

**HUBUNGAN ANTARA *GOAL SETTING* DENGAN KEMATANGAN  
KARIER PADA SISWA SMK CUT NYA DIEN**

**Skripsi**

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Memperoleh Derajat Sarjana Psikologi



Disusun oleh :

**Dina Hafifatul Hasanah**

**30702100068**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
SEMARANG**

**2025**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

HUBUNGAN GOAL SETTING DENGAN KEMATANGAN KARIER  
PADA SISWA SMK CUT NYA DIEN

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**DINA HAFIFATUL HASANAH**  
(30702100068)

Telah disetujui untuk diuji dan dipertahankan di depan dewan penguji guna memenuhi Sebagian persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Psikologi

Pembimbing

Tanggal

Inhastuti Sugiasih, S.Psi.,M.Psi

14 November 2025

Semarang, 14 November 2025

Mengesahkan

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Sultan Agung



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

HALAMAN PENGESAHAN

Hubungan Goal Setting dengan Kematangan Karir Siswa SMK Cut  
Nya' Dien

Dipersiapkan dan disusun oleh :

Dina Hafifatul Hasanah

30702100068

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada Jumat, 21 November 2025

Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Abdurrohman, S.Psi., M.Si.

2. Retno Setyaningsih, S.Psi., M.Si.

3. Inhasuti Sugiasih, S.Psi., M.Psi., Psikolog

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

Semarang, 21 November 2025

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Psikologi UNISSULA



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

NIDN. 210799001

## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya Dina Hafifatul Hasanah dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab menyatakan:

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



Semarang, 14 November 2025

Yang menyatakan



**Dina Hafifatul Hasanah**  
30702100068



## MOTTO

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

تَعَالَى اللَّهُ الْمَلِكُ الْحَقُّ وَلَا تَعْجَلْ بِالْقُرْآنِ مِنْ قَبْلِ أَنْ يُقْضَىٰ إِلَيْكَ وَحْيُهُ وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا

*Maka maha Tinggi Allah Raja Yang sebenar-benarnya, dan janganlah kamu tergesa-gesa membaca Al quran sebelum disempurnakan mewahyukannya kepadamu, dan katakanlah: “ya Tuhanku, tambahkan kepadaku ilmu pengetahuan”*

“Sesuatu yang belum dikerjakan, seringkali tampak mustahil,  
kita baru yakin kalau kita telah berhasil melakukannya dengan baik”

- Evelyn Underhill -

“Janganlah engkau menyesali sesuatu yang telah berlalu, kecuali karena  
engkau telah menyalahgunakan kesempatan untuk berbuat baik”

- Umar bin Khattab -

## PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur ke hadirat Allah SWT atas limpah rahmat, taufik, serta hidayah-Nya, akhirnya karya sederhana ini dapat terselesaikan. Skripsi ini kupersembahkan sebagai bentuk rasa terima kasih, cinta dan penghargaan yang mendalam kepada semua pihak yang telah menjadi bagian dari perjalanan Panjang ini.

Pertama, untuk kedua orang tua aku tercinta, sosok yang selalu menjadi alasan utama disetiap langkah ku. Terima kasih atas kasih sayang, kesabaran, doa dan dukungan tanpa batas yang tak pernah berhenti mengiringiku dalam setiap perjuangan. Setiap tetes keringat dan doa yang kalian panjatkan menjadi kekuatan terbesar yang menuntunku hingga titik ini.

Untuk dosen pembimbing ibu Inhasuti Sugiasih, S.Psi., M.Psi., Psikolog, terima kasih atas ilmu, arahan dan bimbingan yang begitu berharga. Setiap nasihat dan dorongan yang diberikan menjadi cahaya penerang dalam proses penyusunan karya ini.

Kepada teman-teman seperjuangan, yang selalu hadir dengan tawa, motivasi dan kebersamaan yang hangat.

Dan terakhir, dipersembahkan untuk diriku sendiri. Terima kasih karena telah bertahan, tetap berjuang dan tidak menyerah meskipun tertinggal dengan teman yang lain. Terima kasih karena telah percaya bahwa setiap proses memiliki arti dan setiap usaha akan berbuah indah pada waktunya.

Semoga karya kecil ini dapat menjadi awal menuju perjalanan yang lebih besar, serta membawa manfaat bagi siapa pun yang membaca.

## KATA PENGANTAR

Assalamualikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Segala puji bagi Allah SWT atas limpah rahmat, petunjuk, dan pertolongan-Nya sehingga dapat menuntaskan skripsi sebagai dari penyelesaian studi S1 Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung.

Penulisan juga menyadari bahwa selama penyusunan karya ini ditemui berbagai hambatan serta jauh dari kata sempurna. Akan tetapi, berkat Allah serta bimbingan, motivasi dan dukungan dari orang sekitar penulis, penelitian hal ini berhasil diselesaikan secara memuaskan. Dengan rasa hormat dan kerendahan hati, saya selaku penulis bermaksud mengucapkan penghargaan yang mendalam kepada:

1. Bapak Dr. Joko Kuncuro, S.Psi., M.si selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung yang telah menunjukkan penghargaan dan dorongan kepada seluruh mahasiswa Fakultas Psikologi dan memberikan fasilitas dan dukungan nya yang dibutuhkan bagi seluruh mahasiswa untuk berkembang.
2. Bapak Abdulrohim, S.psi, M.si selaku dosen wali penulis mengucapkan terimakasih yang senantiasa memberikan bimbingan dan arahan selama penulis menempuh Pendidikan.
3. Ibu Inhastuti Sugiasih, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing penulis mengucapkan terima kasih karena telah membimbing serta membantu mengarahkan dalam mengerjakan Skripsi hingga selesai.
4. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Psikologi UNISSULA atas dedikasinya dalam memberikan ilmu kepada penulis yang sangat bermanfaat hingga saat ini dan kemudia.
5. Bapak dan Ibu Staff Tata Usaha, Perpustakaan serta seluruh karyawan Fakultas Psikologi Universita Islam Sultan Agung yang telah menyalurkan pelayanan yang baik dalam bidang akademik serta administrasi.

6. Kepala sekolah SMK Cut Nya' Dien yang telah mengizinkan pelaksanaan penelitian
7. Subjek penelitian yang telah meluangkan waktu dan bekerjasama untuk kontribusi dalam mengisi skala penelitian
8. Kepada kedua orang tua penulis Ayah Purnomo A.Md.Kep dan Mama' Tina Warotulzzulfa S.Pd yang sangat penulis citai dan sayangi. Serta adik penulis, Anak Munawir, Muhamad Zhudi Karomatullah Romadon dan Rohma yang selalu memberikan motivasi, nasihat, do'a, dan dukungan disetiap langkah penulis. Semoga Allah SWT memberikan keberkahan kepada keluarga penulis.
9. Pratika, Fina, Nisa, Eli, nada, Mbksalsa, Mbksrita, dan alifa selaku teman baik semasa perkuliahan. Penulis mengucapkan terima kasih banyak untuk pengalangan, canda tawa, serta dukungan yang telah diberikan akan selalu penulis kenang.
10. Teman-teman Kelas B Angkatan 2021. Terima kasih sudah memberikan cerita yang dan pengalaman selama duduk di bangku perkuliahan.
11. Kepada diri saya sendiri Dina Hafifatul Hasanah, terima kasih untuk tidak menyerah saat mengerjakan skripsi dan tetap percaya pada setiap proses yang kamu jalani. Namun berkat semangat dan keteguhan untuk menyelesaikan tugas akhir ini. Skripsi ini menjadi saksi dari perjalanan panjang penuh air mata, tawa dan doa yang akhirnya mampu membawa pencapaian yang dulu terasa mustahil.

Semarang, 14 November 2025

Dina Hafifatul Hasanah



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	1
DAFTAR ISI.....	ix
ABSTRAK.....	xiii
<i>ABSTRACT</i> .....	xiv
BAB 1 .....	1
PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II.....	9
LANDASAN TEORI.....	9
A. Kematangan Karir.....	9
1. Pengertian Kematangan Karir .....	9
2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kematangan Karir.....	10
3. Tahap-Tahap Kematangan Karir.....	12
4. Aspek-Aspek Kematangan Karir .....	15
B. <i>Goal Setting</i> (Penetapan Tujuan).....	19
1. Pengertian <i>Goal Setting</i> .....	19
2. Aspek-Aspek <i>Goal Setting</i> .....	22
C. Hubungan <i>Goal Setting</i> dengan Kematangan Karir.....	26
D. Hipotesis .....	27
BAB III .....	28
METODE PENELITIAN.....	28

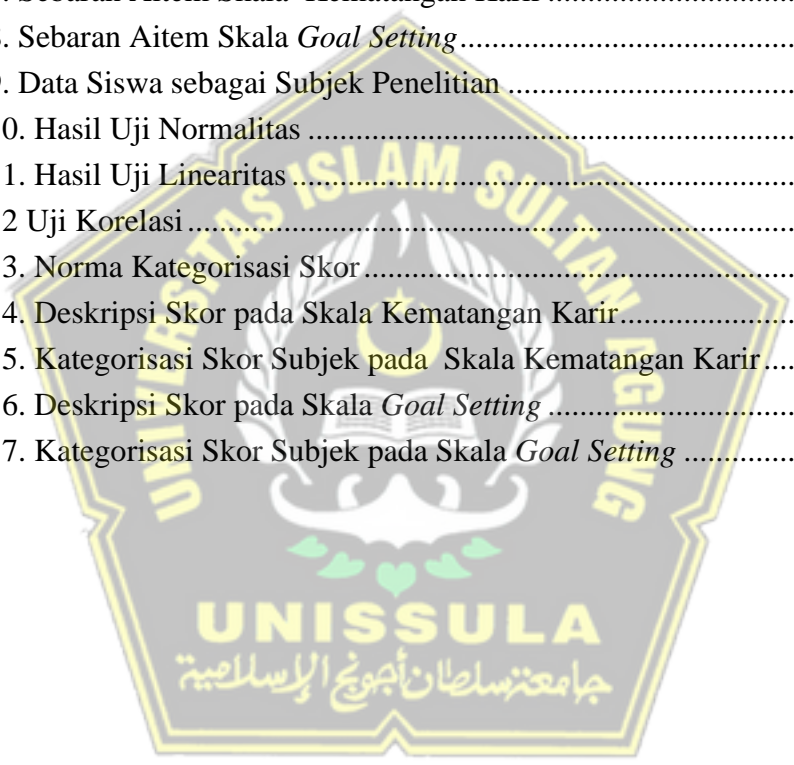
A. Identifikasi Variabel Penelitian .....	28
B. Definisi Operasional .....	28
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel.....	29
1. Populasi.....	29
2. Sampel.....	30
3. Teknik Pengambilan Sampel.....	30
D. Metode Pengumpulan Data.....	31
1. Skala Kematangan Karir .....	31
2. Skala <i>Goal Setting</i> .....	32
E. Validitas, Reliabilitas, dan Uji Daya Beda.....	34
1. Validitas .....	34
2. Reliabilitas .....	34
3. Uji Daya Beda.....	35
F. Teknik Analisis Data.....	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	37
A. Orientasi Kacah dan Pelaksanaan penelitian.....	37
1. Orientasi Kacah Penelitian.....	37
2. Pelaksanaan Penelitian.....	40
3. Uji Coba Alat Ukur.....	44
B. Uji Daya Beda Item dan Reliabilitas Alat Ukur.....	44
1. Skala Kematangan Karir .....	45
2. Skala <i>Goal Setting</i> .....	46
C. Pelaksanaan Penelitian .....	47
D. Analisis Data Hasil Penelitian.....	47
1. Uji Asumsi .....	48
2. Uji Hipotesis .....	49
E. Deskripsi Variabel Penelitian.....	50

1. Deskripsi Data Skor Skala Kematangan Karir.....	51
2. Deskripsi Data Skor <i>Goal Setting</i> .....	52
F. Pembahasan.....	54
BAB V.....	58
KESIMPULAN DAN SARAN.....	58
A. Kesimpulan .....	58
B. Saran .....	58



## DAFTAR TABEL

Tabel 1 Data Populasi Penelitian .....	30
Tabel 2 Blueprint Skala Kematangan Karir .....	32
Tabel 3 Blueprint Skala <i>Goal Setting</i> .....	33
Tabel 4. Distribusi Nomor Aitem Kematangan Karir.....	42
Tabel 5. Distribusi Nomor Aitem Skala <i>Goal Setting</i> .....	43
Tabel 6. Daftar Subjek Uji Coba.....	44
Tabel 7. Sebaran Aitem Skala Kematangan Karir .....	46
Tabel 8. Sebaran Aitem Skala <i>Goal Setting</i> .....	47
Tabel 9. Data Siswa sebagai Subjek Penelitian .....	47
Tabel 10. Hasil Uji Normalitas .....	48
Tabel 11. Hasil Uji Linearitas .....	49
Tabel 12 Uji Korelasi .....	50
Tabel 13. Norma Kategorisasi Skor .....	50
Tabel 14. Deskripsi Skor pada Skala Kematangan Karir.....	51
Tabel 15. Kategorisasi Skor Subjek pada Skala Kematangan Karir .....	51
Tabel 16. Deskripsi Skor pada Skala <i>Goal Setting</i> .....	53
Tabel 17. Kategorisasi Skor Subjek pada Skala <i>Goal Setting</i> .....	53



# HUBUNGAN ANTARA *GOAL SETTING* DENGAN KEMATANGAN KARIER PADA SISWA SMK CUT NYA DIEN

Oleh:

**Dina Hafifatul Hasanah**

Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Email: [dinahafifatul@gmail.com](mailto:dinahafifatul@gmail.com)

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *goal setting* dengan kematangan karier pada siswa SMK Cut Nya Dien. Kematangan karier merupakan kemampuan individu dalam memahami diri, membuat keputusan karier, serta merencanakan langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan karier. Sementara itu, *goal setting* dipahami sebagai kemampuan menetapkan tujuan yang jelas, terarah, dan terukur dalam rangka mengarahkan perilaku dan pencapaian individu. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel *cluster random sampling*. Instrumen penelitian terdiri dari skala *goal setting* dan skala kematangan karier.

Berdasarkan hasil uji dengan menggunakan Spearman Rho didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,311 dengan nilai signifikansi  $< 0,001$ . Artinya, terdapat hubungan positif dan signifikan antara *goal setting* dan kematangan karier. Semakin tinggi kemampuan siswa dalam menetapkan tujuan, maka semakin tinggi pula tingkat kematangan karier yang dimiliki. Temuan ini menunjukkan bahwa *goal setting* merupakan salah satu faktor yang berkontribusi terhadap kesiapan karier siswa SMK. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kemampuan siswa dalam menetapkan tujuan, maka semakin tinggi tingkat kematangan karier yang dimiliki. Temuan ini menegaskan pentingnya pengembangan keterampilan *goal setting* dalam proses bimbingan karier untuk meningkatkan kesiapan karier siswa SMK.

**Kata kunci:** goal setting, kematangan karier, siswa SMK, korelasi Spearman.



# THE RELATIONSHIP BETWEEN GOAL SETTING AND CAREER MATURITY AMONG STUDENTS OF SMK CUT NYA DIEN

By:

**Dina Hafifatul Hasanah**

Faculty of Psychology, Islamic University of Sultan Agung Semarang

Email: [dinahafifatul@gmail.com](mailto:dinahafifatul@gmail.com)

## ABSTRACT

*This study aims to examine the relationship between goal setting and career maturity among students of SMK Cut Nya Dien. Career maturity refers to an individual's ability to understand themselves, make informed career decisions, and plan the necessary steps to achieve their career goals. Meanwhile, goal setting is understood as the ability to establish clear, directed, and measurable goals that guide one's behavior and achievement. This research employed a quantitative approach with a cluster random sampling technique. The instruments used in this study were the goal-setting scale and the career-maturity scale.*

*Based on the results of the Spearman Rho correlation test, the correlation coefficient obtained was 0.311 with a significance value of  $< 0.001$ . This indicates a positive and significant relationship between goal setting and career maturity. The higher the students' ability to set goals, the higher their level of career maturity. These findings show that goal setting is one of the factors contributing to the career readiness of vocational students. This also underscores the importance of developing goal-setting skills in career guidance processes to enhance students' career preparation.*

**Keywords:** goal setting, career maturity, vocational students, Spearman correlation.

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

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

Sejak masa reformasi, pendidikan vokasi mulai memperoleh perhatian yang semakin besar dari pemerintah. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) menempati posisi sentral dalam upaya menyiapkan sumber daya manusia yang tidak hanya memiliki kompetensi, tetapi juga siap memasuki dunia kerja. Pembentukan Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi melalui Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2019 mempertegas komitmen pemerintah terhadap visi ini. Kini, SMK tidak lagi dianggap sebagai jalur alternatif semata, melainkan sebagai institusi strategis yang dirancang untuk menghasilkan lulusan dengan keterampilan teknis maupun non-teknis yang selaras dengan kebutuhan dunia usaha dan industri (Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, 2025).

Pembentukan dan pengembangan SMK pada dasarnya diperkuat oleh beragam inisiatif pemerintah, seperti Program SMK Pusat Keunggulan, revitalisasi kurikulum vokasi, serta kemitraan SMK-industri (*link and match*). Tujuannya jelas, bukan hanya agar lulusan SMK memegang ijazah secara administratif, tapi lebih jauh lagi, agar mereka memiliki kompetensi praktik yang relevan dan siap terjun langsung ke dunia kerja (Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, 2025). Selain itu, melalui kebijakan seperti Program Pengembangan SMK 2025 yang dicanangkan oleh Direktorat SMK, ditekankan pentingnya penyesuaian terhadap kebutuhan lokal dan keluwesan dalam pemanfaatan fasilitas praktik maupun kerjasama industri. Langkah-langkah tersebut diupayakan demi memastikan relevansi pendidikan vokasi dengan tantangan dan dinamika nyata di lapangan, sehingga lulusan SMK betul-betul mampu bersaing di dunia profesional (Lestari, 2025).

Siswa Sekolah menengah kejuruan (SMK) tergolong sebagai remaja akhir, merupakan priode perkembangan yang ditandai dengan tugas penting dalam menentukan arah karier di masa depan. Pada tahap ini individu dituntut untuk mulai mengeksplorasi pilihan, mengambil keputusan, serta mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja maupun pendidikan lanjutan. Menurut (Rosyidah, 2024), siswa pada masa remaja akhir perlu memiliki konsep diri yang matang, yaitu keyakinan bahwa pencapaian karier sangat ditentukan oleh usaha, keterampilan, dan kemampuan diri, agar dapat membuat keputusan karier secara tepat.

Menurut teori perkembangan karier yang dijelaskan oleh Super (dalam Winkel, W & Hastuti, 2013), siswa SMK berada pada tahap eksplorasi (*exploration stage*), yaitu fase yang umumnya terjadi pada rentang usia 15 hingga 24 tahun. Pada tahap ini, individu mulai mempertimbangkan berbagai alternatif karier, mengeksplorasi minat, bakat, serta kesempatan yang ada, namun belum menetapkan keputusan akhir mengenai jalur karier yang akan dijalani. Fase eksplorasi menuntut siswa untuk melakukan proses pencarian informasi, mencoba berbagai pengalaman, dan menilai kecocokan antara dirinya dengan pilihan karier yang tersedia. Bagi siswa SMK, tahap ini menjadi periode yang sangat penting karena keputusan yang mereka buat, baik memilih bekerja, melanjutkan studi, maupun mengikuti pelatihan tertentu akan berdampak langsung pada arah karier masa depan. Oleh sebab itu, kemampuan untuk menentukan tujuan (*goal setting*) dan memahami potensi diri menjadi hal yang sangat dibutuhkan agar mereka dapat melalui tahap eksplorasi secara optimal.

Kematangan karir pada dasarnya merujuk pada kesiapan dan pemahaman individu dalam menentukan jalur karir yang sesuai dengan dirinya. Artinya, seseorang yang telah mencapai tingkat kematangan karir akan mampu membuat keputusan karir secara sadar, mempertimbangkan berbagai aspek yang diperlukan, dan memiliki pertimbangan yang realistis (Azalea & Paulina, 2024). Namun, dalam kenyataannya banyak siswa SMK masih mengalami kebingungan dan keraguan dalam memilih jalur karier yang sesuai dengan potensi, minat dan bakat mereka.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa intervensi berbasis *goal setting* menjadi salah satu strategi efektif dalam meningkatkan kematangan karir siswa SMK. Mustikawati dkk (2016) menegaskan bahwa layanan kesiapan kerja yang mengintegrasikan teknik penetapan tujuan mampu membantu siswa merumuskan rencana karir secara lebih terarah, memperkuat motivasi, serta meningkatkan kemampuan mengambil keputusan karir. Intervensi ini mendorong siswa menetapkan tujuan yang spesifik, realistis, dan relevan dengan masa depan vokasional mereka. Di sisi lain, penelitian mengenai kematangan karir yang dilakukan melalui perbandingan jenis sekolah menunjukkan bahwa tingkat kematangan karir siswa sangat dipengaruhi oleh lingkungan pendidikan dan ketersediaan dukungan karir (Prahesty & Mulyana, 2013). Temuan tersebut memperlihatkan bahwa tanpa intervensi yang tepat, siswa di sekolah tertentu dapat memiliki kematangan karir yang lebih rendah. Kondisi ini semakin mempertegas urgensi penerapan *goal setting* sebagai intervensi yang mampu memperkuat perencanaan karir, terutama bagi siswa SMK yang berada pada tahap eksplorasi karir dan membutuhkan arahan yang jelas dalam menavigasi pilihan masa depan mereka.

Kondisi tersebut sejalan dengan penelitian Putri dkk., (2022) yang menemukan adanya korelasi positif signifikan antara pandangan masa depan (*future time perspective*) dan kematangan karier siswa SMK. Siswa yang memiliki orientasi masa depan yang jelas cenderung lebih matang dalam menentukan keputusan kariernya. Selanjutnya, penelitian Yulianti dkk., (2023) menunjukkan bahwa rendahnya kematangan karier berpotensi menyebabkan kesalahan dalam memilih jurusan maupun pekerjaan, yang pada akhirnya berdampak pada ketidakpuasan dan kurangnya pencapaian dalam bidang akademik maupun profesional. Hal ini diperkuat oleh studi penelitian Saputra dkk., (2024) yang menemukan bahwa sebagian besar siswa SMK berada dalam kategori kematangan karier sedang hingga

rendah, khususnya pada aspek pengumpulan informasi karier dan pemahaman terhadap potensi diri.

Dengan demikian, fase remaja akhir pada siswa SMK menjadi titik krusial dalam membangun arah karier yang matang. Tetapi kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak siswa menghadapi berbagai tantangan dan ketidakpastian dalam menentukan pilihan karier. Situasi ini menegaskan perlunya strategi yang efektif untuk mendukung siswa dalam meningkatkan kematangan karier, agar terhindar dari risiko salah jurusan maupun salah pilih pekerjaan di masa depan.

Dalam konteks tersebut, SMK Cut Nya Dien Semarang sebagai salah satu sekolah menengah kejuruan memiliki beragam program keahlian, antara lain Akuntansi dan Keuangan (AKL), Bisnis Digital (Bisdig), Manajemen Perkantoran dan Logistik (MPLB), Desain & Produksi Busana, serta Teknik Sepeda Motor (TSM). Keberadaan jurusan-jurusan tersebut diharapkan dapat mempersiapkan siswa agar memiliki keterampilan sekaligus perencanaan karier yang matang sesuai bidangnya. Namun, kenyataannya masih ditemukan siswa yang menghadapi kebingungan dalam menentukan tujuan karier, meskipun telah dibekali dengan pilihan jurusan yang spesifik.

Temuan dari wawancara awal di lapangan juga menunjukkan kondisi serupa. Seorang siswa berinisial DH (kelas XI) Akuntansi menyampaikan:

*“Saya masih bingung setelah lulus nanti mau kuliah atau kerja. Orang tua ingin saya langsung bekerja biar bisa bantu keluarga, tapi saya sebenarnya ingin kuliah. Jadi sampai sekarang saya belum punya rencana jelas, masih bingung langkah apa yang harus saya ambil.”*

Siswa berinisial MT (kelas XII) Teknik Sepeda Motor juga menuturkan hal yang senada:



*“Kalau saya lebih pengen kerja dulu, tapi belum tahu harus kerja di mana. Saya juga nggak tahu langkah-langkah apa yang harus saya siapkan dari sekarang. Kadang teman-teman sudah punya rencana, saya jadi merasa tertinggal.”*

Kondisi tersebut diperkuat oleh pernyataan guru BK berinisial LH, yang menyatakan:

*“Banyak siswa di sekolah ini yang datang ke ruang BK untuk konsultasi masalah karier. Sebagian besar belum punya tujuan yang jelas, apakah akan melanjutkan kuliah atau langsung bekerja. Kematangan karier mereka masih rendah, terlihat dari minimnya informasi yang mereka miliki tentang peluang karier maupun kemampuan menyusun rencana yang konkret. Maka, penting bagi kami untuk memberikan layanan bimbingan yang bisa membantu mereka menetapkan tujuan dengan lebih jelas.”*

Hasil wawancara tersebut memperlihatkan bahwa kebingungan siswa SMK dalam menentukan pilihan karier merupakan masalah nyata yang terjadi di lapangan. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki urgensi yang tinggi, baik dari sisi akademis maupun praktis. Secara akademis, penelitian ini berkontribusi dalam memperluas kajian mengenai keterkaitan *Goal Setting* dengan kematangan karier pada siswa SMK. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi landasan bagi guru BK dan pihak sekolah dalam merancang program bimbingan yang lebih efektif, seperti pelatihan penetapan tujuan (*Goal Setting training*) atau konseling karier berbasis tujuan, guna mendukung kesiapan siswa menghadapi transisi menuju dunia kerja maupun pendidikan tinggi.

*Goal Setting* memiliki peran penting dalam proses pembentukan kematangan karier siswa, khususnya pada masa remaja akhir. Melalui penetapan tujuan yang jelas, siswa dapat memiliki arah, motivasi, serta langkah-langkah konkret dalam merencanakan masa depan kariernya. (Locke, E. A., & Latham, 2019) menjelaskan bahwa tujuan yang spesifik, menantang, dan realistis mampu meningkatkan kinerja

sekaligus mendorong individu untuk berupaya lebih keras dalam mencapai keberhasilan. Dalam konteks siswa SMK, *Goal Setting* membantu mereka untuk tidak hanya menentukan pilihan antara kuliah atau bekerja, tetapi juga merancang strategi yang sesuai dengan minat, bakat, dan peluang yang tersedia.

Sebaliknya, ketiadaan *Goal Setting* membuat siswa lebih mudah mengalami kebingungan karier. Hal ini sejalan dengan temuan Rahmawati dkk., (2022) yang menunjukkan bahwa siswa yang tidak memiliki kejelasan tujuan cenderung berada pada tingkat kematangan karier yang lebih rendah dibandingkan dengan siswa yang memiliki orientasi tujuan jelas. Penelitian serupa oleh Handayani dkk., (2023) juga menegaskan bahwa perencanaan karier berbasis *Goal Setting* berhubungan positif signifikan dengan kemampuan pengambilan keputusan karier pada siswa SMK. Dengan demikian, *Goal Setting* dapat dipahami sebagai salah satu faktor protektif yang membantu siswa menghadapi tantangan masa depan, sekaligus meminimalisasi risiko salah jurusan atau salah pilih pekerjaan.

Teori *Goal Setting* yang dikemukakan oleh Locke dan Latham menegaskan bahwa tujuan yang jelas, spesifik, serta menantang mampu meningkatkan motivasi dan kinerja individu (Locke, E. A., & Latham, 2023). Dalam konteks pendidikan, siswa yang memiliki *Goal Setting* akan terdorong untuk menetapkan arah, berusaha konsisten, serta mampu mengevaluasi langkah-langkah yang diperlukan dalam mencapai tujuan karier. Hal ini selaras dengan Teori Perkembangan Karier yang dikemukakan oleh Super, yang menyatakan bahwa kematangan karier ditandai dengan kemampuan individu untuk membuat pilihan yang realistis, menyesuaikan minat dan bakat dengan kesempatan yang ada, serta merencanakan langkah konkret dalam mencapai tujuan karier (Super, 1990).

Penelitian mengenai hubungan antara *Goal Setting* dan kematangan karier pada siswa SMK masih relatif terbatas. Sebagian besar kajian sebelumnya lebih banyak menyoroti faktor dukungan sosial, konsep diri, maupun perspektif masa depan,

sedangkan *Goal Setting* sebagai salah satu faktor penting belum banyak dieksplorasi secara mendalam dalam konteks pendidikan vokasional. Padahal, *Goal Setting* berperan krusial dalam membantu siswa menentukan arah karier, menetapkan tujuan yang realistis, serta menyusun langkah konkret dalam menghadapi dunia kerja maupun pendidikan lanjutan. Oleh karena itu, penting untuk meneliti hubungan antara *Goal Setting* dengan kematangan karier pada siswa SMK Cut Nyak Dien, mengingat penetapan tujuan diyakini dapat membantu siswa memiliki arah dan strategi yang lebih jelas dalam menentukan kariernya.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang dan urgensi penelitian, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara *Goal Setting* dengan kematangan karier pada siswa SMK, serta sejauh mana *Goal Setting* berperan dalam membantu siswa menetapkan arah karier yang jelas sesuai dengan potensi dan minat yang dimiliki.

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *Goal Setting* dengan kematangan karier pada siswa SMK, serta menganalisis sejauh mana *Goal Setting* dapat membantu siswa dalam menetapkan arah karier yang jelas sesuai dengan potensi dan minat yang dimiliki.

### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini memiliki beberapa manfaat, antara lain:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian psikologi pendidikan dan bimbingan konseling, khususnya terkait hubungan antara *Goal Setting* dan kematangan karier siswa. Hasil penelitian ini juga dapat memperkaya literatur mengenai faktor-faktor yang

memengaruhi kematangan karier, sehingga dapat menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya di bidang yang sama

## 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Siswa SMK: Penelitian ini dapat memberikan wawasan mengenai pentingnya *Goal Setting* dalam mempersiapkan arah karier, sehingga siswa lebih mampu merencanakan masa depan sesuai dengan potensi dan minatnya.
- b. Bagi Guru BK: Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan acuan dalam merancang program bimbingan karier yang lebih efektif, misalnya melalui pelatihan *Goal Setting* untuk meningkatkan kematangan karier siswa.
- c. Bagi Sekolah: Penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pihak sekolah dalam menyusun kebijakan maupun strategi pembinaan karier siswa agar lebih siap menghadapi dunia kerja maupun pendidikan lanjutan.
- d. Bagi Peneliti Selanjutnya: Penelitian ini dapat menjadi rujukan untuk kajian lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain yang berhubungan dengan kematangan karier, sehingga memperluas pemahaman tentang perkembangan karier remaja.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

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

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

Kematangan karir menurut Winkel yang dikutip oleh Asri dkk., (2021) dapat dipahami sebagai tingkat keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas-tugas perkembangan karir sesuai dengan tahap perkembangan yang sedang dijalani. Kondisi ini tercermin dari kemampuan individu dalam merancang rencana karir serta mengambil langkah-langkah konkret yang relevan untuk mencapai tujuan tersebut. Individu yang memiliki kematangan karir umumnya mampu memanfaatkan layanan bimbingan dan konseling karir yang tersedia di sekolah guna memperluas wawasan serta memperdalam pengetahuan yang dibutuhkan untuk mengambil keputusan karir secara tepat.

Menurut Savickas 1984 (Patton & Creed, 2002) kematangan karir pada dasarnya merujuk pada tingkat kesiapan individu dalam mengambil keputusan karir yang sesuai dengan tahapan usianya serta kemampuannya dalam menghadapi tugas-tugas perkembangan karir. Konsep ini mencakup kapasitas individu untuk menentukan pilihan karir secara tepat, yang meliputi pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi pengambilan keputusan karir, serta sejauh mana pilihan tersebut bersifat realistis dan selaras dengan potensi diri.

Super (1983) menjelaskan bahwa kematangan karir merupakan tingkat keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas-tugas perkembangan karir yang sesuai dengan tahapan perkembangan yang sedang dijalani. Kematangan karir mencerminkan kesiapan afektif maupun kognitif individu dalam menghadapi berbagai tuntutan perkembangan yang muncul akibat faktor biologis, sosial, serta ekspektasi masyarakat yang melekat pada setiap tahap perkembangan karir.



Kematangan karier merupakan aspek penting dalam perkembangan individu yang berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam memahami diri dan dunia kerja, serta kesiapan dalam mengambil keputusan karier secara bertanggung jawab. Rifki & Anisah, (2021) menjelaskan bahwa kematangan karier mencerminkan kesiapan serta keberhasilan individu dalam menjalani tahapan perkembangan karier. Individu yang matang secara karier telah memiliki pemahaman mendalam mengenai potensi diri, pilihan pekerjaan, serta mampu membuat keputusan yang tepat dan bertanggung jawab terhadap arah kariernya.

Lebih lanjut, Mustakim dkk., (2022) menekankan bahwa kematangan karier bukan hanya berkaitan dengan pemilihan pekerjaan, melainkan mencakup kemampuan individu dalam melakukan perencanaan dan pengambilan keputusan karier secara menyeluruh. Hal ini melibatkan proses mengenali potensi diri, memahami peluang lapangan kerja, hingga menentukan pilihan karier yang sesuai dengan kemampuan dan tujuan hidup individu.

Nirwana, (2020) menambahkan bahwa kematangan karier berperan penting dalam keberhasilan seseorang merencanakan kariernya. Individu dengan tingkat kematangan karier yang rendah cenderung melakukan kesalahan dalam pengambilan keputusan karier, yang dapat berakibat pada kerugian waktu, finansial, maupun kegagalan belajar akibat kurangnya motivasi untuk berkembang.

Secara keseluruhan, kematangan karir adalah tahap perkembangan individu dalam mempersiapkan dan mengambil keputusan karir secara realistis sesuai dengan usia dan tahap perkembangannya (Saifuddin, 2018).

## **2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kematangan Karir**

Berikut ini terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kematangan karir menurut (Seligman, 2005):

- a. Faktor Keluarga

Latar belakang keluarga memiliki pengaruh penting terhadap penentuan pilihan karir seseorang. Nilai, kebiasaan, serta pandangan orang tua dapat membentuk pola pikir dan menjadi contoh atau *role model* bagi anak dalam menentukan arah karir yang ingin ditempuh.

b. Faktor Internal Individu

Faktor internal mencakup kemampuan dan potensi diri, seperti pengetahuan, pengalaman, minat, bakat, serta kepribadian yang meliputi perilaku dan etika individu. Unsur-unsur tersebut berperan dalam membantu seseorang mengenali kekuatan dirinya sehingga dapat menentukan pilihan karir yang sesuai dengan kemampuan dan karakter pribadinya.

c. Faktor Sosial Ekonomi

Kondisi sosial dan ekonomi turut memengaruhi keputusan individu dalam memilih karir. Aspek seperti ketersediaan lapangan kerja, tingkat pendapatan, serta prospek pengembangan karir di bidang tertentu menjadi pertimbangan penting. Selain itu, dukungan dan pandangan positif dari lingkungan sosial juga dapat memperkuat preferensi seseorang terhadap pilihan karir tertentu.

Sedangkan Super dan rekan-rekannya dalam Osipow (1983) membagi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap tingkat kematangan karier individu ke dalam lima kategori utama, yaitu:

- a. Faktor bio-sosial, yang mencakup karakteristik biologis dan sosial seperti usia, tingkat kecerdasan, serta kemampuan individu dalam merencanakan dan mengambil tanggung jawab terhadap pilihan kariernya.
- b. Faktor lingkungan, meliputi pengaruh kondisi sosial-ekonomi dan budaya, seperti pekerjaan orang tua, kurikulum pendidikan, lingkungan keluarga, serta stimulus budaya yang dapat memengaruhi tingkat kematangan karier.

- c. Faktor kepribadian, yang mencakup aspek internal seperti konsep diri, locus of control, nilai-nilai hidup, tujuan pribadi, serta bakat khusus yang dimiliki individu.
- d. Faktor vokasional, berkaitan dengan aspirasi dan ekspektasi karier seseorang, termasuk kesesuaian antara minat vokasional dengan tujuan karier yang ingin dicapai.
- e. Faktor prestasi individu, yang meliputi capaian akademik maupun nonakademik, tingkat kemandirian, serta partisipasi dalam berbagai kegiatan di lingkungan sekolah maupun di luar sekolah.

Kematanagan karir merupakan hasil dari interaksi kompleks anantara berbagai faktor, baik yang berasal dari individu maupun lingkungan. Faktor-faktor seperti keluarga, kondisi sosial ekonomi, kepribadian, pengalaman belajar dan pencapaian individu sangat berperan dalam menentukan kesiapan seseorang dalam membuat keputusan karir. Selain itu, dimensi bio-sosial dan lingkungan turut memegaruhi sejauh mana individu mampu mengenali potensi diri dan menyesuaikan dengan tuntunan dunia kerja.

### **3. Tahap-Tahap Kematangan Karir**

Menurut Super (Winkel, W & Hastuti, 2013), perkembangan karier seseorang dapat dibedakan menjadi lima tahapan utama, yaitu:

#### **a. Tahap Pertumbuhan (*Growth*)**

Berlangsung sejak masa kanak-kanak hingga sekitar usia 15 tahun. Pada tahap ini, individu mulai mengembangkan potensi dasar, membentuk pandangan terhadap diri sendiri, serta menumbuhkan sikap, minat, dan kebutuhan yang secara bertahap tersusun dalam struktur konsep diri (*self-concept*).

b. Tahap Eksplorasi (*Exploration*)

Umumnya terjadi antara usia 15 hingga 24 tahun, ketika individu mulai mempertimbangkan berbagai alternatif karier atau pekerjaan. Pada fase ini, seseorang mulai mengeksplorasi pilihan namun belum menetapkan keputusan akhir mengenai karier yang akan dijalani.

c. Tahap Pemantapan (*Establishment*)

Terjadi pada rentang usia sekitar 25 hingga 44 tahun, yang ditandai dengan upaya sungguh-sungguh individu untuk memantapkan posisi dan identitas kariernya melalui pengalaman kerja yang berkesinambungan.

d. Tahap Pemeliharaan (*Maintenance*)

Biasanya berlangsung pada usia 45 hingga 64 tahun. Pada periode ini, individu berupaya menyesuaikan diri dan mempertahankan kinerja profesionalnya dalam jabatan atau bidang pekerjaan yang telah ditekuni.

e. Tahap Penurunan (*Decline*)

Dimulai sekitar usia 65 tahun ke atas, di mana individu memasuki masa pensiun, mengurangi aktivitas profesional, serta mulai menyesuaikan diri dengan pola hidup baru di luar dunia kerja.

Menurut Ginzberg (Mazwar & Sabarrudin, 2024) terdapat tiga tahap dalam kematangan karir, yaitu:

a. Tahap Fantasi

Pada masa fantasi, yang berlangsung hingga usia 10-12 tahun, pemilihan karier masih bersifat spontan dan tidak didasarkan pada pertimbangan rasional. Pilihan karier pada tahap ini didorong oleh anggapan bahwa pekerjaan dapat memberikan kegembiraan dan kepuasan, berdasarkan pengamatan terhadap orang dewasa di sekitar mereka. Aktivitas bermain

mulai berorientasi pada pekerjaan, mencerminkan preferensi awal terhadap jenis aktivitas tertentu dan peran profesional yang berbeda.

b. Tahap Tentatif

Tahap tentatif, yang berlangsung antara usia 11-18 tahun, melibatkan empat fase perkembangan karier, yaitu:

- 1) Pada fase minat (11-12 tahun), individu mulai menyadari kebutuhan akan arah karier berdasarkan minat mereka, seringkali terpengaruh oleh profesi orang tua.
- 2) Pada fase kapasitas (12-14 tahun), anak mulai mengevaluasi kemampuan mereka dalam memilih karier.
- 3) Fase nilai (15-16 tahun) mencerminkan perubahan dalam pilihan karier, dengan pemikiran lebih mendalam tentang bagaimana pekerjaan dapat memberikan makna bagi masyarakat, serta kesadaran akan nilai-nilai yang terkait dengan pekerjaan.
- 4) Pada fase transisi (17-18 tahun), individu mengintegrasikan minat, keterampilan, dan nilai yang telah dipilih untuk menentukan karier yang realistis dan bertanggung jawab, sambil mempersiapkan diri memasuki dunia kerja.

c. Tahap realistis, yang berlangsung antara usia 18 hingga 24 tahun, merupakan kelanjutan dari tahap tentatif. Pada periode ini, individu mulai memadukan minat, keterampilan, dan nilai yang telah dipertimbangkan sebelumnya dalam memilih karier yang sesuai dengan pendidikan atau pekerjaan yang dijalani. Tahap ini dibagi menjadi tiga fase:

- 1) Fase Eksplorasi: Individu mengeksplorasi pilihan karier dengan mempertimbangkan pengalaman dan aktivitas yang relevan, umumnya dimulai saat memasuki perguruan tinggi dengan tujuan profesional yang lebih sempit namun fleksibel.



- 2) Fase Kristalisasi: Individu mengevaluasi pengalaman yang didapat dan mulai mengkristalisasi pilihan karier yang jelas, menggabungkan faktor internal dan eksternal untuk membuat keputusan karier yang lebih spesifik.
- 3) Fase Spesifikasi: Pada fase ini, individu memilih posisi karier yang lebih konkret dengan mempertimbangkan secara matang pilihan karier dan mengkomitkan diri pada keputusan tersebut, menandai tahap akhir dari perkembangan karier.

Dari fase-fase yang dijelaskan oleh Ginzberg, dapat disimpulkan bahwa pemilihan karier individu merupakan proses bertahap yang dievaluasi secara subjektif dalam konteks sosiokulturalnya, mulai dari masa kanak-kanak hingga dewasa. Pada tahap awal, keputusan karier sering kali dibuat dengan mengabaikan pilihan lainnya. Seseorang yang sukses dalam kariernya adalah mereka yang mampu mengenali, mengarahkan, dan menyelaraskan minat, keterampilan, dan nilai dalam proses evaluasi yang dinamis.

#### 4. Aspek-Aspek Kematangan Karir

Menurut Super (Savickas, 2001) terdapat empat aspek dalam kematangan karir, yaitu:

##### a. Perencanaan (*Career Planfulness*)

Perencanaan merupakan proses berpikir yang dilakukan individu atau kelompok untuk mempersiapkan tindakan di masa depan. Proses ini mencakup pengelolaan langkah dan pengambilan keputusan secara sistematis guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks kematangan karir, perencanaan menjadi aspek penting karena membantu individu dalam menentukan arah serta strategi pencapaian tujuan karirnya secara terarah dan efektif.

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

Eksplorasi dapat diartikan sebagai proses penelusuran aktif yang dilakukan individu untuk memperoleh pemahaman lebih mendalam terhadap berbagai alternatif pilihan karir. Melalui kegiatan eksplorasi, seseorang dapat menggali informasi mengenai bidang pekerjaan yang diminati, sehingga mampu menyesuaikan minat dan potensi dengan peluang karir yang tersedia.

c. Pengambilan Keputusan Karir (*Decision Making*)

Pengambilan keputusan adalah kemampuan individu dalam memilih alternatif terbaik dari berbagai opsi yang ada. Proses ini menuntut adanya analisis, identifikasi, serta perencanaan yang matang terhadap pilihan yang tersedia. Dalam kematangan karir, kemampuan mengambil keputusan menjadi krusial karena menentukan sejauh mana individu mampu memilih jalur karir yang sesuai dengan tujuan dan kemampuannya.

d. Informasi (*Information Gathering*)

Informasi mencakup data, fakta, dan pengetahuan yang relevan untuk membantu individu memahami berbagai pilihan karir. Dalam perkembangan kematangan karir, kemampuan mengumpulkan dan mengelola informasi sangat dibutuhkan agar individu dapat mengambil keputusan secara rasional serta mengurangi ketidakpastian terhadap arah karir yang akan ditempuh.

Menurut Sharf (1992) (Zakiyyah & Kurniasih, 2023), kematangan karier dapat diukur melalui enam aspek utama berikut:

a. Perencanaan karier (*Career Planning*)

Aspek ini mencakup aktivitas individu dalam mengumpulkan dan mengelola informasi yang berkaitan dengan arah karier yang ingin dicapai. Melalui perencanaan yang terstruktur, individu dapat menyiapkan langkah-langkah strategis untuk mewujudkan tujuan kariernya di masa depan.

b. Eksplorasi karier (*Career Exploration*)

Eksplorasi karier menggambarkan sejauh mana individu aktif mencari dan memanfaatkan berbagai sumber informasi karier, seperti pengalaman pribadi, bimbingan profesional, atau referensi pekerjaan. Proses ini membantu individu memperluas wawasan mengenai bidang pekerjaan yang relevan dengan minat dan kemampuannya.

c. Pengambilan keputusan karier (*Decision Making*)

Aspek ini menekankan kemampuan individu dalam menggunakan pengetahuan, wawasan, serta pertimbangan logis untuk menentukan arah karier yang tepat. Individu dengan kematangan karier yang baik mampu membuat keputusan karier yang realistis dan sesuai dengan potensi serta tujuan pribadinya.

d. Pemahaman tentang dunia kerja (*World of Work Information*)

Aspek ini mencakup pengetahuan individu mengenai berbagai bidang pekerjaan, termasuk tanggung jawab, tugas, dan keterampilan yang diperlukan dalam dunia kerja. Pemahaman ini membantu individu menyesuaikan kemampuan diri dengan tuntutan pekerjaan yang diinginkan.

e. Pengetahuan tentang kelompok pekerjaan yang diminati (*Knowledge of Preferred Occupational Group*)

Aspek ini menunjukkan kemampuan individu dalam mengenali dan memilih bidang pekerjaan yang paling sesuai dengan minat, nilai, dan bakatnya. Individu yang matang secara karier mampu mengidentifikasi pilihan pekerjaan yang paling relevan dan memahami karakteristik profesi tersebut.

f. Realisasi keputusan karier (*Realisation*)

Aspek terakhir ini mencerminkan sejauh mana individu mampu mengimplementasikan keputusan karier yang telah dibuat secara realistis. Hal ini melibatkan kesadaran terhadap kekuatan dan kelemahan diri, serta

kemampuan dalam mengelola faktor pendukung dan hambatan yang memengaruhi pencapaian tujuan karier.

Menurut Kamilah dkk., (2020) terdapat beberapa aspek kematangan karier yang perlu dikembangkan oleh remaja dalam memenuhi tugas perkembangannya, yaitu:

a. Perencanaan karier

Menggambarkan kesadaran individu dalam menyiapkan dan memilih arah karier yang sesuai. Aspek ini mencakup aktivitas seperti mencari informasi tentang pekerjaan, berdiskusi dengan pihak berpengalaman, mengikuti pelatihan atau kegiatan tambahan, serta merancang langkah konkret setelah lulus.

b. Eksplorasi karier

Merujuk pada proses penyelidikan terhadap berbagai pilihan karier dengan memanfaatkan beragam sumber informasi. Pada tahap ini, individu juga perlu mengenali potensi diri, seperti minat, bakat, kemampuan, serta kepribadian yang relevan dengan dunia kerja.

c. Pengambilan keputusan karier

Menekankan kemampuan individu dalam menentukan pilihan karier melalui pemahaman terhadap langkah-langkah pengambilan keputusan, analisis terhadap pengalaman orang lain, serta penggunaan pertimbangan rasional dalam memilih arah karier yang tepat.

d. Pengetahuan tentang dunia kerja

Aspek ini mencakup pemahaman mengenai tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan, serta kesadaran terhadap perilaku dan etika yang dibutuhkan di lingkungan kerja. Individu yang matang secara karier memahami bagaimana mengembangkan diri agar sesuai dengan tuntutan profesinya.

e. Pengetahuan tentang kelompok pekerjaan yang diminati

Menggambarkan pemahaman individu terhadap jenis pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuan, termasuk peran, keterampilan, serta persyaratan fisik dan psikologis yang diperlukan untuk menekuni profesi tersebut.

f. Realisme keputusan karier

Mencerminkan kemampuan individu dalam menilai secara objektif kekuatan dan kelemahan diri, mengenali faktor pendukung maupun penghambat karier, serta menentukan pilihan pekerjaan secara realistis dan bertanggung jawab.

Berdasarkan uraian dari berbagai ahli, dapat disimpulkan bahwa kematangan karir mencakup sejumlah aspek penting yang berperan dalam kesiapan individu menghadapi dunia kerja. Aspek-aspek tersebut meliputi kemampuan dalam merencanakan dan mengeksplorasi karir, mengumpulkan informasi yang relevan, serta membuat keputusan yang rasional dan realistis sesuai dengan potensi diri. Selain itu, kematangan karir juga ditandai oleh pemahaman terhadap dunia kerja, kesesuaian antara minat dan bidang pekerjaan yang diminati, serta kemampuan merealisasikan pilihan karir secara bertanggung jawab. Kombinasi dari aspek-aspek tersebut menunjukkan sejauh mana individu mampu mengelola diri dan lingkungannya dalam mencapai tujuan karir yang diinginkan.

## **B. Goal Setting (Penetapan Tujuan)**

### **1. Pengertian Goal Setting**

Teori *Goal Setting* yang dikembangkan oleh Edwin A. Locke dan Gary P. Latham adalah salah satu teori motivasi paling berpengaruh dalam psikologi organisasi dan perilaku manusia. Menurut Locke, *Goal Setting* adalah proses menetapkan tujuan spesifik dan menantang yang secara sadar diupayakan



individu untuk dicapai, dan telah terbukti meningkatkan motivasi serta kinerja di berbagai bidang (Jeong dkk., 2023).

Locke mendefinisikan *goal* (tujuan) sebagai “apa yang ingin dicapai individu; objek atau sasaran dari suatu tindakan” (Swann dkk., 2021). *Goal Setting theory* menekankan bahwa tujuan yang spesifik dan menantang, jika disertai komitmen dan umpan balik, akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan tujuan yang samar atau perintah “lakukan yang terbaik” (Gkizani & Galanakis, 2022).

Berdasarkan teori tersebut, setiap individu memiliki kemampuan untuk menetapkan tujuan yang ingin dicapai melalui perilakunya di masa mendatang. Tujuan yang telah ditetapkan tersebut kemudian berperan dalam membentuk dan memengaruhi perilaku individu. Menurut *Goal-Setting Theory*, individu cenderung memiliki beragam tujuan, kemudian memilih salah satu di antaranya, serta terdorong untuk berupaya mencapai tujuan-tujuan tersebut (Kusnadi dkk., 2022).

Penetapan tujuan atau *Goal Setting* merupakan salah satu aspek penting dalam proses pengembangan diri yang berfungsi untuk mengarahkan perilaku individu menuju pencapaian hasil yang diinginkan. Menurut Setiawan (2017) dalam (Fitriah dkk., 2021) penetapan tujuan termasuk ke dalam teori kognitif yang berasumsi bahwa setiap individu memiliki dorongan internal untuk mencapai hasil tertentu sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa proses penetapan tujuan bukan sekadar kegiatan menetapkan target, tetapi juga merupakan bentuk kesadaran kognitif dalam mengarahkan tindakan menuju hasil yang spesifik.

Fachrezi dkk., (2023) menambahkan bahwa *Goal Setting* perlu dimiliki oleh setiap individu untuk mencapai prestasi secara optimal, sebab dengan adanya tujuan yang jelas, seseorang dapat bertindak lebih terarah dan merasa adanya kesesuaian antara kondisi diri dan target yang hendak dicapai.

Sebaliknya, ketiadaan tujuan yang pasti dapat menimbulkan ketidakteraturan dalam perilaku dan menurunkan motivasi dalam mencapai hasil yang diinginkan.

Siregar dkk., (2021) menjelaskan bahwa penerapan *Goal Setting* yang efektif memerlukan tiga tahapan utama, yaitu memahami makna dari penetapan tujuan, menentukan target yang jelas dan realistis, serta memberikan umpan balik (*feedback*) terhadap proses pencapaiannya. Melalui ketiga tahapan tersebut, penetapan tujuan dapat berfungsi sebagai bentuk pengarahan perilaku individu maupun kelompok untuk mencapai kinerja yang optimal. Dengan demikian, *Goal Setting* berperan dalam mengarahkan seseorang agar mampu mengontrol perilaku dan strategi yang digunakan dalam mencapai tujuan tertentu.

Menurut Sintia dkk., (2025) menyatakan bahwa penetapan tujuan juga memiliki peran penting dalam dunia pendidikan, khususnya bagi siswa. Melalui proses *Goal Setting*, siswa dapat lebih fokus dan termotivasi untuk berusaha secara konsisten dalam mencapai keberhasilan akademiknya. Sejalan dengan itu, (Faizi dkk., 2025) menegaskan bahwa *Goal Setting* membantu mahasiswa untuk meningkatkan prestasi akademik melalui penetapan tujuan yang jelas, perencanaan strategi yang sistematis, serta kemampuan mengatur prioritas secara efektif.

Lebih lanjut, Sartika dkk., (2022) menyoroti pentingnya komitmen dalam proses *Goal Setting*. Komitmen terhadap tujuan memiliki pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja individu. Ketika seseorang memiliki tujuan yang tinggi dan disertai komitmen yang kuat, maka performanya akan meningkat secara signifikan dibandingkan dengan individu yang memiliki komitmen rendah. Namun, apabila terdapat konflik antara tujuan yang satu dengan yang lain, maka efektivitas komitmen dalam mencapai tujuan dapat berkurang.

Berdasarkan uraian dari berbagai pandangan di atas, dapat disimpulkan bahwa *Goal Setting* merupakan proses kognitif dan motivasional yang melibatkan penetapan tujuan secara spesifik, realistis, dan terukur guna mengarahkan perilaku individu dalam mencapai hasil yang diinginkan. Tujuan yang jelas dan disertai komitmen serta umpan balik yang tepat dapat meningkatkan motivasi, fokus, serta efektivitas kinerja baik dalam konteks akademik maupun non-akademik.

## **2. Aspek-Aspek *Goal Setting***

Menurut Gaumer Erickson dan Noonan (2018) *Goal Setting* terdiri atas tiga aspek utama yang mencerminkan kemampuan individu dalam menetapkan dan mencapai tujuan secara efektif. Adapun ketiga aspek tersebut adalah sebagai berikut:

a. *Meaningful* (Bermakna)

Aspek ini menggambarkan sejauh mana individu menetapkan tujuan yang memiliki makna pribadi dan relevan dengan nilai atau aspirasi yang dimilikinya. Tujuan yang bermakna mendorong individu untuk berkomitmen dan termotivasi dalam mencapainya.

b. *Personal Improvement* (Perbaikan Diri)

Aspek ini menekankan pada kemampuan individu dalam menetapkan tujuan yang berorientasi pada peningkatan diri, baik dalam hal keterampilan, pengetahuan, maupun perilaku. Melalui aspek ini, individu berupaya mengembangkan potensi diri untuk mencapai hasil yang lebih baik dari sebelumnya.

c. *Data-Based* (Berdasarkan Data)

Aspek ini menunjukkan kemampuan individu untuk menggunakan informasi atau data dalam proses penetapan tujuan. Artinya, individu menetapkan tujuan yang realistis dan terukur berdasarkan evaluasi terhadap kemajuan atau hasil yang telah dicapai sebelumnya.

Menurut pendekatan SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound*), penetapan tujuan yang efektif harus memenuhi lima aspek utama berikut (Stewart dkk., 2024):

a. *Specific* (Spesifik)

Tujuan harus dirumuskan secara jelas, terfokus, dan mendeskripsikan hasil yang ingin dicapai secara rinci. Tujuan yang spesifik membantu individu memahami arah tindakan yang perlu dilakukan.

b. *Measurable* (Terukur)

Tujuan yang baik harus dapat diukur sehingga kemajuan dan tingkat pencapaian dapat dievaluasi secara objektif. Adanya indikator pengukuran memungkinkan individu menilai sejauh mana tujuan telah tercapai.

c. *Achievable* (Dapat Dicapai)

Tujuan hendaknya realistis dan dapat dicapai sesuai dengan kemampuan, sumber daya, dan kondisi yang tersedia. Penetapan tujuan yang realistis dapat mencegah rasa frustrasi serta meningkatkan motivasi individu untuk mencapainya.

d. *Relevant* (Relevan)

Tujuan harus selaras dengan kebutuhan, nilai, dan prioritas individu maupun organisasi. Tujuan yang relevan memastikan bahwa upaya yang dilakukan memiliki kontribusi terhadap sasaran yang lebih luas.

e. *Time-bound* (Berbatas Waktu)

Setiap tujuan perlu memiliki batas waktu yang jelas agar pencapaiannya dapat terukur dan terpantau. Penetapan waktu membantu individu menjaga fokus dan disiplin dalam melaksanakan rencana tindakan.

Berdasarkan pendapat Locke dkk., (1981), proses *Goal Setting* terdiri atas lima komponen utama, yaitu:

a. *Clarity* (Kejelasan)

Tujuan harus dirumuskan secara jelas, spesifik, serta memiliki tingkat kesulitan yang menantang. Tujuan yang terdefinisi dengan baik akan mendorong pencapaian hasil yang lebih optimal dibandingkan dengan tujuan yang bersifat umum atau tidak terarah.

b. *Challenge* (Tantangan)

Tujuan yang ditetapkan perlu memiliki tingkat kesulitan tertentu agar menimbulkan rasa tertantang dan memotivasi individu untuk berusaha mencapainya. Namun demikian, tingkat kesulitan tersebut tetap harus berada dalam batas kemampuan yang realistis untuk dicapai.

c. *Task Complexity* (Kompleksitas Tugas)

Dalam proses penetapan tujuan, perlu mempertimbangkan tingkat kompleksitas tugas. Tujuan sebaiknya ditetapkan untuk tugas yang tidak terlalu rumit agar dapat direncanakan dan dilaksanakan dengan efektif.

d. *Commitment* (Komitmen)

Komitmen mencerminkan kesediaan individu untuk berpartisipasi aktif dan mengikatkan dirinya terhadap tujuan yang telah disepakati. Semakin tinggi tingkat komitmen, semakin besar kemungkinan individu untuk mencapai tujuan tersebut.

e. *Feedback* (Umpan Balik)

Pemberian umpan balik memungkinkan individu mengetahui sejauh mana kemajuan yang telah dicapai terhadap tujuan yang ditetapkan. Umpan balik berperan penting dalam membantu individu mengidentifikasi perbedaan antara hasil yang telah dicapai dan target yang ingin direalisasikan, sehingga dapat melakukan perbaikan bila diperlukan.

Menurut pendapat Lutfianawati dkk., (2013) aspek-aspek *Goal Setting* ada 7, yaitu:

a. Spesifik (*Specific*)



Spesifik yaitu tujuan yang jelas dapat membantu siswa dalam menentukan sasaran belajar yang lebih terarah, sehingga dapat meningkatkan motivasi dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

b. Terukur (*Measurable*)

Mengetahui sejauh mana kemajuan yang dicapai dalam belajar akan meningkatkan motivasi siswa untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

c. Tindakan (*Action-related*)

Dengan menyusun langkah-langkah yang realistis untuk mencapai tujuan sesuai kemampuan, siswa akan lebih mudah mencapainya, yang pada gilirannya akan meningkatkan motivasi mereka.

d. Realistis (*Realistic*)

Realistis yaitu menetapkan sasaran yang dapat dicapai akan memudahkan siswa dalam mencapainya, membuat proses belajar menjadi lebih efisien.

e. Waktu (*Time-based*)

Adanya batasan waktu untuk mencapai tujuan akan memotivasi siswa untuk menyelesaikan tugas tepat waktu dan lebih fokus pada pencapaian sasaran.

f. Komitmen

Komitmen merupakan tujuan yang telah ditetapkan sangat penting agar siswa terus berusaha untuk mencapainya, meskipun ada tantangan yang dihadapi.

g. Umpan balik

Umpan balik yaitu siswa dapat mengetahui kekurangan dalam proses belajar mereka dan memperoleh saran dari orang lain untuk memperbaiki strategi belajar, menjadikannya lebih efektif.

### C. Hubungan *Goal Setting* dengan Kematangan Karir

Pendidikan merupakan aspek fundamental yang membantu individu dalam mengembangkan kemampuan, potensi, serta arah hidupnya di masa depan (Tawarniate dkk., 2025). Siswa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan peserta didik yang sedang menempuh pendidikan formal dengan tujuan mempersiapkan diri memasuki dunia kerja sesuai bidang keahliannya. Rentang usia siswa SMK berkisar antara 15 hingga 18 tahun, yang termasuk dalam tahap eksplorasi karir, yaitu masa di mana individu mulai mengenali minat, bakat, serta menentukan pilihan karir yang sesuai dengan dirinya (Fikriyani & Herdi, 2021)

Menurut Hurlock (2011), pada masa remaja individu seharusnya mulai mempersiapkan dan memikirkan masa depannya secara lebih serius, termasuk dalam hal penentuan karir. Proses ini berkaitan erat dengan tingkat kematangan karir yang dimiliki seseorang. Kematangan karir menggambarkan kesiapan individu dalam merencanakan dan mengambil keputusan karir yang sesuai dengan potensi, kemampuan, serta tahap perkembangannya (Dewi, 2021). Siswa SMK yang memiliki kematangan karir tinggi akan mampu menentukan arah karirnya secara realistis, sedangkan kematangan karir yang rendah berpotensi menimbulkan kesalahan dalam memilih pekerjaan atau bidang keahlian yang tidak sesuai (Angelina dkk., 2020)

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kematangan karir adalah kemampuan individu dalam menetapkan tujuan atau *Goal Setting*. Menurut (Locke & Latham, 2002), *Goal Setting* merupakan proses menetapkan tujuan yang spesifik, menantang, dan realistis untuk memotivasi individu dalam mencapai hasil yang diharapkan. Dalam konteks siswa SMK, penetapan tujuan membantu mereka menyusun rencana karir yang jelas, mengarahkan perilaku belajar dan latihan kerja, serta meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap masa depan mereka. Siswa yang

mampu menetapkan tujuan karir dengan baik akan memiliki motivasi yang lebih tinggi dalam belajar, mengikuti pelatihan, dan mempersiapkan diri untuk bekerja di bidang yang diminatinya (Jeong dkk., 2023).

Tujuan yang terstruktur mendorong siswa untuk melakukan evaluasi diri dan memahami kemampuan serta kelemahan yang dimiliki. Proses ini selaras dengan aspek-aspek kematangan karir, seperti perencanaan karir, eksplorasi, pengambilan keputusan, dan orientasi terhadap realitas (Savickas, 2002). Sehingga, *Goal Setting* menjadi fondasi penting dalam pembentukan kematangan karir, karena membantu siswa SMK mengembangkan pola pikir yang terarah dan proaktif dalam menghadapi tantangan dunia kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *Goal Setting* memiliki hubungan positif dengan kematangan karir pada siswa SMK. Penetapan tujuan yang jelas, terukur, dan disertai komitmen tinggi memungkinkan siswa untuk merencanakan masa depan secara realistis, mengambil keputusan karir yang tepat, serta mempersiapkan diri dengan lebih matang untuk memasuki dunia kerja.

#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian terdahulu yang telah dipaparkan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: “Terdapat hubungan antara *Goal Setting* dengan kematangan karir pada siswa SMK.”

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Identifikasi Variabel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2020) variabel merujuk pada atribut atau karakteristik dari individu atau objek dalam suatu kegiatan yang memiliki variasi tertentu dan telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga memungkinkan penarikan kesimpulan. Variabel dapat dibedakan menjadi dua kategori, variabel bebas merupakan variabel yang memberikan pengaruh, sementara variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian, variabel bebas dianggap sebagai faktor yang menyebabkan, sedangkan variabel terikat merupakan faktor yang menjadi akibat dari variabel bebas tersebut (Azwar, 2017).

Variabel yang akan diteliti pada penelitian ini adalah:

1. Variable Tergantung : Kematangan Karir
2. Variable Bebas : *Goal Setting*

#### **B. Definisi Operasional**

Definisi operasional merujuk pada penjelasan tentang variabel yang disusun berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati (Azwar, 2021). Sebuah konsep mengenai variabel yang sama dapat memiliki lebih dari satu definisi operasional yang berbeda antara satu penelitian dengan penelitian lainnya. Oleh karena itu, definisi operasional harus memiliki ciri khas tersendiri. Peneliti bertanggung jawab untuk memilih dan menentukan definisi operasional yang paling relevan untuk variabel yang ditelitinya.

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

Kematangan karir mencerminkan kesiapan individu secara kognitif dan afektif dalam merencanakan dan menentukan arah karir yang realistis, rasional, serta selaras dengan potensi diri dan tuntutan lingkungan. Untuk mengukur kematangan karir peneliti menggunakan aspek-aspek yang dikembangkan oleh

Super, yaitu informasi tentang dunia kerja, perencanaan karir, eksplorasi karir, pengambilan keputusan, informasi, dan orientasi terhadap realitas (Nasution dkk., 2024).

Nilai yang tinggi yang diperoleh subjek menunjukkan tingkat kematangan karir yang semakin tinggi, sementara nilai kematangan karir yang rendah mengindikasikan tingkat kematangan karir subjek yang lebih rendah.

## 2. *Goal Setting* (Penetapan Tujuan)

*Goal Setting* merupakan proses kognitif dan motivasional yang melibatkan penetapan tujuan secara spesifik, realistis, dan terukur guna mengarahkan perilaku individu dalam mencapai hasil yang diinginkan. Tujuan yang jelas dan disertai komitmen serta umpan balik yang tepat dapat meningkatkan motivasi, fokus, serta efektivitas kinerja baik dalam konteks akademik maupun non-akademik. Skala *Goal Setting* disusun menggunakan pendekatan SMART, yang mencakup aspek *Specific*, *Measurable*, *Achievable*, *Relevant*, dan *Time-bound* (Stewart dkk., 2024).

Semakin tinggi nilai yang diperoleh subjek, maka semakin tinggi pencapaian pada variabel *Goal Setting* yang dimiliki. Sebaliknya, semakin rendah nilai pada variabel *Goal Setting*, berarti semakin rendah pula pencapaian yang dimiliki subjek.

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

### 1. Populasi

Populasi merujuk pada keseluruhan subjek atau objek yang menjadi fokus kajian. Populasi ini merupakan kelompok yang menjadi tempat penelitian dilakukan, di mana setiap elemen dalam populasi memiliki karakteristik yang relevan dengan tujuan penelitian. Azwar (2017) menjelaskan bahwa untuk menghasilkan kesimpulan yang akurat, peneliti perlu memahami dengan jelas tentang siapa atau apa yang menjadi bagian dari populasi tersebut, karena hasil



penelitian akan digeneralisasikan kepada seluruh populasi yang ada. Populasi subjek studi ini ialah siswa/siswi SMK Cut Nya Dien sebanyak 424 dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel 1** Data Populasi Penelitian

No	Kelas	Jurusan	Total
1	XI	Bisdig	35
		Akl	34
		DPB	34
		MPLB	73
		Tsm	37
		Bisdig	29
2	XII	Akl	28
		DPB	30
		MPLB	61
		Tsm	63
		Total	424

## 2. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Azwar (2017) menyatakan bahwa pemilihan sampel yang tepat sangat penting, karena sampel yang baik akan menghasilkan temuan yang dapat digeneralisasi dengan lebih tepat kepada seluruh populasi yang diteliti. Oleh karena itu karakteristik sampel dalam penelitian ini adalah siswa kelas XI dan XII SMK Cut Nya' Dien

## 3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *cluster random sampling*. *Cluster* yang dipilih adalah kelas (satu kelas dianggap satu *cluster*). Menurut Azwar (2018), *cluster random sampling* adalah teknik pengambilan sampel di mana populasi dibagi menjadi kelompok-kelompok yang disebut klaster. Kemudian, beberapa klaster dipilih secara acak untuk menjadi sampel, dan seluruh anggota dalam klaster yang terpilih dijadikan bagian dari sampel penelitian. Teknik ini sering digunakan ketika populasi terlalu besar dan

tersebar luas, sehingga tidak memungkinkan untuk melakukan simple random sampling pada individu secara langsung.

#### **D. Metode Pengumpulan Data**

Penelitian ini memanfaatkan alat ukur psikologi untuk mengumpulkan data terkait variabel bebas dan tergantung. Metode pengumpulan data yang diterapkan dalam penelitian ini menggunakan skala psikologi. Skala psikologi adalah instrumen yang digunakan dalam penelitian psikologi untuk mengungkapkan konsep-konsep yang berkaitan dengan aspek kepribadian individu, yang disajikan dalam bentuk tertulis (Azwar, 2021). Penelitian ini menggunakan dua skala psikologi, yakni skala kematangan karir dan skala *Goal Setting*.

##### **1. Skala Kematangan Karir**

Skala kematangan karir yang digunakan dalam penelitian ini dimodifikasi dari (Kurniawati, 2025) dengan nilai reliabilitas sebesar 0,896. Instrumen ini disusun berdasarkan aspek-aspek kematangan karir yang dikemukakan oleh Super yang dikutip oleh Savickas (2001), yang meliputi empat dimensi utama, yaitu perencanaan karir, eksplorasi karir, kompetensi informasional, serta pengambilan keputusan.

Modifikasi pada skala kematangan karir dilakukan untuk menyesuaikan instrumen dengan konteks peserta didik saat ini, terutama terkait cara mereka merencanakan dan mencari informasi karir. Beberapa butir pada skala asli diperbaiki redaksinya agar lebih relevan, seperti penegasan pada aspek perencanaan karir melalui pernyataan “Saya sudah memikirkan alternatif pekerjaan atau perguruan tinggi yang ingin saya jalani setelah lulus nanti” dan “Saya benar-benar memikirkan secara matang dalam memilih karir saya kelak.” Instrumen juga tetap mempertahankan butir negatif sebagai *reverse item*, misalnya “Saya belum memikirkan pilihan karir saya,” guna menjaga keseimbangan pengukuran. Selain itu, skala diperluas dengan menambahkan item yang menyesuaikan perkembangan sumber informasi karir modern, seperti

pencarian informasi program studi melalui media sosial serta pemanfaatan kegiatan expo dan job fair. Penambahan butir negatif “Saya belum tertarik mencari informasi karir melalui job fair” juga digunakan untuk mengukur kurangnya minat eksplorasi karir melalui kegiatan formal. Secara keseluruhan, modifikasi ini memastikan bahwa instrumen mampu menangkap pola eksplorasi dan perencanaan karir yang lebih aktual. Total aitem keseluruhan adalah 32 yang terdiri dari aitem *favorable* dan *unfavorable*. Tabel berikut merupakan tabel *blue print* untuk skala kematangan karir

**Tabel 2 Blueprint Skala Kematangan Karir**

No.	Aspek	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Perencanaan karir	3	3	6
2.	Eksplorasi karir	4	4	8
4.	Kompetensi informasi	5	5	10
5.	Pengambilan keputusan	4	4	8
<b>Total</b>		<b>16</b>	<b>16</b>	<b>32</b>

Terdapat 4 alternatif jawaban yaitu STS ( Sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju) S (Setuju),SS (Sangat Setuju). Penilaian aitem favorable dengan kriteria skor STS (Sangat Tidak Setuju) = 1, TS (Tidak Setuju) = 2, S (Setuju) = 3, SS (Sangat Setuju) = 4, sedangkan penelitian aitem *unfavorable* yaitu dengan kriteria skor STS ( Sangat Tidak Setuju) = 4, TS (Tidak Setuju)= 3, S (Setuju ) = 2, SS (Sangat Setuju) = 1.

## 2. Skala *Goal Setting*

Proses modifikasi skala *Goal Setting* dalam penelitian ini dilakukan berdasarkan instrumen asli yang dikembangkan oleh Gaumer Erickson & Noonan (2018), dengan penyesuaian yang difokuskan pada konteks dan keterbacaan bagi siswa SMK. Beberapa pernyataan dalam skala disesuaikan untuk memastikan relevansinya dengan kebutuhan perkembangan karier pada pendidikan vokasional. Misalnya, pernyataan “Saya membayangkan seperti apa kehidupan saya setelah

mencapai tujuan yang saya tetapkan” dimodifikasi agar lebih menekankan kemampuan siswa dalam memvisualisasikan masa depan karier secara realistis. Pernyataan “Saya memiliki tujuan yang benar-benar mencerminkan siapa diri saya” diselaraskan dengan konteks eksplorasi identitas vokasional, sehingga siswa mampu menilai apakah tujuan yang ditetapkan sesuai dengan potensi dan minat pribadi. Selain itu, item “Saya menetapkan tujuan yang menantang tetapi masih dapat saya capai” diperjelas untuk memastikan bahwa siswa memahami pentingnya menetapkan target yang terukur dan proporsional. Item lain seperti “Tujuan yang saya buat didasarkan pada minat dan rencana masa depan saya setelah lulus SMK” juga diperkuat agar lebih relevan dengan proses penentuan arah karier pasca kelulusan.

Modifikasi tersebut tetap mempertahankan tiga aspek utama dalam teori Goal Setting, yakni meaningful, personal improvement, dan data-based, sehingga makna psikologis setiap item tidak mengalami perubahan esensial. Penyesuaian hanya dilakukan pada struktur kalimat, konteks penggunaan, dan tingkat kejelasan agar instrumen lebih mudah dipahami oleh responden. Setelah revisi dilakukan, instrumen diuji kembali dan menghasilkan reliabilitas Cronbach’s Alpha sebesar 0,919, yang menunjukkan bahwa skala Goal Setting hasil modifikasi memiliki konsistensi internal yang sangat tinggi serta layak digunakan dalam penelitian ini. Total aitem keseluruhan adalah 19 yang terdiri dari aitem *favorable*. Tabel berikut merupakan tabel *blue print* untuk skala *Goal Setting*.

**Tabel 3 Blueprint Skala *Goal Setting***

No.	Aspek	Aitem	
		<i>Favorable</i>	Jumlah
1.	<i>Meaningful</i>	7	7
2.	<i>Personal Improvement</i>	6	6
3.	<i>Data-Based</i>	6	6
<b>Total</b>		<b>19</b>	<b>19</b>

Terdapat 4 alternatif jawaban yaitu STS ( Sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju) S (Setuju),SS (Sangat Setuju). Penilaian aitem favorable dengan kriteria

skor STS (Sangat Tidak Setuju) = 1, TS (Tidak Setuju) = 2, S (Setuju) = 3, SS (Sangat Setuju) = 4, sedangkan penelitian aitem *unfavorable* yaitu dengan kriteria skor STS (Sangat Tidak Setuju) = 4, TS (Tidak Setuju) = 3, S (Setuju) = 2, SS (Sangat Setuju) = 1.

### E. Validitas, Reliabilitas, dan Uji Daya Beda

#### 1. Validitas

Validitas merujuk pada kemampuan yang dimiliki oleh suatu alat ukur untuk menilai atribut yang ada pada variabel yang sedang diukur dengan tingkat akurasi yang tinggi. Pengukuran dapat dianggap memiliki validitas yang baik jika hasil data yang diperoleh akurat dan dapat memberikan gambaran yang tepat mengenai variabel yang diukur sesuai dengan tujuan pengukuran tersebut (Azwar, 2021).

Penelitian ini menggunakan validitas isi, yang bertujuan untuk mengukur sejauh mana instrumen dapat merepresentasikan aspek-aspek yang diukur (Azwar, 2021). Untuk mengukur kelayakan instrumen, digunakan metode analisis melalui *expert judgment*, di mana penilaiannya dilakukan oleh dosen pembimbing skripsi.

#### 2. Reliabilitas

Azwar (2017) mendefinisikan *reliabilitas* sebagai tingkat konsistensi atau keajegan suatu instrumen dalam mengukur fenomena yang sama pada waktu yang berbeda. Reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa instrumen tersebut dapat dipercaya untuk menghasilkan data yang konsisten dan stabil. Dalam penelitian ini, untuk menguji reliabilitas instrumen, digunakan bantuan SPSS 27.0 dengan metode *Cronbach's Alpha*. Penentuan reliabilitas dilakukan dengan memeriksa seberapa besar nilai alpha yang dihasilkan oleh SPSS dalam menganalisis data.



### 3. Uji Daya Beda

Uji daya beda item digunakan untuk membedakan antara skor item dengan skor total dalam penelitian. Daya diskriminasi item mengacu pada kemampuan suatu item dalam membedakan individu atau kelompok yang memiliki atribut yang sedang diukur dan individu atau kelompok yang tidak memilikinya. Item dengan korelasi minimal sebesar 0,30 dianggap memiliki kualitas yang baik atau memadai, sedangkan item yang memiliki nilai korelasi di bawah 0,30 dianggap memiliki daya beda yang rendah (Azwar, 2021). Untuk perhitungan skor item pada penelitian ini, digunakan program komputer SPSS versi 27.0 untuk sistem operasi Windows.

#### F. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan tahap di mana informasi yang terkumpul dalam penelitian mulai diproses untuk memberikan jawaban atas pertanyaan penelitian. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *Spearman rho*, yang berguna untuk mengetahui hubungan antara dua variabel dengan data berskala interval atau rasio yang terdistribusi normal. Korelasi *Spearman rho* digunakan untuk menguji tingkat hubungan atau signifikansi hipotesis asosiatif antara *Goal Setting* dan kematangan karir pada siswa SMK, dengan asumsi bahwa data memiliki hubungan linear dan distribusi normal. Nilai koefisien korelasi sebesar +1 menunjukkan adanya hubungan negatif, yaitu ketika salah satu variabel meningkat, variabel lainnya akan menurun secara linier. Jika koefisien korelasi bernilai 0, itu menandakan tidak adanya hubungan antara kedua variabel. Teknik korelasi Spearman ini menggunakan perangkat lunak IBM SPSS untuk analisis. IBM SPSS Statistics adalah perangkat lunak analisis statistik yang menyediakan alat untuk manajemen data, analisis data, dan pemodelan statistik (Azwar, 2021).



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Orientasi Kancan dan Pelaksanaan penelitian**

##### **1. Orientasi Kancan Penelitian**

Proses orientasi dalam penelitian ini merupakan langkah awal yang dilakukan oleh peneliti dengan cara mengumpulkan dan mengidentifikasi hal-hal penting yang dapat membantu mempermudah serta meningkatkan kualitas hasil penelitian. Sebagai langkah pertama, peneliti memilih dan menetapkan lokasi penelitian yang sesuai dengan karakteristik populasi yang menjadi fokus studi.

SMK Cut Nya Dien merupakan salah satu lembaga pendidikan kejuruan di Kota Semarang yang berada di bawah naungan Yayasan Pendidikan Islam Al Mukarromah. Sekolah ini beralamat di Jl. Wolter Monginsidi No. 99, Kecamatan Genuk, Kota Semarang, dengan lokasi yang strategis dan mudah dijangkau karena berada dekat dengan Terminal Terboyo, sehingga memudahkan akses transportasi bagi siswa maupun masyarakat sekitar.

Yayasan Pendidikan Islam Al Mukarromah berdiri pada tahun 1995 dan disahkan sebagai badan hukum oleh Notaris Mustari Sawilin, S.H. pada tanggal 24 November 1995. Yayasan ini menaungi lembaga pendidikan dari tingkat taman kanak-kanak hingga sekolah menengah, dengan karakteristik pendidikan bercorak Islam. SMK Cut Nya Dien memperoleh pengesahan dari Kantor Wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah satu tahun setelah berdirinya, kemudian berstatus diakui pada tahun 1999/2000, dan memperoleh status Terakreditasi A berdasarkan keputusan Badan Akreditasi Sekolah Nasional tertanggal 31 Maret 2005.

SMK Cut Nya Dien memiliki Visi dan Misi sebagai berikut :

A. Visi

*“Terwujudnya insan cerdas, kreatif, terampil, fleksibel, berakhlak karimah, dan berwawasan global.”*

B. Misi

1. Mengembangkan sistem pendidikan menengah yang adaptif, fleksibel, dan berwawasan internasional.
2. Mengembangkan potensi sumber daya insani.
3. Menginspirasi guru, karyawan, dan seluruh civitas akademika agar berkembang menuju kemampuan puncaknya.
4. Mengembangkan iklim belajar yang berakar pada norma dan nilai budaya bangsa Indonesia yang religius.
5. Membekali guru, karyawan, dan civitas akademika agar siap berkompetisi dan mampu mengembangkan diri di era globalisasi.
6. Melaksanakan dan mengembangkan dakwah Islam.

SMK Cut Nya Dien memiliki 5 jurusan/program keahlian, yaitu:

No	Program Keahlian	Keterangan
1	Akuntansi dan Keuangan Lembaga (AKL)	Bidang Bisnis & Manajemen
2	Bisnis Digital (Bisdig)	Bidang Bisnis & Manajemen
3	Manajemen Perkantoran dan Logistik (MPLB)	Bidang Manajemen Perkantoran
4	Desain dan Produksi Busana (DPB)	Bidang Tata Busana
5	Teknik Sepeda Motor (TSM)	Bidang Teknik & Otomotif

SMK Cut Nya Dien memiliki jumlah siswa yang cukup besar dan tersebar dalam tiga tingkat (X, XI, XII). Berikut data jumlah siswa per tingkat:

**a. Jumlah Siswa per Tingkat**

<b>Tingkat</b>	<b>Jumlah Siswa</b>
Kelas X	226 siswa
Kelas XI	213 siswa
Kelas XII	178 siswa
<b>Total</b>	<b>617 siswa</b>

**b. Pembagian Rombongan Belajar (Rombel)**

<b>Kelas X</b>	<b>Kelas XI</b>	<b>Kelas XII</b>
X Bisdig	XI Bisdig	XII Bisdig
X Unggulan	XI AKL	XII AKL
X AKL	XI DPB	XII DPB
X DPB	XI MPLB 1	XII MP 1
X MPLB	XI MPLB 2	XII MP 2
X M.Log	XI TSM	XII TSM 1
X TSM	—	XII TSM 2

SMK Cut Nya Dien memiliki 46 guru dan karyawan yang menjalankan peran sebagai pendidik, staf administrasi, dan tenaga pendukung operasional sekolah. Jumlah tenaga pendidik yang memadai mendukung kegiatan pembelajaran serta layanan pendidikan kepada seluruh siswa.

SMK Cut Nya Dien dipilih sebagai lokasi penelitian karena sekolah ini memiliki populasi siswa yang besar dari berbagai jurusan, sehingga relevan untuk meneliti aspek psikologis yang berkaitan dengan penentuan tujuan (*goal setting*)



dan kematangan karier. Selain itu, karakteristik sekolah kejuruan yang menyiapkan siswa untuk masuk ke dunia kerja membuat penelitian mengenai kematangan karier menjadi sangat kontekstual dan bermanfaat bagi pengembangan program bimbingan karier.

Beberapa pertimbangan yang mempengaruhi pemilihan SMK Cut Nya Dien sebagai sampel penelitian adalah sebagai berikut:

- a) Jumlah subjek yang ada sudah cukup untuk kebutuhan penelitian.
- b) Karakteristik subjek yang sesuai dengan kriteria penelitian yang ditetapkan.
- c) Smk cut nya dien telah memberikan izin kepada peneliti untuk melibatkan sekolah ini sebagai subjek penelitian yang sedang dilakukan.
- d) Belum pernah diadakan penelitian mengenai..di smk ini
- e) Terdapat permasalahan mengenai kematangan karir

## **2. Pelaksanaan Penelitian**

Sebagai kelanjutan dari orientasi dalam penelitian, persiapan lebih mendalam dilakukan sebagai langkah pencegahan terhadap potensi masalah yang mungkin muncul selama atau setelah penelitian dilaksanakan. Ada beberapa tahap yang dilakukan dalam proses penelitian ini, yaitu:

### **a. Tahap Perizinan**

Perizinan dalam konteks penelitian ini merupakan elemen penting yang tidak boleh diabaikan oleh peneliti dalam rangka pelaksanaan penelitian. Prosesnya dimulai dengan pengajuan surat permohonan izin penelitian oleh peneliti kepada bagian tata usaha Fakultas Psikologi UNISSULA, yang kemudian akan diteruskan kepada dinas pendidikan Kota Semarang. Setelah itu, dinas pendidikan menyampaikan permohonan tersebut kepada pihak sekolah SMK Cut Nya Dien. Sebagai langkah selanjutnya, bagian tata usaha Fakultas Psikologi UNISSULA mengeluarkan surat permohonan izin penelitian dengan nomor

1657/C.1/Psi-SA/X/2025, yang ditujukan kepada kepala sekolah SMK Cut Nya Dien untuk memperoleh persetujuan penelitian.

**b. Penyusunan Alat Ukur**

Menurut Azwar (2012) skala psikologi akan mengungkap aspek afektif. Adapun karakteristik skala sebagai alat ukur psikologi adalah stimulusnya berupa pertanyaan atau pernyataan mengungkap indikator perilaku dari atribut yang bersangkutan; skala psikologi selalu berisi banyak item di mana jawaban subjek terhadap satu item hanya sebagian dari banyak indikasi mengenai atribut yang diukur, sedangkan diagnosis baru dapat dicapai jika semua item telah diresponskeseluruhan; semua jawaban dari subjek dapat diterima karena tidak ada jawaban benar atau salah, hanya saja respon yang berbeda akan diinterpretasikan berbeda pula. Pada penelitian ini menggunakan dua alat ukur yaitu skala kematangan karir dan skala *Goal Setting*

Penyusunan skala yang dilakukan oleh peneliti didasarkan pada indikator perilaku dari setiap variabel yang diteliti. Setiap skala yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis item, yaitu yang mengarah pada sikap positif (*favorable*) dan negatif (*unfavorable*), masing-masing dengan empat pilihan jawaban yang memiliki skor yang berbeda. Untuk item yang bersifat *favorable*, pilihan jawaban beserta skornya adalah sebagai berikut: "Sangat Setuju (SS)" dengan skor 4, "Setuju (S)" dengan skor 3, "Tidak Setuju (TS)" dengan skor 2, dan "Sangat Tidak Setuju (STS)" dengan skor 1. Sebaliknya, untuk item yang bersifat *unfavorable*, urutan pilihan jawaban dan skor yang diberikan adalah: "Sangat Setuju (SS)" dengan skor 1, "Setuju (S)" dengan skor 2, "Tidak Setuju (TS)" dengan skor 3, dan "Sangat Tidak Setuju (STS)" dengan skor 4. Penjelasan lebih lanjut mengenai struktur skala ini akan dibahas dalam konteks penelitian yang dilakukan.

### 1) Skala Kematangan Karir

Skala kematangan karir yang digunakan dalam penelitian ini dimodifikasi dari Kurniawati (2025) dengan tingkat reliabilitas sebesar 0,896. Instrumen ini disusun berdasarkan aspek-aspek kematangan karir menurut Super dalam Savickas (2001), yang mencakup empat dimensi utama, yaitu perencanaan karir, eksplorasi karir, kompetensi informasional, dan pengambilan keputusan. Total item yang digunakan dalam skala ini adalah 32, yang terdiri dari item *favorable* dan *unfavorable*. Tabel berikut menunjukkan distribusi nomor item pada skala kematangan karir:

**Tabel 4.** Distribusi Nomor Aitem Kematangan Karir

No	Aspek	Butir		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Perencanaan karir	1, 2, 3	4, 5	5
2	Eksplorasi karir	6, 7, 8, 9	10, 11, 12, 13	8
3	Pengambilan keputusan	14, 15, 16, 17, 18	19, 20, 21, 22, 23	9
4	Kompetensi Informasi	24, 25, 26, 27	28, 29, 30, 31, 32	9
<b>Total</b>		<b>16</b>	<b>16</b>	<b>32</b>

Skala kematangan karir ini memiliki 4 pilihan jawaban yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Skala kematangan karir ini berisi 32 aitem yang terbagi dalam dua jenis, yaitu 16 aitem *favorable* dan 16 aitem *unfavorable*. Aitem *favorable* mengandung pernyataan yang menunjang perilaku menurut aspek yang ingin diukur. Sedangkan aitem *unfavorable* berlaku sebaliknya, berisi pernyataan yang tidak mendukung perilaku menurut aspek yang ingin diukur. Penentuan skor disetiap aitem disesuaikan

dengan jenis aitem, jika aitem *favorable* respon positif akan memperoleh skor paling tinggi daripada respon negatif. Sebaliknya aitem *unfavorable* respon negatifnya memperoleh skor paling tinggi daripada respon positifnya (Azwar, 2012)

## 2) Skala *Goal Setting*

Skala *Goal Setting* yang digunakan dalam penelitian ini dikembangkan oleh Gaumer Erickson & Noonan (2018). Instrumen ini dirancang untuk mengukur kemampuan individu dalam menetapkan dan mencapai tujuan melalui tiga aspek utama, yaitu makna tujuan, perbaikan pribadi, dan berbasis data. Berdasarkan hasil uji reliabilitas, skala ini menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,919, yang mengindikasikan konsistensi internal yang sangat tinggi. Total item yang digunakan dalam skala ini adalah 19, yang semuanya merupakan item *favorable*. Tabel berikut menunjukkan distribusi nomor item pada skala penetapan tujuan:

**Tabel 5.** Distribusi Nomor Aitem Skala *Goal Setting*

No	Aspek	Jumlah <i>Favorable</i>	Butir
1	<i>Meaningful</i>	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	7
2	<i>Personal Improvement</i>	8, 9, 10, 11, 12, 13	6
3	<i>Data-Based</i>	14, 15, 16, 17, 18, 19	6
<b>TOTAL</b>		<b>19</b>	<b>19</b>

Skala *Goal Setting* memiliki 4 pilihan jawaban, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Skala *Goal Setting* ini berisi 19 aitem *favorable*. Aitem *favorable* mengandung pernyataan yang menunjang perilaku menurut aspek yang ingin diukur. Penentuan skor disetiap aitem disesuaikan dengan jenis aitem, jika aitem *favorable* respon positif akan

memperoleh skor paling tinggi daripada respon negatif (Azwar, 2012).

### 3. Uji Coba Alat Ukur

Uji coba alat ukur dilaksanakan pada tanggal 11 November 2025 secara offline di SMK Cut Nya Dien. Sampel yang digunakan dalam uji coba ini meliputi kelas XI MPLB 1, XI DPB, XI TSM, dan XII TSM 1. Total jumlah siswa yang terdaftar dalam uji coba ini adalah 138 siswa, dengan 130 di antaranya mengisi kuesioner, sementara 8 siswa tidak mengisi kuesioner. Kuesioner disebarikan oleh peneliti melalui salah satu nomor WhatsApp siswa dan dibagikan ke grup kelas. Kuesioner tersebut disebarikan menggunakan Google Form dengan tautan <https://forms.gle/8WFAwmwM6qrjbnUG9>.

Skala yang telah terisi oleh subjek kemudian diberi skor untuk proses pengolahan data serta untuk mengidentifikasi item yang memiliki daya beda tinggi. Hasil dari uji coba skala ini selanjutnya digunakan sebagai dasar untuk menyusun skala yang akan diterapkan dalam penelitian utama.

**Tabel 6.** Daftar Subjek Uji Coba

No	Kelas	Jumlah
1	XI MPLB 1	37
2	XI DPB	34
3	XI TSM	37
4	XII TSM 1	30
Total		138

### C. Uji Daya Beda Item dan Reliabilitas Alat Ukur

Setelah tahap pemberian skor, langkah selanjutnya adalah melakukan uji daya beda item dan estimasi reliabilitas pada alat ukur yang digunakan, yaitu skala kematangan karier dan skala *goal setting*. Uji daya beda item bertujuan untuk mengidentifikasi item yang dapat membedakan individu berdasarkan atribut atau



karakteristik tertentu dan untuk memastikan bahwa item tersebut relevan dengan tujuan penggunaan skala dalam penelitian ini.

Untuk mengukur daya diskriminasi item, peneliti menggunakan rumus Cronbach's Alpha dengan bantuan aplikasi komputer SPSS 27 for Windows, yang menunjukkan daya diskriminasi item melalui kolom Corrected Item-Total Correlation. Menurut Azwar (2015), kriteria pemilihan item yang baik biasanya menggunakan batasan korelasi item-total sebesar  $r_{ix} \geq 0,30$ . Namun, apabila jumlah item yang memenuhi kriteria tersebut masih belum mencukupi, batas korelasi dapat dipertimbangkan untuk diturunkan, misalnya menjadi 0,25, agar jumlah item yang diinginkan dapat tercapai. Dalam penelitian ini, batas koefisien korelasi item-total minimum yang digunakan adalah 0,30.

### 1. Skala Kematangan Karir

Uji coba daya beda item dilakukan pada skala kematangan karir yang terdiri dari 32 item. Berdasarkan hasil analisis *Corrected Item-Total Correlation* ( $r_{xy}$ ), terdapat 29 item yang memenuhi kriteria daya beda dengan nilai  $r_{xy}$  berada pada rentang 0,305 hingga 0,665, sehingga melebihi batas minimum  $r_{xy} \geq 0,30$  (Azwar, 2012). Sementara itu, 3 item, yaitu item nomor 2, 9, dan 16, tidak memenuhi kriteria karena memiliki nilai  $r_{xy}$  di bawah 0,30, sehingga dinyatakan gugur dan tidak digunakan untuk penelitian. Dengan demikian, skala kematangan karir yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 29 item yang secara empiris dan mampu membedakan individu dengan tingkat kematangan karir tinggi dan rendah secara konsisten.

Estimasi reliabilitas skala dilakukan menggunakan teknik Alpha Cronbach, dan diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,880. Nilai ini berada jauh di atas batas minimum 0,70, sehingga menunjukkan bahwa konsistensi internal skala kematangan karir berada pada kategori sangat baik. Sehingga,

instrumen ini dapat dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian. Daya beda item pada skala kematangan karir dapat dilihat pada tabel berikut.

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

No	Aspek	Butir		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Perencanaan karir	1, 2*, 3	4, 5	5
2	Eksplorasi karir	6, 7, 8, 9*	10, 11, 12, 13	8
3	Pengambilan keputusan	14, 15, 16*, 17, 18	19, 20, 21, 22, 23	9
4	Kompetensi Informasi	24, 25, 26, 27	28, 29, 30, 31, 32	9
<b>Total</b>		<b>16</b>	<b>16</b>	<b>32</b>

Keterangan: (\*) item yang gugur/daya beda rendah

## 2. Skala *Goal Setting*

Uji coba daya beda item dilakukan pada skala *Goal Setting* yang terdiri dari 19 item. Hasil analisis menunjukkan bahwa semua item memiliki daya beda yang cukup baik, dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* ( $r_{xy}$ ) berada dalam rentang 0,429 hingga 0,852, yang semuanya melebihi batas minimum  $r_{xy} \geq 0,30$  (Azwar, 2012). Hal ini menunjukkan bahwa setiap item dapat secara konsisten membedakan individu dengan 46 ingkat *Goal Setting* yang tinggi dan rendah, sehingga tidak ada item yang gagal pada tahap uji ini.

Estimasi reliabilitas skala dihitung menggunakan metode Alpha Cronbach, menghasilkan koefisien reliabilitas sebesar 0,935, yang mana nilai di atas 0,90 umumnya dianggap sebagai reliabilitas yang tinggi. Nilai ini menunjukkan bahwa konsistensi internal skala *Goal Setting* sangat memadai. Daya beda item pada skala kematangan karir dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 8.** Sebaran Aitem Skala *Goal Setting*

No	Aspek	<i>Favorable</i>	Jumlah
1	<i>Meaningful</i>	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	7
2	<i>Personal Improvement</i>	8, 9, 10, 11, 12, 13	6
3	<i>Data-Based</i>	14, 15, 16, 17, 18, 19	6
<b>TOTAL</b>		<b>19</b>	<b>19</b>

#### D. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan secara online dengan pengisian skala melalui Google Form pada tanggal 13 November 2025. Proses pelaksanaan penelitian dilakukan dengan membagikan *broadcast* yang dikoordinasikan oleh OSIS, yang kemudian diteruskan kepada setiap Wali Kelas untuk dibagikan ke kelas yang dipilih di SMK Cut Nya Dien. Broadcast tersebut berisi skala penelitian yang dapat diakses melalui tautan berikut: <https://forms.gle/8WFAwmwM6qrjbnUG9>. Total jumlah skala yang terisi adalah 127, dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel 9.** Data Siswa sebagai Subjek Penelitian

No.	Kelas	Jumlah Siswa	Jumlah yang mengisi
1	XI BISING	35	30
2	XI AKL	34	32
3	XI MPLB 2	36	33
4	XII TSM 2	33	32
<b>TOTAL</b>		<b>138</b>	<b>127</b>

#### E. Analisis Data Hasil Penelitian

Analisis data dilakukan setelah seluruh data penelitian terkumpul. Pada tahap ini, serangkaian uji asumsi dilaksanakan untuk memastikan bahwa data memenuhi persyaratan statistik yang diperlukan, sehingga hasil analisis dapat dianggap valid dan reliabel. Uji asumsi yang diterapkan dalam penelitian ini

meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Setelah itu, uji hipotesis dan uji deskriptif dilakukan. Uji hipotesis bertujuan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistik, sementara uji deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai data berdasarkan hasil pengukuran terhadap variabel-variabel yang diteliti.

## 1. Uji Asumsi

### a. Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan menilai distribusi normalitas data yang diperoleh. Penelitian ini menggunakan teknik One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test dengan residual yang tidak distandarisasi. Data dinyatakan normal bila nilai signifikansinya lebih dari 0,05. Berikut hasil uji normalitas yang dilakukan dengan SPSS versi 27.0 untuk Windows.

**Tabel 10.** Hasil Uji Normalitas

Variabel	Mean	Standar Deviasi	KS-Z	Sig.	<i>p</i>	Ket.
<i>Goal Setting</i>	80.69	10.103	0.126	<0.001	> 0.05	Tidak Normal
Kematangan Karir	59.72	7.730	0.236	<0.001	> 0.05	Tidak Normal

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov yang tercantum pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel dalam penelitian ini tidak terdistribusi normal. Variabel kematangan karir memiliki nilai Kolmogorov-Smirnov (KS-Z) sebesar 0,126 dengan nilai signifikansi (Sig.) yang lebih kecil dari 0,001, yang mengindikasikan bahwa distribusinya tidak normal. Hal serupa juga ditemukan pada variabel *Goal Setting*, dengan nilai KS-Z sebesar 0,236 dan nilai signifikansi (Sig.) yang juga lebih kecil dari 0,001, yang menunjukkan bahwa distribusinya tidak normal.

### b. Uji Linearitas

Tahap uji linearitas dilakukan untuk mengetahui bentuk hubungan antara kedua variabel dalam penelitian ini. Ketentuan yang digunakan untuk menentukan apakah kedua variabel memiliki hubungan linier adalah sebagai berikut: jika nilai  $p \leq 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan linier. Sebaliknya, jika nilai  $p \geq 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tidak memiliki hubungan linier.

**Tabel 11.** Hasil Uji Linearitas

Variabel	F	P	Keterangan
Kematangan Karir dan <i>Goal Setting</i>	F Deviation From Linearity 1.521	0,057	Linier

Berdasarkan hasil uji linearitas, nilai signifikansi *Deviation from Linearity* sebesar 0,057 ( $> 0,05$ ) menunjukkan bahwa tidak terdapat penyimpangan yang signifikan dari linearitas. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat linear.

## 2. Uji Hipotesis

Setelah melakukan uji asumsi, yaitu uji normalitas dan linearitas, langkah berikutnya adalah uji hipotesis untuk menguji apakah terdapat hubungan antara kematangan karir dan *Goal Setting*. Analisis data menggunakan teknik korelasi non-parametrik Spearman's rho karena kedua variabel memiliki data yang tidak terdistribusi normal. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hipotesis akan ditolak, sementara jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, hipotesis diterima.



**Tabel 12** Uji Korelasi

Variabel	Spearman		
	R	Sig.	Ket
Kematangan Karir dan <i>Goal Setting</i>	0.311	< 0.001	Terdapat hubungan positif

Berdasarkan hasil uji korelasi Spearman's rho diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,311 dengan nilai signifikansi < 0,001. Hal ini menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara *Goal Setting* dan *kematangan karir*, dengan tingkat hubungan tergolong lemah hingga sedang.

#### F. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian dilakukan berguna untuk menggambarkan karakteristik dasar skor yang didapatkan dari data yang dikumpulkan dan membuat kesimpulan yang lebih akurat mengenai permasalahan yang sedang diamati. Pengkategorisasian subjek penelitian pada umumnya menggunakan model distribusi normal dimana subjek diklasifikasikan berdasarkan tingkat masing-masing variabel. Berikut panduan pengkategorisasian norma, yaitu

**Tabel 13.** 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"

### 1. Deskripsi Data Skor Skala Kematangan Karir

Skala kematangan karir mempunyai 29 aitem dengan rentang skor 1 sampai 4. Berdasarkan pernyataan tersebut, didapatkan skor minimum yang mungkin adalah 29 yang diperoleh dari  $(29 \times 1)$  serta skor maksimum sebesar 116 yang diperoleh dari  $(29 \times 4)$ . Rentang dari skor minimum dan maksimum tersebut 87 yang didapat dari  $(116 - 29)$ . Selanjutnya rentang tersebut dibagi 6 sesuai dengan kurve normal yang terdiri dari 6 standar deviasi, maka setiap standar deviasi hasilnya 14 didapat dari  $(116 - 29) \div 6 = 87 \div 6$ . Selanjutnya, untuk mendapatkan *mean* hipotetik, diperoleh dari penjumlahan skor minimum dan maksimum dibagi 2 karena pada kurve normal letak *mean* selalu ditengah, maka hasilnya 72,5 didapat dari  $(29 + 116) \div 2$ .

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

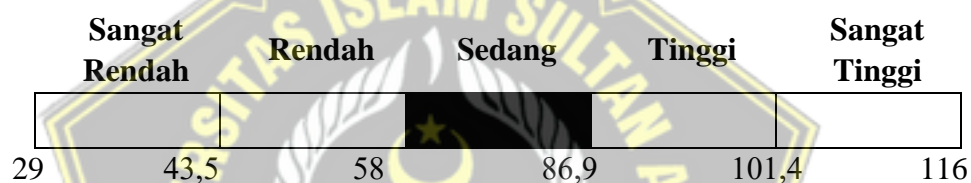
	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	35	29
Skor Maksimum	76	116
Mean (M)	59,72	72,5
Standar Deviasi (SD)	7,730	14.5

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, didapatkan *mean* empirik sebesar 59.72 yang termasuk ke dalam kategori sedang. Deskripsi data variabel kematangan karir diuraikan dalam tabel di bawah ini yang didasarkan pada norma kategorisasi.

**Tabel 15.** Kategorisasi Skor Subjek pada Skala Kematangan Karir

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Presentase
$> 101,5 - 116$	Sangat Tinggi	15	11.8%
$87 < X \leq 101,4$	Tinggi	41	32.3%
$58 < X \leq 86,9$	Sedang	70	55.1%
$43,5 < X \leq 57,9$	Rendah	1	0.8%
$X \leq 29$	Sangat Rendah	0	0%
<b>Total</b>		<b>127</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa pada variabel kematangan karir, terdapat 15 individu (11.8%) yang termasuk dalam kategori Sangat Tinggi, 41 individu (32.3%) termasuk dalam kategori Tinggi, 70 individu (55.1%) termasuk dalam kategori Sedang, 1 individu (0.8%) termasuk dalam kategori Rendah, dan tidak ada individu yang termasuk dalam kategori Sangat Rendah. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar individu dalam sampel memiliki skor kematangan karir yang berada dalam kategori Sedang, yang mencerminkan tingkat kematangan karir yang relatif moderat di antara siswa yang diteliti. Berikut gambaran norma kematangan karir dalam bagan.



**Gambar 1.** Norma Kategorisasi Skala Kematangan Karir

## 2. Deskripsi Data Skor Goal Setting

Skala *Goal Setting* memiliki 19 aitem yang memiliki rentang skor 1 sampai 4. Berdasarkan pernyataan tersebut, didapatkan skor minimum yang mungkin adalah 19 yang diperoleh dari  $(19 \times 1)$  serta skor maksimum sebesar 76 yang diperoleh dari  $(19 \times 4)$ . Rentang dari skor minimum dan maksimum tersebut 57 yang didapat dari  $(76 - 19)$ . Selanjutnya rentang tersebut dibagi 6 sesuai dengan kurve normal yang berisikan 6 standar deviasi, maka masing-masing standar deviasai hasilnya 9,5 didapat dari  $(76 - 19) \div 6$ . Selanjutnya, untuk mendapatkan *mean* hipotetik, diperoleh dari penjumlahan skor minimum dan maksimum dibagi 2 karena pada kurve normal letak *mean* selalu ditengah, maka hasilnya 47.5 didapat dari  $(19 + 76) \div 2$ .

**Tabel 16.** Deskripsi Skor pada Skala *Goal Setting*

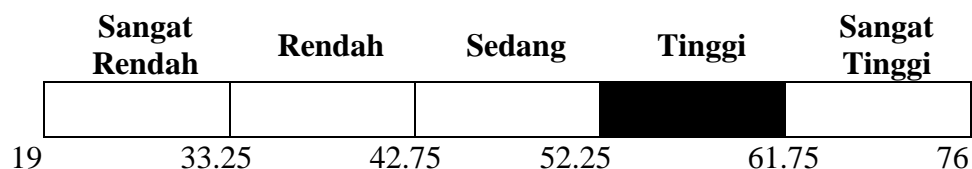
	<b>Empirik</b>	<b>Hipotetik</b>
Skor Minimum	35	19
Skor Maksimum	76	76
Mean (M)	59.78	47.5
Standar Deviasi (SD)	7.738	9.5

Menurut hasil pada tabel di atas, didapatkan *mean* empirik sebesar 59.78 yang termasuk ke dalam kategori sedang. Deskripsi data variabel *Goal Setting* diuraikan dalam tabel di bawah ini yang didasarkan pada norma kategorisasi.

**Tabel 17.** Kategorisasi Skor Subjek pada Skala *Goal Setting*

<b>Norma</b>	<b>Kategorisasi</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
$X > 61,75$	Sangat Tinggi	37	29.13%
$52,26 < X \leq 61,75$	Tinggi	82	64.57%
$42,76 < X \leq 52,25$	Sedang	4	3.15%
$33,26 < X \leq 42,75$	Rendah	4	3.15%
$X \leq 33,25$	Sangat Rendah	0	0%
<b>Total</b>		<b>127</b>	<b>100%</b>

Merujuk pada tabel di atas, dapat diamati bahwasanya dalam variabel dukungan orang tua terdapat 37 individu (29.13%) termasuk dalam kategori sangat tinggi, terdapat 82 individu (64.57%) termasuk dalam kategori tinggi, kemudian terdapat 4 individu (3.15%) termasuk dalam kategori sedang, dan 4 individu (3.15%) berkategori rendah serta tidak ada individu yang berkategori sangat rendah. Hasil tersebut mengindikasikan rata-rata siswa SMK Cut Nya Dien mempunyai rata-rata skor *Goal Setting* dalam kategori tinggi. Berikut gambaran norma *Goal Setting* dalam bagan.

**Gambar 2.** Norma Kategorisasi Skala *Goal Setting*

### G. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara *Goal Setting* dan *kematangan karier* pada siswa SMK Cut Nya Dien, dengan koefisien korelasi Spearman's rho sebesar 0,311 ( $p < 0,001$ ). Nilai ini mengindikasikan arah hubungan positif namun dengan kekuatan hubungan tergolong lemah-sedang. Temuan ini berarti siswa yang memiliki kemampuan menetapkan tujuan (*Goal Setting*) yang lebih baik cenderung menunjukkan tingkat kematangan karier yang lebih tinggi, namun pengaruhnya tidak sangat kuat.

Secara teoritis, hubungan positif tersebut dapat dipahami melalui kerangka *goal-setting theory* dan literatur pengembangan karier: kemampuan merumuskan tujuan karier secara jelas mendorong proses perencanaan dan pengambilan keputusan yang relevan bagi perkembangan karier, sehingga berkontribusi pada meningkatnya kematangan karier siswa. Pendekatan serupa juga ditemukan pada studi yang menekankan peran perencanaan karier dan self-efficacy dalam perkembangan karier remaja; goal-setting berperan sebagai mekanisme yang memediasi hubungan antara ekspektasi lingkungan dan perkembangan karier individu (Zhou, 2024).

Hasil korelasi lemah-sedang pada penelitian ini sejalan dengan beberapa temuan empiris terbaru. Studi yang menganalisis peran perencanaan karier dan goal-setting di kalangan remaja menemukan bahwa goal-setting dan perencanaan karier memang berkontribusi terhadap perkembangan aspek-aspek kesiapan karier, tetapi pengaruh tersebut sering dimodulasi oleh faktor lain seperti dukungan keluarga, efikasi diri, dan kondisi sosioekonomi. Dengan kata lain, *Goal Setting* adalah salah satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kematangan karier, sehingga ukuran pengaruhnya tidak selalu besar



Temuan dari konteks vokasional (SMK) juga mendukung hal ini. Penelitian-penelitian pada populasi siswa SMK menunjukkan bahwa intervensi yang memperkuat perencanaan karier, keterampilan kerja, dan efikasi diri dapat meningkatkan tingkat kematangan karier; namun keberhasilan intervensi tersebut bergantung pada konten program serta dukungan institusi pendidikan dan lingkungan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun *Goal Setting* relevan, upaya peningkatannya perlu dilengkapi dengan program pembinaan lain (mis. pelatihan keterampilan kerja, konseling karier) agar efeknya lebih substantial (Damodar dkk., 2024).

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan Bantam & Syah (2022) yang menunjukkan bahwa intervensi berbasis *Goal Setting* efektif digunakan sebagai strategi dalam membantu siswa menentukan pilihan karier yang sesuai dengan potensi dirinya. Melalui proses penetapan tujuan yang terstruktur, siswa menjadi lebih mampu mengenali minat, kemampuan, serta arah karier yang ingin dicapai. Selain itu, penelitian tersebut juga menemukan bahwa *Goal Setting* berkontribusi pada peningkatan prestasi akademis, karena kemampuan menetapkan tujuan mendorong siswa untuk memiliki perencanaan belajar yang lebih jelas serta komitmen dalam mencapai target yang telah ditentukan. Temuan ini memperkuat hasil penelitian saat ini, bahwa *Goal Setting* tidak hanya berkaitan dengan kematangan karier, tetapi juga memiliki implikasi positif yang lebih luas terhadap perkembangan akademis dan personal siswa.

Berdasarkan hasil kategorisasi skor pada variabel kematangan karir, dapat diketahui bahwa sebagian besar siswa berada pada kategori Sedang, yaitu sebanyak 70 siswa (55,1%). Selanjutnya, terdapat 41 siswa (32,3%) yang termasuk dalam kategori Tinggi dan 15 siswa (11,8%) berada pada kategori Sangat Tinggi. Hanya 1 siswa (0,8%) yang berada pada kategori Rendah, serta tidak terdapat siswa yang berada pada kategori Sangat Rendah. Distribusi ini menunjukkan bahwa tingkat kematangan karir siswa SMK Cut Nyak Dien

cenderung berada pada level sedang menuju tinggi. Artinya, sebagian besar siswa sudah memiliki pemahaman yang cukup mengenai tujuan karir, kemampuan merencanakan langkah karir, serta kesiapan dalam menghadapi pilihan-pilihan karir, meskipun masih terdapat ruang untuk meningkatkan aspek-aspek penting dari kematangan karir tersebut.

Sementara itu, pada variabel Goal Setting, hasil kategorisasi memperlihatkan bahwa sebagian besar siswa berada pada kategori Tinggi, yaitu sebanyak 82 siswa (64,57%). Kemudian, terdapat 37 siswa (29,13%) yang termasuk kategori Sangat Tinggi, 4 siswa (3,15%) pada kategori Sedang, dan 4 siswa (3,15%) lainnya berada dalam kategori Rendah. Tidak terdapat siswa yang termasuk kategori Sangat Rendah. Temuan ini mengindikasikan bahwa siswa SMK Cut Nyak Dien umumnya memiliki kemampuan penetapan tujuan yang baik, seperti menentukan target yang jelas, memahami langkah-langkah pencapaian, serta memiliki motivasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Dengan dominasi kategori Tinggi dan Sangat Tinggi, dapat disimpulkan bahwa para siswa telah memiliki kecenderungan kuat untuk menetapkan serta mengarahkan perilaku mereka sesuai tujuan-tujuan akademik maupun karir yang ingin dicapai.

#### **h. Kelemahan Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa kelemahan yang perlu diperhatikan dalam interpretasi hasil. Penggunaan desain korelasional membuat penelitian ini tidak dapat memastikan hubungan sebab-akibat antara variabel goal setting dan kematangan karier. Selain itu, data diperoleh melalui kuesioner self-report sehingga memungkinkan munculnya bias subjektivitas, seperti kecenderungan responden menjawab secara sosial diinginkan. Modifikasi pada beberapa butir skala juga berpotensi memengaruhi karakteristik psikometrik instrumen meskipun telah melalui proses penyesuaian. Ruang lingkup penelitian yang terbatas pada satu sekolah, yaitu SMK Cut Nya Dien, menyebabkan

generalisasi temuan menjadi kurang luas karena kondisi lingkungan belajar dan kultur sekolah dapat berbeda pada konteks lain. Dengan demikian, hasil penelitian ini tetap perlu dipahami dengan mempertimbangkan keterbatasan tersebut.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai hubungan antara *Goal Setting* dan kematangan karier pada siswa SMK Cut Nya Dien, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kedua variabel tersebut. Artinya, semakin baik kemampuan siswa dalam menetapkan tujuan (*Goal Setting*), maka semakin tinggi pula tingkat kematangan karier yang mereka miliki. Temuan ini menunjukkan bahwa *Goal Setting* berperan dalam membantu siswa memahami potensi diri, merencanakan arah karier, serta mengambil keputusan karier yang lebih matang.

#### B. Saran

##### 1. Bagi Sekolah

Mengingat kemampuan *Goal Setting* siswa sudah berada pada kategori tinggi, sekolah diharapkan dapat mempertahankan dan mengembangkan lingkungan belajar yang mendukung penetapan tujuan secara efektif. Sekolah dapat menyediakan program lanjutan seperti *career coaching*, *achievement planning workshop*, atau kegiatan praktik industri yang memungkinkan siswa menerapkan tujuan-tujuan yang telah mereka tetapkan. Penguatan program ini dapat membantu siswa lebih siap dalam menghadapi tuntutan dunia kerja.

##### 2. Bagi Guru BK/Konselor

Guru BK dianjurkan untuk mengoptimalkan layanan bimbingan karier dengan memfasilitasi siswa yang sudah memiliki kemampuan *Goal Setting* tinggi agar dapat lebih fokus pada penyusunan langkah-langkah strategis menuju tujuan karier mereka. Konselor dapat membantu siswa melakukan *monitoring*, refleksi kemajuan, serta penyesuaian tujuan ketika dibutuhkan.

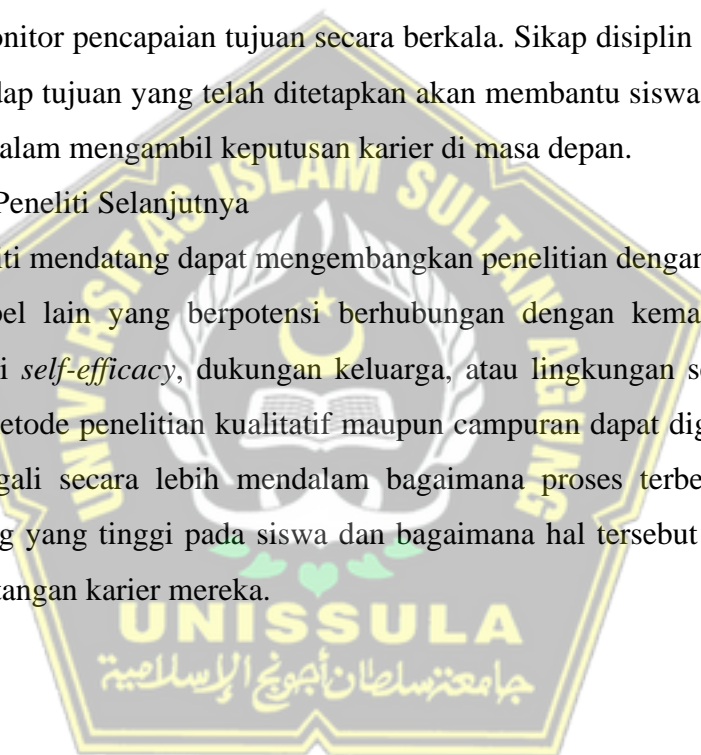
Dengan demikian, kemampuan siswa dalam merencanakan masa depan dapat berkembang secara lebih matang dan realistis.

3. Bagi Siswa

Karena kemampuan Goal Setting siswa sudah tergolong tinggi, siswa diharapkan dapat mempertahankan serta mengembangkan keterampilan tersebut secara konsisten. Siswa dapat mulai menyusun rencana karier jangka panjang, memetakan kemampuan yang harus dikembangkan, serta memonitor pencapaian tujuan secara berkala. Sikap disiplin dan komitmen terhadap tujuan yang telah ditetapkan akan membantu siswa menjadi lebih siap dalam mengambil keputusan karier di masa depan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti mendatang dapat mengembangkan penelitian dengan memasukkan variabel lain yang berpotensi berhubungan dengan kematangan karier, seperti *self-efficacy*, dukungan keluarga, atau lingkungan sekolah. Selain itu, metode penelitian kualitatif maupun campuran dapat digunakan untuk menggali secara lebih mendalam bagaimana proses terbentuknya Goal Setting yang tinggi pada siswa dan bagaimana hal tersebut memengaruhi kematangan karier mereka.



## DAFTAR PUSTAKA

- Angelina, P. R., Kasman, R., & Dewi, R. S. (2020). Peningkatan Kematangan Karir Peserta Didik untuk Mengurangi Resiko Pengangguran. *Prosiding Lppm Uika Bogor*.
- Asri, R., Yusuf, A. M., & Afdal, A. (2021). Peningkatan Kematangan Karir Siswa dengan Teori Holland. *SCHOULID: Indonesia Journal of School Counseling*, 6(2), 121–132.
- Azalea, A., & Paulina, P. (2024). Pengaruh Konsep Diri, Efikasi Diri, dan Internal Locus of Control terhadap Kematangan Karir (Studi pada Brand Partner Oriflame di Jakarta). *Journal of Accounting, Management, and Islamic Economics*, 2(2).
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2021). *Penyusunan Skala Psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). (2012). *Penyusunan Skala Psikologi edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bantam, D. J., & Syah, M. E. (2022). Pelatihan goal setting: Upaya Meningkatkan Keputusan Karir Siswa. *Altruis: Journal of Community Service*, 3(1), 1–7.
- Damodar, P., Shetty, A., Prakash, A., & Dsouza, K. J. (2024). Transformative career maturity training for rural adolescents: an exploratory approach. *International Journal of Adolescence and Youth*, 29(1).
- Dewi, F. N. R. (2021). Konsep Diri pada Masa Remaja Akhir dalam Kematangan Karir Siswa. *Journal of Guidance and Counseling*, 5(1), 46–62.
- Fachrezi, M. Y., Vidyastuti, V., & Lestari, W. (2023). Goal Setting dan Motivasi Berprestasi Atlet Panahan di Kota Pontianak. *Philanthropy: Journal Of Psychology*, 7(1), 45–58.
- Faizi, M. N., Arsyad, M., & Jamain, R. R. (2025). Pengaruh Goal Setting terhadap Prokrastinasi Akademik Mahasiswa yang Mengikuti Organisasi. *Edu Cendikia: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 5(2), 627–635.
- Fikriyani, D. N., & Herdi, H. (2021). Perencanaan Program Bimbingan Karir dalam Meningkatkan Eksplorasi Karir Siswa. *Jurnal Edukasi: Jurnal Bimbingan Konseling*, 3(7), 1–4.
- Fitriah, A., Ahmad, M., & Matin, M. (2021). The Effect of Goal Setting and Intrinsic Motivation on Teacher Work Performance. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 10(1), 219–231.



- Gaumer Erickson, A. S., & Noonan, P. M. (2018). Goal Setting Formative Questionnaire. In *The skills that matter: Teaching interpersonal and intrapersonal competencies in any classroom* (p. 179). Corwin.
- Gkizani, A. M., & Galanakis, M. (2022). Goal Setting Theory in Contemporary Businesses: A Systematic Review. *Psychology*, 13, 420–426.
- Handayani, T., Putri, R., & Nugroho, A. (2023). Goal setting dan pengambilan keputusan karier siswa sekolah menengah kejuruan. *Goal Setting Dan Pengambilan Keputusan Karier Siswa Sekolah Menengah Kejuruan*.
- Happy Fathimatur Rosyidah. (2024). Konsep Diri Masa Remaja Akhir Dalam Pengambilan Keputusan Karier Siswa Di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). *G-Couns: Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 8(2), 571–580. <https://doi.org/10.31316/gcouns.v8i2.4707>
- Hurlock, E. . (2011). *Psikologi perkembangan: suatu pendekatan sepanjang rentang kehidupan*. Erlangga.
- Jeong, Y. H., Healy, L. C., & McEwan, D. (2023). The application of Goal Setting Theory to goal setting interventions in sport: a systematic review. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 16(1), 474–499.
- Kamilah, F. N., Wibowo, B. Y., & Handoyo, A. W. (2020). Efektivitas Bimbingan Kelompok Berbasis Tes Minat Karir John L. Holland untuk Meningkatkan Kematangan Karir Siswa. *Jurnal Empati*, 7(2), 17–33.
- Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan T. (2025). *Sejarah Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi. Vokasi Kemendikbudristek*. <https://www.vokasi.kemendikdasmen.go.id/>
- Kurniawati, P. (2025). *Hubungan Antara Dukungan Sosial Teman Sebaya dengan Kematangan Karir pada Siswa SMA Negeri 1 Karangrayung Kabupaten Grobogan*. Universitas Islam Sultan Agung.
- Kusnadi, E. W., Abdillah, M. R., & Rahmat, A. (2022). Prediktor Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Kabupaten Kepulauan Meranti: Sebuah Pengujian Goat-Setting Theory. *Jurnal Daya Saing*, 8(2), 214–223.
- Lestari, E. (2025). *Direktorat SMK Luncurkan Program Pengembangan SMK Tahun 2025 Wujud Nyata Penguatan Vokasi untuk Indonesia Emas 2045*. Direktorat Sekolah Menengah Kejuruan.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2019). Goal setting theory: Applications to educational settings. Routledge. *Goal Setting Theory: Applications to Educational Settings*. Routledge.

- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2023). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation: A 35-Year Odyssey*.
- Locke, E. ., & Latham, G. . (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35 years odyssey contents. *American Psychologist*, 57(9), 705–717.
- Locke, E. A., Shaw, K. N., Saari, L. M., & Latham, G. P. (1981). Goal Setting and Task Performance: 1969–1980. *Psychology Bulletin*, 90(1), 125–152.
- Lutfianawati, D., Nugraha, R. S. P., & Rachmahana, R. S. (2013). Pengaruh Pelatihan Goal Setting Terhadap Motivasi Belajar Bahasa Inggris Siswa. *Jurnal Intervensi Psikologi (JIP)*, 5(2), 125–138.  
<https://doi.org/10.20885/intervensipsikologi.vol5.iss2.art8>
- Mazwar, R., & Sabarrudin, S. (2024). Proses Pemilihan Karir menurut Ginzberg. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(10), 752–760.
- Mustakim, I., Gunawan, I. M. S., Zulaifi, R., & Hardiyansyah, H. (2022). Pelatihan Metode Pembelajaran Contextual Teaching and Learning untuk Meningkatkan Kematangan Karir Siswa. *COMMUNITY: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 71–77.
- Mustikawati, D., Wagimin, W., & Legowo, E. (2016). Pengembangan Panduan Layanan Kesiapan Kerja Siswa SMK Menggunakan Teknik Goal Setting. *CONSILIUM: Jurnal Program Studi Bimbingan Dan Konseling*, 4(2).
- Nirwana, D. P. (2020). Perbedaan Kematangan Karir Ditinjau dari Jenis Kelamin. *Jurnal Online Unesa*, 161–166.
- Osipow, S. . (1983). Theories of Career Development. *New Jersey: Prentice Hall Inc.*
- Patton, W., & Creed, P. A. (2002). The Relationship Between Career Maturity and Work Commitment in a Sample of Australian High Schoold Students. *Journal of Career Development*, 29(2).
- Prahesty, I. D., & Mulyana, O. P. (2013). Perbedaan Kematangan Karir Siswa Ditinjau dari Jenis Sekolah. *Character*, 2(1).
- Putri, Nugroho, A. A. N., & Satwika, P. A. (2022). Pandangan akan Masa Depan dan Kematangan Karier Siswa SMK A View of the Future and Career Maturity of Vocational Student. *Jurnal Ilmiah Psikologi Candradiwa*, 7(1), 60–67.
- Rahmawati, A., & Santoso, H. (2022). Hubungan goal setting dengan kematangan

karier siswa SMK. *Hubungan Goal Setting Dengan Kematangan Karier Siswa SMK*.

- Rifki, P. N., & Anisah, L. (2021). Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Kematangan Karir pada Mahasiswa Semester Akhir Fakultas Psikologi Universitas di Yogyakarta. *Jurnal Bimbingan Dan Konseling Ar-Rahman*, 7(2), 62–69.
- Saifuddin, A. (2018). *Kematangan Karier: Teori dan Strategi Memilih Jurusan dan Merencanakan Karier*. Pustaka Pelajar.
- Saputra, i. G., Wibowo, A., & Lestari, M. (2024). Mapping the career maturity of vocational high school students in Singaraja–Indonesia. *Journal of Ecohumanism. Mapping the Career Maturity of Vocational High School Students in Singaraja–Indonesia. Journal of Ecohumanism*.
- Sartika, R., Indrawati, J., & Marsidin, S. (2022). Berbagai Teori Motivasi dalam Manajemen Pendidikan Islam. *NIDHOMIYYAH: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 12–42.
- Savickas, M. . (2002). Career construction: A development theory of vocational behavior. In *Career choice and development (4th ed.)*. ca: The Jossey-Bass.
- Savickas, M. L. (2001). A developmental perspective on vocational behaviour: Career patterns, salience, and themes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1(1), 49–57.
- Seligman, M. E. P. (2005). *Menciptakan kebahagiaan dengan psikologi positif (authentic happines)*. PT Mizan Pustaka.
- Sintia, I. N., Andriani, F., & Wulandari, P. Y. (2025). Peran Peer Attachment, Self Efficacy dan Goal Setting terhadap Self Regulated Learning Siswa Sekolah Menengah Islam Plus di Pesantren Al-Banjari, Blora. *Jurnal Sosial Dan Teknologi*, 5(2), 279–288.
- Siregar, S. R. B., Ratnawati, V., & Wahyuni, N. (2021). Pengaruh Goal Setting dan Batasan Waktu terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi. *The Journal of Taxation: Tax Center*, 2(1), 1–30.
- Stewart, V., McMillan, S. S., Hu, J., Collins, J. J., El-Den, S., O'Reilly, C. L., & Wheeler, A. J. (2024). Are SMART goals fit-for-purpose? Goal planning with mental health service-users in Australian Community pharmacies. *International Journal for Quality in Health Care*, 36(1), 1–8.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian pariwisata: Kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D*. Alfabeta.

- Super, D. E. (1983). Assesment in Career Guidance: Toward Truly Development Counseling. *Personel & Guidance Journal*, 61(9), 555–562.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), *Career choice and development. A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development*. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), *Career Choice and Development*.
- Swann, C., Rosenbaum, S., Lawrence, A., Vella, S. A., McEwan, D., & Ekkekakis, P. (2021). Updating goal-setting theory in physical activity promotion: a critical conceptual review. *Health Psychology Review*, 15(1), 34–50.
- Tawarniate, R., Sya, M. F., & Dianti, A. M. (2025). Urgensi Pembelajaran Sepanjang Hayat bagi Manusia. *Karimah Tauhid*, 4(6), 3890–3898.
- Winkel, W. S., & Hastuti, S. (2013). *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan* (Cetakan IX). Media Abadi.
- Yulianti, D., & Nurhidayah, S. (2023). Kematangan karier dan implikasinya terhadap pengambilan keputusan jurusan pada siswa SMK. *Jurnal Bimbingan Konseling. Kematangan Karier Dan Implikasinya Terhadap Pengambilan Keputusan Jurusan Pada Siswa SMK. Jurnal Bimbingan Konseling*.
- Zakiyyah, F. N., & Kurniasih, N. (2023). Pengetahuan Pengguna tentang Kematangan Karir Ditinjau dari Kualitas Informasi pada Instagram @glintsid. *Information: Journal of Library and Information Science*, 3(1), 17–32.
- Zhou, N. (2024). Perceived parental career expectation and adolescent career development: The mediating role of adolescent career-planning and goal-setting self-efficacy and the moderating role of perceived parent-adolescent career congruence. *Journal of Counseling Psychology*, 71(6), 621–632.