg, M., Schooler, C., & Schoenbach, C. (1989). Self-Esteem and Adolescent Problems: Modeling Reciprocal Effects. *American Sociological Review*, 54(6), 1004.
<https://doi.org/10.2307/2095720>

Rosenberg, M., Schooler, C., Schoenbach, C., & Rosenberg, F. (1995). Global Self-Esteem and Specific Self-Esteem: Different Concepts, Different Outcomes. *American Sociological Review*, 60(1), 141. <https://doi.org/10.2307/2096350>

Rossier, J., Rochat, S., Sovet, L., & Bernaud, J.-L. (2022). Validation of a French Version of the Career Decision-Making Difficulties Questionnaire: Relationships With Self-Esteem and Self-Efficacy. *Journal of Career Development*, 49(4), 906–921.
<https://doi.org/10.1177/08948453211009975>

Rossier, J., Urbanaviciute, I., Gander, F., Hofmann, J., Masdonati, J., & Ruch, W. (2023). Vulnerabilities and Psychological Adjustment Resources in Career Development. In D. Spini & E. Widmer (Eds.), *Withstanding Vulnerability throughout Adult Life* (pp. 253–267). Springer Nature Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-19-4567-0_16

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (1985). *Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being*.

Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>

- Stumpf, S. A., Colarelli, S. M., & Hartman, K. (1983). Development of the Career Exploration Survey (CES). *Journal of Vocational Behavior*, 22(2), 191–226.
[https://doi.org/10.1016/0001-8791\(83\)90028-3](https://doi.org/10.1016/0001-8791(83)90028-3)
- Sugiyono, P. D. (2013). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*. Bandung: ALFABETA, CV.
- Sylvers, P., Lilienfeld, S. O., & LaPrairie, J. L. (2011). Differences between trait fear and trait anxiety: Implications for psychopathology. *Clinical Psychology Review*, 31(1), 122–137.
<https://doi.org/10.1016/j.cpr.2010.08.004>
- 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)
- Tsai, C.-T. (Simon), Hsu, H., & Hsu, Y.-C. (2017). Tourism and Hospitality College Students' Career Anxiety: Scale Development and Validation. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 29(4), 158–165. <https://doi.org/10.1080/10963758.2017.1382365>
- West, H. (n.d.). Self-Acceptance Psychology: *Clinical Psychologist*.
- Widjaja, P. S., & Prapunoto, S. (n.d.). *SELF EFFICACY DAN FUTURE CAREER ANXIETY PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR UNIVERSITAS KRISTEN SATYA WACANA*.
- Wijaya, F. A., & Virlia, S. (2024). Peran Self-Esteem dan Dukungan Sosial terhadap Career Decision Making-Self Efficacy pada Mahasiswa. *GUIDENA: Jurnal Ilmu Pendidikan, Psikologi, Bimbingan dan Konseling*, 14(2), 518. <https://doi.org/10.24127/gdn.v14i2.9829>
- Yalçın, S. B., & Koyuncu, E. (2024). The Effect of Career Anxiety on High School Students' Career Decision Making. *Journal of Teacher Education and Lifelong Learning*, 6(1), 171–185. <https://doi.org/10.51535/tell.1456004>

- Yurcu, G., & Akinci, Z. (2024). The mediating role of future career anxiety in the effect of academic satisfaction on brain-drain among tourism & hospitality students: Moderator effect of fear of natural disasters. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 34, 100483. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2024.100483>
- Zahro, S. S. H., Ratnaningtyas, A., & Prastyani, D. (n.d.). PERAN KEPERCAYAAN DIRI UNTUK MENGATASI KECEMASAN PARA FRESH GRADUATE DI BANTEN DALAM MENGHADAPI PERSAINGAN KERJA. *Jurnal Psikologi*.
- Zhao, F., Li, P., Chen, S., Hao, Y., & Qin, J. (2022). Career Exploration and Career Decision Self-Efficacy in Northwest Chinese Pre-service Kindergarten Teachers: The Mediating Role of Work Volition and Career Adaptability. *Frontiers in Psychology*, 12, 729504. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.729504>
- Zikic, J., & Klehe, U.-C. (2006). Job loss as a blessing in disguise: The role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality. *Journal of Vocational Behavior*, 69(3), 391–409. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.05.007>



LAMPIRAN

LAMPIRAN 1
KUISIONER PENELITIAN
PENGARUH CAREER ANXIETY DAN CAREER EXPLORATION TERHADAP
***CAREER DECISION MAKING SEL-EFFICACY* DENGAN *SELF-ESTEEM* SEBAGAI**
VARIABEL MEDIASI PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR

A. Identitas Responden

Nama : _____

Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki
☐ Perempuan

Usia : _____

Semester saat ini : ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10 ☐ 11
☐ 12 ☐ 13 ☐ 14

Apakah anda pernah mengikuti magang/parttime: ☐ Ya ☐ Tidak

Jawablah pertanyaan-pertanyaan di bawah ini dengan jawaban yang menurut anda paling sesuai dengan pendapat anda dan berilah tanda di kolom yang telah disediakan.

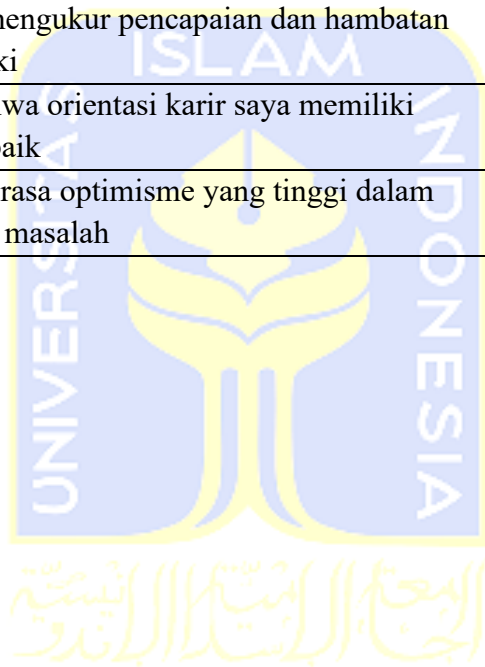
Keterangan:

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Netral (N)
4. Setuju (S)

5. Sangat Setuju (SS)

No	Pertanyaan	Penilaian				
		1	2	3	4	5
A. Career Anxiety						
1	Saya khawatir tentang pekerjaan di masa depan karena persaingan yang ketat di pasar kerja					
2	Saya khawatir tentang pekerjaan di masa depan karena kemungkinan ekonomi akan menurun (resesi)					
3	Saya khawatir tentang pekerjaan di masa depan karena tingkat pengangguran yang meningkat dan pemutusan hubungan kerja yang dilaporkan oleh media massa					
4	Saya khawatir tentang pekerjaan di masa depan karena gaji saya kemungkinan tidak akan sebaik yang saya inginkan					
5	Saya khawatir tentang pekerjaan di masa depan karena kemungkinan saya tidak akan bisa menemukan pekerjaan yang menarik bagi saya					
B. Career Exploration						
1	Saya menjelajahi peluang karir					
2	Saya mengikuti berbagai program orientasi karir					
3	Saya mendapatkan informasi tentang pekerjaan atau perusahaan tertentu					
4	Saya mengadakan percakapan dengan individu yang berpengalaman di bidang karir saya					
5	Saya mendapatkan informasi tentang pasar tenaga kerja dan peluang pekerjaan umum di bidang karier saya					
6	Saya mencari informasi tentang bidang minat karier tertentu					
7	Saya mempertimbangkan bagaimana masa lalu saya terintegrasi dengan karier masa depan saya					
8	Saya memfokuskan pikiran pada identitas saya sebagai individu					
9	Saya Melakukan refleksi tentang karier saya					
10	Saya menyadari bahwa tindakan saya di masa lalu punya makna baru untuk karier masa depan saya					
C. SELF-ESTEEM						

1	Terkadang saya merasa sama sekali tidak berguna					
2	Secara keseluruhan, saya cenderung berpikir bahwa saya adalah seorang yang gagal					
3	Saya merasa memiliki banyak hal yang patut dibanggakan					
4	Secara umum, saya puas dengan diri sendiri					
5	Saya memiliki sikap positif terhadap diri sendiri					
D. CDMSE						
1	Saya mampu memotivasi diri sendiri untuk bekerja					
2	Saya mampu membuat pilihan yang bermanfaat					
3	Saya mampu mengukur kemampuan kerja saya					
4	Saya mampu mengukur pencapaian dan hambatan yang saya miliki					
5	Saya yakin bahwa orientasi karir saya memiliki prospek yang baik					
6	Saya memiliki rasa optimisme yang tinggi dalam menyelesaikan masalah					



LAMPIRAN 2

TABULASI DATA MENTAH

1. CAREER ANXIETY (X₁)

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	total X1
1	3	4	4	3	3	17
2	3	3	2	4	3	15
3	4	3	4	3	2	16
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	5	25
6	3	3	4	4	2	16
7	4	4	4	4	5	21
8	4	4	4	5	3	20
9	3	3	3	4	3	16
10	4	5	5	4	3	21
11	5	4	4	3	3	19
12	4	2	3	2	4	15
13	4	4	4	4	3	19
14	1	1	1	1	1	5
15	3	3	3	3	2	14
16	1	3	1	1	1	7
17	5	3	4	4	4	20
18	5	5	5	4	3	22
19	2	4	2	4	2	14
20	5	5	5	5	5	25
21	4	5	5	4	3	21
22	4	5	5	4	3	21
23	3	5	3	3	4	18
24	5	4	5	5	4	23
25	5	4	4	3	3	19
26	4	4	4	2	2	16
27	5	5	5	5	5	25
28	5	5	5	5	5	25
29	3	3	4	4	4	18
30	5	2	4	5	3	19
31	4	4	4	4	4	20
32	4	3	4	4	4	19
33	5	3	5	4	4	21
34	4	3	4	5	4	20
35	5	4	4	5	4	22
36	4	4	5	3	2	18
37	4	3	3	4	3	17
38	2	4	2	3	1	12
39	4	4	4	4	2	18

40	5	4	4	5	3	21
41	4	3	4	4	3	18
42	4	3	3	5	3	18
43	2	2	5	5	2	16
44	4	3	4	4	3	18
45	5	5	5	5	4	24
46	5	5	5	5	5	25
47	5	5	5	5	5	25
48	4	4	5	4	2	19
49	3	3	4	5	4	19
50	4	4	4	3	4	19
51	5	4	5	3	3	20
52	5	4	4	5	3	21
53	4	5	5	4	4	22
54	4	3	4	2	1	14
55	3	3	4	4	3	17
56	3	3	4	4	1	15
57	4	4	4	4	4	20
58	1	1	2	2	1	7
59	5	5	5	5	4	24
60	5	4	5	5	3	22
61	5	3	5	5	5	23
62	4	4	4	3	3	18
63	5	3	3	4	2	17
64	3	3	2	2	4	14
65	3	3	3	3	3	15
66	4	4	4	4	4	20
67	5	4	5	4	5	23
68	3	4	3	4	3	17
69	3	5	4	3	3	18
70	4	4	4	4	3	19
71	5	4	4	5	5	23
72	4	4	5	3	4	20
73	3	3	5	4	3	18
74	5	5	5	4	2	21
75	5	5	5	5	5	25
76	5	5	5	5	5	25
77	4	4	5	4	5	22
78	4	3	5	4	2	18
79	5	4	5	4	4	22
80	3	4	5	5	4	21
81	4	5	4	5	3	21
82	5	5	4	4	5	23
83	4	4	4	5	3	20
84	5	4	5	4	4	22
85	4	4	4	4	4	20
86	5	5	4	3	2	19

87	4	5	4	5	4	22
88	5	4	5	5	4	23
89	4	4	3	4	3	18
90	4	5	4	5	4	22
91	5	4	5	5	4	23
92	4	3	5	5	4	21
93	4	4	5	5	5	23
94	4	3	4	5	4	20
95	5	4	4	5	2	20
96	5	4	5	5	5	24
97	5	5	5	5	5	25
98	4	5	4	4	3	20
99	5	5	5	4	4	23
100	4	4	4	4	4	20
101	3	3	4	4	4	18
102	5	4	5	5	4	23
103	5	4	4	5	4	22
104	5	4	5	4	3	21
105	5	5	5	5	5	25
106	5	4	5	5	4	23
107	4	3	5	4	3	19
108	4	3	5	4	5	21
109	4	5	4	4	5	22
110	5	4	5	5	5	24
111	5	4	5	4	3	21
112	3	4	3	4	4	18
113	5	4	5	4	3	21
114	4	2	5	3	5	19
115	5	4	5	5	4	23
116	5	4	4	5	4	22
117	5	4	5	5	5	24
118	3	5	2	3	3	16
119	4	4	5	4	5	22
120	4	4	5	3	5	21
121	4	3	4	4	2	17
122	3	4	4	5	4	20
123	5	4	4	5	4	22
124	3	3	3	3	2	14
125	5	5	5	5	3	23
126	4	5	3	4	5	21
127	5	4	5	5	4	23
128	5	4	5	5	5	24
129	5	3	5	5	5	23
130	3	2	3	4	3	15

2. CAREER EXPLORATION

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	total X2
1	3	2	3	3	2	3	4	4	3	4	27
2	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	36
3	3	4	4	5	3	5	3	3	4	5	34
4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	3	38
5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	41
6	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	38
7	5	4	3	3	3	5	2	5	5	2	35
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
9	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37
10	4	3	5	3	4	5	5	3	3	4	35
11	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	30
12	3	3	3	3	4	4	2	5	4	4	31
13	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	40
14	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	41
15	5	4	3	3	3	3	5	5	3	5	34
16	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
17	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37
18	5	4	4	4	4	5	4	3	4	3	37
19	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	34
20	4	3	5	4	3	3	5	5	5	5	37
21	4	3	3	5	5	5	4	3	4	5	36
22	4	3	3	5	5	5	4	3	4	5	36
23	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	41
24	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	39
25	5	3	4	3	3	3	4	3	3	4	31
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
27	4	4	3	3	3	4	4	5	5	5	35
28	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	31
29	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	42
30	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	35
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	36
33	3	3	5	3	5	4	3	4	5	3	35
34	5	4	4	5	4	4	5	5	4	3	40
35	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	33
36	4	3	4	5	3	5	2	4	5	3	35
37	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	38
38	5	3	2	5	5	5	5	5	4	5	39
39	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	31
40	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	37
41	4	3	5	4	5	2	3	4	5	4	35
42	3	3	5	5	4	4	2	5	5	3	36
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45

44	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	33
45	5	4	4	4	3	3	4	3	4	3	34
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
47	4	3	3	4	4	4	4	3	4	5	33
48	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
49	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
50	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	33
51	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	30
52	4	2	5	5	5	5	4	2	4	5	36
53	4	3	3	3	3	5	1	1	5	1	28
54	4	4	4	4	4	5	3	4	5	5	37
55	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	32
56	3	4	3	4	4	3	1	3	4	3	29
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
59	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	33
60	4	3	3	2	3	4	1	5	4	5	29
61	5	2	3	3	5	5	3	5	5	5	36
62	3	2	2	2	3	4	3	4	3	3	26
63	5	3	4	4	4	5	3	2	3	3	33
64	3	2	4	2	2	4	3	4	2	2	26
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
66	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	33
67	4	3	3	4	4	5	5	4	3	4	35
68	3	2	2	4	3	4	3	3	3	3	27
69	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	28
70	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	33
71	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	41
72	5	4	4	5	5	4	3	5	5	3	40
73	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	29
74	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	39
75	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	43
76	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	35
77	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	42
78	3	4	4	5	4	2	4	4	5	5	35
79	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	40
80	4	4	3	4	5	3	4	3	3	5	33
81	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	39
82	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	40
83	4	5	5	3	4	4	4	5	4	4	38
84	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	35
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
86	4	2	4	4	4	5	4	4	5	4	36
87	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	40
88	4	3	4	4	3	5	4	4	5	4	36
89	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	33
90	5	4	5	4	5	5	4	3	5	5	40

91	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	40
92	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	38
93	5	3	4	3	5	5	5	5	4	5	39
94	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	38
95	4	2	5	4	4	5	4	3	5	4	36
96	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	38
97	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	41
98	4	5	4	5	3	4	3	4	5	4	37
99	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	41
100	4	3	4	3	2	2	2	3	3	4	26
101	4	2	3	3	4	4	3	4	4	3	31
102	2	2	2	5	2	4	5	4	5	5	31
103	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	41
104	5	3	4	3	3	5	5	3	3	5	34
105	3	3	5	1	5	5	5	5	4	4	36
106	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	38
107	4	5	3	5	5	4	5	3	4	4	38
108	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	36
109	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	39
110	3	3	2	5	4	5	4	5	3	4	34
111	4	3	3	4	5	4	4	5	5	4	37
112	2	4	4	3	4	5	2	4	2	4	30
113	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	40
114	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	43
115	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	36
116	5	3	4	4	5	4	5	5	4	5	39
117	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	42
118	4	5	2	3	4	3	4	5	4	3	34
119	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	40
120	5	4	3	4	3	5	5	4	5	3	38
121	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	38
122	3	5	4	4	4	5	3	5	5	4	38
123	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	38
124	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
125	5	5	3	5	5	5	3	4	4	5	39
126	4	3	5	4	3	5	4	5	4	4	37
127	5	4	4	3	5	4	5	4	4	5	38
128	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	41
129	2	5	5	4	5	5	5	5	4	4	40
130	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	34

3. SELF-ESTEEM

NO	Z.1R	Z.2R	Z.3	Z.4	Z.5	total Z
1	2	3	4	4	4	17
2	4	3	5	3	4	19
3	3	4	5	5	5	22
4	5	5	1	1	1	13
5	2	2	3	2	4	13
6	3	3	2	2	3	13
7	4	5	4	5	5	23
8	3	4	4	3	3	17
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	3	5	4	20
11	3	4	3	4	4	18
12	5	5	1	4	4	19
13	1	3	4	4	5	17
14	5	5	1	5	5	21
15	3	5	4	2	3	17
16	3	5	5	5	5	23
17	2	4	4	2	3	15
18	5	5	3	4	4	21
19	2	3	4	3	5	17
20	1	1	4	3	5	14
21	4	5	5	4	5	23
22	4	5	5	4	5	23
23	3	5	5	5	5	23
24	3	4	4	4	5	20
25	3	4	3	3	4	17
26	5	5	5	5	5	25
27	3	3	2	2	3	13
28	2	2	2	2	3	11
29	5	5	5	5	5	25
30	2	4	4	2	4	16
31	4	4	4	3	4	19
32	1	2	4	3	4	14
33	3	2	4	3	4	16
34	1	2	4	3	3	13
35	2	3	4	4	4	17
36	4	5	3	4	4	20
37	2	3	5	4	4	18
38	4	5	5	5	5	24
39	1	3	3	3	4	14
40	1	1	3	4	4	13
41	3	4	4	3	4	18

42	3	3	3	4	4	17
43	5	5	5	5	5	25
44	3	3	3	4	4	17
45	2	3	4	3	3	15
46	2	2	4	4	4	16
47	1	1	1	3	5	11
48	3	3	3	3	4	16
49	4	4	5	5	5	23
50	5	5	4	4	4	22
51	2	2	3	3	3	13
52	1	1	2	1	3	8
53	4	4	3	3	5	19
54	5	5	5	5	5	25
55	4	3	4	3	3	17
56	3	5	3	4	4	19
57	2	2	4	4	4	16
58	3	3	4	3	4	17
59	3	3	3	2	3	14
60	1	1	2	3	3	10
61	3	3	2	1	3	12
62	3	3	3	3	3	15
63	3	4	3	3	3	16
64	2	3	3	3	3	14
65	3	3	3	3	3	15
66	2	2	3	3	3	13
67	2	3	4	3	4	16
68	3	3	3	4	5	18
69	1	1	4	3	3	12
70	3	3	3	4	5	18
71	3	4	5	4	4	20
72	3	2	4	3	4	16
73	3	3	3	3	3	15
74	3	4	4	2	4	17
75	5	5	5	5	5	25
76	2	4	3	4	5	18
77	2	2	5	5	4	18
78	3	2	5	3	3	16
79	3	4	4	4	5	20
80	2	2	3	5	3	15
81	3	3	4	5	4	19
82	1	1	4	4	5	15
83	2	3	3	3	4	15
84	1	3	4	4	4	16
85	2	2	4	4	4	16
86	5	5	4	4	4	22
87	2	1	4	5	4	16
88	5	4	4	4	5	22

89	3	4	2	4	4	17
90	2	1	5	4	5	17
91	1	4	3	5	4	17
92	4	4	4	4	5	21
93	4	4	4	5	5	22
94	1	3	5	4	4	17
95	4	2	2	2	3	13
96	2	2	3	4	4	15
97	3	3	4	4	5	19
98	2	3	4	4	5	18
99	2	3	5	5	5	20
100	4	3	2	3	2	14
101	4	4	3	3	4	18
102	1	2	3	2	3	11
103	2	1	5	5	4	17
104	1	4	3	3	5	16
105	1	1	1	3	3	9
106	2	2	4	4	4	16
107	3	4	4	5	5	21
108	3	1	4	3	5	16
109	4	3	2	4	5	18
110	3	3	2	2	3	13
111	3	3	3	4	4	17
112	4	2	3	3	4	16
113	3	3	4	5	4	19
114	1	2	5	5	5	18
115	2	2	4	3	3	14
116	3	2	4	5	4	18
117	2	2	2	4	4	14
118	2	3	5	2	4	16
119	2	2	4	5	4	17
120	1	2	5	4	3	15
121	3	3	3	3	4	16
122	3	1	4	3	4	15
123	2	3	3	4	4	16
124	3	3	3	3	3	15
125	3	5	5	5	3	21
126	4	4	5	4	4	21
127	4	5	5	4	5	23
128	3	4	4	4	5	20
129	5	5	4	5	5	24
130	4	5	5	5	5	24

4. CAREER DECISION MAKING SELF-EFFICACY

NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	total Y
1	4	4	4	4	4	4	24
2	3	3	4	3	4	4	21
3	5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	5	5	5	30
5	2	4	4	4	4	5	23
6	3	3	3	3	3	3	18
7	5	5	3	4	5	5	27
8	5	3	4	3	5	3	23
9	5	5	4	4	5	5	28
10	5	4	4	5	3	5	26
11	4	3	3	3	4	4	21
12	3	3	3	3	3	3	18
13	4	4	4	4	5	5	26
14	5	5	5	5	5	5	30
15	3	3	3	3	4	4	20
16	5	5	5	5	4	4	28
17	4	4	4	4	4	4	24
18	5	5	5	5	5	5	30
19	4	4	4	4	4	4	24
20	5	5	5	5	5	5	30
21	4	5	4	4	4	4	25
22	4	5	4	4	4	4	25
23	5	5	5	5	5	5	30
24	4	5	4	4	5	5	27
25	4	4	4	4	4	4	24
26	5	5	5	5	5	5	30
27	3	3	3	3	3	4	19
28	4	3	4	4	3	4	22
29	5	5	5	5	5	4	29
30	4	4	4	2	4	4	22
31	3	3	4	4	3	4	21
32	4	4	4	4	4	4	24
33	3	3	3	2	3	3	17
34	2	3	3	4	4	3	19
35	4	3	4	4	4	4	23
36	5	4	4	4	4	4	25
37	4	4	4	4	4	4	24
38	4	4	4	4	4	5	25
39	4	4	3	4	4	4	23
40	5	4	4	4	4	4	25
41	4	3	4	3	4	4	22

42	5	5	5	5	4	4	28
43	5	5	5	5	5	5	30
44	4	4	4	4	4	4	24
45	4	4	5	5	3	4	25
46	4	4	4	4	4	4	24
47	4	4	4	5	5	5	27
48	4	4	4	4	4	4	24
49	5	4	5	5	4	5	28
50	5	5	5	4	4	5	28
51	3	3	3	3	3	3	18
52	5	3	5	2	1	4	20
53	4	4	4	4	4	4	24
54	5	5	5	4	5	5	29
55	4	4	3	3	4	4	22
56	4	4	4	4	3	3	22
57	4	4	4	4	4	4	24
58	3	3	3	3	3	3	18
59	4	3	4	4	5	5	25
60	4	4	4	4	4	4	24
61	3	4	5	3	5	5	25
62	3	3	3	3	3	3	18
63	4	3	4	4	4	3	22
64	3	4	3	3	3	4	20
65	3	3	3	3	3	3	18
66	4	4	4	4	4	4	24
67	4	4	3	5	5	4	25
68	5	5	5	4	5	3	27
69	5	5	3	2	4	4	23
70	4	4	3	4	4	4	23
71	4	5	4	4	5	5	27
72	4	4	3	4	4	3	22
73	3	3	3	3	4	3	19
74	4	4	3	4	4	5	24
75	5	5	5	4	5	5	29
76	4	4	4	4	5	5	26
77	4	5	5	5	4	4	27
78	3	4	5	5	4	3	24
79	4	5	4	5	4	4	26
80	3	3	5	4	5	4	24
81	4	5	3	4	5	4	25
82	5	4	4	5	4	5	27
83	4	4	4	3	4	4	23
84	5	4	3	4	4	4	24
85	4	4	4	4	4	4	24
86	4	4	4	4	5	2	23
87	4	5	4	5	4	5	27
88	5	4	4	3	5	4	25

89	4	4	4	4	4	5	25
90	4	5	4	5	4	5	27
91	4	4	5	5	4	5	27
92	4	5	4	5	4	4	26
93	4	5	5	3	4	5	26
94	5	4	4	5	5	4	27
95	4	5	4	4	2	2	21
96	5	4	4	5	4	3	25
97	4	5	4	4	5	4	26
98	5	4	5	4	5	4	27
99	5	4	4	5	5	5	28
100	3	2	3	2	3	2	15
101	2	4	3	3	2	3	17
102	4	5	4	4	3	4	24
103	5	5	4	5	4	5	28
104	5	4	4	4	3	4	24
105	4	2	4	4	3	4	21
106	4	4	4	4	4	4	24
107	5	4	5	3	5	5	27
108	4	3	5	4	3	5	24
109	4	5	4	4	5	4	26
110	3	5	4	5	4	5	26
111	4	4	5	4	3	4	24
112	3	3	3	4	2	4	19
113	5	4	5	5	4	5	28
114	5	4	3	4	4	5	25
115	4	5	4	4	5	4	26
116	5	4	4	5	4	4	26
117	4	5	4	4	5	5	27
118	4	4	3	4	5	3	23
119	5	5	4	5	5	4	28
120	5	4	3	5	4	4	25
121	4	4	4	4	5	5	26
122	5	5	3	4	5	4	26
123	3	4	4	3	4	3	21
124	3	3	3	3	3	4	19
125	3	3	3	3	3	5	20
126	4	4	5	4	5	5	27
127	5	4	5	4	5	5	28
128	5	5	4	5	5	5	29
129	2	5	5	5	5	5	27
130	4	5	4	4	4	5	26

LAMPIRAN 3

UJI VALIDITAS

1. CAREER ANXIETY

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	total
X1.1	Pearson Correlation	1	.480***	.692***	.557***	.507***	.837***
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	130	130	130	130	130	130
X1.2	Pearson Correlation	.480***	1	.395***	.349***	.374***	.663***
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	130	130	130	130	130	130
X1.3	Pearson Correlation	.692***	.395***	1	.547***	.486***	.806***
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	130	130	130	130	130	130
X1.4	Pearson Correlation	.557***	.349***	.547***	1	.512***	.767***
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	130	130	130	130	130	130
X1.5	Pearson Correlation	.507***	.374***	.486***	.512***	1	.772***
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	130	130	130	130	130	130
total	Pearson Correlation	.837***	.663***	.806***	.767***	.772***	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	130	130	130	130	130	130

***. Correlation at 0.001(2-tailed)

2. CAREER EXPLORATION

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
X2.1	Pearson Correlation	1	.325***	.236**	.199*	.271**	.302***
	Sig. (2-tailed)		<.001	.007	.024	.002	<.001
	N	130	130	130	130	130	130
X2.2	Pearson Correlation	.325***	1	.247**	.299***	.329***	.208*
	Sig. (2-tailed)	<.001		.005	<.001	<.001	.018
	N	130	130	130	130	130	130
X2.3	Pearson Correlation	.236**	.247**	1	.183*	.278**	.244**
	Sig. (2-tailed)	.007	.005		.037	.001	.005
	N	130	130	130	130	130	130
X2.4	Pearson Correlation	.199*	.299***	.183*	1	.312***	.282**
	Sig. (2-tailed)	.024	<.001	.037		<.001	.001
	N	130	130	130	130	130	130
X2.5	Pearson Correlation	.271**	.329***	.278**	.312***	1	.327***
	Sig. (2-tailed)	.002	<.001	.001	<.001		<.001
	N	130	130	130	130	130	130
X2.6	Pearson Correlation	.302***	.208*	.244**	.282**	.327***	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	.018	.005	.001	<.001	
	N	130	130	130	130	130	130
X2.7	Pearson Correlation	.345***	.271**	.307***	.227**	.326***	.232**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.002	<.001	.009	<.001	.008
	N	130	130	130	130	130	130
X2.8	Pearson Correlation	.125	.292***	.113	.091	.227**	.132
	Sig. (2-tailed)	.156	<.001	.199	.303	.009	.135
	N	130	130	130	130	130	130
X2.9	Pearson Correlation	.291***	.223*	.316***	.356***	.268**	.257**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.011	<.001	<.001	.002	.003
	N	130	130	130	130	130	130
X2.10	Pearson Correlation	.275**	.184*	.213*	.314***	.315***	.224*
	Sig. (2-tailed)	.002	.036	.015	<.001	<.001	.010
	N	130	130	130	130	130	130
total	Pearson Correlation	.584***	.626***	.556***	.572***	.634***	.558***
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	130	130	130	130	130	130

		Correlations				
		X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	total
X2.1	Pearson Correlation	.345***	.125	.291***	.275**	.584***
	Sig. (2-tailed)	<.001	.156	<.001	.002	<.001
	N	130	130	130	130	130
X2.2	Pearson Correlation	.271**	.292***	.223*	.184*	.626***
	Sig. (2-tailed)	.002	<.001	.011	.036	<.001
	N	130	130	130	130	130
X2.3	Pearson Correlation	.307***	.113	.316***	.213*	.556***
	Sig. (2-tailed)	<.001	.199	<.001	.015	<.001
	N	130	130	130	130	130
X2.4	Pearson Correlation	.227**	.091	.356***	.314***	.572***
	Sig. (2-tailed)	.009	.303	<.001	<.001	<.001
	N	130	130	130	130	130
X2.5	Pearson Correlation	.326***	.227**	.268**	.315***	.634***
	Sig. (2-tailed)	<.001	.009	.002	<.001	<.001
	N	130	130	130	130	130
X2.6	Pearson Correlation	.232**	.132	.257**	.224*	.558***
	Sig. (2-tailed)	.008	.135	.003	.010	<.001
	N	130	130	130	130	130
X2.7	Pearson Correlation	1	.286***	.127	.438***	.622***
	Sig. (2-tailed)		<.001	.151	<.001	<.001
	N	130	130	130	130	130
X2.8	Pearson Correlation	.286***	1	.275**	.274**	.488***
	Sig. (2-tailed)	<.001		.002	.002	<.001
	N	130	130	130	130	130
X2.9	Pearson Correlation	.127	.275**	1	.215*	.576***
	Sig. (2-tailed)	.151	.002		.014	<.001
	N	130	130	130	130	130
X2.10	Pearson Correlation	.438***	.274**	.215*	1	.475***
	Sig. (2-tailed)	<.001	.002	.014		<.001
	N	130	130	130	130	130
total	Pearson Correlation	.622***	.488***	.576***	.475***	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	130	130	130	130	130

***. Correlation at 0.001(2-tailed)

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. SELF-ESTEEM



		Correlations					
		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	total
Z.1	Pearson Correlation	1	.696***	.064	.217*	.186*	.682***
	Sig. (2-tailed)		<.001	.472	.013	.034	<.001
	N	130	130	130	130	130	130
Z.2	Pearson Correlation	.696***	1	.187*	.279**	.272**	.759***
	Sig. (2-tailed)	<.001		.033	.001	.002	<.001
	N	130	130	130	130	130	130
Z.3	Pearson Correlation	.064	.187*	1	.467***	.420***	.596***
	Sig. (2-tailed)	.472	.033		<.001	<.001	<.001
	N	130	130	130	130	130	130
Z.4	Pearson Correlation	.217*	.279**	.467***	1	.603***	.714***
	Sig. (2-tailed)	.013	.001	<.001		<.001	<.001
	N	130	130	130	130	130	130
Z.5	Pearson Correlation	.186*	.272**	.420***	.603***	1	.666***
	Sig. (2-tailed)	.034	.002	<.001	<.001		<.001
	N	130	130	130	130	130	130
total	Pearson Correlation	.682***	.759***	.596***	.714***	.666***	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	130	130	130	130	130	130

***. Correlation at 0.001(2-tailed)

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4. CAREER DECISION MAKING SELF-EFFICACY

		Correlations					
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6
Y.1	Pearson Correlation	1	.467***	.408***	.417***	.402***	.355***
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	130	130	130	130	130	130
Y.2	Pearson Correlation	.467***	1	.404***	.532***	.500***	.418***
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	130	130	130	130	130	130
Y.3	Pearson Correlation	.408***	.404***	1	.450***	.326***	.423***
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	130	130	130	130	130	130
Y.4	Pearson Correlation	.417***	.532***	.450***	1	.390***	.404***
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	130	130	130	130	130	130
Y.5	Pearson Correlation	.402***	.500***	.326***	.390***	1	.418***
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	130	130	130	130	130	130
Y.6	Pearson Correlation	.355***	.418***	.423***	.404***	.418***	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	130	130	130	130	130	130
total	Pearson Correlation	.709***	.771***	.685***	.741***	.712***	.697***
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	130	130	130	130	130	130



LAMPIRAN 4

UJI RELIABILITAS

1. CAREER ANXIETY

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.825	5

2. CAREER EXPLORATION

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.775	10

3. SELF-ESTEEM

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.710	5

4. CAREER DECISION MAKING SEL-FEFFICACY

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.813	6

LAMPIRAN 5

HASIL ANALISIS UJI REGRESI

1. Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.035	1.361		3.701	<.001
	X.1	-.031	.042	-.071	-.729	.467
	X.2	-.044	.038	-.117	-1.158	.249
	Z	-.058	.045	-.133	-1.296	.197

a. Dependent Variable: ABS_RES

2. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X.1	.804	1.243
	X.2	.742	1.349
	Z	.722	1.385

a. Dependent Variable: Y

3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		130
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.44468581
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.072
	Negative	-.081
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.036
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.036
	99% Confidence Interval	Lower Bound
		Upper Bound
		.031
		.041

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

LAMPIRAN 6

HASIL UJI REGRESI BERGANDA

1. Analisis Career Anxiety (X_1) dan Career Exploration (X_2) terhadap CDMSE (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.600 ^a	.360	.350	2.66708

a. Predictors: (Constant), Career Exploration, Career Anxiety

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	508.730	2	254.365	35.759	<.001 ^b
	Residual	903.393	127	7.113		
	Total	1412.123	129			

a. Dependent Variable: CDMSE

b. Predictors: (Constant), Career Exploration, Career Anxiety

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.279	2.173		3.350	.001
	Career Anxiety	.034	.066	.038	.519	.605
	Career Exploration	.460	.057	.591	8.121	<.001

a. Dependent Variable: CDMSE

2. Analisis Career Anxiety (X_1) dan Career Exploration (X_2) terhadap Self-Esteem (Z)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.527 ^a	.278	.267	3.10078

a. Predictors: (Constant), Career Exploration, Career Anxiety

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	470.341	2	235.171	24.459	<.001 ^b
	Residual	1221.082	127	9.615		
	Total	1691.423	129			

a. Dependent Variable: Self-Esteem

b. Predictors: (Constant), Career Exploration, Career Anxiety

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.514	2.526		4.163	<.001
	Career Anxiety	-.369	.076	-.373	-4.824	<.001
	Career Exploration	.395	.066	.464	6.000	<.001

a. Dependent Variable: Self-Esteem

3. Analisis Self-Esteem (Z) terhadap CDMSE (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.476 ^a	.226	.220	2.92190

a. Predictors: (Constant), Self-Esteem

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	319.324	1	319.324	37.403	<.001 ^b
	Residual	1092.799	128	8.537		
	Total	1412.123	129			

a. Dependent Variable: CDMSE

b. Predictors: (Constant), Self-Esteem

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.909	1.259		13.434	<.001
	Self-Esteem	.434	.071	.476	6.116	<.001

a. Dependent Variable: CDMSE

4. Analisis Career Anxiety (X₁) terhadap CDMSE (Y) melalui Self-Esteem (Z)

a. Tahap 1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.271 ^a	.073	.066	3.49913

a. Predictors: (Constant), Career Anxiety

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	124.206	1	124.206	10.144	.002 ^b
	Residual	1567.217	128	12.244		
	Total	1691.423	129			

a. Dependent Variable: Self-Esteem

b. Predictors: (Constant), Career Anxiety

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.675	1.701		13.330	<.001
	Career Anxiety	-.268	.084	-.271	-3.185	.002

a. Dependent Variable: Self-Esteem

b. Tahap 2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.567 ^a	.321	.310	2.74784

a. Predictors: (Constant), Self-Esteem, Career Anxiety

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	453.196	2	226.598	30.011	<.001 ^b
	Residual	958.927	127	7.551		
	Total	1412.123	129			

a. Dependent Variable: CDMSE

b. Predictors: (Constant), Self-Esteem, Career Anxiety

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.788	2.064		4.742	<.001
	Career Anxiety	.289	.069	.320	4.211	<.001
	Self-Esteem	.514	.069	.562	7.401	<.001

a. Dependent Variable: CDMSE

5. Analisis Career Exploration (X₂) terhadap CDMSE (Y) melalui Self-Esteem (Z)

a. Tahap 1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.382 ^a	.146	.139	3.35973

a. Predictors: (Constant), Career Exploration

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	246.585	1	246.585	21.845	<.001 ^b
	Residual	1444.838	128	11.288		
	Total	1691.423	129			

a. Dependent Variable: Self-Esteem

b. Predictors: (Constant), Career Exploration

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.684	2.513		2.262	.025
	Career Exploration	.325	.070	.382	4.674	<.001

a. Dependent Variable: Self-Esteem

b. Tahap 2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.656 ^a	.430	.421	2.51707

a. Predictors: (Constant), Self-Esteem, Career Exploration

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	607.497	2	303.748	47.943	<.001 ^b
	Residual	804.627	127	6.336		
	Total	1412.123	129			

a. Dependent Variable: CDMSE

b. Predictors: (Constant), Self-Esteem, Career Exploration

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.226	1.920		3.243	.002
	Career Exploration	.380	.056	.489	6.744	<.001
	Self-Esteem	.264	.066	.289	3.986	<.001

a. Dependent Variable: CDMSE

LAMPIRAN 7
BIODATA PENELITIAN



A. Data Diri

Nama Lengkap : Helena Riska Jumays Putri
Tempat/Tgl lahir : Megang Sakti, 3 Juni 2002
NIM : 22311303
Jurusan/Fakultas : Manajemen/Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Peminatan : Sumber Daya Manusia
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Lingkungann III, RT.14 Megang Sakti
Email : helenariska39@gmail.com
No. Telp : 082285214207

B. Riwayat Pendidikan

2014 – 2016 : SMPIT Nurul Amanah
2017 – 2021 : PMDG Putri Kampus 3
2022 – Sekarang : Universitas Islam Indonesia