

**HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DAN KEMATANGAN KARIR  
PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1 (S-1)

Program Studi Psikologi



Disusun oleh:

**Ahmad Rizal Fahmi**

**(30701900011)**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
SEMARANG**

**2023**

**PERSETUJUAN PEMBIMBING  
HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DAN KEMATANGAN KARIR  
PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG**

Dipersiapkan dan disusun oleh :  
**Ahmad Rizal Fahmi**  
30701900011

Telah disetujui dan dipertahankan di depan Dewan Penguji guna memenuhi persyaratan untuk memenuhi gelar Sarjana Psikologi

Pembimbing

Tanggal

Dr. Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si

Semarang, 27 November 2023

Semarang, 27 November 2023

Mengesahkan,  
Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

**UNISSULA**

جامعة سلطان ابي جوح الإسلامية

Dr. Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si

NIK. 210799001

**HALAMAN PENGESAHAN**  
**HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DAN KEMATANGAN KARIR**  
**PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR FAKULTAS PSIKOLOGI**  
**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG**

Dipersiapkan dan disusun oleh :

Ahmad Rizal Fahmi

30701900011

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal 8 Desember 2023

**Dewan Penguji**

**Tanda Tangan**

1. Dr. Joko Kuncoro, S. Psi, M. Si
2. Ruseno Arjungsi, S. Psi, MA, Psikolog
3. Dra. Rohmatun, M. Si., Psikolog



Skripsi ini diterima sebagai salah satu persyaratan  
Untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Semarang, 8 Desember 2023

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi UNISSULA



**Dr. Joko Kuncoro, S.Psi, M.Si**  
**NIK. 21079901**

**PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini, Saya Ahmad Rizal Fahmi dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan disuatu perguruan tinggi manapun.
2. Sepanjang sepengetahuan saya, skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis/diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.
3. Jika terjadi terdapat hal-hal yang tidak sesuai pernyataan ini, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.

Semarang, 27 November 2023

Yang menyatakan,



Ahmad Rizal Fahmi

30701900011



## MOTTO

“Cukuplah Allah menjadi penolong kami dan Allah adalah sebaik-baik pelindung”

**(Q.S Ali Imran: 173)**

“Karena sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan”

**(Q.S Al-Insyirah: 5-6)**

“Ridha Allah bergantung pada ridha orang tua, begitu pula kemurkaan-Nya”

**(H.R Abdullah ibn ‘Amr ibn al-Ash)**

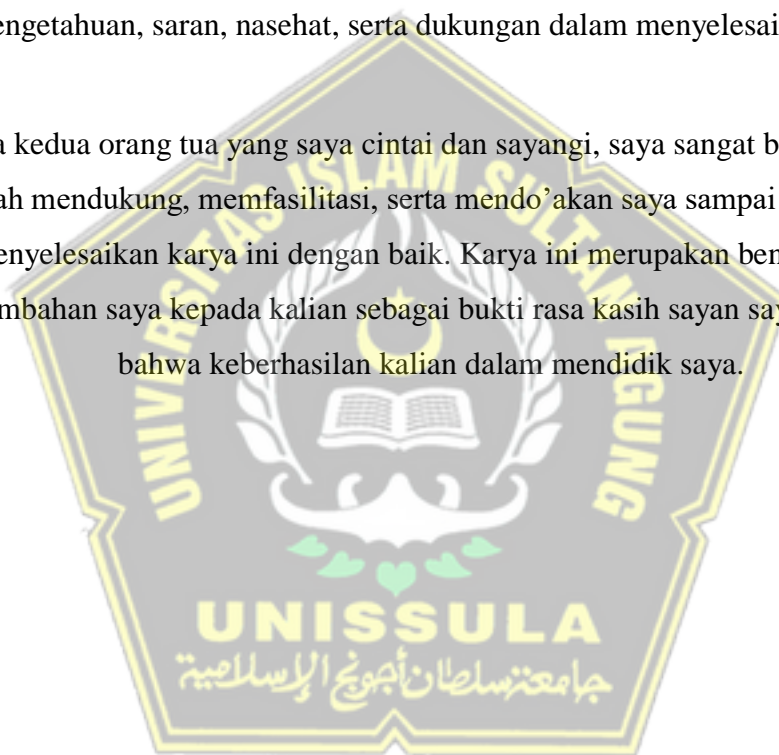


## PERSEMBAHAN

Dengan mengucap syukur Alhamdulillah, saya persembahkan karya ini kepada Almamater yang membuat penulis bangga mendapatkan banyak makna dalam menuntut ilmu di Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang.

Dosen pembimbing Bapak Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si. yang dengan penuh kesabaran telah memberikan waktu dan tenaga dalam membimbing, memberikan, ilmu pengetahuan, saran, nasehat, serta dukungan dalam menyelesaikan karya ini.

Kepada kedua orang tua yang saya cintai dan sayangi, saya sangat berterimakasih telah mendukung, memfasilitasi, serta mendo'akan saya sampai saya bisa menyelesaikan karya ini dengan baik. Karya ini merupakan bentuk awal persembahan saya kepada kalian sebagai bukti rasa kasih sayang saya dan bukti bahwa keberhasilan kalian dalam mendidik saya.



## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT dan atas kehendak-Nya maka penulis dapat menyelesaikan dengan baik salah satu syarat untuk memperoleh gelar S-1 Sarjana Psikologi. Sholawat serta salam selalu tucurahkan kepada Rasulullah SAW, keluarga, dan para sahabatnya.

Penulis mengakui bahwa dalam proses penulisan ini masih jauh dari kata kesempurnaan seperti apa yang diharapkan. Dalam penyusunan ini penulis tentunya banyak mengalami kesulitan dan hambatan, akan tetapi berkat bantuan, bimbingan, arahan, dan motivasi dari berbagai pihak saya dapat menyelesaikan inis sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Akhirnya dengan penuh kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si. selaku Dekan Fakultas Psikologi UNISSULA, dosen pembimbing, dan dosen wali atas dedikasinya memberikan kemudahan dalam proses akademik dan perijinan penelitian serta motivasinya terhadap mahasiswa, telah berkenan meluangkan waktu untuk membimbing saya dengan sabar dan telaten hingga skripsi ini Alhamdulillah dapat terselesaikan dengan baik, dan telah yang membimbing, membantu, dan memberikan saran kepada penulis dari semester satu hingga sekarang.
2. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Psikologi UNISSULA atas dedikasinya dalam memberikan ilmu kepada penulis yang sangat bermanfaat hingga saat ini dan kemudian hari sehingga penulis mendapatkan pengetahuan dan pengalaman.
3. Bapak dan Ibu Staff Tata Usaha serta Perpustakaan Fakultas Psikologi UNISSULA yang telah membantu dalam mengurus proses administrasi.
4. Papa dan mamaku, Abdus Suhud, S.Ag., M.Ag dan Nunung Nurjati, S.Pd yang sangat saya sayangi dan selalu memberikan do'a, dukungan, nasehat, motivasi, dan selalu mengingatkan penulis untuk tetap beribadah kepada Allah SWT.



5. Putri Salma saya ucapkan terima kasih telah memberikan dukungan, semangat dan hadir dalam kehidupan saya sehingga saya semangat dalam menyelesaikan skripsi ini. Selayaknya kamu adalah *support system* pribadi saya.
6. Fachrul Dzikri Annafi teman seperjuangan selayaknya seperti kakak saya, Arina Amna Nisa, Adamas Sepghatama AM, Bayu Putra Dinata, Abror Hilman, Jihan Shofa dan Nanda Tiara yang selalu memberikan semangat, nasehat, arahan dan doa yang selalu dia berikan untuk saya.
7. Keluarga BEM Fakultas Psikologi periode 2020/2021 dan periode 2021/2022 yang membentuk jati diri saya dan memberikan banyak hal positif yang saya dapat.
8. Tidak lupa, saya sangat berterima kasih terhadap diri saya sendiri Ahmad Rizal Fahmi yang sudah bertahan sampai sejauh ini, menghadapi tekanan yang cukup besar dalam hidup. Pesan dari penulis untuk tetap semangat menjalani hidup yang sementara ini.

Penulis menyadari bahwa karya ini masih sangat jauh dari kesempurnaan untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik serta saran dari berbagai pihak guna menyempurnakan skripsi ini. Semoga karya penulis dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu psikologi.

Semarang, 24 November 2023

Yang menyatakan,

Ahmad Rizal Fahmi



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
ABSTRACT.....	xv
BAB 1.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	7
BAB II.....	8
A. Kematangan Karir .....	8
B. Efikasi Diri.....	14
C. Hubungan Antara Efikasi Diri Dan Kematangan Karir .....	18
D. Hipotesis.....	20
BAB III.....	21
A. Identifikasi Variabel.....	21
B. Definisi Operasional.....	21
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel.....	22
D. Metode Pengumpulan Data.....	23
E. Validitas, Uji Daya Beda Aitem, dan Estimasi Realibilitas Alat Ukur.....	26
F. Teknik Analisis Data .....	28
BAB IV .....	29
A. Orientasi Kacah dan Pelaksanaan Penelitian .....	29
B. Pelaksanaan Penelitian .....	36
C. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	37

D. Deskripsi Hasil Penelitian.....	38
E. Pembahasan.....	41
BAB V.....	44
A. Kesimpulan.....	44
B. Saran.....	44
DAFTAR PUSTAKA.....	45
LAMPIRAN.....	48



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.Rincian Populasi Mahasiswa Aktif Fakultas Psikologi UNISSULA .....	22
Tabel 2.Blue Print Efikasi Diri.....	24
Tabel 3.Blue Print Kematangan Karir.....	25
Tabel 4.Sebaran Aitem Efikasi Diri .....	31
Tabel 5.Sebaran Aitem Kematangan Karir .....	32
Tabel 6.Sebaran Aitem Daya Beda Tinggi dan Rendah pada Skala Efikasi Diri..	33
Tabel 7.Sebaran Aitem Daya Beda Tinggi dan Rendah pada Skala Kematangan Karir.....	34
Tabel 8.Sebaran Nomor Aitem Skala Efikasi Diri.....	35
Tabel 9.Sebaran Nomor Aitem Skala Kematangan Karir.....	36
Tabel 10.Hasil Uji Normalitas .....	37
Tabel 11.Norma Kategorisasi Skor .....	38
Tabel 12.Deskripsi Skor Pada Skala Efikasi Diri .....	39
Tabel 13.Norma Kategorisasi Skala Efikasi Diri .....	39
Tabel 14.Deskripsi Skor Pada Skala Kematangan Karir .....	40
Tabel 15.Norma Kategorisasi Skala Kematangan Karir .....	40



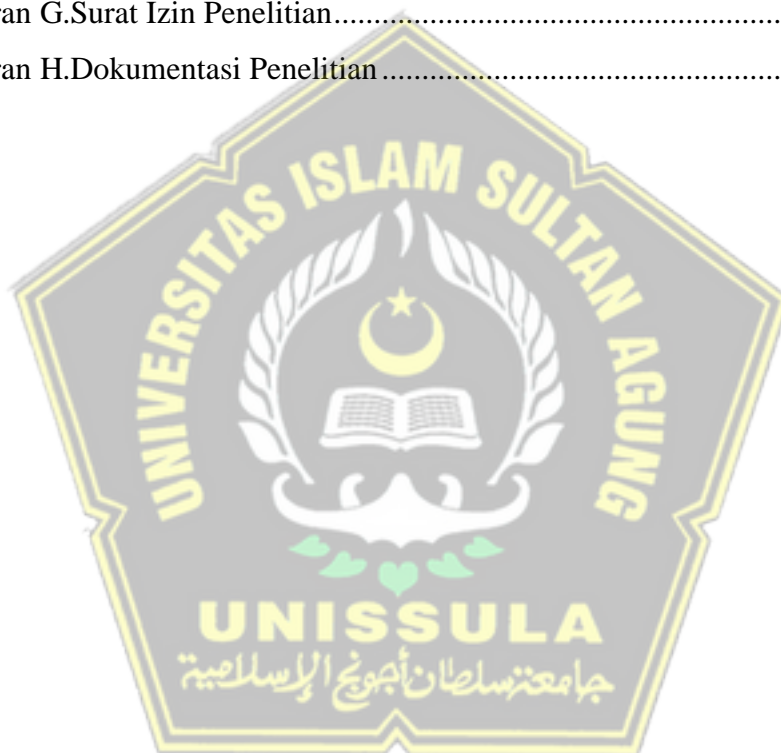
**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1 Persebaran Kategorisasi Variabel Efikasi Diri.....	40
Gambar 2 Persebaran Kategorisasi Variabel Kematangan Karir.....	41



**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran A.Skala Uji Coba.....	49
Lampiran B.Tabulasi Data Skala Uji Coba.....	88
Lampiran C.Uji Daya Beda Aitem dan Estimasi Reliabilitas Skala Uji Coba....	109
Lampiran D.Skala Penelitian .....	118
Lampiran E.Tabulasi Data Skala Penelitian.....	137
Lampiran F.Analisis Data .....	152
Lampiran G.Surat Izin Penelitian.....	156
Lampiran H.Dokumentasi Penelitian.....	158



**HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DAN KEMATANGAN KARIR  
PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG**

Ahmad Rizal Fahmi  
Fakultas Psikologi  
Universitas Islam Sultan Agung Semarang  
Email : [arizal.fahmi52@gmail.com](mailto:arizal.fahmi52@gmail.com)

**ABSTRAK**

Peneliti melakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara efikasi diri dan kematangan karir pada mahasiswa akhir Fakultas Psikologi UNISSULA Semarang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 100 mahasiswa tingkat akhir, yang terdiri dari 30 mahasiswa angkatan 2019 dan 70 mahasiswa angkatan 2020. Teknik pengambil sampel yang diambil adalah *simple random sampling*. Penelitian ini menggunakan dua alat ukur, yakni skala efikasi diri yang terdiri dari 21 aitem dengan koefisien reliabilitas 0,931 dan skala kematangan karir yang terdiri dari 23 aitem dengan koefisien reliabilitas 0,940. Penelitian ini menggunakan Teknik analisis data korelasi *Product moment Pearson*. Berdasarkan hasil analisis, taraf korelasi yaitu sebesar 0,778 dengan signifikan 0,000 ( $p < 0,01$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis diterima dan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara efikasi diri dengan kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir.

Kata Kunci : efikasi diri, kematangan karir

**RELATIONSHIP BETWEEN SELF EFFICACY WITH CAREER  
MATURITY OF LAST YEAR STUDENTS OF FACULTY OF PSYCHOLOGY  
SULTAN AGUNG ISLAMIC UNIVERSITY SEMARANG**

Ahmad Rizal Fahmi  
Faculty of Psychology  
Sultan Agung Islamic University, Semarang  
Email : [arizal.fahmi52@gmail.com](mailto:arizal.fahmi52@gmail.com)

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the relationship between self efficacy and career maturity in last year students. The sample used in this study were the last year students at Faculty of Psychology, Sultan Agung Islamic University, Semarang. The sample of this study are 100 sample, which is 30 students of 2019 year and 70 students of 2020 year. The sampling technique uses simple random sampling. This research uses two measurement tools, namely the self efficacy scale which consists 21 items with reability coefficient of 0,931 and the career maturity scale which consists 23 items with reability coefficient 0,940. This study uses Pearson's product moment correlation data analysis, the  $r_{xy}$  coefficient was 0,778 and significance 0,000 ( $p < 0,01$ ). This proves that the hypothesis is accepted and there is a very significant positive relationship between self efficacy and career maturity in the last year students.*

*Keywords : self efficacy, career maturity*

UNISULA  
جامعة سلطان ابيونج الإسلامية



# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sekarang merupakan era revolusi industri 4.0 yang mana tingkat persaingan dalam dunia kerja semakin ketat, kualitas dan produktifitas kerja sangat ditingkatkan pada setiap industri pada dunia kerja. Majunya era seperti saat ini membuat individu yakin untuk menuntut dirinya agar mematangkan setiap rancangan karir, karena beberapa tindakan dalam dunia kerja seperti mencari tenaga kerja yang memiliki keyakinan penuh dalam menjalankan suatu pekerjaan lebih dicari ketimbang tenaga kerja yang belum atau tidak siap dalam menjalankan suatu pekerjaan. Hal ini merupakan bukti bahwa persaingan pada era saat ini lebih sulit (Setiyani, 2016).

Negara yang semakin berkembang menimbulkan kurangnya lahan pekerjaan sehingga berakibat masyarakat-masyarakat berpendidikan menjadi pengangguran dikarenakan merasa buntu untuk mendapat pekerjaan. Perbulan Agustus 2022, menurut Biro Pusat Statistik (2022) terdapat 8,43 juta jiwa tercatat adalah jumlah pengangguran di Indonesia dan sebanyak 7,99% (673,490 jiwa) adalah lulusan perguruan tinggi. Dari data tersebut tingkat pengangguran di Indonesia tergolong tinggi terlebih statistik dari masyarakat bergelar diploma dan sarjana. Sehingga, seharusnya pemerintah dan pihak perguruan tinggi menanggapi secara serius mengenai banyaknya jumlah pengangguran yang bergelar diploma dan sarjana.

Perguruan tinggi adalah sarana yang diperuntukkan untuk mahasiswa sebagai sarana menimba ilmu. Mahasiswa dibentuk agar menjadi individu yang memiliki nilai, moral dan dedikasi tinggi sehingga menjadi lulusan terbaik. Oleh karena itu, pentingnya peran kampus untuk turut menghasilkan tenaga-tenaga terampil yang berkualitas agar mahasiswa kelak mampu menerapkan ilmu diperguruan dengan baik pada pekerjaan dan profesi nantinya. Untuk itu, mahasiswa perlu memperhatikan hal tersebut, khususnya mahasiswa tingkat akhir yang akan menjadi seorang sarjana.

Tentunya bagi mahasiswa, waktu kesehariannya dalam beraktivitas akan terbagi dengan waktu untuk mengerjakan tugas. Tugas yang dimaksud bukanlah hanya tugas yang diberikan oleh dosen, namun tugas dari kegiatan non akademik yang diikuti, atau pekerjaan sampingan yang mahasiswa miliki, atau dalam pencarian informasi mengenai rancangan karir mahasiswa kedepannya,

Mahasiswa tingkat akhir adalah salah satu individu yang menjalani banyak tugas sekaligus. Hal ini bisa dilihat dari pilihan hidup yang diambil sekaligus tuntutan bagi mahasiswa. Tidak sedikit dari mahasiswa yang dituntut untuk menyeimbangkan antara menuntut ilmu, organisasi, dan pengembangan karir kedepannya. Sehingga, mahasiswa tingkat akhir perlu untuk memahami potensi dirinya dengan pilihan karir nantinya.

Sedangkan karir menurut Greenhaus pada (Susanti & Hastin, 2006) adalah sebuah dimensi pengalaman kerja yang berkorelasi antara satu dengan yang lainnya, dan akan menggabungkan seluruh aspek kehidupan manusia. Karir sangat penting bagi kehidupan manusia sebagai salah satu jalan agar memakmurkan hidupnya. Dengan karir, individu bukan hanya memenuhi kebutuhan ekonomi, melainkan sebagai bentuk manifestasi diri terhadap kehidupan dirinya. Sedangkan pandangan lebih luas, karir sebagai suatu perilaku yang antara pekerjaan dengan pengalaman saling berkorelasi di hidup individu.

Perlu adanya persiapan karir hingga mencapai kata matang untuk memenuhi pencapaian karir yang baik. Dimulai dari perencanaan, pemilihan, dan putusan. Hal ini dianggap penting oleh mahasiswa tingkat akhir, karena kesuksesan dianggap sebagai tolak ukur. Winkel dan Hastuti (2004) menjelaskan kematangan karir adalah keberhasilan dari individu atas penyelesaian tugas perkembangan vokasional yang khas dalam bagian perkembangan tertentu. Sehingga perlu diketahui faktor-faktor pengaruh kematangan karir. Masih menurut Winkel dan Hastuti (2004) faktor yang mempengaruhi kematangan karir terdapat pada individu itu sendiri dan lingkungan hidupnya yang saling berinteraksi.

Hasil wawancara kepada subjek berinisial FD berusia 22 tahun yang merupakan salah satu mahasiswa tingkat akhir angkatan 2019 Fakultas Psikologi UNISSULA Semarang, mengatakan kepada penulis bahwa:

*”Sebenarnya karir yang saya pilih pas awal masuk kuliah sama akhir-akhir ini berubah. Yang awalnya saya ingin menjadi Psikolog, tapi setelah saya sadar dengan kemampuan saya dan juga memahami situasi saya sendiri, akhirnya makin kesini saya sudah tidak ingin menjadi Psikolog, saya ingin menjadi HRD aja sih semoga ya, tapi yang jelas masih sesuai dengan jurusan studi yang saya pilih sekarang.”*

Selain itu, wawancara dilakukan kepada subjek berinisial AH berusia 22 tahun yang merupakan salah satu mahasiswa tingkat akhir angkatan 2019 Fakultas Psikologi UNISSULA Semarang, mengatakan kepada penulis bahwa:

*“Karir yang saya pilih tentunya sesuai dengan tujuan saya kuliah di Fakultas Psikologi, saya bercita-cita ingin menjadi Psikolog. Awal saya berkeinginan untuk menjadi Psikolog itu mulai pada saat saya SMA, karena dorongan dari keluarga saya termasuk paman saya yang juga seorang Psikolog. Ya saya sekalian minta doanya semoga hal tersebut bisa terealisasikan.”*

Selain itu, wawancara dilakukan kepada subjek berinisial AY berusia 22 tahun yang merupakan salah satu mahasiswa tingkat akhir angkatan 2019 Fakultas Psikologi UNISSULA Semarang, mengatakan kepada penulis bahwa:

*“Saya sih belum tau ingin berkarir yang bagaimananya ya. Saya kan masuk Fakultas Psikologi juga disuruh orangtua, jadi saya nurut aja waktu itu. Dulu sih kepengennya jadi pengusaha, kalau sekarang belum tau gimana soalnya sayang juga sih gelar S.Psi nya. Mungkin ya sekarang juga mikirnya, yaudah deh yang penting kerja”*

Berdasarkan wawancara diatas, perilaku mahasiswa dalam mencapai tujuan karirnya berbeda-beda. Terdapat mahasiswa yang baru saja memantapkan diri akan tujuan karirnya karena sudah memahami potensi dan yakin mengenai pemahaman dirinya. Disisi lain, ada pula mahasiswa yang

masih ragu akan dirinya, sehingga tujuan karirnya belum jelas. Sebenarnya, Kematangan karir dipengaruhi oleh individu itu sendiri. Hal ini dapat diperhatikan dari kondisi psikisnya yang baik, ditandai dengan mampunya individu untuk memilih, merencanakan, dan melaksanakan tujuan karirnya (Sharf, 2006). Efikasi diri menurut Bandura (1997) adanya kepercayaan diri bagi individu untuk bisa mengontrol diri sendiri untuk memotivasi, memahami, dan mengungkapkan perasaan terhadap sekitar. Apabila efikasi diri individual atau mahasiswa tingkat akhir adalah baik, maka pastinya akan mampu untuk berhasil dalam karir, apalagi dalam proses kematangan karirnya. Namun, tidak sedikit pula mahasiswa tingkat akhir yang memiliki efikasi diri yang rendah. Sehingga mudah dilihat dari sikap yang gampang putus asa, mudah mengeluh, ragu akan kemampuan diri, sulit menghilangkan rasa takut pada situasi yang berbeda dari sebelumnya, dan selalu menganggap pekerjaan itu ancaman. Sedangkan efikasi diri yang tinggi yang dimiliki mahasiswa tingkat akhir akan yakin secara optimis untuk selalu melangkah tanpa rasa ragu. Apabila ada hambatan, maka efikasi diri dalam dirinya akan meyakinkan dirinya terhadap reaksi emosi yang bagaimana dan harus berbuat apa.

Hasil wawancara kepada subjek berinisial FD berusia 22 tahun yang merupakan salah satu mahasiswa tingkat akhir angkatan 2019 Fakultas Psikologi UNISSULA Semarang, didapatkan informasi bahwasannya :

*“Tentunya rencana untuk karir saya kedepannya Insya Allah bisa tercapai, yang penting saya berusaha untuk mengembangkan diri, dan menambah pengalaman saya. Dari situ, saya yakin dengan potensi dalam diri saya dan saya selalu berusaha untuk menjalankannya dengan baik”*

Hasil wawancara kepada subjek berinisial AH berusia 22 tahun yang merupakan salah satu mahasiswa tingkat akhir angkatan 2019 Fakultas Psikologi UNISSULA Semarang, didapatkan informasi bahwasannya :

*“Sebenarnya, prosesnya masih panjang sih, tapi saya nikmatin banget kok dengan proses yang sedang saya lakukan sekarang. Yang jelas saya yakin dengan potensi diri saya karena adanya*

*usaha yang saya lakukan dan juga doa tentunya, Insya Allah bisa. Karena keyakinan saya itu, selama saya menikmati prosesnya ya itu bukan masalah besar.”*

Berdasarkan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa kedua subjek dengan inisial FD dan AH memiliki efikasi diri yang tinggi, . Dan dengan efikasi diri yang tinggi, maka hal tersebut mempengaruhi seberapa tinggi pula kematangan karir, serta dapat digunakan untuk bersaing dalam dunia karir.

Hasil wawancara kepada subjek berinisial AY berusia 22 tahun yang merupakan salah satu mahasiswa tingkat akhir angkatan 2019 Fakultas Psikologi UNISSULA Semarang, didapatkan informasi bahwasannya :

*“Jujur, sebenarnya saya tidak ada usaha tertentu ya, kayak let it flow aja. Lagian saya tidak yakin tentang kemampuan yang saya miliki, apalagi dengan karir yang sesuai dengan jurusan yang saya ambil. Yang penting saya mendapat pekerjaan aja sih”*

Kesimpulan dari subjek-subjek yang sudah diwawancara menghasilkan bahwa subje berinisial AY memiliki efikasi diri yang rendah. Dan dengan efikasi diri yang rendah, maka hal tersebut mempengaruhi seberapa rendah pula kematangan karir, serta dapat digunakan untuk bersaing dalam dunia karir. Hal ini didapati atas pemahaman terhadap diri sendiri subjek sehingga subjek menemukan titik akhir. Sesuai penjelasan Alfaraqi (2015) bahwa individu harus memahami dirinya sendiri dalam pengambilan keputusan, hDaal ini diperlukan agar individu tersebut dapat menentukan tempat, kondisi dan situasi, serta mampu akan menyudahi pemikiran-pemikiran yang berproses dalam pengambilan keputusan.

Dari penelitian yang dilakukan oleh Y.E Rachmawati (2012) yang berjudul “Hubungan Antara Self Ffficacy Dengan Kematangan Karir Pada Mahasiwa Tingkat Awal Dan Tingkat Akhir Di Universitas Surabaya”. Terdapat 273 orang sebagai subjek pada penelitian ini. Disebutkan dalam penelitian tersebut bahwa ada ketidaksignifikanan antara *self efficacy* dan kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir. Sedangkan pada mahasiswa tingkat awal dijelaskan bahwa adanya kesignifikanan. Selain itu, dari



penelitian yang dilakukan oleh Tjahjadi (2016) yang berjudul “Hubungan Antara Efikasi Diri dengan Kematangan Karir Pada Mahasiswa”. Subjek dalam penelitian tersebut adalah mahasiswa aktif yang dalam tahap pengerjaan skripsi/tugas akhir di Universitas Katolik Soegijapranata Semarang. Kesimpulan yang didapatkan yaitu adanya hubungan yang sangat signifikan antara efikasi diri dengan kematangan karir pada mahasiswa. Dilihat dari kedua penelitian yang hasilnya berbeda pada subjek penelitian yang hampir mirip yaitu pada mahasiswa tingkat akhir, dimana pada penelitian nomor 1 (satu) hasilnya menunjukkan tidak signifikan antara efikasi diri dan kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Surabaya. Sedangkan pada penelitian nomor 2 (dua) hasilnya menunjukkan signifikan antara efikasi diri dan kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.

Berdasarkan penjabaran yang sudah dijelaskan di atas, kematangan pemilihan karir memiliki kaitan erat dengan efikasi diri. Jadi, hal tersebutlah yang menjadi dasar bagi peneliti untuk mendalami lagi penelitian mengenai Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Kematangan Karir terhadap subjek mahasiswa tingkat akhir juga namun di Fakultas Psikologi UNISSULA Semarang.

### **B. Perumusan Masalah**

Menurut penjelasan sebelumnya, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara efikasi diri dan kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi UNISSULA Semarang?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dan kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir di Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

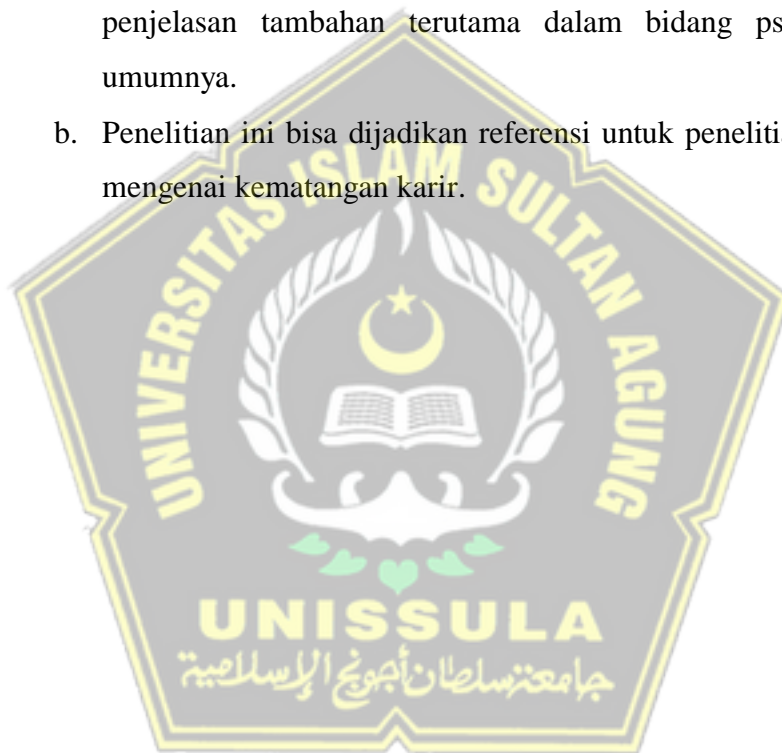
#### **D. Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Praktis**

Dari dilakukannya penelitian ini, peneliti berharap mampu menyebarkan keterangan dan penjelasan yang bermanfaat untuk peneliti lain dan mahasiswa terutama untuk mahasiswa semester akhir untuk meningkatkan kematangan karir dengan cara meningkatkan efikasi diri.

##### **2. Manfaat Teoritis**

- a. Diharapkan yang peneliti lakukan bermanfaat serta memberikan penjelasan tambahan terutama dalam bidang psikologi pada umumnya.
- b. Penelitian ini bisa dijadikan referensi untuk penelitian berikutnya mengenai kematangan karir.





## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kematangan Karir**

##### **1. Pengertian Kematangan Karir**

Karir merupakan sebuah pekerjaan atau jabatan yang dimiliki individu dalam kehidupan bekerja. Karir juga bisa didefinisikan sebagai urutan aktivitas yang berkesinambungan antara pekerjaan dan perilaku, aspirasi dan urutan posisi dalam organisasi, serta aspirasi dan profesionalisme. (S et al., 2022). Lalu, pengertian dari kematangan karir mencakup banyak definisi. Menurut Savickas (2005) kematangan karir bisa saja diartikan sebagai adaptasi, hal ini maksudnya yaitu kesiapan individu dan penggunaan sumber-sumber yang ada untuk memenuhi tugas perkembangan karir yang sedang dijalani, masa transisi pekerjaan, dan trauma pekerjaan. Sedangkan menurut Sahrif (2006) kematangan karir adalah perilaku individu dalam mengidentifikasi, memilih, merencanakan, dan melaksanakan tujuan karir yang sesuai dengan usia rata-rata dalam tahap perkembangan karirnya.

Kematangan karir menurut Yost & Corbishly pada (Saiffudin, 2018) adalah keberhasilan dan kesuksesan individu dalam melakukan negosiasi terhadap tugas-tugas perkembangan dalam mempersiapkan karir serta mengambil keputusan yang sesuai dengan usia dan tahapan. Kematangan karir merupakan kematangan individu yang disesuaikan dengan tahap perkembangannya dengan melihat kesesuaian antara tahap kematangan individu dengan usia kronologisnya (González, 2008). Dalam Saiffudin (2018), mengatakan bahwa kematangan karir artinya adalah kesiapan individu dalam mencari informasi mengenai karir dan memiliki kemampuan menyelesaikan tugas dalam persiapan karir. Dalam Nurillah (2017), mengartikan bahwa kematangan karir adalah sikap individu yang mampu mengambil keputusan atas preferensi karir dalam suatu pekerjaan.

Kematangan karir adalah adanya konsep kemampuan dan kapasitas individu untuk menentukan pilihan karir yang stabil dan realistis. Selain

itu, kemampuan dalam menyelesaikan tugas perkembangan terkait karirnya engan sadar akan kebutuhan dan keputusan akan karirnya (F. N. R. Dewi, 2021). Kematangan karir ialah suatu proses perkembangan pandangan karir individu untuk mampu membuat keputusan karir yang tepat serta memiliki kemampuan dalam merencanakan dan memutuskan karir yang diinginkan dengan tingkat kematangan karir yang baik (F & R, 2021). Sedangkan menurut Safaria (2016), kematangan karir merupakan kemampuan suatu individu dalam menentukan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuan pilihan yang realistik dan konsisten. Menurut Syarqawi,dkk (2022) kematangan karir adalah penyerataan antara perilaku karir sesungguhnya dengan perilaku karir yang diharapkan berdasarkan tahapannya. Dari pembahasan beberapa teori di atas, maka pengertian kematangan karir menurut peneliti adalah kesiapan individu dalam merencanakan dan memilih atau memutuskan karir dan tujuan karir yang bagaimana yang akan dijalankan oleh suatu individu.

## 2. Aspek-Aspek Kematangan Karir

Aspek kematangan karir menurut Super dalam (Super, 1984) yaitu:

### a. Perencanaan (*Careers planfulness*)

Perencanaan adalah sebuah pemikiran seorang atau kelompok pada masa mendatang. Perencanaan terdiri dari pengelolaan dan pembuatan keputusan dalam mencapai tujuan di masa yang mendatang tersebut. Perencanaan biasanya dibentuk secara sistematis. Perencanaan dikatakan penting karena akan meningkatkan produktivitas seseorang atau suatu kelompok. Dalam kematangan karir, diperlukan adanya perencanaan untuk memutuskan karir dan tujuan karir yang akan dijalankan.

### b. Eksplorasi (*Resources for exploration*)

Eksplorasi bisa dikatakan juga sebagai penelusuran, dimana seseorang atau suatu kelompok perlu melakukan kegiatan atau tindakan untuk menemukan atau mengungkapkan sesuatu. Dalam

kematangan karir, seseorang perlu melakukan eksplorasi untuk mendapatkan informasi mengenai suatu bidang yang diminati.

c. Pengambilan Keputusan Pilihan Karir (*Decision making*)

Pengambilan keputusan yaitu sebuah kemampuan atau tindakan untuk menentukan jawaban atas pilihan-pilihan yang ada. Dalam tindakan ini, perlu adanya penelusuran, pengidentifikasian, dan perencanaan terlebih dahulu. Selain itu, seseorang atau suatu kelompok perlu memiliki berbagai alternatif dalam pilihan karirnya. Sehingga, dalam kematangan karir, kemampuan seseorang dalam pengambilan keputusan sangat diperlukan.

d. Informasi (*Information gathering*)

Informasi merupakan suatu kumpulan berita, data, fakta yang dinilai bermanfaat. Dalam kematangan karir, perlunya mencari dan mendapatkan sebuah informasi mengenai berbagai hal yang bersangkutan dari pilihan-pilihan karir yang ada. Dengan dimilikinya beberapa informasi, maka akan meningkatkan pengetahuan dan mengurangi ketidakpastian, sehingga akan menunjang kematangan karir.

e. Realistisnya Pilihan Karir (*Reality orientation*)

Memiliki pikiran dan tindakan yang realistis dalam kehidupan dinilai cukup penting. Hal ini bisa dikatakan penting karena seseorang perlu memiliki pola pikir dan tindakan yang sesuai perhitungan dan sesuai kemampuannya. Jadi, tidak selamanya seseorang perlu mengikuti prinsip hidup dalam kematangan karirnya. Karena, apabila terlalu terpaku dengan prinsip hidup diawal tanpa adanya kerealistisan, maka tidak akan mudah dalam memutuskan karir.

Menurut Winkel dan Hastuti (2006)terdapat lima aspek kematangan karir, yaitu:

a. Informasi dan Perencanaan

Informasi merupakan suatu kumpulan berita, data, fakta yang dinilai bermanfaat. Sedangkan perencanaan adalah sebuah pemikiran seorang atau kelompok pada masa mendatang. Perencanaan terdiri dari pengelolaan dan pembuatan keputusan dalam mencapai tujuan di masa yang mendatang tersebut. Sehingga, perlu memiliki banyak informasi dan individu perlu terlibat pada setiap rencana karir.

b. Konsistensi Pilihan Karir

Konsistensi merupakan sikap seseorang yang teguh dan stabil dalam setiap pilihan atau alternatif yang ada. Perlunya konsistensi untuk memperkuat fondasi dalam mencapai tujuan. Namun, konsistensi dalam memilih karir perlu didasari juga dengan bidang, tingkat, dan keluarga.

c. Kristalisasi Sifat

Kristalisasi sifat merupakan kestabilan sifat dan pikiran karena semakin yakin pada pilihan yang diambil. Jadi, dalam kematangan karir, individu harus memedulikan karirnya, individu perlu menimbulkan rasa suka dan peduli terhadap karirnya.

d. Kebijakan Pilihan Karir

Memiliki sifat yang bijak juga diperlukan dalam kematangan karir. Bijak adalah perilaku dan pikiran yang adil, cermat, dan teliti dalam setiap keadaan. Sehingga, individu perlu memfokuskan karirnya yang berhubungan dengan kemampuan, minat, dan aktivitas. Hal ini dilakukan agar tercipta kebijakan dari dalam diri individu.

e. Orientasi Karir

Individu perlu menyikapi karirnya apakah karir yang individu itu bertujuan untuk sekedar bekerja ataukah bertujuan untuk mencapai kepuasan dan penghargaan tertentu.

Menurut Hamidah (2023) terdapat empat aspek kematangan karir yang menyatu :

a. Perencanaan

Perencanaan adalah sebuah pemikiran seorang atau kelompok pada masa mendatang. Perencanaan terdiri dari pengelolaan dan pembuatan keputusan dalam mencapai tujuan di masa yang mendatang tersebut. Perencanaan biasanya dibentuk secara sistematis. Perencanaan dikatakan penting karena akan meningkatkan produktivitas seseorang atau suatu kelompok. Dalam kematangan karir, diperlukan adanya perencanaan untuk memutuskan karir dan tujuan karir yang akan dijalankan.

b. Eksplorasi

Eksplorasi bisa dikatakan juga sebagai penelusuran, dimana seseorang atau suatu kelompok perlu melakukan kegiatan atau tindakan untuk menemukan atau mengungkapkan sesuatu. Dalam kematangan karir, seseorang perlu melakukan eksplorasi untuk mendapatkan informasi mengenai suatu bidang yang diminati.

c. Kompetensi informasional

Informasi merupakan suatu kumpulan berita, data, fakta yang dinilai bermanfaat. Dalam kematangan karir, perlunya mencari dan mendapatkan sebuah informasi mengenai berbagai hal yang bersangkutan dari pilihan-pilihan karir yang ada. Dengan dimilikinya beberapa informasi, maka akan meningkatkan pengetahuan dan mengurangi ketidakpastian, sehingga akan menunjang kematangan karir.

d. Pengambilan keputusan

Pengambilan keputusan yaitu sebuah kemampuan atau tindakan untuk menentukan jawaban atas pilihan-pilihan yang ada. Dalam tindakan ini, perlu adanya penelusuran, pengidentifikasian, dan perencanaan terlebih dahulu. Selain itu, seseorang atau suatu kelompok perlu memiliki berbagai alternatif dalam pilihan karirnya. Sehingga, dalam kematangan karir, kemampuan seseorang dalam pengambilan keputusan sangat diperlukan.



Dari uraian di atas, peneliti akan menggunakan lima aspek untuk membuat instrumen skala dalam penelitian ini. Kelima aspek tersebut adalah, perencanaan (*careers planfulness*), eksplorasi (*resources for exploration*), pengambilan keputusan pilihan karir (*decision making*), informasi (*information gathering*), realistiknya pilihan karir (*reality orientation*).

### 3. Faktor yang Mempengaruhi Kematangan Karir

Menurut Super (1984), terdapat pengklasifikasian faktor-faktor pengaruh kematangan karir, yaitu :

a. Faktor Bio-sosial

Berfokus pada banyak faktor, seperti informasi spesifik, adanya perencanaan dan penerimaan, tanggung jawab dari perencanaan, serta adanya pandangan karir yang berhubungan dengan umur dan kecerdasan. Faktor-faktor tersebut memiliki kaitan yang erat dengan kematangan karir.

b. Faktor Lingkungan

Indeks kematangan karir individu berhubungan positif pada tingkat pekerjaan orangtua, kurikulum sekolah, stimulus budaya, dan kohesivitas keluarga.

c. Faktor Kepribadian

Memiliki karakteristik pribadi antara lain adanya konsep diri, fokus kendali, bakat dan minat, norma dan tujuan hidup. Akan tetapi hubungan kepribadian dengan kematangan karir memiliki hubungan yang tidak signifikan. Karena kepribadian bersifat tetap yang bertolak belakang dengan kematangan karir yang sifatnya dinamis, seiring waktu dan bertugas perkembangannya.

d. Faktor Vokasional

Kematangan karir individu berhubungan positif dengan aspirasi sekitar. Individu dapat disebut mempunyai kematangan karir ketika individu berkeinginan untuk berkarir, bisa beradaptasi secara

kondisi dan kemampuan yang dimiliki dengan situasi untuk mencapai keinginannya.

e. Faktor Prestasi Individu

Adanya prestasi akademik dan non akademik memiliki hubungan beserta kemandirian, pencapaian itu seperti pendidikan dan merencanakan karir yang diinginkan.

Menurut Seligman (2005) beberapa faktor yang mempengaruhi kematangan karir, yaitu :

a. Faktor Keluarga

Tolak ukur seseorang dalam menentukan pilihan karirnya dilihat dari latar belakang keluarga, orang tua yang membangun *role model* untuk anaknya, dan pilihan karir keluarga.

b. Faktor Internal Individu

Faktor internal individu meliputi kemampuan diri seperti pengetahuan dan pengalaman, minat dan bakat, serta kepribadian seperti tingkah laku dan sopan santun. Hal ini dapat membantu seseorang dalam menentukan pilihan karir kedepannya.

c. Faktor Sosial Ekonomi

Kondisi ekonomi seseorang berperan dalam pemilihan karir. Adanya ketersediaan lapangan pekerjaan, gaji yang berbeda tingkatannya, dan peluang kemajuan karir di bidang tertentu. Dukungan dan pandangan lingkungan sosial yang mumpuni dapat membentuk preferensi karir seseorang.

Berdasarkan uraian diatas, dapat diketahui bahwa faktor yang mempengaruhi kematangan karir adalah faktor sosial, faktor individu, dan faktor lingkungan.

## B. Efikasi Diri

### 1. Pengertian Efikasi Diri

Permana,dkk (2016) menjelaskan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan terhadap diri sendiri dengan penuh optimism serta harapan untuk dapat memecahkan masalah tanpa rasa putus asa. Menurut Daniel



dan Lawrence, efikasi diri yaitu persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat memiliki kemampuan untuk melakukan tindakan yang diharapkan (Y. P. Dewi & Mugiarto, 2020) . Sedangkan menurut Bandura (1997) efikasi diri sebagai panutan individu terhadap kemampuannya untuk mengorganisasikan dan bertindak yang perlu dan penting dalam mencapai target pekerjaan tertentu. Efikasi diri adalah bentuk keyakinan individu akan suatu kemampuan yang dimiliki untuk melakukan suatu kegiatan agar yang diharapkan dapat berhasil (Safaria, 2016). Menurut Fattah (2017) efikasi diri merupakan pengetahuan tentang diri sendiri yang paling berpengaruh dalam kehidupan, hal ini dibuktikan dengan individu pasti menentukan tindakan yang tepat untuk dilakukan agar permasalahan yang dihadapinya terselesaikan. Sehingga, individu akan menjalankan suatu aktivitas berdasarkan efikasi diri yang dimiliki. Tentunya, pilihan aktivitas yang dirasa pas akan terlebih dahulu dilakukan oleh individu sehingga dirasa dapat dilakukan dengan baik daripada melakukan aktivitas yang diyakini melebihi kemampuan (Kristina, 2012).

Efikasi diri akan sejalan mengikuti kapabilitas, keprofesionalan individu yang terkait situasi dimasa depan serta memiliki kepastian (Megarani, 2009). Sementara itu, berdasarkan kesimpulan yang diambil dari penelitian dari Hamidah (2023), efikasi diri adalah keyakinan atas kemampuan yang ada dalam diri individu, apabila efikasi diri rendah akan berpengaruh kepada ketidakyakinan dalam melakukan suatu hal. Sedangkan kesimpulan yang diambil dari penelitian dari Primasuari (2015), efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap kapabilitas diri dalam menjalankan tugas secara efektif sehingga performansi dan tujuan yang diharapkan akan tercapai. Menurut kesimpulan yang diambil dari penelitian dari Umma (2016), efikasi diri ialah nilai individu ketika bertindak mampu memperkirakan suatu kejadian. Pengertian efikasi diri menurut peneliti yaitu kepehaman pada diri sendiri secara maksimal dalam menyelesaikan dan mencapai suatu tujuan tertentu.

## 2. Aspek Efikasi Diri

Menurut Bandura (1997) aspek tersebut adalah :

### a. *Level*

Aspek *Level* merupakan keyakinan individu yang berkaitan dengan tingkat kesulitan tugas yang dijalankan. Tingkat kesulitannya pun, individu perlu mengukurnya. Pengukuran ini akan menimbulkan individu memilih dan menentukan perilaku apa yang perlu digunakan dalam proses pencapaian tujuan.

### b. *Generality*

Aspek *Generality* menerapkan bahwa keyakinan diri tidak hanya terbatas pada situasi yang spesifik, namun mencakup situasi yang luas. Situasi yang luas artinya individu yakin akan satu atau lebih akan tingkah laku yang mampu dikerjakan.

### c. *Strenght*

Aspek *Strenght* menentukan ketangkasan, ketahanan, dan kesungguhan individu dalam proses mencapai tujuan. Hal ini diacu pada keyakinan dan harapan dari individu itu sendiri. Selain itu, diacu juga dari tanggapan efikasi diri pada pengalaman yang buruk atau kesulitan yang meningkat.

Menurut Lauster (2012), aspek efikasi diri yaitu:

### a. Keyakinan pada kemampuan diri

Individu mampu bersikap positif akan diri individu, sehingga individu melakukan segala pekerjaan di setiap situasi secara bersungguh-sungguh.

### b. Optimis

Individu mendorong diri untuk menghadapi segala hal tetap positif. Dorongan yang timbul merupakan harapan pada diri individu akan mempunyai suatu hal yang berjalan selalu kearah yang baik.

### c. Objektif

Individu melihat segala hal sesuai kebenaran adanya tanpa mengikutsertakan kebenaran menurut pribadi individu itu sendiri.

d. Bertanggung jawab

Individu mampu menjalani konsekuensi dari setiap perbuatan yang dikerjakan individu itu sendiri.

### 3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efikasi Diri

Menurut Puspita Dewi & Mugiarto (2020) terdapat empat sumber utama, efikasi diri tumbuh dan dipelajari, keempat sumber tersebut adalah:

a. Pengalaman Performansi

Pengalaman performansi ada pada masa lalu, sudah berapa banyak prestasi yang didapatkan. Baik yang sukses, maupun yang gagal. Dari kesuksesan, efikasi diri akan meningkat. Dan dari kegagalan, efikasi diri akan menurun. Namun, dari sekian banyak kegagalan yang didapatkan, apakah bisa efikasi diri membantu individu untuk memperkuat motivasi dirinya.

b. Pengalaman Vikarius

Pengalaman vikarius biasanya diperoleh melalui bagaimana model sosial yang diciptakan. Hal ini juga dipengaruhi oleh bagaimana pengamatan dirinya terhadap kesuksesan dan kegagalan orang sekelilingnya

c. Persuasi Sosial

Bagaimana cara memberikan dorongan serta bagaimana yang sesungguhnya terdapat dorongan tersebut. Dorongan dapat didapatkan bisa secara verbal yaitu nasihat atau secara fisik yaitu bimbingan. Dari dorongan yang didapatkan, individu mampu meyakinkan kemampuan yang dimiliki agar mencapai tujuan.

d. Keadaan Emosi

Keadaan emosi yang kuat akan mengurangi performa individu. Terbentuknya efikasi diri yang rendah ketika kita mengalami ketakutan, kecemasan, atau stress.

Menurut Hamidah (2023) terdapat pengklasifikasian faktor-faktor pengaruh efikasi diri, yaitu :

1) Faktor pengendalian diri

Berkembangnya efikasi diri individu membutuhkan pengendalian diri. Hal ini mengacu pada keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan suatu masalah.

2) Faktor situasional

Individu perlu mengerahkan level keterampilan yang tinggi pada situasi tertentu. Maka dari itu, efikasi diri inidividu dapat terpengaruh dari situasi. Apakah individu dapat menghadapi situasi tersebut ataukah tidak.

3) Faktor eksternal

Efikasi diri individu juga terpengaruh dari pihak eksternal. Pihak eksternal yang dimaksud adalah suatu penghargaan yang diterima oleh individu. Digambarkan bahwa semakin besar penghargaan yang diberikan maka efikasi diri individu pun tinggi.

### **C. Hubungan Antara Efikasi Diri Dan Kematangan Karir**

Menurut Fattah (2017) efikasi diri merupakan pengetahuan tentang diri sendiri yang paling berpengaruh dalam kehidupan, hal ini dibuktikan dengan individu pasti menentukan tindakan yang tepat untuk dilakukan agar permasalahan yang dihadapinya terselesaikan. Dalam Bandura (1997), Bandura membagi efikasi diri menjadi tiga aspek, yaitu *level*, *generality*, dan *strength*. Individu yang sedang berproses dalam pemilihan karir untuk memantapkan diri dalam kehidupan karirnya perlu memperhatikan ketiga aspek dalam efikasi diri yang dimilikinya.

Karir didefinisikan sebagai urutan aktivitas yang berkesinambungan antara pekerjaan dan perilaku, aspirasi dan urutan posisi dalam organisasi, serta aspirasi dan profesionalisme (S et al., 2022). Menurut Savickas (2005) kematangan karir bisa saja diartikan sebagai adaptasi, hal ini yaitu kesiapan individu dan penggunaan sumber-sumber yang ada untuk memenuhi tugas perkembangan karir yang sedang dijalani, masa transisi pekerjaan, dan trauma pekerjaan.,Menurut Super (1984), kematangan karir terbagi menjadi lima aspek, yaitu perencanaan,

eksplorasi, pengambilan keputusan karir, informasi, dan realistis kematangan karir.

Individu dikatakan memiliki kematangan karir apabila individu mampu melakukan perencanaan pada pilihan karirnya dan juga mampu dalam melakukan eksplorasi dengan aktif mencari sumber informasi. Selain itu, individu juga mampu mengambil keputusan yang sesuai, memiliki berbagai informasi dari pilihan karirnya, dan juga mampu menentukan pilihan karir yang realistis dan fleksibel sesuai dengan bakat individu tersebut. Beberapa hal tersebut menunjukkan bahwa individu memiliki efikasi diri yang tinggi dinilai dari mampunya individu mengerjakan pekerjaan yang sulit dengan mudah. Selain itu, individu juga mampu mengenal situasi umum, bukan hanya terfokus pada satu situasi saja. Individu juga mampu bertahan dan sungguh-sungguh ketika sedang dalam proses mencapai tujuan.

Sedangkan dengan efikasi diri yang rendah pada individu akan mengakibatkan individu tersebut tidak berhasil mendapatkan kematangan karir, atau bisa dikatakan kematangan karir nya rendah. Keadaan individu yang tidak mampu melakukan perencanaan pada pilihan karirnya dan melakukan eksplorasi sumber informasi dengan pasif. Selain itu, ketidakmampuan individu dalam mengambil keputusan yang sesuai bagi dirinya, tidak memiliki informasi dari pilihan karirnya, dan menentukan pilihan karir dengan tidak realistis dan tidak fleksibel. Hal-hal tersebut terjadi karena individu tidak mampu mengerjakan pekerjaan yang sulit, hanya bisa terfokus pada satu situasi yang mengakibatkan terhambatnya pekerjaan lain, dan tidak bisa bertahan dan tidak bisa bersungguh-sungguh dalam proses individu tersebut mencapai tujuan.

Kesimpulan yang didapat adalah bahwa, seseorang yang memiliki tingkat efikasi diri tinggi maka tingkat pengetahuan akan dirinya juga besar. Sehingga ia mampu menyelesaikan tugas perkembangan karir guna kematangan karirnya tercapai, karena dengan efikasi diri yang tinggi, seseorang akan berusaha mengatasi kesulitan untuk mencapai kematangan



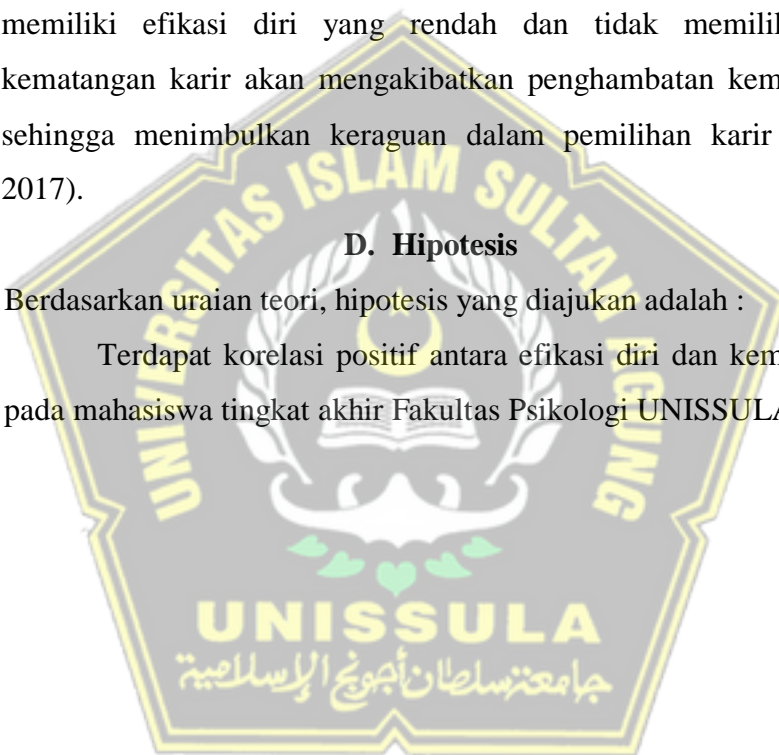
karir dari berbagai pilihan karir yang ada. Sedangkan dengan efikasi diri yang rendah maka tingkat pengetahuan akan dirinya kurang. Sehingga tidak mampu menyelesaikan tugas perkembangan karir, tidak mampu mengatasi kesulitan, bahkan sulit untuk mencapai tujuan kematangan karirnya.

Sedangkan dalam upaya mencapai suatu keberhasilan pada kematangan karir bagi mahasiswa akhir pada Fakultas Psikologi UNISSULA Semarang diperlukan memiliki efikasi diri yang tinggi dan memiliki keyakinan kematangan karir. Karena pada mahasiswa yang memiliki efikasi diri yang rendah dan tidak memiliki keyakinan kematangan karir akan mengakibatkan penghambatan kematangan karir sehingga menimbulkan keraguan dalam pemilihan karir (Khomsatun, 2017).

#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan uraian teori, hipotesis yang diajukan adalah :

Terdapat korelasi positif antara efikasi diri dan kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi UNISSULA Semarang.



## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **A. Identifikasi Variabel**

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel terikat dan variabel bebas.

1. Variabel Bebas : Efikasi Diri (X)
2. Variabel Tergantung : Kematangan Karir (Y)

### **B. Definisi Operasional**

#### **1. Efikasi Diri**

Efikasi diri adalah keyakinan individu yang khususnya berkaitan dengan kemampuan dalam bertindak sehingga tujuan yang diinginkan tercapai. Efikasi diri dalam penelitian ini diukur dalam 3 aspek :

- 1) *Level*, memiliki kaitan dengan keyakinan atau kemampuan dari individu untuk mengatasi suatu kesulitan dan tantangan dalam proses mencapai suatu tujuan.
- 2) *Generality*, memiliki kaitan dengan keahlian individu dalam bermacam situasi juga tantangan.
- 3) *Strength*, memiliki kaitan antara ketangkasan dan ketahanan individu dalam berusaha.

Penelitian ini mengungkap bahwa tingkat efikasi diri dengan menggunakan skala efikasi diri yang bersumber pada aspek (Bandura, 1997). Semakin tinggi skor subjek pada skala efikasi diri, maka semakin tinggi pula tingkat efikasi diri, begitu juga sebaliknya.

#### **2. Kematangan Karir**

Kematangan karir adalah tahapan dalam perkembangan karir individu yang ditandai dengan adanya persiapan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Penelitian ini, tingkat kematangan karir akan diungkap dengan skala kematangan karir yang akan disusun oleh peneliti, berdasarkan aspek menurut Richara (1982) antara lain, kemandirian karir, perencanaan, eksplorasi,



pengambilan keputusan, pengetahuan karir, dan realistiknya pilihan karir. Semakin tinggi skor yang diperoleh, semakin tinggi juga tingkat kematangan karir individu. Begitu pun sebaliknya.

### C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

#### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2010) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang dengan rincian terdapat 76 mahasiswa angkatan 2019 dan 223 mahasiswa angkatan 2020 yang sedang melaksanakan pengerjaan tugas akhir.

**Tabel 1. Rincian Data Populasi Mahasiswa Aktif Fakultas Psikologi UNISSULA**

No.	Angkatan	Jumlah Mahasiswa
1.	2019	76
2.	2020	226
	<b>Total</b>	<b>302</b>

#### 2. Sampel

Menurut Arikunto, sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti (Sembiring, 2012). Sampel pada penelitian ini yaitu 30 mahasiswa angkatan 2019 dan 70 mahasiswa angkatan 2020. Kriteria subjek dalam penelitian ini adalah :

- a. Subjek penelitian masuk pada kategori mahasiswa tingkat akhir atau mahasiswa angkatan 2019 dan 2020.
- b. Subjek terdiri dari jenis kelamin laki-laki dan perempuan.
- c. Subjek mahasiswa tingkat akhir karena individu telah menempuh jenjang pendidikan yang panjang dan sudah dianggap paham serta mengerti kemana haluan dan juga target yang diinginkan terhadap karir setelah lulus.

### 3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel tergantung pada struktur populasi dan tujuan penelitian. Pengambilan sampel dalam penelitian menggunakan Teknik *simple random sampling* dimana pengambilan sampel dilakukan peneliti dengan mencampur subjek-subjek di dalam populasi sehingga semua subjek dianggap sama tanpa adanya strata (Abdullah, 2015). Peneliti memberikan hak kepada setiap subjek untuk menjadi sampel karena penelitian ini dilaksanakan secara randomisasi pada individu. Sampel yang diambil yaitu dengan memilih secara acak pada kontak *handphone* peneliti.

#### D. Metode Pengumpulan Data

Menurut Abdullah (2015), teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yaitu dengan kuesioner atau angket. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan pada responden, dengan tujuan untuk mendapatkan jawaban atau respon berdasarkan pertanyaan. Skala adalah instrument kuesioner yang akan digunakan pada penelitian ini. Masih menurut Abdullah (2015), skala *likert* adalah skala dengan dasar penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan yang berkaitan dengan indikator suatu variabel yang sedang diukur.

Skala yang digunakan dalam pengumpulan data ini terdiri dari dua, yaitu skala efikasi diri dan skala kematangan karir.

##### 1. Skala Efikasi Diri

Berdasarkan (Bandura, 1997), untuk skala efikasi diri disusun berdasarkan tiga aspek efikasi diri yaitu:

- a. *Level* (Tingkat)
- b. *Generality* (Keumuman)
- c. *Strength* (Kekuatan)

Terdapat tiga aspek dan mencakup 48 aitem dalam skala efikasi diri, dengan rincian yaitu 16 aitem (8 aitem *favourable* dan 8 aitem *unfavourable*) pada aspek *level* (tingkat), lalu 16 aitem (8 aitem *favourable* dan 8 aitem *unfavourable*) pada

aspek *generality* (keumuman), dan 16 aitem (8 aitem *favourable* dan 8 aitem *unfavourable*) pada aspek *strength* (kekuatan).

**Tabel 2. Blue Print Efikasi Diri**

No	Aspek Efikasi Diri	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1.	<i>Level</i> (Tingkat)	8	8	16
2.	<i>Generality</i> (Keumuman)	8	8	16
3.	<i>Strength</i> (Kekuatan)	8	8	16
<b>TOTAL</b>		<b>24</b>	<b>24</b>	<b>48</b>

## 2. Skala Kematangan Karir

Berdasarkan (Super, 1984) untuk skala kematangan karir disusun berdasarkan lima aspek kematangan karir yaitu:

- a. Perencanaan (*Careers Planfulness*)
- b. Eksplorasi (*Resources for Exploration*)
- c. Pengambilan Keputusan Pilihan karir (*Decision Making*)
- d. Informasi (*Information Gathering*)
- e. Realistisnya Pilihan Karir (*Reality Orientation*)

Terdapat lima skala dan mencakup 50 aitem dalam skala kematangan karir, dengan rincian yaitu 10 aitem (5 aitem *favourable* dan 5 aitem *unfavourable*) pada aspek perencanaan (*careers planfulness*), 10 aitem (5 aitem *favourable* dan 5 aitem *unfavourable*) pada aspek eksplorasi (*resources for exploration*), 10 aitem (5 aitem *favourable* dan 5 aitem *unfavourable*) pada aspek pengambilan keputusan pilihan karir (*decision making*), 10 aitem (5 aitem *favourable* dan 5 aitem *unfavourable*) pada aspek informasi (*information gathering*), dan 10 aitem (5 aitem

*favourable* dan 5 aitem *unfavourable*) pada aspek realistiknya pilihan karir (*Reality Orientation*).

**Tabel 3. Blue Print Kematangan Karir**

No	Aspek Kematangan Karir	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1.	Perencanaan ( <i>careers planfulness</i> )	5	5	10
2.	Eksplorasi ( <i>resources for exploration</i> )	5	5	10
3.	Pengambilan keputusan pilihan karir ( <i>decision making</i> )	5	5	10
4.	Informasi ( <i>information gathering</i> )	5	5	10
5.	Realistiknya pilihan karir ( <i>Reality Orientation</i> )	5	5	10
<b>TOTAL</b>		<b>25</b>	<b>25</b>	<b>50</b>

Pada masing-masing pernyataan *favourable* dan pernyataan *unfavourable*, akan diukur dengan menggunakan skala *likert* dengan empat alternative jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Lalu, bobot skor pada pilihan jawaban antara 1 sampai 4 dengan berdasarkan pada mendukung atau tidaknya isi pernyataan pada ciri-ciri atribut yang hendak diukur.

a. Pernyataan *favourable*

Bobot skor yang terdapat pada pilihan jawaban adalah sebagai berikut :

Sangat Sesuai (SS) : bobot skor 4

- Sesuai (S) : bobot skor 3  
 Tidak Sesuai (TS) : bobot skor 2  
 Sangat Tidak Sesuai (STS) : bobot skor 1

b. Pernyataan *unfavourable*

Bobot skor yang terdapat pada pilihan jawaban adalah sebagai berikut :

- Sangat Sesuai (SS) : bobot skor 1  
 Sesuai (S) : bobot skor 2  
 Tidak Sesuai (TS) : bobot skor 3  
 Sangat Tidak Sesuai (STS) : bobot skor 4

**E. Validitas, Uji Daya Beda Aitem, dan Estimasi Realibilitas Alat Ukur**

**1. Validitas**

Menurut Azwar (2012), validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauhmana ketetapan dan kecermatan suatu instrumen pengukuran dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu instrumen dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dikenakan tes tersebut. Namun, apabila hasil ukur tidak tepat dan tidak akurat dengan tujuan penelitian maka dapat dikatakan instrumen tersebut memiliki validitas yang rendah.

Validitas juga merupakan aspek kecermatan pengukuran. Alat ukur yang valid tidak hanya mampu menghasilkan data yang tepat, tetapi juga harus memberikan gambaran yang dapat memberikan gambaran mengenai perbedaan data-datanya (Azwar, 2012). Masih menurut Azwar (2012), suatu alat ukur yang pengukurannya dinyatakan “alat ukur ini valid” ternyata dianggap kurang lengkap, karena suatu pernyataan valid seharusnya diikuti oleh keterangan tujuan pengukuran dan menunjukkan kevalidan bagi suatu kelompok subjek.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan validitas isi, dimana dalam Azwar (2012) dijelaskan bahwa validitas isi adalah mengukur isi skala pada alat ukur akan kevalidannya sebelum melakukan penelitian dengan analisis secara rasional dan mempertimbangkan penilaian dari Dosen Pembimbing Skripsi, yang merupakan pihak yang berkompeten agar penilaian yang dilakukan subjektif. Perlu adanya *blue print* mengenai aspek-aspek dari suatu variabel yang akan diukur untuk mencapai pemenuhan validitas isi.

## 2. Uji Daya Beda Aitem

Uji daya beda aitem menurut Azwar (2012), adalah sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan yang tidak memiliki atribut yang diukur. Uji daya beda aitem diuji dengan menghitung koefisien korelasi antara distribusi skor aitem dengan distribusi skor skala. Uji daya beda aitem dalam penelitian ini dihitung dengan bantuan SPSS (*Statistical Packages for Social Science*) versi 25.0.

Penelitian aitem dilakukan berdasar pada daya beda aitem, memakai Batasan sebesar  $(r_{ix}) \geq 0,3$ . Bahwasannya dikatakan daya beda nya memuaskan apabila memiliki aitem dengan koefisien lebih dari 0,3. Karena semakin tinggi koefisien korelatif positif antara skor aitem yang dimiliki dengan skor skala, maka akan tinggi pula konsistensi skala dengan aitem secara menyeluruh yang maksudnya adalah aitem memiliki daya beda yang tinggi (Azwar, 2012)

## 3. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas menurut Azwar (2012) adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Jadi, hasil ukur yang terpercaya adalah pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi. Selain itu, reliabilitas suatu alat ukur apabila dilakukan pada objek yang sama akan diketahui sejauh mana pengukurnya dapat memberikan hasil yang relative sama. Maka dari itu, apabila kesalahan pengukurannya semakin kecil maka alat ukur dikatakan reliabel, namun apabila kesalahan pengukurannya semakin besar maka



tidak reliabel alat ukur tersebut. Nilai korelasi antara pengukuran pertama dan pengukuran kedua digunakan untuk mengukur besar kecilnya kesalahan (Abdullah, 2015).

#### **F. Teknik Analisis Data**

Analisis data menggunakan teknik analisis *product moment pearson* untuk mengetahui derajat keeratan antara hubungan dua variabel, antara variabel efikasi diri dan variabel kematangan karir. Lalu penelitian dibantu program SPSS versi 25.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Orientasi Kanchah dan Pelaksanaan Penelitian**

##### **1. Orientasi Kanchah Penelitian**

Tahap awal penelitian, yang perlu dikerjakan yaitu menyiapkan segala sesuatu yang diperlukan supaya penelitian dapat berjalan tanpa adanya hambatan. Penelitian ini bertempat di Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang.

Fakultas Psikologi UNISSULA Semarang yang berdiri pada tanggal 29 Juli 1999 dan didirikan oleh Yayasan Badan Wakaf Sultan Agung (YBWSA). Pada tahun 2007, Fakultas Psikologi UNISSULA Semarang terakreditasi peringkat B oleh BAN-PT (Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi), adanya reakreditasi pada tahun 2013 oleh BAN-PT juga menetapkan bahwa Fakultas Psikologi UNISSULA Semarang terakreditasi B. Program yang terdapat di Fakultas Psikologi UNISSULA ada 3 bagian yang merupakan gabungan antara dua bagian, yaitu Bagian Psikologi Sosial dan Psikologi Organisasi; Bagian Psikologi Umum, Eksperimen, dan Psikologi Klinis; dan Bagian Psikologi Perkembangan dan Psikologi Pendidikan.

Penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 100 mahasiswa yang terdiri dari 30 mahasiswa angkatan 2019 dan 70 mahasiswa angkatan 2020. Tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dan kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir di Fakultas Psikologi UNISSULA Semarang.

Pertimbangan peneliti mentukan pilihan lokasi Fakultas Psikologi UNISSULA Semarang sebagai berikut :

- a. Peneliti menemukan permasalahan di sekitar peneliti yang ternyata ada kaitannya dengan penelitian
- b. Peneliti menemukan jumlah subjek yang akseptabel untuk digunakan dalam penelitian

c. Peneliti mendapatkan perizinan yang mudah dari pihak Fakultas

## 2. Pelaksanaan Penelitian

Tujuan dari pelaksanaan penelitian ini untuk menghindari kesalahan yang tidak diinginkan selama proses penelitian berlangsung. Adapun kesiapan yang dilaksanakan, yaitu :

### a. Tahap Perizinan

Tahap ini perlu dipenuhi sebelum meneliti, yaitu membuat surat izin. Perizinan ditujukan kepada Fakultas Psikologi UNISSULA melalui staff tata usaha fakultas. Surat perizinan diberi nomor 1257/A.3/Psi-SA/X/2023.

### b. Penyusunan Alat Ukur

Pengukuran adalah perangkat yang digunakan untuk menginput data dalam rangka penelitian. Dalam penelitian ini, penginputan data dikumpulkan dalam bentuk skala psikologis. Rancangan pengukuran ini menggunakan aspek-aspek yang sudah diperhatikan oleh penenliti, dan menjadi pernyataan yang disebut sebagai aitem.

Setiap skala berisi aitem *favorable* dan *unfavorable*. Setiap aitem diberikan kepada subjek dengan 4(empat) opsi jawaban dengan skor pada masing-masing aitem *favorable* yaitu sangat sesuai (SS) skor 4, sesuai (S) skor 3, tidak sesuai (TS) skor 2, sangat tidak sesuai (STS) skor 1. Sebaliknya, aitem *unfavorable* dinilai sangat sesuai (SS) skor 1, sesuai (S) skor 2, tidak sesuai (TS) skor 3, sangat tidak sesuai (STS) skor 4.

#### 1) Skala Efikasi Diri

Penyusunan skala efikasi diri menggunakan skala yang disusun berdasarkan teori (Bandura, 1997) yang terdiri dari tiga aspek yakni *Level* (Tingkat), *Generality* (Keumuman), *Strenght* (Kekuatan). Skala efikasi diri terdiri dari 48 aitem, 24 pernyataan *favorable* dan 24 pernyataan *unfavorable*, yaitu:

**Tabel 4. Sebaran Aitem Efikasi Diri**

No	Aspek Efikasi Diri	Nomor Item		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1.	<i>Level</i> (Tingkat)	1,7,13,19,25,31, 37,43	4,10,16,22,28,3 4,40,46	16
2.	<i>Generality</i> (Keumuman)	2,8,14,20,26,32, 38,44	5,11,17,23,29,3 5,41,47	16
3.	<i>Strength</i> (Kekuatan)	3,9,15,21,27,33, 39,45	6,12,18,24,30,3 6,42,48	16
<b>TOTAL</b>		<b>24</b>	<b>24</b>	<b>48</b>

## 2) Skala Kematangan Karir

Penyusunan skala kematangan karir menggunakan skala berdasarkan teori menurut Super dalam (Richara, 1982) yang terdiri dari lima aspek yakni Perencanaan (*Careers Planfulness*), Eksplorasi (*Resources for Exploration*), Pengambilan Keputusan Pilihan karir (*Decision Making*), Informasi (*Information Gathering*), Realistisnya Pilihan Karir (*Reality Orientation*). Skala kematangan karir terdiri dari 50 aitem, 25 pernyataan *favorable* dan 25 pernyataan *unfavorable*. Sebaran aitem skala kematangan karir yaitu :

**Tabel 5. Sebaran Aitem Kematangan Karir**

No	Aspek Kematangan Karir	Nomor Item		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1.	Perencanaan ( <i>careers planfulness</i> )	1,10,20,30,40	6,16,26,36,46	10
2.	Eksplorasi ( <i>resources for exploration</i> )	2,12,22,32,42	7,17,27,37,47	10
3.	Pengambilan keputusan pilihan karir ( <i>decision making</i> )	3,13,23,34,43	8,18,28,38,48	10
4.	Informasi ( <i>information gathering</i> )	4,14,24,34,44	9,19,29,39,49	10
5.	Realistisnya pilihan karir ( <i>Reality Orientation</i> )	5,15,25,35,45	11,21,31,41,50	10
	<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>25</b>	<b>50</b>

**c. Uji Coba Alat Ukur**

Evaluasi alat ukur dilaksanakan pada tanggal 31 Oktober 2023 sampai 3 November 2023. Uji coba dilakukan dengan memberikan skala kepada 30 mahasiswa aktif angkatan 2019 dan 50 mahasiswa aktif angkatan 2020 Fakultas Psikologi UNISSULA. Uji coba ini dilakukan pada kedua skala yaitu skala efikasi diri dan skala kematangan karir dengan menggunakan metode penyebaran *Google Form*.

Peneliti menyebarkan skala pada 30 mahasiswa angkatan 2019 dan 50 mahasiswa angkatan 2020 sebagai uji coba. Setelah dilakukan penyebaran, tahap selanjutnya yaitu penilaian. Skala yang terkumpul akan di cek yang kemudian di analisa dengan program SPSS edisi 25.

#### d. Uji Daya Beda dan Estimasi Reliabilitas Alat Ukur

Pengujian ini dibantu dengan program komputer berupa SPSS versi 25.0. Menurut Azwar (2012) Suatu aitem dikatakan memiliki daya beda tinggi apabila koefisien korelasinya  $\geq 0,30$ . Sedangkan aitem yang memiliki daya beda yang rendah memiliki koefisien korelasi  $\leq 0,30$ . Hasil dari analisa hitung daya beda aitem dan reliabilitas pada setiap skala sebagai berikut :

##### a. Skala Efikasi Diri

Hasil analisa perbedaan antara 48 aitem dalam skala efikasi diri terhadap 80 mahasiswa tingkat akhir, menunjukkan bahwa sebanyak 21 aitem memiliki tingkat perbedaan yang tinggi dan 27 aitem memiliki tingkat perbedaan yang rendah. Skala ini mengacu koefisien korelasi  $r_{xy} \geq 0,30$ . Aitem-aitem yang memiliki tingkat perbedaan tinggi memiliki skor berkisar antara 0.320 hingga 0.720, sedangkan 27 aitem dengan tingkat perbedaan rendah memiliki skor -0.653 hingga 0.276. Estimasi reliabilitas untuk keseluruhan jumlah 21 aitem dalam skala efikasi diri mencapai 0.931. informasi lebih lanjut mengenai distribusi aitem-aitem dengan tingkat perbedaan tinggi dan rendah dapat ditemukan dalam tabel dibawah ini, yaitu :

**Tabel 6. Sebaran Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah pada Skala Efikasi Diri**

No	Aspek Efikasi Diri	Nomor Item		Jumlah Aitem
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1.	<i>Level</i> (Tingkat)	1*,7,13*,19*, 25*,31,37*,43*	4,10*,16,22*, 28,34,40,46	8
2.	<i>Generality</i> (Keumuman)	2*,8*,14*,20*,2 6*,32*,38*,44*	5*,11,17*,23, 29,35,41,47	6
3.	<i>Strength</i> (Kekuatan)	3*,9,15*,21*, 27*,33*,39*,45*	6,12,18*,24,3 0,36,42,48*	7
<b>TOTAL</b>		<b>3</b>	<b>18</b>	<b>21</b>



Keterangan: \*aitem dengan daya beda rendah

### b. Skala Kematangan Karir

Hasil analisa perbedaan antara 50 aitem dalam skala efikasi diri terhadap 80 mahasiswa tingkat akhir, menunjukkan bahwa sebanyak 23 aitem memiliki tingkat perbedaan yang tinggi dan 27 aitem memiliki tingkat perbedaan yang rendah. Skala ini mengacu koefisien korelasi  $r_{xy} \geq 0,30$ . Aitem-aitem yang memiliki tingkat perbedaan tinggi memiliki skor berkisar antara 0.322 hingga 0.710, sedangkan 27 aitem dengan tingkat perbedaan rendah memiliki skor -0.6574 hingga 0.228. Estimasi reliabilitas untuk keseluruhan jumlah 23 aitem dalam skala efikasi diri mencapai 0.940. Informasi lebih lanjut mengenai distribusi aitem-aitem dengan tingkat perbedaan tinggi dan rendah dapat ditemukan dalam tabel dibawah ini, yaitu :

**Tabel 7. Sebaran Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah pada Skala Kematangan Karir**

No	Aspek Kematangan Karir	Nomor Item		Jumlah Aitem
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1.	Perencanaan ( <i>careers planfulness</i> )	1*,10*,20*,30*,40*	6,16,26,36,46*	4
2.	Eksplorasi ( <i>resources for exploration</i> )	2*,12*,22*,32*,42*	7,17,27,37,47	5
3.	Pengambilan keputusan pilihan karir ( <i>decision making</i> )	3*,13*,23*,33*,43*	8,18,28,38,48	5
4.	Informasi ( <i>information gathering</i> )	4*,14*,24*,34*,44*	9,19,29,39,49	5
5.	Realistisnya pilihan karir ( <i>Reality Orientation</i> )	5,15*,25*,35*,45*	11,21*,31*,41,50	4
<b>TOTAL</b>		<b>1</b>	<b>22</b>	<b>23</b>

Keterangan: \* aitem dengan daya beda rendah

#### e. Penomoran Ulang

##### 1) Skala Efikasi Diri

Menghapus aitem yang memiliki daya beda rendah merupakan cara yang dilakukan dalam penyusunan nomor baru. Lalu, yang digunakan sebagai penelitian yaitu aitem yang memiliki daya beda tinggi. Penyusunan nomor baru pada skala efikasi diri, adalah :

**Tabel 8. Sebaran Nomor Aitem Skala Efikasi Diri**

No	Aspek Efikasi Diri	Nomor Item		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1.	<i>Level</i> (Tingkat)	4(1),16(7), 7(3),31(13)	28(10),34(14), 40(17),46(20)	8
2.	<i>Generality</i> (Keumuman)	-	11(5),23(8), 29(11),35(15), 41(18),47(21)	6
3.	<i>Strength</i> (Kekuatan)	9(4)	6(2),12(6), 24(9),30(12), 36(16),42(19)	7
<b>TOTAL</b>		<b>3</b>	<b>18</b>	<b>21</b>

Keterangan: (...) nomor aitem baru atau nomor aitem pada skala penelitian

##### 2) Skala Kematangan Karir

Menghapus aitem yang memiliki daya beda rendah merupakan cara yang dilakukan dalam penyusunan nomor baru. Lalu, yang digunakan sebagai penelitian adalah aitem yang memiliki daya beda tinggi. Penyusunan nomor baru pada skala kematangan karir, adalah :

**Tabel 9. Sebaran Nomor Aitem Skala Kematangan Karir**

No	Aspek Kematangan Karir	Nomor Item		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1.	Perencanaan ( <i>careers planfulness</i> )	-	6(2),16(7), 26(11),36(15)	4
2.	Eksplorasi ( <i>resources for exploration</i> )	-	7(3),17(8), 27(12),37(16), 47(20)	5
3.	Pengambilan keputusan pilihan karir ( <i>decision making</i> )	-	8(4),18(9), 28(13),38(17), 48(21)	5
4.	Informasi ( <i>information gathering</i> )	-	9(5),19(10), 29(14),39(18), 49(22)	5
5.	Realistisnya pilihan karir ( <i>Reality Orientation</i> )	5(1)	11(6),41(19), 50(23)	4
<b>TOTAL</b>		<b>1</b>	<b>22</b>	<b>23</b>

Keterangan: (...) nomor aitem baru atau nomor aitem pada skala penelitian

### B. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilaksanakan mulai 14 November 2023 sampai batas akhir 19 November 2023. Skala disebar terhadap 30 mahasiswa angkatan 2019 dan 70 mahasiswa angkatan 2020. Penelitian ini dilaksanakan secara *online* dengan menyebarkan melalui link *google form*, yaitu <https://forms.gle/AGkv5Kyu8cHsFw5TA>. Untuk menghindari kesamaan subjek penelitian dengan subjek uji coba, peneliti menyebarkan link *google form* dengan cara japri (jalur pribadi) via aplikasi *WhatsApp* ke setiap mahasiswa dan mahasiswi tahun ajaran 2019 dan 2020 Fakultas Psikologi UNISSULA.

## C. Analisis Data dan Hasil Penelitian

### 1. Uji Asumsi

Beberapa tahapan dilakukan untuk proses ini, yaitu melakukan uji normalitas dan uji linieritas. Tahapan-tahapn ini dilakukan sebelum melaksanakan analisis data. Uji normalitas dan uji linieritas dilakukan terhadap data penelitian yang sudah diperoleh. Lalu, untuk meneliti hasil dari proses ini, perlunya uji asumsi yang menggunakan sebuah *software* yaitu SPSS versi 25.

#### a. Uji Normalitas

Pengujian ini dilaksanakan guna mengecek kenormalan pendistribusian dari penyebaran data pada variabel yang diteliti. Penggunaan Teknik *One-Simple Kolmogorov Smirnov Z* sebagainn pengujian uji ini dengan signifikansi  $>0,05$ . Berikut jabaran dari pengujian ini, yaitu :

**Tabel 10. Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Mean	Standar deviasi	KS-Z	Sig.	P	Ket.
Efikasi Diri	55,49	8.344	0,097	0,281	$>0,05$	Normal
Kematangan Karir	59,24	8.917	0,131	0,060	$>0,05$	Normal

Pendistribusian data efikasi diri disimpulkan normal, hal ini dibuktikan bahwa nilai KS-Z efikasi diri 0,097 dan taraf signifikansi 0,281 ( $p>0,05$ ). Selain itu, KS-Z kematangan karir 0,131 dan taraf signifikansi sejumlah 0,060 ( $p>0,05$ ). Sehingga, bisa disimpulkan penyebaran data kematangan karir pendistribusian datanya normal.

#### b. Uji Linieritas

Tahapan penelitian selanjutnya yaitu uji linieritas yang tujuannya yaitu untuk melihat ada tidaknya hubungan antara kedua variabel. Uji

$F_{linier}$  digunakan untuk menunjukkan kesignifikansian antara kedua variabel yang diteliti. Pengujian ini menggunakan SPSS versi 25. berdasarkan hasil uji linieritas pada variabel efikasi diri dan kematangan karir, didapatkan  $F_{linier}$  senilai 189,377 dengan taraf signifikansi  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara efikasi diri dan kematangan karir berkorelasi atau memiliki hubungan yang linier.

## 2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk melihat ada atau tidaknya hubungan antara kedua variabel. Uji hipotesis penelitian ini menggunakan uji korelasi *pearson*, dimana uji korelasi dalam statistik parametrik. hasil dari pengujian ini yaitu  $r_{xy} = 0,778$  dan taraf signifikansi  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ). Maka, efikasi diri dan kematangan karir memiliki hubungan positif yang signifikan. Kesimpulannya yaitu hipotesis yang sudah dikemukakan dapat diterima.

### D. Deskripsi Hasil Penelitian

Tujuan dilakukannya tahapan ini pada penelitian yaitu guna mengetahui gambaran dari skor yang dihasilkan berdasarkan atribut dan kriteria yang akan diteliti. Penelitian ini memakai kategorisasi berdistribusi normal pada deskripsi data.

**Tabel 11. Norma Kategorisasi Skor**

Rentang Skor		Kategorisasi
$\mu + 1.5 \sigma$	$< x$	Sangat Tinggi
$\mu + 0.5 \sigma$	$< x \leq \mu + 1.5 \sigma$	Tinggi
$\mu - 0.5 \sigma$	$< x \leq \mu + 0.5 \sigma$	Sedang
$\mu - 1.5 \sigma$	$< x \leq \mu - 0.5 \sigma$	Rendah
$x$	$\leq \mu - 1.5 \sigma$	Sangat Rendah

Keterangan :  $\mu$  = Mean hipotetik;  $\sigma$  = Standar deviasi hipotetik

Distribusi normal terinci hingga 6 *satuan deviasi standar*, terdapat 3 bagian di kiri *mean* dan 3 bagian di kanan *mean*. Pada penelitian ini, distribusi normal terbagi menjadi 5 *satuan standar deviasi*, maka  $6/5 = 1,2$

SD pada setiap kategori. Norma kategorisasi yang digunakan adalah sebagai berikut:

### 1. Deskripsi Data Skor Efikasi Diri

Terdapat 21 aitem dengan rentang skor 1-4 pada skala efikasi diri. skor minimum didapatkan oleh subjek yaitu 21 dari  $(21 \times 1)$ , skor maksimum didapatkan oleh subjek yaitu 84 daari  $(21 \times 4)$ , nilai standar deviasi 10,5 dari  $(84 - 21:6) = 10,5$ , dan hasil *mean* hipotetik 52,5 dari  $([84 + 21]:2)$ .

Berdasarkan data yang diperoleh, 39 adalah skor terkecil serta 75 adalah skor terbesar, mean sejumlah 57 dan nilai standar deviasi 6. Deskripsi skor dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 12.Deskripsi Skor Pada Skala Efikasi Diri**

Deskripsi skor	Empirik	Hipotetik
Skor minimum	39	21
Skor maksimum	75	84
Mean (M)	57	52,5
Standar Deviasi (SD)	6	10,5

**Tabel 13.Norma Kategorisasi Skala Efikasi Diri**

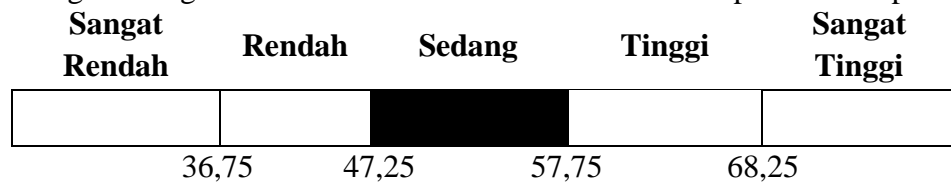
Rentang Skor	Kategorisasi	Jumlah	Presentase
$68,25 < X$	Sangat Tinggi	6	6 %
$57,75 < x \leq 68,25$	Tinggi	33	33 %
$47,25 < x \leq 57,75$	Sedang	44	44 %
$36,75 < x \leq 47,25$	Rendah	17	17 %
$X \leq 36,75$	Sangat Rendah	-	0%
<b>Total</b>		<b>100</b>	<b>100%</b>

Mean empirik yang ada didalam data sebesar 57 yang masuk dalam rentang kategori sedang. Berikut adalah norma kategorisasi dari skala efikasi diri :

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel efikasi diri terdapat 6 mahasiswa (6%) masuk dalam kategori sangat tinggi, 33 mahasiswa (33%) masuk dalam kategori tinggi, 44 mahasiswa (44%) yang masuk dalam kategori sedang, 17 mahasiswa (17%) yang masuk dalam kategori rendah, dan tidak ada mahasiswa (0%) yang masuk dalam



kategori sangat rendah. Berdasarkan hasil diatas dapat dilihat pada



gambar berikut ini :

**Gambar 1.** Persebaran Kategorisasi Varibel Efikasi Diri

## 2. Deskripsi Data Skor Kematangan Karir

Terdapat 23 aitem dengan rentang skor 1-4 dalam skala kematangan karir. skor minimum didapatkan oleh subjek yaitu 23 dari (23 x 1), skor maksimum didapatkan oleh subjek yaitu 92 dari (23 x 4), nilai standar deviasi  $(92 - 23:6) = 11,5$  , dan *mean* hipotetik 57,5 dari  $([92 + 23]:2)$ .

Berdasarkan data yang diperoleh, 41 skor terkecil dan 92 skor terbesar, mean 57,5 dan nilai standar deviasi 11,5. Deskripsi skor dapat dilihat berikut ini:

**Tabel 14.** Deskripsi Skor Pada Skala Kematangan Karir

Deskripsi skor	Empirik	Hipotetik
Skor minimum	41	23
Skor maksimum	80	92
Mean (M)	60,5	57,5
Standar Deviasi (SD)	6,5	11,5

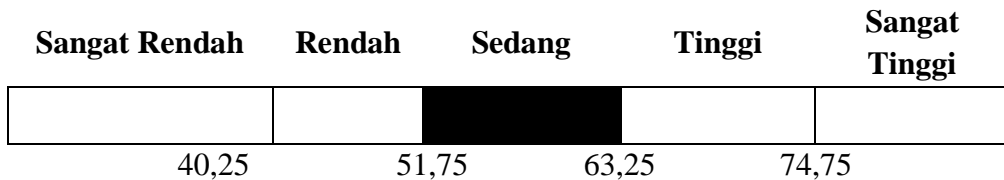
*Mean* empirik yang ada didalam data sebesar 60,5 yang masuk dalam rentang kategori sedang. Berikut adalah norma kategorisasi dari skala kematangan karir :

**Tabel 15.** Norma Kategorisasi Skala Kematangan Karir

Rentang Skor	Kategorisasi	Jumlah	Presentase
$74,75 < X$	Sangat Tinggi	6	6%
$63,25 < x \leq 74,75$	Tinggi	24	24%
$51,75 < x \leq 63,25$	Sedang	53	53%
$40,25 < x \leq 51,75$	Rendah	17	17%
$X \leq 40,25$	Sangat Rendah	-	0%
	<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kematangan karir terdapat 6 mahasiswa (6%) yang masuk dalam kategori sangat tinggi, 24

mahasiswa (24%) yang masuk dalam kategori tinggi, 53 mahasiswa (53%) yang masuk dalam kategori sedang, 17 mahasiswa (17%) yang masuk dalam kategori rendah, dan tidak ada mahasiswa (0%) yang masuk dalam kategori



**Gambar 2.** Persebaran Kategorisasi Variabel Kematangan Karir

sangat rendah. Kesimpulan hasil bisa terlihat lebih rinci pada gambar dibawah ini:

### E. Pembahasan

Mahasiswa tingkat akhir adalah salah satu individu yang menjalani banyak tugas sekaligus. Hal ini bisa dilihat dari pilihan hidup yang diambil sekaligus tuntutan bagi mahasiswa tingkat akhir. Tidak sedikit dari mahasiswa tingkat akhir yang dituntut untuk menyeimbangkan antara menuntut ilmu, organisasi, dan pengembangan karir kedepannya. Sehingga, mahasiswa tingkat akhir perlu untuk memahami potensi dirinya dengan pilihan karir nantinya.

Individu yang ingin mencapai karir yang baik, tentunya perlu adanya persiapan karir hingga mencapai kata matang. Dimulai dari perencanaan, pemilihan, dan putusan. Hal ini dianggap penting oleh mahasiswa tingkat akhir, karena kesuksesan dianggap sebagai tolak ukur. Menurut Winkel & Hastuti (2004) kematangan karir adalah keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas perkembangan vokasional yang khas bagi tahap perkembangan tertentu. Perlu diketahui faktor-faktor pengaruh kematangan karir. Faktor yang mempengaruhi kematangan karir terdapat pada individu itu sendiri dan lingkungan hidupnya yang saling berinteraksi (Winkel & Hastuti, 2004).

Kematangan karir dipengaruhi oleh individu itu sendiri. Hal ini dapat diperhatikan dari kondisi sempurna psikis individu, salah satunya yaitu

individu mempunyai efikasi diri yang baik. Efikasi diri menurut Bandura (1997) merupakan kepercayaan diri individu untuk mempergunakan kontrol pribadi pada motivasi, memahami, dan mengungkapkan perasaan di lingkungan sosial individu. Apabila efikasi diri individual atau mahasiswa tingkat akhir adalah baik, maka pastinya akan mampu untuk berhasil dalam karir, apalagi dalam proses kematangan karirnya. Namun, tidak sedikit pula mahasiswa tingkat akhir yang memiliki efikasi diri yang rendah. Terlihat dari perilaku yang mudah putus asa, mudah mengeluh, ragu akan dirinya bahkan kemampuan yang dimilikinya. tidak suka dalam situasi yang baru, dan selalu menganggap tugas itu ancaman. Sedangkan mahasiswa tingkat akhir yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan yakin dengan optimis kedepannya agar selalu melangkah tanpa rasa ragu. Apabila ada hambatan, maka efikasi diri dalam dirinya akan meyakinkan dirinya terhadap reaksi emosi yang bagaimana dan harus berbuat apa.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah ada hubungan antara efikasi diri dan kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi UNISSULA. Ternyata, berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan pada penelitian ini, diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara efikasi diri dan kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi UNISSULA. Hasil yang sudah diperoleh berdasar koefisien korelasi *pearson* sebesar  $r_{xy} = 0,778$  dan taraf signifikansi  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ).

Penelitian yang sudah peneliti selesaikan menyatakan bahwa hasilnya searah dengan penelitian lain tentang hubungan antara efikasi diri dan kematangan karir pada mahasiswa S1 (Strata 1) tingkat akhir pada beberapa perguruan tinggi di Yogyakarta. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa mahasiswa S1 tingkat akhir, percaya akan kapabilitas diri yang efektif ketika menjalankan fungsi diri sehingga tercapai tujuan yang diharapkan. Hal ini memberikan kesiapan pada diri mahasiswa S1 tingkat akhir untuk menggali informasi terhadap pilihan-pilihan karir dengan menyadari secara realistis akan kemampuan dan hal lain yang dibutuhkan (Primasuari, 2015).

Terdapat hasil penelitian lain yang serupa yang sejalan dengan penelitian ini, disebutkan bahwa nilai signifikansi yang dihasilkan cukup tinggi yaitu sebesar 0,748. Selain itu, peneliti tersebut menjelaskan adanya keyakinan pada diri subjek-subjek akan potensi intelektual dan kelebihan yang dimiliki, sehingga disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara efikasi diri dengan kematangan karir (Masmuhazir, 2017).

Hasil deskripsi skor yang masuk kategori sedang pada skala efikasi diri dan kematangan karir adalah sebagai bukti bahwa efikasi diri pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi UNISSULA menunjukkan bahwa kepositifan terhadap diri sendiri akan kemampuan dan kapabilitas untuk mencapai suatu tujuan dalam karir yang diinginkan walaupun terdapat sedikit keraguan dalam menentukan karir karena tidak sesuai dengan jurusan yang diampu ketika kuliah.

#### **F. Kelemahan Penelitian**

Setelah melaksanakan penelitian, peneliti menemukan kelemahan dari tahap awal hingga akhir pelaksanaan penelitian, yaitu :

1. Sampel yang diambil terlalu sempit, hanya mencakup mahasiswa tingkat akhir angkatan 2019 dan 2020 dengan total sampel penelitian 100 mahasiswa. Sehingga hasil yang didapat mungkin kurang mumpuni dibandingkan dengan penelitian lain
2. Penelitian dilakukan dengan penyebaran secara *online* sehingga kurangnya pengawasan pengisian dari peneliti dan kurangnya aksesibilitas bagi responden yang ingin mengajukan pertanyaan terkait skala.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Menurut penelitian yang sudah dilakukan, menghasilkan kesimpulan bahwasannya hipotesis pada penelitian ini diterima, yaitu adanya hubungan positif antara efikasi diri dan kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi UNISSULA Semarang. Diartikan bahwasannya efikasi diri mahasiswa yang tinggi maka akan semakin tinggi pula kematangan karir mahasiswa. Begitupula sebaliknya, jika mahasiswa yang memiliki efikasi diri yang rendah maka akan semakin rendah pula kematangan karir.

#### **B. Saran**

Setelah melaksanakan penelitian, peneliti memaparkan saran yang sudah peneliti ringkas seperti dibawah ini, yaitu :

1. Teruntuk Mahasiswa

Mahasiswa diharapkan mulai mengembangkan diri dengan mencari banyak pengalaman saat didalam maupun diluar perkuliahan, mulai menggali informasi-informasi sesuai karir ataupun informasi diluar karir sebagai pengetahuan tambahan, bertanya kepada seseorang yang sudah menapaki karir sesungguhnya juga penting.

2. Teruntuk Peneliti Selanjutnya

Perlu untuk memperhatikan aitem-aitem pada skala uji coba agar aitem *favourable* dan aitem *unfavourable* yang digunakan untuk penelitian bisa seimbang. Lalu, perlunya tambahan subjek penelitian agar generalisasi penelitian lebih menegrucut lagi dan melakukan penelitian dengan cara tatap muka agar pengisian skala penelitian lebih tertata dan terstruktur.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, P. M. (2015). Living in the world that is fit for habitation : CCI's ecumenical and religious relationships. In *Aswaja Pressindo*.
- Alfaraqi, F. (2015). Pengaruh kelompok referensi dan efikasi diri terhadap pengambilan keputusan dalam memilih jurusan kedokteran siswa kelas xii ipa sman 1 samarinda. *Ejournal Psikologi*.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan validitas* (Edisi 4). Pustaka Belajar.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: *Freeman and Company*.
- Dewi, F. N. R. (2021). Konsep diri pada masa remaja akhir dalam kematangan karir siswa. *Journal of Guidance and Counseling*, 5(1), 46–62. <https://doi.org/10.21043/konseling>
- Dewi, Y. P., & Mugiarto, H. (2020). Hubungan antara konsep diri dengan efikasi diri dalam memecahkan masalah melalui konseling individual. *Konseling Edukasi: Journal of Guidance and Counseling*, 4(2), 218–233.
- Fattah, A. H. (2017). Kepuasan kerja & kinerja pegawai budaya organisasi, perilaku pemimpin, dan efikasi diri. *Elmatara*.
- González, M. Á. (2008). Career maturity: A priority for secondary education. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 6(3), 749–772.
- Hamidah, F. W. (2023). Pengaruh self efficacy terhadap kematangan karir mahasiswa bki tingkat akhir uin surakarta. In *Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta*.
- Khomsatun. (2017). Pengaruh status sosial ekonomi orang tua, pengalaman prakerin, internal loc, dan self-efficacy terhadap kematangan karir. In *Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang*.
- Kristina, D. (2012). *Self-Employment* sebagai pilihan karier: sebuah studi mengenai efikasi diri terhadap minat karier mahasiswa s1 ugm. universitas gadjah mada yogyakarta.
- Lauster, P. (2012). Tes kepribadian terjemahan d. h. gulo. Bumi Aksara.
- Masmuhazir, M. (2017). Efikasi diri dan kematangan karir siswa kelas xii smk



wahid hasyim bangil pasuruan. In *Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang*.

Nurillah, S. A. L. (2017). Program bimbingan karir untuk meningkatkan kematangan karir mahasiswa. *Journal of Innovative Counseling: Theory, Practice & Researc*, 1(1), 67–85.

Permana, H., Harahap, F., & Astuti, B. (2016). Hubungan antara efikasi diri dengan kecemasan dalam menghadapi ujian pada siswa kelas ix di mts al hikmah brebes. *Jurnal Hisbah*, 13(1), 51–68.

Rachmawati, Y. E. (2012). Hubungan antara self efficacy dengan kematangan karir pada mahasiswa tingkat awal dan tingkat akhir di universitas surabaya. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 1(1), 1–25.

Richara, J. (1982). *The theory and practice of counseling psycholoy*. London: Holt, Rinehart, & Wiston.

S, I., Syarqawi, A., & Agustin, M. (2022). Pelaksanaan teori john holland untuk kematangan karir siswa di smk dwi tunggal tanjung morawa. *Al-Mursyid: Jurnal Ikatan Alumni Bimbingan Dan Konseling Islam (IKABKI)*, 4(2), 1–13. <https://doi.org/10.30829/mrs.v4i2.1417>

Safaria, T. (2016). Peran Efikasi Diri, Pola asuh otoritatif, dan motivasi berprestasi terhadap kematangan karir. *Jurnal Psikologi*, 43(2), 154–166.

Saiffudin, A. (2018). Kematangan karier teori dan strategi memilih jurusan dan merencanakan karier. Pustaka Belajar.

Savickas, M. (2005). *The theory and practice of career construction. career development and counseling: putting theory and research to work*.

Seligman. (2005). Menciptakan kebahagiaan dengan psikologi positif (authentic happiness). PT Mizan Pustaka.

Sembiring, N. (2012). *Research design*. STT Baptis Medan.

Setiyani, T. (2016). Hubungan antara efikasi diri akademik dengan pengambilan keputusan karir pada siswa smk kristen salatiga. program studi psikologi fpsu-uksw.

Sharf, R. R. (2006). *Applying career development theory to counseling fourth (4th) edition*. ReviewTeam-CramText101.

Statistik, B. P. (2022). Berita resmi statistik. keadaan ketenagakerjaan indonesia agustus 2022.

- Sugiyono. (2010). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r dan d. Alfabeta.
- Super. (1984). *The psychology of career, an introduction to vocational development*. harper.
- Susanti, A., & Hastin, R. (2006). Hubungan antara konsep diri dengan sikap terhadap karier pada mahasiswa. Sanata Dharma University.
- Tjahjadi, B. C. (2016). Hubungan antara efikasi diri dengan kematangan karir pada mahasiswa.
- Umma, F. A. (2016). Hubungan antara efikasi diri dengan kematangan karir mahasiswa tarbiyah uin maulana malik ibrahim malang.
- Winkel, & Hastuti. (2004). Bimbingan dan konseling di institusi pendidikan. media abadi.

