BAB II
KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian terdahulu ini, penulis menggunakan penelitian terdahulu sebagai tolak ukur dan acuan dalam menyelesaikan penelitian ini, penelitian terdahulu dapat memudahkan penulis dalam menentukan langkah yang sistematis guna membantu Menyusun penelitian.

1. DETERMINAN PILIHAN KARIR PADA MAHASISWA AKUNTANSI (Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi S1 Universitas Diponegoro), Anna Kania Widiatami & Nur Cahyonowati 2013.
    - Hasil Penelitian menunjukan dua pengujian yang meliputi uji validitas dan uji reabilitas. Dimana dalam pengujian validitas, digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner (Ghozali, 2012).

      Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi *product moment*. Sedangkan uji reabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indicator dari *variable* atau konstruk. Suatu kuisioner atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2012). Pengujian rebilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Alpha. Pengujian validitas instrument dilakukan seluruh sampel penelitian.
    - Perbedaan; penelitian terdahulu dilakukan di Mahasiswa Akuntansi S1 Universitas Diponegoro, sedangkan penelitian ini subjeknya Mahasiswa Kesejahteraan Sosial S1 Universitas Muhammadiyah Malang. Sedangkan
2. DETERMINAN PEMILIHAN PROFESI SEBAGAI AKUNTAN PUBLIK, Tri Kusno Widi Asmoro – Anita Wijayanti – Suhendro 2018.
    - Hasil Penelitian menunjukan bahwa faktor pelatihan professional berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa S1 akuntansi sebagai akuntan public. Mahasiswa yang

memilih karir menjadi akuntan public menganggap perlu untuk melakukan pelatihan kerja karena untuk menjadi seorang akuntan public yang dapat melaksanakan pekerjaan audit dengan baik, tidak cukup hanya dengan bekal Pendidikan formal semata tetapi juga harus ditunjang oleh pengalaman praktek di lapangan dengan jam kerja yang memadai (Alhadar, 2013).

- Perbedaan; tidak signifikan karena tujuan penelitian ini pun juga menyasar ke rana – rana yang kurang atau tidak sama sekali terjamah, termasuk perihal praktik lapangan alias pelatihan professional sebagai persiapan diri mahasiswa ketika masih beralmamater kampusnya masing- masing dan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* dan *convenience sampling*.

3. DETERMINAN MINAT MAHASISWA AKUNTANSI UNTUK MENGIKUTI PENDIDIKAN PROFESI AKUNTANSI (PPAk) : STUDI EMPIRIS PADA CALON MAHASISWA PPAk DI UNIVERSITAS BRAWIJAYA, Dima Nurfitri Apriani 2014.
    - Hasil penelitian menunjukan bahwa secara stimulant, motivasi kualitas, motivasi karir, motivasi ekonomi, biaya Pendidikan dan lama Pendidikan mempengaruhi minat mahasiswa mengikuti PPAk secara signifikan. Secara parsial, motivasi kualitas, motivasi ekonomi, biaya Pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap minat mahasiswa untuk pengikuti PPAk. Hal ini disebabkan karena mahasiswa ingin meningkatkan kualitas diri sehingga dapat mengerjakan tugas dengan professional dan ada dorongan mencari kesejahteraan dan penghargaan finansial.
    - Perbedaan; pendekatan pada penelitian terdahulu ini secara kuantitatif sedangkan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif

B. KONSEP DETERMINASI

Determinasi adalah sikap mental yang ditandai dengan komitmen yang kuat untuk mencapai tujuan tertentu merkipun terdapat hambatan dan kesulitan; suatu proses dalam pembuatan keputusan, mencapai kesimpulan, atau memastikan hasil akhir dari setiap proses (Vandenbos, 2008). Menurut Rogers (dalam Semium, 2006) *self* adalah pembawaan sejak lahir dan adanya konsistensi dan persepsi tentang karakteristik – karakteristik "saya" atau "aku" dan persepsi tentang hubungan – hubungan "saya" atau "aku" dengan orang lain. Dengan demikian determinasi diri adalah control perilaku yang berasal dari dalam diri seseorang, yang bukan berasal dari luar diri dimana keputusan tidak dipengaruhi oleh faktor eksternal.

Teori determinasi diri adalah sebuah teori yang menekankan pentingnya kebebasan individu dalam bertindak sesuai pilihannya. Dalam teori determinasi diri (*Self Determination Theory – SDT*) motivasi dibedakan menjadi motivasi yang bersifat otonomi (*autonomous motivation*) dengan motivasi yang dikendalikan (*controlled motivation*). Jenis atau kualitas motivasi seseorang akan lebih penting daripada total nilai motivasinya untuk menentukan banyak hasil penting seperti kesehatan dan kesejahteraan psikologis, kinerja yang efektif, pemecahan masalah kratif, dan pembelajaran yang mendalam atau pembelajaran konseptual (Deci & Ryan, 2008). Motivasi yang bersifat otonomi terdiri dari tipe motivasi intrinsik dan ekstrinsik, yakni ketika orang termotivasi secara otonom, mereka mengalami kemauan, atau dukungan diri atas tindakan mereka. Sedangkan motivasi yang dikendalikan terdiri dari regulasi eksternal dan introjeksi, yakni ketika perilaku seseorang dikendalikan, mereka mengalami tekanan untuk berpikir, merasakan, atau berperilaku dengan cara tertentu.

Konsep dasar berikutnya adalah mengenai kebutuhan dasar psikologis (*basic psychological needs*). Dikemukakan Deci & Ryan (2008) bahwa berdasarkan penelitian bertahun – tahun tentang motivasi intrinsik dan proses internalisasi, terdapat suatu set kebutuhan psikologis yang harus dipenuhi untuk memunculkan keberfungsian psikologis yang efektif serta mendorong kesehatan psikologis, yakni kebutuhan akan kompetensi (*competence*), otonomi (*autonomy*), dan keterhubungan (*relatedness*). Kegagalan untuk memenuhi semua kebutuhan ini

akan dimanifestasikan dalam pertumbuhan (*growth*), integritas (*integrity*), dan kesejahteraan (*wellness*) yang berkurang (Ryan & Deci, 2017). Kepuasan dan kekecewaan terhadap pemenuhan kebutuhan psikologis bervariasi dalam diri seseorang menurut waktu, konteks, dan interaksi sosial (Ryan & Deci, 2017).

Manusia memiliki kebutuhan untuk merasa kompeten dan juga perasaan otonomi terhadap pilihan – pilihan yang mereka ambil. Dengan kata lain, manusia memiliki kebutuhan akan determinasi diri (*needs for self-determination*). Seperti contoh kata ketika kita berpikir, "aku ingin melakukan ini", dan aku bebas untuk memilih sesuai dengan pilihanku, maka kita memiliki rasa determinasi diri yang tinggi, sedangkan "aku seharusnya melakukan ini", dan diminta oleh orang lain untuk melakukannya, maka kita tidak mempunyai determinasi diri. (d'Aillyn, deCharms, Reeve, Ryan, & Deci dalam Ormrod, 2008).

- **Faktor – Faktor *Basic Needs***

Faktor – faktor *basic needs* yang mempengaruhi determinasi diri adalah (Deci & Ryan, 2002):

1. Kemandirian (*Autonomy*)

   Autonomy adalah kebebasan yang dimiliki individu dalam melakukan sesuatu berdasarkan pilihannya sendiri yang mengacu pada hal yang dirasakan dan bersumber dari dirinya sendiri.

2. Keterhubungan (*Relatedness*)

   Relatedness adalah hubungan sosial atau relasi sosial individu dalam berinteraksi dengan individu lain dalam satu komunitas serta memiliki rasa saling bergantung satu dengan yang lain.

3. Kompetensi (*Competence*)

   Competence adalah kebutuhan atau kemampuan individu yang berfokus pada keinginan untuk bertindak efeksif dalam menghadapi lingkungan. Kebutuhan kompetensi membuat individu lebih tertarik, terbuka, dan belajar lebih baik dalam beradaptasi dengan tantangan baru untuk menunjukan apa yang di bisa serta memberikan dampak bagi lingkungan.

Mini Theory Determinasi Diri

Terdapat empat dasar komponen mini teori yang merupakan bagian determinasi diri dan terkoordinasi dengan semua domain jenis perilaku manusia dalam memenuhi *basic needs*. Berikut empat teori mini dari determinasi diri (Deci & Ryan, 2002):

1. Cognitive Evaluation Theory

Cognitive evaluation theory adalah motivasi intrinsic yang terdapat dalam aktivitas determinasi diri. Dalam melakukan tindakan, individu dapat bertindak secara bebas, berkelanjutan dan mendapatkan pengalaman yang menarik dan menyenangkan. Terdapat 2 tipe motivasi didalamnya, yaitu motivasi ekstrinsik yang berasal dari luar diri individu dan motivasi instrinsik yang berasal dari ldiri sendiri individu.

Focus utama dalam hal ini adalah penghargaan eksternal yang dapat merusak motivasi instrinsik. Penelitian yang sudah dilakukan, penghargaan dalam bentuk barang atau benda berwujud dapat merusak motivasi instrinsik seseorang, sedangkan penghargaan secara verbal cenderung meningkatkan motivasi instrinsik seseorang.

Dua hal utama yang mempengaruhi proses kognitif dari motivasi intrinsic seseorang adalah :

- *Perceived causality*, merupakan hubungan individu dengan kebutuhan akan kebebasan; ketika individu cenderung menggunakan lokus eksternal dan tidak diberikan pilihan, maka akan merusak motivasi intrinsic. Sedangkan ketika individu focus terhadap lokus internal dan bertindak sesuai pilihannya, maka itu dapat meningkatkan motivasi intrinsiknya.
- *Perceived competence,* merupakan hubungan individu dengan kebutuhan akan kompetensi, dimana ketika seseorang meningkatkan kebutuhan akan kompetensinya maka kompetensi seseorang itu akan dapat ditingkatkan, sedangkan ketika seseorang mengurangi kebutuhan akan kompetensinya maka motivasi intrinsiknya pun akan berukurang.

2. Organismic Integgration Theory

Untuk menangani berbagai perilaku yang termotivasi secara ekstrinsik. Deci & Ryan (2002) mengonsepkan motivasi, dimulai dari motivasi ekstrinsik, lalu

motivasi intrinsic. Mereka melabelkan jenis – jenis motivasi yang berbeda sebagai gaya pengaturan diri.

Motivasi intrinsic menyangkut aktifitas yang bersifat *autotelic*, dimana aktifitas tersebut merupakan tujuan akhir dan kesenangan individu yang telah secara bebas memilih aktifitas tersebut. Motivasi ekstrinsik menyangkut empat jenis perilaku yang termotivasi, yang dimulai dari perilaku yang awalnya sepenuhnya termotivasi secara ekstrinsik, namun kemudian dihayati dan akhirnya merasakan determinasi diri.

Pada saat yang bersamaan juga, tidak semua aktivitas atau perilaku termotivasi secara intrinsic. Di sekolah terdapat struktur, control, dan juga penghargaan yang sifatnya ekstrinsik, yang mungkin tidak cocok dengan determinasi diri dan motivasi intrinsic, namun dapat membantu menghaasilkan perilaku yang baik dan fungsi sosial yang diinginkan. Para motivator ekstrinsik kemudian menjadikannya sebagai bagian dari proses pengaturan diri dan mengembangkan sebuah subteori yang termasuk di dalam teori determinasi diri yang lebih besar, yang dilabelkan sebagai teori integrasi organisme.

Dalam teori organisme ini mengkonsepkan motivasi, yang dimulai dari yang lalu motivasi ekstrintsik, kemudian motivasi intrinsic (determiansi diri) yang merupakan sebagai dari proses pengaturan diri.

3. Causality Orientation Theory

Menjelaskan perbedaan individu dalam orientasinya terhadap lingkungan sosial yang dapat mendukung pilihannya sendiri, memberikan control yang melibatkan aspek perilaku regulasi, yang terdiri dari:

- The Autonomy Orientation, merupakan dasar dari motivasi intrinsic yang mencakup nilai untuk mendukung diri sendiri dalam melakukan tindakan sesuai pilihannya sendiri.
- The controlled orientation, merupakan dasar dari motivasi eksternal dan *introjected regulation*, dimana tindakan terkontrol dan cenderung "harus bersikap".
- The impersonal orientation, merupakan bagian dari amotivation, dan tidak ada kebebasan dalam memilih. Deci & Ryan (2002) mengatakan bahwa "*autonomy orientation*" bersifat positif untuk aktualisasi diri, harga diri,

perkembangan ego, dan juga indicator lain atas kesejahteraan. *Controlled orientation* tidak ada kesejahteraan tetapi berhubungan dengan kesadaran diri, cenderung focus ke luar dan focus terhadap tekanan. *Impersonal orientation* mengindikasikan rendahnya harga diri, penghinaan diri, dan depersi.

4. Basic Needs

Basic needs merupakan salah satu faktor untuk menambahkan kekuatan akan motivasi, sehingga *well being* sangat dibutuhkan dalam mencapai determinasi diri. Terdapat 2 pendekatan mengenai *well being* (Ryan, Frederick, Deci, Grolnick dalam Deci & Ryan, 2002):

- *Well being* berkaitan dengan kesenangan yang bersifat subjektif.
- *Well being* berkaitan dengan fungsi keseluruhan dari individu.

Meskipun terdapat 2 pendekatan, namun *well being* tetap berhubungan dengan autonomy, sompetence, dan juga relatedness need. Basic need merupakan konsep untuk individu dalam berperilaku sehari – hari, dan untuk mencapai tujuan akhir serta memiliki kesehatan prikologis yang baik yang akhirnya menuju pada *well being* (Ryan, Frederick, Deeci, Grolnick dalam Deci & Ryan, 2002)

Determinan sosial adalah faktor – faktor penentu secara sosial di dalam masyarakat. Pada prinsipnya determinan sosial adalah sejumlah variable yang tergolong dalam faktor sosial seperti budaya, politik. Ekonomi, Pendidikan, faktor biologi dan perilaku yang mempengaruhi status sosial individu atau masyarakat. Determinan sosial berkontribusi terhadap kesenjangan di dalam kelompok masyarakat yang merupakan proses dalam membentuk perilaku di dalam masyarakat. Perilaku adalah semua kegiatan yang dilakukan manusia baik yang dapat diamati langsung maupun yang tidak dapat diamati oleh pihak luar. Perilaku seseorang terbentuk dari pengetahuan, sikap, dan praktek atau tindakan yang dimiliki (Notoatmodjo, 2012).

Determinan sosial dan perilaku mempengaruhi moralitas dan morbiditas dalam suatu komunitas. Hubungan determinan sosial dan perilaku terhadap moralitas sangat menarik untuk dibicarakan karena moralitas merupakan salah satu dari tiga komponendemografis selain fertilitas dan migrasi, yang mempengaruhi jumlah, struktur dan komposisi penduduk. Determinasi dan perilaku yang

berkembang di masyarakat dipengaruhi oleh pemerintah sebagai penyesia layanan, masyarakat, dan fasilitas pelayanan itu sendiri.

C. Faktor – Faktor Pertimbangan Memilih Pekerjaan

1) Konsep Karir

Karir adalah sebagai suatu rangkaian pekerjaan - pekerjaan, jabatan - jabatan, dan kedudukan yang mengarah pada kehidupan dalam dunia kerja (Super dalam Dewa Ketut Sukardi, 1989:17). Karir adalah semua pekerjaan atau jabatan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang (Hani Handoko, 2000:123). Menurut dkk (1995: 305), karir adalah rangkaian sikap dan perilaku yang berkatian dengan pengalaman dan aktivitas kerja selama rentang waktu kehidupan seseorang dan rangkaian aktivitas kerja yang terus berkelanjutan.

Arti karir telah digunakan untuk menunjukan orang -orang pada masing – masing peranan atau status mereka. Literatur ilmu pengetahuan mengenai perilaku (*behavioral science*) pada umumnya menggunakan arti tersebut dengan tiga pengertian, yaitu:

- ✓ Karir sebagai suatu urutan promosi atau pemindahan lateral ke jabatan – jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab atau ke lokasi – lokasi yang lebih baik dalam atau menyilang hirarki hubungan kerja selama kehidupan seseorang.
- ✓ Karir sebagai penunjuk pekerjaan – pekerjaan yang membentuk suatu pola kemajuan yang sistematik dan jelas jalur karirnya.
- ✓ Karir sebagai sejarah pekerjaan seseorang, atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan kerja. Dalam konteks ini, semua orang dengan sejarah kerja mereka disebut mempunyai karir.

Konsep – konsep dasar perencanaan karir, yaitu:

1. Karir adalah seluruh pekerjaan (jabatan) yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang.
2. Jalur karir adalah pola pekerjaan – pekerjaan berurutan yang membentuk karir seseorang.

3. Sasaran – sasaran karir adalah seseorang yang berjuang untuk mencapai bagain dari karirnya dalam waktu ke depan.
4. Perencanaan karir adalah proses melalui dimana seseorang memilih sasaran karir, dan jalur ke sasaran karir tersebut.
5. Pengembangan karir adalah seseorang yang melakukan peningkatan pribadi untuk diperlukan adanya pengembangan karir. Pengembanan karir adalah upaya – upaya pribadi seseorang untuk mencapai suatu rencana karir, dasar pengembangan karir dimulai dari diri seseorang. Setiap orang bertanggung jawab atas penembangan atau kemajuan karirnya. Setelah komitmen pribadi dibuat, beberapa kegiatan penembangan karir dapat dilakukan kegiatan – kegiatan tersebut mencakup:
   a. Prestasi Kerja

      Kegiatan paling penting untuk memajukan karir adalah prestasi kerja yang baik, karena hal ini mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya.

      Prestasi kerja bergantung pada kesusksesan karir.
   b. Exposure

      Exposure menentukan kemajuan karir seseorang. Exposure berarti menjadi dikenal oleh orang – orang yang memutuskan promosi, transfer dan kesempatan – kesempatan kerir lainnya. Adanya exposure, karyawan yang berprestasi baik memungkinkan mendapatkan kesempatan untuk mencapai sasaran – sasaran karirnya.
   c. Permintaan Berhenti

      Bila seseorang melihat kesempatan karir yang lebih besar ditempat lain, permintaan berhenti mungkin merupakan suatu cara untuk mencapai sasaran – sasaran karir. Permintaan berhenti untuk melanjutkan karir diperusahaan lain sering disebut leveraging. Bagaimana juga, bila tekni ini sering dilakukan akan merugikan kita sendiri.
   d. Kesetiaan Organisasi

      Ragamnya orgaisasi, orang – orang meletakkan kemajuan karir tergantung pada kesetiaan organisasi. Kesetiaan organisasi rendah pada umumnya ditemui pada diri para sarjana baru yang memiliki

pengharapan tinggi, sehingga sering kecewa dengan perusahaan pertama mereka.

e. Mentor dan Sponsor

Seorang mentor adalah orang yang menawarkan bimbingan karir informal. Karyawan dan entor dalam banyak perusahaan sering menyadari bahwa hubungan di antara mereka ada dan berguna bagi pengembangan karir. Bila mentor dapat menominasi karyawan untuk kegiatan – kegiatan pengembangan karir, seperti program – program pelatihan, transfe, atau promosi, maka dia akan menjadi sponsor. Seorang sponsor adalah orang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan – ksempatan pengembangan karir bagi orang lain.

f. Kesempatan – kesempatan untuk berkembang

Bila karyawan meningkatkan kemampuan, missal melalui program Latihan, pengambilan kursus – kursus atau penambahan gelar, maka mereka memanfaatkan kesempatan untuk berkembang. Gal ini bertujuan bagi pencapaian rencana karir.

2) Gaji

Gaji masih dipandang sebagai alat ukur untuk menilai pertimbangan jasa yang telah diberikan karyawan dengan imbalan yang diperolehnya. Individu bekerja bukan hanya sekedar memenuhi kebutuhan anatomi saja, akan tetapi alasan kuat yang mendasar sampai sekarang mengapa individu bekerja adalah faktor ekonomi. hal ini terkait erat dengan pemenuhan kebutuhan fisiologi.

Gaji merupakan penghargaan yang berwujud finansial (Reha dan Lu, 1985). Gaji dipertimbangkan dalam pemilihan profesi karena memang tujuan utama seorang bekerja adalah memperoleh gaji.

Gaji memiliki arti hasil yang didapat sebagai kontrak prestasi/imbalan atas suatu pekerjaan yang dilakukan seorang pekerja/karyawan. Standar kehidupan seseorang dimasa sekarang ditentukan dari pengaruh tingkat penghasilan. Gaji yang diberikan berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kinerja. (Irfanah, 2011)

a. Pelatihan Profesional

Andersen (2012) menyatakan, program pelatihan yaitu, suatu program Pendidikan yang dilakukan secara sistematik dan terstruktur yang dibimbing oleh tenaga professional, agar keahlian dalam bidang pekerjaan mengingkat, agar sasaran kerja yang diinginkan dan dibutuhkan oleh perusahaan atau organisasi dapat dicapai serta memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan yang sesuai dengan kemauan perusahaan.

b. Pengakuan professional

Pengakuan professional ialah sesuatu yang berkaitan dengan pengakuan terhadap prestasi dan keberhasilan dari suatu pekerjaan. Prestasi kerja yang diakui akan dapat meningkatkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan dapat meningkatkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan dapat meningkatkan motivasi dalam pencapaian karir yang lebih baik. Faktor ini dapat meningkatkan dan menumbuhkan perkembangan perusahaan atau individu sendiri. (Averus, 2015). Kinerja yang diharapkan akan lebih cepat dan mudah dicapai oleh pegawai jika pegawai tersebut memiliki kemampuan potensi (IQ) diatas rata – rata dengan Pendidikan yang sesuai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari. Oleh sebab itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan bidang ahlinya. (Rahayu, 2003)

c. Nilai – Nilai Sosial

Lingkungan, situasi dan kondisi sekitar yang baik dibutuhkan dalam suatu pekerjaan. Nilai – nilai sosial tersebut membuat pekerjaan lebih dihargai dan mendapat tempat status sosial masyarakat. Kepedulian dan perhatian pada sekitar oleh seseorang akan meningkatkan nilai intrinsic dan nilai jual. Stole (1976) berpendapat bahwa, faktor yang mencerminkan keahlian seseorang pada masyarakatnya terdapat pada nilai – nila sosial, dengan kata lain nilai – nilai sosial adalah nilai seseorang diri sudut pandang orang lain di lingkungannya.

d. Lingkungan kerja

Salah satu aspek dalam kemajuan pembangunan adalah terciptanya lingkungan kerja kondusif. Lingkungan kerja adalah faktor – faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam sesuatu organisasi. Berbagai kebijakan dan kegiatan personalia yang dijalankan perusahaan akan menciptakan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan atau orang – orang dalam perusahaan. Andersen (2012) berpendapat bahwa, lingkungan kerja membuat seseorang untuk menjadi pribadi yang berbeda dari lingkungan sebelum memperoleh pekerjaan. Seorang pekerja dituntut untuk dapat beradaptasi dan bersosialisasi dengan lingkungan kerja, agar dapat mencapai target kerja yang ditentukan oleh perusahaan.

e. Pertimbangan Pasar Kerja

Dewasa ini yang membuka kesempatan bagi orang luar Indonesia untuk mendapatkan pekerjaan di Indonesia, secara tidak langsung memaksa mahasiswa/I yang berasal dari dlam negeri untuk lebih aktif dan peka dalam menentukan masa depannya sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Dunia kerja pada masa ini menuntut nilai lebih dari seseorang untuk dapat menjadi pribadi yang berkualitas dan memiliki nilai jual dipasaran. Nilai jual maksudnya adalah harga/*price* dari pekerjaan yang akan dilaksanakan. Seorang lulusan SMA memiliki nilai jual yang berbeda dengan seorang sarjana, kecuali sudah memiliki pengalaman yang mumpuni dan prestasi yang sangat baik. (Andersen, 2012)

f. Personalitas

Personalitas artinya karakteristik psikologis dari dalam diri seseorang yang menentukan dan merefleksikan bagaimana seseorang tersebut merespon lingkungannya. Tak ada orang satu dengan lainnya yang memiliki kesamaan personalitas. Ketidaksesuaian kepribadian mereka dengan pekerjaan adalah faktor penyebab seseorang kehilang pekerjaan.

g. Kebanggaan

Kebanggaan dapat diartikan ungkapan perasaan/emosional seseorang terhadap sesuatu yang telah ia gapai. Kebanggaan merupakan suatu dorongan diri seseorang untuk menentukan langkah apa yang akan diambil selanjutnya.

Keputusan seseorang untuk mengambil pilihan berdasarkan kepada keinginan dan rasa bangga terhadap tujuan yang akan dipilih nantinya.

3) Minat

Minat merupakan suatu kondisi didalam diri individu yang sangat berpengaruh terhadap sikap dan progress belajar tentang sesuatu hal. Menurut Eysenck (1953), minat merupakan salah satu aspek psikis manusia yang dapat mendorong untuk mencapai tujuan dan erat kaitannya dengan kepribadian seorang individu. Seseorang memiliki minat terhadap suatu objek, cenderung untuk memberikan perhatian atau merasa senang yang lebih besar kepada objek tersebut, namun apabila objek tersebut tidak menimbulkan rasa senang, maka ia tidak akan memiliki minat pada obyek tersebut. Minat erat hubungannya dengan gaya gerak yang mendorong seseorang untuk menghadapi atau berurusan dengan orang lain, benda, atau biasa juga sebagai pengalaman efektif yang dipengaruhi oleh kegiatan itu sendiri. Dengan kata lain minat dapat menjadi sebab kegiatan dan sebab partisipasi dalam kegiatan dan minat juga erat hubungannya dengan dorongan, motif, dan reaksi emosional.

Menurut Nimoeno sibagi menjadi beberapa komponen yaitu:

a. Persepsi diartikan sebagai hasil pengamatan terhadap unsur lingkungan yang dengan suatu proses pemaknaan. Dengan kata lain, individu akan memberikan makna terhadap rangsangan berdasarkan pengalamannya mengenai rangsangan. Kemampuan mempersepsi itulah yang dapat melanjutkan proses pembentukan citra.
b. Kognisi diartikan sebagai suatu keyakinan diri individu terhadap stimulus, keyanikann ini akan timbul apabila individu telah mengerti rangsangan tersebut, sehingga individu harus diberikan informasi – informasi yang cukup dapat mempengaruhi perkembangan informasinya.

c. Motif diartikan sebagai keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan terntentu guna mencapai tujuan.
d. Sikap diartikan sebagai tindakan seseorang kecenderungan bertindak, berpersepsi, berpikir dan merasa dalam menghadapu objek, ide, situasi atau nilai. Sikap bukan perilaku, tetapi merupakan kecenderungan untuk berperilaku dengan cara – cara tertentu.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG