

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PERENCANAAN KARIR BAGI KARYAWAN
LULUSAN SEKOLAH MENENGAH ATAS
DAN SEDERAJAT**

SKRIPSI



Oleh:

Nicken Kharismaningtyas

NIM 19120046

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SURAKARTA
2023**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Nicken Kharismaningtyas
NIM : 19120046
Program Studi : S1 Manajemen
Judul : FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PERENCANAAN KARIR BAGI KARYAWAN
LULUSAN SEKOLAH MENENGAH ATAS DAN
SEDERAJAT

Disetujui dan disahkan:

Hari : Rabu
Tanggal : 10 Januari 2024

Pembimbing,



Heny Kurnianingsih, S.E., M.M.
NIDN. 0615037501

Mengetahui,

Kepala Program Studi S1 Manajemen



Aditya Liliyan S.M.B., M.M.
NIDN. 0606118902

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Nicken Kharismaningtyas
NIM : 19120046
Program Studi : S1 Manajemen
Judul : **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PERENCANAAN KARIR BAGI KARYAWAN
LULUSAN SEKOLAH MENENGAH ATAS DAN
SEDERAJAT**

Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan dihadapan tim penguji skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta (STIE Surakarta) dan diterima untuk memenuhi persyaratan gelar Sarjana Ekonomi.

Hari : Rabu
Tanggal : 07 Februari 2024

Tim Penguji

Ketua : Heny Kurnianingsih, S.E., M.M.
Anggota : Aditya Liliyan S.M.B., M.M.

Tanda Tangan

()
()

Mengetahui,

Kepala STIE Surakarta



Dr. Budi Istivanto, S.E., M.M., M.H.

NIDN. 0625127401

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul:

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PERENCANAAN KARIR BAGI KARYAWAN LULUSAN SEKOLAH MENENGAH ATAS DAN SEDERAJAT

tidak pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi lain dan tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya. Apabila di kemudian hari saya terbukti melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh perguruan tinggi batal saya terima.

Sukoharjo, 2024
Yang Memberi Pernyataan

The image shows a handwritten signature in black ink over a rectangular official stamp. The stamp is pink and white, featuring the Garuda Pancasila emblem at the top center. Below the emblem, the text "KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN" is visible, followed by "DIREKTORAT JENDERAL PENDIDIKAN MENENGAH" and "KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN". At the bottom of the stamp, the identification number "12084AKX770938941" is printed.

Nicken Kharismaningtyas

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”
(Q.S Al-Baqarah: 286)

“Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan pada diri mereka sendiri. ” (Q.S Ar-Rad:11)

“Angin tidak berhembus untuk menggoyangkan pepohonan, melainkan menguji kekuatan akarnya.” (Ali bin Abi Thalib)

“Bila kau tak mau merasakan lelahnya belajar, maka kau akan menanggung pahitnya kebodohan. “(Imam Syafi’i)

PERSEMBAHAN:

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT , Tuhan yang Maha Agung dan Maha Pemurah berkat ridho dan karunia-Nya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan lancar. Laporan penelitian yang sederhana ini, penulis persembahkan kepada:

Ibu dan bapak tercinta dan terkasih, yang selalu mencurahkan doa dan segala bentuk dukungan bagi penulis. Sahabat, teman-teman, dan seluruh anggota yang terlibat dalam penulisan skripsi ini terima kasih atas segala dukungan dan motivasi yang diberikan.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PERENCANAAN KARIR BAGI KARYAWAN LULUSAN SEKOLAH MENENGAH ATAS DAN SEDERAJAT”** ini dengan baik dan lancar.

Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta (STIE Surakarta). Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Budi Istiyanto, S.E., M.M., M.H. selaku Ketua STIE Surakarta dan Pembimbing Akademik yang telah memberikan arahan kepada penulis selama menempuh pendidikan di sekolah tinggi.
2. Bapak Aditya Liliyan S.M.B., M.M. selaku Kepala Program Studi Manajemen STIE Surakarta yang membantu menyempurnakan hasil skripsi.
3. Ibu Heny Kurnianingsih, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis selama penyusunan skripsi.
4. Ibu Ida Ayu Kade Rachmawati Kusasih, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan skripsi kepada penulis pada semester sebelumnya.
5. Civitas akademika STIE Surakarta yang telah memberikan sarana prasarana selama peneliti menempuh pendidikan di sekolah tinggi, serta memberikan bekal ilmu pengetahuan dan pengalaman berharga sehingga penyusunan skripsi dapat terselesaikan.
6. Ibu dan Bapak tercinta dan terkasih atas segala limpahan doa, dukungan, motivasi, dan pelajaran hidup yang diberikan. Terima kasih, ibu dan bapak adalah alasan penulis untuk bertahan dan berjuang.

7. Tim Slai'Olai, sahabat-sahabat penulis, sekaligus teman-teman kelas manajemen regular malam angkatan 2019 yang telah memberikan dukungan selama masa pendidikan.
8. Seluruh pihak yang terlibat dalam penyusunan skripsi, yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis menyadari bahwasannya dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh sebab itu penulis tidak menutup diri atas segala kritik dan saran yang bersifat membangun bagi penulis. Penulis berharap semoga hasil dari penelitian ini dapat menambah wawasan dan bermanfaat bagi para pembaca khususnya bagi mahasiswa STIE Surakarta. Atas segala dukungan yang diberikan kepada penulis, semoga dapat menjadi amal kebaikan dan Allah SWT berkenan memberikan balasan. Terima kasih

Sukoharjo, 2024

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LULUSAN SEKOLAH MENENGAH ATAS.....	i
DAN SEDERAJAT	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK.....	xiii
<i>ABSTRACT</i>	xiv
BAB I.....	15
PENDAHULUAN	15
A. Latar Belakang	15
B. Rumusan Masalah	19
C. Tujuan Penelitian	19
D. Manfaat Penelitian	20
BAB II	21
TINJAUAN PUSTAKA	21
A. Landasan Teori.....	21

B. Penelitian Terdahulu	30
C. Kerangka Pikir	34
D. Hipotesis	34
BAB III	37
METODE PENELITIAN	37
A. Objek Penelitian.....	37
B. Jenis dan Sumber Data	37
C. Populasi dan Sampel	39
D. Teknik Pengumpulan Data	41
E. Definisi Operasional Variabel	43
F. Teknik Analisis Data	46
BAB IV	54
ANALISIS DAN PEMBAHASAN	54
A. Deskripsi Objek Penelitian	54
B. Deskripsi Responden.....	55
C. Analisis Data.....	57
D. Pembahasan	70
BAB V.....	73
PENUTUP	73
A. Kesimpulan.....	73
B. Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA.....	75
LAMPIRAN	78

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Penelitian Terdahulu	30
Tabel 2 Kriteria Sampel	40
Tabel 3 Skala Likert.....	42
Tabel 4 Definisi Operasional Variabel.....	43
Tabel 5 Distribusi Kuisisioner	54
Tabel 6 Usia Responden.....	55
Tabel 7 Tingkat Pendidikan	55
Tabel 8 Rentang Waktu Bekerja.....	56
Tabel 9 Daerah Bekerja Responden.....	56
Tabel 10 Distribusi Nilai r tabel Signifikansi 5% dan 1%	57
Tabel 11 Perbandingan r hitung dengan r tabel.....	58
Tabel 12 Perbandingan r hitung dengan r tabel.....	59
Tabel 13 Perbandingan r hitung dengan r tabel.....	59
Tabel 14 Perbandingan r hitung dengan r tabel.....	60
Tabel 15 Perbandingan hasil uji reliabilitas	61
Tabel 16 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov.....	61
Tabel 17 Uji Multikolinearitas Variabel	62
Tabel 18 Hasil Uji Heteroskedastisitas SPSS	63
Tabel 19 Output Coefficients SPSS.....	63
Tabel 20 Output Coefficients SPSS.....	66
Tabel 21 Output ANOVA pada SPSS	67
Tabel 22 Distribusi nilai F tabel Signifikasi 0,05 atau 5%	68
Tabel 23 Nilai R Square.....	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Profil Tenaga Kerja Di Indonesia Per Februari 2023	18
Gambar 2 Kerangka Pikir.....	34
Gambar 3 Tabel Distribusi Nilai t Tabel.....	65

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Formulir Kuisioner.....	78
Lampiran 2 Identitas Responden	88
Lampiran 3 Tabulasi Data	93
Lampiran 4 Hasil Olah Data SPSS	95

ABSTRAK

NICKEN KHARISMANINGTYAS 19120046, FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PERENCANAAN KARIR BAGI KARYAWAN LULUSAN SEKOLAH MENENGAH ATAS DAN SEDERAJAT, 2023.

Penelitian ini dilakukan karena adanya dominasi angkatan tenaga kerja lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA) dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Indonesia pada tahun 2023, berdasar data yang diperoleh dari Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (Kemnaker). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari kompetensi diri, ekonomi keluarga, dan motivasi intrinsik terhadap perencanaan karir karyawan dengan tingkat pendidikan akhir SMA dan SMK.

Objek pada penelitian ini yaitu karyawan lulusan SMA dan SMK yang bekerja di daerah Solo Raya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan media kuisioner. Teknik *purposive sampling* digunakan untuk menentukan sampel. Kuisioner disebar secara *online* kepada 100 responden yang ditentukan dengan rumus Hair *et al.*(2010) kemudian dikonversi menggunakan skala Likert ,analisis data menggunakan uji instrumen data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda , dan uji hipotesis. Pengolahan data menggunakan bantuan aplikasi *IBM SPSS Statistics 25*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perencanaan karir karyawan dengan hasil uji parsial (t) nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,172 > 1,98498$), ekonomi keluarga tidak berpengaruh terhadap perencanaan karir dengan hasil $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,528 < 1,98498$), dan motivasi intrinsik tidak berpengaruh terhadap perencanaan karir yaitu nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,933 < 1,98498$).

Kata Kunci: Kompetensi Diri, Ekonomi Keluarga, Motivasi Intrinsik, Perencanaan Karir.

ABSTRACT

NICKEN KHARISMANINGTYAS 19120046, FACTORS THAT INFLUENCE CAREER PLANNING FOR EMPLOYEES OF HIGH SCHOOL GRADUATES AND EQUIVALENT, 2023.

This research was conducted because of the dominance of the labor force of high school (SMA) and vocational high school (SMK) graduates in Indonesia in 2023, based on data obtained from the Ministry of Manpower of the Republic of Indonesia (Kemnaker). This study aims to determine the effect of self-competence, family economy, and intrinsic motivation on career planning of employees with high school and vocational school final education levels.

The object of this research is employees who graduated from high school and vocational school who work in the Greater Solo area. This research uses quantitative methods with questionnaire media. The purposive sampling technique was used to determine the sample. Questionnaires were distributed online to 100 respondents determined by the Hair et al. formula (2010) and then converted using a Likert scale, data analysis using data instrument tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. Data processing uses the help of the IBM SPSS Statistics 25 application.

The results of this study indicate that self-competence has a positive and significant effect on employee career planning with the results of a partial test (t) $t \text{ value} > t \text{ table}$ ($3.172 > 1.98498$), family economy has no effect on career planning with the results of $t \text{ count} < t \text{ table}$ ($0.528 < 1.98498$), and intrinsic motivation has no effect on career planning, namely the value of $t \text{ count} < t \text{ table}$ ($0.933 < 1.98498$).

Keywords: Self-Competence, Family Economy, Intrinsic Motivation, Career Planning.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Individu perlu dibekali dengan keterampilan yang mumpuni sebelum akhirnya terjun ke dunia kerja. Adakalanya permasalahan yang terjadi dalam dunia kerja tidak sesuai dengan apa yang telah diperkirakan. Keterampilan yang telah dimiliki oleh setiap individu nantinya akan menjadi senjata dalam menghadapi segala persoalan yang terjadi pada area kerja. Bekal keterampilan ini dimulai sejak individu menempuh pendidikan formal yang pada jenjang pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) Dan Sederajat. Pendidikan yang diperoleh setiap individu diharapkan mampu untuk menambah kompetensi diri pada tiap individu yang nantinya akan digunakan sebagai pertimbangan dalam perencanaan karir dimasa mendatang.

Perencanaan memiliki definisi sebagai tindakan atau proses penetapan sasaran, kebijakan, dan prosedur untuk suatu unit kerja. Orang tidak terlalu banyak membicarakan atau berpikir tentang perencanaan, sementara keterampilan membuat rencana pada umumnya hanya disebut-sebut apabila ternyata keterampilan seseorang buruk atau sangat tidak memadai (Peter Capezio,2004). Menurut Peter Capezio dalam *Powerful Planning Skills* kurangnya perencanaan seringkali dapat menyebabkan kegagalan, hal tersebut menjelaskan betapa perancangan yang buruk telah menjerumuskan seseorang kedalam kemacetan yang tidak diinginkan.

Kemampuan untuk merencana ini berkaitan dengan adanya kualitas kompetensi diri yang baik pada setiap individu.

Dunia kerja menuntut untuk dapat mencapai potensi maksimal pada diri seseorang. Potensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang yang masih terpendam dan mempunyai kemungkinan untuk dikembangkan jika didukung dengan latihan dan sarana yang memadai (Sri Habsari, 2005). Kompetensi mencakup keahlian, pengetahuan, dan ciri perilaku yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan dalam mencapai kinerja bisnis secara efektif. Karyawan harus memiliki kompetensi diantaranya semangat berprestasi mencapai target kerja, teliti terhadap tugas kerja, mampu berinisiatif atau proaktif, memiliki keinginan tinggi untuk mencari tahu, berempati terhadap rekan kerja, kemampuan memberi pelayanan terhadap konsumen, serta komunikatif (Spencer dan Spencer, 1994).

Selain dari kompetensi yang dimiliki tiap individu yang mempengaruhi proses perencanaan karir karyawan adapula faktor ekonomi, dimana dalam kehidupan sehari-hari guna memenuhi kebutuhan hidup tiap individu akan terlibat dengan masalah ekonomi. Kemampuan seseorang dalam memenuhi kebutuhan hidup tak luput dari keadaan ekonomi keluarga, yang dimana menegaskan bahwa manusia saling berhubungan satu dengan yang lain atau makhluk sosial.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia ekonomi berurusan dengan keuangan rumah tangga yang berarti organisasi atau negara. Istilah ekonomi pada lingkungan masyarakat biasanya berhubungan dengan

permasalahan kaya dan miskin, dimana penggolongan ini disebut sebagai stratifikasi sosial atau lapisan antar masyarakat. Penggolongan masyarakat ini dapat menimbulkan kelas-kelas sosial, Aristoteles membagi golongan tersebut menjadi tiga yaitu golongan sangat kaya, golongan kaya, dan golongan miskin.

Menurut Indera Ratna Irawati dalam Stratifikasi dan Mobilitas Sosial lapisan masyarakat ini terbentuk atas dasar kekayaan, kekuasaan, kehormatan, keturunan, pendidikan, status sosial, gaya hidup, dan ilmu pengetahuan. Teori Karl Marx menyatakan bahwa selama masyarakat masih terbagi ke dalam kelas-kelas, maka pada kelas yang berkuasalah yang akan terhimpun segala kekuasaan dan kekayaan. Fungsi ekonomi pada keluarga nantinya berkaitan dengan kemampuan keluarga tersebut dalam memenuhi kebutuhan produksi keluarga, salah satunya ialah pendidikan bagi seluruh keluarga.

Pendidikan yang telah ditempuh akan berpengaruh terhadap pola berpikir seseorang sehingga mampu membawa semangat baru serta membangun motivasi intrinsik pada individu. Teori yang dikemukakan oleh Murty dan Hudiwinarsih menyatakan bahwa seseorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat.

Steers dan Porter menyatakan bahwa motivasi dalam bekerja merupakan usaha yang dapat menimbulkan seseorang berperilaku dan bertindak secara terarah yang mampu mengendalikan dan mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam sebuah pekerjaan.



Gambar 1 Profil Tenaga Kerja Di Indonesia Per Februari 2023

Selain dari pada berbagai faktor yang dapat mempengaruhi perencanaan karir individu yang telah disebutkan, penyusunan laporan didasarkan pada tingkat angkatan tenaga kerja di Indonesia pada tahun 2023 oleh lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA) dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang cukup mendominasi. Berdasar data dari Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (Kemnaker) penyerapan tenaga kerja tersebut mencapai 31,49%. Adanya keterkaitan berbagai faktor tersebut menjadi dasar bagi penulis dalam menyusun penelitian dengan judul “**Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perencanaan Karir Bagi Karyawan Lulusan Sekolah Menengah Atas Dan Sederajat**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasar pada latar belakang penelitian di atas, maka dapat disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kompetensi diri terhadap perencanaan karir bagi karyawan lulusan Sekolah Menengah Atas Dan Sederajat?
2. Apakah terdapat pengaruh kondisi ekonomi keluarga terhadap perencanaan karir bagi karyawan lulusan Sekolah Menengah Atas Dan Sederajat?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi intrinsik terhadap perencanaan karir bagi karyawan lulusan Sekolah Menengah Atas Dan Sederajat?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam melakukan penelitian sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh kompetensi diri terhadap perencanaan karir bagi karyawan lulusan Sekolah Menengah Atas Dan Sederajat.
2. Mengetahui pengaruh kondisi ekonomi keluarga terhadap perencanaan karir bagi karyawan lulusan Sekolah Menengah Atas Dan Sederajat.
3. Mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap perencanaan karir bagi karyawan lulusan Sekolah Menengah Atas Dan Sederajat.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang membutuhkan, antara lain :

1. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberi masukan bagi individu lulusan Sekolah Menengah Atas Dan Sederajat dalam upaya merencanakan karir.

2. Manfaat Teoritis

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan wawasan serta kajian mengenai perencanaan karir bagi individu lulusan Sekolah Menengah Atas Dan Sederajat.
- b. Sebagai acuan, penelitian ini diharapkan mampu dijadikan bahan referensi pengembangan penelitian dengan tema yang sama namun dengan sudut pandang yang berbeda.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Perencanaan Karir

Istilah perencanaan atau *planning* merupakan fungsi manajemen yang meliputi pendefinsian sasaran, penentuan strategi untuk mencapai sasaran, dan pengembangan rencana kerja untuk mengelola aktivitas-aktivitas (Robbins dan Coulter,2018). Menurut Kiki Dwi Septanti dalam Perencanaan Dan Pengembangan Karir, pekerjaan yang dilakukan seseorang dalam suatu masa kerja disebut sebagai karir. Dalam Manajemen Karir oleh Rahmi Widyanti, karir merupakan suatu arah kemajuan professional, yang terbatas pada pekerjaan yang memiliki kemajuan hierarki formal, seperti halnya manajer dan professional. Karir juga dapat diartikan sebagai serangkaian pengalaman kerja seseorang yang mengalami perkembangan.

Perencanaan karir ialah perencanaan yang fokus pada pekerjaan dan mengidentifikasi jalan karir yang memberikan kemajuan logis atas orang-orang diantara pekerjaan dalam organisasi (Mathis,2006). Perencanaan karir merupakan proses dimana suatu perusahaan menyeleksi tujuan karir dan jenjang karir dalam mencapai rencana karir (Rivai,2009). Sehingga dapat disimpulkan perencanaan karir merupakan proses dimana seseorang menyeleksi dan menentukan tujuan karir serta arah yang ditempuh untuk menentukan tujuan tersebut.

Tujuan atau sasaran karir merupakan posisi atau jabatan tertentu yang dapat dicapai oleh seorang pegawai apabila dapat memenuhi semua persyaratan dan kualifikasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan jabatan yang dituju (Rahmi Widyanti, 2018). Menurut Winkel dan Hastuti (2006), terdapat tiga aspek yang harus terpenuhi dalam membuat perencanaan karir, yaitu :

- a. Pengetahuan dan pengembangan diri sendiri, yaitu pengetahuan dan pemahaman bakat pada diri, minat, kepribadian, potensi, prestasi akademik, ambisi, keterbatasan diri.
- b. Pengetahuan dan pemahaman dunia kerja, merupakan pengetahuan akan syarat-syarat dan kondisi-kondisi yang dibutuhkan untuk sukses dalam suatu pekerjaan, keuntungan dan kerugian, kompensasi, kesempatan dan prospek di berbagai bidang dalam dunia kerja.
- c. Penalaran yang realistis akan hubungan pengetahuan dan pemahaman diri sendiri dengan pengetahuan dan pemahaman dunia kerja, yaitu kemampuan untuk membuat suatu penalaran realistis dalam merencanakan atau memilih bidang kerja ataupun pendidikan lanjutan dengan mempertimbangkan pengetahuan serta pemahaman diri yang dimiliki dengan pengetahuan dan pemahaman dunia kerja yang tersedia.

Beberapa faktor yang mempengaruhi seseorang dalam membuat suatu perencanaan karir (Winkel dan Hastuti, 2006), antara lain :

- a. Nilai-nilai kehidupan, merupakan nilai-nilai yang menjadi pedoman dan pegangan dalam hidup dan sangat menentukan gaya hidup. Refleksi diri terhadap nilai-nilai kehidupan akan memperdalam pengetahuan dan pemahaman akan diri sendiri yang berpengaruh terhadap gaya hidup yang akan dikembangkan termasuk jabatan atau tingkatan yang direncanakan untuk diraih.
- b. Keadaan jasmani, yang merupakan ciri-ciri fisik yang dimiliki seseorang. Terkait dengan pekerjaan-pekerjaan tertentu berlaku sebagai persyaratan yang menyangkut ciri-ciri fisik.
- c. Masyarakat, ialah lingkungan sosial budaya seseorang dibesarkan. Cakupan lingkungan ini luas dan berpengaruh besar terhadap pandangan dalam banyak hal yang dipegang teguh oleh setiap keluarga, yang pada akhirnya tertanam pada diri anak-anak keturunannya. Menurut pandangan ini masyarakat mencakup gambaran tentang luhur rendahnya aneka jenis pekerjaan, peranan pria dan wanita dalam kehidupan masyarakat, serta cocok tidaknya suatu pekerjaan untuk pria dan wanita.
- d. Keadaan sosial ekonomi daerah atau negara, dimana laju pertumbuhan ekonomi yang lambat atau cepat, stratifikasi masyarakat dalam golongan sosial ekonomi, serta diversifikasi masyarakat atas kelompok-kelompok yang terbuka atau tertutup bagi anggota dari kelompok lain.

- e. Posisi anak dalam keluarga, yaitu anak yang memiliki saudara kandung yang lebih tua tentunya akan meminta pendapat dan pandangan mengenai perencanaan karir sehingga akan memiliki pandangan yang lebih luas dibanding anak yang tidak memiliki saudara yang lebih tua.

2. Kompetensi Diri

Secara etimologi kata kompetensi diadopsi dari bahasa Inggris yaitu “*competence*” atau “*competency*” yang artinya kecakapan, kemampuan dan wewenang. Kompetensi merupakan suatu kemampuan atau kapasitas seseorang guna melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dimana kemampuan tersebut ditentukan oleh faktor intelektual dan fisik (Stephen Robin, 2007). Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara kompetensi ialah suatu faktor mendasar yang ada pada seseorang yang mempunyai kemampuan lebih dan membuat berbeda dari orang lain dengan kemampuan rata-rata. Berdasarkan UU No.13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, berisi bahwa kompetensi kerja merupakan kemampuan kerja setiap individu yang meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, aspek pengetahuan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Menurut Charles E. Johnson kompetensi dikategorikan menjadi tiga bagian, yaitu :

- a. *Personal Competency*, merupakan kemampuan individu dalam hal-hal yang berkaitan dengan perkembangan kepribadian seseorang.
- b. *Professional Competency*, ialah kemampuan individu pada hal-hal yang berkaitan dengan pelaksanaan dan penyelesaian tugas-tugas tertentu dalam pekerjaan.
- c. *Social Competency*, adalah kemampuan individu pada hal-hal yang berkaitan dengan kehidupan dan kepentingan sosial.

Wood, Wallace dan Zeffane (2001), Robbins dan Judge (2007), serta Harris (2000) dalam Marlina Budhingtyas W (2011) menjelaskan konsep kompetensi sebagai gabungan dari bakat (*attitude*) dan kemampuan (*ability*). Bakat menunjukkan kapabilitas untuk belajar sesuatu yang sifatnya potensial. Sedangkan kemampuan merujuk kapasitas individu dalam mengerjakan berbagai tugas disuatu pekerjaan.

Kompetensi ditentukan pada orang-orang yang diklarifikasi sebagai berkinerja unggul atau efektif. Dimana maksud dari kinerja unggul adalah kinerja di atas rata-rata. Biasanya mereka adalah sepuluh persen karyawan terbaik. Tujuan dari pendekatan ini ialah untuk menggunakan karakteristik karyawan yang memiliki kinerja unggul sebagai patokan untuk menyeleksi dan mengembangkan karyawan.

Karakteristik kompetensi menurut Spencer dan Spencer (1993), terdapat lima aspek, yaitu :

- a. *Motives*, adalah sesuatu dimana seseorang secara konsisten berpikir sehingga ia melakukan tindakan. Misalkan seseorang karyawan yang memiliki motivasi untuk berprestasi maka secara konsisten mengembangkan tujuan-tujuan yang memberikan tatanan pada dirinya dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan *feedback* untuk memperbaiki diri.
- b. *Traits*, adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau tindakan merespon dari seseorang terhadap sesuatu dengan cara tertentu. Seperti percaya diri, kontrol diri, stres, atau ketabahan.
- c. *Self concept*, adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur untuk mengetahui bagaimana nilai yang dimiliki seseorang seperti apa yang menarik bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
- d. *Knowledge*, adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Pada suatu tes pengetahuan difungsikan mengetahui apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimiliki.
- e. *Skills*, yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Misalkan seorang *graphic designer* mampu untuk menyelesaikan desain poster sesuai permintaan pelanggan dan tenggat yang ditentukan.

Efektivitas pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan maupun profesinya memiliki keterkaitan erat dengan kompetensi diri yang dimiliki setiap individu. Menurut Ruky dalam buku Edy Sutrisno (2010), berpendapat bahwa perusahaan-perusahaan besar memakai kompetensi sebagai dasar dalam merekrut tenaga kerja. adapun beberapa manfaat merekrut pekerja yang memiliki kompetensi, antara lain :

- a. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai oleh perusahaan.
- b. Kompetensi individu dapat dipakai sebagai alat seleksi tenaga kerja yang potensial.
- c. Kecakapan tenaga kerja akan memaksimalkan produktivitas perusahaan.
- d. Kompetensi atau kecakapan tenaga kerja bisa dijadikan sebagai dasar dalam mengembangkan sistem remunerasi.
- e. Dapat membantu perusahaan untuk beradaptasi pada perubahan yang terjadi.
- f. Kompetensi dapat memudahkan perusahaan dalam menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

3. Ekonomi Keluarga

Ekonomi diartikan secara umum sebagai ilmu sosial yang mempelajari aktivitas manusia yang berhubungan dengan produksi, distribusi dan konsumsi terhadap barang dan jasa. Ilmu ekonomi ini banyak dipelajari dan sering di asosiasikan dengan keuangan rumah

tangga. Kata ekonomi berasal dari bahasa Yunani yaitu “*oikos*” yang berarti keluarga rumah tangga dan “*nomos*” yang berarti peraturan, aturan dan hukum. Secara istilah dapat diartikan sebagai aturan rumah tangga atau manajemen rumah tangga.

Abraham Maslow mengartikan ekonomi sebagai suatu bidang keilmuan yang dapat menyelesaikan permasalahan kehidupan manusia lewat seluruh sumber ekonomi yang tersedia berdasar pada teori dan prinsip sistem ekonomi yang memang dianggap efisien dan efektif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ekonomi keluarga merupakan segala upaya manusia untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup dan menyejahterakan seluruh anggota keluarga yang ada.

4. Motivasi Intrinsik

Penelitian Zet Ena dan Sirda H. Djami (2020) yang berjudul “Peran Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Minat Personel Bhabinkamtibmas Polres Kupang Kota” menyatakan bahwa motivasi dapat menentukan baik tidaknya individu dalam mencapai tujuan sehingga semakin besar motivasinya akan berusaha untuk mencapai prestasi, gigih dalam bekerja, tidak mau menyerah, giat dalam berinovasi untuk meningkatkan prestasinya. Sebaliknya, mereka yang motivasinya rendah, tampak acuh, kurang perhatian dalam bekerja dan cenderung tidak bergairah dalam melaksanakan tugas.

Menurut Sadirman (2014) motivasi intrinsik merupakan motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu rangsangan dari luar,

karena dari dalam diri individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Pendapat lain menyatakan bahwa motivasi intrinsik ialah dorongan atau kehendak yang kuat yang berasal dari dalam diri seseorang. Semakin kuat motivasi intrinsik yang dimiliki oleh seseorang, semakin besar kemungkinan ia memperlihatkan tingkah laku yang kuat untuk mencapai tujuan, Gunarsa (2008).

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

N o	Penulis dan Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Alat Analisis	Hasil
1	Ilma Sari (2020)	Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Perencanaan Karir Peserta Didik Pada Lembaga Pendidikan Sumatra <i>Flight Education Center</i> Palembang	Pelatihan(X 1), Kompetensi (X2)	Perencan aan Karir	Analisis Regresi Linier Berganda	Pelatihan dan kompetensi berpengaruh terhadap perencanaan karir
2	Meri Ade Puspita (2022)	Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Perencanaa n Karir Mahasiswa Jurusan Bimbingan Konseling Islam Angkatan 2018 Fakultas Dakwah Dan Kominikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau	Motivasi Intrinsik	Perencan aan Karir	Analisis Regresi Linier Sederhana	Motivasi intrinsik berpengaruh terhadap perencanaan karir

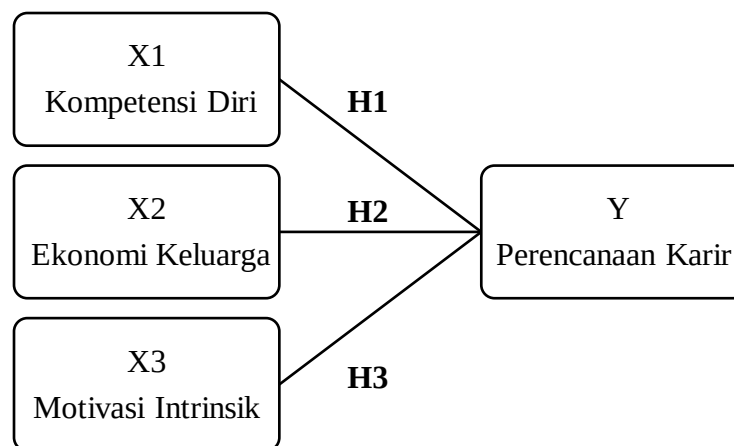
3	Hayana tul Fittari dkk., (2020)	Pengaruh Kondisi Ekonomi Keluarga Terhadap Perencanaa n Karir Siswa	Kondisi Ekonomi Keluarga	Perencan aan Karir	Analisis Normalita s, Uji Linieritas, Uji Korelasi, Uji Determina si, Dan Uji Regresi Sederhana	Kondisi ekonomi keluarga berpengaruh signifikan terhadap perencanaan karir siswa
4	Supar Wasesa (2019)	Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Komitmen Profesi Terhadap Perencanaa n Karir Dalam Upaya Meningkatk an Kinerja Pegawai Di Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera Ii	Motivasi Intrinsik (X1) dan Komitmen Profesi (X2)	Perencan aan Karir	Regresi Linear Berganda	Motivasi Intrinsik Dan Komitmen Profesi berpengaruh terhadap Perencanaan Karir dan Kinerja Pegawai
5	Bayu Septian dkk., (2022)	Peran Orangtua Terhadap Perencanaa n Karir Remaja Di Dusun X Desa Tanjung Jati Kabupaten Langkat	Peran Orangtua	Perencan aan Karir	Analisis Reduksi Data, Display Data, Kesimpula n Dan Verifikasi Data	Peranan orangtua di desa tanjung jati kecamatan binjai kabupaten langkat berpengaru dalam memberikan bantuan bagi perencanaan karir remaja

6	Pratama Angela dkk., (2022)	Peran Kondisi Sosio-Ekonomi Keluarga Terhadap Perencanaan Karir Siswa	Kondisi Sosio-Ekonomi Keluarga	Perencanaan Karir	Metode Kualitatif	Keadaan kondisi sosio-ekonomi keluarga yang bermacam-macam mulai dari jenis pekerjaan orangtua, pendapatan, dan perenanan orangtua dalam membantu menentukan perencanaan karir siswa berpengaruh secara signifikan
7	Siti Kholifah (2022)	Pengaruh Peran Pola Asuh Permisif Orang Tua Dan <i>Self Regulation</i> Terhadap Perencanaan Karir Siswa Di SMPN Kenduruan 1 Tuban	Pola Asuh Permisif (X1), <i>Self Regulation</i> (X2)	Perencanaan Karir Siswa	Analisis Regresi Linier Berganda	Variabel pola asuh permisif orang tua dan <i>self regulation</i> terhadap perencanaan karir siswa berpengaruh signifikan
8	Heni Sulusyawati dan Juwanto Juwanto (2022)	Pengaruh Kelekatan Teman Sebaya Terhadap Perencanaan	Kelekatan Teman Sebaya	Perencanaan Karir	Metode Miles dan Huberman : reduksi data, penyajian	Hasil penelitian menunjukan terdapat pengaruh antara

		an Karir Siswa			data, verifikasi.	kelekatan teman sebaya yaitu kepercayaan, komunikasi, dan pengalaman terhadap perencanaan karir.
9	Lahagu Palindungan, dkk. (2023)	Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Perencanaan Karir Pegawai Dengan Motivasi Karir Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Camat Medang Deras Kabupaten Batu Bara	Efikasi Diri (X1) dan Motivasi Karir (X2)	Perencanaan Karir	Uji kualitas data, uji asumsi klasik dan uji hipotesis	Terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel motivasi karir dengan perencanaan karir, sementara efikasi diri tidak berpengaruh terhadap perencanaan karir.
10	Nur Hidayatussani dkk., (2021)	Hubungan Dukungan Sosial Orang Tua Terhadap Perencanaan Karir Remaja Karang Taruna	Dukungan Sosial Orang Tua	Perencanaan Karir Remaja	Metode Korelasi	Terdapat hubungan positif dan signifikan dukungan sosial orang tua pada perencanaan karir remaja.

C. Kerangka Pikir

Pendapat Polancik (2009), kerangka berpikir ialah diagram yang memiliki peran sebagai alur logika sistematis tema yang akan ditulis. Kerangka tersebut tercipta berdasar dari pertanyaan penelitian, yang nantinya pertanyaan tersebut yang akan mempresentasikan hubungan antara beberapa konsep. Hubungan dari beberapa konsep yang tergambar inilah yang nantinya akan memudahkan pembaca untuk memahami alur dari penelitian faktor-faktor yang berpengaruh dalam perencanaan karir karyawan yang tersaji dalam gambar berikut :



Gambar 2 Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Berdasar pada kerangka pikir diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini ialah sebagai berikut :

1. Pengaruh kompetensi diri terhadap perencanaan karir karyawan

Menurut Wibowo (2007), kompetensi diri merupakan kemauan dalam diri individu untuk melaksanakan atau melakukan suatu tugas atau pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta

didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sehingga kompetensi pada diri karyawan menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting dan unggul dalam bidang tersebut. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Diana Masturina (2018) dimana kompetensi diri memiliki pengaruh signifikan terhadap perencanaan karir. Sehingga hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

H1 : Kompetensi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap perencanaan karir karyawan.

2. Pengaruh ekonomi keluarga terhadap perencanaan karir karyawan

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Angela Pratama dkk. (2022), dikemukakan bahwa kondisi ekonomi keluarga termasuk dalam faktor eksternal yang berpengaruh dalam perencanaan karir siswa selain dari pada faktor eksternal lain yaitu masyarakat, keadaan sosial ekonomi negara atau daerah, pengaruh keluarga, pendidikan sekolah, dan pergaulan teman sebaya. Dimana hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa kondisi ekonomi keluarga berpengaruh signifikan dan positif terhadap perencanaan karir, yang bila kondisi ekonomi suatu keluarga tinggi maka seseorang berkesempatan untuk memiliki perencanaan karir yang baik. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :

H2 : Kondisi ekonomi keluarga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perencanaan karir karyawan.

3. Pengaruh motivasi intrinsik terhadap perencanaan karir karyawan

Penelitian yang telah dilakukan Meri Ade Puspita (2022) dipaparkan bahawa motivasi intrinsik merupakan motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Dimana motivasi tersebut tidak dicari atau ditimbulkan dari luar melainkan memang sudah ada dalam diri dan sesuai dengan kebutuhan. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwasanya motivasi intrinsik memiliki pengaruh terhadap perencanaan karir, sehingga berdasar pada penelitian sebelumnya dapat disimpulkan :

H3 : Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap perencanaan karir.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan dari pengaruh kompetensi diri, ekonomi keluarga, serta motivasi intrinsik terhadap perencanaan karir pada lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA) dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Kompetensi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap perencanaan karir bagi karyawan lulusan SMA dan SMK.
- b. Ekonomi keluarga memiliki arah positif akan tetapi tidak berpengaruh terhadap perencanaan karir bagi karyawan lulusan SMA dan SMK.
- c. Motivasi intrinsik memiliki arah positif dan tidak berpengaruh terhadap perencanaan karir karyawan lulusan SMA dan SMK.

B. Saran

Berdasar pada hasil penelitian terdapat beberapa masukan yang penulis sampaikan, sebagai berikut:

- a. Banyaknya faktor yang mempengaruhi perencanaan karir bagi karyawan seperti salah satunya kondisi ekonomi keluarga yang berpengaruh secara simultan akan tetapi tidak berpengaruh secara parsial membuktikan bahwa ekonomi keluarga seseorang tidak menentukan atau menghambat seseorang untuk dapat merencanakan karir dengan baik. Sehingga faktor tersebut tidak dapat dijadikan faktor tunggal sebagai tolak ukur bagi kesuksesan seseorang.

- b. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap perencanaan karir mengingat banyak indikator dari motivasi intrinsik yang dikemukakan oleh Gorda (2014) bisa dijadikan bahan evaluasi diri apakah dari diri kita sudah cukup memenuhi indikator tersebut dan sudah memiliki motivasi yang cukup untuk menentukan arah karir yang lebih baik.
- c. Variabel kompetensi diri yang memiliki arah positif dan berpengaruh signifikan terhadap perencanaan karir menandakan bahwa perlu bagi setiap karyawan untuk mengasah serta meningkatkan kualitas kompetensi diri dalam berkarir.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, M. K. (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Untuk Berinvestasi Di Pasar Modal (Studi Pada Mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta). <https://Scholar.Google.Com/>
- Aswin, Asrori, & Astuti, I. (2018). Pengaruh Persepsi Dunia Kerja Terhadap Perencanaan Karir Peserta Didik Kelas Xi Sosial Sma. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 3(1), 10–27. <https://Medium.Com/@Arifwicaksanaa/Pengertian-Use-Case-A7e576e1b6bf>
- A, Q. (N.D.-A). Objek Penelitian: Pengertian, Macam, Prinsip, Dan Cara Menentukannya. <https://Www.Gramedia.Com/Literasi/Objek-Penelitian/>
- A, Q. (N.D.-B). Rumus Slovin. <https://Www.Gramedia.Com/Literasi/Rumus-Slovin/>
- Anggraeni, W. P., & Multikolinieritas, U. (2015). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosi Terhadap Perencanaan Karir Individual Pada Wanita Yang Memiliki Konflik Peran Ganda. 4(1), 1–21. <https://Scholar.Google.Com/>
- Bayu Septian Aji, Muhazir, S. T. (2022). Peran Orang Tua Terhadap Perencanaan Karir Remaja Di Dusun X Desa Tanjung Jati Kabupaten Langkat. *Paper Knowledge . Toward A Media History Of Documents*, 11(1), 7–11. <https://Scholar.Google.Com/>
- C, D. A. H. (N.D.). Kelas Sosial, Status Sosial, Peranan Sosial Dan Pengaruhnya. <https://Scholar.Google.Com/>
- David Ozora , Lieli Suharti, H. S. (2016). Potret Perencanaan Karir Pada Mahasiswa (Studi Terhadap Mahasiswa Di Sebuah Perguruan Tinggi Di Jawa Tengah) David. 623–632. <https://Scholar.Google.Com/>
- Devina. (2022). Apa Perbedaan Motivasi Ekstrinsik Dan Intrinsik. <https://Www.Gramedia.Com/Best-Seller/Motivasi-Ekstrinsik-Dan-Intrinsik-Efektif/>
- Dr. Sulaiman Saat, M.Pd. Dr. Sitti Mania, M. A. (2020). Pengantar Metodologi Penelitian (Muzakkir (Ed.); Kedua (Edi). Pusaka Almaida.
- Edukasinfo. (2020). Macam-Macam Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data Penelitian Kualitatif. <https://Www.Edukasinfo.Com/2020/09/Macam-Macam-Sumber-Dan-Teknik.Html>
- Faroman Syarief, Andrie Kurniawan, Zandra Dwanita Widodo, Hari Nugroho, Rimayanti, Edison Siregar, Astrid Aprica Isabella, Fitriani, Daniel J I Kairupan, Zufri Hasrudy Siregar, Yuhanin Zamrodah, Muhammad Jahri, I Wayan Gede Suarjana, S. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (M. . Kurniawan Prambudi Utomo, S.E. (Ed.); Cetakan Pe). Widina Bhakti Persada Bandung (Grup Cv. Widina Media Utama) Komplek.
- Fittari, H., Aprison, W., & Yusri, F. (2020). Pengaruh Kondisi Ekonomi Keluarga Terhadap Perencanaan Karir Siswa. *Consilium : Berkala Kajian Konseling Dan Ilmu Keagamaan*, 7(2), 75. <https://Doi.Org/10.37064/Consilium.V7i2.8603>
- Hamdi, A. S & Bahrudin, E. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi Dalam Bidang Pendidikan. Deepublish.
- Hidayatussani, N., Fitriana, S., & Maulia, D. (2021). Dukungan Sosial Orang Tua

- Dengan Perencanaan Karir Remaja Karang Taruna Desa Wonosalam. *Lesson And Learning Studies*, 4(1), 107–111. <https://Scholar.Google.Com/>
- Jalal, N. M., Piara, M., Jufri, I. H., Ayu, R., Patiung, R., Psikologi, F., & Negeri, U. (2022). *Pengaruh Psikoedukasi Self Efficacy Terhadap Perencanaan Karir Pada Mahasiswa Di Universitas Negeri Makassar*. 08(May), 769–778. <https://Scholar.Google.Com/>
- Kholifah, S. (2022). Pengaruh Peran Pola Asuh Permisif Orang Tua Dan Self Regulation Terhadap Perencanaan Karir Siswa Di Smpn Kenduruan I Tuban. <https://Scholar.Google.Com/>
- Komara, I. B. (2016). Hubungan Antara Kepercayaan Diri Dengan Prestasi Belajar Dan Perencanaan Karir Siswa Smp. *Psikopedagogia Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 5(1), 33. <https://doi.org/10.12928/psikopedagogia.V5i1.4474>
- Krisnawati, S., & Lestari, Y. T. (2018). Stres Kerja Dan Konflik Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. 3, 285–292. <https://Scholar.Google.Com/>
- Malihah, N. (2018). Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Minat Siswa Sma Negeri 8 Kota Tangerang Selatan Terhadap Perencanaan Karier. <https://Scholar.Google.Com/>
- Mariyana. (2022). Perencanaan Karir Dan Pengembangan Karir Pendidikan. April. <https://Scholar.Google.Com/>
- Masturina, D. (2018). Pengaruh Kompetensi Diri Dan Kepercayaan Diri Terhadap Perencanaan Karir. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(2), 198–205. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.V6i2.4558>
- Nurbawani, A. (2022). Motivasi Keaktifan Mahasiswa Dalam Perkuliahan Secara Daring Pada Masa Pandemi Covid-19 Dalam Perspektif Teori Pengharapan. 3(2), 177–188. <https://Scholar.Google.Com/>
- Oktaviana, V. N. (2022). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Solo Murni. <https://Scholar.Google.Com/>
- Pratama, A., Sasferi, N., & Kholidin, F. I. (2022). Peran Kondisi Sosio-Ekonomi Keluarga Terhadap Perencanaan Karir Siswa. *Indonesian Journal Of Counseling And Development*, 4(1), 44–52. <https://doi.org/10.32939/ijcd.V4i1.1253>
- Prihartanta, W. (2015). Teori-Teori Motivasi. 1. <https://Scholar.Google.Com/>
- Purnama, L. (2022). Pengaruh Soft Skill Terkait Perencanaan Karir Mahasiswa. April, 58–62. <https://Scholar.Google.Com/>
- Puspita, M. A. D. E. (2022). Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Perencanaan Karir Mahasiswa Jurusan Bimbingan Konseling Islam Angkatan 2018 Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Skripsi. <https://Scholar.Google.Com/>
- Putu Misiliana Christi W, N. S. S. (2020). Kepemimpinan, Stres Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kinerja Kerja Karyawan. 3, 109–119. <https://Scholar.Google.Com/>
- Safitri, L. N., Astutik, M., Safitri, L. N., Astutik, M., & Kerja, S. (N.D.). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja. 2(1), 13–26. <https://Scholar.Google.Com/>
- Salmaa. (2023). Kerangka Berpikir: Cara Membuat Dan Contoh Lengkap. <https://Penerbitdeepublish.Com/Kerangka-Berpikir/>

- Sari, I. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Perencanaan Karir Peserta Didik Pada Lembaga Pendidikan Sumatera Flight Education Center Palembang. <https://Scholar.Google.Com/>
- Septanti, K. D. (2021). Perencanaan Dan Pengembangan Karir. <https://Www.Indonesia.Id/Read/146847/Perencanaan-Dan-Pengembangan-Karir>
- Sugiyono. (2010). Statistika Untuk Penelitian. Alfabeta. <https://Id.Scribd.Com/Document/391327717>
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D. Alfabeta. <https://Id.Scribd.Com/Document/391327717/Buku-Metode-Penelitian-Sugiyono#>
- Tindangen, M., Engka, D. S. M., Wauran, P. C., Pembangunan, J. E., & Ekonomi, F. (2020). Peran Perempuan Dalam Meningkatkan Ekonomi Keluarga (Studi Kasus: Perempuan Pekerja Sawah Di Desa Lemoh Barat Kecamatan Tombariri Timur Kabupaten Minahasa). 20(03), 79–87. <https://Scholar.Google.Com/>
- V, N. (N.D.). Pengertian Kompetensi: Manfaat Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi. <https://Www.Gramedia.Com/Literasi/Kompetensi/>
- Wasesa, S., Ekonomi, F., Islam, U., & Utara, S. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Komitmen Profesi Terhadap. 4(1), 10–19. [http://Repository.Uin-Suska.Ac.Id/18382/8/8.Bab Iii_2018522ei.Pdf](http://Repository.Uin-Suska.Ac.Id/18382/8/8.Bab%20iii_2018522ei.Pdf)
- Widyanti, R., Si, M., & Si, M. (2018). Manajemen Karir (Teori, Konsep, Dan Praktik) (Basuki (Ed.); 1st Ed.). Penerbit Rizky Artha Mulia.
- Zahran, Z. F. (N.D.). Pengertian Stratifikasi Sosial. <https://Www.Gramedia.Com/Literasi/Pengertian-Stratifikasi-Sosial/>
- <https://Satudata-Dev.Kemnaker.Go.Id/SatudataPublic/2023/05/Files/Infografik/Eabedb36-9b93-4bb1-Ba06-34cf1c9f4aef.Webp> Diakses Pada November 2023
- <https://Www.Spssindonesia.Com/2014/01/Uji-Reliabilitas-Alpha-Spss.Html> Diakses Pada November 2023
- <https://Dspace.Uii.Ac.Id/Bitstream/Handle/123456789/5507/7.%20bab%20iii.Pdf?Sequence=7&Isallowed=Y> Diakses Pada November 2023
- <http://Repository.Univ-Tridinanti.Ac.Id/Id/Eprint/1481> Diakses Pada November 2023
- <https://Metpenkuantitatif.Blogspot.Com/2019/02/Penentuan-Ukuran-Sampel-Rumus-Slovin.Html> Diakses Pada Oktober 2023
- <https://Surakartakota.Bps.Go.Id/Indicator/12/313/1/Jumlah-Penduduk-Menurut-Kecamatan-Kota-Surakarta.Html> Diakses Pada Oktober 2023
- https://Lmsspada.Kemdikbud.Go.Id/Pluginfile.Php/553988/Mod_Folder/Content/0/Data%20dan%20sumber%20data%20kualitatif.Pdf?Forcedownload=1 Diakses Pada November 2023
- <https://www.scribd.com/document/391327717/Buku-Metode-Penelitian-Sugiyono> Diakses pada 14 Februari 2023