

**HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DENGAN KEMATANGAN KARIR  
PADA SISWA KELAS X DI SMAN 1 SERUWAY**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan  
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi  
Universitas Medan Area**

**FIRDHA AMALINA**

**(14.860.0084)**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
2018**

**HALAMAN PESETUJUAN**

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN EFIKASI DIRI DENGAN  
KEMATANGAN KARIR PADA SISWA KELAS  
X DI SMA.N.SERUWAY

NAMA MAHASISWA : FIRDHA AMALINA

NO STAMBUK : 14-860-0084

PROGRAM STUDI : PSIKOLOGI

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II

  
(Salamiah Sari Dewi, S.Psi, M.Psi)

  
(Maqhfirah.DR, M.Psi, Psikolog)

Mengetahui

  
Kepala Bagian  
(Hasanuddin, Ph.D.)

  
Dekan  
(Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd)

Tanggal Lulus: 21 September 2018

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI  
FAKLUTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA  
DAN DI TERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN  
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH  
GELAR SARJANA (S1) PSIKOLOGI

Pada Tanggal:

21 September 2018

Mengesahkan Fakultas psikologi  
Universitas Medan Area

Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd

Dewan Penguji

1. Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi
2. Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi., M.Si
3. Salmiah Sari Dewi, S.Psi, M.Psi
4. Maqhfirah.DR, M.Psi, Psikolog

Tanda Tangan



## LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah. Apabila di kemudian hari ditemukan adanya kecurangan di dalam skripsi ini, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku.

Medan, 21 September 2018



FIRDHA AMALINA  
14.860.0084

## **MOTTO**

*Memulai dengan penuh keyakinan*  
*Menjalankan dengan penuh keikhlasan*  
*Menyelesaikan dengan penuh kebahagiaan*

Ketika seseorang mengatakan kamu tidak mampu melakukan sesuatu.

**“TERSENYUMLAH”**

Jadikan hal tersebut sebagai motivasi, dan buktikan bahwa

**“KAMU BISA”**



## **LEMBAR PERSEMBAHAN**

### **Bismillahirrahmanirrahim**

Dengan mengucapkan Alhamdulillah, kupersembahkan karya kecilku ini untuk orang-orang yang kusayangi:

1. Yang utama dari segalanya Allah Swt yang telah memberikanku kekuatan, membekaliku dengan ilmu, yang atas karunia serta kemudahan yang di berikan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Kepada Almh. Mama Yanti Erlina, semoga mama merasa bangga dan bahagia melihat keberhasilan saya dalam menyelesaikan studi.
3. Kepada Papa tercinta Selamat, S.E. Sebagai tanda bakti, hormat, dan rasa terima kasih yang tiada terhingga yang telah memberikan segala dukungan, dan cinta kasih yang tiada mungkin dapat kubalas.
4. Kepada Bu de Boinah S.Pd dan Pak de Suprpto S.E. Dengan segenap cinta dan hormat, saya mengucapkan terimakasih untuk segala jasa yang tak terbalaskan yang telah kalian berikan kepada saya.
5. Kepada Calon Suamiku Bripda Chandra Irawan. Terimakasih yang tak terhingga saya ucapkan untuk segalanya, yang selalu setia menemani di sepanjang pembuatan skripsi ini.

**HUBUNGAN EFIKASI DIRI DENGAN KEMATANGAN KARIR  
PADA SISWA SMA KELAS X DI SMA. N. 1 SERUWAY**

**FIRDHA AMALINA**

**14.860.0084**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan efikasi diri dan kematangan karir di SMA.N.1.SERUWAY. Kematangan Karir adalah kemampuan siswa untuk merencanakan, mempersiapkan, dan mengambil keputusan karir berdasarkan pemahaman terhadap kemampuan diri dan informasi karir. Efikasi diri adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuannya dalam mengatasi segala situasi dalam hidupnya. Sampel penelitian ini adalah siswa/siswi kelas X yang berjumlah 51 siswa yang di ambil menggunakan teknik purposive sampling. Data diperoleh dengan skala efikasi diri yang di susun dari aspek efikasi diri dan dimensi pada kematangan karir. Analisis data menggunakan Product Moment dengan bantuan SPSS 21.0 for windows. Berdasarkan hasil analisis korelasi product moment antara efikasi diri dengan kematangan karir, diperoleh  $r_{xy} = 0,664$  dengan  $p = 0,000 < 0,300$  yang berarti hipotesa dalam penelitian ini diterima. Sumbangan efektifitas variabel X terhadap variabel Y sebesar 0,440 atau 44%, artinya efikasi diri dapat mempengaruhi kematangan karir di SMA.N.1.SERUWAY.

Kata Kunci: Kematangan Karir, Efikasi Diri

**CORRELATION BETWEEN SELF-EFFICACY AND CAREER MATURITY IN  
CLASS X STUDENTS SMA.N.1.SERUWAY**

**FIRDHA AMALINA**

**14.860.0084**

**ABSTRACT**

*The purpose of this research to know correlation between self-efficacy and career maturity in SMA. N. 1. SERUWAY. Career maturity is the ability of students to plan, prepare, and make career decisions on an understanding of self ability and career information. Self efficacy is a person's belief in his ability to overcome all situation in his life. Sample of the research are 51 students of class X taken uses purposive sampling technique. The research data obtained with self efficacy scale arranged from aspects of self-efficacy and dimension of career maturity scale. Data analysis used Product Moment with the help of SPSS 21.0 for Windows. Based on the results of the analysis of product moment correlation between self-efficacy and career maturity,  $r_{xy}$  obtained by  $r_{xy} = 0.664$  with  $p = 0.000 < 0.300$  which means the hypothesis in this study is accepted . The contribution of the effectiveness of the variable X to the Y variable is 0.440 or 40%, meaning that the efficacy can affect career maturity in SMA. N.1. SERUWAY.*

Keywords: Career Maturity, Self Efficacy.

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Robbil ‘Alamin, puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. Tuhan semesta alam nikmat dan anugerah-Nya lah penulis akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat beriring salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat dan para pengikutnya yang meniti jalan perjuangannya hingga akhir.

Tiada kata yang dapat penulis torehkan lagi, melainkan hanya ucapan terimakasih yang tiada terkira atas bimbingan, dorongan dan masukan-masukan positif atas skripsi ini, lebih khusus penulis ini mengucapkan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Yayasan H.Agus Salim Universitas Medan Area Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku rector Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
3. Bapak Hairul Anwar dalimunthe, S.Psi, M.Psi selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Salamiah Sari Dewi, S.Psi, M.Psi sebagai pembimbing I yang selalu sabar membimbing saya, meluangkan waktunya, yang juga teliti dan memberikan masukan dengan lembut dari awal hingga akhir penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Maghfirah.DR, S.Psi, M.Psi sebagai pembimbing II yang selalu memberikan arahan, saran, kritikan, dan meluangkan waktunya untuk

membimbing saya, yang juga selalu teliti dan memberikan masukan guna membuat penelitian ini menjadi lebih baik

6. Ibu Faridah Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi selaku ketua penguji Terima Kasih atas segala kritik, masukan, bimbingan dan saran yang telah diberikan guna membuat penelitian ini menjadi lebih baik.
7. Ibu Nurmaida Irawani, S.Psi, M.Psi selaku sekretaris penguji Terima Kasih telah memberikan masukan dan kritikan sehingga skripsi saya menjadi suatu penelitian yang baik.
8. Bapak Dr.Hasanuddin Selaku Ketua Jurusan Psikologi Pendidikan.
9. Seluruh dosen yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis selama menjadi mahasiswa dan seluruh staff di Universitas Medan Area yang selalu membantu peneliti mengurus berbagai keperluan penyelesaian skripsi ini.
10. Seluruh Staff dan Pegawai Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang juga sangat membantu saya dalam mempersiapkan segala berkas yang dibutuhkan dalam penyusunan skripsi ini.
11. Pihak Sekolah SMA.N.1.Seruway yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan telah membantu mengeluarkan surat keterangan penelitian sebagaimana diperlukan.
12. Untuk bg Agus Salim Harahap, S.E, M.M yang telah membantu memberikan informasi dan segala keperluan penyelesaian skripsi ini.
13. Buat Keluarga besar ku, terutama bunda Nova Eliani S.Pd, Bunda Desriani, S.E, Oom Rahmat Saleh, S.Pd, Nenek Hj.Siti Mahyan, Bu de Supratmi, Nenek Mursinah dan lainnya yang tidak bisa disebutkan satu

bersatu terimakasih atas do'a, dukungan, dan cinta yang kalian berikan.

14. Untuk Ibu , Sri Mutia Wahyuni S.PdI, yang selalu ingatin dalam segala hal dan memberikan dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini.
15. Untuk kakak ku Putri Sefriani, yang selalu memberikan semangat terutama ketika lagi males untuk ngerjain skripsi ini.
16. Teman kampus ku Mariyani S.Psi, dan Riyanita Annistya Sembiring S.Psi, yang selalu memberikan semangat untuk segera menyelesaikan skripsi ini, yang selalu gak bosan untuk ingatin dan marahin agar tetap semangat dan rajin untuk ngerjain skripsinya. Semoga silaturahmi kita tetap terjalin.
17. Untuk Sahabat Kampus ku Rahmah, terimakasih atas dukungan serta bantuan yang diberikan, yang selalu setia menemaniku kesana-kemari dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan di dalamnya. Oleh karena itu penulis senantiasa mengharapkan kritik dan saran bagi perbaikan di masa mendatang. Semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi pembaca.

Medan, 21 September 2018

Firdha Amalina  
14.860.0084

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL SAMPUL DEPAN .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAM MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK.....	x
DAFTAR ISI .....	xii
DAFTAR TABEL .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvi
<b>I. BAB I :PENDAHULUAN</b>	
A. Latarbelakangmasalah.....	1
B. Identifikasimasalah .....	10
C. Batasanpenelitian .....	10
D. Rumusanmasalah.....	11
E. Tujuanpenelitian.....	11
F. Manfaat penelitian.....	11
<b>II. BAB II: TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Siswa	
1. Pengertiansiswa.....	13
2. Ciri-Ciri Siswa .....	15

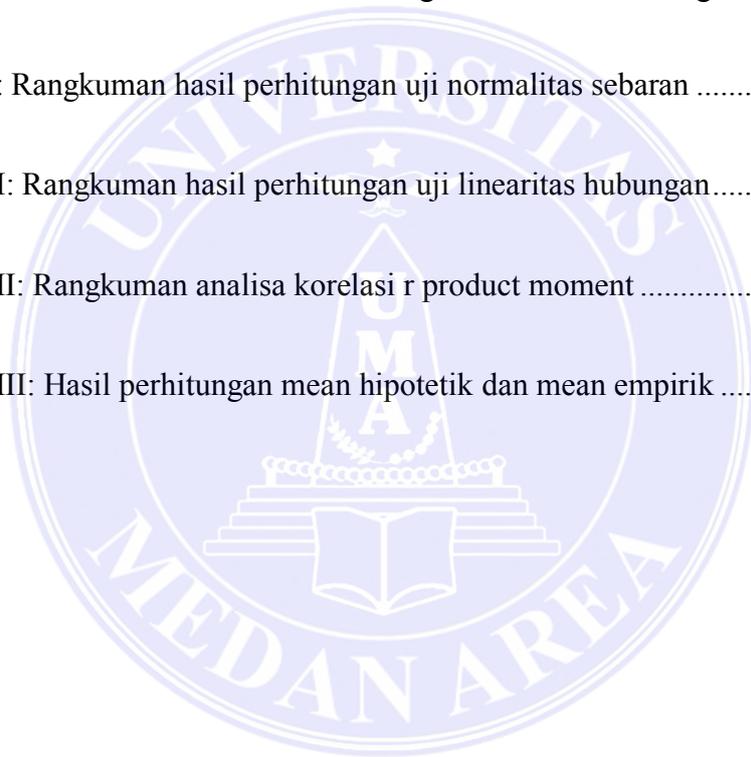
B. Efikasi diri	
1. Pengertian efikasi diri .....	16
2. Faktor yang mempengaruhi efikasi diri .....	19
3. Aspek-aspek efikasi diri .....	23
C. Kematangan Karir	
1. Pengertian kematangan karir .....	27
2. Dimensi kematangan karir .....	28
3. Faktor yang mempengaruhi kematangan karir .....	29
4. Tahap perkembangan karir .....	33
D. Hubungan antara efikasi diri dengan kematangan karir .....	37
E. Kerangka konseptual .....	38
F. Hipotesis .....	38
<b>III. METODE PENELITIAN</b>	
A. Tipe penelitian .....	39
B. Identifikasi variabel penelitian .....	39
C. Definisi operasional variabel penelitian .....	39
D. Populasi dan Sampel .....	40
E. Teknik Sampling .....	41
F. Teknik pengumpulan data .....	42
G. Validitas dan Realibilitas alat pengumpul data .....	43
H. Analisis Data .....	44
<b>IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	46
A. Orientasi Kacah Penelitian .....	46

B. Persiapan Penelitian .....	46
C. Pelaksanaan Penelitian .....	50
D. Analisa dan Hasil Penelitian .....	53
E. Pembahasan.....	59
<b>V. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>61</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>63</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel I: Distribusi penyebaran aitem skala efikasi diri sebelum dibagikan .....	48
Tabel II: Distribusi penyebaran aitem skala kematangan karir sebelum dibagikan .....	49
Tabel III : Distribusi aitem skala efikasi diri setelah dibagikan.....	51
Tabel IV: Distribusi aitem skala kematangan karir setelah dibagikan.....	53
Tabel V: Rangkuman hasil perhitungan uji normalitas sebaran .....	54
Tabel VI: Rangkuman hasil perhitungan uji linearitas hubungan.....	55
Tabel VII: Rangkuman analisa korelasi r product moment .....	57
Tabel VIII: Hasil perhitungan mean hipotetik dan mean empirik .....	59



## **DAFTAR LAMPIRAN**

**LAMPIRAN A: DATA VARIABEL EFIKASI DIRI**

**LAMPIRAN B: DATA VARIABEL KEMATANGAN KARIR**

**LAMPIRAN C: DATA MENTAH EFIKASI DIRI DAN KEMATANGAN  
KARIR**

**LAMPIRAN D: UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS**

**LAMPIRAN E: UJI NORMALITAS**

**LAMPIRAN F: UJI LINEARITAS**

**LAMPIRAN G: UJI HIPOTESIS**



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar belakang masalah

Bagi siswa SMA, menamatkan pendidikan di SMA berarti memasuki suatu masa peralihan menuju sarana untuk membentuk integritas profesi yang didambkannya, yaitu pada perguruan tinggi. Menurut Santrok (2007), menentukan lanjutan studi bagi lulusan SMA bukanlah merupakan perkara yang mudah. Kesulitan, kebingungan dan ketakutan dapat terasa dan membebani ketika harus memilih dan memutuskan jurusannya ketika di kelas X karena nantinya akan berkesinambungan terhadap jurusan mereka di perguruan tinggi.

Masa SMA merupakan masa untuk siswa mengumpulkan informasi mengenai diri mereka, minat mereka, dan kemampuan mereka dan juga dunia kerja yang berkaitan dengan cita-cita mereka. Tetapi saat ini masih terdapat siswa SMA memilih karir yang tidak sesuai dengan minat dan kemampuan mereka seperti halnya dalam pemilihan jurusan dalam pendidikan. Untuk dapat memilih karir dengan bijaksana diperlukan kematangan karir pada siswa SMA.

Siswa SMA merupakan individu yang memasuki tahap remaja. Siswa SMA selaku remaja yang masih dalam tahap eksplorasi akan merasa kesulitan ketika harus dihadapkan dalam permasalahan mereka terutama ketika mereka harus menentukan keputusan untuk melanjutkan studinya. Ketika seseorang dengan tegas memutuskan perencanaan karirnya sesuai

dengan minat dan bakatnya serta melengkapinya dengan komitmen diri yang konsisten dan informasi memadai, maka dirinya berpotensi tumbuh dan berkembang sesuai dengan pilihannya. Diharapkan keyakinan serta pandangan tentang masa depan yang akan dituju dapat dicapai untuk mendapatkan karir yang lebih baik dan berkualitas sesuai dengan harapan dan cita-cita.

Pada saat ini, remaja mengalami permasalahan yaitu mereka belum mampu memilih program studi yang berdasarkan pada kemampuan dan minat yang mereka miliki. Ketika mereka memilih program studi, mereka mengandalkan dukungan dan arahan dari orang lain yaitu orang tua ataupun guru mereka untuk menentukan jurusan yang tepat bahkan ada juga diantara mereka yang memilih jurusan hanya karena faktor ikut-ikutan dengan teman mereka. Mereka tidak mengerti apa dan bagaimana pendidikan karir yang mereka inginkan. Sebelum mengambil keputusan, seharusnya siswa memiliki informasi dan gambaran yang jelas akan jurusan tersebut, sehingga siswa akhirnya tidak salah dalam memilih jurusan. Bukan hanya informasi, kemampuan dan keterampilan siswa merupakan hal yang sangat dibutuhkan dalam pekerjaan serta prospek untuk masa depan karir siswa.

Pengambilan keputusan memegang peranan penting pada masa remaja karena akan mempengaruhi kehidupan remaja tersebut seperti pemilihan jurusan serta pemilihan karir mereka kelak. Remaja sering memandang pengambilan keputusan disertai kebingungan, ketidakpastian dan stres. Kebanyakan pengambilan keputusan dibuat oleh para remaja

yang mengalami perubahan yang menyulitkan dan tidak berguna (Santrock, 2007).

Menurut Supriatna, 2009 (dalam Annisa, 2017) masalah karir yang dialami siswa SMA adalah siswa kurang memahami cara memilih program studi yang sesuai dengan kemampuan minat, siswa tidak memiliki informasi tentang dunia kerja yang cukup, siswa masih bingung untuk memilih pekerjaan, siswa masih kurang mampu memilih pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan minat, siswa merasa cemas untuk mendapatkan pekerjaan setelah tamat sekolah, siswa belum memiliki pilihan perguruan tinggi atau lanjut ke pendidikan tertentu setelah lulus SMA, siswa belum memiliki gambaran tentang karakteristik, persyaratan, kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaannya serta prospek pekerjaan untuk masa depan karirnya.

Dalam rangka memenuhi kebutuhan karirnya, maka individu akan memberikan arti, pandangan, tanggapan dan kesimpulan terhadap masa depan karirnya, atau dengan kata lain individu akan melakukan persepsi terhadap masa depan karirnya. Bila individu merasa masa depan karirnya dapat memenuhi kebutuhan karirnya untuk mencapai tujuan karirnya maka mereka akan membentuk persepsi yang positif terhadap masa depan karirnya. Sebaliknya bila individu merasa masa depan karirnya tidak dapat memenuhi kebutuhan karirnya sehingga tidak dapat mencapai tujuan karirnya maka mereka akan membentuk persepsi yang negatif terhadap masa depan karirnya. Pilihan karir dan langkah-langkah pendidikan dan

pelatihan yang tepat akan mengantarkan seseorang menjadi individu yang mempunyai daya saing dalam pekerjaannya nanti.

Perguruan tinggi sebagai lembaga pendidikan tertinggi dalam jalur pendidikan formal merupakan sarana dalam mengembangkan sumber daya manusia. Hal ini diwujudkan melalui adanya lulusan yang memiliki kompetensi atau keahlian tertentu dan daya kooperatif yang baik. Lulusan sarjana merupakan salah satu output dari proses pendidikan yang dilakukan di perguruan tinggi. Perguruan tinggi merupakan dasar bagi para mahasiswa dalam menentukan tahap awal bagi pekerjaan mereka nantinya, seharusnya ketika mereka berada di perguruan tinggi mereka telah mengetahui bahwa kemana mereka nantinya akan melanjutkan pekerjaan yang akan mereka ambil untuk hidup mereka. Akan tetapi, beberapa dari mereka masih merasa bingung dan tidak tahu untuk melanjutkan kemana. Bahkan mereka masih ada yang hanya ingin ikut-ikutan dengan teman mereka. Mereka memilih jurusan bukan sesuai dengan kemampuan mereka dan apa yang mereka inginkan, tapi mereka memilih jurusan berdasarkan pada kebanyakan orang yang mengambil jurusan tersebut ataupun teman dekat mereka yang mengambil jurusan tersebut.

Pada kehidupan nyata, sering terjadi berbagai permasalahan yang dihadapi para siswa. Pada usia SMA, seseorang seharusnya telah mengambil keputusan karir secara tepat, oleh karena itu dibutuhkan kematangan karir bagi para siswa. Permasalahan karir yang terjadi pada remaja biasanya berkaitan dengan pemilihan jenis pendidikan, yang mengarah pada pemilihan jenis pekerjaan di masa depan, perencanaan

karir masa depan, dan informasi tentang kelompok kerja yang ada dengan persyaratan yang harus dimiliki. Mempersiapkan masa depan, terutama karir merupakan salah satu tugas remaja pada tahap perkembangannya (Hurlock,2002).

Sciarra (dalam Arifa, 2015) menjelaskan bahwa siswa kelas X SMA mencapai kematangan karir apabila mereka dapat menentukan tujuan tentang keberhasilan masa depan karir melalui pengumpulan informasi mencakup diri, penggunaan kemampuan, dan melakukan konsultasi dengan orang lain, menghubungkan pemilihan kelas dengan tujuan-tujuan karir, mengidentifikasi persyaratan-persyaratan pendidikan yang spesifik sesuai dengan kebutuhan untuk mencapai keberhasilan, mengklarifikasi nilai-nilai tentang diri ketika mereka menghubungkan dengan karir atau waktu luang.

Kematangan karir yang rendah pada siswa SMA merupakan salah satu penyebab siswa SMA menjadi salah dalam memilih jurusan ketika mereka berada di kelas X SMA, sehingga ketika lulus SMA mereka menjadi kebingungan jurusan apa pula yang harus mereka ambil di perguruan tinggi nanti. Pemilihan dan persiapan karir merupakan salah satu tugas perkembangan yang penting bagi remaja, termasuk dalam hal memilih jurusan pendidikan yang tepat. Remaja dapat memilih dan merencanakan karir sesuai dengan kemampuannya.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti kepada salah satu guru BK di SMAN.1. Seruway pada tanggal 30-11-2017, di ketahui bahwa anak yang memiliki efikasi diri dapat menjadi lebih berprestasi di sekolah dibandingkan dengan anak yang memiliki efikasi diri rendah, mereka juga memiliki perencanaan karir yang lebih matang ke depannya, mereka sudah memiliki rencana akan bagaimana mereka kedepannya nanti.

“Guru BK mengatakan bahwa siswa SMA banyak yang belum mengetahui arah kemandir mereka akan melanjutkan studi. Dampak yang sangat terlihat yaitu saat kelas X siswa susah menentukan pilihan dan terlihat masih ragu atau pun takut. Banyak juga dari mereka yang mengambil jurusan hanya ikut-ikutan dengan temannya karena pengetahuan mereka di lapangan tentang studi lanjut sangatlah kurang”.

Ketika anak menganggap mampu dengan jurusan yang dipilihnya akan tetapi mereka di masukkan ke dalam jurusan yang tidak diinginkannya maka hal ini dapat menyebabkan penurunan terhadap keyakinannya akan kemampuan yang ada dalam dirinya (efikasi diri) dan dapat berdampak buruk terhadap kematangan karirnya. Anak yang memiliki efikasi diri yang baik terhadap karirnya akan menjadi lebih baik dibandingkan anak yang memiliki efikasi yang rendah. Anak harus memulai untuk menumbuhkan perasaan yakin terhadap kemampuan dirinya kembali ketika anak tersebut dimasukkan ke dalam dunia yang tidak diharapkan dan ia inginkan.

Efikasi Diri tentang pemilihan karir merupakan hal yang paling penting untuk kematangan karir. Seseorang yang mempunyai penilaian yang negatif terhadap kemampuan dirinya dalam melakukan pemilihan

karir akan kehilangan minat dan usaha untuk melakukan pengenalan diri dan pekerjaan, dan mengalami kesulitan saat menghadapi masalah pemilihan karir. Hal tersebut akan berakibat pada rendahnya kematangan karir. Salah satu faktor yang mempengaruhi kematangan karir seseorang adalah efikasi diri. Efikasi diri menurut Santrock (2007) adalah kepercayaan seseorang atas kemampuannya dalam menguasai situasi dan menghasilkan sesuatu yang menguntungkan. Lebih lanjut dijelaskan oleh Niu, (dalam Yunia, 2012) bahwa efikasi diri merupakan hasil interaksi antara lingkungan eksternal, mekanisme penyesuaian diri serta kemampuan personal, pengalaman dan pendidikan. Efikasi diri adalah faktor penting dalam menentukan control diri dan perubahan perilaku dalam individu. Stipek, (dalam Yunia, 2012) menjelaskan bahwa efikasi diri adalah kepercayaan bahwa “Aku bisa” dan *helplessness* adalah kepercayaan bahwa “aku tidak bisa”.

Siswa dengan efikasi diri yang tinggi akan mengatakan bahwa dirinya mampu mempelajari materi yang diberikan dikelas dan memiliki kepercayaan bahwa ia dapat berkerja dengan baik dalam kegiatan dikelas. Hal ini sejalan dengan konsep yang dijelaskan oleh Schunk (dalam Santrock 2007) bahwa siswa dengan efikasi diri yang rendah akan menghindari tugas-tugas yang diberikan dalam proses belajar. Sedangkan siswa dengan efikasi diri yang tinggi akan bersemangat dalam mengerjakan setiap tugas yang diberikan dalam proses belajar. Siswa dengan efikasi diri yang tinggi akan berusaha lebih keras dan bertahan lebih lama dalam proses belajar dibandingkan dengan siswa dengan efikasi

diri yang rendah. Selain itu, siswa dengan efikasi diri yang tinggi akan lebih memiliki rasa percaya diri dalam menjelajahi tantangan karir (dalam Santrock 2007).

Dalam penelitian Blustein (dalam Susantoputri, 2014) telah menunjukkan efikasi diri sebagai prediktor yang kuat dalam mempengaruhi kematangan karir. Penelitian yang dilakukan Patton dan Creed (dalam Susantoputri,2014) pada pelajar di Australia berhasil mengungkapkan bahwa salah satu faktor yang berhubungan dengan kematangan karir adalah *Self-Efficacy*. Demikian juga dengan penelitian Zulkaida dan kawan-kawan (2007) yang menemukan sumbangan efikasi diri terhadap kematangan karir menyebabkan adanya keyakinan akan kemampuan diri individu. Hal ini sesuai dengan pendapat Bandura (dalam Zulkaida 2007), bahwa orang yang memiliki efikasi diri yang tinggi, akan mengeluarkan usaha yang besar untuk mengatasi hambatan dalam mencapai tujuannya. Itulah sebabnya mengapa individu yang mempunyai efikasi diri yang tinggi akan lebih siap menentukan karir mana yang tepat untuk dirinya.

Efikasi diri mempengaruhi motivasi melalui pilihan yang dibuat dan tujuan yang disusun. Efikasi diri siswa yang tinggi cenderung memilih cara dengan tantangan yang lebih besar. Efikasi diri yang besar cenderung membentuk usaha yang besar pula. Ketika siswa memiliki efikasi diri yang tinggi, maka siswa akan berusaha lebih keras untuk berhasil menyelesaikan tugas-tugasnya dan akan bertahan lebih lama ketika menghadapi kesulitan. Siswa akan menjadi seseorang yang lebih kuat dan

lebih handal dalam menghadapi masalah yang dialaminya, dan siswa akan memiliki keyakinan untuk dapat keluar dan menyelesaikan masalahnya dengan baik. Sebaliknya, siswa yang memiliki efikasi diri yang rendah maka akan menjadi lebih mudah menyerah dan kurang memiliki keyakinan akan kemampuannya.

Dengan tingkat akademik yang sama, tetapi salah satunya memiliki efikasi diri yang berbeda, yang satu memiliki efikasi diri tinggi dan satunya lagi rendah maka siswa otomatis akan menampilkan performa yang berbeda dan yang memiliki efikasi diri yang tinggi tersebut maka akan memiliki performa yang lebih menarik dan lebih baik. Siswa yang kurang memiliki kepercayaan terhadap kemampuannya maka akan sulit dalam membuat keputusan terhadap masa depan karirnya, siswa akan merasa kebingungan bagaimana kelak nantinya dan siswa akan membutuhkan orang lain dalam mengambil keputusan dan bukan berdasarkan kemampuan ataupun kemauannya sendiri. Tetapi jika siswa percaya diri dan yakin bisa untuk melakukannya serta memiliki usaha yang keras, mau bertahan dalam kesulitan, lebih fokus terhadap karir dan kemampuannya, optimis, rileks, dan memiliki strategi serta perencanaan dalam hidupnya maka siswa akan memiliki karir yang baik kedepannya dan siswa akan berhasil dalam karirnya serta dapat keluar ketika dihadapkan dengan masalah sekalipun itu adalah masalah yang begitu sulit untuk dipecahkan. Akan tetapi dengan keyakinannya, siswa akan mampu menghadapinya karena siswa memiliki efikasi diri yang tinggi untuk kematangan karirnya.

Berdasarkan deskripsi yang telah dikemukakan diatas dalam latar belakang permasalahan ini, maka peneliti perlu mengkaji bagaimana hubungan antara efikasi diri dengan kematangan karir pada siswa SMA kelas XI di SMAN.1.Seruway.

## **B. Identifikasi Masalah**

Saat ini, remaja mengalami permasalahan dimana remaja merasa bingung terhadap karir mereka ke depan, remaja kurang memahami caramemilih program studi yang cocok dengan kemampuan dan minat mereka. Saat ini para siswa memilih program studi bukan berdasarkan kemampuan dan minat mereka, akan tetapi mereka mendapat dukungan atau masukan ataupun arahan dari orang tua bahwa mereka harus mengambil jurusan yang sesuai dengan kemauan orang tua mereka, bahkan terdapat siswa yang sama sekali tidak paham akan hal ini dan mereka milih karir karena ikut-ikutan dengan teman mereka. Hal ini disebabkan karena siswa kurang memiliki efikasi diri yang tinggi dalam dirinya sehingga menyebabkan mereka menjadi acuh tak acuh dalam menentukan masa depan karirnya.

## **C. Batasan Penelitian**

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna, dan mendalam maka peneliti memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, peneliti

membatasihanya berkaitan dengan Hubungan antara efikasi diri dengan kematangan karir pada siswa SMA kelas X di SMA.N.1. Seruway.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti menemukan rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “Adakah hubungan antara efikasi diri dengan kematangan karir pada siswa SMAN.1.Seruway”.

#### **E. Tujuan Penelitian`**

Untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dengan kematangan karir pada siswa SMA.

#### **F. Manfaat Penelitian**

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

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan bagi pengembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan psikologi pendidikan pada khususnya serta menambah sumber kepustakaan dalam bidang penelitian psikologi pendidikan, selain itu dapat dijadikan acuan penelitian selanjutnya terutama yang berhubungan dengan masalah kematangan karir siswa.

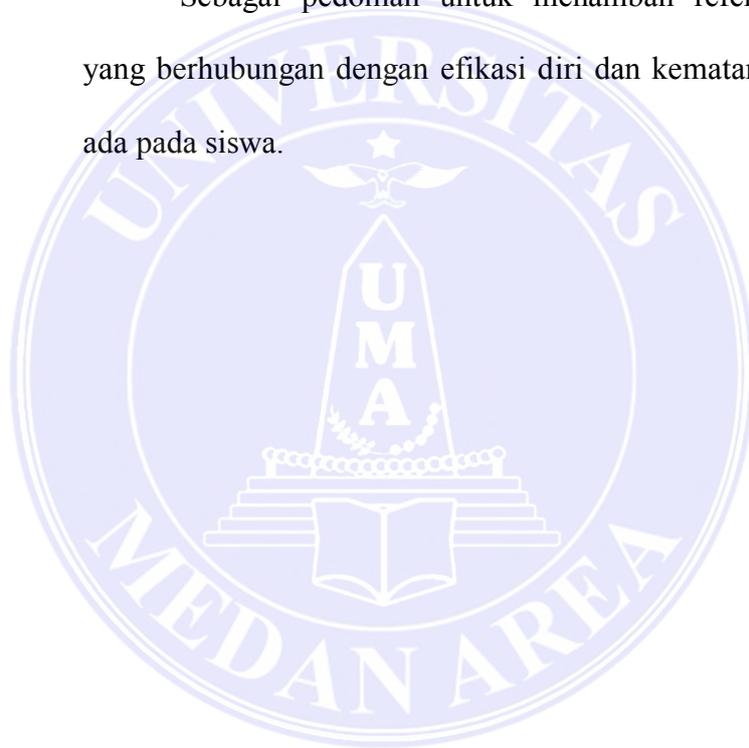
## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Guru

Dapat memberikan gambaran kepada guru terutama guru BK bagaimana kondisi gambaran efikasi diri dan kematangan karir yang dimiliki oleh para siswa.

### b. Bagi peneliti

Sebagai pedoman untuk menambah referensi penelitian yang berhubungan dengan efikasi diri dan kematangan karir yang ada pada siswa.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Siswa**

##### **1. Pengertian Siswa**

Menurut Sanjaya (2006) siswa adalah individu yang unik. Keunikan itu bisa dilihat dari adanya setiap perbedaan. Artinya, tidak ada dua individu yang sama walaupun secara fisik mungkin individu memiliki kemiripan, tetapi pada hakikatnya mereka tidaklah sama, baik bakat, minat, kemampuan, dan sebagainya. disamping itu, setiap individu juga adalah makhluk yang sedang berkembang. Menurut Hamalik, (dalam Vamela, 2012) murid adalah salah satu komponen pengajaran, disamping faktor guru, tujuan dan metode pengajaran sebagai salah satu komponen yang terpenting diantara komponen lainnya. Perspektif Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No.20 Tahun 2003 pasal 1 ayat 4 menyatakan “peserta didik diartikan sebagai anggota masyarakat yang berusaha mengembangkan dirinya melalui proses pendidikan pada jalur jenjang dan jenis pendidikan tertentu.

Hasbullah (2010) berpendapat bahwa siswa sebagai peserta didik merupakan salah satu input yang ikut menentukan keberhasilan proses pendidikan. Tanpa adanya peserta didik, sesungguhnya tidak akan terjadi proses pengajaran. Sebabnya ialah karena peserta didiklah yang membutuhkan pengajaran dan bukan guru. Guru hanya berusaha memenuhi kebutuhan yang ada pada peserta didik.

Pengertian siswa dalam Kamus Bahasa Indonesia adalah orang/anak yang sedang berguru (belajar dan bersekolah). Menurut Prof. Dr. Shafique Ali Khan (2005) pengertian siswa adalah orang yang datang ke suatu lembaga untuk memperoleh atau mempelajari beberapa tipe pendidikan. Seorang pelajar adalah orang yang mempelajari ilmu pengetahuan berapapun usianya, dari mana pun, siapa pun, dalam bentuk apa pun, dengan biaya apa pun untuk meningkatkan intelek dan moralnya dalam rangka mengembangkan dan membersihkan jiwanya dan mengikuti jalan kebaikan.

Menurut Zakiah Daradjat, (1995) murid atau anak didik adalah salah satu komponen manusiawi yang menempati posisi tertentu belajar-mengajar, murid sebagai pihak yang ingin mencapainya secara optimal. Murid akan menjadi faktor penentu, sehingga dapat mempengaruhi segala sesuatu yang diperlukan untuk mencapai tujuan belajarnya. Murid atau anak adalah pribadi yang unik yang mempunyai potensi dan mengalami proses berkembang. Dalam proses berkembang itu anak atau murid membutuhkan bantuan yang sifat dan coraknya tidak ditentukan oleh guru tetapi oleh anak itu sendiri, dalam suatu kehidupan bersama dengan individu yang lain.

Menurut Tirtarahardja dan Sulo (2005), peserta didik (siswa) adalah individu berstatus subjek didik. Pandangan modern cenderung menyebut demikian oleh karena peserta didik (tanpa pandang usia) adalah subjek atau pribadi yang otonom, yang ingin diakui keberadaannya. Selaku pribadi yang memiliki ciri khas otonom, ia ingin mengembangkan diri (mendidik diri) secara terus-menerus guna memecahkan masalah-masalah hidup yang dijumpai sepanjang hidupnya.

Berdasarkan beberapa defenisi tentang siswa SMA yang disebutkan diatas dapat disimpulkan bahwa siswa SMA adalah individu yang mendapat pelayanan pendidikan selama 3 tahun dalam pendidikan formal dan telah menamatkan Sekolah Menengah Pertama sesuai dengan bakat, minat dan berkembang dengan baik serta mempunyai kepuasan dalam menerima pelajaran yang diberikan oleh pendidiknya.

## **2. Ciri-ciri siswa**

Ciri-ciri siswa yang perlu dipahami adalah sebagai berikut (Tirtarahardja & Sulo, 2005):

- a. Individu yang memiliki potensi fisik dan psikis yang khas, sehingga merupakan insan yang baik. Anak sejak lahir memiliki potensi-potensi yang ingin dikembangkan dan diaktualisasikan. Untuk mengaktualisasikannya membutuhkan bantuan dan bimbingan.
- b. Individu yang sedang berkembang yaitu perubahan yang terjadi dalam diri siswa secara wajar, baik yang ditunjukkan kepada diri sendiri maupun kearah penyesuaian dengan lingkungan. Sejak lahir bahkan sejak masih berada dalam kandungan ia berada dalam proses perkembangan. Proses perkembangan ini melalui suatu rangkaian yang bertingkat-tingkat. Tiap fase memiliki sifat-sifat khusus. Tiap fase berbeda dengan fase lainnya. Anak yang berada pada fase remaja, dewasa, dan orang tua. Perbedaan-perbedaan ini meliputi perbedaan minat, kebutuhan, kegemaran, emosi, intelegensi, dan sebagainya.

- c. Individu yang membutuhkan bimbingan individu dan perlakuan manusiawi. Bayi yang baru lahir secara badani dan hayati tidak terlepas dari ibunya, seharusnya ia tumbuh berkembang menjadi dewasa ia sudah dapat hidup sendiri. Tetapi kenyataannya untuk kebutuhan hidupnya, ia masih menggantungkan diri sepenuhnya kepada orang dewasa, sepanjang ia belum dewasa.
- d. Individu yang memiliki kemampuan untuk mandiri. Pada diri anak ada kecenderungan untuk memerdekakan diri. Hal ini menimbulkan kewajiban pendidik dan orang tua untuk setapak demi setapak memberikan kebebasan dan akhirnya mengundurkan diri. Pada tahap ini si anak telah dapat berdiri sendiri dan bertanggung jawab sendiri.

Muhaimin dkk (Ali. M, 2010) adapun sifat-sifat dari siswa antara lain:

- a. Anak bukanlah miniature orang dewasa.
- b. Peserta didik (murid) memiliki fase perkembangan tertentu.
- c. Murid memiliki pola perkembangan sendiri-sendiri.
- d. Peserta didik (murid), memiliki kebutuhan.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri siswa adalah Individu yang memiliki potensi fisik dan psikis yang khas, Individu yang sedang berkembang yaitu perubahan yang terjadi dalam diri siswa secara wajar, Individu yang membutuhkan bimbingan individu dan perlakuan manusiawi, Individu yang memiliki kemampuan untuk mandiri, Anak bukanlah miniature orang dewasa, Peserta didik (murid) memiliki fase perkembangan tertentu, Murid

memiliki pola perkembangan sendiri-sendiri, Peserta didik (murid), memiliki kebutuhan.

## **B. Efikasi**

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

Bandura (Ghufron, M.N, 2010) adalah tokoh yang memperkenalkan istilah efikasi diri (self-efficacy). Ia mendefinisikan bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu.

Bandura dan Wood (Ghufron, M.N, 2016) menjelaskan bahwa efikasi diri mengacu pada keyakinan akan kemampuan individu untuk menggerakkan motivasi, kemampuan kognitif, dan tindakan yang perlu untuk memenuhi tuntutan situasi. Meskipun Bandura menganggap bahwa efikasi diri terjadi pada suatu fenomena situasi khusus, para peneliti yang lain telah membedakan efikasi diri khusus dari efikasi diri secara umum atau *generalized self-efficacy*. Efikasi diri secara umum menggambarkan suatu penilaian dari seberapa baik seseorang dapat melakukan suatu perbuatan pada situasi yang beraneka ragam.

Efikasi diri menurut Alwisol (2008) dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan atau diturunkan, melalui salah satu atau kombinasi empat sumber yakni pengalaman menguasai suatu prestasi (*performance accomplishment*), pengalaman vikarius (*vicarious experiences*), persuasi sosial (*social persuasion*) dan pembangkitan emosi (*emotional/physiological states*). Pengalaman performansi adalah prestasi yang pernah dicapai pada masa yang telah lalu. Pengalaman vikarius diperoleh melalui model sosial. Persuasi sosial adalah

rasa percaya kepada pemberi persuasi, dan sifat realistik dari apa yang dipersuasikan.

Santrock (2007) mendefinisikan efikasi diri yaitu keyakinan dan kepercayaan akan kemampuan diri dalam menguasai suatu situasi dan menghasilkan akhir yang baik. Efikasi diri menekankan pada komponen keyakinan diri yang dimiliki seseorang dalam menghadapi situasi yang akan datang yang mengandung keaburan, tidak dapat diramalkan, dan sering penuh dengan tekanan. Meskipun efikasi diri memiliki suatu pengaruh sebab-musabab yang besar pada tindakan kita. Efikasi diri bukan merupakan satu-satunya penentu tindakan. Efikasi diri berkombinasi dengan lingkungan, perilaku sebelumnya, dan variabel-variabel personal lain, terutama harapan terhadap hasil untuk menghasilkan perilaku. Efikasi diri akan mempengaruhi beberapa aspek dari kognisi dan perilaku seseorang.

Menurut Pajares (dalam Miftahun, 2009), efikasi diri adalah penilaian terhadap kompetensi diri dalam melakukan suatu tugas khusus dalam konteks yang spesifik. Selanjutnya efikasi diri diartikan dengan fokus pada kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan sejumlah tugas dengan sukses. Myers, 2005 (dalam Miftahun, 2004) mengungkapkan bahwa efikasi diri adalah perasaan yang dimiliki seseorang bahwa dirinya kompeten dan efektif dalam melakukan suatu tugas.

Seseorang dengan efikasi diri yang tinggi percaya bahwa mereka mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian di sekitarnya, sedangkan seseorang dengan efikasi diri yang rendah menganggap dirinya pada dasarnya

tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit, orang dengan efikasi diri yang rendah cenderung akan mudah menyerah. Sementara orang dengan efikasi diri yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada.

Dalam kehidupan sehari-hari, efikasi diri memimpin kita untuk menentukan cita-cita yang menantang dan tetap bertahan dalam menghadapi kesulitan-kesulitan. Lebih dari seratus penelitian memperlihatkan bahwa efikasi diri meramalkan produktivitas pekerja. Ketika masalah-masalah muncul, perasaan efikasi diri yang kuat mendorong pekerja untuk tetap tenang dan mencari solusi daripada merenungkan ketidakmampuannya. Usaha dan kegigihan hasil prestasi. Hal itu akan menyebabkan kepercayaan diri tumbuh. Efikasi diri, seperti harga diri, tumbuh bersama pencapaian prestasi.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuan-kemampuannya dalam mengatasi beraneka ragam situasi yang muncul dalam hidupnya.

## **2. Faktor yang mempengaruhi efikasi diri**

Feist dan Feist, 2010 menyebutkan bahwa perkembangan efikasi diri pada seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu sebagai berikut:

- a. Pengalaman menguasai sesuatu (*mastery experiences*)

Menurut Bandura (dalam Feist dan Feist, 2010) pengalaman menguasai sesuatu adalah faktor yang paling mempengaruhi efikasi diri pada

diri seseorang. Keberhasilan akan mampu meningkatkan ekspektasi tentang kemampuan, sedangkan kegagalan cenderung menurunkan hal tersebut.

b. *Pemodelan sosial (social modeling)*

Kesuksesan atau kegagalan orang lain sering digunakan sebagai pengukur kemampuan dari diri seseorang. Efikasi diri dapat meningkat saat mengobservasi keberhasilan seseorang yang mempunyai kompetensi setara, namun efikasi diri dapat berkurang ketika melihat orang lain yang setara gagal. Secara umum, pemodelan sosial tidak memberikan dampak yang besar dalam peningkatan efikasi diri seseorang, tetapi pemodelan dapat memberikan dampak yang besar dalam penurunan efikasi diri, bahkan mungkin bisa berdampak lama.

c. *Persuasi sosial (social persuasion)*

Dampak dari persuasi sosial terhadap meningkatnya atau menurunnya efikasi diri cukup terbatas dan harus pada kondisi yang tepat. Kondisi tersebut adalah bahwa seseorang haruslah mempercayai pihak yang melakukan persuasi karena kata-kata dari pihak terpercaya yang lebih efektif daripada kata-kata dari pihak yang tidak terpercaya. Persuasi sosial paling efektif ketika dikombinasikan dengan performa yang sukses. Persuasi mampu meyakinkan seseorang untuk berusaha jika performa yang dilakukan terbukti sukses.

d. *Kondisi fisik dan emosional*

Ketika seseorang mengalami ketakutan, kecemasan yang kuat dan stress yang tinggi memungkinkan seseorang akan memiliki efikasi diri yang

rendah sehingga emosi yang kuat cenderung untuk mengurangi performa seseorang.

Perubahan tingkah laku, menurut Bandura (dalam Alwisol, 2008) kuncinya adalah perubahan ekspektasi *self-efficacy*. *Self-efficacy* atau keyakinan kemampuan diri tersebut dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan atau diturunkan, melalui salah satu atau kombinasi empat sumber, diantaranya:

a. *Past performance accomplishments* (pengalaman performasi)

Pengalaman performasi adalah prestasi yang pernah dicapai pada masa yang lalu. Sebagai sumber, performasi masa lalu menjadi pengubah *self-efficacy* yang paling kuat pengaruhnya. Prestasi (masa lalu) yang bagus meningkatkan ekspektasi (*efficacy*) sedangkan kegagalan akan menurunkan kemampuan (*efficacy*).

Sementara mencapai keberhasilan akan memberikan dampak efikasi yang berbeda-beda, tergantung proses pencapaiannya seperti semakin sulit tugasnya. Keberhasilan akan membuat efikasi semakin tinggi, mengerjakan suatu tugas sendiri lebih meningkatkan efikasi dibandingkan jika mengerjakan secara kelompok atau dibantu oleh orang lain, kegagalan dapat menurunkan efikasi jika individu telah berusaha sebaik mungkin. Jika individu mengalami kegagalan secara emosional/stress, namun ia dalam kondisi optimal maka tidak akan memberi dampak buruk baginya. Jika individu mengalami kegagalan setelah memiliki efikasi yang kuat maka dampaknya juga tidak akan seburuk individu yang belum memiliki efikasi yang kuat, atau orang

yang biasa berhasil, namun sekali ia gagal maka tidak akan mempengaruhi efikasinya.

Menurut Bandura (1986) jika individu telah memiliki *self-efficacy* yang kuat, ia dapat mengembangkannya dengan mengulangi keberhasilannya. Kegagalan kadang-kadang tidak memiliki pengaruh banyak terhadap penilaian dari kemampuan seseorang.

*b. Vicarious experience* (pengalaman orang lain)

Pengalaman orang lain diperoleh melalui model sosial. *Self-efficacy* akan meningkat ketika mengamati keberhasilan orang lain, sebaliknya *self-efficacy* akan meurun jika mengamati orang yang kemampuannya kira-kira sama dengan dirinya ternyata gagal. Melalui pengamatan (melihat atau memvisualisasikan) terhadap orang lain, individu dapat meningkatkan persepsi diri tentang keberhasilan bahwa ia memiliki kemampuan dalam melaksanakan kegiatan yang serupa dengan orang lain.

*c. Verbal persuasion* (persuasi sosial)

*Self-efficacy* juga dapat diperoleh, diperkuat atau dilemahkan melalui persuasi sosial. Dampak dari sumber ini terbatas, namun pada kondisi yang tepat persuasi diri orang lain dapat mempengaruhi *sel-efficacy*. Kondisi itu adalah rasa percaya kepada pemberi persuasi, dan sifat realistik dari apa yang dipersuasikan.

d. *Emotional arousal* (keadaan emosi)

Keadaan emosi yang mengikuti suatu kegiatan akan mempengaruhi *self-efficacy* dibidang kegiatan itu. Emosi yang kuat, takut, cemas, stress, dapat mengurangi *self-efficacy*. Namun, bisa terjadi peningkatan emosi (yang tidak berlebihan) dapat meningkatkan *self-efficacy*. Perubahan tingkah laku akan terjadi kalau sumber ekspetasi *self-efficacy* akan berubah sehingga perubahan *self-efficacy* banyak digunakan untuk memperbaiki kesulitan dan adaptasi tingkah laku orang yang mengalami berbagai masalah behavioral.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi diri seseorang berasal dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi keadaan emosi, kondisi fisik dan emosional dan faktor eksternal meliputi pengalaman menguasai sesuatu, pemodelan sosial, persuasi sosial, pengalaman performasi, dan pengalaman orang lain.

### 3. Aspek-aspek Efikasi Diri

Banyak peneliti menghubungkan empat aspek psikologis utama yang berperan dalam menentukan bagaimana *self-efficacy* mempengaruhi diri manusia. Menurut Bandura (1994), pengaruh *self-efficacy* pada perilaku seseorang melalui empat proses yaitu:

a. Aspek kognitif

*Self efficacy* dipercayai memiliki pengaruh terhadap berbagai macam proses kognitif. Menurut Bandura (1994), semakin tinggi *self-*

*efficacy* seseorang, semakin besar pula harapan yang menantang individu untuk semakin mempersiapkan dirinya dan semakin kokoh pula komitmennya.

Kepercayaan individu terhadap *self efficacy* membentuk macam-macam skenario antisipatorik. Individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi selalu menggambarkan skenario keberhasilan sehingga memicu untuk terus berjuang, sedangkan individu yang memiliki *self-efficacy* rendah selalu membayangkan skenario kegagalan (Bandura, 1994).

Agar individu mampu meraih harapannya atau cita-citanya dibutuhkan *self-efficacy* yang tinggi sehingga individu mampu menghadapi situasi tertekan, mengubah kegagalan menjadi peluang, dan mengalihkan kemunduran menjadi harapan. Bila seseorang memiliki *self-efficacy* rendah, kemampuan berfikir dan analisisnya terhadap situasi menjadi semakin tidak menentu, aspirasi semakin rendah, dan kualitas hasil pekerjaan semakin buruk (Bandura, 1994).

#### b. Aspek bermotivasi

Menurut Bandura (1994), *self-efficacy* berperan dalam membentuk motivasi. *Self-efficacy* berkontribusi menumbuhkan motivasi dengan cara membantu menentukan tujuan, meningkatkan daya usaha, memperlama waktu untuk bertahan dalam kesulitan, dan meningkatkan daya tahan diri menghadapi kegagalan. Prat-Salat dan Redfort dalam Nasir (2011) menyatakan hal yang sama bahwa seseorang dengan *self-efficacy* tinggi akan menumbuhkan motivasi intrinsik seseorang dengan cara meningkatkan daya tahan dalam menghadapi kesulitan.

Seseorang yang bermotivasi selalu berkerja berdasarkan pengalaman, tujuan yang ingin dicapai, dan tindakan yang harus dilakukan untuk mencegah kegagalan. Orang yang tidak memiliki motivasi dan ragu menilai dirinya justru akan menurunkan kuantitas dan kualitas usahanya saat menghadapi kesulitan, sedangkan seseorang yang yakin akan mengerahkan upaya lebih besar (Bandura, 1994).

Seseorang dengan *self-efficacy* tinggi menganggap sebuah kegagalan dikarenakan kurangnya usaha, sedangkan seseorang dengan *self-efficacy* rendah menganggap kegagalan karena ketidakmampuan diri (Bandura, 1994).

c. Aspek afektif

*Self efficacy* mempengaruhi tingkat motivasi, stress, dan depresi pada seorang individu sehingga akan menumbuhkan perilaku afektif positif seseorang. Stajkovic dan Luthans (dalam Demir, 2008) dan Bandura (1994) menyatakan seseorang yang memiliki *self-efficacy* tinggi akan berusaha untuk menghasilkan keberhasilan, dan tidak mudah merasa terbebani oleh sesuatu hal sehingga semakin berani mengambil tindakan.

Stajkovic dan Luthans (dalam Demir, 2008) dan Bandura (1994) juga menjelaskan bahwa individu yang *self efficacy* rendah akan berhenti berusaha dengan cepat dan gagal dalam mengerjakan tugas sehingga individu akan mudah terbebani karena merasa segala sesuatu sebagai suatu hambatan dan ancaman.

d. Aspek seleksi

Tingkat *self-efficacy* menentukan berbagai macam bentuk lingkungan yang dipilih dan diseleksi oleh individu. Seorang individu yang memiliki rasa *self-efficacy* rendah cenderung menghindari aktivitas dan situasi lingkungan di luar kemampuannya. Sebaliknya, seseorang yang memiliki *self-efficacy* tinggi akan lebih siap menjalankan tantangan dan memilih situasi lingkungan yang dapat dikontrol (Bandura, 1994).

Kreitner dan Kinichi (2003) menambahkan bahwa orang yang memiliki efikasi diri yang positif dapat diketahui dari beberapa aspek, yaitu:

a. Kognitif

Kemampuan individu untuk memikirkan cara-cara yang dipergunakan dan merancang sesuatu tindakan yang akan diambil untuk mencapai tujuan yang diinginkan atau diharapkan.

b. Motivasi

Kemampuan individu atau seseorang untuk memotivasi diri melalui pikiran-pikiran untuk melakukan sesuatu tindakan dan keputusan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

c. Afeksi

Kemampuan mengatasi emosi yang timbul pada diri untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Afektif ditunjukkan dengan mengontrol

kecemasan/perasaan depresi menghadapi pola-pola yang besar untuk mencapai tujuan.

d. Seleksi

Kemampuan individu untuk menyeleksi tingkah laku yang tepat sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan, aspek ini timbul karena ketidakmampuan individu dalam melakukan seleksi tingkah laku membuat individu tidak percaya diri, bingung dan mudah menyerah ketika menghadapi masalah atau situasi sulit.

Berdasarkan uraian di atas maka menurut penulis aspek yang sangat tepat pada efikasi diri yaitu, diantaranya aspek kognitif, aspek bermotivasi, aspek afektif, dan aspek seleksi.

### **C. Kematangan karir**

#### **1. Pengertian kematangan karir**

Kematangan karir merupakan salah satu konstruk psikologis yang mengalami banyak perkembangan. Konstruk ini pertama kali diungkapkan oleh seorang ahli psikologi konseling dan karir bernama Donald Edwin Super .Super (dalam Zulkaida, A.dkk 2007) mendefinisikan kematangan karir sebagai keberhasilan seseorang menyelesaikan tugas-tugas perkembangan karir yang khas pada tahap perkembangan tertentu.Super (dalam Agus Dariyo, 2003) berpendapat bahwa keberhasilan dan kesiapan remaja untuk memenuhi tugas-tugas terorganisir yang terdapat dalam setiap tahapan perkembangan karir adalah definisi dari kematangan karir. Kesesuaian yang dimaksud dalam definisi ini ialah berdasarkan

teori *Life-Span, Life-Space* dari Super, yaitu bahwa disetiap jenjang usia individu memiliki peran yang harus dijalankan sesuai dengan tahap perkembangan.

Menurut Yost dan Corbishly (dalam Zulkaida, dkk. 2007) kematangan karir adalah keberhasilan individu untuk menyesuaikan dan membuat keputusan karir yang tepat dan sesuai dengan tahap perkembangan karirnya disebut kematangan karir. Sejalan dengan Yost dan Corbishly, Super ( Winkel, 2004) mendefenisikan kematangan karir sebagai keberhasilan individu untuk menyelesaikan tugas-tugas perkembangan karir yang khas bagi tahap perkembangan tertentu.

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa kematangan karir merupakan keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas-tugas perkembangan karir yang khas bagi tahap perkembangan tertentu.

## **2. Dimensi kematangan karir**

Menurut Super (dalam Alvarez, 2008) konsep kematangan karir (career maturity) memiliki dimensi, yaitu:

### **a. Perencanaan**

Perencanaan merupakan kesadaran individu bahwa dirinya harus membuat pilihan pendidikan karir, serta mempersiapkan diri untuk memasuki karir tertentu. Perencanaan berfokus pada proses untuk merencanakan masa depan.

b. Eksplorasi

Eksplorasi merupakan proses yang menunjukkan individu mengadakan penyelidikan atau menggali segala informasi mengenai dunia kerja yang diperlukannya dari berbagai sumber yang ada, antara lain orang tua, teman, guru, konselor, buku, dan film. Eksplorasi berfokus pada tindakan untuk menggunakan sumber-sumber yang ada.

c. Informasi

Informasi menilai pengetahuan tentang pendidikan dan informasi pekerjaan atau karir. Individu membutuhkan informasi tentang lingkungan, pilihan pendidikan akademik yang berbeda, pilihan profesi atau karir, dan pilihan jabatan. Hal ini tidak hanya pada masalah pemberian informasi, tetapi lebih kepada pengetahuan remaja tentang bagaimana hal tersebut, kapan, dan dimana remaja dapat menemukan serta menggunakan informasi tersebut.

d. Pengambilan Keputusan

Individu mengetahui segala sesuatu yang harus dipertimbangkan dalam membuat pilihan pendidikan dan karir, kemudian membuat pilihan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya. Individu seharusnya mempersiapkan periode formatif untuk mencari keputusan yang efektif. Hal ini dibutuhkan individu untuk menggunakan pemikiran atau refleksi diri dengan orang lain dan dengan lingkungan sekitar.

Crities (dalam Coertse & Schepers, 2004) mengungkapkan bahwa kematangan karir pada remaja terdiri atas dua dimensi, yaitu:

a. Sikap

Aspek sikap merupakan kemampuan individu dalam pembuatan keputusan karir yang akan mempengaruhi seberapa realistis pilihan karir yang buat oleh remaja dan keterlibatannya dalam proses pemilihan karir.

b. Kemampuan

Aspek kemampuan menunjukkan adanya kemampuan individu untuk memahami informasi tentang pekerjaan, mengetahui dan menyadari kemampuan diri sendiri, serta pandangan terhadap masa depan.

Berdasarkan uraian dari beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa aspek kematangan karir yaitu aspek perencanaan karir, eksplorasi karir, informasi, pengambilan keputusan, dan kemampuan.

### **3. Faktor – faktor yang mempengaruhi Kematangan Karir**

Super (dalam Juwitaningrum, 2013) mengklasifikasikan factor-faktor yang mempengaruhi kematangan karir kedalam beberapa kelompok sebagai berikut:

1. Faktor Bio-sosial, yaitu informasi yang lebih spesifik, perencanaan, penerimaan, tanggung jawab dalam perencanaan karir, orientasi pilihan karir berhubungan dengan faktor bio-sosial seperti umur dengan kecerdasan.
2. Faktor Lingkungan, yaitu indeks kematangan karir individu berkorelasi positif dengan tingkat pekerjaan orang tua, kurikulum sekolah, stimulasi budaya, dan kohesivitas keluarga.

3. Faktor Kepribadian, meliputi konsep diri, efikasi diri, fokus kendali, bakat khusus, nilai atau norma dan tujuan hidup.
4. Faktor Vokasional, kematangan karir individu berkorelasi positif dengan aspirasi vokasional, tingkat kesesuaian aspirasi dengan ekspektasi karir.
5. Faktor Prestasi individu, meliputi prestasi akademik, kebebasan, partisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler dan non ekstrakurikuler.

Menurut Ginzberg (Nugraheni, 2012) ada tiga factor yang mempengaruhi kematangan karir, yaitu:

1. Faktor realitas

Individu mendapat tekanan dan penghargaan dari lingkungan untuk membuat keputusan mengenai komitmen terhadap pekerjaan.

2. Proses pekerjaan

Jenis dan lama pendidikan atau pelatihan yang ditempuh juga dapat mempercepat atau menghambat perkembangan karir individu.

3. Faktor individual

Stabilasi emosi, penggunaan proses kognitif ( efikasi diri ) operasional formal dan kemampuan berkontribusi secara signifikan dalam perkembangan karir dan nilai individu.

Menurut Seligman (Nugreheni, 2012) ada lima faktor yang mempengaruhi kematangan karir yaitu:

1. Keluarga

Dimensi keluarga yang mempengaruhi perkembangan karir adalah latar belakang keluarga, role model yang dibangun oleh orang tua, urutan kelahiran dan pilihan karir keluarga. Penick dan Jepsen (1992) menemukan

bahwa keluarga memiliki pengaruh penting dalam bentuk identitas karir. Menurut Balley dan Standt (1973) secara umum anak terutama laki-laki cenderung meniru jenis dan tingkat karir ayahnya atau memilih karir yang lebih tinggi status dan prestasinya dibanding karir orangtuanya. Selanjutnya studi yang menunjukkan pengaruh urutan kelahiran terhadap kematangan karir adalah penelitian Bradley (1982) yaitu anak sulung cenderung meraih kesuksesan dalam pekerjaannya.

## 2. Sosial ekonomi

Faktor sosial ekonomi yang mempengaruhi perkembangan karir adalah lingkungan, status sosial ekonomi, dan latar belakang budaya. Lingkungan mempengaruhi perkembangan karir melalui tiga cara yaitu pengetahuan individu mengenai pekerjaan, latar belakang dimana individu merasa nyaman, dan pesan yang diterima individu mengenai pilihan karir yang tepat.

## 3. Gender

Aspirasi dan pilihan karir laki-laki dan perempuan dipengaruhi oleh asumsi pilihan karir yang tepat untuk masing-masing gender dan oleh persentase individu masing-masing gender dalam pekerjaan.

## 4. Faktor individual

Faktor karakteristik individual yang mempengaruhi kematangan karir adalah:

### a. Harga Diri

Greenhaus (1973) mengemukakan bahwa individu dengan harga diri yang tinggi cenderung memiliki sikap positif terhadap pekerjaan, merencanakan karir dengan baik dan memandang pekerjaan sebagai sarana

mengekspresikan diri. Harga diri yang tinggi berperan penting dalam perencanaan karir dan keputusan atau implementasi perencanaan karir.

b. Kemampuan dan Minat

Intelligensi, bakat dan minat merupakan faktor paling kuat dalam mempengaruhi pilhan karir. Secara umum keterpaduan antara kemampuan, minat, bakat, dan persyaratan pekerjaan akan mempengaruhi kepuasan, *performance*, dan stabilitas karir individu.

c. Kepribadian

Holland (1987) dan Roe (1964) menyatakan bahwa individu akan memilih karir yang cenderung sesuai dengan karakteristik kepribadian. Kepribadian meliputi sejumlah dimensi yang relevan dengan perkembangan karir yaitu orientasi interpersonal, nilai, efikasi diri, motivasi, stabilitas dan kemauan untuk mengambil resiko.

5. Dunia Kerja

Dunia kerja dan pasar kerja merupakan faktor dalam perencanaan karir secara konstan berubah dan tidak dapat diprediksi, sehingga dapat mempengaruhi kepuasan individu terhadap karirnya yaitu dengan memberi pengaruh pada kesempatan kerja yang bias di cari oleh individu.

Penelitian Zulkaida dan kawan-kawan (2007) yang menemukan bahwa sumbangan *self-efficacy* terhadap kematangan karir menyebabkan adanya keyakinan akan kemampuan diri individu. Hasil yang sama pun ditemukan pada penelitian Patton dan Creed (2003) pada pelajar di Australia.

### 3. Tahap Perkembangan Karir

Menurut Super (dalam Sharf, 1992: 74) tahap perkembangan karir terdiri dari :

a. *Growth* (4-13 tahun)

Pada tahap ini individu ditandai dengan perkembangan kapasitas, sikap, minat, dan kebutuhan yang terkait dengan konsep diri. Konsep diri yang dimiliki individu terbentuk melalui identifikasi terhadap figur-figur keluarga dan lingkungan sekolah. Pada awalnya, anak-anak mengamati lingkungan untuk mendapatkan informasi mengenai dunia kerja dan menggunakan rasa penasaran untuk mengetahui minat. Seiring berjalannya waktu, rasa penasaran dapat mengembangkan kompetensi untuk mengendalikan lingkungan dan kemampuan untuk membuat keputusan. Disamping itu, melalui tahap ini anak-anak dapat mengenali pentingnya perencanaan masa depan dan memilih pekerjaan. Tahap ini terdiri dari 3 sub tahap yaitu:

1) Sub tahap *fantasy* (4-10 tahun)

Pada sub tahap ini ditandai dengan minat anak berfantasi untuk menjadi individu yang diinginkan, kebutuhan dan menjalankan peran adalah hal yang penting.

2) Sub tahap *interest* (11-12 tahun)

Individu pada sub tahap ini menunjukkan tingkah laku yang berhubungan dengan karir mulai dipengaruhi oleh kesukaan anak. Hal yang disukai dan yang tidak tersebut menjadi penentu utama aspirasi dan aktifitas.

3) Sub tahap *capacity* (13-14 tahun)

Individu yang berada pada sub tahap ini mulai mempertimbangkan kemampuan pribadi dan persyaratan pekerjaan yang diinginkan.

b. *Exploration* (14-24 tahun)

Pada tahap ini individu banyak melakukan pencarian tentang karir apa yang sesuai dengan dirinya, merencanakan masa depan dengan menggunakan informasi dari diri sendiri dan dari pekerjaan.

Individu mulai mengenali diri sendiri melalui minat, kemampuan, dan nilai. Individu akan mengembangkan pemahaman diri, mengidentifikasi pilihan pekerjaan yang sesuai, dan menentukan tujuan masa depan yang sementara tetapi dapat diandalkan. Individu juga akan menentukan pilihan melalui kemampuan yang dimiliki untuk membuat keputusan dengan memilih di antara alternatif pekerjaan yang sesuai. Tahap ini terdiri dari 3 sub tahap, yaitu :

1) Sub tahap *tentative* (14-17 tahun).

Tugas perkembangan pada tahap ini adalah menentukan pilihan pekerjaan. Individu mulai menggunakan pilihan tersebut dan dapat melihat bidang serta tingkat pekerjaan yang sesuai dengan dirinya. Hal-hal yang dipertimbangkan pada masa ini adalah kebutuhan, minat, kapasitas, nilai dan kesempatan.

2) Sub tahap *transition* (18-21 tahun).

Sub tahap ini merupakan periode peralihan dari pilihan pekerjaan yang bersifat sementara menuju pilihan pekerjaan yang bersifat khusus.

Tugas perkembangan pada masa ini yaitu mengkhususkan pilihan

pekerjaan dengan memasuki pasarpekerja, pelatihan profesional, bekerja sambil dan mencobamewujudkan konsep diri.

3) Sub tahap *trial* (22-24 tahun).

Tugas perkembangan pada masa ini adalah melaksanakanpilihan pekerjaan dengan memasuki dunia kerja.

c. *Establishment* (25-44 tahun)

Pada tahap ini individu mulai memasuki dunia kerja yangsesuai dengan dirinya dan bekerja keras untuk mempertahankanpekerjaan tersebut.Masa ini merupakan masa paling produktif dankreatif. Tahap ini terdiri dari 2 sub tahap, yaitu:

1) Sub tahap *trial with commitment* (25-30 tahun)

Pada tahap ini individu merasa nyaman dengan pekerjaan,sehingga ingin terus mempertahankan pekerjaan yang dimiliki.Tugas perkembangan pada masa ini adalah menstabilkanpilihan pekerjaan.

2) Sub tahap *stabilization* (31-44 tahun).

Pada tahap ini pola karir individu menjadi jelas dan telahmenstabilkan pekerjaan.Tugas perkembangan yang harus dipenuhi oleh individu pada masa ini adalah menetapkanpilihan pekerjaan agar memperoleh keamanan dankenyamanan dalam bekerja serta melakukan peningkatandalam dunia kerja dengan menunjukkan perilaku yang positif.

d. *Maintenance* (45-64 tahun)

Individu pada tahap ini telah menetapkan pilihan pada satubidang karir, fokus mempertahankan posisi melalui persaingandengan rekan kerja yang

lebih muda dan menjaga posisi tersebut dengan pengetahuan yang baru. Tugas perkembangan yang harus dipenuhi oleh individu pada tahap ini, yaitu:

1)  *Holding*

Pada tahap ini individu menghadapi tantangan dengan kompetisi bersama rekan kerja, perubahan teknologi, memenuhi tuntutan keluarga, dan berkurangnya stamina.

2)  *Updating*

Individu pada tahap ini harus bekerja keras dalam mengerjakan tugas dengan lebih baik melalui memperbarui pengetahuan dan keterampilan.

3)  *Innovating*

Pada tahap ini individu melakukan pekerjaan dengan cara yang berbeda, melakukan pekerjaan yang berbeda, dan menghadapi tantangan baru.

e.  *Decline* (lebih dari 65 tahun)

Individu pada tahap ini mulai mempertimbangkan masa pra-pensiun, hasil kerja, dan akhirnya pensiun. Hal ini dikarenakan berkurang kekuatan mental dan fisik sehingga menyebabkan perubahan aktivitas kerja. Tahap ini terdiri dari 2 sub tahap, yaitu:

1) Sub tahap  *deceleration* (65-70 tahun).

Tugas perkembangan pada sub tahap ini adalah mengurangi tingkat pekerjaan secara efektif dan mulai merencanakan pensiun. Hal ini ditandai dengan adanya penyerahan tugas sebagai salah satu langkah mempersiapkan diri menghadapi pensiun.

2) Sub tahap *retirement* (lebih dari 71 tahun).

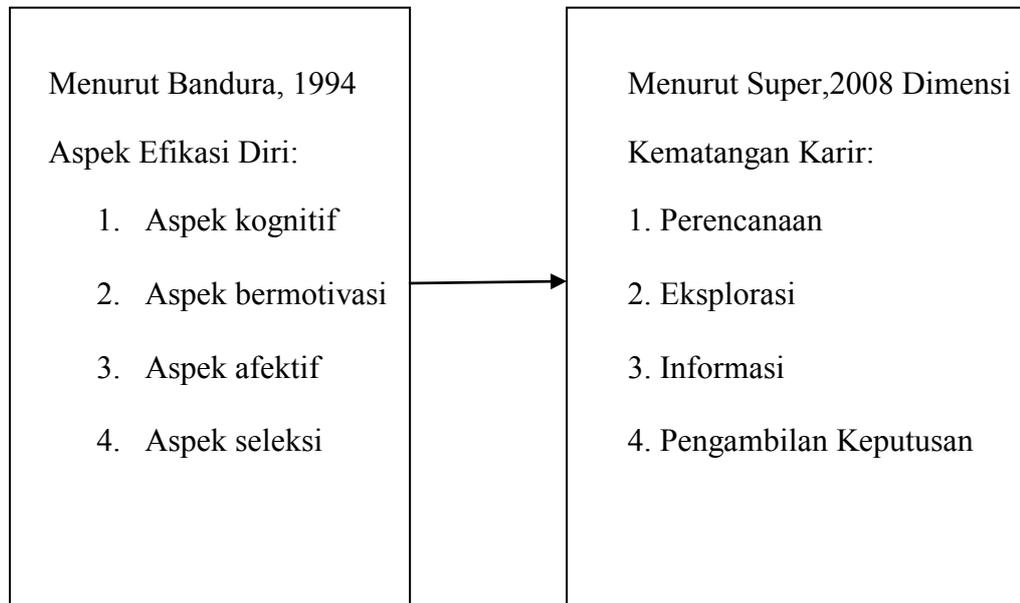
Sub tahap ini ditandai dengan masa pensiun dimana individuakhirnya mulai menarik diri dari lingkungan kerja.

#### **D. Hubungan antara efikasi diri dengan kematangan karir**

Penelitian yang dilakukan Patton dan Creed (dalam Pinasti, 2011) pada pelajar Australia berhasil mengungkap bahwa salah satu faktor yang berhubungan dengan kematangan karir adalah *Self-Efficacy*. Dalam penelitian Blustein ditemukan bahwa efikasi diri merupakan prediktor kuat dalam mempengaruhi kematangan karir (Pinasti, 2011).

Selain itu, Pervin (dalam Widjaja, 2010) mengatakan bahwa efikasi diri yang rendah berhubungan dengan proses mencapai kematangan karir, adalah kebimbangan dalam pembuatan keputusan karir, masalah-masalah dalam mengembangkan identitas vokasional/kejuruan yang jelas, dan ketidakpastian dalam menentukan pilihan. Seseorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan merasa mampu melaksanakan tugas perkembangan karir yang dihadapinya sehingga mencapai kematangan karir. Hal tersebut disebabkan karena dengan efikasi diri, seseorang akan berusaha keras untuk menghadapi kesulitan, termasuk didalamnya kesulitan dalam mencapai kematangan karir seperti banyaknya pilihan alternatif pekerjaan.

## E. Kerangka konseptual



## F. Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dari penelitian ini adalah:  
“Ada hubungan positif antara efikasi diri dengan kematangan karir pada siswa dengan asumsi bahwa semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki siswa maka akan semakin tinggi pula kematangan karir yang ada pada diri siswa.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Tipe penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional, yakni peneliti berusaha melihat hubungan antara dua variabel. Menurut Arikunto (2010), penelitian korelasional merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel.

#### **B. Identifikasi variabel penelitian**

Variabel dapat didefinisikan sebagai suatu gejala yang menjadi fokus peneliti untuk diamati. Variabel itu sebagai atribut dari sekelompok orang atau objek yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya dalam kelompok itu (Sugiyono dalam Sembiring, 2003). Variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas : Efikasi diri
2. Variabel terikat : Kematangan karir

#### **C. operasional variabel penelitian**

Defenisi operasional variabel penelitian bertujuan untuk mengarahkan variabel penelitian agar sesuai dengan pengakuan yang telah dipersiapkan. Adapun defnisi operasional dalam penelitian adalah sebagai berikut:

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

Efikasi diri adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuannya dalam mengatasi segala situasi dalam hidupnya.

## 2. Kematangan karir

Kematangan karir adalah kemampuan siswa untuk merencanakan, mempersiapkan, dan mengambil keputusan karir berdasarkan pemahaman terhadap kemampuan diri dan informasi karir.

### **D. Populasi dan Sampel**

#### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2002). Lebih lanjut Hadi (1989) menyatakan bahwa populasi ialah keseluruhan individu yang akan diselidiki dan minimal mempunyai satu sifat yang sama atau cirri-ciri yang sama dan untuk siapa kenyataan yang diperoleh dari subjek peneliti hendak digeneralisasikan. Adapun yang dimaksud menggeneralisasikan itu sendiri yaitu mengangkat kesimpulan sebagai sesuatu yang berlaku bagi populasi (Arikunto, 1992)

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh siswa/siswi kelas X MIA di SMAN.1 Seruway yang berjumlah 104 siswa.

#### 2. Sampel Penelitian

Sugiyono (2011) menyampaikan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki pada populasi. Sukmadinata (2013) menyatakan sampel adalah kelompok kecil yang secara nyata diteliti dan ditarik

kesimpulannya dari populasi. Dalam penelitian ini sampel yang dapat digunakan ialah 51.

### **E. Teknik Sampling**

Sugiyono (2011) menjelaskan teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Penelitian ini merupakan penelitian sampling. Teknik yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Random Sampling. Random sampling adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan dengan cara mencampur subyek-subyek di dalam populasi sehingga semua subyek dianggap sama (Suharsimi Arikunto, 2006)

Penentuan ukuran sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan tingkat error 10%. Rumus Slovin adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$
$$n = \frac{104}{1 + (104 \times (10\%)^2)}$$
$$n = \frac{104}{1 + (104 \times 0,01)}$$
$$n = \frac{104}{1 + 1,04}$$
$$n = \frac{104}{2,04}$$
$$n = 50,9$$

Dimana:

n = Ukuran sampel

N = Populasi

e = Presentase kelonggaran ketidakterikatan karena kesalahan pengambilan sampel yang masih diinginkan.

## **F. Teknik pengumpulan data**

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode rating yang dijumlahkan (*method of summate rating*) atau populasi dengan nama penskalaan respon atau penskalaan Likert (Azwar, 2003). Metode ini merupakan metode pengukuran sikap yang menggunakan respon subjek sebagai dasar penentuan nilai skala 4 kategori kesesuaian dan ketidaksesuaian. Skala terdiri dari sejumlah item favorable dan unfavorable. Ketentuan penilaian adalah sebagai berikut:

### Favorable

Sangat Sesuai (SS) : apabila subjek memberi respon ini mendapat nilai 4

Sesuai (S) : apabila subjek memberi respon ini mendapat nilai 3

Tidak Sesuai (TS) : apabila subjek memberi respon ini mendapat nilai 2

Sangat Tidak Sesuai (STS): apabila subjek memberi respon ini mendapat nilai 1

### Unfavorable

Sangat Sesuai (SS) : apabila subjek memberi respon ini mendapat nilai 1

Sesuai (S) : apabila subjek memberi respon ini mendapat nilai 2

Tidak Sesuai (TS) : apabila subjek memberi respon ini mendapat nilai 3

Sangat Tidak Sesuai (STS): apabila subjek memberi respon ini mendapat nilai 4

Dalam mengumpulkan data, peneliti menggunakan 2 alat ukur, keduanya menggunakan skala model Likert, diantaranya adalah:

#### 1. Skala Efikasi Diri

Skala ini mengukur efikasi diri berdasarkan 4 aspek (Bandura, 1994) yaitu:

1. Aspek kognitif,
2. Aspek bermotivasi,
3. Aspek afektif,
4. Aspek seleksi

## 2. Skala Kematangan Karir

Skala ini mengukur kematangan karir berdasarkan 4 Dimensi (Super, 2008) yaitu:

1. Perencanaan,
2. Eksplorasi,
3. Informasi,
4. Pengambilan Keputusan.

### **G. Validitas dan Realibilitas Alat Pengumpulan Data**

#### 1. Uji validitas alat ukur

Validitas merupakan representasi dari keakuratan informasi. Item dapat dikatakan valid jika mencapai skor minimal 0.3 atau lebih, artinya item dapat mengukur dimensi dan indikator yang ingin diukur (Azwar, 2008). Pada penelitian ini teknik uji validitas yang digunakan adalah *Pearson Product Moment*, lalu data yang diperoleh akan diolah menggunakan *software Statistical Package for The Social Sciences (SPSS)*.

Berdasarkan hasil uji validitas pada masing-masing skala akan ditemukan item-item dengan skor validitas rendah. Item-item tersebut dianggap gugur dan tidak digunakan dalam *field test*.

#### 2. Uji reabilitas alat ukur

Uji reabilitas dilakukan untuk mengukur kestabilan dan konsistensi dari jawaban responden terhadap suatu alat ukur psikologis yang disusun dalam bentuk skala. Skala yang reliabel ialah skala dimana hasil yang diperoleh akan tetap sama apabila diukur pada waktu yang berbeda. Reabilitas dinyatakan oleh koefisien reabilitas ( $r_{xx'}$ ) yang angkanya berada dalam rentang 0 sampai

1,00. Semakin tinggi koefisien reabilitas yaitu mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reabilitas alat ukur tersebut (Azwar, 2008).

## H. Analisis data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi Product Moment dari Karl Pearson. Alasan digunakannya teknik korelasi ini dikarenakan pada penelitian ini memiliki tujuan ingin melihat hubungan antara satu variabel bebas (Efikasi Diri) dengan satu variabel terikat (Kematangan Karir). Formula dari teknik korelasi Product Moment yang dimaksud (Sugioyono, 2009) adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

### Dimana :

n = Banyaknya Pasangan data X dan Y

$\sum x$  = Total Jumlah dari Variabel X

$\sum y$  = Total Jumlah dari Variabel Y

$\sum x^2$  = Kuadrat dari Total Jumlah Variabel X

$\sum y^2$  = Kuadrat dari Total Jumlah Variabel Y

$\sum xy$  = Hasil Perkalian dari Total Jumlah Variabel X dan Variabel Y

Dalam teknik analisis data ini juga menggunakan Uji Normalitas dan Linearitas:

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui kenormalan distribusi sebaran skor variabel. Apabila terjadi penyimpangan, seberapa jauh penyimpangan tersebut.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas hubungan ini dilakukan untuk mengetahui linearitas hubungan antara variabel bebas (efikasi diri) dan variabel terikat (kematangan karir).

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini akan diuraikan mengenai keseluruhan hasil penelitian. Pembahasan akan dimulai dengan memberikan gambaran umum subjek penelitian, tempat penelitian dilanjutkan dengan analisa dan interpretasi data penelitian serta hasil tambahan penelitian.

#### **A. Orientasi Kancan Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di SMA N 1 SERUWAY, SMA N 1 SEUWAY merupakan sekolah menengah atas yang sudah lama didirikan dikecamatan Seruway. Sekolah ini merupakan sekolah tingkat atas tertua dikecamatan Seruway. SMA N 1 SERUWAY pada awalnya dibangun pada tahun 80-an, sebelum menjadi negeri, sekolah ini merupakan sekolah swasta yang pertama kali didirikan dikecamatan Seruway yang lokasinya terletak di Jln. Gedung Biara No 37 Desa Tangsi Lama Kecamatan Seruway. Pada saat berdirinya sekolah, sekolah ini masih banyak kekurangan terutama dalam fasilitasnya, namun saat ini sekolah ini sudah semakin maju dan memiliki prestasi yang baik sehingga kepala sekolah dan para dewan guru mengusulkan untuk menjadikan sekolah ini menjadi Negeri pada tahun 1993.

#### **B. Persiapan Penelitian**

Persiapan penelitian ini meliputi persiapan administrasi dan persiapan alat ukur penelitian. Adapun persiapan-persiapan yang dimaksud adalah sebagai berikut, yaitu:

## 1. Persiapan Administrasi

Sebelum penelitian dilaksanakan, peneliti terlebih dahulu mengadakan persiapan yang berhubungan dengan kelengkapan administrasi, yaitu hal yang menyangkut perizinan penelitian yang disetujui oleh Kepala Sekolah SMA N 1 SERUWAY. Langkah-langkah yang dilakukan dalam mempersiapkan administrasi adalah dengan datang langsung ke SMA N 1 SERUWAY. Setelah mendapatkan persetujuan dari Kepala Sekolah SMA N 1 SERUWAY, peneliti mengurus surat pengantar permohonan izin penelitian dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, dan Surat tersebut disahkan oleh Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

## 2. Persiapan Alat Ukur Penelitian

Persiapan yang dimaksud adalah mempersiapkan alat ukur yang nantinya digunakan untuk penelitian, yakni dimulai dengan penyusunan skala Efikasi Diri dan Kematangan Karir.

### a. Skala Efikasi Diri

Skala Efikasi Diri disusun berdasarkan aspek-aspek yaitu, aspek kognitif, aspek bermotivasi, aspek afektif, dan aspek seleksi oleh Bandura. Skala Efikasi Diri disusun berdasarkan skala *likert*.

Nilai skala setiap pernyataan diperoleh dari jawaban subjek yang menyatakan mendukung (*favorable*) atau tidak mendukung (*unfavorable*) terhadap setiap pernyataan dalam kategori jawaban, yakni “sangat sesuai (SS)”, “sesuai (S)”, “tidak sesuai (TS)”, “sangat tidak sesuai (STS)”. Penilaian butir *favorable* bergerak dari angka 4 (SS), 3 (S), 2 (TS), dan angka 1 (STS).

Penilaian butir *unfavorable* bergerak dari angka 1 (SS), 2 (S), 3 (TS), dan angka 4 (STS).

Tabel di bawah ini merupakan distribusi butir skala penyesuaian diri.

**Tabel I**  
**Distribusi Penyebaran Aitem Skala Efikasi Diri sebelum Tray Out**

NO	Aspek	Indikator	Favora ble	Unfavo rable	Tot al
1.	Kognitif	Pengetahuan	1, 10	28, 31	4
		Pemecahan Masalah	7, 16	12, 3	4
2.	Bermotivasi	Optimis	21, 32	2, 11	4
		Memiliki Cita-cita	29, 18	14, 27	4
3.	Afektif	Disiplin	5, 20	30, 9	4
		Hubungan Sosial	15, 26	4, 17	4
4.	Seleksi	Tanggung Jawab	23, 19	24, 8	4
		Mandiri	24, 21	13, 6	4
Jumlah			16	16	32

b. Skala Kematangan Karir

Skala kematangan karir disusun berdasarkan dimensi yaitu, perencanaan, eksplorasi, informasi, pengambilan keputusan. Skala kematangan karir ini disusun berdasarkan skala *likert*. Nilai skala setiap pernyataan diperoleh dari jawaban subjek yang menyatakan mendukung (*favorable*) atau tidak mendukung (*unfavorable*) terhadap setiap pernyataan dalam kategori jawaban,

yakni “sangat sesuai (SS)”, “sesuai (S)”, tidak setuju (TS)”, sangat tidak sesuai (STS)”. Penilaian butir *favorable* bergerak dari angka 4 (SS), 3 (S), 2 (TS), dan angka 1 (STS). Penilaian butir *unfavorable* bergerak dari angka 1 (SS), 2 (S), 3 (TS), dan angka 4 (STS)

**Tabel II**

**Distribusi Penyebaran Aitem Skala Kematangan Karir sebelum Tray Out**

<b>NO</b>	<b>Ciri</b>	<b>Indikator</b>	<b>Favora ble</b>	<b>Unfavo rable</b>	<b>Total</b>
1.	Perencanaan	Menentukan Tujuan	1, 24	12, 15	4
		Mempersiapkan Diri	19, 13	32, 2	4
2.	Eksplorasi	Mencari Informasi	28, 16	20,31	4
		Rajin Bertanya	30, 3	17, 29	4
3.	Informasi	Mencari Tau	7, 4	22, 26	4
		Bergaul	21, 5	27, 9	4
4.	Pengambilan Keputusan	Berani Mengambil Resiko	18, 25	6, 23	4
		Kemauan Diri	8, 14	11, 10	4
	Jumlah		16	16	32

### C. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada tanggal 20 Juli 2018 - 21 Juli 2018 peneliti menyebarkan skala kepada responden dengan jumlah 51 orang dari pukul 08.30 sampai 10.00 WIB.

Sebelum skala dibagikan peneliti menerangkan sekilas cara mengisi skala pada subjek penelitian. Skala terdiri dari 4 halaman. Untuk mempermudah pelaksanaan penelitian pada halaman pertama skala berisi identitas subjek penelitian, halaman pertama, kedua, sudah memasuki pernyataan skala Efikasi Diri dan halaman ketiga, keempat, berisi pernyataan skala Kematangan Karir.

Setelah skala terkumpul selanjutnya dilakukan penilaian terhadap skala efikasi diri dan skala kematangan karir pada tahap pertama proses *scoring* secara manual setiap pernyataan (*favorable* dan *unfavorable*) pada skala yang disebar setiap subjek penelitian pada tanggal 20 Juli 2018 – 21 Juli 2018. Setelah proses *scoring* selesai dan diketahui skor dari masing-masing subjek penelitian, selanjutnya skor tersebut diinput ke dalam komputer dengan menggunakan *Microsoft Excel 2008*. Kemudian data yang telah diinput ke dalam *Microsoft Excel 2008* lalu menganalisis data dan melakukan uji asumsi seperti uji normalitas, uji linieritas dan uji homogenitas yang dianalisis dengan menggunakan *SPSS 21.0 for windows*.

#### 1. Hasil Penelitian Skala Efikasi Diri

Sebelum dilakukannya penelitian terhadap skala penyesuaian diri terdapat sebanyak 32 aitem, kemudian setelah dilakukannya penelitian hanya terdapat 30 aitem yang memenuhi indeks diskriminasi  $r_{xy} > 0,3$ . Menurut Azwar (2005) menyatakan bahwa kriteria berdasarkan korelasi aitem total biasanya

digunakan batasan (batasan koefisiensi reliabel)  $r_{xy} > 0,3$ . Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,3 daya bedanya dianggap semakin memuaskan. Berdasarkan dari hasil skala penellitian secara langsung terdapat 4 aitem yang dinyatakan gugur yaitu butir nomor 2, 7, 10 dan 26. Sedangkan butir pernyataan yang berjumlah 30 butir pernyataan mempunyai koefisiensi  $r_{xy} = 0,063$  sampai dengan  $r_{xy} = 0,632$  setelah uji reliabel. Berikut di bawah ini tabel distribusi hasil penelitian skala efikasi diri

**Tabel III**

**Distribusi Aitem Skala Efikasi Diri Setelah Tray Out**

No	Aspek	No aitem				Total
		Favorable		Unfavorable		
		Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1.	Kognitif	1	10	28, 31	-	4
		16	7	12, 3	-	4
2.	Bermotivasi	21, 32		11	2	4
		29, 18	-	14, 27	-	4
3.	Afektif	5, 20	-	30, 9	-	4
		15	26	4, 17	-	4
4.	Seleksi	23, 19	-	24, 8	-	4
		24, 21	-	13, 6	-	4
Jumlah		13	3	15	1	32

Setelah pengujian validitas aitem, kemudian dilanjutkan dengan analisis reliabilitas. Teknik uji reliabilitas skala penyesuaian diri menggunakan *alpha cronbach's* dan diperoleh reliabilitas sebesar  $= 0.898$  yang menunjukkan skala yang digunakan reliabel.

## 2. Hasil Penelitian Skala Kematangan Karir

Sebelum diakukannya penelitian terhadap skala kematangan karir terdapat sebanyak 32 aitem, kemudian setelah dilakukan nya penelitian terdapat 30 aitem yang memenuhi indeks diskriminasi  $r_{xy} > 0,3$ . Berdasarkan dari hasil skala penelitian secara langsung terdapat 2 aitem yang dinyatakan gugur yaitu butir nomor 18 dan 32. Sedangkan butir pernyataan yang berjumlah 30 butir pernyataan mempunyai koefisiensi  $r_{xy} = 0,202$  sampai dengan  $r_{xy} = 0,688$  setelah uji reliabel.

**Tabel IV**

**Distribusi Aitem Skala Kematangan Karir Setelah Tray Out**

No	Aspek	No aitem				Total
		Favorable		Unfavorable		
		Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1.	Perencanaan	1, 24	-	12, 15	-	4
		19, 13	-	2	32	4
2.	Bermotivasi	28, 16	-	20, 31	-	4
		30, 3	-	17, 29	-	4
3.	Afektif	7, 4	-	22, 26	-	4
		21, 5	-	27, 9	-	4
4.	Seleksi	25	18	6, 23	-	4
		8, 14	-	11, 10	-	4
Jumlah		15	1	15	1	32

Setelah selesai pengujian validitas aitem, kemudian dilanjutkan dengan analisis reliabilitas. Teknik uji reliabilitas skala kepribadian sanguinis menggunakan metode *Alpha Cronbach's*. Indeks reliabilitas yang diperoleh sebesar = 0.931 yang menunjukkan skala yang digunakan reliabel.

**D. Analisis Hasil Penelitian**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Korelasi Product Moment. Teknik analisis ini digunakan sesuai dengan hipotesa dan identifikasi variabel-variabel penelitian, yaitu ingin melihat hubungan antara satu variabel bebas X (efikasi diri) dengan satu variabel terikat Y (kematangan

karir). Sebagaimana layaknya penelitian ilmiah, maka data yang akan diolah untuk pengujian hipotesis melalui tahapan uji asumsi seperti uji normalitas, uji linieritas hubungan dan uji hipotesis.

### 1. Uji Asumsi

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas sebaran dilakukan untuk membuktikan bahwa penyebaran dan penelitian yang menjadi pusat perhatian, menyebar berdasarkan prinsip kurve normal. Uji normalitas sebaran dianalisis dengan menggunakan uji *One Kolmogorov - Smirnov*. Berdistribusi sesuai dengan prinsip kurva normal sebagai kriterianya apabila  $p > 0,05$  maka sebarannya dinyatakan normal, sebaliknya apabila  $p < 0,05$  sebarannya dinyatakan tidak normal (Hadi dan Pamardiningsih, 2004). Berdasarkan analisis tersebut, uji normalitas dapat dilihat pada tabel IV.5 di bawah ini

**Tabel V**

#### **Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran**

<b>Variabel</b>	<b>RERATA</b>	<b>SD</b>	<b>KS</b>	<b>Nilai P</b>	<b>Keterangan</b>
Efikasi Diri	82,80	3,418	1,087	0,188	Normal
Kematangan Karir	92,33	4,958	1,718	0,015	Normal

Keterangan:

RERATA = Nilai rata-rata  
KS = Koefisien Kolmogorov-Smirnov  
SB = Simpangan Baku (Standart Deviasi)  
p = Peluang Terjadinya Kesalahan

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa variabel Efikasi Diri memperoleh  $p = 0,188$  dan Kematangan Karir  $p = 0.015$  yang menyebar mengikuti sebaran normal, yaitu berdistribusi sesuai dengan prinsip kurve Etting Gauss. Sebagai kriteria apabila  $p$  beda  $< 0,05$  maka dinyatakan mempunyai hubungan linier (Hadi, 2004).

b. Uji linieritas Hubungan

Uji linieritas dimaksudkan untuk mengetahui derajat hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Artinya, apakah Efikasi Diri memiliki hubungan dengan Kematangan Karir. Hal ini secara visualisasi dapat diterangkan dengan melihat garis linieritas, yaitu meningkatnya atau menurunnya nilai sumbu Y (Kematangan Karir) seiring dengan menurunnya sumbu X (Efikasi Diri). Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel IV.6 berikut ini:

**Tabel VI**

**Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan**

<b>KORELASIONAL</b>	<b>F Beda</b>	<b>p Beda</b>	<b>KETERANGAN</b>
X - Y	6,212	0,102	Linier

Keterangan:

X = Efikasi Diri  
Y = Kematangan Karir  
F beda = Koefisien linieritas  
p beda = Proporsi peluang ralat

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel bebas (Efikasi Diri) mempunyai hubungan yang linier terhadap variabel terikat (Kematangan Karir) dengan p beda= 0,102. Sebagai kriterianya apabila p beda < 0,05 maka dinyatakan mempunyai derajat hubungan yang linier. Dengan mengacu kepada ketentuan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara Efikasi Diri dengan Kematangan Karir asumsi linieritas.

#### 1. Hasil Uji Korelasi

Apabila semakin tinggi Efikasi Diri, maka semakin tinggi Kematangan Karir. Sebaliknya, apabila Efikasi Diri rendah maka semakin rendah pula Kematangan Karir. Berdasarkan hasil analisis dengan Metode Analisis Korelasi *Product Moment*, diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara Efikasi Diri dengan Kematangan Karir. Dimana  $r_{xy} = 0,664$  ;  $p = 0,000 < 0,05$ . Artinya semakin tinggi Efikasi Diri, maka akan semakin tinggi Kematangan Karir, dan sebaliknya semakin rendah Efikasi Diri, maka semakin rendah Kematangan Karir. Dari hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.

Dari hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima. Koefisien determinan ( $r^2$ ) dari hubungan antara variabel bebas X

dengan variabel terikat Y adalah sebesar  $r^2 = 0.440$  Ini menunjukkan bahwa Kematangan Karir dibentuk oleh kecendrungan Efikasi Diri sebesar 44%. Tabel IV.7 di bawah ini merupakan rangkuman hasil perhitungan r product moment.

**Tabel VII Rangkuman Analisa Korelasi r Product Moment**

Statistik	Koefisien( $r_{xy}$ )	Koefisien Determinan ( $r^2$ )	P	BE%	Keterangan
X-Y	0.664	0.440	0.000	44%	<i>Signifikan</i>

Keterangan :

- X : Efikasi Diri
- Y : Kematangan Karir
- $r_{xy}$  : Koefisien korelasi antara variabel X terhadap Y
- $r^2$  : Koefisien determinan X terhadap Y
- p : Peluang terjadinya kesalahan
- BE% : Bobot Sumabangan efektif X terhadap Y dalam persen
- S : Signifikan pada taraf signifikan 5% atau  $p < 0,050$ .

## 2. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik

### a. Mean Hipotetik

Untuk variabel Efikasi Diri, jumlah butir yang valid adalah sebanyak 28 butir yang diformat dengan skala Likert, setiap item mempunyai 4 alternatif jawaban dengan skor terendah 1 dan skor tertinggi 4, maka mean hipotetiknya (MH) adalah  $\{(28 \times 4) + (28 \times 1)\} : 2 = 70$ .

Kemudian untuk variabel Kematangan Karir, jumlah butir yang valid adalah sebanyak 30 butir yang diformat dengan skala Likert setiap item mempunyai 4 alternatif jawaban dengan skor terendah 1 dan skor tertinggi 4, maka mean hipotetiknya (MH) adalah  $\{(30 \times 4) + (30 \times 1)\} : 2 = 75$ .

b. *Mean Empirik*

Berdasarkan analisis data, seperti yang terlihat dari analisis uji normalitas sebaran diketahui bahwa, mean empirik variabel Efikasi Diri adalah 82,80 sedangkan untuk variabel Kematangan Karir, mean empiriknya adalah 92,33.

c. *Kriteria*

Dalam upaya mengetahui bagaimana kondisi Efikasi Diri dan Kematangan Karir, maka perlu dibandingkan antara mean empirik (ME) dengan mean hipotetik (MH) dengan memperhatikan besarnya bilangan SB atau SD dari masing-masing variabel. Untuk variabel Efikasi Diri nilai SB atau SD-nya adalah 3,418, sedangkan untuk variabel Kematangan Karir adalah 4,958.

Dari besarnya bilangan SB atau SD tersebut, maka untuk variabel Efikasi Diri, apabila mean hipotetik (MH) < mean empirik (ME), dimana selisihnya melebihi bilangan satu SB/SD, maka dinyatakan bahwa Efikasi Diri tergolong tinggi dan apabila mean hipotetik (MH) > mean empirik (ME), dimana selisihnya melebihi bilangan satu SD/SB, maka dinyatakan bahwa Efikasi Diri tergolong rendah.

Selanjutnya untuk variabel Kematangan Karir, apabila mean hipotetik (MH) < mean empirik (ME), dimana selisihnya melebihi bilangan satu SB/SD, maka dinyatakan bahwa Kematangan Karir tergolong tinggi dan apabila mean hipotetik (MH) > mean empirik (ME), dimana selisihnya melebihi bilangan satu SD/SB, maka dinyatakan bahwa seseorang memiliki Kematangan Karir yang rendah. Gambaran selengkapnya mengenai perbandingan mean hipotetik (MH) dengan mean empirik (ME) dapat dilihat pada tabel IV.8 di bawah ini.

**Tabel VIII**

**Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik**

Variabel	SB / SD	Nilai Rata-Rata		Keterangan
		Hipotetik	Empirik	
Efikasi Diri	3,418	70	82,80	Tinggi
Kematangan Karir	4,958	75	92,33	Tinggi

Berdasarkan perbandingan kedua nilai rata-rata di atas (mean hipotetik dan mean empirik), maka dapat dinyatakan bahwa Efikasi Diri memiliki hubungan dengan Kematangan Karir yang tergolong tinggi.

**E. Pembahasan**

Berdasarkan hasil analisis data yang menggunakan metode analisis korelasi *Product Moment* dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara Efikasi Diri dengan Kematangan Karir pada siswa SMA N 1 Seruway dengan  $r_{xy} = 0,664$  dengan  $p = 0,000 < 0,300$ . Artinya semakin tinggi Efikasi Diri

makasemakintinggi Kematangan Karir, sebaliknya semakin rendah efikasi diri , maka semakin rendah Kematangan Karir. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesis penelitian ini “diterima”.

Dari penelitian ini diketahui bahwa Efikasi Diri berpengaruh pada Kematangan Karir pada ressponden, yang artinya semakin tinggiefikasi diri seseorang maka akan meningkatkan kematangan karir.Hasil penelitian juga menunjukkan koefisien determinan ( $r^2$ ) hubungan antara efikasi diri dengan kematangan karir yaitu  $r^2=0,440$ . Hal ini menunjukkan bahwa faktor efikasi diri berpengaruh sebesar 44% dalam pengambilan Kematangan karir.

Berdasarkanpernyataandiatas, bahwasemakinpositifEfikasi diri, maka kematangan karir seseorang akansemakintinggi. Demikan pula sebaliknya, semakin negatif efikasi diri seseorang, maka kematangan karir akan semakin rendah.

Penelitian Zulkaida dan kawan-kawan (2007) yang menemukan sumbangan dari pengaruh secara bersama-sama antara variabel efikasi diri tentang pemilihan karir antara variabel efikasi diri tentang pemilihan karir dan *locus of control* terhadap kematangan karir.Artinya variabel efikasi diri tentang pemilihan karir dan *locus of control* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kematangan karir siswa SMA. Hal ini sesuai dengan pendapat bandura (dalam zulkaida,dkk., 2007) yang mengatakan bahwa orang yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan mengeluarkan usaha yang besar untuk mengatasi hambatan dalam mencapai tujuannya. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Afiah Hanum dan kawan-kawan ( 2015) yang menunjukkan adanya hubungan positif antara *internal locus of control*

dengan kematangan karir pada mahasiswa di universitas Hang Tuah Surabaya. Yang artinya individu dengan *internal locus of control* tinggi, ketika dihadapkan pada pemilihan karir , maka individu akan melakukan usaha untuk mengenal diri, mencari tahu tentang pekerjaan dan langkah-langkah pendidikan, serta berusaha mengatasi masalah yang berkaitan.

Kemudian hasil yang di dapatkan oleh peneliti di SMA.N.1.SERUWAY adalah adanya hubungan positif antara efikasi diri dengan kematangan karir, setelah dilakukan penelitian oleh peneliti bahwa siswa-siswi di SMA.N.1.SERUWAY memiliki efikasi diri yang tinggi yang dapat berhubungan dengan kematangan karirnya sehingga mereka juga memiliki kematangan karir yang tinggi pula.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil-hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara efikasi diri dengan kematangan karir. Dimana  $r_{xy} = 0,664$   $p = 0,000 < 0,05$ . Artinya, semakin tinggi kecenderungan efikasi diri, maka akan semakin tinggi kematangan karir, maka sebaliknya semakin rendah efikasi diri maka semakin rendah kematangan karir. Dari hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan “diterima”.
2. Adapun koefisien determinan ( $r^2$ ) hubungan kecenderungan efikasi diri dengan kematangan karir yaitu  $r^2=0,444$ . Hal ini menunjukkan bahwa faktor efikasi diri berpengaruh sebesar 44 % dalam pengambilan kematangan karir.
3. melihat hasil penelitian ini diketahui juga bahwa efikasi diri secara umum dinyatakan tergolong tinggi dan kematangan karir secara umum dinyatakan tinggi. Hal ini didasarkan oleh rata-rata empirik efikasi diri (82,80 lebih besar dari mean hipotetik (70) tetapi selisihnya tidak melebihi simpangan baku, dan kematangan karir juga tergolong tinggi karena nilai rata-rata empiriknya (92,33) lebih besar dari mean hipotetik (75) tetapi selisihnya tidak melebihi simpangan baku.

## B. Saran

Berdasarkan dari pengkajian hasil penelitian dilapangan maka penulis bermaksud memberikan saran yang mudah-mudahan dapat bermanfaat bagi lembaga maupun bagi peneliti yang selanjutnya, yaitu sebagai berikut:

### 1. Bagi Subyek Peneliti

Bagi subyek peneliti, diharapkan agar dapat meningkatkan efikasi dirinya sehingga dapat lebih tepat dalam memilih karir nya terutama bagi siswa SMA yang masih berada dalam masa labil.

### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Adapun beberapa saran yang perlu diperhatikan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti tentang kematangan karir dengan efikasi diri pada siswa SMA :

a. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan hubungan efikasi diri dengan kematangan karir pada siswa SMA agar hasil penelitiannya dapat lebih baik dan lebih lengkap lagi.

b. Peneliti selanjutnya diharapkan lebih mempersiapkan diri dalam proses pengambilan dan pengumpulan data segala sesuatunya sehingga penelitian dapat dilaksanakan dengan lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agoes Dariyo. (2004). *Psikologi Perkembangan Dewasa Muda*. Jakarta:Grasindo.
- Ali, Mohammad & Muhammad asrori.(2005). *Psikologi Remaja Perkembangan Peserta Didik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Alvarez, G.M. 2008. *Career Maturity: A Priority For Secondary Education*. Journal Of Research Educational Psychology. Vol 6 (3) No. 16
- Alwisol, (2008).*Psikologi Kepribadian* (cetakan ke-5). Malang: UMM Press
- Annisa, D.P. (2017). *Hubunganantara Locus Of Control Internal dengan Kematangan Karir Siswa di SMA Negeri 4 Yogyakarta*, Jurnal Riset Mahasiswa Bimbingan dan KOnseling Vol. 3, No. 7, Juli 2017. Yogyakarta. Univ Yogyakarta.
- Arifa, N.A. (2015). *Kematangan Karir Siswa Kelas XI di Tinjau dari Tingkat Pendidikan Orang Tua dan Keadaan Ekonomi Keluarga di SMA Negeri 1 Pakem Tahun Ajaran 2014/2015*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Arina, N.A. (2015). *Kematangan Karir Siswa Kelas XI di Tinjau dari Tingkat Pendidikan Orang Tua dan Keadaan Ekonomi Keluarga di SMA Negeri 1 Pakem Tahun Ajaran 2014/2015*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Azwar, S. (2008).*Penyusunan Skala Psikologi*. Jakarta: Pustaka Pelajar
- Ayuni, N.A. (2015). *Kematangan Karir Siswa Kelas XI Di Tinjau Dari Tingkat Pendidikan Orang Tua dan Keadaan Keluarga di SMA Negeri 1 Pakem Tahun Ajaran 2014/2015 Pada Mahasiswi di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Yogyakarta*.Yogyakarta.
- Bandura, A. (1994). *Self-efficacy : The Exercise Of Control*. New York: W. H. Freedman and Company.
- \_\_\_\_\_ . (1986). *Social Foundation Of Thought and Action*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall
- Coertse, S. & Schepersn Jm. 2004.*Some Personality and Cognitive Correlates Of Career Maturity*. Journal Of Industrial Psychology. Vo 3 (2), 56-73
- Dariyo, A. (2003). *Psikologi Perkembangan Dewasa Muda*. Jakarta: PT Grasindo
- Desmita, Msi.,Dra. (2009). *Psikologi Perkembangan Peserta Didik*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Dep. Pend. Dan Kebudayaan. (1990). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Feist, J & Feist, G. J. (2008).*Theories of Personality (edisi ke-6)*. Penerjemah Yudi Santoso. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

- \_\_\_\_\_. (2010). *Teori Kepribadian. Terjemahan Theories of Personality. Seventh Edition*. Penerjemah: Smita Prathita Sjahputri. Jakarta: Salemba Humanika.
- Friedman, H. S., & Schustack, M. W. (2009). *Kepribadian: Teori Klasik dan Roset Modern*. Jakarta: Erlangga
- Ghufron, M. Nur., Rini, R. (2010). *Teori-Teori Psikologi*. Jakarta: Ar-Ruzz Media.
- Hartono. (2005). *Psikologi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hasbullah. (2010). *Otonomi Pendidikan*. Jakarta: PT Rajawali Pers
- Hurlock, E.B. (1980). *Psikologi Perkembangan Edisi Kelima*. Jakarta: Erlangga
- Hurlock, Elizabeth. (1993). *Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan (edisi ke-5)*. Jakarta: Erlangga.
- Juwitaningrum, I. (2013). *Program Bimbingan Karir Untuk Meningkatkan Kematangan Karir Siswa SMK*. Jurnal Bimbingan dan Konseling PSIKOPEDAGOGJA, Vol. 2, 405-407.
- Kreither, R dan Kinichi, A. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Leksana, M.D., Wibowo, E.M., Tadjri, I. (2013). *Pengembangan Modul Bimbingan Karir Berbasis Multimedia Interaktif Untuk Meningkatkan Kematangan Karir Siswa Pada Mahasiswa di Fakultas Bimbingan dan Konseling Universitas Negeri Semarang*. Semarang.
- Manrihu, M. T. (1992). *Pengantar Bimbingan dan Konseling Karir*. Jakarta: Bumi Aksara
- Miftahun, N.M., (2009). *Pengaruh Pelatih Komunikasi Interpersonal terhadap Efikasi Diri sebagai Pelatih Pada Mahasiswa*. Jurnal Intervensi Psikologi, Vol. 1, No. 2, Juni 2009. Yogyakarta, Universitas Islam Indonesia.
- Nugraheni, Intan. (2013). *Hubungan antara Pusat Kendali Internal dengan Kematangan Karir Pada Siswa Kelas XII SKM Kristen 1 Klaten*. Jurnal Ilmiah Psikologi. Fakultas Psikologi. Universitas Ahmad Dahlan.
- Papalia, Diane E., etc.al. (1998) *Human Development: Psikologi Perkembangan (edisi ke-9)*. Jakarta: Kencana.
- Pinasti, woro. (2011). *Pengaruh Self Efficacy, Locus Of Control dan Faktor Demografis Terhadap Kematangan Karir Mahasiswa UIN Syarif Hidayatulla Jakarta*. Jakarta: Universits Islam Ngeri Syarif Hidayatullah.
- Putranto, E.A.S. (2016). *Hubungan Antara Kemandirian Dengan Kematangan Karir Pada Siswa Kelas XII SMK Negeri 2 Depok Sleman Yogyakarta Pada Mahasiswa di Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma*. Yogyakarta.
- Purwanto. (2008). *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi dan Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Rachmawati, YE., (2012). *Hubungan Antara Sel-Efficacy dengan Kematangan Karir Pada Mahasiswa Tingkat Awal dan Tingkat Akhir di Universitas Surabaya, Jurnal Ilmiah Penelitian Psikologi Vol. 1 No. 1 Jilid 2012*. Surabaya: Universitas Surabaya.
- Sanjaya, wiba.(2006). *Strategi Pembelajaran*. Jakarta : Kencana
- Santrok, J.W. (2002). *Life-Span Development Perkembangan Masa Hidup Jilid 2*(edisi ke-5). Jakarta: Erlangga.
- Santrok, J.W. (2007). *Perkembangan Anak Jilid 2*. Jakarta: Erlangga
- Schunk, Dale H., Paul. R., Pintrich., & Judith, L. Meece. (2002). *Motivation In Education. Theory Research and Application (2<sup>nd</sup> ed)*. Ohio. Pearson, Education, Inc
- Shafique, A.K. (2005). *Filsafat Pendidikan*. Al-Ghazali. Bandung: Pustaka Setia
- Seligman, L. (1994). *Developmental Career Counseling and Assesment*. Thousand Oaks. Sage Publicaton
- Susantoputri., Kristina, M., Gunawan, W., (2014). *Hubungan Antara Efikasi Diri dengan Kematangan Karir Pada Siswa Remaja Di Daerah Kota Tangerang, Jurnal Ilmiah Penelitian Psikologi Vol. 10 No. 1 Jilid Juni 2014*.Tangerang. Universitas Kristen Krida Wacana
- Soetjningsih.2010. *Tumbuh Kembang Remaja dan Permasalahannya*. Jakarta: Saung Seto.
- Tirtarahardja, Umar & La Sulo. (2005). *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Vamela, J. Adelina, H. Yunisa, N., (2012). *Persepsi Siswa tentang Proses Pembelajaran oleh Guru non PKN di SMA Bina mulya Kedaton Bandar Lampung. Jurnal Penelitian Pendidikan*. Bandar Lampung. Universitas Lampung.
- Yunia, E. R., (2012). *Hubungan antara Self Efficacy dengan Kematangan Karir Pada Mahasiswa Tingkat Awal dan Tingkat Akhir di Universitas Surabaya, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya, Vol. 1, No.1, 2012*. Surabaya. Universitas Surabaya.
- Winkel, W.S. (1997). *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*. Jakarta: PT Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Winkel W. S & Sri Hastuti.(2004). *Bimbingan dan Konseling di Intitusi Pendidikan*. Yogyakarta: Media Abadi.
- \_\_\_\_\_ . (2006). *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*. Yogyakarta: Media Abadi.
- Zakiah daradjat, dkk.(1995). *Metodik Khusus Pengajaran Agama Islam*. Bumi Aksara
- Zulkaida, A., Kurniati, N.M.T., Retnaningsih., Muluk, H., Rifameutia, T., (2007). *Pengaruh Locus Of Control dan Efikasi Diri Terhadap Kematangan Karir Siswa SMA di Jakarta, Jurnal Ilmiah Penelitian Psikologi Vol.3 N.o 2 Jilid 21-22 Agustus 2007 56-75*. Jakarta: Universitas Gunadarma

## LAMPIRAN A

### DATA VARIABEL EFIKASI DIRI

Kami memohon kepada Adik-adik untuk memberi tanda (√) pada salah satu kolom jawaban yang dirasa paling sesuai dengan pilihan yang telah tersedia.

Keterangan :

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

No	Pernyataan	S	SS	TS	STS
1.	Saya mengetahui kemampuan yang saya miliki.				
2.	Saya ragu dengan pilihan saya.				
3.	Saya takut mencoba sesuatu karena takut gagal.				
4.	Saya merasa malu untuk mengungkapkan pendapat di depan kelas.				
5.	Saya segera menyelesaikan tugas yang diberikan oleh guru.				
6.	Saya memerlukan bantuan orang lain dalam belajar.				
7.	Meskipun pelajarannya sulit, saya yakin dapat memahaminya.				
8.	Saya keluar ketika jam pelajaran berlangsung.				
9.	Saya datang terlambat.				
10.	Saya mencari tau informasi tetang jurusan yang saya inginkan.				
11.	Ketika saya tidak mencapai target yang saya tentukan, saya merasa putus asa.				
12.	Saya merasa sulit dengan pelajaran yang ada kareba tidak sesuai dengan minat saya.				
13.	Saya belajar ketika ingin belajar.				
14.	Pelajaran di IPA sulit untuk saya.				
15.	Saya mengakui kesalahan yang saya lakukan.				
16.	Saya yakin dapat menjalaninya, meskipun saya tidak menyukai pelajarannya.				
17.	Saya menolong teman hanya ketika diminta.				
18.	Saya mengambil jurusan IPA karena ingin kuliah di bagian kesehatan.				
19.	Saya mengikuti pelajaran sampai selesai.				
20.	Saya datang tepat waktu ke sekolah.				
21.	Saya mengembangkan pengetahuan saya dengan membaca buku.				
22.	Saya mengerjakan PR karena diingatkan orang tua.				
23.	Saya mengerjakan PR atas kesadaran saya.				

24.	Saya perlu membuat jadwal belajar agar berhasil dalam belajar.				
25.	Saya yakin dengan pilihan saya.				
26.	Saya menolong teman ketika dalam kesulitan.				
27.	Saya mengambil jurusan IPA karena di suruh orang tua.				
28.	Saya tidak yakin dengan kemampuan saya.				
29.	Saya mengambil jurusan yang saya sukai.				
30.	Saya menyelesaikan tugas sambil cerita dengan teman sebangku.				
31.	Saya mengambil jurusan yang disarankan orang tua.				
32.	Saya mendapatkan nilai yang baik dalam setiap mata pelajaran.				

## LAMPIRAN B

### DATA VARIABEL KEMATANGAN KARIR

Kami memohon kepada Adik-adik untuk memberi tanda (√) pada salah satu kolom jawaban yang dirasa paling sesuai dengan pilihan yang telah tersedia.

Keterangan :

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

No	Pernyataan	S	SS	TS	STS
1.	Saya menyukai jurusan IPA karena sesuai dengan cita-cita saya.				
2.	Saya menonton TV setiap malam.				
3.	Saya meminta saran kepada guru BK untuk jurusan yang sesuai dengan saya.				
4.	Saya mencari bahan pelajaran dari internet.				
5.	Saya sering bertanya kepada teman yang lebih mengerti.				
6.	Saya menyontek ketika ada PR yang sulit.				
7.	Saya bertanya kepada guru pelajaran tentang pelajaran yang tidak saya mengerti.				
8.	Saya mengambil jurusan IPA karena kemauan saya.				
9.	Saya percaya dengan kemampuan saya.				
10.	Saya lebih suka bermain dari pada belajar.				
11.	Orang tua tidak menyukai jurusan yang saya ambil.				
12.	Saya mengambil jurusan IPA karena saran dari orang tua.				
13.	Setiap malam saya mengulang pelajaran sebelum tidur.				
14.	Saya belajar setiap hari.				
15.	Saya ingin mendaftar kuliah selain jurusan IPA.				
16.	Saya bertanya kepada guru BK batas nilai di jurusan IPA.				
17.	Saya mengambil jurusan IPA tanpa mencari tau terlebih dahulu.				
18.	Saya berusaha memahami pelajaran yang sulit.				
19.	Saya mengikuti les.				
20.	Saya mengambil jurusan IPA karena mengikuti teman.				
21.	Saya memiliki banyak teman yang ingin membantu saya.				
22.	Saya hanya mendengarkan apa yang dijelaskan guru.				
23.	Saya merasa ragu dengan kemampuan saya.				

24.	Saya mengambil jurusan IPA agar mudah memilih jurusan di perkuliahan.				
25.	Saya tidak takut gagal.				
26.	Saya bermain game online di internet.				
27.	Saya melakukan semuanya sendiri.				
28.	Saya merasa ragu dengan kemampuan saya.				
29.	Saya mengambil jurusan IPA karena keputusan saya sendiri.				
30.	Saya mencari tau gambaran tentang jurusan yang saya pilih.				
31.	Jurusan yang saya pilih tidak sesuai dengan minat saya.				
32.	Saya bermain ketika pulang sekolah.				

**LAMPIRAN C**

**DATA MENTAH EFIKASI DIRI**

**DAN KEMATANGAN KARIR**

4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	100
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	3	2	3	3	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	94
4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	98
3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	2	3	2	3	3	3	2	3	1	2	3	3	4	4	82
3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77
3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	93
3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	93
4	3	2	4	3	4	4	3	4	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	2	4	2	2	80
3	3	2	3	3	3	4	2	4	4	3	2	2	1	2	1	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	71
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	105
4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	1	2	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	87	
3	3	2	3	3	3	4	2	4	4	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	4	3	2	2	2	76
4	4	2	4	4	4	4	3	4	2	3	2	1	1	2	2	4	4	3	3	3	2	2	3	4	2	2	78
3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	3	1	2	1	3	2	3	3	2	2	60
4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	90
4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	91
3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	2	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	81
4	4	3	4	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	91
3	3	4	3	3	3	4	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	86
3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	4	4	93
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	98
1	4	3	1	4	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	72
4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	96
3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	88
3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	67
3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	95
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	83
4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	4	3	3	2	3	2	2	3	4	3	3	82
1	3	3	1	3	1	2	2	2	3	3	3	3	1	2	3	1	3	2	3	2	2	3	2	1	3	3	61
4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	4	4	1	3	2	4	4	2	2	3	2	4	4	4	4	4	86
3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	1	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	82
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	99
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	103
4	4	4	4	4	4	1	3	1	3	3	4	3	2	2	3	4	4	2	3	2	2	3	4	4	4	4	84
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	99
4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	4	3	3	2	2	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	89
3	4	2	3	4	3	4	4	4	3	3	2	2	1	2	2	3	4	2	3	2	3	3	2	3	2	2	75
3	3	4	3	3	3	2	2	2	4	4	4	3	2	3	1	3	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	81
4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	1	3	2	4	4	4	3	4	3	2	4	4	3	3	90
3	4	4	3	4	3	4	2	4	2	3	4	4	2	2	2	3	4	2	3	2	3	4	4	3	4	4	86
3	3	1	3	3	2	3	2	3	4	2	1	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	69
3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	4	3	4	3	2	2	1	3	3	3	86
3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	2	4	3	4	1	3	3	4	3	4	3	2	2	3	3	3	4	86
3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	79
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	2	3	4	1	4	4	4	4	99
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	95
TOTAL																											4396

1	4	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	3	1	77
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	1	3	4	4	4	1	4	4	4	4	107
2	3	2	3	2	1	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	66
4	3	3	3	1	3	3	3	1	3	1	2	3	4	1	1	3	1	2	1	2	2	2	1	4	4	2	1	2	4	70
3	4	3	4	4	1	3	4	4	4	2	2	4	1	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	2	3	93	
3	2	4	3	3	1	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	86	
3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	2	4	3	4	4	4	4	3	100
2	2	3	2	3	1	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	3	2	2	2	68
3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	2	3	4	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	86	
3	4	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	89
2	3	3	3	2	1	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	67
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	118
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	91
3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	2	4	2	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	98	
4	4	3	3	2	1	3	3	3	3	2	4	3	2	4	4	3	2	3	2	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	92
3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	95
2	3	4	4	3	2	4	3	2	3	4	2	4	1	2	3	2	2	2	2	3	2	1	4	2	2	4	2	2	2	78
1	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	1	4	1	1	4	1	97	
3	3	3	4	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	91	
2	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	2	4	1	4	2	3	1	2	3	4	4	2	3	2	4	2	3	2	88	
4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	112	
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	108	
4	3	3	4	2	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	99	
4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	92	
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	110	
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	116
3	4	4	3	1	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	1	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	92	
2	2	3	3	2	2	3	4	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	80
4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	105
3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	2	3	4	2	4	4	3	1	3	4	3	2	4	3	4	3	4	3	3	99	
4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	2	3	4	3	2	3	1	1	3	4	3	2	4	4	4	4	3	4	2	92
4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	110	
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88
4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	1	3	4	3	2	2	4	3	2	2	3	4	85
4	4	3	4	3	2	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	4	99
2	4	2	3	1	2	3	3	1	3	3	1	2	3	2	1	3	4	1	1	1	1	2	1	1	2	4	1	1	1	61
3	4	4	4	3	3	4	4	1	4	2	1	4	3	2	3	3	1	3	3	3	1	3	1	3	3	4	1	1	3	82
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	116
3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	2	3	4	3	3	4	4	4	3	3	99
2	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	2	3	4	2	1	3	3	2	3	4	2	3	3	2	1	2	3	2	2	81
3	4	4	4	2	3	4	4	2	4	3	3	4	2	4	4	3	4	2	4	4	2	2	3	4	2	2	2	3	3	96
4	3	3	4	4	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	2	4	4	3	2	3	4	93
4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	2	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	102
3	4	2	4	2	2	4	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	1	2	2	3	3	78
3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	92
1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84
2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	71
1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	4	3	2	2	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	81
2	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	103
1	4	4	4	4	2	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	3	2	4	4	1	2	3	4	97
3	1	2	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	4	1	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	93
TOTAL																														4673

## LAMPIRAN D

### UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

#### Reliability

#### Scale: kematangan karir

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	51	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.931	32

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
kk1	2.9412	.96771	51
kk2	3.4902	.73137	51
kk3	3.2549	.65858	51
kk4	3.5490	.54088	51
kk5	2.9412	.83455	51
kk6	2.3137	.76132	51
kk7	3.5098	.54305	51
kk8	3.5686	.50020	51
kk9	2.8824	.90878	51
kk10	3.5882	.49705	51
kk11	2.9020	.78115	51

kk12	2.8824	.86364	51
kk13	3.2745	.66569	51
kk14	2.8235	.95301	51
kk15	3.3137	.73458	51
kk16	3.0196	.88295	51
kk17	3.2353	.61930	51
kk18	3.1961	.69339	51
kk19	2.6667	.81650	51
kk20	2.6863	.90532	51
kk21	2.9216	.86817	51
kk22	3.2157	.72976	51
kk23	2.7843	.85589	51
kk24	2.7255	.77662	51
kk25	2.8627	.89487	51
kk26	3.1176	.84017	51
kk27	3.3725	.79902	51
kk28	2.8431	.90272	51
kk29	2.8824	.90878	51
kk30	2.9608	.82367	51
kk31	3.0980	.83078	51
kk32	3.3725	.79902	51

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kk1	95.2549	189.634	.490	.930
kk2	94.7059	195.132	.390	.931
kk3	94.9412	193.856	.510	.930
kk4	94.6471	193.873	.629	.929
kk5	95.2549	189.394	.590	.929
kk6	95.8824	196.986	.384	.932
kk7	94.6863	193.900	.625	.929
kk8	94.6275	194.838	.612	.929
kk9	95.3137	185.780	.688	.927

kk10	94.6078	194.843	.616	.929
kk11	95.2941	194.972	.369	.931
kk12	95.3137	187.860	.635	.928
kk13	94.9216	192.794	.563	.929
kk14	95.3725	192.878	.372	.932
kk15	94.8824	188.906	.703	.928
kk16	95.1765	186.748	.668	.928
kk17	94.9608	192.878	.603	.929
kk18	95.0000	195.360	.202	.931
kk19	95.5294	195.654	.320	.932
kk20	95.5098	189.815	.521	.930
kk21	95.2745	189.443	.563	.929
kk22	94.9804	192.620	.518	.930
kk23	95.4118	190.687	.517	.930
kk24	95.4706	196.654	.393	.932
kk25	95.3333	185.787	.699	.927
kk26	95.0784	189.594	.577	.929
kk27	94.8235	192.068	.494	.930
kk28	95.3529	190.553	.492	.930
kk29	95.3137	185.820	.686	.927
kk30	95.2353	188.144	.656	.928
kk31	95.0980	189.570	.585	.929
kk32	94.8235	192.068	.294	.930

$$32 - 2 = 30 \times 5 / 2 = 75$$

## Scale: self efikasi

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	51	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.898	32

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
se1	3.3922	.69508	51
se2	3.6863	.46862	51
se3	3.5490	.54088	51
se4	3.2941	.80732	51
se5	3.3922	.69508	51
se6	3.5294	.54233	51
se7	3.3529	.93431	51
se8	3.3529	.71620	51
se9	3.4902	.73137	51
se10	2.6863	.83643	51
se11	2.9608	.66214	51
se12	3.0588	.81023	51
se13	3.4902	.73137	51
se14	3.3922	.69508	51
se15	3.0784	.71675	51
se16	3.2549	.82081	51
se17	3.1176	.65260	51

se18	2.3922	.98140	51
se19	2.5490	.72976	51
se20	2.6863	.70683	51
se21	3.3922	.69508	51
se22	3.5490	.54088	51
se23	2.9608	.66214	51
se24	3.1373	.63308	51
se25	2.9608	.66214	51
se26	2.9412	.92546	51
se27	2.9020	.78115	51
se28	2.9216	.77054	51
se29	3.4314	.70014	51
se30	3.3725	.69169	51
se31	3.2745	.75042	51
se32	3.2745	.80196	51

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
se1	98.4314	121.810	.593	.893
se2	98.1373	128.601	.242	.898
se3	98.2745	125.283	.480	.895
se4	98.5294	119.294	.649	.891
se5	98.4314	121.810	.593	.893
se6	98.2941	125.652	.448	.895
se7	98.4706	129.174	.063	.904
se8	98.4706	121.494	.594	.893
se9	98.3333	124.507	.389	.896
se10	99.1373	126.361	.230	.900
se11	98.8627	122.321	.589	.893
se12	98.7647	122.664	.450	.895
se13	98.3333	124.507	.389	.896
se14	98.4314	125.810	.327	.897
se15	98.7451	125.754	.319	.897

se16	98.5686	120.050	.593	.892
se17	98.7059	123.012	.549	.894
se18	99.4314	122.610	.360	.898
se19	99.2745	124.203	.409	.896
se20	99.1373	123.241	.487	.895
se21	98.4314	121.810	.593	.893
se22	98.2745	125.283	.480	.895
se23	98.8627	122.321	.589	.893
se24	98.6863	125.980	.352	.897
se25	98.8627	122.321	.589	.893
se26	98.8824	126.746	.182	.901
se27	98.9216	122.554	.476	.895
se28	98.9020	125.450	.310	.898
se29	98.3922	125.563	.340	.897
se30	98.4510	122.173	.571	.893
se31	98.5490	120.693	.615	.892
se32	98.5490	119.653	.632	.892

$$32 - 4 = 28 \times 5/2 = 70$$

**LAMPIRAN E**  
**UJI NORMALITAS**

**NPar Tests**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		kematangan karir	self efikasi
N		51	51
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	92.33	82.80
	Std. Deviation	4.958	3.418
Most Extreme Differences	Absolute	.241	.152
	Positive	.175	.152
	Negative	-.241	-.147
Kolmogorov-Smirnov Z		1.718	1.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.005	.188
a. Test distribution is Normal.			

**LAMPIRAN F**  
**UJI LINEARITAS**

**Means**

**Case Processing Summary**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
self efikasi * kematangan karir	51	100.0%	0	.0%	51	100.0%

**Report**

self efikasi

kemata ngan karir	Mean	N	Std. Deviation
77	81.00	1	.
78	84.00	1	.
80	70.00	1	.
85	75.00	1	.
90	80.45	11	.522
91	82.29	14	1.541
92	82.50	2	.707
94	85.00	4	.000
97	86.00	5	.000
98	85.44	9	3.432
99	86.00	2	2.828
Total	82.80	51	3.418

**ANOVA Table**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

self efikasi *	Between	(Combined)	447.733	10	44.773	13.139	.000
kematangan karir	Groups	Linearity	257.228	1	257.228	75.485	.000
		Deviation from Linearity	190.505	9	21.167	6.212	.102
	Within Groups		136.307	40	3.408		
	Total		584.039	50			

**Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
self efikasi * kematangan karir	.664	.440	.876	.767

**LAMPIRAN G**  
**UJI HIPOTESIS**

**Correlations**

**Correlations**

		kematangan karir	self efikasi
kematangan karir	Pearson Correlation	1	.664**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	51	51
self efikasi	Pearson Correlation	.664**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	51	51

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