



**HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DENGAN KEMATANGAN KARIR
PADA SISWA KELAS XII DI SMK NEGERI 1 KOTA SOLOK**

SKRIPSI

Ditulis sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana

(S-1)

pada program studi psikologi islam

OLEH :

AMANAHAH RIZAL
NIM.2130306003

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM
FAKULTAS USHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAHMUD YUNUS BATUSANGKAR
2025**



**THE RELATIONSHIP BETWEEN SELF-EFFICACY AND CAREER
MATURITY IN GRADE XII STUDENTS AT SMK NEGERI 1 SOLOK
CITY**

THESIS

**Written as a Requirement for Obtaining a Bachelor Degree (S1)
Islamic Psychology Study Program**

By:

**AMANAH RIZAL
NIM : 2130306003**

**ISLAMIC PSYCHOLOGY STUDY PROGRAM
FACULTY OF USHULUDDIN ADAB AND DAKWAH
ISLAMIC STATE UNIVERSITY MAHMUD YUNUS BATUSANGKAR
2025**



في عشر الثاني الصف طلاب في الوظيفي والندرج الذاتية الكفاءة بين العلاقة
سولوك مدينة 1 SMK NEGERI

اطروحه

الإسلامي النفس علم دراسة برنامج في (S-I) البكالوريوس درجة على للحصول متطلب

ب:

ريزال ثقة

نيم : 2130306003

الإسلامي النفس علم دراسة برنامج
والدعوة الأدب الدين أصول كلية
باتوسانجكار (UIN) الحكومية الإسلامية الجامعة

2025

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing skripsi atas nama **Amanah Rizal**, NIM: **2130306003**, dengan judul **“Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Kematangan Karir Pada Siswa Kelas XII SMK Negeri 1 Kota Solok”**, memandang bahwa skripsi yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan ilmiah dan dapat disetujui untuk dilanjutkan ke sidang *munaqasah*.

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Batusangkar, Desember 2024

Pembimbing






Dani Yoselisa M.Psi., Psikolog
NIP. 198906062020122018


PENGESAHAN TIM PENGUJI

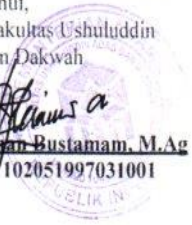
Tugas akhir atas nama Amanah Rizal, NIM: 2130306003 judul: "Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Kematangan Karir Pada Siswa Kelas XII SMK Negeri 1 Kota Solok", telah diuji dalam ujian Munaqasyah Fakultas Ushuluddin Adab Dan Dakwah Universitas Islam Negeri (UIN) Mahmud Yunus Batusangkar pada 30 Januari 2025 dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi Islam (S.Psi) Strata Satu (S.1) dalam Program Studi Psikologi Islam.

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana seperlunya.

No	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1.	Dani Yoselisa, M.Psi., Psikolog NIP. 198906062020122018	Ketua Sidang/ Pembimbing		14/2/25
2.	Dra. Desmita, M.Si NIP. 196812291998032001	Penguji 1		14/02
3.	Dr. Wahidah Firiani, S.Psi., M.A NIP. 197909162003122003	Penguji 2		14/02-2025

Batusangkar, Februari 2025
Mengetahui,
Dekan Fakultas Ushuluddin
Adab Dan Dakwah


Dr. Rishan Bustamam, M.Ag
NIP. 197102051997031001



PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Amanah Rizal
NIM : 2130306003
Fakultas : Ushuluddin Adab Dan Dakwah
Program Studi : Psikologi Islam

Dengan ini menyatakan bahwa SKRIPSI yang berjudul **“Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Kematangan Karir Pada Siswa Kelas XII SMK Negeri 1 Kota Solok”** adalah karya sendiri bukan plagiat. Apabila dikemudian hari terbukti sebagai plagiat, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

Batusangkar, Januari 2025

Saya yang Menyatakan,



Amanah Rizal
NIM. 2130306003

ABSTRAK

Amanah Rizal, NIM : 2130306003, Judul skripsi : "Hubungan antara Efikasi Diri Dengan Kematangan Karir Pada Siswa Kelas XII SMK Negeri 1 Kota Solok". Program studi Psikologi Islam Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah UIN Mahmud Yunus Batusangkar.

Penelitian ini didasarkan fenomena yang dilihat oleh peneliti adalah siswa yang belum matang karirnya ada juga yang sudah matang karirnya, hal ini disebabkan ketika siswa menganggap mampu dengan jurusan yang di ambil akan tetapi dimasukan ke jurusan yang tidak di inginkan maka hal ini akan menyebabkan menurunnya keyakinan akan kemampuan siswa tersebut, sebaliknya ketika siswa mengambil jurusan yang ia inginkan maka tingkat kematangan karirnya akan bagus yang mana siswa tersebut merasa yakin akan kemampuan yang ia miliki, siswa yang memiliki efikasi diri yang baik terhadap karirnya akan menjadi lebih baik di bandingkan anak yang memiliki efikasi diri yang rendah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada Hubungan antara *efikasi diri* dengan kematangan karir pada siswa kelas XII.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian korelational. Populasi penelitian ini adalah siswa kelas XII sebanyak 850 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah probability sampling sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 90 orang siswa kelas XII. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menyebarkan skala *efikasi diri* dan skala kematangan karir disini penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS 25.

Hasil dari penelitian ini adalah tingkat reliabilitas *efikasi diri* memiliki nilai sebesar 0,837 dan tingkat reliabilitas kematangan karir memiliki nilai sebesar 0,842. hipotesisi penelitian diterima, karena kedua variabel memiliki nilai signifikansi sebesar $p(s) = 0,037 < 0,05$, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,419 sehingga dapat dikatakan ke dua variabel menunjukkan adanya korelasi yang sedang signifikan antara *efikasi diri* dan tingkat kematangan karir, di mana siswa kelas XII lebih cenderung memiliki efikasi diri dan cenderung memiliki tingkat kematangan karir yang sedang. Kesimpulannya adalah semakin tinggi tingkat *efikasi diri* maka semakin tinggi tingkat kematangan karir yang dimiliki oleh siswa kelas XII, begitu juga sebaliknya semakin rendah tingkat *efikasi diri* maka semakin rendah tingkat kematangan karir yang dimiliki oleh siswa kelas XII.

Kata Kunci : *efikasi diri, kematangan karir, remaja*

ABSTRACT

Amanah Rizal, NIM: 2130306003, Thesis title: "The Relationship between Self-Efficacy and Career Maturity in Class XII Students of SMK Negeri 1 Solok City". Islamic Psychology study program, Faculty of Ushuluddin Adab and Da'wah, UIN Mahmud Yunus Batusangkar.

This study is based on the phenomenon seen by researchers, namely students who are not yet mature in their careers, there are also those who are mature in their careers, this is because when students consider themselves capable of the major they take but are put into a major they do not want, this will cause a decrease in confidence in the student's abilities, on the contrary when students take the major they want, the level of career maturity will be good where the student feels confident in the abilities they have, students who have good self-efficacy towards their careers will be better than children who have low self-efficacy. The purpose of this study was to determine whether there is a relationship between self-efficacy and career maturity in grade XII students.

This study uses a quantitative method with a correlational research type. The population of this study was 850 grade XII students. The sampling technique in this study was probability sampling so that the sample used in this study was 90 grade XII students. The data collection technique used was by distributing the self-efficacy scale and career maturity scale here this study uses the SPSS 25 application.

The results of this study are the level of reliability of self-efficacy has a value of 0.837 and the level of reliability of career maturity has a value of 0.842. The research hypothesis is accepted, because both variables have a significance value of $p(s) = 0.037 < 0.05$, with a correlation coefficient value of 0.419 so that it can be said that the two variables show a moderately significant correlation between self-efficacy and career maturity level, where grade XII students are more likely to have self-efficacy and tend to have a moderate level of career maturity. The conclusion is that the higher the level of self-efficacy, the higher the level of career maturity possessed by grade XII students, and vice versa, the lower the level of self-efficacy, the lower the level of career maturity possessed by grade XII students.

Keywords: *self-efficacy, career maturity, adolescents*

خلاصة

2130306003، عنوان الأطروحة: "العلاقة بين فعالية الذات ونضج NIM: مائة ريزال، كوتا سولوك". برنامج SMK Negeri 1 المهنة لدى طلاب الصف الثاني عشر في مدرسة دراسة علم النفس الإسلامي، كلية أصول الدين والأدب والدعوة، جامعة محمود يونس باتوسانكار.

يعتمد هذا البحث على الظواهر التي لاحظها الباحث وهي: يتميز طلاب المدرسة المهنية تعتمد هذه الدراسة على الظاهرة التي لاحظها الباحث وهي الطلاب الذين لم ينضجوا بعد في حياتهم المهنية، وهناك من ينضجون في حياتهم المهنية، وذلك لأن الطلاب عندما يعتبرون أنفسهم قادرين على التخصص الذي يأخذونه ولكن يتم وضعهم في تخصص لا يريدونه، سيؤدي هذا إلى انخفاض الثقة في قدرات الطالب، من ناحية أخرى عندما يأخذ الطلاب التخصص الذي يريدونه، سيكون مستوى النضج المهني جيدًا حيث يشعر الطالب بالثقة في القدرات التي يمتلكها، والطلاب الذين لديهم كفاءة ذاتية جيدة تجاه حياتهم المهنية سيكونون أفضل من الأطفال الذين لديهم كفاءة ذاتية منخفضة. هدفت هذه الدراسة إلى معرفة ما إذا كانت هناك علاقة بين الكفاءة الذاتية والنضج المهني لدى طلبة الصف الثاني عشر.

تستخدم هذه الدراسة المنهج الكمي من نوع البحث الارتباطي. بلغ عدد مجتمع الدراسة 850 طالبًا من الصف الثاني عشر. كانت طريقة أخذ العينات في هذه الدراسة هي العينة الاحتمالية حيث كانت العينة المستخدمة في هذه الدراسة 90 طالبًا من الصف الثاني عشر. تم استخدام أسلوب جمع البيانات من خلال توزيع مقياس الكفاءة الذاتية ومقياس النضج المهني، وفي هذه SPSS 25 الدراسة تم استخدام برنامج

وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى موثوقية الكفاءة الذاتية بلغت قيمته (0.837) ومستوى موثوقية النضج المهني بلغت قيمته (0.842). تم قبول فرضية البحث وذلك لأن كلا وقيمة معامل الارتباط $(p(s)=0.037 < 0.05)$ المتغيرين لهما قيمة دلالة إحصائية (0.419) وبالتالي يمكن القول أن المتغيرين يظهران ارتباطًا متوسط الدلالة بين الكفاءة الذاتية ومستوى النضج المهني حيث يميل طلبة الصف الثاني عشر إلى الكفاءة الذاتية ويميلون إلى أن يكون لديهم مستوى متوسط من النضج المهني. والخلاصة هي أنه كلما ارتفع مستوى الثقة بالنفس ارتفع مستوى النضج المهني الذي يمتلكه طلاب الصف الثاني عشر، والعكس صحيح، كلما انخفض مستوى الثقة بالنفس انخفض مستوى النضج المهني الذي يمتلكه طلاب الصف الثاني عشر.

الكلمات المفتاحية: الكفاءة الذاتية، النضج المهني، المراهقون

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
PERSETUJUAN PEMBIMBING	
PENGESAHAN TIM PENGUJI	
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
خلاصة	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasikasi Masalah	9
C. Batasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian.....	9
F. Manfaat dan luaran Penelitian	10
G. Definisi Operasional.....	11
BAB II KAJIAN TEORI	12
A. Landasan Teori	12
1. Kematangan karir.....	12
2. Efikasi Diri.....	20
3. Remaja Madya	28
B. Hubungan antara efikasi diri dengan kematangan karir	30
C. Kajian Penelitian Relevan	30
D. Kerangka Konseptual	33
E. Hipotesis	33
BAB III METODE PENELITIAN	35
A. Jenis Penelitian	35

B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	35
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	35
D. Definisi Operasional.....	37
E. Teknik Pengumpulan Data	50
F. Teknik Analisis Data	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	53
A. Deskripsi Subjek Penelitian.....	53
B. Deskriptif Data	53
1. Deskripsi Data <i>Efikasi Diri</i> Siswa Kelas XII Di SMK Negeri 1 Kota Solok	53
2. Deskripsi Data Kematangan Karir Siswa Kelas XII Di SMK Negeri 1 Kota Solok	60
C. Pengujian Prasyarat Analisis	67
1. Uji Normalitas.....	67
2. Uji linearitas.....	68
D. Uji Hipotesis	68
E. Pembahasan	70
BAB V PENUTUP.....	78
A. Simpulan.....	78
B. Implikasi	78
C. Saran	79

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Jumlah Populasi Penelitian Siswa SMK 1 Kota Solok 2024 / 2025	36
Tabel 3. 2 Sampel Penelitian.....	37
Tabel 3. 3 Respon Pernyataan Skala Likert	39
Tabel 3. 4 Kisi - Kisi <i>Blueprint</i> Kematangan Karir sebelum <i>Tryout</i>	39
Tabel 3. 5 <i>Kisi – Kisi Blueprint</i> Skala <i>Efikasi Diri</i> sebelum <i>Tryout</i>	40
Tabel 3. 6 Hasil analisis <i>Aiken 'V</i> <i>Efikasi Diri</i>	42
Tabel 3. 7 Hasil analisis <i>Aiken 'V</i> <i>Kematangan Karir</i>	44
Tabel 3. 8 Uji Reabilitas <i>Kematangan Karir</i>	47
Tabel 3. 9 <i>Kisi – Kisi Blueprint</i> Skala Kematangan Karir Setelah Uji Reliabilitas	47
Tabel 3. 10 <i>Kisi – Kisi Blueprint</i> Skala Kematangan Karir.....	48
Tabel 3. 11 Uji Reabilitas <i>Efikasi Diri</i>	48
Tabel 3. 12 <i>Kisi – Kisi Blueprint</i> Skala <i>Efikasi Diri</i> Setelah Uji Reliabilitas.....	48
Tabel 3. 13 <i>Blueprint</i> Penelitian Skala <i>Efikasi Diri</i>	49
Tabel 4. 1 Data Responden	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 2 Deskripsi Data Penelitian Skala <i>Efikasi Diri</i>	53
Tabel 4. 3 Persentase Kategorisasi Skor Variabel <i>Efikasi Diri</i>	54
Tabel 4. 4 Kategorisasi Skor <i>efikasi diri</i> Siswa Kelas XII SMKN 1 Kota Solok	55
Tabel 4. 5 Persentase Skor Per Indikator Skala <i>efikasi diri</i>	58
Tabel 4. 6 Kategori Interval Persentase Skor.....	59
Tabel 4. 7 Persentase Skor <i>Efikasi Diri</i> Per Aspek.....	59
Tabel 4. 8 Deskripsi Data Penelitian Skala <i>Efikasi Diri</i>	60
Tabel 4. 9 Persentase Kategorisasi Skor Variabel <i>Efikasi Diri</i>	61
Tabel 4. 10 Kategorisasi Skor <i>kematangan karir</i> Siswa Kelas XII SMKN 1 Kota Solok.....	62
Tabel 4. 11 Persentase Skor Per Indikator Skala <i>kematangan karir</i>	65
Tabel 4. 12 Kategori Interval Persentase Skor	66
Tabel 4. 13 Persentase Skor <i>Kematangan Karir</i> Per Aspek	66
Tabel 4. 14 Hasil Uji Normalitas <i>kematangan karir</i> Dan <i>efikasi diri</i>	67

Tabel 4. 15 Uji Linearitas Kematangan Karir Dan <i>Efikasi Diri</i>	68
Tabel 4. 16 Hasil Uji Hipotesis	69
Tabel 4. 17 Interpretasi koefisien korelasi	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir.....	33
------------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Remaja merupakan salah satu tahapan pertumbuhan dan perkembangan dalam siklus kehidupan manusia. Menurut Mappiare (1982) dalam kebanyakan budaya, remaja dimulai pada kira-kira usia 10-13 tahun dan berakhir kira-kira usia 18-23 tahun. Masa remaja merupakan periode transisi antara anak-anak dan masa dewasa. Masa remaja merupakan masa dimana seorang individu mengalami peralihan dari satu tahap ke tahap berikutnya dan mengalami perubahan baik emosi, tubuh, minat, pola perilaku, dan juga penuh dengan masalah-masalah (Fudyartanta, 2012). Pada masa tersebut seseorang akan lebih banyak mengalami permasalahan maupun konflik dalam kehidupannya. Mereka tidak lagi ingin diperlakukan seperti anak-anak namun mereka juga sepenuhnya belum bisa disebut sebagai orang dewasa.

Menurut Sarwono (2011) salah satu tahap perkembangan remaja adalah remaja madya pada usia 15 sampai 19 tahun (*middle adolescence*), pada tahap ini remaja sangat membutuhkan kawan-kawan, ia senang kalau banyak teman yang menyukainya, ada kecenderungan “*narcistic*”, yaitu mencintai diri sendiri, dengan menyukai teman-teman yang punya sifat-sifat yang sama dengan dirinya. Selain itu dirinya berada dalam kondisi kebingungan karena ia tidak tahu harus memilih yang mana: peka atau tidak peduli, ramai-ramai atau sendiri, optimis atau pesimis, idealis atau materialis dan sebagainya.

Bagi remaja yang memasuki sekolah SMK, mereka menamatkan pendidikan di SMK berarti memasuki suatu masa peralihan menuju sarana untuk membentuk integritas profesi yang didambakannya, yaitu pada perguruan tinggi dan masa pekerjaan yang diimpikan. Menurut Santrock (2007), menentukan lanjutan studi bagi lulusan SMK bukanlah merupakan perkara yang mudah. Kesulitan, kebingungan dan ketakutan dapat terasa dan membebani ketika harus memilih dan memutuskan jurusannya ketika awal

masuk SMK mereka nantinya akan berkesinambungan terhadap jurusan mereka di perguruan tinggi ataupun di dunia perkerjaan.

Masa SMK 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 SMK 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 SMK (Santrock, 2007).

Menurut Super (1990) kematangan karir adalah keberhasilan individu untuk menyelesaikan dan mengatasi tugas – tugas perkembangan karir yang khas pada tiap tahapan perkembangan karir. Kematangan karir menurut super (1990) dapat di ungkap berdasarkan aspek – aspek kematangan karir yaitu perencanaan karir, eksplorasi karir, informasi karir, pengambilan keputusan. Kematangan karir merupakan suatu persepsi mengenai perkembangan karir yang dialami oleh setiap individu Perkembangan karir tersebut tentunya mengalami suatu perbedaan yang disebabkan berbagai faktor-faktor dan keadaan psikologis pada setiap individu itu. Hal tersebut juga sependapat dengan Tekke & Ghani (2013) berpendapat bahwa kematangan karir merupakan faktor penting yang harus dimiliki setiap individu, terutama pada peserta didik karena menyangkut dalam mempersiapkan diri mereka ke dunia kerja. Konstruksi kematangan karir ini diperkenalkan oleh Super (1990). Super (1990) mengklaim bahwa kematangan karir mewakili "tempat yang dicapai pada kontinum pengembangan kejuruan dari eksplorasi hingga penurunan.

Menurut Santrock (2007) menyatakan bahwa siswa SMK merupakan individu yang memasuki tahap remaja madya. Siswa SMK 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.

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 akan ketidak pastian dan stres. Kebanyakan pengambilan keputusan dibuat oleh para remaja yang mengalami perubahan yang menyulitkan dan tidak berguna (Santrock, 2007).

Menurut Supriatna (2009) masalah karir yang dialami siswa SMK adalah siswa kurang memahami cara memilih program studi yang sesuai dengan kemampuan minat, siswa tidak memiliki informasi tentang dunia kerja yang cukup. Siswa yang masih bingung untuk memilih pekerjaan akan merasa 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 perkerjaannya serta prospek pekerjaan untuk masa depan karirnya.

Menurut Munandir (1996) 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 (Suryana, 2018). 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 (Moesono, 2001).

Pada kehidupan nyata, sering terjadi berbagai permasalahan yang dihadapi para siswa. Pada usia SMK, 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).

Menurut Arifa (2015) siswa kelas XII SMK yang 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 SMK merupakan salah satu penyebab siswa SMK menjadi salah dalam memilih jurusan ketika mereka berada di kelas X SMK, sehingga ketika lulus SMK 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 (Eny, 2015).

Berdasarkan hasil wawancara peneliti kepada Guru BK di SMKN 1 Kota Solok pada tanggal 6 Mei 2024 diketahui bahwa anak yang memiliki efikasi diri dapat menjadi lebih berprestasi di sekolah dan mereka juga memiliki perencanaan karir yang lebih matang ke depannya dan mereka sudah memiliki rencana akan bagaimana kedepannya nanti dibandingkan dengan anak yang memiliki efikasi diri rendah yang belum tau mau kemana nantinya.

“Guru BK mengatakan bahwa siswa SMK banyak yang belum mengetahui arah kemana mereka akan melanjutkan studi atau melanjutkan pekerjaan setelah tamat nantinya. Dampak yang sangat terlihat yaitu ketika awal pendaftaran masuk sekolah mereka susah menentukan pilihan dan terlihat masih ragu atau pun takut. Banyak juga dari mereka yang mengambil jurusan hanya ikut-ikutan dengan teman-temannya karena pengetahuan mereka di lapangan tentang studi lanjut sangatlah kurang”.

Siswa SMK Negeri 1 Kota Solok mengatakan bahwa mereka gak tau mau kemana lagi habis lulus nantinya, mereka bingung apa yang akan di lakukan setelah ini dan siswa SMK yang juga mengatakan mereka mau melanjutkan ke perguruan tinggi tapi kebingungan dengan jurusan apa yang akan diambil dan ada sebagian dari siswa SMK Negeri 1 Kota Solok akan mencari pekerjaan setelah lulus.

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa anak yang belum matang karirnya akan kebingungan untuk kemana mereka nantinya dan akan sulit untuk memilih jurusan apabila mereka mau melanjutkan studi atau pekerjaan nantinya.

Ketika anak menganggap mampu dengan jurusan yang dipilihnya akan tetapi mereka dimasukkan 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 (Santrock, 2007). 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 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 kontrol diri dan perubahan perilaku dalam individu. Yunia (2012) menjelaskan bahwa efikasi diri adalah kepercayaan bahwa “Aku bisa” dan ketidak berdayaan adalah kepercayaan bahwa “aku tidak bisa”.

Menurut Banduru (1994) efikasi diri merupakan prosen kognitif berupa persepsi atau keyakinan akan kemampuan untuk memilih

mengakifkan perilaku yang relevan dengan kinerja dalam situasi tertentu agar mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan. Lebih lanjutnya dikatakan bahwa efikasi diri yang di persepsikan seseorang dapat mempengaruhi jenis aktifitas yang di lakukan dan keteguhan dalam menghadapi kesulitan dengan jenis aktifitas efikasi diri yang tinggi akan dapat mendorong seseorang untuk berkerja keras dan optimis untuk mendapatkan hasil yang positif dan keberhasilan (Bandura , 1994)

Siswa dengan efikasi diri yang tinggi akan mengatakan bahwa dirinya mampu mempelajari materi yang diberikan di kelas dan memiliki kepercayaan bahwa ia dapat berkerja dengan baik dalam kegiatan di kelas. Hal ini sejalan dengan konsep yang dijelaskan oleh Santrick (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 (Santrock 2007).

Dalam penelitian Susantoputri (2014) telah menunjukkan efikasi diri sebagai prediktor yang kuat dalam mempengaruhi kematangan karir. Penelitian yang dilakukan Patton dan Creed (2003) pada pelajar di Australia berhasil mengungkapkan bahwa salah satu faktor yang berhubungan dengan kematangan karir adalah efikasi diri . Demikian juga dengan penelitian Zulkaida dkk (2007) yang menemukan sumbangan efikasi diri terhadap kematangan karir menyebabkan adanya keyakinan akan kemampuan diri individu. Hal ini sesuai dengan pendapat 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 (Schunk dan Pajares,2005). 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 (Betz & Hackett, 1986). 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 lebih 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(Santrok,2002).

Berdasarkan deskripsi yang telah dikemukakan di atas di dalam latar belakang permasalahan ini, maka peneliti perlu mengkaji bagaimana hubungan antara efikasi diri dengan kematangan karir pada siswa kelas XII SMK 1 Kota Solok.

B. Identifikasikasi Masalah

Berdasarkan pemaparan yang terdapat pada latar belakang di atas, dapat diidentifikasi beberapa masalah yang terkait dengan efikasi diri dengan kematangan karir pada siswa kls XII SMK 1 Kota Solok.

1. Hubungan Efikasi diri dengan kematangan karir Siswa kelas XII SMKN 1 Kota Solok.
2. Hubungan efikasi diri dengan interaksi lingkungan siswa kelas XII SMKN 1 Kota Solok.
3. Hubungan kematangan karir dengan dukungan orang tua terhadap efikasi diri pada Siswa kls XII SMKN 1 Kota Solok.
4. Hubungan kematangan karir dengan eksplorasi karir yang dilakukan oleh siswa kelas XII SMK Negeri 1 Kota Solok.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan dari identifikasi masalah yang sudah dipaparkan, maka mengajukan batas masalah dalam penelitian ini adalah Hubungan antar efikasi diri dengan kematangan karir pada siswa kls XII SMKN 1 Kota Solok.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas maka rumusan masalahnya adalah Apakah terdapat hubungan antara efikasi diri dengan kematangan karir pada siswa kls XII SMKN Kota Solok ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penulisan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi level hubungan antara efikasi diri dengan kematangan karir pada siswa kls XII SMKN 1 Kota Solok.

F. Manfaat dan luaran Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, dan tujuan penelitian. Maka terdapat beberapa manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian yang dilakukan, dimana dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis:

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis dimana data hasil penelitian mengenai korelasi *Efikasi diri* dan *kematangan karir* pada Siswa kls XII SMK 1 Kota Solok mampu memberikan sumbangsih ilmu pengetahuan dalam bidang ilmu psikologi terutama psikologi islam.

2. Manfaat praktis

Tentunya hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat berupa pengetahuan tentang *Efikasi diri* dan *Kematangan karir*. Dimana secara khusus, secara praktis diharapkan penelitian ini mampu memberikan manfaat antara lain:

a. Bagi Pihak Sekolah

Bagi Pihak Sekolah SMK 1 Kota Solok dapat dijadikan pedoman akan perlunya Efikasi diri dalam menjalani hidup dan mampu melihat bahwa kematangan karir dari siswa akan memengaruhi Efikasi diri pada siswa.

b. Bagi pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi refrensi, pertimbangan, bahan masukan, serta acuan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian sejenis.

Luaran penelitian yang diharapkan oleh peneliti dari hasil penelitian yang dilakukan adalah laporan penelitian yang disahkan oleh dosen pengampu dan lembaga serta dapat dimuat di jurnal ilmiah nasional terakreditasi minimal sinta 5 atau sinta 6.

G. Definisi Operasional

Siswa SMK adalah salah satu bentuk satuan pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan kejuruan pada jenjang pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja di bidang tertentu. Siswa yang di gunakan dalam penelitian ini adalah siswa kelas XII SMK Negeri 1 Kota Solok.

Effikasi Diri menurut Bandura (1994) adalah suatu keyakinan atau kepercayaan diri individu mengenai kemampuan untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan untuk mencapai kecakapan tertentu. Efikasi diri yang di maksud peneliti di sini adalah kemampuan atau keyakinan siswa dalam menyelesaikan tugas yang siswa miliki, yang mempengaruhi efikasi diri adalah : aspek kognitif, aspek bermotifasi, aspek afektif, aspek selektif.

Kematangan karir menurut Super (1990) adalah kematangan karir merupakan hal yang sangat penting dalam menentukan kehidupan yang diinginkan seseorang dalam menentukan pilihan karir yang realistik dengan dirinya, karena memilih dan menyiapkan lapangan pekerjaan atau karir merupakan tugas perkembangan yang harus di selesaikan dengan baik oleh individu, termasuk seorang remaja. Kematangan karir yang dimaksud peneliti disini adalah suatu kondisi dimana siswa memiliki kesiapan dan kemampuan untuk memahami peluang karir dan bagaimana cara siswa mengambil keputusan terhadap karir yang tetap, yang mempengaruhi kematangan karir adalah : aspek perencanaan karir, aspek eksplorasi karir, aspek informasi karir, aspek pengemabilan keputusan.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Kematangan karir

a. 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 (1990) mendefinisikan kematangan karir sebagai keberhasilan seseorang menyelesaikan tugas-tugas perkembangan karir yang khas pada tahap perkembangan tertentu. Super (1990) 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 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 Winkel (2004) mendefinisikan 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 tahapan perkembangan tertentu.

b. Aspek - aspek kematangan karir

Menurut Super (1990) konsep kematangan karir (*career maturity*) memiliki dimensi, yaitu:

1) Perencanaan karir

Perencanaan karir 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.

2) Eksplorasi karir

Eksplorasi karir 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.

3) Informasi karir

Informasi karir 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.

4) 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.

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 karir, pengambilan keputusan dan kemampuan.

c. Faktor – faktor yang mempengaruhi Kematangan Karir

Juwitaningrum (2013) mengklasifikasikan faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan karir dalam 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 berkolerasi 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 berkolerasi positif dengan aspirasi vokasional, tingkat kesesuaian aspirasi dengan ekspetasi karir.

- 5) Faktor Prestasi individu, meliputi prestasi akademik, kebebasan, partisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler dan non ekstrakurikuler.

Menurut Nugraheni (2012) ada 3 faktor 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

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

Menurut Nugraheni (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. Secara umum anak terutama laki-laki cenderung meniru jenis dan tingkat karir ayahnya atau memilih karir yang lebih tinggi status dan prestasinya dibanding karir orang tuanya. Selanjutnya studi yang menunjukkan pengaruh urutan kelahiran terhadap kematangan karir adalah 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

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 pilihan karir. Secara umum keterpaduan antara kemampuan, minat, bakat, dan persyaratan pekerjaan akan mempengaruhi kepuasan, performance, dan stabilitas karir individu.

c) Kepribadian

Menurut Holland (1987) 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.

d) 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.

d. Tahap Perkembangan Karir

Menurut Sharf (1992) tahap perkembangan karir terdiri dari :

1) *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:

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

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

b) 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.

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

Individu yang berada pada sub-tahap ini mulai mempertimbangkan kemampuan pribadi dan persyaratan pekerjaan yang di inginkan.

2) *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 menentukantujuan 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:

a) 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.

b) 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 pasar

pekerja, pelatihan profesional, bekerja sambil dan mencoba mewujudkan konsep diri.

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

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

3) *Establishment* (25-44 tahun)

Pada tahap ini individu mulai memasuki dunia kerja yang sesuai dengan dirinya dan bekerja keras untuk mempertahankan pekerjaan tersebut. Masa ini merupakan masa paling produktif dan kreatif. Tahap ini terdiri dari 2 sub tahap, yaitu:

a) 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 menstabilkan pilihan pekerjaan.

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

Pada tahap ini pola karir individu menjadi jelas dan telah menstabilkan pekerjaan. Tugas perkembangan yang harus dipenuhi oleh individu pada masa ini adalah menetapkan pilihan pekerjaan agar memperoleh keamanan dan kenyamanan dalam bekerja serta melakukan peningkatan dalam dunia kerja dengan menunjukkan perilaku yang positif.

4) *Maintenance* (45-64 tahun)

Individu pada tahap ini telah menetapkan pilihan pada satu bidang karir, fokus mempertahankan posisi melalui persaingan dengan rekan kerja yang lebih muda dan menjaga posisi tersebut dengan pengetahuan yang baru. Tugas perkembangan yang harus dipenuhi oleh individu pada tahap ini, yaitu:

a) *Holding*

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

b) *Updating*

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

c) *Innovating*

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

5) *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:

a) Sub tahap *decelaration* (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.

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

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

2. Efikasi Diri

a. Pengertian Efikasi Diri

Bandura 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.

Ghufron (2010) 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 mengaggap 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 Alvarez (2008) dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan atau diturunkan, melalui salah satu atau kombinasi empat sumber yakni pengalaman menguasai suatu sesuatu prestasi (*performance accomplishment*), pengalaman vikarius (*vicarious experiences*), persuasi sosial (*social persuasion*) dan pembangkitan emosi (*emotional/physiological states*). Pengalaman performasi adalah prestasi yang pernah dicapai pada masa yang telah lalu. 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 kekaburan, tidak dapat diramalkan, dan sering penuh dengan tekanan. Meskipun efikasi diri memiliki suatu pengaruh 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 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) 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 di sekitarnya. 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 ketidak mampuannya dalam usaha dan kegigihan hasil prestasi. Hal itu akan menyebabkan kepercayaan diri tumbuh dari 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.

b. Faktor Yang mempengaruhi Efikasi Diri

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

1) Pengalaman menguasai sesuatu (*mastery experiences*)

Menurut 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.

2) 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.

3) 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.

4) 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 Alwisol (2008) kuncinya adalah perubahan ekspektasi efisiensi diri . Efikasi diri atau keyakinan kemampuan diri tersebut dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan atau diturunkan, melalui salah satu atau kombinasi empat sumber, diantaranya:

1) *Past performance accomplishments* (pengalaman performansi)

Pengalaman performansi adalah prestasi yang pernah dicapai pada masa yang lalu. Sebagai sumber, performansi masa lalu menjadi pengubah efikasi diri yang paling kuat pengaruhnya. Prestasi (masa lalu) yang bagus meningkatkan ekspektasi (efikasi) sedangkan kegagalan akan menurunkan kemampuan (efikasi).

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 (1994) jika individu telah memiliki efikasi diri yang kuat, ia dapat mengembangkannya dengan mengulangi

keberhasilannya. Kegagalan kadang-kadang tidak memiliki pengaruh banyak terhadap penilaian dari kemampuan seseorang.

2) *Vicarious experience* (pengalaman orang lain)

Pengalaman orang lain diperoleh melalui model sosial. Efikasi diri akan meningkat ketika mengamati keberhasilan orang lain, sebaliknya efikasi diri akan menurun 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.

3) *Verbal persuasion* (persuasi sosial) efikasi diri 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 efikasi diri. Kondisi itu adalah rasa percaya kepada pemberi persuasi, dan sifat realistik dari apa yang dipersuasikand.

4) *Emotional arousal* (keadaan emosi) Keadaan emosi yang mengikuti suatu kegiatan akan mempengaruhi efikasi diri dibidang kegiatan itu. Emosi yang kuat, takut, cemas, stress, dapat mengurangi efikasi diri. Namun, bisa terjadi peningkatan emosi (yang tidak berlebihan) dapat meningkatkan efikasi diri. Perubahan tingkah laku akan terjadi kalau sumber ekspetasi efikasi diri akan berubah sehingga perubahan efikasi diri 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.

c. Aspek-aspek Efikasi Diri

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

1) Aspek kognitif

Effikasi diri dipercayai memiliki pengaruh terhadap berbagai macam proses kognitif. Menurut Bandura (1994), semakin tinggi efikasi diri seseorang, semakin besar pula harapan yang menantang individu untuk semakin mempersiapkan dirinya dan semakin kokoh pula komitmennya.

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

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

2) Aspek bermotivasi

Menurut Bandura (1994), efikasi diri berperan dalam membentuk motivasi. efikasi diri berkontribusi menumbuhkan motivasi dengan cara membantu menentukan tujuan, meningkatkan daya usaha, memperlama waktu untuk bertahan dalam kesulitan, dan

meningkatkan daya tahan diri menghadapi kegagalan. Nasir (2011) menyatakan hal yang sama bahwa seseorang dengan efikasi diri 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 efikasi diri tinggi menganggap sebuah kegagalan dikarenakan kurangnya usaha, sedangkan seseorang dengan effikasi diri rendah menganggap kegagalan karena ketidakmampuan diri (Bandura, 1994).

3) Aspek afektif

Efikasi diri mempengaruhi tingkat motivasi, stress, dan depresi pada seorang individu sehingga akan menumbuhkan perilaku afektif positif seseorang.

Demir, 2008) dan Bandura (1994) menyatakan seseorang yang memiliki efikasi diri tinggi akan berusaha untuk menghasilkan keberhasilan, dan tidak mudah merasa terbebani oleh sesuatu hal sehingga semakin berani mengambil tindakan.

Demir, 2008) dan Bandura (1994) juga menjelaskan bahwa individu yang efikasi diri 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.

4) Aspek seleksi

Tingkat efikasi diri menentukan berbagai macam bentuk lingkungan yang dipilih dan diseleksi oleh individu. Seorang

individu yang memiliki rasa efikasi diri rendah cenderung menghindari aktivitas dan situasi lingkungan di luar kemampuannya. Sebaliknya, seseorang yang memiliki efikasi diri tinggi akan lebih siap menjalankan tantangan dan memilih situasi lingkungan yang dapat dikontrol (Bandura, 1994).

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.

3. Remaja Madya

a. Pengertian remaja madya

Remaja atau dalam istilah lain adalah *adolescence* yang berasal dari kata latin *adolescence* yang artinya remaja yang berarti “tumbuh atau tumbuh untuk mencapai kematangan”. Istilah *adolescence* mempunyai arti yang lebih luas, mencakup kematangan mental, emosional, sosial serta fisik (Hurlock, 2011). Santrock (2007) menjelaskan bahwa masa remaja adalah usia saat individu berintegrasi dengan masyarakat dewasa, usia dimana anak tidak lagi merasa dirinya dibawah orang-orang yang lebih tua melainkan berada dalam tingkat yang sama, sekurang-kurangnya dalam masalah hak.

Remaja merupakan suatu fase perkembangan antara masa kanak-kanak dan masa dewasa. Masa remaja dibagi menjadi tiga tahap, yaitu masa remaja awal usia 12 sampai 15 tahun, masa remaja pertengahan (*madya*) dari usia 15 sampai 18 tahun, dan masa remaja akhir dari usia 18 sampai 21 tahun (Hurlock, 2011).

Remaja *Madya* atau menengah, merupakan masa remaja dengan usia 15 sampai 18 tahun. Masa dimana remaja ingin mencapai kemandirian dan otonomi dari orangtua, tahap mencari identitas diri, mempererat hubungan dengan teman sebayanya dan mulai berkhayal tentang aktifitas seks

b. Ciri – ciri remaja

1) Hubungan dengan teman sebaya

Santrock (2003) mengemukakan bahwa remaja mulai belajar mengenai pola hubungan timbal balik dengan melalui interaksi dengan teman sebaya.

2) Keingintahuan tentang seks yang tinggi

Masa remaja merupakan masa dimana individu menggali orientasi seksual primer mereka lebih banyak daripada masa perkembangan lainnya. Remaja menghadapi banyak keputusan dan memerlukan informasi yang akurat mengenai topik-topik seperti perubahan tubuh, aktivitas seksual, respon emosi terhadap hubungan intim seksual.

3) Mudah stress

Remaja juga sangat rentan dengan stress, karena dimasa ini remaja akan memiliki keinginan serta kegiatan yang sangat banyak, tetapi jika keinginan dan kegiatan tidak berjalan atau tidak terwujud, remaja cenderung menjadikan hal tersebut sebagai beban pikiran mereka.

c. Tugas perkembangan karir remaja

Super mengidentifikasi lima tugas perkembangan pada remaja (Zunker, 2015) adalah :

- 1) Orientasi terhadap pilihan karir adalah sikap menentukan apakah individu perihatin dengan pilihan karir masa depan yang akan dibuat.
- 2) Informasi dan perencanaan merupakan kompetensi tentang kekhususan informasi yang dimiliki individu tentang keputusan karir masa depan dan perencanaan masa lalu yang berhasil dicapai.
- 3) Konsistensi prioritas karir adalah konsistensi individu terhadap prioritasnya.
- 4) Kristalisasi sifat-sifat adalah kemajuan individu menuju pembentukan konsep-diri.
- 5) Kebijaksanaan prioritas karir adalah berkaitan dengan kemampuan individu untuk membuat prioritas realistis yang konsisten dengan tugas-tugas pribadinya.

B. Hubungan antara efikasi diri dengan kematangan karir

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

Selain itu Pervin (2011) 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 ketidak pastian 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 di dalamnya kesulitan dalam mencapai kematangan karir seperti banyaknya pilihan alternatif pekerjaan.

Penelitian Zulkaida,dkk (2007) yang menemukan bahwa sumbangan effikasi diri 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.

C. Kajian Penelitian Relevan

1. Saraswati dan Ika (2016), Hubungan antara Efikasi Diri Akademik Dengan Kematangan Karir Pada Siswa Kelas XI SMK N 11 Semarang, menggunakan metode kuantitatif, alat ukur Menggunakan skala yaitu skala Kematangan Karir disusun berdasarkan aspek menurut Super dan skala Efikasi Diri Akademik disusun berdasarkan dimensi menurut Bandura (1997). dan analisis data teknik analisis regresi (anareg) sederhana. Penelitian ini terdapat hubungan antara efikasi diri dengan kematangan karir.

Persamaan dan Perbedaan dengan peneliti sendiri adalah disini sama – sama meneliti tentang efikasi diri dengan kematanga karir dan

metode yang di gunakan sama dengan peneliti lakukan, perbedaannya adalah tempat peneliti, pada siswa/ subjek berbeda yang mana peneliti sendiri mengambil siswa kelas XII dan teknik analisis data yang di gunakan berbeda.

2. Susanto Putri, dkk (2014), Hubungan Efikasi Diri Dengan Kematangan Karier Pada Remaja Di daerah Kota Tangerang, menggunakan metode kauntitatif, dan skala Kematangan Karier dan Career Deci- sion Making Self Efficacy Scale-Short form (CDSE-SF). teknik korelasi Pearson Product Moment. Penelitian ini terdapat hubungan efikasi diri dengan kematangan karir.

Persamaan dan Perbedaan dengan peneliti sendiri adalah disini sama – sama meneliti tentang efikasi diri dengan kematanga karir dan metode yang di gunakan sama dengan peneliti lakukan dan teknik analisi yang di gunakan sama dengan peneliti yaitu korelasi, perbedaannya adalah tempat peneliti, pada subjek berbeda yang mana peneliti sendiri mengambil siswa kelas XII sedangkan di sini menggunakan remaja.

3. Sersiana, dkk (2013), Hubungan Antara Self-Efficacy Karir dan Persepsi Terhadap Masa Depan Dengan Kematangan Karir Siswa SMK PGRI Wonoasri Tahun Ajaran 2012/2013. Menggunakan metode Kuantitatif Korelasional. Dan analisis data teknik analisis regresi berganda.

Persamaan dan Perbedaan dengan peneliti sendiri adalah disini sama – sama meneliti tentang efikasi diri dengan kematanga karir dan metode yang di gunakan sama dengan peneliti lakukan dan jenis penelitian yang di gunakan sama dengan peneliti yaitu korelasi, perbedaannya adalah tempat peneliti, pada subjek berbeda yang mana peneliti sendiri mengambil siswa kelas XII sedangkan di sini menggunakan siswa SMK PGRI dan teknik analisis yang di simpel random sampling sedangkan sersiana menggunakan teknik analisis regresi berganda .

4. Isnain & Nurwidawati (2018), Hubungan Antara Efikasi diri Dengan Kematangan Pada Siswa Kelas XI di SMKN 1 Surabaya. Metode kuantitaif korelasional, dan alat ukur Skala efikasi diri dan kematangan

karir. Analisis data model Rasch dengan bantuan aplikasi winstep. Penelitian ini terdapat hubungan antara efikasi diri dengan kematangan karir. Peneliti menggunakan tiga variabel.

Persamaan dan Perbedaan dengan peneliti sendiri adalah disini sama – sama meneliti tentang efikasi diri dengan kematangan karir dan metode yang di gunakan sama dengan peneliti lakukan dan teknik analisis yang di gunakan sama dengan peneliti yaitu korelasi, perbedaannya adalah tempat peneliti, pada subjek berbeda yang mana peneliti sendiri mengambil siswa kelas XII sedangkan di sini menggunakan siswa kelas XI dan teknik analisis data yang di gunakan juga berbeda.

5. Almaida, dkk (2019), Hubungan Antara Konsep Diri Dengan Kematangan Karir Pada Siswa Kelas XI SMK Yayasan Pharmasi Semarang. Menggunakan skala konsep diri dan kematangan karir. Dan analisis regresi sederhana. Penelitian ini terdapat hubungan konsep diri dengan kematangan karir. Persamaan dengan peneliti yaitu variabel konsep diri dan kematangan karir.

Persamaan dan Perbedaan dengan peneliti sendiri adalah disini sama – sama meneliti tentang efikasi diri dengan kematangan karir dan metode yang di gunakan sama dengan peneliti lakukan dan teknik analisis yang di gunakan sama dengan peneliti yaitu korelasi, perbedaannya adalah tempat peneliti, pada subjek berbeda yang mana peneliti sendiri mengambil siswa kelas XII sedangkan di sini menggunakan siswa kelas XI dan teknik analisis data yang di gunakan juga berbeda.

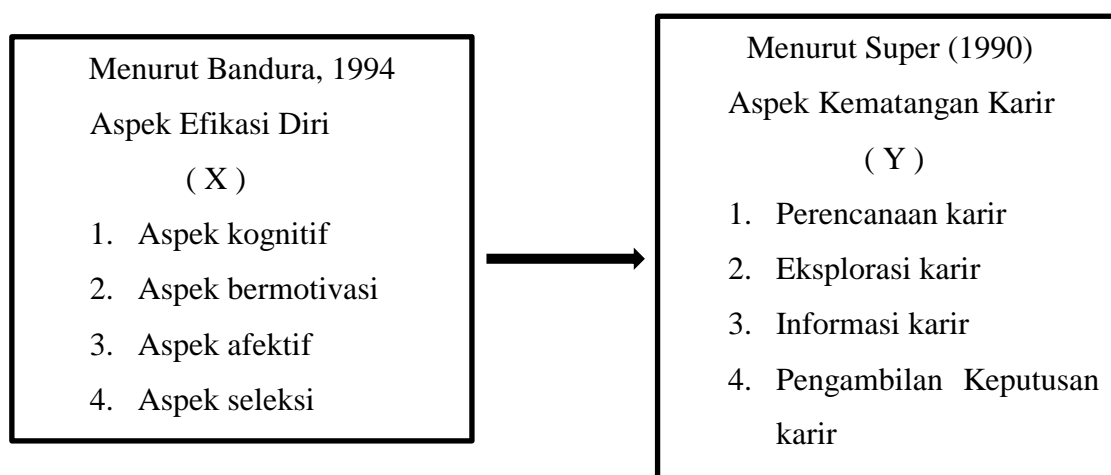
6. Rachmawati, Y. E (2012), Hubungan Self Efficacy Dengan Kematangan Karir Pada Mahasiswa Tingkat Awal dan Tingkat Akhir Di Universitas Surabaya. Kuantitatif korelasional, dan analisis data menggunakan korelasi Pearson Product Moment. Terdapat hubungan antara Self Efficacy dengan kematangan karir pada mahasiswa.

Persamaan dan Perbedaan dengan peneliti sendiri adalah disini sama – sama meneliti tentang efikasi diri dengan kematangan karir dan metode yang di gunakan sama dengan peneliti lakukan dan teknik analisis

yang di gunakan sama dengan peneliti yaitu korelasi, perbedaannya adalah tempat peneliti, pada subjek berbeda yang mana peneliti sendiri mengambil siswa kelas XII sedangkan di sini menggunakan mahasiswa sebagai subjek penelinyan dan teknik analisis data yang di gunakan juga berbeda.

D. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual pada penelitian ini dibuat untuk melihat apakah ada hubungan antara Efikasi Diri dengan Kematangan Karir pada siswa kls XII SMKN 1 Kota Solok . Dimana setelah dikajinya beberapa teori yang relevan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi Kematangan Karir, maka akan disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara Efikasi Diri dengan Kematangan Karir pada siswa kls XII SMKN 1 Kota Solok.



Gambar 2. 1
Kerangka Berfikir

E. Hipotesis

Menurut sugiyono (2012), Hipotesis adalah suatu pernyataan bahwa dugaan akan sesuatu itu benar. Uji hipotesis dilakukan untuk mengambil keputusan dari dua hipotesis yang saling berlawanan. Kedua hipotesis tersebut dinamakan hipotesis *nol* dan hipotesis *alternatif*. Hipotesis *nol* (H_0) adalah hipotesis yang menyatakan tidak terdapatnya hubungan antara variabel. Sedangkan hipotesis *alternatif* (H_1) adalah hipotesis yang menyatakan terdapatnya hubungan antara variabel (Lolang, 2014).

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel *independen* (*Efikasi Diri*) dan variabel *dependen* (Kematangan Karir). Peneliti meneliti apakah terdapat hubungan antar Efikasi Diri dengan Kematangan Karir pada Siswa kls XII SMKN 1 Kota Solok. Berikut hipotesis yang terdapat pada penelitian ini :

1. H_0 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *Efikasi Diri* dengan Kematangan Karir pada Siswa kls XII SMKN 1 Kota Solok.
2. H_1 : Terdapat hubungan yang signifikan antara Efikasi Diri dengan Kematangan Karir pada Siswa kls XII SMKN 1 Kota Solok.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif jenis teknik korelasional. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data *numerikal* yang diolah dengan menggunakan metode statistik (Priadana & Sunarsi, 2021). Sedangkan korelasional adalah analisis statistik yang berusaha untuk menemukan hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih (Muhson, 2006). jadi penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data-data dan diolah menggunakan analisis *korelasional* yang melihat hubungan dua buah variabel dengan menganalisis data berupa angka-angka statistik.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di sekolah kejuruan menengah negeri (SMKN) 1 Kota Solok, sebuah sekolah yang terletak di jalan. dr. Hamka, V Suku, Kecamatan. Lubuk Sikarah, Kota Solok, Sumatera Barat. Penelitian ini dilakukan dari bulan April sampai dengan bulan Desember 2024.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Kemudian pada pendapat lain mengatakan populasi adalah seluruh variabel yang bersangkutan dengan topik penelitian (Priadana & Sunarsi, 2021). Sedangkan Menurut Sugiyono (2010), Populasi Adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik terkait penelitian yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian disimpulkan. Sehingga pada penelitian kali ini yang akan dijadikan pupulasi dalam penelitian ini Siswa SMK 1 Kota Solok.

Dalam penelitian ini peneliti mengambil populasi sebanyak 850 orang siswa kelas XII SMK Negeri 1 kota Solok yang mana dapat di lihat pada tabel 3.1 dibawah :

Tabel 3. 1
Jumlah Populasi Penelitian Siswa SMK 1 Kota Solok 2024 / 2025

No	Jurusan	Jumlah Siswa
1	Akuntansi	220
2	Administrasi Perkartoran	170
3	Teknik Komputer dan Jaringan	140
4	Manajemen Bisnis	200
5	Broadcasting	120
Jumlah		850

2. Sampel

Menurut Sugiyonno (2010), Sampel Adalah sebagian dari keseluruhan populasi yang memiliki karateristiknya. Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang mirip dengan populasi, sampel disebut juga dengan contoh (Priadana & Sunarsi, 2021). Sehingga pada penelitian ini peneliti menggunakan sampel untuk diteliti. Alasan peneliti menggunakan sampel pada peneltian ini karena jumlah populasi yang terlalu besar yang azan menyebabkan banyak dalam penggunaan waktu dalam penelitian.

Pertimbangan yang *efisiensi* terhadap populasi yang besar maka para ahli mengatakan sampel yang baik dari populasi sekitar 10% (Azwar, 2013). Pada penelitian kali ini peneliti menggunakan *teknik probability sampling* dengan jenis sampel random samplig, dimana sampel diambil secara random dengan memilih sampel berdasarkan kelompoknya (Azwar, 2013).

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel / jumlah responden

N = Ukuran populasi

E = Persentase kelonggaran ketelitian

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

$$n = \frac{850}{1 + 850 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{850}{1 + 8,50}$$

$$n = \frac{850}{9,5}$$

$$n = 90$$

Tabel 3. 2
Sampel Penelitian

No	Jurusan	Jumlah
1.	Akuntansi	25
2.	Administrasi Perkartoran	16
3.	Teknik Komputer dan Jaringan	14
4.	Manajemen Bisnis	23
5.	Broadcasting	12
Jumlah		90

D. Definisi Operasional

1. Efikasi Diri

Efikasi diri merupakan keyakinan atau kepercayaan individu mengenai kemampuan dirinya untuk mengorganisasikan, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasikan tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu,

efikasi diri diukur dengan menggunakan skala efikasi diri yang disusun peneliti berdasarkan aspek: kognitif, bermotivasi, efikasi, seleksi. Semakin tinggi skor dari skala efikasi diri yang diperoleh, maka semakin tinggi skala efikasi diri pada siswa, sebaliknya semakin rendah skor dari skala efikasi diri yang diperoleh menunjukkan semakin rendah pula efikasi diri pada siswa Bandura (1994).

2. Kematangan Karir

Menurut 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 Winkel (2004) mendefinisikan kematangan karir sebagai keberhasilan individu untuk menyelesaikan tugas-tugas perkembangan karir yang khas bagi tahap perkembangan tertentu.

E. Pengembangan Instrumen Data

Instrumen penelitian adalah alat pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data-data dalam penelitian yang diteliti (Periantalo, 2019). Instrumen penelitian dapat juga diartikan sebagai alat yang digunakan untuk mengumpulkan, mengelola, menganalisis dan menyajikan data-data secara sistematis serta objektif dengan maksud untuk memecahkan permasalahan atau untuk menguji hipotesis.

Supayah memudahkan penulis dalam memperoleh jawaban yang diberikan responden, maka penulis menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala Likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator penelitian. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2018).

Skala Likert menggunakan empat alternatif jawaban, yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Ada pula beberapa pernyataan yang disajikan dibuat dengan kategori *favorable* dan *unfavorable*. Dari jawaban yang dipilih dapat diberikan skor yaitu untuk pernyataan *favorable* mempunyai skor 4-1 dan pernyataan *unfavorable* mempunyai skor 1-4 seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. 3
Respon Pernyataan Skala Likert

Respon Pernyataan	Favorable	Unfavorable
Sangat Sesuai	4	1
Sesuai	3	2
Tidak Sesuai	2	3
Sangat Tidak Sesuai	1	4

Jadi semua alat yang digunakan untuk mendukung suatu penelitian bisa disebut sebagai instrumen penelitian . Agar peneliti mampu menyusun instrumen penelitian yang baik dan benar maka peneliti merancang instrumen dengan membuat kisi-kisi skala *Efikasi Diri* dan skala *Kematangan Karir*.

1. Kisi – Kisi Instrumen Kematangan Karir

Skala Kematangan karir pada penelitian ini di susun berdasarkan dengan teori yang di kemukakan Super (dalam Alvarez,2008) yaitu ; perencanaan karir , eksplorasi karir , informasi karir , pengambilan keputusan karir . Skala yang di gunakan dalam kematangan karir kali ini terdiri dari 64 aitem yang di sajikan dalam bentuk kalimat pernyataan *Favorabel* dan *Unfavorabel*. Dalam memberi jawaban nantinya subjek di berikan pilihan jawaban dengan menggunakan skala likert yang mana paling menggambarkan diri subjek.

Tabel 3. 4
Kisi - Kisi *Blueprint* Kematangan Karir sebelum *Tryout*

No	Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
			F	UF	
1	Perencanaan	a) Menentukan Tujuan	1,3,5,7	2,4,6,8	8

	karir	b) Mempersiapkan Diri	9,11,13,15	10,12,14,16	8
2	Eksplorasi	a) Memahami potensi diri	17,19,21,23	18,20,22,24	8
	karir	b) Rajin Bertanya	25,27,29,31	26,28,30,32	8
3	Informasi karir	a) Mencari Informasi	33,35,37,39	34,36,38,40	8
		b) Bergaul	41,43,45,47	42,44,46,48	8
4	Pengambilan	a) Berani Mengambil Resiko	49,51,53,55	50,52,54,56	8
	Keputusan karir	b) Kemaun Diri	57,59,61,63	58,60,62,64	8
Total					64

Setelah data uji coba dinilai, maka selanjutnya dilakukan proses pengujian validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS versi 25 *for window*.

2. Kisi – Kisi Instrumen Efikasi Diri

Menurut Bandura (1994) mengemukakan bahwa efikasi diri individu dapat dilihat dari 4 dimensi, yaitu: kognitif, bermotivasi, afektif, seleksi. Skala yang digunakan dalam *efikasi diri* kali ini terdiri dari 64 aitem yang di sajikan dalam bentuk kalimat pernyataan *Favorabel* dan *Unfavorabel*. Dalam memberi jawaban nantinya subjek diberikan pilihan jawaban dengan menggunakan skala Likert yang mana paling menggambarkan diri subjek.

Tabel 3. 5
Kisi – Kisi Blueprint Skala Efikasi Diri sebelum Tryout

No	Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
			F	UF	
1	Kognitif	a) Pengetahuan	1,3,5,7	2,4,6,8	8
		b) Pemecahanan Masalah	9,11,13,15	10,12,14,16	8
2	Bermotivasi	a) Optimis	17,19,21,23	18,20,22,24	8
		b) Memiliki Cita – Cita	25,27,29,31	26,28,30,32	8
3	Afektif	a) Disiplin	33,35,37,39	34,36,38,40	8
		b) Hubungan Sosial	41,43,45,47	42,44,46,48	8

4	Seleksi	a) Tanggung Jawab	49,51,53,55	50,52,54,56	8
		b) Mandiri	57,59,61,63	58,60,62,64	8
Total					64

Setelah data uji coba dinilai, maka selanjutnya dilakukan proses pengujian validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS versi 25 *for window*.

Dalam pengembangan instrumen, maka peneliti perlu melakukan beberapa langkah-langkah sebagai berikut: (1) menemukan kerangka teori yang tepat, (2) merumuskan definisi konseptual, (3) membuat definisi operasional konstruk dan atribut yang diukur, (4) membuat *blueprint* skala, (5) menulis aitem atau pernyataan, (6) melakukan validitas dan revidi aitem, (6) uji coba skala, (7) analisis daya beda dan *reliabilitas*, dan (8) perakitan skala final (Azwar, 2013).

Menemukan kerangka teori yang tepat dilakukan untuk memperjelas masalah dan atribut penelitian yang hendak diteliti oleh peneliti. Dalam penelitian kali ini peneliti menggunakan skala *linier* yang akan mengukur konstruk psikologi secara menyeluruh. Sehingga selanjutnya perlu adanya batasan kawasan yang diukur dengan menggunakan definisi konseptual.

3. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata "*validity*" yang merujuk pada seberapa akurat dan tepat suatu alat ukur dalam menjalankan fungsinya (Azwar, 2016). Sebuah instrumen yang valid adalah instrumen yang mampu mengukur dengan tepat apa yang dimaksudkan untuk diukur (Yeni et al., 2018). Untuk menguji validitas konstruksi, salah satu metode yang dapat digunakan adalah dengan meminta pendapat dari para ahli (pengujian oleh para ahli). Setelah instrumen dikembangkan berdasarkan aspek-aspek yang akan diukur dengan mengacu pada teori tertentu, pendapat dari para ahli diminta mengenai instrumen yang telah dikembangkan tersebut. Biasanya, setidaknya tiga ahli digunakan dalam pengujian ini, dan mereka umumnya

memiliki gelar doctor sesuai dengan bidang penelitian yang dilakukan (Sugiyono, 2013).

Penilaian dalam penelitian ini dilakukan dengan memberikan skor mulai dari 1 hingga 5, di mana skor 1 menunjukkan tingkat ketidakrelevanan yang sangat tinggi, skor 2 untuk tingkat ketidakrelevanan, skor 3 untuk tingkat relevansi yang cukup, skor 4 untuk tingkat relevansi, dan skor 5 untuk tingkat relevansi yang sangat tinggi. Hasil penilaian dari para ahli ini kemudian dianalisis menggunakan rumus *Aiken's V*. Nilai *Aiken's V* biasanya berkisar antara 0 hingga 1. Item yang dapat dianggap layak digunakan adalah item yang memiliki nilai *Aiken's V* di atas 0,5. Dengan kata lain, nilai-nilai item yang kurang dari 0,5 dianggap tidak relevan (Sugiyono, 2018).

Adapun hasil validitas aiken'v validitas instrumen skala *Kematangan Karir* dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. 6
Hasil analisis *Aiken's V* Efikasi Diri

	Aiken's V	Keterangan
item 1	0,833333333	Valid
item 2	0,75	Valid
item 3	0,833333333	Valid
item 4	0,833333333	Valid
item 5	0,75	Valid
item 6	0,75	Valid
item 7	0,583333333	Valid
item 8	0,583333333	Valid
item 9	0,75	Valid
item 10	0,666666667	Valid
item 11	0,583333333	Valid
item 12	0,583333333	Valid
item 13	0,583333333	Valid
item 14	0,583333333	Valid
item 15	0,75	Valid
item 16	0,833333333	Valid
item 17	0,583333333	Valid
item 18	0,75	Valid
item 19	0,583333333	Valid
item 20	0,583333333	Valid

item 21	0,833333333	Valid
item 22	0,833333333	Valid
item 23	0,833333333	Valid
item 24	0,75	Valid
item 25	0,75	Valid
item 26	0,666666667	Valid
item 27	0,583333333	Valid
item 28	0,583333333	Valid
item 29	0,583333333	Valid
item 30	0,583333333	Valid
item 31	0,583333333	Valid
item 32	0,583333333	Valid
item 33	0,833333333	Valid
item 34	0,666666667	Valid
item 35	0,75	Valid
item 36	0,666666667	Valid
item 37	0,75	valid
item 38	0,75	valid
item 39	0,833333333	valid
item 40	0,75	valid
item 41	0,583333333	valid
item 42	0,583333333	valid
item 43	0,75	valid
item 44	0,75	valid
item 45	0,666666667	valid
item 46	0,666666667	valid
item 47	0,75	valid
item 48	0,666666667	valid
item 49	0,75	valid
item 50	0,75	valid
item 51	0,75	valid
item 52	0,75	valid
item 53	0,666666667	valid
item 54	0,75	valid
item 55	0,75	valid
item 56	0,75	valid
item 57	0,75	valid
item 58	0,583333333	valid
item 59	0,75	valid
item 60	0,75	valid
item 61	0,75	valid

item 62	0,75	valid
item 63	0,75	valid
item 64	0,666666667	valid

Berdasarkan tabel 3.6 di atas dapat dilihat bahwa 64 buah aitem semuanya nilai aiken'v di atas 0,5. Hal ini berarti 64 buah aitem di atas valid. Selanjutnya adalah hasil uji validitas *Aiken'V* Kematangan Karir dengan ahli dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3. 7
Hasil analisis *Aiken'V* Kematangan Karir

	Aiken's V	Keterangan
item 1	0,75	Valid
item 2	0,833333333	Valid
item 3	0,833333333	Valid
item 4	0,75	Valid
item 5	0,75	Valid
item 6	0,75	Valid
item 7	0,75	Valid
item 8	0,75	Valid
item 9	0,75	Valid
item 10	0,75	Valid
item 11	0,75	Valid
item 12	0,75	Valid
item 13	0,75	Valid
item 14	0,75	Valid
item 15	0,833333333	Valid
item 16	0,75	Valid
item 17	0,833333333	Valid
item 18	0,833333333	Valid
item 19	0,833333333	Valid
item 20	0,833333333	Valid
item 21	0,75	Valid
item 22	0,75	Valid
item 23	0,75	Valid
item 24	0,75	Valid
item 25	0,833333333	Valid
item 26	0,833333333	Valid
item 27	0,75	Valid
item 28	0,75	Valid
item 29	0,75	Valid

item 30	0,75	Valid
item 31	0,833333333	Valid
item 32	0,666666667	Valid
item 33	0,833333333	Valid
item 34	0,833333333	Valid
item 35	0,75	Valid
item 36	0,75	Valid
item 37	0,5	valid
item 38	0,75	valid
item 39	0,583333333	valid
item 40	0,666666667	valid
item 41	0,583333333	valid
item 42	0,583333333	valid
item 43	0,75	valid
item 44	0,833333333	valid
item 45	0,75	valid
item 46	0,75	valid
item 47	0,75	valid
item 48	0,75	valid
item 49	0,75	valid
item 50	0,75	valid
item 51	0,833333333	valid
item 52	0,75	valid
item 53	0,75	valid
item 54	0,75	valid
item 55	0,833333333	valid
item 56	0,75	valid
item 57	0,75	valid
item 58	0,75	valid
item 59	0,833333333	valid
item 60	0,833333333	valid
item 61	0,75	valid
item 62	0,75	valid
item 63	0,666666667	valid
item 64	0,583333333	valid

4. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen merujuk pada kemampuan instrumen untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten atau stabil. Instrumen yang dapat diandalkan adalah instrumen yang, saat digunakan untuk mengukur

subjek atau objek yang sama pada waktu yang berbeda, menghasilkan hasil yang sama. Reliabilitas instrumen ditentukan oleh berbagai faktor, termasuk faktor bahasa dan jumlah pernyataan yang digunakan untuk mengukur indikator tertentu. Jika bahasa yang digunakan dalam pernyataan tidak jelas atau ambigu, atau jika pernyataan tersebut memiliki arti ganda, maka reliabilitas instrumen dapat menurun. Selain itu, peningkatan jumlah pernyataan (banyaknya butir) dapat meningkatkan reliabilitas instrumen (Yeni et al., 2018).

Azwar (2011) menjelaskan bahwa reliabilitas dinyatakan sebagai koefisien yang berada dalam rentang antara 0 hingga 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati nilai 1,00, semakin tinggi pula reliabilitasnya, sedangkan semakin rendah koefisien mendekati nilai 0, reliabilitasnya juga semakin rendah. Koefisien *Alpha Cronbach* yang dianggap minimal dalam sebuah alat ukur adalah 0,7 hingga 0,9. Dalam penelitian ini, teknik analisis varians dari *Alpha Cronbach* digunakan untuk menentukan reliabilitas skala. Formula *Alpha Cronbach* dipilih karena hasil reliabilitas yang dihasilkan diharapkan lebih akurat dan mendekati nilai sebenarnya. Pengolahan data dilakukan menggunakan perangkat lunak komputer program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 25 for windows. Koefisien *Alpha Cronbach* minimal yang diharapkan dalam skala penelitian ini adalah 0,7.

Setelah data uji coba diperoleh, maka peneliti mengolah data tersebut dengan tujuan menggugurkan aitem yang memiliki nilai daya deskriminasi rendah (Saifuddin, 2020). Analisis daya diskriminasi ini melalui pengujian terhadap korelasi antar tiap aitem corrected item total correlation (CITC) dengan skor total nilai jawaban sebagai kriteria. Nilai CITC dinyatakan memenuhi daya deskriminasi apabila aitem yang memiliki nilai 0,25 ke atas. Hasil corrected item total correlation (CITC) lebih lanjut dalam bagian lampiran. Setelah nilai CITC per aitem diketahui, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas skala menggunakan

koefisien Alpha Cronbach (Azwar, 2011). uji reliabilitas forgiveness yaitu pada tabel berikut ini :

Tabel 3. 8
Uji Reabilitas *Kematangan Karir*
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.842	31

Berdasarkan tabel 3.8 di atas diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha pada skala kematangan Karir adalah sebesar 0,842 menghasilkan nilai alpacornbach's di atas 0,7. Dapat disimpulkan bahwa skala Kematangan Karir ini sudah reliabel. Berikut adalah item-item yang gugur setelah uji reliabilitas yaitu :

Tabel 3. 9
Kisi – Kisi *Blueprint* Skala Kematangan Karir Setelah Uji Reliabilitas

No	Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
			F	UF	
1	Perencanaan karir	a) Menentukan Tujuan	1*,3*,5,7	2*,4,6,8	8
		b) Mempersiapkan Diri	9,11,13,15*	10,12*,14*,16	8
2	Eksplorasi karir	a) Memahami potensi diri	17,19,21,23	18,20,22,24	8
		b) Rajin Bertanya	25,27,29*,31	26,28,30*,32*	8
3	Informasi karir	a) Mencari Informasi	33,35*,37*,39	34,36,38*,40*	8
		b) Bergaul	41,43,45,47*	42,44,46*,48*	8
4	Pengambilan Keputusan karir	a) Berani Mengambil Resiko	49,51,53*,55	50,52,54*,56*	8
		b) Kemaun Diri	57,59,61,63*	58*,60,62,64	8
Total			32	32	64

*) Aitem yang gugur

Berdasarkan pada tabel 3.9 skala Kematangan Karir terdapat 33 aitem yang memiliki nilai CIRC dibawah 0,25. Setelah melakukan uji

reliabilitas, maka dapat dilakukan penyusunan skala untuk penelitian yaitu sebagai berikut :

Tabel 3. 10
Kisi – Kisi *Blueprint* Skala Kematangan Karir

No	Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
			F	UF	
1	Perencanaan karir	a) Menentukan Tujuan	2, 4	1, 5	4
		b) Mempersiapkan Diri	6, 8,10	7, 9	5
2	Eksplorasi karir	a) Memahami potensi diri	12,14,16	11,13,15,17	7
		b) Rajin Bertanya	18,20,22	19,21	5
3	Informasi karir	a) Mencari Informasi	23	-	1
		b) Bergaul	29,31	-	2
4	Pengambilan Keputusan karir	a) Berani Mengambil Resiko	37	32,34,36	4
		b) Kemaun Diri	41	38,40	3
Total			16	15	31

Selanjutnya hasil uji reabilitas kebahagiaan dimana hasil uji realibilitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. 11
Uji Reabilitas Efikasi Diri
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.837	31

Berdasarkan tabel 3.11 di atas diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha pada skala Efikasi Diri adalah sebesar 0,837 menghasilkan nilai alpacornbach's di atas 0,7. Dapat disimpulkan bahwa skala Efikasi Diri ini sudah reliabel. Berikut adalah item-item yang gugur setelah uji reliabilitas yaitu :

Tabel 3. 12
Kisi – Kisi *Blueprint* Skala Efikasi Diri Setelah Uji Reliabilitas

No	Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
			F	UF	

1	Kognitif	a) Pengetahuan	1,3*,5,7*	2,4*,6*,8	8
		b) Pemecahanan Masalah	9,11,13,15*	10*,12*,14,16	8
2	Bermotivasi	a) Optimis	17,19,21,23*	18,20,22,24*	8
		b) Memiliki Cita – Cita	25,27*,29,31*	26,28,30,32*	8
3	Afektif	a) Disiplin	33*,35,37,39	34*,36,38,40	8
		b) Hubungan Sosial	41,43,45*,47*	42,44,46,48*	8
4	Seleksi	a) Tanggung Jawab	49,51,53*,55*	50*,52,54*,56	8
		b) Mandiri	57*,59*,61,63	58,60*,62*,64	8
Total			32	32	64

*) aitem yang gugur

Berdasarkan tabel 3.12 dia atas skala Efikasi Diri terdapat 33 aitem yang memiliki nilai CITC dibawah 0,25. Setelah melakukan uji reliabilitas, maka dapat dilakukan penyusunan skala untuk penelitian yaitu sebagai berikut :

Tabel 3. 13
Bluprint Penelitian Skala Efikasi Diri

No	Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
			F	UF	
1	Kognitif	a) Pengetahuan	1, 3	2	3
		b) Pemecahanan Masalah	5, 7	8, 9	4
2	Bermotivasi	a) Optimis	12, 14	11, 13, 15	5
		b) Memiliki Cita – Cita	18	17, 19	3
3	Afektif	a) Disiplin	20, 22, 24	21,23,25	6
		b) Hubungan Sosial	28	27, 30	3
4	Seleksi	a) Tanggung Jawab	31,32	33,34	4
		b) Mandiri	37	35,38	3
Total			14	17	31

Dari tabel 3.8 dan tabel 3.11 dapat disimpulkan bahwa kedua variabel menunjukkan nilai di atas 0,7 yang berarti skala variabel *Kematangan Karir* dan Efikasi Diri sudah reliabel. Adapun kisi-kisi final

skala *Kematangan Karir* dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.10 dan kisi-kisi final untuk skala Efikasi Diri dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.13.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dapat digunakan untuk memperoleh data yang digunakan. Model skala yang digunakan pada penelitian ini adalah skala *Likert* yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Sedangkan alat pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah skala psikologi (Sugiyono, 2013).

Skala *Kematangan Karir* dan skala Efikasi Diri merupakan alat yang digunakan untuk mengukur konstruk psikologis melalui item-item yang tersirat di dalamnya. Skala ini menghasilkan skor tertentu yang kemudian dapat digunakan dalam analisis statistik. Skala tersebut dibangun berdasarkan teori tertentu sehingga terdiri dari komponen, indikator, dan item-item. Setiap item dalam skala ini diuji untuk menilai daya pembedanya, validitas, dan reliabilitasnya agar dapat menjadi alat ukur yang baik (Periantalo, 2019).

F. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses yang dilakukan setelah data dari semua responden atau sumber data lainnya telah terkumpul. Menurut Sugiyono (2012), langkah-langkah dalam analisis data mencakup pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, penyusunan tabel berdasarkan variabel dari seluruh responden, penyajian data dalam tabel-tabel yang relevan, melakukan perhitungan untuk menjawab pertanyaan penelitian, serta melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Analisis korelasi adalah sebuah metode yang digunakan untuk mengeksplorasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Dalam sebuah penelitian, data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan perangkat lunak statistik SPSS versi 25 dari IBM untuk menguji korelasi

antara variabel-variabel penelitian. Hasil dari analisis ini dievaluasi menggunakan uji korelasi *Pearson product moment*, yang bertujuan untuk menentukan apakah terdapat hubungan linier antara kedua variabel yang diamati (Uyanto, 2009).

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah program SPSS (*Statistical Package for Sosial Science*) yang terdiri dari:

1. Deskriptif Data

Pada tahap ini, data yang telah diperoleh dari penelitian dideskripsikan menurut masing-masing variabel dengan menggunakan bantuan SPSS 25 untuk mendapatkan mean/rerata (M), standar deviasi (SD), modus (Md), dan median (Me).

2. Persyaratan Analisis

Pengujian prasyarat analisis merupakan konsep dasar untuk menetapkan statistik uji yang akan digunakan dalam penelitian, apakah statistik parametrik atau non parametrik (Usmadi, 2020). Hal tersebut mampu dilihat dengan melakukan uji normalitas dan uji linearitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah teknik yang digunakan untuk menilai apakah data mengikuti distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov* digunakan untuk melakukan uji normalitas. Data dianggap berdistribusi normal jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05, sesuai dengan pandangan yang dijelaskan oleh (Priyatno, 2014).

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengevaluasi apakah hubungan antara variabel-variabel bersifat linear atau tidak. Uji ini penting sebagai langkah persiapan sebelum melakukan analisis korelasi Pearson. Data dikatakan memiliki hubungan linear jika hasil dari uji linearitas, pada taraf signifikansi 0,05, menunjukkan nilai yang kurang dari 0,05, sesuai dengan penjelasan (Priyatno, 2014).

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan suatu langkah yang dilakukan oleh seorang peneliti untuk menentukan apakah hipotesis dalam penelitian tersebut diterima atau ditolak (Uyanto, 2009).

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Subjek Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Kejurusan Negeri (SMK N) 1 Kota Solo dengan jumlah responden sebanyak 90 orang Siswa.

Dari penjelasan di atas dapat diketahui terdapat 90 responden dengan 25 Orang dari jurusan Akauntasi, 16 Orang dari jurusan Adminitrasi Perkantoran , 14 Orang dari jurusan Teknik Komputer dan Jaringan, 23 Orang dari jurusan Manajemen Bisnis, dan 12 Orang dari jurusan Broadcasting.

B. Deskriptif Data

Variabel x dalam penelitian ini adalah *Efikasi Diri* sedangkan variabel y dari penelitian ini yaitu Kematangan Karir . Untuk mengetahui hubungan antara *Efikasi Diri* dengan Kematangan Karir peneliti menggunakan teknik mengumpulkan data berupa skala yang bertujuan untuk mengetahui.

1. Deskripsi Data *Efikasi Diri* Siswa Kelas XII Di SMK Negeri 1 Kota Solok

Analisis data deskriptif digunakan untuk melihat hasil data hipotetik dan empirik variabel *Efikasi Diri*. Data empirik diperoleh dari data penelitian sesungguhnya yang digunakan dalam penelitian dengan menggunakan bantuan SPSS 25. Data empirik diperoleh dari hasil pengkategorian berdasarkan kurva normal.Sedangkan data hipotetik adalah hasil pengkategorian sesuai dengan skor hipotetik dari skala.Deskripsi data hasil dari penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4. 1
Deskripsi Data Penelitian Skala Efikasi Diri

Variabel	Skor hipotetik				Skor empirik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
Efikasi Diri	31	124	77,5	15,5	61	111	90	9,80

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa hasil analisis deskripsi secara hipotetik menunjukkan skor minimal pada data *Efikasi Diri* sebesar 31, skor maksimal sebesar 124, dengan rata-rata atau mean sebesar 77,5, dan standar deviasi sebesar 15,5. Sedangkan analisis deskripsi secara empirik pada data *Efikasi Diri* menunjukkan skor minimal sebesar 61 skor maksimal sebesar 111, skor rata-rata atau mean sebesar 90, dan standar deviasi sebesar 9,80.

Setelah melakukan analisis menggunakan SPSS versi 2509 dapat dilihat perbandingan antara data hipotetik dan data empirik dimana diperoleh mean untuk data empirik variabel *efikasi diri* 90 sedangkan untuk mean data hipotetik variabel *efikasi Diri* sebesar 77,5. Hal tersebut menunjukkan data hipotetik lebih rendah dibandingkan mean data empirik.

Tabel 4. 2
Persentase Kategorisasi Skor Variabel *Efikasi Diri*

Rumus	Skor	Kategorisasi	F	Persentase (%)
$X < M - 1.SD$	$X < 62$	Rendah	1	1,1%
$M - 1.SD \leq X, M + 1.SD$	$62 \leq X < 93$	Sedang	51	56,7%
$M + 1.SD \leq X$	$93 \leq X$	Tinggi	38	42,2%
	Total		90	100.0%

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa penilaian kategori rendah pada variabel *efikasi diri* yaitu yang mendapatkan skor kurang dari 62, kategori sedang yaitu yang mendapatkan skor berkisar antara 62 hingga 93, dan kategori tinggi yaitu yang mendapatkan skor lebih dari 93.

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat disimpulkan bahwa *efikasi diri* siswa kelas XII SMKN 1 Kota Solok dari 90 siswa, ada yang memiliki efikasi diri dengan kategori rendah sebanyak 1 Siswa (1,1%). Kemudian ada juga yang memiliki efikasi diri dengan kategori sedang sebanyak 51

siswa (56,7%), dan dengan kategori tinggi sebanyak 38 siswa (42,2 %). Jadi dapat disimpulkan bahwa *efikasi diri* pada siswa kelas XII SMKN 1 Kota Solok termasuk kategori Sedang.

Data *efikasi diri* siswa kelas XII SMKN 1 Kota Solok diperoleh dengan memberikan skala kepada siswa kelas XII SMKN 1 Kota Solok yang telah terpilih menjadi sampel penelitian. Siswa yang terpilih menjadi sampel tersebut mengisi skala dan memberikan jawaban atas beberapa pernyataan yang telah peneliti siapkan. Kategori *efikasi diri* pada siswa kelas XII SMKN 1 Kota Solok.

Tabel 4. 3
Kategorisasi Skor *efikasi diri* Siswa Kelas XII SMKN 1 Kota Solok

NO	Skor	Subjek	Kategori
1	94	AL	Tinggi
2	99	AW	Tinggi
3	99	IMP	Tinggi
4	83	FA	Sedang
5	94	AOZ	Tinggi
6	101	AWS	Tinggi
7	111	HF	Tinggi
8	84	STW	Sedang
9	89	ZAM	Sedang
10	89	HD	Sedang
11	103	SNV	Tinggi
12	75	NWP	Sedang
13	85	NI	Sedang
14	74	FHP	Sedang
15	85	SR	Sedang
16	92	TA	Sedang
17	84	PSA	Sedang
18	98	DS	Tinggi
19	92	OAN	Sedang
20	92	DNS	Sedang
21	105	DPD	Tinggi
22	82	AS	Sedang
23	85	CM	Sedang

24	97	SF	Tinggi
25	92	AFK	Sedang
26	91	EDL	Sedang
27	102	NA	Tinggi
28	93	SF	Tinggi
29	86	ZDA	Sedang
30	90	FI	Sedang
31	103	SR	Tinggi
32	86	HGH	Sedang
33	94	AFK	Tinggi
34	107	ZRA	Tinggi
35	97	AAS	Tinggi
36	89	SA	Sedang
37	95	HF	Tinggi
38	95	SLK	Tinggi
39	85	ZA	Sedang
40	95	NT	Tinggi
41	97	MM	Tinggi
42	103	FR	Tinggi
43	79	APW	Sedang
44	88	IJP	Sedang
45	85	INP	Sedang
46	75	AA	Sedang
47	77	KS	Sedang
48	92	MF	Sedang
49	80	FN	Sedang
50	83	AK	Sedang
51	104	MF	Tinggi
52	108	MA	Tinggi
53	84	MA	Sedang
54	98	RRD	Tinggi
55	107	MI	Tinggi
56	88	DI	Sedang
57	102	IL	Tinggi
58	74	ARD	Sedang
59	75	RR	Sedang
60	102	PY	Tinggi
61	85	FAE	Sedang
62	110	AW	Tinggi
63	97	NP	Tinggi

64	82	NA	Sedang
65	93	AH	Tinggi
66	87	VR	Sedang
67	86	CAP	Sedang
68	89	RF	Sedang
69	84	RA	Sedang
70	81	BAZ	Sedang
71	61	AN	Rendah
72	73	KA	Sedang
73	93	RA	Tinggi
74	96	A	Tinggi
75	94	I	Tinggi
76	108	DC	Tinggi
77	88	KA	Sedang
78	80	JAA	Sedang
79	90	SA	Sedang
80	98	AAS	Tinggi
81	75	ZRA	Sedang
82	84	AF	Sedang
83	101	HGH	Tinggi
84	104	SR	Tinggi
85	84	NDA	Sedang
86	79	SA	Sedang
87	92	OP	Sedang
88	88	NA	Sedang
89	97	SA	Tinggi
90	87	AR	Sedang

Dari tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa jumlah skor total penelitian *Efikasi Diri* dari 90 subjek adalah 8159 dengan rata-rata skor 90,65556. Kemudian dalam tabel juga tidak didapatkan siswa yang memiliki *efikasi diri* yang rendah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Efikasi Diri* Siswa Kelas XII SMKN 1 Kota Solok termasuk kedalam kategori sedang.

Selanjutnya untuk menentukan persentase dari data variabel *efikasi diri* dari hasil penyebaran skala pada 90 orang Siswa Kelas XII SMKN 1 Kota Solok, dengan jumlah pernyataan sebanyak 31 item dengan 4 pilihan

jawaban. Maka dapat disimpulkan presentasi skor dari masing- masing indikator sebagai berikut :

Tabel 4. 4
Persentase Skor Per Indikator Skala *efikasi diri*

No	Indikator	Jumlah Skor	Persentase %
1	Pengetahuan	746	10,05%
2	Pemecahan Masalah	1063	14,33%
3	Optimis	1260	16,98%
4	Memiliki Cita - Cita	740	9,97%
5	Disiplin	1653	22,28%
6	Hubungan Sosial	820	11,05%
7	Tanggung Jawab	1138	15,34%
8	Mandiri	739	11,992%
TOTAL		7420	100%

Berdasarkan hasil pengumpulan data tersebut dapat diketahui bahwa rata-rata perolehan skor pada hasil sebaran skala *Efikasi Diri* adalah %. Dengan skor indikator tertinggi sebesar 22,28% yaitu indikator hubungan sosial dan skor indikator terendah sebesar 9,97 % yaitu indikator pemecahan masalah. Berdasarkan pada data tersebut bahwa Siswa Kelas XII SMKN 1 Kota Solok semua indikator berada pada kategori sangat rendah pada tabel 4. 5. Hal tersebut menyimpulkan bahwa *Efikasi Diri*

pada Siswa Kelas XII SMKN 1 Kota Solok sangat rendah di semua indikator . Kategori penilaian persentase skor tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4. 5
Kategori Interval Persentase Skor

Interval	Kategori
0%-20%	Sangat rendah
21%-40%	Rendah
41%-60%	Cukup
61%-80%	Tinggi
81%-100%	Sangat tinggi

Selanjutnya, mencari persentase dari masing-masing aspek pada variabel *Efikasi Diri* dari hasil penyebaran skala kepada 90 Siswa Kelas XII SMKN 1 Kota Solok, yang memiliki jumlah pernyataan sebanyak 31 item dengan 8 indikator dan 4 aspek, maka dapat disimpulkan persentasi skor dari masing-masing aspek sebagai berikut:

Tabel 4. 6
Persentase Skor *Efikasi Diri* Per Aspek

No	Aspek	Jumlah skor	Persentase
1	Kognitif	1809	18,19%
2	Bermotivasi	2000	20,11%
3	Afektis	2473	24,86%
4	Seleksi	1877	18,87%
	Jumlah	9947	100%

Berdasarkan tabel 4.6, diketahui bahwa jumlah skala sebesar 100 %. skor tertinggi sebesar 24,86% pada aspek Afektis dan skor terendah sebesar 18,19% pada aspek Kognitif. Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa *efikasi diri* yang dimiliki oleh Siswa kelas XII SMKN 1 Kota Solok berada pada kategori rendah meskipun di dapatkan skor terendah sebesar 18,19% pada aspek pemaafan pada diri sendiri. Jika merujuk tabel 4.6 sepenuhnya dapat dikatakan dengan kategori rendah . Secara keseluruhan skor rata-rata didapatkan 100% yang menunjukkan bahwa *efikasi diri* siswa kelas XII SMKN 1 Kota Solok termasuk ke dalam persentase kategori sangat tinggi.

2. Deskripsi Data Kematangan Karir Siswa Kelas XII Di SMK Negeri 1 Kota Solok

Analisis data deskriptif digunakan untuk melihat hasil data hipotetik dan empirik variabel Kematangan Karir. Data empirik diperoleh dari data penelitian sesungguhnya yang digunakan dalam penelitian dengan menggunakan bantuan SPSS 25. Data empirik diperoleh dari hasil pengkategorian berdasarkan kurva normal. Sedangkan data hipotetik adalah hasil pengkategorian sesuai dengan skor hipotetik dari skala. Deskripsi data hasil dari penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4. 7
Deskripsi Data Penelitian Skala Kematangan Karir

Variabel	Skor hipotetik				Skor empirik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
Efikasi Diri	31	124	77,5	15,5	57	112	85	10,26

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa hasil analisis deskripsi secara hipotetik menunjukkan skor minimal pada data *kematangan karir* sebesar 31, skor maksimal sebesar 124, dengan rata- rata atau mean sebesar 77,5, dan standar deviasi sebesar 15,5. Sedangkan analisis deskripsi secara empirik pada data *kematangan karir* menunjukkan

skor minimal sebesar 57 skor maksimal sebesar 112, skor rata-rata atau mean sebesar 85, dan standar deviasi sebesar 10,26.

Setelah melakukan analisis menggunakan SPSS 25 dapat dilihat perbandingan antara data hipotetik dan data empirik dimana diperoleh mean untuk data empirik variabel *kematangan karir* 85 sedangkan untuk mean data hipotetik variabel *kematangan karir* sebesar 77,5. Hal tersebut menunjukkan data hipotetik lebih rendah dibandingkan mean data empirik.

Tabel 4. 8
Persentase Kategorisasi Skor Variabel *kematangan Karir*

Rumus	Skor	Kategorisasi	F	Persentase (%)
$X < M - 1.SD$	$X < 62$	Rendah	1	1,1%
$M - 1.SD \leq X, M + 1.SD$	$62 \leq X < 93$	Sedang	68	75,6%
$M + 1.SD \leq X$	$93 \leq X$	Tinggi	21	23,3 %
	Total		90	100.0%

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat bahwa penilaian kategori rendah pada variabel *kematangan karir* yaitu yang mendapatkan skor kurang dari 62, kategori sedang yaitu yang mendapatkan skor berkisar antara 62 hingga 93, dan kategori tinggi yaitu yang mendapatkan skor lebih dari 93.

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat disimpulkan bahwa *kematangan karir* siswa kelas XII SMKN 1 Kota Solok dari 90 siswa, terdapat ada yang memiliki kematangan karir dengan kategori rendah sebanyak 1 siswa (1,1%). Kemudian ada yang memiliki kematangan karir dengan kategori sedang sebanyak 68 siswa (75,6 %), dan dengan kategori tinggi sebanyak 21 siswa (23,3 %). Jadi dapat disimpulkan bahwa *kematangan karir* pada siswa kelas XII SMKN 1 Kota Solok termasuk kategori sedang.

Data *kematangan karir* siswa kelas XII SMKN 1 Kota Solok diperoleh dengan memberikan skala kepada siswa kelas XII SMKN 1 Kota Solok yang telah terpilih menjadi sampel penelitian. Siswa yang terpilih menjadi sampel tersebut mengisi skala dan memberikan jawaban atas beberapa pernyataan yang telah peneliti siapkan. Kategori *kematangan karir* pada siswa kelas XII SMKN 1 Kota Solok.

Tabel 4. 9
Kategorisasi Skor *kematangan karir* Siswa Kelas XII SMKN 1 Kota Solok

NO	Skor	Subjek	Kategori
1	104	AL	Tinggi
2	93	AW	Tinggi
3	100	IMP	Tinggi
4	112	FA	Tinggi
5	84	AOZ	Sedang
6	78	AWS	Sedang
7	92	HF	Sedang
8	77	STW	Sedang
9	92	ZAM	Sedang
10	92	HD	Sedang
11	101	SNV	Tinggi
12	88	NWP	Sedang
13	65	NI	Sedang
14	77	FHP	Sedang
15	72	SR	Sedang
16	75	TA	Sedang
17	80	PSA	Sedang
18	92	DS	Sedang
19	83	OAN	Sedang
20	81	DNS	Sedang
21	98	DPD	Tinggi
22	75	AS	Sedang
23	78	CM	Sedang
24	97	SF	Tinggi
25	90	AFK	Sedang
26	89	EDL	Sedang

27	83	NA	Sedang
28	90	SF	Sedang
29	77	ZDA	Sedang
30	88	FI	Sedang
31	82	SR	Sedang
32	76	HGH	Sedang
33	93	AFK	Tinggi
34	81	ZRA	Sedang
35	91	AAS	Sedang
36	88	SA	Sedang
37	87	HF	Sedang
38	78	SLK	Sedang
39	98	ZA	Tinggi
40	98	NT	Tinggi
41	88	MM	Sedang
42	102	FR	Tinggi
43	75	APW	Sedang
44	74	IJP	Sedang
45	73	INP	Sedang
46	76	AA	Sedang
47	87	KS	Sedang
48	98	MF	Tinggi
49	84	FN	Sedang
50	89	AK	Sedang
51	97	MF	Tinggi
52	80	MA	Sedang
53	108	MA	Tinggi
54	91	RRD	Sedang
55	83	MI	Sedang
56	87	DI	Sedang
57	66	IL	Sedang
58	82	ARD	Sedang
59	105	RR	Tinggi
60	87	PY	Sedang
61	73	FAE	Sedang
62	98	AW	Tinggi
63	86	NP	Sedang
64	94	NA	Tinggi
65	77	AH	Sedang
66	73	VR	Sedang

67	88	CAP	Sedang
68	80	RF	Sedang
69	57	RA	Rendah
70	79	BAZ	Sedang
71	72	AN	Sedang
72	74	KA	Sedang
73	88	RA	Sedang
74	89	A	Sedang
75	76	I	Sedang
76	90	DC	Sedang
77	86	KA	Sedang
78	93	JAA	Tinggi
79	84	SA	Sedang
80	78	AAS	Sedang
81	79	ZRA	Sedang
82	97	AF	Tinggi
83	91	HGH	Sedang
84	86	SR	Sedang
85	71	NDA	Sedang
86	87	SA	Sedang
87	78	OP	Sedang
88	93	NA	Tinggi
89	90	SA	Sedang
90	107	AR	Tinggi

Dari tabel 4.10 di atas dapat diketahui bahwa jumlah skor total penelitian *kematangan Karir* dari 90 subjek adalah 7721 dengan rata-rata skor 85,78889. Kemudian dalam tabel juga tidak didapatkan siswa yang memiliki *kematangan Karir* yang rendah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *kematangan karir* Siswa Kelas XII SMKN 1 Kota Solok termasuk kedalam kategori sedang.

Selanjutnya untuk menentukan persentase dari data variabel *kematangan karir* dari hasil penyebaran skala pada 90 orang Siswa Kelas XII SMKN 1 Kota Solok, dengan jumlah pernyataan sebanyak 31 item dengan 4 pilihan jawaban. Maka dapat disimpulkan presentasi skor dari masing- masing indikator sebagai berikut :

Tabel 4. 10
Persentase Skor Per Indikator Skala *kematangan karir*

No	Indikator	Jumlah Skor	Persentase %
1	Menentukan Tujuan	989	12,81%
2	Mempersiapkan Diri	1257	16,28%
3	Memahami Potensi Diri	1741	22,55%
4	Rajin Bertanya	1255	16,25%
5	Mencari Informasi	253	3,28%
6	Bergaul	530	6,86%
7	Berani Mengambil Resiko	971	12,58%
8	Kemauan Diri	725	9,39%
TOTAL		7721	100%

Berdasarkan hasil pengumpulan data tersebut dapat diketahui bahwa rata-rata perolehan skor pada hasil sebaran skala *kematangan karir* adalah 100 %. Dengan skor indikator tertinggi sebesar 22,55% yaitu indikator memahami potensi diri dan skor indikator terendah sebesar 3,28 % yaitu indikator mencari informasi. Berdasarkan pada data tersebut bahwa Siswa Kelas XII SMKN 1 Kota Solok semua indikator berada pada kategori sangat rendah pada tabel 4.11. Hal tersebut menyimpulkan bahwa *kematangan karir* pada Siswa Kelas XII SMKN 1 Kota Solok sangat

rendah di semua indikator . Kategori penilaian persentase skor tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4. 11
Kategori Interval Persentase Skor

Interval	Kategori
0%-20%	Sangat rendah
21%-40%	Rendah
41%-60%	Cukup
61%-80%	Tinggi
81%-100%	Sangat tinggi

Selanjutnya, mencari persentase dari masing-masing aspek pada variabel *kematangan karir* dari hasil penyebaran skala kepada 90 Siswa Kelas XII SMKN 1 Kota Solok, yang memiliki jumlah pernyataan sebanyak 31 item dengan 8 indikator dan 4 aspek, maka dapat disimpulkan persentasi skor dari masing-masing aspek sebagai berikut:

Tabel 4. 12
Persentase Skor *Kematangan Karir* Per Aspek

No	Aspek	Jumlah skor	Persentase
1	Perencanaan karir	2246	29,26%
2	Eksplorasi karir	2996	39,03%
3	Informasi karir	783	10,20%
4	Pengambilan Keputusan karir	1696	22,09%
	Jumlah	7676	100%

Berdasarkan tabel 4.13, diketahui bahwa jumlah skala sebesar 100 %. skor tertinggi sebesar 39,03% pada aspek Eksplorasi karir dan skor terendah sebesar 10,20% pada aspek Informasi karir. Dari hasil tersebut

dapat ditarik kesimpulan bahwa *kematangan karir* yang dimiliki oleh Siswa kelas XII SMKN 1 Kota Solok berada pada kategori rendah meskipun di dapatkan skor terendah sebesar 10,20% pada aspek Informasi karir. Jika merujuk tabel 4.8 sepenuhnya dapat dikatakan dengan kategori rendah. Secara keseluruhan skor rata-rata didapatkan 100% yang menunjukkan bahwa *kematangan karir* pada siswa kelas XII SMKN 1 Kota Solok termasuk ke dalam persentase kategori tinggi.

C. Pengujian Prasyarat Analisis

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini digunakan metode One Sample Kolmogorov-Smirnov dengan menggunakan bantuan spss. Data berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05 (Priyanto, 2014). Hasil uji normalitas skala kematangan karir dan *efikasi diri* dapat dilihat antara lain sebagai berikut :

Tabel 4. 13
Hasil Uji Normalitas kematangan karir Dan *efikasi diri*
Two-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	9.94512552
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.053
	Negative	-.063
Kolmogorov-Smirnov Z		.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c, d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Pada tabel diatas dapat dilihat dari hasil analisis pengujian normalitas di atas bahwa nilai signifikansi Asymp.Sig.(2-tailed) penelitian

ini adalah 0,200^{c,d}. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen (*efikasi diri*) dan dependen (kemampuan karir) berdistribusi normal, karena nilai signifikansinya 0,200^{c,d} > 0,05. Maka normalitas pada penelitian ini dapat terpenuhi.

2. Uji linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui linearitas data, apakah data variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi. Data linear bila *test for linearity* pada taraf signifikan kurang dari 0,05 (Priyanto,2014).

Tabel 4. 14
Uji Linearitas Kemampuan Karir Dan Efikasi Diri
ANOVA Table

		Sum of	Mean			
		Squares	df	Square	F	Sig.
Kemampuan_Karir * Efikasi_Diri	Between Groups	(Combined) 3003.872	34	88.349	.763	.798
		Linearity 566.397	1	566.397	4.894	.031
		Deviation from Linearity 2437.475	33	73.863	.638	.916
Within Groups		6365.117	55	115.729		
Total		9368.989	89			

Berdasarkan tabel 5.2, hasil analisis pengujian linearitas variabel independen (*efikasi diri*) dan dependen (kemampuan karir) dapat diketahui bahwa nilai signifikansi deviation from linearitasnya sebesar 0,916. Dengan demikian nilai signifikansi dari penelitian ini 0,916 > 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel efikasi diri memiliki pola hubungan yang linear dengan variabel kemampuan karir.

D. Uji Hipotesis

Setelah uji prasyarat di atas yaitu uji normalitas dan uji linearitas terpenuhi syaratnya akan dilakukan yaitu uji hipotesis uji hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi di antara kedua

variabel yang sedang diteliti hipotesis Dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan menggunakan uji korelasi produk momen person dengan menggunakan aplikasi SPSS Windows versi 25 Karena variabel kematangan karir dengan *efikasi diri* terdistribusi normal dan berhubungan linear

Untuk mengetahui apakah ada korelasi antara kedua variabel dalam penelitian ini digunakan dasar pengambilan keputusannya apabila kedua variabel ini memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ maka dianggap korelasi.

Berikut adalah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini:

Ho : Tidak adanya hubungan antara efikasi diri dengan kematangan karir pada siswa kelas XII SMKN 1 Kota Solok.

Ha : Adanya hubungan antara efikasi diri dengan kematangan karir pada siswa kelas XII SMKN 1 Kota Solok..

Berikut ini merupakan hasil uji coba korelasi antara efikasi diri dengan kematangan karir :

Tabel 4. 15
Hasil Uji Hipotesis
Correlations

		Efikasi diri	Kematangakarir
		s	n
Efikasi Diri	Pearson Correlation	1	.419*
	Sig. (2-tailed)		.037
	N	90	90
Kematangan Karir	Pearson Correlation	.419*	1
	Sig. (2-tailed)	.037	
	N	90	90

** . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Pada tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikansi pada variabel kematangan karir dan *efikasi diri* memiliki nilai signifikan (2-tailed) sebesar 0,019 dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa nilai signifikansi pada kedua variabel memiliki nilai $< 0,05$ yang artinya variabel kematangan karir dan *efikasi diri* dapat dinyatakan memiliki korelasi atau hubungan yang

signifikan pada tabel tersebut juga dapat dilihat bahwa koefisien korelasi korelasi untuk kedua variabel bernilai positif 1 dan 0,419.

Maka dapat diambil kesimpulan bahwa kedua variabel memiliki hubungan positif yang signifikan sedang dengan menunjukkan bahwa *efikasi diri* siswa kelas XII SMKN 1 Kota Solok dengan kematangan karir mereka semakin tinggi tingkat efikasi diri maka semakin tinggi pula tingkat kematangan karir mereka dan begitupun sebaliknya semakin rendah tingkat efikasi diri maka semakin rendah pula tingkat kematangan karir siswa kelas XII SMKN 1 Kota Solok tersebut.

Berikut pedoman yang dapat digunakan untuk mengukur derajat keterkaitan antara dua variabel (Sugiono 2017) :

Tabel 4. 16
Interpretasi koefisien korelasi

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00-0,20	Tidak ada hubungan
0,21-0,40	Rendah
0,41-0,60	Sedang
0,61-0,80	Kuat
0,81-0,100	Sangat kuat

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi variabel efikasi diri dan kematangan karir sebesar 0,419 memiliki tingkat hubungan yang sedang. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel *efikasi diri* memiliki tingkat hubungan yang sedang dengan variabel kematangan karir.

E. Pembahasan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel x dengan variabel y dalam penelitian ini. Dimana untuk variabel x atau independennya adalah *efikasi diri* dan variabel y atau dependennya adalah kematangan karir. Subjek yang digunakan dalam

penelitian ini adalah siswa kelas XII SMKN 1 Kota Solok yang berjumlah 90 orang siswa kelas XII sebagai responden.

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, uji normalitas dilakukan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Hasil uji ini menunjukkan bahwa normalitas kedua variabel mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,200^{c,d} Ini menunjukkan bahwa data kedua variabel *efikasi* dan kematangan karir berdistribusi normal.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel dengan kebahagiaan yaitu dengan nilai korelasi sebesar 0,419 dan nilai signifikansi $0,037 > 0,05$ dengan menggunakan *tewo-tailed test*. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu adanya terdapat hubungan antara *efikasi diri* dan kematangan karir pada siswa kelas XII SMKN 1 Kota Solok.

Kematangan karir adalah sebuah konsep yang mencakup tingkat kesiapan individu dalam membuat keputusan terkait karir dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja. Kematangan ini berkaitan dengan pemahaman diri, pemahaman tentang dunia kerja, serta kemampuan untuk merencanakan dan mengambil tindakan yang tepat dalam perjalanan karir. Dalam padangan islam kematangan karir dapat dipahami sebagai proses perkembangan individu dalam mencapai tujuan hidup yang sesuai dengan nilai-nilai dan ajaran Islam.

Kajian islam juga sudah menjelaskan tentang Kematangan karir sebagaimana firman Allah Swt QS surah an-Nisa" ayat 32 yang berbunyi sebagai berikut :

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ ۗ لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبْنَا لَهُ وَاللِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبْنَا وَاسْأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا

Artinya : “Dan janganlah kamu menginginkan terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (karena) bagi orang laki - laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah

kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui segala sesuatu” (an-Nisa” ayat 32).

Ayat diatas, secara tegas memerintahkan manusia untuk berusaha atau berikhtiar. Karena manusia sudah diberikan organ yang sangat sempurna oleh sang pencipta, untuk pengoptimalan semua yang telah diberikan tersebut yaitu dengan cara berfikir untuk kehidupan kedepan individu tersebut salah satunya dengan bekerja dan pastinya memilih pekerjaan atau karir yang layak untuk dirinya dan keluarganya. Wijaya (2010) menyatakan bahwa untuk dapat memilih dan merencanakan karir yang tepat, dibutuhkan kematangan karir, yaitu meliputi pengetahuan akan diri, pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan memilih pekerjaan, dan kemampuan merencanakan langkah-langkah menuju karir yang diharapkan.

Terdapat tiga kategori dalam pengelompokkan tingkat *efikasi diri* yaitu rendah, sedang, dan tinggi, sesuai dengan hasil perolehan data temuan mengenai tingkat *efikasi diri* pada siswa kelas XII SMKN 1 Kota Solok. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada 90 orang siswa kelas XII SMKN 1 Kota Solok menunjukkan 1 siswa (1,1 %), yang berada pada tingkat kategori rendah, kategorisasi *efikasi diri* pada siswa kelas XII SMKN 1 Kota Solok menunjukkan 51 siswa (56,7 %) yang berada pada tingkat kategori sedang sebanyak, dan 38 siswa (42,2 %) berada dalam kategori tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa siswa kelas XII SMKN 1 Kota Solok memiliki *efikasi diri* yang berada kategori sedang. Sedangkan untuk kategorisasi kematangan karir pada siswa kelas XII SMKN 1 Kota Solok. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada 90 orang siswa kelas XII SMKN 1 Kota Solok menunjukkan 1 siswa (1,1 %) yang berada pada tingkat kategori rendah, kategorisasi kematangan karir pada siswa kelas XII SMKN 1 Kota Solok menunjukkan 68 siswa (75,6 %) yang berada pada tingkat kategori sedang, dan 21 siswa (23,3 %) berada dalam kategori tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa siswa kelas XII SMKN 1 Kota Solok memiliki kematangan karir yang berada kategori sedang. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa baik *efikasi diri* maupun

kematangan karir pada siswa kelas XII SMKN 1 Kota Solok berada dalam kategori sedang selain itu juga terdapat pada siswa kelas XII SMKN 1 Kota Solok kategorisasi yang rendah dan tinggi.

Berdasarkan hasil analisis perbandingan antara skor data empirik dan hipotetik dapat diketahui bahwa mean untuk data empirik variabel kematangan karir adalah 85 dengan mean data hipotetik sebesar 77,5. Hal tersebut menunjukkan mean data empirik lebih tinggi dibandingkan mean dari data hipotetik sehingga dapat disimpulkan bahwa jika dilihat dari rata-rata siswa yang diukur pada saat penelitian memiliki kematangan karir lebih dari yang diperkirakan alat ukur artinya kematangan karir yang dimiliki oleh siswa kelas XII SMKN 1 Kota Solok lebih tinggi dari pada yang diperkirakan oleh alat ukur.

Selanjutnya persentase kematangan karir dari aspek kematangan karir dilihat dari aspek didapatkan skala sebesar 100%. Skor tertinggi berada pada aspek eksplorasi karir sebesar 39,03% dan skor terendah berada pada aspek emosi positif pada masa depan sebesar 10,20%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kematangan karir siswa SMKN 1 Kota Solok berada pada kategori rendah meskipun didapatkan skor terendahnya 10,20% pada aspek informasi karir jika merujuk pada tabel sepenuhnya dapat dikatakan rendah dari semua aspek didapatkan secara rata-rata sebesar 100% yang menggambarkan bahwa kematangan karir pada siswa kelas XII SMKN 1 Kota Solok berada pada kategori tinggi.

Efikasi diri menurut Albert Bandura, mengacu pada keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks teori efikasi diri (self-efficacy) yang diperkenalkan oleh Bandura, efikasi diri merujuk pada keyakinan seseorang bahwa mereka mampu menghadapi tantangan dan mengatasi rintangan dalam situasi tertentu.

Bandura (1994) menjelaskan bahwa efikasi diri mempengaruhi cara seseorang berpikir, merasa, dan berperilaku. Individu dengan tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung lebih berani mengambil risiko, lebih gigih dalam

mengejar tujuan, dan lebih mampu mengatasi stres dan kesulitan. Sebaliknya, individu dengan efikasi diri yang rendah mungkin merasa tidak mampu, cenderung menghindari tantangan, dan lebih cepat menyerah ketika menghadapi hambatan.

Dalam praktiknya, pemahaman tentang efikasi diri sangat penting dalam banyak bidang, seperti pendidikan, psikologi, dan kesehatan, karena dapat digunakan untuk membantu individu meningkatkan keyakinan diri dan kemampuan mereka untuk mencapai tujuan. Dilihat dari hasil analisis perbandingan antara skor data empirik dan hipotetik dapat diketahui bahwa mean untuk data empirik variabel *efikasi diri* adalah 90 dengan mean data hipotetik sebesar 77,5. Hal tersebut menunjukkan mean data empirik lebih tinggi dibandingkan mean dari data hipotetik sehingga dapat disimpulkan bahwa jika dilihat dari rata-rata siswa kelas XII SMKN 1 Kota Solok yang diukur pada saat penelitian memiliki *efikasi diri* lebih dari yang diperkirakan alat ukur artinya *efikasi diri* yang dimiliki oleh siswa kelas XII SMKN 1 Kota Solok lebih tinggi daripada yang diperkirakan oleh alat ukur.

Sebagaimana yang dijelaskan dalam konsep Islam bahwa, manusia harus memiliki keyakinan akan kemampuan yang ia miliki karena Allah telah memberikan berbagai potensi pada manusia dan telah menyempurnakan ciptaannya. Sebagaimana Allah berfirman dalam surat an-Nahl ayat 78 :

وَاللَّهُ أَخْرَجَكُمْ مِنْ بُطُونِ أُمَّهَاتِكُمْ لَا تَعْلَمُونَ شَيْئًا وَجَعَلَ لَكُمُ السَّمْعَ وَالْأَبْصَارَ وَالْأَفْئِدَةَ
لَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ ﴿٧٨﴾

Artinya : “Dan Allah mengeluarkan kamu dari perut ibumu dalam keadaan tidak mengetahui sesuatupun, dan Dia memberi kamu pendengaran, penglihatan dan hati, agar kamu bersyukur” (an-Nahl ayat 78).

Dalam ayat di atas dapat disimpulkan bahwa Allah telah memberikan berbagai potensi kepada manusia seperti pendengaran, penglihatan, dan hati agar manusia memiliki keyakinan terhadap potensi yang telah Allah berikan. Begitu pula halnya dengan siswa, harus memanfaatkan potensi yang ada dan

menghindarkan diri dari sikap putus asa dalam menghadapi berbagai permasalahan karir.

Selanjutnya persentase *efikasi diri* dari aspek *efikasi diri* dilihat dari aspek didapatkan skala sebesar 100%. Skor tertinggi berada pada aspek afektis sebesar 24,86% dan skor terendah berada pada aspek kognitif sebesar 18,19%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa efikasi diri pada siswa kelas XII SMKN 1 Kota Solok berada pada kategori rendah meskipun didapatkan skor terendahnya 18,19% pada aspek kognitif jika merujuk pada tabel sebelumnya sepenuhnya dapat dikatakan rendah dari semua aspek walaupun didapatkan secara rata-rata sebesar 100% yang menggambarkan bahwa efikasi diri pada siswa kelas XII SMKN 1 Kota Solok berada pada kategori tinggi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya korelasi positif antara variabel *efikasi diri* yaitu variabel bebas dengan kematangan karir variabel terikat pada siswa kelas XII SMKN 1 Kota Solok. Hasil penelitian ini didapatkan dari nilai signifikan (2-tailed) sebesar 0,037 yang lebih dari 0,05. Karena itu variabel *efikasi diri* ini yang merupakan variabel bebas memiliki hubungan yang dengan variabel kematangan karir yang merupakan variabel terikat. Selanjutnya dapat dilihat bahwa kedua variabel ini memiliki derajat keterhubung yang sempurna seperti yang ditunjukkan oleh nilai korelasi persen yang menunjukkan 0,419 atau lebih dari 0,05. Jika nilainya positif maka dapat dikatakan bahwa kedua variabel ini memiliki hubungan yang positif satu sama lain ini menunjukkan bahwa kematangan karir pada siswa kelas XII SMKN 1 Kota Solok sebanding dengan *efikasi diri* dan begitu pun sebaliknya. Semakin rendah *efikasi diri* maka kematangan karir pada siswa kelas XII SMKN 1 Kota Solok memiliki tingkat kematangan karir yang lebih rendah.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Firdha Amalina (2018). 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} sebesar $r_{xy} = 0,664$ 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.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sella Dwi Fatmalasari (2017). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat self efficacy dalam kategori sedang (82,89%) dan tingkat kematangan karir siswa dalam kategori sedang yaitu sebesar (53,95%). Kemudian pada hubungan antara variabel, memperoleh hasil positif dan signifikan antara self efficacy dengan kematangan karir dengan koefisien korelasi r hitung = 0,517 apabila dibandingkan dengan r tabel = 0,517 maka diperoleh r hitung = r tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara self efficacy dan kematangan karir. Jika tingkat self efficacy tinggi maka tingkat kematangan karir akan tinggi dan jika tingkat self efficacy rendah maka tingkat kematangan karir akan rendah pula.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa *efikasi diri* memiliki hubungan yang positif dengan kematangan karir, setelah dilakukan penelitian oleh peneliti bahwa siswa kelas XII di SMKN 1 Kota Solok memiliki efikasi diri yang tinggi yang dapat berhubungan dengan kematangan karirnya sehingga mereka juga memiliki kematangan karir yang tinggi pula dan begitu pula sebaliknya kalau siswa kelas XII di SMKN 1 Kota Solok memiliki efikasi diri yang rendah yang dapat berhubungan dengan

kematangan karirnya sehingga mereka juga memiliki kematangan karir yang rendah juga.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil uji korelasi *product moment person* yang dilakukan, didapat nilai signifikansi pada variabel kematangan karir dengan *efikasi diri* memiliki nilai signifikan (2-tailed) sebesar 0,037 dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa nilai signifikansi pada kedua variabel memiliki nilai $< 0,05$ yang artinya variabel kematangan karir dengan *efikasi diri* dapat dinyatakan memiliki korelasi atau hubungan yang signifikan pada tabel tersebut juga dapat dilihat bahwa koefisiensi korelation untuk kedua variabel bernilai 0,419. Maka dapat diambil kesimpulannya bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang kurang signifikan.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah peneliti lakukan tentang “ Hubungan antara *efikasi diri* dengan kematangan karir pada siswa kelas XII SMK Negeri 1 Kota Solok” dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang menyatakan adanya hubungan antara *efikasi diri* dengan kematangan karir pada siswa kelas XII SMK Negeri 1 Kota Solok. Sedangkan hipotesis nul (H_0) ditolak, yang menyatakan bahwa tidak adanya hubungan antara *efikasi diri* dengan kematangan karir pada siswa kelas XII SMK Negeri 1 Kota Solok.

B. Implikasi

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pemahaman teoritis, memperkaya literatur akademik, dan membuka peluang untuk penelitian lebih lanjut. Di sisi praktis, hasil penelitian ini dapat membantu pengambil kebijakan, praktisi, atau organisasi dalam mengambil keputusan yang lebih baik, menyusun strategi efektif, dan mengimplementasikan solusi berbasis bukti untuk permasalahan yang dihadapi. Selain itu, temuan penelitian dapat memberikan wawasan baru yang dapat meningkatkan kualitas praktik, metode, atau kebijakan yang ada,

sehingga memberikan manfaat yang lebih luas bagi masyarakat atau industri terkait.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan diatas, peneliti mengajukan beberapa saran yakni sebagai berikut :

1. Bagi Siswa Kelas XII SMK Negeri 1 Kota Solok

Peneliti menyarankan diharapkan kepada siswa untuk dapat meningkatkan keyakinannya terhadap kemampuan yang di miliki dan harus sudah menentukan karir agar tau mau kemana setelah tamat , sebab kedua hal ini memiliki korelasi yang tinggi dengan kematangan karir.

2. Bagi Peneliti selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan sampel dengan melibatkan lebih banyak sekolah SMK dari berbagai daerah untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif tentang hubungan antara *efikasi diri* dengan kematangan karir pada siswa kelas XII SMK Negeri 1 Kota Solok. Selain itu, penelitian dapat juga dilakukan untuk mengamati bagaimana hubungan antara *efikasi diri* dengan kematangan karir berkembang seiring waktu. Penelitian selanjutnya juga dapat memasukkan variabel tambahan seperti dukungan keluarga, *Vocational development tasks*, dan perkembangan karir untuk memahami lebih dalam faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi diri dengan kematangan karir. Penggunaan metode kualitatif, seperti wawancara mendalam atau *focus group discussions*, juga dapat memberikan wawasan yang lebih kaya tentang proses dan pengalaman personal siswa kelas XII terkait *efikasi diri* dan kematangan karir.

3. Bagi Pihak Sekolah SMK Negeri 1 Kota Solok

Untuk siswa kelas XII , disarankan untuk lebih mewadahi atau memberikan gambaran tentang efikasi diri dan kematangan karir agar siswa kelas XII agar mereka tau dengan kemampuan diri mereka dan tau mau kemana karir mereka setelah tamat dari SMK Negeri 1 Kota Solok nantinya.

4. Bagi Peneliti selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan penelitian ini, disarankan untuk memperluas sampel penelitian agar hasilnya lebih representatif dan dapat digeneralisasi. Peneliti juga dapat mengeksplorasi variabel lain yang mungkin mempengaruhi hasil, serta menggunakan metode analisis data yang lebih canggih untuk memperoleh wawasan yang lebih mendalam. Selain itu, *studi longitudinal* bisa dipertimbangkan untuk memahami perubahan atau perkembangan variabel yang diteliti dari waktu ke waktu. Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang lebih signifikan dan *komprehensif* dalam bidang kajian terkait.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul. Nasir. (2011). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Mulia Medika: Yogyakarta.
- Agoes Dariyo. (2004). *Psikologi Perkembangan Dewasa Muda*. Jakarta:Grasindo.
- Ahmad, Saifudin. 2020. *Penyusunan Skala Psikologi*. Jakarta: Kencana.
- Ali, Mohammad & Muhammad asrori.(2005). *Psikologi Remaja Perkembangan Peserta Didik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ali Muhson, (2006). Teknik Analisis Kuantitatif. *Jurnal Pendidikan*. Yogyakarta : Universitas Negeri Yoyakarta.
- Alvarez, Gonzalez.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, Dara Puspitasari. (2017). Hubungan antara 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, Nisrina Ayuni. (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, Saifuddin. (2008). *Penyusunan Skala Psikologi*. Jakarta: Pustaka Pelajar
- Bandura, Albert. (1994). *Self-efficacy : The Exercise Of Control*. New York.
- Baron,Robert .A, & Byrne , Doon.(2003). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Erlangga.
- Betz, NE, & Hackett, G. (1986). Aplikasi teori efikasi diri untuk memahami perilaku pemilihan karier. *Jurnal Psikologi Sosial dan Klinis*, 4 (3), 279–289. <https://doi.org/10.1521/jscp.1986.4.3.279>
- Cervone, Daniel dan Lawrence A. Pervin. 2011. *Kepribadian: Teori dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Humanika.

- 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
- Crites, John O. (1981). *Career Counseling: Hb Models, Methods and Material*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Creed, PA, & Patton, W. (2003). Memprediksi dua komponen kematangan karier pada remaja sekolah. *Jurnal Pengembangan Karier*, 29 (4), 277–290. <https://doi.org/10.1023/A:1022943613644>
- Coertse, & Schepers. (2004). Some Personality and Cognitive Correlates of Career Maturity. *Journal of Industrial Psychology*, 56-73
- Dariyo, Agoes. (2003). *Psikologi Perkembangan Dewasa Muda*. Jakarta: PT Grasindo
- Demir, K. (2008). Kepemimpinan Transformasional dan Efikasi Kolektif: Peran Moderasi Budaya Kolaboratif dan Efikasi Diri Guru. *Jurnal Penelitian Pendidikan Eurasia*, 33, 93-112.
- 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.
- Friedman, H. S., & Schustack, M. W. (2009). *Kepribadian: Teori Klasik dan Roset Modern*. Jakarta: Erlangga
- Fudyartanta, Ki . (2012) . *Psikologi Kepribadian . Edisi 1* . Yogyakarta ; Pustaka Belajar.
- Ghufron, M. Nur., Rini, Risnawati. (2010). *Teori-Teori Psikologi*. Jakarta: Ar-Ruzz Media.
- Hartono.(2005). *Psikologi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hendryadi, H. (2017). "Validitas Isi: Tahap Awal Pengembangan Kuesioner". *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 2(2),169–178. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v2i2.47>

- Holland, Akyce., & Andre, Thomas. (1987). *Participation in extracurricular activities in high school: What is known, what is there to know?* Review of Educational Research, 57(4), 437–466. <https://doi.org/10.2307/1170431>
- Hurlock, Elizabert.Bergner. (1980). *Psikologi Perkembangan Edisi Kelima*. Jakarta: Erlangga
- Hurlock, Elizabeth. Bergner. (1993). *Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan (edisi ke-5)*. Jakarta: Erlangga.
- Juwitaningrum, Ita. (2013). Program Bimbingan Karir Untuk Meningkatkan Kematangan Karir Siswa SMK. *Jurnal Bimbingan dan Konseling Psikopedagogja*, Vol. 2, 405-407.
- Kreither, Robert dan Kinichi, Angelo. (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.
- Lolang, Enos. (2014). Hipotesis Nol dan Hipotesis Alternatif. *Jurnal Keguruan Dan Ilmu Pendidikan*, 3(3), 685-695.
- Manrihu, Mohammad. Thayeb. (1992). *Pengantar Bimbingan dan Konseling Karir*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mappiare, Andi . (1982) . *Psikologi Remaja* . Surabaya ; Usaha Nasional.
- 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.
- Moesono. 2001. Decision Making, Memilih Studi Psikologi Pada Mahasiswa Baru Fakultas Psikologi Universitas Indonesia. *Jurnal Psikologi*. No. IX/ Th. VII/ Juni 2001.
- Munadir. (1996). *Program Bimbingan Karir di Sekolah*. Jakarta: DEPDIKBUD.
- 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., et al. (1998) *Human Development: Psikologi Perkembangan (edisi ke-9)*. Jakarta: Kencana.
- Penick, NI, & Jepsen, DA (1992). Fungsi keluarga dan pengembangan karier remaja. *The Career Development Quarterly*, 40 (3), 208–222. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1992.tb00327.x>
- 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.
- Pranatawijaya, V. H. et al. (2019) ‘Penerapan Skala Likert dan Skala Dikotomi Pada Kuesioner Online’, *Jurnal Sains dan Informatika*, 5(2), pp. 128–137. doi: 10.34128/jsi.v5i2.185.
- Priadana, S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Tangerang: Pascal Books.
- Purwanto.(2008). *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi dan Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- 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.
- Rachmawati, YE., (2012). Hubungan Antara Sel-Efficay 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, John.W. (2002). *Life-Span Development Perkembangan Masa Hidup Jilid 2(edisi ke-5)*. Jakarta: Erlangga.
- Santrok, John.W. (2007). *Perkembangan Anak Jilid 2*. Jakarta: Erlangga
- Sarwono. Sarlito. W. (2011). *Psikologi Remaja Edisi Revisi*. Jakarta: PT.Grafindo Persada

- Schunk, Dale H., Paul. R., Pintrich., & Judith, L. Meece. (2002). *Motivation In Education. Theory Research and Application* (2nd ed). Ohio. Pearson, Education
- Schmidt, J.J. (1999). *Counseling in Schools Essential Services and Comprehensive Program*. USA: Allyn and Bacon.
- Seligman, L. (1994). *Developmental Career Counseling and Assesment*. Thousand Oaks. Sage Publicaton
- Sharf, Richard S. (1992). *Applying Career Development Theory to Counseling*. California: Thomson Broke/Cole Publishing Company.
- Soetjningsih.2010. *Tumbuh Kembang Remaja dan Permasalahannya*. Jakarta: Saung Seto.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: CV Alfabeta.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (2nd ed., pp. 197-261). San Francisco, CA: Jossey-Bass
- Supriatna, Mamat. (2009). *Layanan Bimbingan Karir di Sekolah Menengah*. Bandung: Depdiknas dan UPI.
- 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
- Tirtarahardja, Umar & La Sulo. (2005). *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Usmadi. (2020). Pengujian Persyaratan Analisis (Uji Homogenitas dan Uji Normalitas). *Jurnal Inovasi Pendidikan, 7(1), 50-62*.
- 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.

- Wijaya, F. (2010). Hubungan Antara Kematangan Karir dengan motivasi belajar pada Siswa kelas X MAN Cibinong. *Jurnal Psikologi*. Bandung: Fakultas Psikologi Universitas Gunadharma.
- 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.
- 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.
- Yusup, F. (2018). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Tarbiyah : Jurnal Ilmiah Kependidikan, 7(1), 17–23*.
<https://doi.org/10.18592/tarbiyah.v7i1.2100>
- 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
- Zunker, V. G. (2015). *Career counseling: a holistic approach*. Ninth edition. Australia, South-Western.