

**HUBUNGAN ANTARA *SELF-EFFICACY* DENGAN KEMATANGAN KARIR PADA  
MAHASISWA BIMBINGAN DAN KONSELING ISLAM UIN RADEN MAS SAID  
SURAKARTA**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada

Program Studi Bimbingan dan Konseling Islam

Jurusan Dakwah dan Komunikasi

Fakultas Ushuluddin dan Dakwah

Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

Guna Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Sosial



Oleh:

**TASSYA KHOLIVATUL AGH Nia**

**NIM. 19.12.21.121**

**PROGRAM STUDI BIMBINGAN DAN KONSELING ISLAM**

**JURUSAN DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

**FAKULTAS USHULUDDIN DAN DAKWAH**

**UIN RADEN MAS SAID SURAKARTA**

**2023**

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tassya Kholivatul Aghnia  
NIM : 191221121  
Tempat, Tanggal Lahir : Sragen, 4 Februari 2001  
Program Studi : Bimbingan dan Konseling Islam  
Jurusan : Dakwah dan Komunikasi  
Fakultas : Ushuluddin dan Dakwah  
Alamat : Tempursari Timur, Tambakboyo, Mantingan, Ngawi  
Judul Skripsi : Hubungan antara *Self-efficacy* dengan Kematangan Karir pada Mahasiswa Bimbingan dan Konseling Islam UIN Raden Mas Said Surakarta

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya sendiri, jika dikemudian hari terbukti bahwa saudara merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Demikian pernyataan ini saya buat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 26 Oktober 2023

Penulis.



Tassya Kholivatul Aghnia

NIM. 191221121

---

**Agit Purwo Hartanto. M.Pd**

**DOSEN JURUSAN BIMBINGAN DAN KONSELING ISLAM**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA**

**NOTA DINAS PEMBIMBING**

Hal : Skripsi Sdri. Tassya Kholivatul Aghnia

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ushuluddin dan Dakwah

Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

Di Tempat.

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Setelah membaca, meneliti, mengoreksi dan mengadakan perbaikan seperlunya terdapat skripsi saudara :

Nama : Tassya Kholivatul Aghnia

NIM : 191221121

Judul : Hubungan antara Self-Efficacy dengan Kematangan Karir pada Mahasiswa Bimbingan dan Konseling Islam UIN Raden Mas Said Surakarta

Dengan ini kami menilai skripsi tersebut dapat disetujui untuk diajukan pada Sidang Munaqosyah Program Studi Bimbingan dan Konseling Islam-Fakultas Ushuluddin dan Dakwah Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Surakarta, 26 Oktober 2023

Pembimbing



**Agit Purwo Hartanto, M.Pd**

NIP. 19920112 202112 2 004

**HALAMAN PENGESAHAN**  
**HUBUNGAN ANTARA *SELF-EFFICACY* DENGAN KEMATANGAN KARIR PADA**  
**MAHASISWA BIMBINGAN DAN KONSELING ISLAM UIN RADEN MAS SAID**  
**SURAKARTA**

Disusun Oleh:

**Tassva Kholivatul Aghnia**

**NIM. 191221121**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi

Fakultas Ushuluddin dan Dakwah

Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

Pada Hari Selasa, Tanggal 14 November 2023 dan menyatakan telah memenuhi syarat

Guna Memperoleh Gelar Sarjana Sosial

Surakarta, 12 Desember 2023

Penguji Utama



**Nur Muhlashin, S.Psi., M.A.**

**NIP. 19760525 201101 1 007**

Penguji II/Ketua Sidang

Penguji I/Sekretaris Sidang



**Agt Purwo Hartanto, M.Pd.**  
**NIP. 19920112 202112 2 004**



**Athia Tamyizatun Nisa, M.Pd.**  
**NIP. 19920808 201903 2 027**

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ushuluddin dan Dakwah

Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta



**Dr. H. Kholilurrohman, M.Si**

**NIP. 19741225 200501 1 005**



## ABSTRAK

**Tassya Kholivatul Aghnia. 191221121. Hubungan antara *Self-efficacy* dengan Kematangan Karir pada Mahasiswa Bimbingan dan Konseling Islam UIN Raden Mas Said Surakarta. Program Studi Bimbingan dan Konseling Islam. Jurusan Dakwah dan Komunikasi, Fakultas Ushuluddin dan Dakwah Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta. 2023.**

*Self-efficacy* (efikasi diri) merupakan salah satu faktor penting dalam memengaruhi kematangan karir mahasiswa. Mahasiswa yang memiliki *self-efficacy* tinggi lebih cenderung memiliki karir yang sukses. Hal ini terjadi karena mahasiswa yang memiliki *self-efficacy* tinggi memiliki pemahaman yang baik tentang dirinya, mampu menghargai dan memahami apa yang ada di dalam dirinya, sehingga mampu membuat perencanaan dan pengambilan keputusan karir yang matang. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan antara *self-efficacy* dengan kematangan karir pada mahasiswa Bimbingan dan Konseling Islam angkatan 2020 UIN Raden Mas Said Surakarta.

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan metode korelasional. Penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 80 mahasiswa Bimbingan dan Konseling Islam angkatan 2020 UIN Surakarta. Instrumen yang digunakan adalah skala kematangan karir (27 item,  $\alpha = 0,887$ ) dan skala *self-efficacy* (14 item,  $\alpha = 0,811$ ). Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan korelasi Rank Spearman.

Hasil uji hipotesis diketahui nilai signifikansi sebesar  $0,045 < 0,05$  dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,225. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *self-efficacy* dengan kematangan karir pada 80 mahasiswa BKI UIN Surakarta. Artinya, semakin tinggi *self-efficacy* pada 80 mahasiswa BKI UIN Surakarta maka akan semakin tinggi pula kematangan karir. Sebaliknya, semakin rendah *self-efficacy* pada 80 mahasiswa BKI UIN Surakarta maka akan rendah pula kematangan karirnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.

**Kata Kunci:** *Self-efficacy*, Kematangan Karir, Mahasiswa

## ABSTRACT

**Tassya Kholivatul Aghnia. 191221121. *The Relationship between Self-efficacy and Career Maturity in Islamic Guidance and Counseling Students of UIN Raden Mas Said Surakarta.* Islamic Guidance and Counseling Study Program. Department of Da'wah and Communication, Faculty of Ushuluddin and Da'wah, Raden Mas Said State Islamic University Surakarta. 2023.**

*Self-efficacy is one of the important factors in influencing students' career maturity. Students who have high self-efficacy are more likely to have a successful career. This happens because students who have high self-efficacy have a good understanding of themselves, are able to appreciate and understand what is inside them, so they are able to make mature career planning and decision making. The hypothesis in this study is that there is a relationship between self-efficacy and career maturity in Islamic Guidance and Counseling students class of 2020 UIN Raden Mas Said Surakarta.*

*The approach in this study uses quantitative with correlational methods. This study used a population of 80 Islamic Guidance and Counseling students class of 2020 UIN Raden Mas Said Surakarta. The instruments used were career maturity questionnaire (27 items,  $\alpha = 0.887$ ) and self-efficacy questionnaire (14 items,  $\alpha = 0.811$ ). Data collection techniques using questionnaires, while data analysis using Spearman Rank correlation.*

*The results of hypothesis testing showed that the significance value was  $0.045 < 0.05$  and the correlation coefficient value was  $0.225$ . This shows that there is a positive and significant relationship between self-efficacy and career maturity in 80 BKI students class of 2020 UIN Surakarta. That is, the higher the self-efficacy of 80 BKI students class of 2020 UIN Surakarta, the higher their career maturity will be. Conversely, the lower the self-efficacy of 80 BKI students class of 2020 UIN Surakarta, the lower their career maturity. Thus, it can be concluded that  $H_a$  is accepted and  $H_o$  is rejected.*

*Keywords: Self-efficacy, Career Maturity, Students*

## HALAMAN MOTTO

*“Maybe I made a mistake yesterday, but yesterday’s me is still me. I am who I am today, with all my faults. Tomorrow I might be a tiny bit wiser, and that’s me, too.*

*These faults and mistakes are what I am, making up the brightest stars in the constellation of my life. I have come to love myself for who I was, who I am, and who I hope to become”*

(Kim Nam Joon of BTS)

*“If any of you feels lost in the face of doubt or uncertainty, or the pressure of starting anew, don’t rush. Take a deep breath. You may find that any moment can be turned into an opportunity. Allow yourself to take it easy”*

(Kim Seok Jin of BTS)



## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Karya tulis ini kupersembahkan untuk:

1. Allah SWT yang telah memberi kesabaran dan kemudahan dalam menyelesaikan segala cobaan.
2. Orang tua saya, Bapak Warno dan Ibu Sumini yang selalu memberikan dukungan moril maupun materil serta selalu mendoakan yang terbaik untuk anak-anaknya.
3. Bude saya, Mbokde Waginem yang selalu memberi nasihat dan doa.
4. Saudari saya, Eva Kholifatun Nikmah dan Nadya Kholifatul Fadillah yang selalu memberi semangat dan meluangkan waktu untuk mendengarkan keluh kesah saya.

## **KATA PENGANTAR**

*Assalamu'alaikum warohmatullahi wabarokatuh.*

Segala puji serta syukur panjatkan kepada Allah SWT yang selalu melimpahkan rahmat, hidayah serta inayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi dengan judul “Hubungan antara *Self-efficacy* dengan Kematangan Karir pada Mahasiswa Bimbingan dan Konseling Islam UIN Raden Mas Said Surakarta”. Adapun tujuan penulisan skripsi ini yaitu untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Sosial Program Studi Bimbingan dan Konseling Islam, Fakultas Ushuluddin dan Dakwah, UIN Raden Mas Said Surakarta.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini telah mendapat dukungan, dorongan serta bimbingan dari berbagai pihak di mana telah menyumbangkan waktu, pikiran, tenaga serta hal lainnya. Sehingga pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Toto Suharto, S.Ag., M.Pd. selaku Rektor UIN Raden Mas Said Surakarta.
2. Dr. H. Kholillurrohman, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ushuluddin dan Dakwah.
3. Dr. Isnanita Noviya Andriyani, M.Pd.I. selaku Koordinator Program Studi Bimbingan dan Konseling Islam.
4. Agit Purwo Hartanto, M.Pd. selaku Dosen Pembimbing yang selalu meluangkan waktu, memberikan motivasi dan semangat selama menyelesaikan skripsi.

5. Nur Muhlashin, S.Psi., M.A. dan Athia Tamyizatun Nisa, M.Pd. selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan, catatan, dan koreksi terhadap skripsi sehingga menjadi lebih baik.
6. Dosen Fakultas Ushuluddin dan Dakwah UIN Raden Mas Said Surakarta yang telah memberikan banyak pengetahuan serta wawasan yang sangat bermanfaat bagi penulis.
7. Staff Fakultas Ushuluddin dan Dakwah UIN Raden Mas Said Surakarta yang telah memberikan pelayanan dengan baik.
8. Bapak dan Ibu penulis yang selalu mendoakan, menyayangi serta menyemangati sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar.
9. Kakak dan Adik penulis yang selalu memberikan dukungan dan semangat yang luar biasa bagi penulis.
10. Sahabatku Ratih Apriliyani dan Nida Hanifah, yang telah memberi semangat dan bantuan bagi penulis.
11. Teman-teman BKI angkatan 2019 yang selalu memberi bantuan dan dukungan kepada penulis.
12. Responden penelitian yang bersedia membantu mengisi kuesioner pada penelitian ini.
13. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis juga menyadari, skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Namun, terlepas dari kekurangan tersebut, penulis berharap semoga skripsi ini dapat

menambah ilmu, wawasan serta pengetahuan bagi pembaca, serta dapat bermanfaat dalam perkembangan dan peningkatan ilmu pengetahuan.

*Wassalamu'alaikum warohmatullahi wabarokatuh.*

Surakarta, 26 Oktober 2023

Ttd

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI</b> ..Error! Bookmark not defined.	
<b>NOTA DINAS PEMBIMBING</b> .....Error! Bookmark not defined.	
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	<b>vii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	6
C. Pembatasan Masalah .....	7
D. Rumusan Masalah .....	7
E. Tujuan Penelitian .....	7
F. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	<b>9</b>
A. Kajian Teori .....	9
1. Kematangan Karir .....	9
a. Pengertian Kematangan Karir.....	9
b. Aspek-aspek Kematangan Karir .....	11
c. Faktor yang Memengaruhi Kematangan Karir. ....	15
d. Karakteristik Kematangan Karir.....	17
2. <i>Self-efficacy</i> .....	22
a. Pengertian <i>Self-efficacy</i> .....	22
b. Aspek-aspek <i>Self-efficacy</i> .....	23
c. Faktor yang Memengaruhi <i>Self-efficacy</i> .....	25
d. Karakteristik <i>Self-efficacy</i> .....	28

3. Hubungan <i>Self-efficacy</i> dengan Kematangan Karir .....	30
B. Hasil Penelitian yang Relevan .....	32
C. Kerangka Berpikir .....	34
D. Hipotesis.....	36
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>37</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	37
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	37
C. Populasi dan Sampel .....	38
D. Variabel Penelitian .....	38
E. Definisi Operasional.....	39
F. Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian.....	40
G. Uji Instrumen Penelitian .....	43
H. Hasil Uji Instrumen .....	44
I. Teknik Analisis Data.....	50
<b>BAB IV PEMBAHASAN.....</b>	<b>53</b>
A. Deskripsi Lokasi Penelitian.....	53
B. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	55
C. Pengujian Prasyarat Analisis.....	59
D. Uji Hipotesis .....	61
E. Pembahasan.....	62
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>69</b>
A. Kesimpulan .....	69
B. Saran.....	70
C. Keterbatasan Penelitian .....	71
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>72</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>78</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Rencana Penelitian.....	38
Tabel 2. Skor Jawaban Skala Kematangan Karir dan <i>Self-efficacy</i> .....	41
Tabel 3. Blueprint Skala Kematangan Karir .....	41
Tabel 4. Blueprint Skala <i>Self-efficacy</i> .....	43
Tabel 6. Hasil Uji Validitas Kematangan Karir .....	45
Tabel 7. Blueprint Kematangan Karir Setelah Uji .....	47
Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel <i>Self-efficacy</i> .....	48
Tabel 9. Blueprint Skala <i>Self-efficacy</i> Setelah Uji.....	49
Tabel 10. Koefisien Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	50
Tabel 11. Tingkat Kekuatan Hubungan .....	52
Tabel 12. Statistik Deskriptif Data Penelitian.....	55
Tabel 13. Deskripsi Umum Jenis Kelamin Responden.....	56
Tabel 14. Deskripsi Umum Usia Responden .....	56
Tabel 15. Norma Kategorisasi.....	57
Tabel 16. Kategorisasi Tingkat Kematangan Karir.....	57
Tabel 17. Kategorisasi Berdasarkan Aspek Kematangan Karir.....	58
Tabel 18. Kategorisasi Tingkat <i>Self-efficacy</i> .....	58
Tabel 19. Kategorisasi Berdasarkan Aspek <i>Self-efficacy</i> .....	59
Tabel 20. Uji Normalitas.....	59
Tabel 21. Uji Linieritas .....	60
Tabel 22. Uji Hipotesis .....	61

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Kematangan Karir Sebelum Uji Coba .....	78
Lampiran 2. Skala <i>Self-efficacy</i> Sebelum Uji Coba .....	83
Lampiran 3. Uji Validitas Skala Kematangan Karir .....	86
Lampiran 4. Uji Validitas Skala <i>Self-efficacy</i> .....	91
Lampiran 5. Uji Reliabilitas Kematangan Karir .....	94
Lampiran 6. Uji Reliabilitas <i>Self-efficacy</i> .....	94
Lampiran 7. Lembar Penilaian Ahli .....	95
Lampiran 8. Surat Ijin Penelitian .....	108
Lampiran 9. Daftar Riwayat Hidup.....	109
Lampiran 10. Tabulasi Data .....	110





## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Ketenagakerjaan menjadi permasalahan yang harus dihadapi pemerintah setiap tahunnya. Permasalahan ini salah satunya disebabkan karena semakin banyaknya pengangguran intelektual di Indonesia. Pengangguran intelektual merupakan orang yang telah lulus dari perguruan tinggi, baik diploma maupun sarjana yang belum bekerja (Purnasari & Abdullah, 2018). Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat jumlah pengangguran terbuka menurut pendidikan tertinggi yang ditamatkan menunjukkan pada tahun 2019 jumlah lulusan diploma dan sarjana sebanyak 965.308 orang, sedangkan tahun 2021 sebanyak 1.254.000. Data tersebut menunjukkan adanya peningkatan yang signifikan dari jumlah pengangguran tahun 2019 dibandingkan dengan tahun 2021 (Badan Pusat Statistik, 2021). Hal ini disebabkan banyaknya lulusan sarjana tidak didukung dengan lapangan pekerjaan yang tersedia, sehingga bisa dikatakan lulusan mahasiswa sebagai calon pengangguran (Subhan, Hasgimianti, Sari, Amat, & Bakar, 2019).

Jumlah angka pengangguran intelektual tersebut disebabkan berbagai faktor, salah satunya yaitu kematangan karir. Kematangan karir menurut Super menyebutkan kematangan karir merupakan keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas perkembangan karir yang khas pada tahap perkembangan karir. Tugas perkembangan karir pada tahap ini meliputi

individu mampu mengklarifikasi apa yang mereka lakukan (*crystallizing*), menentukan pilihan karir sehingga dapat menemukan pekerjaan yang sesuai (*specifying*), dan membuat perencanaan yang lebih matang dalam memenuhi karir yang diinginkan (*implementing*) (Putri & Damayanti, 2018). Dalam tahap perkembangan karir menurut Super, mahasiswa berada pada tahap eksplorasi yaitu pada rentang usia 15-25 tahun.

Menurut Super (dalam Widyatama & Aslamawati, 2015), aspek kematangan karir dapat diukur melalui perencanaan karir (*career planning*), eksplorasi karir (*career exploration*), pengambilan keputusan karir (*decision making*), informasi tentang dunia kerja (*world of work information*). Mahasiswa dikatakan memiliki kematangan karir yang tinggi apabila aspek tersebut cenderung tinggi. Mahasiswa yang memiliki kematangan karir telah merencanakan karir dengan baik sehingga mampu mengambil keputusan karir yang sesuai (Widyatama & Aslamawati, 2015). Pada kenyataannya, banyak mahasiswa sarjana tingkat akhir yang masih merasa bingung dengan hal yang akan mereka lakukan setelah lulus dari perguruan tinggi (Purnasari & Abdullah, 2018).

Data lapangan sebelum dilakukan penelitian menunjukkan bahwa dari hasil wawancara, didapatkan 8 dari 10 mahasiswa memiliki kematangan karir rendah. Hal ini ditunjukkan dengan mahasiswa belum mencari tahu informasi tentang karir yang akan dituju, belum mempersiapkan apa yang akan dilakukan, belum inisiatif dalam mencari informasi guna mengembangkan keterampilan memasuki dunia kerja, belum mengeksplorasi diri dalam

menentukan pekerjaan setelah lulus, dan belum mampu mengambil keputusan sendiri dalam memilih karir. Beberapa hal tersebut menunjukkan dari kekurangmatangan karir. Hal ini selaras dengan hasil penelitian Fadhilah dan Natawidjaja (2010) yaitu mahasiswa yang kurang memiliki kematangan karir memiliki ciri-ciri sebagai berikut: 1) Tidak realistis dalam memilih karir, mahasiswa dalam memilih karir tidak didasarkan pada kemampuan, minat, nilai dan kenyataan yang ada, pilihan ini kemungkinan karena kehendak orang tua, sedang anak bersifat pasif menerima pilihan orang tuanya. Ini berarti ia belum mandiri dalam proses pemilihan karier; 2) Keragu-raguan dalam membuat pilihan karier, yang menunjukkan ketidakmampuannya dalam memilih atau menyatakan pendapatnya terhadap tindakan tertentu yang akan menghasilkan pilihan yang mempersiapkan ia masuk pada suatu jenis pekerjaan tertentu.

Penelitian yang dilakukan oleh Widyatama & Aslamawati (2015) yang menunjukkan 21 dari 39 mahasiswa memiliki kematangan karir yang rendah. Kematangan karir yang rendah dapat menyebabkan pengambilan keputusan karir yang salah atau memilih profesi yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan. Sehingga, banyak sarjana memilih pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka (Widyatama & Aslamawati, 2015).

Penelitian yang dilakukan oleh Ismail et al. (2018) menunjukkan mahasiswa memiliki kematangan karir dengan tingkat rendah hingga menengah. Studi ini juga menemukan bahwa jenis kelamin, aliran studi, prestasi akademik, dan status sosial-ekonomi keluarga memiliki peran

penting dalam kematangan karir. Namun, penelitian ini menemukan tidak ada perbedaan yang signifikan antara kematangan karir berdasarkan ras (Ismail et al., 2018).

Penelitian Sefianmi, Juwita, dan Yulianti (2019) menunjukkan bahwa mahasiswa memiliki karir yang cukup terarah (cukup matang), tetapi masih membutuhkan pengembangan pada aspek *attitudes*. Hal ini dikarenakan mahasiswa masih memiliki kemauan yang rendah dalam mencari informasi tentang karir (Sefianmi, Juwita, & Yulianti, 2019). Penelitian ini juga menunjukkan bahwa prestasi akademik tidak menentukan kematangan karir mahasiswa.

Penelitian yang dilakukan Khasanah dan Sayekti (2020) menyebutkan kematangan karir mahasiswa berada pada kategori tinggi. Indikator kematangan karir tinggi meliputi kristalisasi karir (75,21%), spesifikasi karir (72,90%), implementasi karir (71,68%), kristalisasi pekerjaan (74,49%), dan spesifikasi pekerjaan (71,49%). Sedangkan indikator implementasi pekerjaan (63,13%) dan stabilisasi (59,64%) berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa telah siap menentukan karir yang dipilih setelah lulus (Khasanah & Sayekti, 2020).

Kematangan karir dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut meliputi intelegensi/kecerdasan, bakat, minat, kepribadian, nilai/norma, usia, keluarga, budaya, ras, status sosial ekonomi, *gender*, teman sebaya, lingkungan, sekolah, *locus of control*, *self concept*, *self-efficacy*, *self*

*expectation*, dan *self-esteem*. Faktor-faktor tersebut akan sangat berperan pada tingkat kematangan karir individu.

*Self-efficacy* (efikasi diri) merupakan salah satu faktor penting dalam memengaruhi kematangan karir mahasiswa. Santrock (2007) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai kepercayaan individu atas kemampuannya menguasai situasi dalam dan menghasilkan sesuatu yang menguntungkan. Mitchell et al. (2004) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai keyakinan bahwa kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu. Ia menambahkan, kemampuan juga berkaitan dengan kemampuan menjalankan pekerjaan dengan baik.

Individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi lebih cenderung memiliki karir yang sukses. Hal ini terjadi karena individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi memiliki pemahaman yang baik tentang dirinya sebagai individu, mampu menghargai dan memahami apa yang ada di dalam dirinya. Individu dengan *self-efficacy* yang tinggi akan memiliki persepsi yang akurat dan tepat tentang diri mereka sendiri, termasuk keberhasilan dan pencapaian mereka. Sehingga individu dengan *self-efficacy* tinggi dapat menilai kesesuaian mereka untuk mencapai karir yang ingin diinginkan. Sebaliknya, individu yang memiliki harapan *self-efficacy* rendah cenderung memiliki tingkat keberhasilan yang rendah (Kinicki & Kreitner, 2014).

Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuningsih, Nugroho, Kusuma, & Safitri (2022) menyebutkan bahwa *self-efficacy* dapat memengaruhi kematangan karir pada siswa. Lebih lanjut penelitian yang dilakukan Khairunnisa & Indrawati (2021) menunjukkan semakin tinggi *self-efficacy*

yang dimiliki siswa akan semakin tinggi juga kematangan karir yang dimilikinya. Riset lain yang dilakukan oleh Charista, Kurnaningsih, & Soesilo (2018) menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan yang positif antara *self-efficacy* dengan kematangan karir pada siswa. Riset lain yang dilakukan pada mahasiswa oleh Sinuraya, Pranandari, & Sartika (2022) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara *self-efficacy* dengan kematangan karir. Artinya semakin tinggi *self-efficacy* maka akan semakin tinggi pula kematangan karir yang akan dimiliki individu.

Berdasarkan penjelasan di atas *self-efficacy* menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi tingkat kematangan karir individu. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara *Self-efficacy* dengan Kematangan Karir pada Mahasiswa Bimbingan dan Konseling Islam UIN Raden Mas Said Surakarta”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Latar belakang permasalahan sebagaimana telah disebutkan sebelumnya dapat digunakan untuk mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Tingkat pengangguran intelektual setiap tahun meningkat.
2. Mahasiswa kesulitan mengambil keputusan karir.
3. Mahasiswa belum merencanakan karir yang ingin dicapai sesuai dengan kemampuannya.
4. Kematangan karir mahasiswa rendah yang dapat dilihat dari perencanaan karir yang rendah, belum melakukan eksplorasi karir, tidak mampu

mengambil keputusan karir, dan belum melakukan pencarian informasi lebih lanjut terkait dunia kerja.

5. Beberapa penelitian menyebutkan *self-efficacy* dapat memengaruhi kematangan karir individu.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, terdapat beberapa masalah yang muncul sehingga diperlukan batasan agar penelitian lebih fokus dengan masalah yang akan diteliti. Pembatasan masalah penelitian ini yaitu berfokus pada hubungan antara *self-efficacy* dengan kematangan karir pada mahasiswa Bimbingan dan Konseling Islam UIN Raden Mas Said Surakarta.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka dapat dihasilkan rumusan masalah penelitian sebagai berikut: “Apakah ada hubungan antara *self-efficacy* dengan kematangan karir pada mahasiswa Bimbingan dan Konseling Islam UIN Raden Mas Said Surakarta?”.

### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui hubungan antara *self-efficacy* dengan kematangan karir pada mahasiswa Bimbingan dan Konseling Islam UIN Raden Mas Said Surakarta.



## **F. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan di atas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil temuan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah baru dalam bidang bimbingan dan konseling karir mengenai hubungan antara *self-efficacy* dengan kematangan karir pada mahasiswa.

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi Konselor**

Hasil temuan penelitian diharapkan dapat menyampaikan pengetahuan baru kepada konselor agar dalam melakukan proses konseling guna membantu meningkatkan kematangan karir mahasiswa lebih mencermati faktor-faktor yang memengaruhi kematangan karir, yang salah satunya yaitu *self-efficacy*.

#### **b. Bagi Penelitian Selanjutnya**

Bagi peneliti selanjutnya yang berencana akan melakukan penelitian berkaitan dengan hubungan *self-efficacy* dengan kematangan karir pada mahasiswa diharapkan dapat mempertimbangkan hasil temuan penelitian ini dan menjadi bahan referensi.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kajian Teori**

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

###### **a. Pengertian Kematangan Karir**

*Career maturity* atau kematangan karir pertama kali dicetuskan oleh Donald E. Super dan dipopulerkan setelah melakukan penelitian tentang pola karir di tahun 1950-an. Dasar dari teori kematangan karir ini berasal dari perkembangan karir yang dikemukakan oleh Super (Putra, 2021). Menurut Super (dalam Widyatama & Aslamawati, 2015) kematangan karir merupakan keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas perkembangan karir yang khas pada tahap perkembangan karir. Seperti yang disampaikan oleh Savickas (1999) kematangan karir adalah kemampuan individu untuk lebih mudah menerima informasi, membuat keputusan karir yang sesuai dengan usia, dan menyelesaikan tugas-tugas perkembangan karir. Kematangan karir menurut Gonzales (2008) adalah tingkat kematangan individu dengan membandingkan usia sebenarnya dengan tahap perkembangan yang sesuai. Crites (dalam Ariana & Soetjningsih, 2018) menyebutkan kematangan karir sebagai tahap pada individu yang telah memahami tugas perkembangan karir yang sesuai, baik dari pengetahuan maupun sikap.

Kematangan karir menurut Crites (dalam Watkins, 2000) merupakan kesiapan individu dalam mengambil keputusan karir yang realistis, kesiapan sikap dan kompetensi individu dalam melakukan pilihan karir secara tepat. Crites menjelaskan bahwa kematangan karir ditandai dengan meningkatnya kesiapan seseorang dalam menentukan karir, dan kesiapan ini akan terus meningkat seiring dengan usianya. Dalam temuannya, ia mengelompokkan dua aspek kematangan karir yang telah diturunkan dalam inventori kematangan karir. Aspek tersebut meliputi aspek kognitif dan aspek afektif (Angelina, Kasman, & Dewi, 2020).

Menurut Super (dalam Bae, 2017) kematangan karir adalah proses mengeksplorasi karier yang sesuai dengan pemahaman pada bakat individu yang juga mengacu pada tingkat kesiapan untuk memilih karir. Kematangan karir telah didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk membuat pilihan karir yang tepat, termasuk kesadaran tentang apa yang diperlukan untuk membuat keputusan karir dan sejauh mana pilihan seseorang realistis dan konsisten dari waktu ke waktu (Levinson, Ohler, Caswell, & Kiewra, 1998). Kematangan karir juga dapat didefinisikan sebagai sejauh mana seorang individu telah memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk membuat pilihan karir yang cerdas dan realistis. Hal ini merupakan kesiapan individu dalam membuat keputusan karir yang tepat sesuai usia dan tugas pengembangan karir (Luzzo, 1993; Savickas, 1984).

Berdasarkan penjelasan di atas terkait definisi kematangan karir, maka dapat disimpulkan bahwa kematangan karir merupakan sebuah bentuk keberhasilan individu dalam mengeksplorasi karir yang sesuai dengan bakat, mampu menyelesaikan tugas perkembangan karir yang sesuai dengan usia sehingga individu mampu mengambil keputusan karir yang tepat sesuai dengan kondisi yang dimilikinya.

#### **b. Aspek-aspek Kematangan Karir**

Individu yang memiliki kematangan karir dapat diukur dari beberapa aspek. Menurut Super (dalam Widyatama & Aslamawati, 2015), aspek kematangan karir meliputi:

##### 1) Perencanaan karir (*career planning*)

Aspek ini merupakan kegiatan mencari informasi yang melibatkan individu dalam proses pencarian tersebut. Indikator dalam perencanaan karir yaitu memiliki rasa percaya diri, mempersiapkan diri dalam memilih karir, dan memiliki perencanaan karir di masa depan.

##### 2) Eksplorasi karir (*career exploration*)

Eksplorasi karir merupakan kegiatan yang dilakukan individu dalam mengeksplorasi pencarian informasi karir dari berbagai sumber. Aspek ini berhubungan dengan seberapa banyak informasi karir yang diperoleh individu dari berbagai sumber. Semakin banyak informasi karir maka semakin banyak individu dalam mengeksplorasi karir. Indikator dalam eksplorasi karir yaitu

mengetahui potensi yang dimiliki, mengumpulkan dan memperoleh informasi karir dari berbagai sumber dan mendiskusikan karir dengan orang lain.

3) Pengambilan keputusan karir (*decision making*).

Pengambilan keputusan karir merupakan kemampuan individu dalam menggunakan pemikiran dan pengetahuan dalam membuat perencanaan karir. Hal ini didasari dengan mengetahui pengetahuan karir diharapkan individu dapat membuat keputusan karir yang sesuai dengan dirinya.

4) Informasi tentang dunia kerja (*world of work information*).

Informasi tentang dunia kerja terdiri dari dua komponen, yaitu terkait dengan tugas perkembangan, yaitu individu harus tahu minat dan kemampuan diri, mengetahui cara orang lain mempelajari hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan, dan mengetahui alasan orang berganti pekerjaan. Komponen kedua adalah mengetahui tugas-tugas pekerjaan dalam suatu jabatan dan perilaku-perilaku dalam bekerja.

Crites (dalam Angelina et al., 2020) mengelompokkan dua aspek kematangan karir yang telah diturunkan dalam inventori kematangan karir. Kedua aspek meliputi:

1) Aspek Kognitif

Aspek kognitif ini dapat meliputi

- a) Penilaian diri, yaitu berupa penilaian terhadap sifat dan kecenderungan hipotesis individu dalam hubungannya dengan keberhasilan dan keputusan karir
  - b) Informasi, yaitu berupa pengetahuan tentang syarat- syarat dalam pekerjaan, pendidikan atau pelatihan dll
  - c) Seleksi tujuan, yaitu berupa nilai- nilai periodik yang ingin dicapai dalam pekerjaan
  - d) Perencanaan, yaitu berupa perencanaan langkah yang logis dalam proses pengambilan keputusan karir
  - e) Pemecahan masalah, yaitu bagaimana individu dapat mencari solusi dalam pengambilan keputusan karir.
- 2) Aspek Afektif

Aspek afektif ini dapat meliputi:

- a) Keterlibatan untuk mengukur sejauh mana individu terlibat dalam pengambilan keputusan
- b) Independensi, merupakan tingkat kemandirian individu dalam proses pengambilan keputusan.

Menurut Crites (dalam Ariana & Soetjningsih, 2018) kematangan karir mempunyai dimensi sebagai berikut:

- 1) Konsistensi dalam memilih karir

Dimensi ini merupakan kemampuan individu dalam mengambil keputusan karir yang sesuai dengan keterampilan

yang dimilikinya. Jadi, individu dalam memilih karir akan memiliki tingkat kesesuaian karir dengan kemampuannya.

2) Realisme dalam memilih karir

Realisme merupakan keadaan nyata tanpa dibuat-buat. Individu dalam memilih karir harus didasarkan pada keadaan nyata yang ada pada dirinya.

3) Kompetensi dalam memilih karir

Dimensi ini merupakan individu mampu mengetahui karir, merencanakan karir, mengevaluasi kemampuan pada dirinya sehingga individu tersebut mampu memecahkan permasalahan yang berhubungan dengan keputusan pengambilan karir.

4) Sikap dalam memilih karir

Sikap dalam dimensi ini menunjuk pada keaktifan individu dalam memilih karir. Individu memiliki sikap dan nilai-nilai positif dalam menciptakan keputusan karir yang mandiri yang tidak dipengaruhi oleh orang lain.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kematangan karir terdiri dari empat aspek yaitu (1) perencanaan karir, (2) eksplorasi karir, (3) pengambilan keputusan karir, dan (4) informasi tentang dunia kerja. Peneliti menggunakan model aspek yang dikembangkan oleh Super (1973) sebagai dasar pembuatan skala penelitian.

### c. Faktor yang Memengaruhi Kematangan Karir.

Faktor-faktor yang dapat memengaruhi kematangan karir menurut Crites meliputi dua dimensi yaitu (dalam Lestari, 2017):

#### 1) Dimensi Sikap.

Dimensi ini mengukur sikap-sikap individu terhadap pemilihan karir, memiliki kecenderungan-kecenderungan disposisional yang diwujudkan dalam: orientasi, keterlibatan, independensi, ketegasan dan kompromi.

#### 2) Dimensi Kompetensi.

Dimensi ini meliputi:

- a) Penilaian diri, merupakan proses di mana individu mengevaluasi sifat dan cara berpikirnya sendiri yang relevan dengan keberhasilan dan kepuasan dalam pekerjaannya.
- b) Informasi adalah pengetahuan individu tentang prasyarat suatu pekerjaan, sekolah atau pelatihan, dan pengalaman langsung di tempat kerja.
- c) Seleksi tujuan, mengacu pada nilai-nilai dalam diri pribadi yang ingin dijunjung tinggi di tempat kerja.
- d) Perencanaan, mencakup langkah-langkah logis dalam pengambilan keputusan karir.
- e) Pemecahan, merupakan proses penyelesaian masalah di dalam pengambilan keputusan karir.



Faktor-faktor yang dipertimbangkan dapat berpengaruh terhadap kematangan karir menurut Partino (2006) yaitu meliputi:

1) Layanan bimbingan

Program bimbingan di institusi pendidikan merupakan bagian dalam kurikulum. Layanan bimbingan ini terbagi menjadi bimbingan akademik, karir, pribadi dan sosial. Dengan adanya layanan bimbingan tersebut tentunya akan sangat membantu siswa dalam mencapai karir yang diinginkan.

2) Persepsi penjurusan

Persepsi penjurusan merupakan persepsi individu dalam menempatkan pada suatu jurusan. Individu yang masuk sesuai dengan jurusan yang diinginkannya akan memiliki motivasi belajar yang tinggi, sehingga hasil belajar juga akan tinggi. Hasil belajar ini akan berkaitan dengan kematangan karir di mana akan realistis dalam merencanakan karir masa depan.

3) Pengalaman pribadi

Individu yang berpartisipasi dalam kegiatan di sekolah maupun di luar sekolah tentunya akan lebih memiliki pengalaman pribadi yang beragam. Hal ini memungkinkan dirinya untuk mengidentifikasi aspek-aspek yang menonjol dalam dirinya sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan karirnya.

4) Efikasi diri

Efikasi diri merupakan keyakinan individu tentang kesanggupannya dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan dengan sukses. Individu dengan efikasi diri yang tinggi tentunya dapat merencanakan karirnya dengan baik.

#### 5) Prestasi akademik

Individu dengan prestasi akademik yang baik akan memiliki keterampilan dalam memecahkan masalah akademik yang dapat digunakan untuk mengatasi masalah lainnya, misal terkait dengan jenjang karir yang ingin dicapai (Partino, 2006).

Kematangan karir dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor internal yang meliputi minat, bakat, intelegensi. Sedangkan faktor eksternal meliputi lingkungan keluarga, lingkungan pendidikan, maupun lingkungan masyarakat (dalam Azizah, 2020). Faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kematangan karir diantaranya intelegensi/kecerdasan, bakat, minat, kepribadian, nilai/norma, usia, keluarga, budaya, ras, status sosial ekonomi, *gender*, teman sebaya, lingkungan, sekolah, *locus of control*, *self concept*, *self-efficacy*, *self expectation*, dan *self-esteem* (Patton & Lokan, 2001; Powell & Luzzo, 1998; Savickas, 2001; Seligman, 1994; Super, 1980).

#### **d. Karakteristik Kematangan Karir**

Karakteristik kematangan karir pada individu menurut Fadhilah dan Natawidjaja (2010) adalah sebagai berikut:

- 1) Individu memiliki kesanggupan untuk memahami dirinya sendiri dan orang lain.
- 2) Individu bersikap hormat dan bertanggungjawab dalam sikapnya.
- 3) Individu mampu bekerjasama dengan orang lain.
- 4) Individu memiliki pola pikir saling percaya dan mencintai.
- 5) Individu mampu memberi dan menerima dari orang lain. Namun, individu juga bisa memberi lebih dari yang mereka terima pada saat yang bersamaan.
- 6) Individu mampu berkolaborasi untuk memajukan pembangunan masyarakat.
- 7) Individu mampu memberikan perhatian terhadap orang lain, membentuk ikatan yang sehat dengan anggota masyarakat lainnya, dan berupaya menumbuhkan saling pengertian dan membantu.
- 8) Individu mampu mewujudkan keinginannya sesuai dengan kemampuannya, dan berusaha semaksimal mungkin mencari jalan.
- 9) Individu mampu menangani rasa bersalah, ketakutan, dan persaingan.
- 10) Individu yang memiliki rasa percaya diri mampu menarik orang lain yang berpikiran sama dan berhasil memenangkan cinta dan penghargaan mereka.
- 11) Individu mudah beradaptasi dalam cara mereka menghadapi kenyataan.

- 12) Individu sadar akan prosedur pengumpulan informasi dan perlunya pengambilan keputusan dan rencana mengenai karir mereka.
- 13) Individu memiliki pandangan ke depan, yang mencakup pengetahuan tentang pentingnya pengambilan keputusan karir, informasi, persiapan untuk mulai bekerja, dan kesadaran akan unsur-unsur yang terlibat dalam pemilihan karir.
- 14) Individu memiliki perspektif jangka pendek, yang mencakup: perencanaan, menyadari kebutuhan untuk mengambil keputusan dalam jangka pendek, dan mengambil tindakan yang diperlukan untuk mempelajari lebih lanjut tentang berbagai pekerjaan yang tersedia.
- 15) Individu sadar akan faktor-faktor yang memengaruhi keputusan mereka untuk bekerja atau melanjutkan pendidikan lebih lanjut, serta kesadaran mereka dalam memilih karir (Fadhilah & Natawidjaja, 2010).

Dari uraian di atas, Fadhilah dan Natawidjaja (2010) menyimpulkan mahasiswa dengan kematangan karir apabila memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) Memiliki orientasi perencanaan

Hal ini mencakup adanya penerimaan tanggung jawab, kekhususan informasi, kekhususan perencanaan, mengetahui

langkah-langkah yang diambil untuk memperoleh informasi dan telah menyadari adanya kebutuhan untuk pilihan karir.

2) Memiliki pandangan jauh ke depan

Hal ini mencakup kesadaran akan kebutuhan untuk pilihan akhir, kekhususan informasi, perencanaan memasuki pekerjaan, faktor-faktor kesadaran dalam pilihan, faktor-faktor kesadaran dalam kemungkinan, dan penerimaan tanggung jawab.

3) Memiliki pandangan jangka pendek,

Hal ini mencakup pengkhususan perencanaan, kesadaran akan kebutuhan untuk pilihan jangka pendek, dan langkah-langkah yang diambil untuk memperoleh informasi berbagai pekerjaan yang tersedia.

4) Memiliki pandangan menengah

Hal ini mencakup kesadaran akan faktor pilihan, kesadaran akan kebutuhan bagi pilihan pengantara, kekhususan rencana-rencana studi lanjut, dan kesadaran-kesadaran akan faktor-faktor kemungkinan. Mahasiswa yang memiliki kematangan akan terlihat pada perilaku yang positif dan matang dalam menghadapi kehidupan dan karier.

5) Mahasiswa mampu membentuk target-target ambisinya, berusaha mewujudkannya sesuai dengan kemampuannya, dan berusaha mencari segala cara dengan segenap kemampuan yang dimilikinya.

- 6) Mahasiswa mampu menghadapi kompetisi, ketakutan, kegelisahan, dan perasaan bersalah.
- 7) Mahasiswa memiliki rasa kepercayaan diri dan kemampuan menarik orang lain berbuat hal yang sama, dan keberhasilannya mencintai dan menghargai mereka.
- 8) Mahasiswa memiliki fleksibilitas dalam menghadapi kenyataan.

Ciri-ciri mahasiswa yang kurang ataupun belum memiliki kematangan karir menurut Fadhilah dan Natawidjaja (2010) adalah sebagai berikut:

- 1) Tidak realistis dalam memilih karir, mahasiswa dalam memilih karir tidak didasarkan pada kemampuan, minat, nilai dan kenyataan yang ada, pilihan ini kemungkinan karena kehendak orang tua, sedang anak bersifat pasif menerima pilihan orang tuanya. Ini berarti ia belum mandiri dalam proses pemilihan karier.
- 2) Keragu-raguan dalam membuat pilihan karier, yang menunjukkan ketidakmampuannya dalam memilih atau menyatakan pendapatnya terhadap tindakan tertentu yang akan menghasilkan pilihan yang mempersiapkan ia masuk pada suatu jenis pekerjaan tertentu.

Berdasarkan penjelasan di atas menyatakan bahwa ciri-ciri kematangan karir memiliki kesamaan dengan aspek kematangan karir.

Penjelasan tersebut menyebutkan kemampuan yang seharusnya dimiliki individu dalam memilih karir yang sesuai yaitu meliputi: perencanaan, eksplorasi, pengambilan keputusan karir, dan informasi dunia kerja.

## 2. *Self-efficacy*

### a. **Pengertian *Self-efficacy***

Istilah efikasi diri (*self-efficacy*) pertama kali diperkenalkan oleh Albert Bandura. Bandura (1997) mendefinisikan efikasi diri sebagai keyakinan individu pada kemampuan yang dimilikinya dalam mengatur dan melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk menghasilkan suatu pencapaian atau hasil tertentu. Menurut Baron dan Byrne (dalam Ghufroon & S, 2010) *self-efficacy* adalah evaluasi individu mengenai kemampuan dan kompetensi yang dimiliki untuk melaksanakan suatu tugas, mencapai tujuan dan mengatasi hambatan yang dihadapi.

*Self-efficacy* menurut Kinicki, et al. (2014) adalah keyakinan seseorang tentang peluangnya untuk berhasil menyelesaikan tugas tertentu. Keyakinan ini muncul dari perolehan bertahap keterampilan kognitif, sosial, linguistik dan/atau fisik yang kompleks melalui pengalaman. Selain itu, *self-efficacy* dapat mengacu pada keyakinan pribadi tentang kompetensi, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki individu.

Ghufron (2014) mendefinisikan *self-efficacy* (efikasi diri) sebagai salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau self knowledge yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Hal ini disebabkan efikasi diri yang dimiliki ikut mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan termasuk didalamnya perkiraan kejadian yang akan dihadapi.

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimiliki dalam melakukan suatu tugas. Individu memiliki keyakinan bahwa dirinya mampu untuk mengerjakan suatu tugas dengan memanfaatkan kemampuan dan pengalaman yang dimilikinya.

#### **b. Aspek-aspek Self-efficacy**

Aspek-aspek *self-efficacy* yang disampaikan oleh Bandura (dalam Ghufron & S, 2010) didasarkan pada tiga dimensi sebagai berikut:

##### 1) Dimensi tingkat (*level/magnitude*)

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu atau tidaknya dalam melakukan tugas tersebut. Keyakinan individu pada kemampuan yang dimiliki terhadap tingkat kesulitan tugas menjadi konsep dalam dimensi ini. Jika individu dihadapkan pada tugas yang disusun berdasarkan tingkat kesulitan maka *self-efficacy* individu akan terbatas pada tugas tingkat mudah, sedang, hingga tingkat yang sulit sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk



memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat. Sehingga, semakin tinggi tingkat kesulitan tugas, maka akan semakin lemah keyakinan yang dimiliki untuk menyelesaikannya.

Implikasi dalam dimensi ini terletak pada pemilihan tingkah laku yang akan dicoba atau dihindari. Individu akan mencoba tingkah laku yang dirasa mampu untuk melakukannya dan akan menghindari tingkah laku yang berada di luar batas kemampuannya.

2) Dimensi kekuatan (*strength*)

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang kuat dapat mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya. Dimensi ini biasanya berkaitan langsung dengan dimensi *level*, yaitu semakin tinggi tingkat kesulitan tugas, maka akan semakin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya.

3) Dimensi generalisasi (*generality*)

Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku di mana individu merasa yakin dengan kemampuannya. Individu yakin dengan kemampuan yang dimiliki dalam melakukan tugas

di berbagai aktivitas. Apakah hanya terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang bervariasi.

**c. Faktor yang Memengaruhi Self-efficacy**

*Self-efficacy* menurut Bandura (dalam Ghufroon & S, 2010) dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat sumber informasi utama diantaranya sebagai berikut:

1) Pengalaman keberhasilan (*mastery experience*)

Pengalaman keberhasilan memberikan pengaruh besar pada *self-efficacy* seseorang karena didasarkan pada pengalaman-pengalaman pribadinya secara nyata yang berupa kegagalan dan keberhasilan. Pengalaman kegagalan akan menurunkan *self-efficacy*, sedangkan pengalaman keberhasilan akan menaikkan *self-efficacy* pada individu. Pengalaman keberhasilan yang telah dialami oleh individu yaitu individu yang memiliki *self-efficacy* yang baik akan belajar dari kegagalan dan akan berusaha lebih keras dalam mencapai kesuksesan.

2) Pengalaman orang lain (*vicarious experience*)

Pengalaman dari orang lain dapat menjadi sumber informasi dengan melihat apa yang telah dicapai oleh orang lain. Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dalam mengerjakan suatu tugas akan meningkatkan *self-efficacy*

individu dalam melakukan tugas yang sama. Begitu pula sebaliknya, pengalaman kegagalan orang lain akan menurunkan penilaian seseorang mengenai kemampuannya dan akan mengurangi usaha yang dilakukan dalam melakukan tugas.

3) Persuasi verbal (*verbal persuasion*).

Sumber informasi ini dapat mengarahkan individu dengan saran, masukan, nasihat, dan bimbingan sehingga meningkatkan keyakinan terkait kemampuan yang dimiliki untuk dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Seseorang yang telah diyakinkan secara verbal akan cenderung berusaha lebih keras untuk dapat mencapai suatu keberhasilan. Akan tetapi, pengaruh persuasi verbal tidak terlalu besar karena tidak memberikan suatu pengalaman langsung yang dapat diamati dan dirasakan oleh individu. Jika individu dalam keadaan yang menekan dan kegagalan terjadi terus-menerus, maka pengaruh sugesti verbal akan cepat hilang jika mengalami pengalaman yang tidak menyenangkan.

4) Kondisi fisiologis (*physiological state*)

Individu akan mendasarkan informasi mengenai kondisi fisiologisnya untuk dapat menilai kemampuan yang dimiliki. Ketegangan fisik dalam situasi yang menekan dipandang individu sebagai suatu tanda ketidakmampuan karena hal ini dapat melemahkan performansi kerja individu.

Menurut Pudjiastuti (2012), terdapat beberapa faktor lain yang dapat memengaruhi *self-efficacy* yaitu sebagai berikut:

1) Faktor orientasi kendali diri.

Jika individu mencapai suatu orientasi pengendalian internal akan mengarahkan dan mengembangkan cara-cara yang sukses dalam mencapai tujuan, *self-efficacy* menunjuk pada perasaan dalam diri individu bahwa ia yakin akan kemampuannya untuk mengatasi suatu permasalahan. Hal ini juga berhubungan dengan pengembangan *self-efficacy* individu, maka dapat dikatakan bahwa orientasi kendali diri yang bersifat internal juga diperlukan untuk mengembangkan self efficacy yang positif

2) Faktor situasional *self-efficacy* bergantung pada faktor-faktor kontekstual dan situasional.

Beberapa situasi membutuhkan keterampilan yang lebih dan membawa resiko yang lebih tinggi pada situasi lain, sehingga *self-efficacy* dapat bervariasi

3) Status atau peran individu dalam lingkungannya.

Individu yang memiliki status lebih tinggi dalam lingkungannya atau kelompoknya akan semakin mempunyai derajat kontrol lebih besar pula. Sehingga memiliki tingkat *self-efficacy* lebih tinggi daripada orang lain dalam lingkungannya.

- 4) Faktor insentif eksternal atau *reward* yang diterima individu dari orang lain.

Semakin besar insentif atau *reward* yang diperoleh individu dalam penyelesaian tugas, maka akan semakin tinggi derajat *self-efficacy* yang dimilikinya. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan *self-efficacy* adalah *competence contingent incentive*, yaitu insentif atau *reward* yang diberikan oleh orang lain yang merefleksikan keberhasilan seseorang dalam menguasai atau melaksanakan tugas tertentu.

Selain faktor-faktor di atas, Rahman (2014) menyebutkan terdapat faktor-faktor yang dapat memengaruhi perkembangan *self-efficacy* yaitu keberhasilan dan kegagalan pembelajar sebelumnya, pesan dari orang lain, kesuksesan dan kegagalan orang lain, dan kesuksesan dan kegagalan dalam kelompok yang lebih besar.

#### **d. Karakteristik Self-efficacy**

Ciri-ciri individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi menurut Rahman (2014) yaitu sebagai berikut:

- 1) Memilih peluang terbaik secara proaktif
- 2) Mampu menangani keadaan dan menghilangkan atau menghindari hambatan
- 3) Menetapkan tolak ukur dan tujuan
- 4) Membuat rencana, persiapan dan praktek
- 5) Berusaha keras dalam bekerja

- 6) Menerapkan kreativitas dalam pemecahan masalah
- 7) Teus belajar dari kegagalan
- 8) Membayangkan keberhasilan yang akan diraih
- 9) Mengurangi kecemasan atau stres

Adapun individu dengan *self-efficacy* yang rendah menurut Rahman (2014) memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) Inert /pasif
- 2) Menghindari tugas/pekerjaan yang sulit
- 3) Komitmen rendah dan tujuan lemah
- 4) Fokus pada kekurangan pribadi
- 5) Tidak melakukan upaya apapun
- 6) Berkecil hati karena kegagalan
- 7) Menganggap kegagalan adalah karena kurangnya kemampuan atau nasib buruk
- 8) Rentan terhadap kekhawatiran, stres, overthinking dan depresi
- 9) Selalu memikirkan alasan mengapa segala sesuatunya tidak berjalan dengan baik.

Individu dengan *self-efficacy* yang tinggi cenderung berorientasi ke depan dan mampu memanfaatkan kemampuan yang dimiliki dalam melakukan suatu tugas. Adapun individu dengan *self-efficacy* yang rendah cenderung dekadenn karena tidak mau berpikir ke depan dan hanya fokus pada kegagalan yang telah dialaminya.

### 3. Hubungan *Self-efficacy* dengan Kematangan Karir

*Self-efficacy* didefinisikan sebagai kemampuan yang dirasakan untuk mencapai tujuan yang memberikan pengaruh atas kehidupan seseorang (Bandura, 1997), dapat diterapkan langsung pada keyakinan karir. Efikasi diri membantu menentukan apakah seseorang akan memulai, melanjutkan, dan berhasil pada upaya tertentu. Bandura (1977) menyatakan bahwa keyakinan seseorang akan kemampuannya sendiri kemungkinan akan mempengaruhi apakah dia bahkan mencoba untuk mengatasi situasi tertentu. Efikasi diri telah digambarkan sebagai ukuran kemampuan individu untuk menentukan tiga hal: suatu tindakan (tindakan seperti apa yang harus diambil); tingkat eksekusi (berapa banyak upaya untuk diberikan); dan tingkat *endurability* (berapa lama untuk melanjutkan suatu tindakan untuk mengatasi rintangan) (Multon et al., 1991).

Secara umum, tingkat efikasi diri yang tinggi menunjukkan rasa afirmatif diri dan kemampuan untuk tetap berkomitmen pada pencapaian tujuan. Sementara itu, efikasi diri yang rendah menunjukkan tingkat kepercayaan diri yang rendah, evaluasi diri yang negatif, dan ketidakmampuan untuk menghasilkan hasil yang direncanakan ketika tugas diberikan (Appelbaum dan Hare, 1996; Kayu dan Bandura, 1989). Akibatnya, tingkat *self-efficacy* yang tinggi adalah ciri khas individu yang dengan percaya diri melakukan tindakan, dan berhasil mencapai tujuan yang direncanakan. Orang-orang semacam ini mencoba dan

mempertahankan berbagai strategi dan kegiatan agar berhasil mencapai tujuan mereka.

Demikian pula, Gribbons dan Lohnes (1965) memahami kematangan karir sebagai tingkat persiapan individual sehubungan dengan perencanaan karir dan pilihan karir. Mereka menemukan bahwa ada perbedaan dalam kematangan karir tergantung pada situasi internal dan eksternal individu. Hoyt (1977) mendefinisikan kematangan karir sebagai sejauh mana seorang individu memahami dan menyatukan diri dan dunia kejuruan. Singkatnya, kematangan karir mengacu pada tingkat persiapan untuk menangani masalah yang berkaitan dengan karir, seperti pilihan karir dan pengambilan keputusan terkait karir.

Penelitian sebelumnya telah menyebutkan bahwa terdapat hubungan antara *self-efficacy* dengan kematangan karir. Betz dan Hackett (1983) melaporkan bahwa *self-efficacy* berhubungan dengan kematangan karir karena pengaruh kegiatan kejuruan dan wawasan yang diperoleh oleh orang-orang yang berpartisipasi dalam kegiatan tersebut. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa *self-efficacy* berhubungan dengan berbagai aspek pengembangan karir dan korelasi ini telah didukung oleh Lent et al. (1984) dan Taylor and Pompa (1990). Melalui analisis empiris, Choi (2007) dan Lee dan Lee (2000) menunjukkan bahwa tingkat efikasi diri selama masa muda memiliki efek yang luar biasa pada kematangan karir. Penelitian Choi (2007) tentang dampak efikasi diri, tingkat sosial ekonomi, dan tingkat pencapaian studi terkait dengan kematangan karir.



Studi ini menunjukkan bahwa tingkat sosial ekonomi secara emosional terkait dengan kematangan karir. Analisis Lee dan Lee (2000) terhadap pengaruh variabel efikasi diri, jenis kelamin, nilai sekolah, dan karir jurusan mengungkapkan bahwa efikasi diri merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kematangan karir.

Dari uraian di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *self-efficacy* pada individu dapat memengaruhi tingkat kematangan karir. Individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi biasanya mempunyai rasa percaya diri tinggi, mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan, dan memandang diri sebagai individu yang berhasil. Individu akan memanfaatkan kemampuannya untuk menyelesaikan tugas. Dengan *self-efficacy* yang tinggi tersebut maka individu akan mudah dalam merencanakan karir, eksplorasi karir, dan mampu mengambil keputusan karir yang sesuai dengan dirinya.

## **B. Hasil Penelitian yang Relevan**

1. Riset yang dilakukan oleh Wahyuningsih, Nugroho, Kusuma, & Safitri (2022) dengan judul "*Hubungan Self Efficacy dan Kematangan Karir dalam Pengambilan Keputusan Karir pada Siswa Sekolah Menengah Kejuruan*" dengan populasi siswa kelas XI SMK baik negeri maupun swasta di Kabupaten Boyolali. Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara kematangan karir dengan pengambilan keputusan, *self-efficacy* dengan pengambilan keputusan, dan nilai  $R^2$  0,717. Hal ini menunjukkan pengambilan

keputusan karir dapat dipengaruhi oleh *self-efficacy* dan kematangan karir sebesar 71,7% dan sisanya dapat dipengaruhi oleh variabel lain.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Khairunnisa & Indrawati (2021) dengan judul “*Hubungan Future Time Perspective Dan Self Efficacy Dengan Kematangan Karir di Italian Fashion School*” dengan populasi sebanyak 50 siswa di Italian Fashion School. Hasil penelitian berdasarkan uji hipotesis menunjukkan nilai R sebesar 0,600 dengan  $p < 0,05$  yang artinya bahwa terdapat hubungan positif antara *future time perspective* dan *self-efficacy* dengan kematangan karir.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Charista, Kurnaningsih, & Soesilo (2018). dengan judul “*Hubungan Efikasi Diri dengan Kematangan Karir Siswa*” populasi sebanyak 181 siswa kelas X SMK PGRI 2 Salatiga. Analisa data menggunakan korelasi kendall’s tau-b. Hasil uji hipotesis didapat nilai R sebesar 0,928 dengan  $p < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara efikasi diri dengan kematangan karir pada siswa.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Nuryatin (2016) dengan judul “*Analisis Kematangan Karir Mahasiswa Ditinjau dari Self Efficacy dan Locus Of Control*” dengan populasi mahasiswa kelas reguler prodi Pendidikan Ekonomi Universitas Kuningan sebanyak 334 mahasiswa. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *self-efficacy* dan *locus of control* terhadap kematangan karir

5. Penelitian yang dilakukan oleh Pernama & Qudsiyah (2021) dengan judul “*Pengaruh Friend Attachment Terhadap Kematangan Karir dengan Self Efficacy Sebagai Moderator*” dengan populasi seluruh mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang berjumlah 4605. Uji hipotesis menggunakan analisis mediator oleh Hayes. Hasil uji menunjukkan terdapat pengaruh positif *friend attachment* terhadap kematangan karir dan melalui *self-efficacy*.
6. Penelitian oleh Rachmawati (2013) dengan judul “*Hubungan Antara Self Efficacy dengan Kematangan Karir pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Universitas Surabaya*” sampel sebanyak 237 mahasiswa tingkat akhir dan angkatan 2010 Universitas Surabaya. Analisis data menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dan didapatkan hasil terdapat korelasional *self-efficacy* dengan kematangan karir pada mahasiswa angkatan 2010, sedangkan tidak ada hubungan *self-efficacy* dengan kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Surabaya.

Perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian-penelitian yang telah disebutkan di atas yaitu penelitian ini akan meneliti hubungan antara *self-efficacy* dengan kematangan karir pada mahasiswa Bimbingan dan Konseling Islam di UIN Raden Mas Said Surakarta. Teknik analisis data menggunakan menggunakan Korelasi Rank Spearman.

### **C. Kerangka Berpikir**

Mahasiswa pada tahap pengembangan karir bukan tidak mungkin akan menemui berbagai kendala, masalah, tuntutan, dan tantangan. Apalagi pada

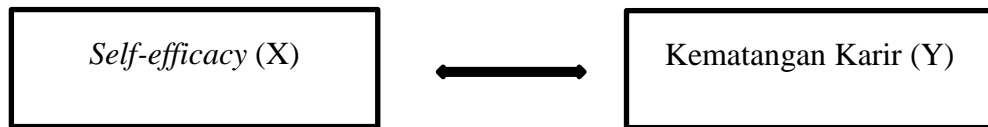
era globalisasi ini mahasiswa dituntut untuk tampil sempurna dengan keterampilan dan pengalaman kerja yang dimiliki dengan lapangan pekerjaan yang semakin terbatas hingga mengakibatkan meningkatnya jumlah pengangguran. Hal ini dapat dikarenakan mahasiswa kurang mempersiapkan diri untuk menghadapi dunia kerja yang semakin ketat.

Mahasiswa seharusnya mampu merencanakan secara matang dan mampu mengambil keputusan karir yang tepat sesuai dengan minat, bakat dan keterampilan yang dimiliki. Akan tetapi, mahasiswa memiliki kematangan karir yang rendah. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan masih banyak mahasiswa yang belum mencari tahu informasi tentang karir yang akan dituju, belum mempersiapkan apa yang akan dilakukan, belum inisiatif dalam mencari informasi guna mengembangkan keterampilan memasuki dunia kerja, belum mengeksplorasi diri dalam menentukan pekerjaan setelah lulus, dan belum mampu mengambil keputusan sendiri dalam memilih karir.

Salah satu faktor yang memengaruhi kematangan karir adalah *self-efficacy*. *Self-efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu tugas. Aspek-aspek *self-efficacy* meliputi *level*, *strength*, dan *generality*. Aspek tersebut merujuk pada keyakinan dalam melakukan tugas sesuai tingkat kesulitan. Mahasiswa yang memiliki keyakinan yang tinggi terhadap kemampuannya dalam melakukan tugas akan lebih mampu dalam merencanakan dan memutuskan karir yang ingin dipilihnya. Sehingga ketika memasuki dunia pekerjaan mahasiswa akan lebih

siap karena telah merencanakan sesuai dengan minat, bakat, pengalaman dan keterampilan yang dimiliki.

Oleh sebab itu, jika mahasiswa memiliki *self-efficacy* yang tinggi, kemungkinan besar kematangan karir mahasiswa akan tinggi. Karena mereka telah merencanakan, mengeksplorasi, mencari informasi dan mengambil keputusan karir yang sesuai dengan keadaan dirinya yang sebenarnya.



Keterangan:

X = Variabel bebas

Y = Variabel terikat

↔ = Berhubungan

#### D. Hipotesis

Berdasarkan kajian teori di atas maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

Ho: Tidak ada hubungan antara *self-efficacy* dengan kematangan karir pada mahasiswa Bimbingan dan Konseling angkatan 2020 UIN Raden Mas Said Surakarta.

Ha: Ada hubungan antara *self-efficacy* dengan kematangan karir pada mahasiswa Bimbingan dan Konseling angkatan 2020 UIN Raden Mas Said Surakarta.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Jenis pendekatan di dalam penelitian ini yaitu pendekatan penelitian kuantitatif. Pengertian dari pendekatan penelitian kuantitatif adalah sebuah penelitian di mana penelitian itu lebih menekankan pengumpulan data berupa angka dan dianalisis menggunakan metode statistika (Azwar, 2018). Metode korelasional digunakan untuk menguji hubungan antar variabel (Sugiyono, 2012).

Jadi, di dalam penelitian ini akan menggunakan kuantitatif korelasional yang mempunyai tujuan dalam menguji hubungan antar variabel yaitu *self-efficacy* dan kematangan karir.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

##### **1. Tempat Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta yang berlokasi di Pucangan, Kartasura, Sukoharjo, Jawa Tengah. Dalam penelitian menggunakan subjek mahasiswa Bimbingan dan Konseling Islam.

##### **2. Waktu Penelitian**

Waktu penelitian digunakan untuk rencana alur pelaksanaan penelitian yang akan dilaksanakan.

**Tabel 1. Rencana Penelitian**

No.	Kegiatan	Des 22	Jan 23	Feb 23	Mar 23	Apr 23	Mei 23	Jun 23	Jul 23	Agu 23	Sep 23	Okt 23
1.	Studi Pendahuluan											
2.	Penyusunan Proposal											
3.	Penyusunan Instrumen											
4.	Uji Validitas dan Reliabilitas											
5.	Pelaksanaan Penelitian											
6.	Analisis Data Penelitian											
7.	Penyusunan Laporan Penelitian											

**C. Populasi dan Sampel**

Penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 80 mahasiswa Bimbingan dan Konseling Islam angkatan 2020 UIN Raden Mas Said Surakarta. Jumlah tersebut telah ditentukan sebelumnya oleh peneliti yang didasarkan kebetulan bertemu dengan peneliti guna memudahkan pelaksanaan penelitian. Sehingga dalam penelitian ini tidak menggunakan sampel tetapi menggunakan populasi.

**D. Variabel Penelitian**

Variabel penelitian merupakan semua hal yang bisa berbentuk apa saja yang telah ditetapkan oleh peneliti guna dipelajari sehingga memperoleh informasi dari hal tersebut kemudian diambil kesimpulan (Sugiyono, 2012). Variabel dalam penelitian ini yaitu *self-efficacy* sebagai variabel independen

(X), dan kematangan karir sebagai variabel dependen (Y). Variabel independen atau disebut juga variabel bebas merupakan variabel yang memengaruhi atau menjadi penyebab perubahan atau munculnya variabel dependen (terikat). Sedangkan variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat adanya variabel independen (bebas). Dengan kata lain dapat ditulis sebagai berikut:

1. Variabel Dependen (Y) : Kematangan Karir
2. Variabel Independen (X) : *Self-efficacy*

#### **E. Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah mendefinisikan variabel sehingga dapat menjelaskan bentuk alat ukur mana yang akan digunakan untuk memperoleh data yang valid mengenai variabel dalam penelitian (Azwar, 2018).

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

Kematangan karir diukur menggunakan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Super dengan alat ukur yang di modifikasi dari skala kematangan karir yang disusun oleh Anggraini (2012). Tinggi rendahnya skor dari kematangan karir akan diperoleh dari aspek kematangan karir Super (dalam Widyatama & Aslamawati, 2015) meliputi perencanaan karir (*career planning*), eksplorasi karir (*career exploration*), pengambilan keputusan karir (*decision making*), informasi tentang dunia kerja (*world of work information*).

##### **2. *Self-Efficacy***



*Self-Efficacy* diukur menggunakan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Bandura dengan alat ukur yang di modifikasi dari skala *self-efficacy* yang disusun oleh Pinasti (2011). Tinggi rendahnya skor dari *self-efficacy* diperoleh dari aspek *self-efficacy* oleh Bandura (dalam Ghufroon & S, 2010) yaitu aspek *level, generality, dan strength*.

#### **F. Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian**

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono, kuesioner mempunyai pengertian yaitu sebuah teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan menggunakan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis yang diberikan kepada seorang responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2012). Kuesioner berupa skala psikologi untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Skala dalam penelitian ini yaitu skala *self-efficacy* yang disusun berdasarkan atas aspek-aspek *self-efficacy*, sedangkan dalam skala kematangan karir disusun berdasarkan pada aspek-aspek kematangan karir. Skala tersebut akan diberikan kepada subjek penelitian atau responden dengan menggunakan *google form*.

Skala *self-efficacy* dan kematangan karir disusun dalam bentuk item *favorable* dan *unfavorable*. Item *favorable* mempunyai arti sebuah pernyataan yang mendukung adanya sifat atau variabel, sedangkan untuk item *unfavorable* merupakan suatu pernyataan yang tidak mendukung adanya sifat atau variabel tersebut. Jenis skala dalam penelitian ini menggunakan skala *likert 5* skala yang telah dimodifikasi menjadi 4 skala dengan menghilangkan

jawaban netral. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari jawaban tengah atau netral dan dapat meningkatkan akurasi jawaban. Berikut skor jawaban skala yaitu:

**Tabel 2. Skor Jawaban Skala Kematangan Karir dan *Self-efficacy***

Jawaban	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	4
Tidak Sesuai (TS)	2	3
Sesuai (S)	3	2
Sangat Sesuai (SS)	4	1

#### 1. Skala Kematangan Karir

Skala kematangan karir merupakan sebuah skala yang di modifikasi dari skala yang disusun oleh Anggraini, (2012) dengan 47 item pernyataan kemudian oleh peneliti menggunakan 40 item pernyataan (sebelum uji coba) dengan dengan mengubah beberapa item pernyataan agar sesuai dengan kebutuhan penelitian. Skala disusun berdasarkan aspek kematangan karir Super (dalam Widyatama & Aslamawati, 2015) meliputi perencanaan karir (*career planning*), eksplorasi karir (*career exploration*), pengambilan keputusan karir (*decision making*), informasi tentang dunia kerja (*world of work information*). Berikut adalah *blueprint* skala kematangan karir:

**Tabel 3. Blueprint Skala Kematangan Karir**

Aspek	Indikator	Nomor Item		Total
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Perencanaan	Rasa percaya diri	1, 21	11, 31	4

karir	Mempersiapkan diri	2, 22	12, 32	4
	Merencanakan karir	3, 23	13, 33	4
Eksplorasi karir	Mengetahui potensi yang dimiliki	4, 24	14, 34	4
	Memperoleh informasi karir dari berbagai sumber	5, 25	15, 35	4
	Mendiskusikan karir dengan orang lain	6, 26	16, 36	4
Pengambilan keputusan karir	Memanfaatkan pengetahuan untuk memilih karir	7, 27	17, 37	4
	Memiliki kemampuan menciptakan keputusan karir secara mandiri	8, 28	18, 38	4
Informasi tentang dunia kerja	Mengetahui pekerjaan yang sesuai minat dan kemampuan	9, 29	19, 39	4
	Mengetahui tugas dalam suatu pekerjaan	10, 30	20, 40	4
	Total	20	20	40

## 2. Skala *Self-efficacy*

Skala *self-efficacy* disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Bandura yang di modifikasi dari skala yang disusun oleh Pinasti

(2011) dengan 20 item pernyataan kemudian oleh peneliti dikembangkan menjadi 24 item pernyataan (sebelum uji coba) dengan menambah dan mengubah beberapa item pernyataan untuk menyesuaikan kebutuhan penelitian. Berikut adalah *blueprint* skala *self-efficacy*:

**Tabel 4. Blueprint Skala *Self-efficacy***

Aspek	Indikator	Nomor Item		Total
		Favorable	Unfavorable	
<i>Level</i>	Memiliki keyakinan terhadap kemampuan dalam melakukan tugas sesuai tingkat kesulitan tugas	1, 5, 9, 17	10, 18	6
	Pemilihan tingkah laku berdasarkan keyakinan terhadap kemampuan dalam melakukan tugas sesuai tingkat kesulitan	2, 6, 11, 19	12, 20	6
<i>Generality</i>	Keyakinan individu akan kemampuannya melaksanakan tugas di berbagai aktivitas	4, 8, 15, 23	16, 24	6
<i>Strength</i>	Tingkat kekuatan keyakinan atau pengharapan individu terhadap kemampuannya	3, 7, 13, 21	14, 22	6
	Total	16	8	24

## G. Uji Instrumen Penelitian

### 1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji tentang sejauh mana ketepatan suatu alat ukur dalam mengukur instrumen yang akan diukur (Sugiyono, 2012). Skala dianggap valid jika item-itemnya mampu mengukur aspek yang

akan diukur. Penelitian ini menggunakan validitas isi, yaitu proses pengujian isi alat ukur yang dilakukan oleh *professional judgement*. Skala akan diuji oleh *professional judgement* dengan tiga kriteria. Pertama, telah menempuh pendidikan minimal S2. Kedua, memiliki keahlian dalam bidang keilmuan psikologi yang diukur. Ketiga, ahli dalam penyusunan alat ukur psikologi. Sedangkan validitas konstruk menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment* dengan bantuan SPSS. Instrumen dikatakan valid apabila  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  (signifikan 0,05).

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji sejauh mana alat ukur dapat dipercaya dengan melihat kekonsistenan hasil pengukuran dari waktu ke waktu (Sugiyono, 2012). Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung besarnya koefisien Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ). Alat ukur dikatakan reliabel jika nilai *alpha* > 0,60. Teknik perhitungan reliabilitas dapat menggunakan program *Software IBM SPSS (Statistical Package for Social Science) Statistics 26*.

## H. Hasil Uji Instrumen

### 1. Uji Validitas

Sebelum instrumen digunakan, terlebih dahulu dilakukan uji coba untuk mengetahui apakah instrumen dapat digunakan mengukur variabel. Instrumen penelitian ini telah mendapat persetujuan dari *expert judgement* yaitu dinyatakan layak dan dapat digunakan untuk menguji variabel penelitian setelah melakukan revisi skala penelitian sebanyak 2 kali.

Dalam melakukan validitas isi ini tidak ada item pernyataan yang gugur. Uji coba dilakukan pada mahasiswa yang memiliki kesamaan dengan populasi dalam penelitian ini. Uji coba dilakukan pada sebanyak 40 mahasiswa angkatan 2020. Terdapat 64 item pernyataan yang peneliti bagikan melalui *google form*. Peneliti menggunakan SPSS versi 26 untuk melakukan uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan *Pearson Product Moment*. Item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

Untuk mengetahui validitas item penelitian, harus mengetahui dulu nilai  $r_{tabel}$ . Adapun rumus untuk mengetahui  $r_{tabel}$  yaitu  $r = \frac{t}{\sqrt{df+t^2}}$  dengan taraf signifikan 5%, maka nilai  $r_{tabel}$  adalah 0,312. Berikut pengujian validitas dapat dilihat pada tabel:

**a. Hasil Uji Validitas Variabel Kematangan Karir**

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas Kematangan Karir**

No. Item	R tabel (5%)	R hitung	Keterangan
X1	0,312	0,303	Tidak Valid
X2	0,312	0,398	Valid
X3	0,312	0,362	Valid
X4	0,312	0,452	Valid
X5	0,312	0,429	Valid
X6	0,312	0,236	Tidak Valid
X7	0,312	0,318	Valid
X8	0,312	0,257	Tidak Valid
X9	0,312	0,269	Tidak Valid
X10	0,312	0,174	Tidak Valid
X11	0,312	0,393	Valid

X12	0,312	0,410	Valid
X13	0,312	0,645	Valid
X14	0,312	0,290	Tidak Valid
X15	0,312	0,434	Valid
X16	0,312	0,297	Tidak Valid
X17	0,312	0,417	Valid
X18	0,312	0,336	Valid
X19	0,312	0,548	Valid
X20	0,312	0,520	Valid
X21	0,312	0,208	Tidak Valid
X22	0,312	0,267	Tidak Valid
X23	0,312	0,491	Valid
X24	0,312	0,267	Tidak Valid
X25	0,312	0,230	Tidak Valid
X26	0,312	0,254	Tidak Valid
X27	0,312	0,357	Valid
X28	0,312	0,498	Valid
X29	0,312	0,233	Tidak Valid
X30	0,312	0,492	Valid
X31	0,312	0,615	Valid
X32	0,312	0,356	Valid
X33	0,312	0,644	Valid
X34	0,312	0,612	Valid
X35	0,312	0,693	Valid
X36	0,312	0,568	Valid
X37	0,312	0,469	Valid
X38	0,312	0,394	Valid
X39	0,312	0,590	Valid
X40	0,312	0,663	Valid

---

Pada tabel hasil uji validitas menunjukkan bahwa dalam 40 item pernyataan terdapat 27 item valid dan 13 item tidak valid. Dari masing-masing indikator sudah terwakili maka item tidak valid akan gugur sedangkan item valid akan digunakan dalam penelitian. Berikut *blueprint* setelah uji coba:

**Tabel 6. Blueprint Kematangan Karir Setelah Uji**

Aspek	Indikator	Nomor Item		Total
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Perencanaan karir	Rasa percaya diri		11, 31	2
	Mempersiapkan diri	2	12, 32	3
Eksplorasi karir	Merencanakan karir	3, 23	13, 33	4
	Mengetahui potensi yang dimiliki	4	34	2
	Memperoleh informasi karir dari berbagai sumber	5	15, 35	3
	Mendiskusikan karir dengan orang lain		36	1
Pengambilan keputusan karir	Memanfaatkan pengetahuan untuk memilih karir	7, 27	17, 37	4
	Memiliki kemampuan menciptakan keputusan karir secara mandiri	28	18, 38	3
Informasi	Mengetahui		19, 39	2



tentang dunia pekerjaan yang kerja sesuai minat dan kemampuan	Mengetahui tugas dalam suatu pekerjaan	30	20, 40	3
Total		9	18	27

**b. Hasil Uji Validitas Variabel *Self-efficacy***

**Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel *Self-efficacy***

No. Item	R tabel (5%)	R hitung	Keterangan
X1	0,312	0,298	Tidak Valid
X2	0,312	0,467	Valid
X3	0,312	0,306	Tidak Valid
X4	0,312	0,528	Valid
X5	0,312	0,555	Valid
X6	0,312	0,535	Valid
X7	0,312	0,600	Valid
X8	0,312	0,675	Valid
X9	0,312	0,556	Valid
X10	0,312	0,588	Valid
X11	0,312	0,298	Tidak Valid
X12	0,312	0,269	Tidak Valid
X13	0,312	0,410	Valid
X14	0,312	0,146	Tidak Valid
X15	0,312	0,041	Tidak Valid
X16	0,312	0,261	Tidak Valid
X17	0,312	0,145	Tidak Valid
X18	0,312	0,452	Valid

X19	0,312	0,310	Tidak Valid
X20	0,312	0,282	Tidak Valid
X21	0,312	0,651	Valid
X22	0,312	0,416	Valid
X23	0,312	0,476	Valid
X24	0,312	0,390	Valid

Pada tabel hasil uji validitas menunjukkan bahwa dalam 24 item pernyataan terdapat 14 item valid dan 10 item tidak valid. Dari masing-masing indikator sudah terwakili maka item tidak valid akan gugur sedangkan item valid akan digunakan dalam penelitian. Berikut *blueprint* setelah uji coba:

**Tabel 8. Blueprint Skala *Self-efficacy* Setelah Uji**

Aspek	Indikator	Nomor Item		Total
		Favorable	Unfavorable	
<i>Level</i>	Memiliki keyakinan terhadap kemampuan dalam melakukan tugas sesuai tingkat kesulitan tugas	5, 9	10, 18	4
	Pemilihan tingkah laku berdasarkan keyakinan terhadap kemampuan dalam melakukan tugas sesuai tingkat kesulitan	2, 6		2
<i>Generality</i>	Keyakinan individu akan kemampuannya melaksanakan tugas di berbagai aktivitas	4, 8, 23	24	4
<i>Strength</i>	Tingkat kekuatan keyakinan atau pengharapan individu terhadap	7, 13, 21	22	4

kemampuannya			
Total	10	4	14

## 2. Uji Reliabilitas

Setelah melihat hasil uji validitas pada setiap instrumen yang akan digunakan, diperoleh koefisien reliabilitas sebagai berikut:

**Tabel 9. Koefisien Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Instrumen Penelitian	Koefisien <i>Alpha Cronbach</i> ( $\alpha$ )	Keterangan
Kematangan Karir	0,887	Reliabel
<i>Self-efficacy</i>	0,811	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien instrumen kematangan karir sebesar 0,887 sedangkan instrumen *self-efficacy* sebesar 0,811. Kedua variabel tersebut memiliki nilai signifikan lebih dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa kedua instrumen tersebut reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur

## I. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Persyaratan Analisis (Uji Asumsi)

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya sebaran data dari populasi penelitian (Sugiyono, 2012). Normalitas data dapat dihitung menggunakan uji Normal *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan *IBM SPSS 26.0 for windows*. Data disebut berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi ( $p$ ) >

0.05. sebaliknya jika signifikansi ( $p$ )  $<$  0.05 maka data tersebut berdistribusi tidak normal.

#### **b. Uji Linearitas**

Uji linearitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui linear atau tidak hubungan dua variabel yang akan dianalisis. Penelitian ini menggunakan *test for linearity* pada *SPSS 26.0 for windows* dengan taraf signifikansi 0,05. Data dikatakan linier jika kedua variabel memiliki nilai signifikansi ( $p$ )  $<$  0.05. Sebaliknya, jika nilai signifikansi ( $p$ )  $>$  0.05 maka kedua variabel tidak memiliki hubungan yang linier.

### **2. Uji Hipotesis**

Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara *self-efficacy* dengan kematangan karir. Selain itu, uji hipotesis digunakan untuk mengetahui arah hubungan variabel dan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel (Sugiyono, 2012).

Penelitian ini menggunakan korelasi *pearson product moment*, karena untuk menguji hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Kedua variabel dikatakan memiliki korelasi jika nilai signifikansi ( $p$ )  $<$  0.05. Sebaliknya, jika nilai ( $p$ )  $>$  0.05 maka tidak terdapat korelasi antara kedua variabel tersebut. Analisis data dengan bantuan *Software IBM SPSS (Statistical Package for Social Science) Statistics 26*. Berikut ini merupakan pedoman tingkat kekuatan hubungan yaitu sebagai berikut (Sarwono, 2011):

**Tabel 10. Tingkat Kekuatan Hubungan**

---

0,00	Tidak ada korelasi
0,00-0,25	Korelasi sangat lemah
0,26-0,50	Korelasi cukup
0,51-0,75	Korelasi kuat
0,76-0,99	Korelasi sangat kuat
1,00	Korelasi sempurna

---

## **BAB IV**

### **PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Lokasi Penelitian**

##### **1. Sejarah Berdirinya Institusi**

Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta berdiri atas gagasan dari Prof. Dr. H. Munawwir Syadzali, MA untuk menciptakan Lembaga Pendidikan Tinggi Islam Unggulan yang menghasilkan lulusan yang mumpuni. Kemudian merintis secara bertahap lembaga ini yang menerima alumni dari Madrasah Aliyah Program Khusus (MAPK). Pendirian kampus ini merupakan awalnya berasal dari IAIN Walisongo di Surakarta berdiri tanggal 12 September 1992. Pada 30 Juni 1997 melalui kebijakan Menteri Agama yang baru maka IAIN Walisongo berubah menjadi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Surakarta.

Pada 3 Januari 2011 STAIN Surakarta berubah menjadi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Surakarta dengan Fakultas Ushuluddin dan Dakwah, Fakultas Syari'ah dan Ekonomi Islam, serta Fakultas Tarbiyah dan Bahasa. Pada tahun 2018 menjadi 6 fakultas, yaitu Fakultas Ilmu Tarbiyah, Fakultas Adab dan Bahasa, Fakultas Ushuluddin dan Dakwah, Fakultas Syari'ah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, dan Pascasarjana. Pada tahun 2021 terbit PERPRES Nomor 42 Tahun 2021 IAIN Surakarta berubah menjadi Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Mas Said Surakarta.

##### **2. Visi**

Menjadi Universitas Islam Unggul dan Inovatif untuk Mewujudkan Masyarakat Indonesia Maju Berkeadaban pada 2034.

### **3. Misi**

- a. Menyelenggarakan pendidikan pengajaran keilmuan keislaman, sains, teknologi dan seni yang berwawasan lingkungan dan lokalitas untuk mewujudkan masyarakat Indonesia maju yang berkeadaban.
- b. Mengembangkan tradisi ilmiah melalui penelitian transdisiplin dan publikasi ilmiah bagi penguatan inovasi ilmu pengetahuan dan teknologi.
- c. Meningkatkan kontribusi universitas bagi pemberdayaan kesejahteraan masyarakat.
- d. Meningkatkan kerja sama nasional dan internasional dalam bidang pendidikan pengajaran, penelitian, publikasi ilmiah dan pengabdian masyarakat untuk menciptakan tatanan dunia yang damai dan bermanfaat.

### **4. Tujuan**

- a. Menghasilkan lulusan berdaya saing tinggi dan profesional dalam bidang keislaman, sains, teknologi dan seni yang berkarakter ibadahrahman.
- b. Menghasilkan temuan-temuan penelitian transdisiplin dan publikasi ilmiah untuk inovasi ilmu pengetahuan dan teknologi.
- c. Menghasilkan produk-produk pengabdian kepada masyarakat untuk pemberdayaan kesejahteraan masyarakat.

- d. Memperluas kemitraan strategis nasional dan internasional dalam bidang pendidikan pengajaran, penelitian, publikasi ilmiah dan pengabdian masyarakat untuk penguatan layanan dan kontribusi universitas.

## B. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

### 1. Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk mengetahui nilai minimum dan maksimum, mean, jumlah, dan nilai standar deviasi dari masing-masing variabel, yaitu kematangan karir dan *self-efficacy*.

**Tabel 11. Statistik Deskriptif Data Penelitian**

Descriptive Statistics						
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Self Efficacy	80	19	33	52	40,68	4,002
Kematangan Karir	80	56	52	108	69,06	8,409
Valid N (listwise)	80					

Berdasarkan hasil analisis deskriptif di atas dapat diketahui nilai range, maksimum, minimum, rata-rata dan standar deviasi untuk masing-masing variabel. Tabel tersebut menunjukkan bahwa jumlah data (N) dari setiap variabel sebanyak 80 responden. Pada variabel *self-efficacy* memiliki nilai minimum sebesar 33, nilai maksimum sebesar 52, rata-rata sebesar 40,68 dan standar deviasi sebesar 4,002. Sedangkan pada variabel kematangan karir nilai minimum sebesar 52, nilai maksimum sebesar 108, rata-rata sebesar 69,06 dan standar deviasi sebesar 8,409.



Berikut tabel deskripsi umum data penelitian yang meliputi sebaran jenis kelamin dan usia.

**a. Jenis Kelamin**

**Tabel 12. Deskripsi Umum Jenis Kelamin Responden**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Laki-laki	24	30%
Perempuan	56	70%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

Tabel di atas menunjukkan sebaran jenis kelamin responden, yaitu responden perempuan berjumlah 56 (70%) dan responden laki-laki berjumlah 24 (30%). Dengan demikian, jumlah responden terbanyak yaitu berjenis kelamin perempuan.

**b. Usia**

**Tabel 13. Deskripsi Umum Usia Responden**

<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
20 tahun	19	24%
21 tahun	32	40%
22 tahun	27	34%
23 tahun	2	3%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

Tabel di atas menunjukkan sebaran usia responden, yaitu dari responden berusia 20-23 tahun. Dengan demikian, jumlah responden terbanyak yaitu berada pada usia 21 tahun sebanyak 32 mahasiswa (40%).

**2. Hasil Kategorisasi**

Berdasarkan analisis deskriptif di atas, nilai mean (M) dan standar deviasi (SD) setiap variabel dapat digunakan untuk menciptakan kategorisasi nilai tingkat kematangan karir dan tingkat *self-efficacy* pada setiap responden penelitian. Pada penelitian ini menggunakan tiga kategorisasi yaitu tinggi, sedang, dan rendah dengan rumus berikut:

**Tabel 14. Norma Kategorisasi**

Kategori	Norma
Tinggi	$X \geq (M + 1SD)$
Sedang	$(M - 1SD) \leq X < M + 1SD$
Rendah	$X < M - 1SD$

**a. Kategorisasi Tingkat Kematangan Karir Mahasiswa BKI Semester 7 UIN Raden Mas Said Surakarta**

**Tabel 15. Kategorisasi Tingkat Kematangan Karir**

Kategori	Norma	Skor	Frekuensi	Persen
Tinggi	$X \geq (69+ 8)$	$X \geq 77$	9	11,3%
Sedang	$(69-8) \leq X < 69+ 8$	$61 \leq X < 77$	61	76,3%
Rendah	$X < 69 - 8$	$X < 61$	10	12,5%
Jumlah			80	100%

Berdasarkan hasil kategorisasi di atas, maka diketahui bahwa tingkat kematangan karir mahasiswa BKI semester 7 tertinggi berada pada kategori sedang dengan jumlah 61 (76,3%) mahasiswa. Sedangkan kategori rendah sebanyak 10 (12,5%) mahasiswa dan 9 (11,3%) mahasiswa berada pada kategori tinggi. Adapun prosentase setiap aspek dari kematangan karir sebagai berikut:

**Tabel 16. Kategorisasi Berdasarkan Aspek Kematangan Karir**

Aspek	Frekuensi	Persentase	Kategori
Perencanaan Karir	60	75%	Sedang
Eksplorasi Karir	60	75%	Sedang
Pengambilan Keputusan Karir	64	80%	Sedang
Informasi tentang Dunia Kerja	41	51%	Sedang

Tabel di atas menunjukkan nilai persentase variabel kematangan karir berdasarkan keempat aspeknya. Prosentase tertinggi adalah aspek pengambilan keputusan karir sebesar 80%. Aspek perencanaan karir dan eksplorasi karir memiliki prosentase yang sama yaitu sebesar 75%. Sedangkan aspek informasi tentang dunia kerja memiliki prosentase terendah yaitu 51%. Selain itu, semua aspek berada pada kategori sedang.

**b. Kategorisasi Tingkat *Self-efficacy* Mahasiswa BKI Semester 7 UIN Raden Mas Said Surakarta**

**Tabel 17. Kategorisasi Tingkat *Self-efficacy***

Kategori	Norma	Skor	Frekuensi	Persen
Tinggi	$X \geq (41+ 4)$	$X \geq 45$	15	18,8%
Sedang	$(41-4) \leq X < 41+ 4$	$41 \leq X < 45$	55	68,8%
Rendah	$X < 41 - 4$	$X < 37$	10	12,5%
Jumlah			80	100%

Berdasarkan hasil kategorisasi di atas, maka diketahui bahwa tingkat *self-efficacy* mahasiswa BKI semester 7 tertinggi berada pada

kategori sedang dengan jumlah 55 (68,8%) mahasiswa. Sedangkan kategori tinggi sebanyak 15 (18,8%) mahasiswa dan 10 (12,5%) mahasiswa berada pada kategori rendah. Adapun prosentase setiap aspek dari *self-efficacy* sebagai berikut:

**Tabel 18. Kategorisasi Berdasarkan Aspek *Self-efficacy***

Aspek	Frekuensi	Persentase	Kategori
Level	37	46,3%	Sedang
Generality	58	72,5%	Sedang
Strength	38	47,5%	Sedang

Tabel di atas menunjukkan nilai persentase variabel *self-efficacy* berdasarkan ketiga aspeknya. Aspek generaly memiliki prosentase tertinggi dengan 72,5%. Sedangkan aspek strengt dan level memiliki prosentase tidak jauh berbeda yaitu 47,5% untuk aspek strenght dan 46,3% untuk aspek level dengan prosentase terendah. Meskipun demikian, semua aspek berada pada kategori sedang.

## C. Pengujian Prasyarat Analisis

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah data berdistribusi normal atau tidak. Penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan program SPSS 26. Berdasarkan hasil uji didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 19. Uji Normalitas**

#### Tests of Normality

Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			
	Statistic	df	Sig.
Self Efficacy	,155	80	,000
Kematangan Karir	,171	80	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,00 yang kurang dari nilai signifikansi (p) 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi tidak normal.

## 2. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel kematangan karir dengan *self-efficacy*. Apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  maka data tersebut memiliki hubungan linear, sedangkan jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka data tersebut tidak memiliki hubungan yang linear.

**Tabel 20. Uji Linieritas  
ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kematangan Karir * Self Efficacy	Between Groups (Combined)		2779,335	16	173,708	3,898	,000
	Linearity		787,999	1	787,999	17,684	,000
	Deviation from Linearity		1991,336	15	132,756	2,979	,001
Within Groups			2807,353	63	44,561		
Total			5586,688	79			

Tabel di atas menunjukkan nilai sig. 0,001 dengan nilai signifikan 0,005 yang kurang dari 0,005, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak memiliki hubungan linear.

#### D. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi Rank Spearman karena termasuk dalam uji non parametrik yang artinya tidak memerlukan asumsi normalitas dan linearitas. Alasan menggunakan korelasi ini yaitu dalam uji prasyarat analisis data menunjukkan tidak berdistribusi normal dan tidak memiliki hubungan linear. Dasar pengambilan keputusan uji korelasi adalah jika nilai signifikansi ( $p$ ) < 0.05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya terdapat korelasi antar variabel. Sebaliknya, jika nilai signifikansi > 0.05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak atau tidak ada korelasi antar variabel. Berikut adalah tabel hasil uji korelasi antara kematangan karir dengan *self-efficacy*:

**Tabel 21. Uji Hipotesis**

		<b>Correlations</b>	
		<i>Self- efficacy</i>	Kematangan Karir
Spearman's rho	<i>Self-efficacy</i>	Correlation Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	,225*
		N	80
	Kematangan Karir	Correlation Coefficient	,225*
		Sig. (2-tailed)	1,000
		N	80

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

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui nilai signifikansi atau Sig. sebesar 0,045; nilai korelasi sebesar 0,225; dan angka koefisiensi korelasi bernilai positif. Nilai signifikan 0,045 kurang dari 0,05 maka artinya terdapat hubungan yang signifikan antara kematangan karir dengan *self-efficacy*. Nilai korelasi sebesar 0,225 menunjukkan bahwa tingkat kekuatan hubungan antara variabel kematangan karir dengan *self-efficacy* adalah sebesar 0,225 atau sangat lemah. Nilai koefisien sebesar 0,025 bernilai positif, artinya arah hubungan kedua variabel tersebut searah sehingga semakin tinggi *self-efficacy* maka akan semakin tinggi kematangan karir pada mahasiswa.

## **E. Pembahasan**

### **1. Tingkat Kematangan Karir pada Mahasiswa Bimbingan dan Konseling Islam Semester 7 UIN Raden Mas Said Surakarta**

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa tingkat kematangan karir pada 80 mahasiswa BKI angkatan 2020 sebagian besar berada pada kategori sedang yaitu 76,3% mahasiswa. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian (Sefianmi et al., 2019) yaitu kematangan karir mahasiswa berada pada kategori cukup terarah atau sedang yang mengindikasikan bahwa mahasiswa telah siap menempuh karir yang diinginkan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Penelitian Lau, Low, dan Zakaria (2013) yang menunjukkan bahwa kematangan karir mahasiswa masuk dalam kategori tinggi. Hal ini dikarenakan mahasiswa mendapatkan pengembangan karir oleh unit kampus dan alumni yang telah menciptakan program perencanaan karir untuk mempersiapkan calon

lulusan perguruan tinggi. Oleh karena itu, kampus memiliki peran penting dalam meningkatkan kematangan karir mahasiswa.

Penelitian Ismail, Abdullah, Muhamad & Khairuldin (2018) menyebutkan bahwa banyak mahasiswa yang termasuk dalam kategori rendah. Temuan penelitiannya menunjukkan bahwa pemahaman, pengetahuan dan kesiapan mahasiswa terhadap karir yang ingin dituju menjadi salah satu faktor penyebab rendahnya kematangan karir mahasiswa. Temuan penelitian (Widyatama & Aslamawati, 2015) menyebutkan mahasiswa memiliki kematangan karir yang belum matang dikarenakan belum maksimal dalam mencari sumber informasi karir. Kematangan karir yang rendah pada mahasiswa dapat dipengaruhi pengalaman pribadi, persepsi penjurusan, layanan bimbingan, efikasi diri, dan prestasi akademik (Partino, 2006).

Jika dilihat lebih lanjut pada aspek-aspek kematangan karir, diketahui bahwa aspek pengambilan keputusan karir memiliki prosentase tertinggi yaitu sebesar 80% namun berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa pada 80 mahasiswa BKI angkatan 2020 telah siap dalam mengambil keputusan karir masa depan. Pada aspek ini mahasiswa dinilai telah memahami prinsip dan cara pengambilan keputusan karir. Mahasiswa yang memiliki kemandirian akan mampu memilih karir yang sesuai dengan minat dan bakatnya serta mampu menerapkan prinsip dan cara pengambilan keputusan untuk memecahkan masalah dalam berbagai konteks, termasuk memilih karir dan pendidikan. Mahasiswa yang



memiliki nilai rendah pada aspek ini mungkin tidak mengetahui faktor apa yang dipertimbangkan saat mengambil keputusan. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa belum siap merencanakan karirnya dengan menggunakan informasi pekerjaan yang telah diperoleh.

Aspek perencanaan karir yaitu sebesar 75% berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa pada 80 mahasiswa BKI angkatan 2020 yang terlibat dalam kegiatan perencanaan karir, seperti mengikuti pelatihan yang akan membantu dalam memilih karir, membicarakan rencana karir dengan orang yang lebih dewasa, mengikuti kegiatan yang menunjang karir dan bekerja *part-time*. Sedangkan mahasiswa dengan prosentase rendah pada aspek ini menunjukkan bahwa mahasiswa belum mempersiapkan diri menghadapi lingkungan kerja, kurang aktif memperkenalkan diri dan berhubungan dengan dunia kerja.

Aspek eksplorasi karir memiliki prosentase yang sama dengan aspek perencanaan karir yaitu sebesar 75% berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan kesediaan mahasiswa dalam mencari informasi dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki seperti, orang tua, saudara, teman, guru, buku, dan lainnya akan mampu membantu mahasiswa dalam menentukan karir yang akan dipilih. Aspek eksplorasi dan perencanaan karir memiliki kesamaan yaitu fokus pada sikap mahasiswa terhadap pekerjaan. Perbedaan antara keduanya yaitu perencanaan karir menyangkut perencanaan dan pemikiran tentang masa

depan, sedangkan eksplorasi karir berkaitan dengan penggunaan sumber daya yang dimiliki (Sungadi, 2017).

Aspek informasi tentang dunia kerja memiliki prosentase terkecil yaitu 51% namun masih berada pada kategori sedang. Mahasiswa dengan prosentase tinggi akan memiliki pemahaman menyeluruh tentang tempat kerja dan menggunakan informasi pekerjaan untuk mengidentifikasi jenis serta tingkat pekerjaan. Sedangkan mahasiswa dengan prosentase rendah perlu belajar lebih banyak tentang berbagai jenis pekerjaan dan tugas kerja yang berkaitan dengan pengembangan karir.

## **2. Tingkat *Self-efficacy* pada Mahasiswa Bimbingan dan Konseling Islam Semester 7 UIN Raden Mas Said Surakarta**

Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat *self-efficacy* pada 80 mahasiswa BKI angkatan 2020 sebagian besar pada kategori sedang dengan prosentase 68,8% mahasiswa. Sedangkan sisanya berada pada kategori tinggi yaitu 18,8% mahasiswa dan kategori rendah dengan 12,5% mahasiswa. Hasil temuan dalam penelitian ini selaras dengan penelitian Sinuraya, Pranandari, & Sartika (2022) yang menyebutkan *self-efficacy* pada mahasiswa berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa cukup yakin dengan kemampuan yang dimiliki.

Mahasiswa dengan *self-efficacy* yang tinggi mampu mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dan menganggap dirinya mampu memengaruhi lingkungan disekitarnya, sedangkan mahasiswa dengan

*self-efficacy* rendah akan merasa dirinya tidak mampu melakukan tugas dan menganggap dirinya tidak berdaya untuk memberi pengaruh pada lingkungan di sekitarnya. *Self-efficacy* sangat erat kaitannya dengan keyakinan mahasiswa dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Hal ini berkaitan dalam menentukan berapa banyak usaha yang dikeluarkan untuk mengerjakan tugas dan berapa lama waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas tersebut.

Myers (dalam Aryani, Wicaksono, & Satwika, 2017) menjelaskan *self-efficacy* sebagai keyakinan individu bahwa dirinya efisien dan kompeten. Keyakinan ini sangat penting dimiliki mahasiswa untuk mencapai kematangan karir, karena tanpa keyakinan akan dirinya mahasiswa tidak akan memiliki kemauan untuk mengambil tindakan, apalagi mencapai kesuksesan. Dengan demikian, keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki akan menciptakan mahasiswa memiliki motivasi dalam menggapai karir yang diinginkan.

### **3. Hubungan Antara *Self-efficacy* dengan Kematangan Karir pada Mahasiswa Bimbingan dan Konseling Islam UIN Raden Mas Said Surakarta**

Hasil temuan dalam penelitian ini menunjukkan nilai koefisien korelasi antara *self-efficacy* dengan kematangan karir sebesar 0,225 dengan nilai signifikan  $p = 0,045$  ( $p < 0,05$ ). Nilai tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *self-efficacy* dengan kematangan karir pada 80 mahasiswa BKI angkatan 2020 UIN

Raden Mas Said Surakarta. Artinya, semakin tinggi *self-efficacy* pada 80 mahasiswa BKI angkatan 2020 UIN Surakarta maka akan semakin tinggi pula kematangan karirnya. Sebaliknya, semakin rendah *self-efficacy* pada 80 mahasiswa BKI angkatan 2020 UIN Surakarta maka akan rendah pula kematangan karirnya. Hal ini dapat terjadi jika mahasiswa memiliki rasa percaya diri dan keyakinan diri terhadap kemampuan yang memungkinkannya melakukan yang terbaik dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, untuk mencapai kematangan karir, mahasiswa harus melakukan upaya untuk bertindak secara tepat, mengenal diri sendiri, belajar tentang tempat kerja, dan merencanakan karir dalam hal keyakinan diri pada mahasiswa.

Hasil temuan utama dalam penelitian ini selaras dengan beberapa penelitian sebelumnya bahwa *self-efficacy* berasosiasi positif dengan kematangan karir mahasiswa (Dewi, Lubis, & Azhar, 2020; Rachmawati, 2013; Sinuraya et al., 2022).

Mahasiswa dengan *self-efficacy* tinggi akan cenderung lebih percaya diri dalam memilih dan menentukan karir yang ingin dicapai. Hal ini dapat didukung oleh temuan (Creed & Patton, 2003) yang menyebutkan bahwa *self-efficacy* menjadi salah satu faktor yang berhubungan dengan kematangan karir. Mahasiswa dengan *self-efficacy* yang rendah akan kesulitan dalam mengambil keputusan mengenai karirnya dan merasa tidak yakin dalam menentukan arah karir profesional.

Mahasiswa akan lebih mudah dalam merencanakan dan mengambil keputusan karir apabila memiliki *self-efficacy* yang tinggi.

Mahasiswa sebelum menciptakan suatu keputusan karir perlu mampu menilai potensi diri pada bidang pekerjaan yang diminatinya. Melalui pelatihan-pelatihan yang dilakukan selama masa studi, mahasiswa tentunya akan dapat mengembangkan kemampuan mengenali potensi diri. Pelatihan dengan tingkat kesulitan yang berbeda akan dapat membantu mahasiswa dalam menemukan dan mengembangkan keterampilannya, serta mempersiapkannya dalam menghadapi tantangan apapun yang mungkin timbul ketika ia memasuki dunia kerja. Dengan demikian, mahasiswa dapat mengevaluasi kemampuan mereka sendiri dan kemajuan apa saja yang telah dicapai selama masa studi, sehingga lebih memfokuskan tindakan mereka dalam menuju tujuan yang diinginkan.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan interpretasi data penelitian mengenai hubungan antara *self-efficacy* dengan kematangan karir pada mahasiswa Bimbingan dan Konseling Islam UIN Raden Mas Said Surakarta, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tingkat kategori kematangan karir pada mahasiswa dengan populasi 80 mahasiswa BKI angkatan 2020 UIN Raden Mas Said Surakarta berada pada kategori sedang. Mahasiswa dengan kategori tinggi sebanyak 9 orang (11,3%), kategori sedang sebanyak 61 orang (76%), dan kategori rendah sebanyak 10 orang (12,5%). Hal ini menunjukkan bahwa dari 80 mahasiswa BKI angkatan 2020 UIN Surakarta terdapat beberapa mahasiswa memiliki kematangan karir yang baik sehingga mampu merencanakan karir dan mengambil keputusan karir yang sesuai.
2. Tingkat kategori *self-efficacy* pada mahasiswa dengan populasi 80 mahasiswa BKI angkatan 2020 UIN Raden Mas Said Surakarta berada pada kategori sedang. Mahasiswa dengan kategori tinggi sebanyak 15 orang (18,8%), kategori sedang sebanyak 55 orang (68,8%), dan kategori rendah sebanyak 10 orang (12,5%). Hal ini menunjukkan bahwa dari 80 mahasiswa BKI angkatan 2020 UIN Surakarta mahasiswa mayoritas yakin dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai karir yang diinginkan.

3. Terdapat hubungan positif signifikan antara *self-efficacy* dengan kematangan karir pada 80 mahasiswa BKI angkatan 2020 UIN Raden Mas Said Surakarta. Hal ini didasarkan pada hasil uji korelasi Rank Spearman yang menunjukkan nilai koefisien korelasi antara *self-efficacy* dengan kematangan karir sebesar 0,225 dengan nilai signifikan  $p = 0,045$  ( $p < 0,05$ ). Nilai tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *self-efficacy* dengan kematangan karir pada 80 mahasiswa BKI angkatan 2020 UIN Raden Mas Said Surakarta. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Semakin tinggi *self-efficacy* pada 80 mahasiswa BKI angkatan 2020 UIN Surakarta maka akan semakin tinggi pula kematangan karirnya. Sebaliknya, semakin rendah *self-efficacy* pada 80 mahasiswa BKI angkatan 2020 UIN Surakarta maka akan rendah pula kematangan karirnya.

## **B. Saran**

1. Untuk mahasiswa terutama Bimbingan dan Konseling Islam dapat lebih meningkatkan *self-efficacy* dan kematangan karir dengan mengikuti pelatihan, magang, maupun proyek guna mencapai karir yang sesuai dengan keinginan.
2. Bagi penelitian selanjutnya disarankan dapat menambahkan variabel lain, misalnya dari faktor yang memengaruhi kematangan karir. Selain itu, disarankan memperluas wilayah sampel penelitian sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara luas.

### **C. Keterbatasan Penelitian**

Secara keseluruhan penelitian ini telah menjawab rumusan masalah yang ada dan berjalan sesuai kaidah penelitian kuantitatif. Namun, penelitian ini masih memiliki keterbatasan sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan secara online (*google form*) sehingga tidak mengetahui kerelaan dan kesiapan responden.
2. Pada penelitian ini tidak berdistribusi normal dan tidak berhubungan secara linear.
3. Generalisasi penelitian ini terbatas, karena hanya dilakukan pada sebagian mahasiswa BKI semester 7 UIN Surakarta.



## DAFTAR PUSTAKA

- Angelina, P. R., Kasman, R., & Dewi, R. S. (2020). Peningkatan Kematangan Karir Peserta Didik untuk Mengurangi Resiko Pengangguran. *PROSIDING LPPM UIKA BOGOR*, 411–436. Retrieved from <http://pkm.uika-bogor.ac.id/index.php/prosiding/article/view/663>
- Anggraini, K. S. (2012). *Gambaran Kematangan Karir pada Mahasiswa yang Mengikuti Unit Kegiatan Mahasiswa di Universitas Sumatera Utara*. Skripsi. Universitas Sumatera Utara.
- Ariana, R. D., & Soetjiningsih, C. H. (2018). Hubungan Efikasi Diri dengan Kematangan Karir pada Siswa Kelas XII SMKN 2 Jepara. *JURNAL PSIKOLOGI PERSEPTUAL*, 3(1), 7–21.
- Aryani, K. D., Wicaksono, B., & Satwika, P. A. (2017). Hubungan antara Kecerdasan Adversitas dan efikasi Diri dengan Kematangan Karir pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Universitas Sebelas Maret. *Wacana*, 9(2), 66–75. <https://doi.org/10.13057/WACANA.V9I2.112>
- Azizah, A. N. (2020). Pengaruh Bimbingan Karir Program Proposal Hidup dalam Meningkatkan Kematangan Karir. *Irsyad: Jurnal Bimbingan, Penyuluhan, Konseling, Dan Psikoterapi Islam*, 8(4), 383–404. <https://doi.org/10.15575/IRSYAD.V8I4.2017>
- Azwar, S. (2018). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik. (2021). Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan (Orang), 2021-2022. Jakarta: Badan Pusat Statistik. Retrieved from <https://www.bps.go.id/indicator/6/674/1/pengangguran-terbuka-menurut-pendidikan-tertinggi-yang-ditamatkan.html>
- Bae, S. M. (2017). An analysis of career maturity among Korean youths using latent growth modeling. *School Psychology International*, 38(4), 434–449.

<https://doi.org/10.1177/0143034317709527>

Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. W. H. Freeman & Co. New York: W. H. Freeman & Co.  
<https://doi.org/10.1177/0032885512472964>

Charista, L. C., Kurnaningsih, Y. D., & Soesilo, T. D. (2018). Hubungan Efikasi Diri dengan Kematangan Karir Siswa. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan*, 2(1), 23–29. <https://doi.org/10.23887/jppp.v2i1.15334>

Creed, P. A., & Patton, W. (2003). Predicting Two Components of Career Maturity in School Based Adolescents. *Journal of Career Development*, 29(4), 277–290. <https://doi.org/10.1177/089484530302900405>

Dewi, R., Lubis, L., & Azhar, A. (2020). Hubungan Efikasi Diri dan Dukungan Sosial Keluarga Dengan Kematangan Karir pada Mahasiswa Keperawatan STIKES Muhammadiyah Lhokseumawe. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 2(1), 34–39.  
<https://doi.org/10.31289/tabularasa.v2i1.285>

Fadhilah, S. S., & Natawidjaja, R. (2010). Model Bimbingan Pengembangan untuk Meningkatkan Kematangan Karier Mahasiswa. *PAEDAGOGIA (Jurnal Penelitian Pendidikan)*, 13(2), 85–102.

Ghufron, M. N., & S, R. R. (2010). *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

Ismail, A., Khairuldin, M., Ismail, M. S., Abdullah, S. S., Mohamad, M. Z., & Khairuldin, W. M. K. F. W. (2018). Student's Career Maturity: Implications on Career Counselling. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(4), 865–875.  
<https://doi.org/10.6007/IJARBS/v8-i4/4072>

Khairunnisa, N. F., & Indrawati, E. (2021). Hubungan Future Time Perspective Dan Self Efficacy Dengan Kematangan Karir di Italian Fashion School.

*Psikologi Kreatif Inovatif*, 47–55.

Khasanah, K., & Sayekti, S. (2020). Gambaran Kematangan Karir Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas Ivet. *Al-Mudarris (Jurnal Ilmiah Pendidikan Islam)*, 3(2), 113–124. <https://doi.org/10.23971/mdr.v3i2.2365>

Kinicki, A., & Kreitner, R. (2014). *Organisational Behaviour Fifth Edition*. New York: McGraw-Hill Education.

Lestari, I. (2017). Meningkatkan Kematangan Karir Remaja Melalui Bimbingan Karir Berbasis Life Skills. *JURNAL KONSELING GUSJIGANG*, 3(1), 17–27.

Levinson, E. M., Ohler, D. L., Caswell, S., & Kiewra, K. (1998). Six Approaches to the Assessment of Career Maturity. *Journal of Counseling & Development*, 76(4), 475–482. <https://doi.org/10.1002/J.1556-6676.1998.TB02707.X>

Luzzo, D. A. (1993). Predicting the Career Maturity of Undergraduates: A Comparison of Personal, Educational, and Psychological Factors. *Journal of College Student Development*.

Nuryatin, A. (2016). Analisis Kematangan Karir Mahasiswa Ditinjau dari Self Efficacy dan Locus of Control (Studi Kasus pada Mahasiswa FKIP Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Kuningan Tahun Akademik 2015/2016). *Jurnal Equilibrium*, 14, 84–88.

Partino, H. R. (2006). Kematangan Karir Siswa SMA. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 11(21), 37–50. <https://doi.org/10.20885/PSIKOLOGIKA.VOL11.ISS21.ART4>

Patton, W., & Lokan, J. (2001). Perspectives on Donald Super's Construct of Career Maturity. *International Journal for Educational and Vocational Guidance 2001 1:1*, 1(1), 31–48. <https://doi.org/10.1023/A:1016964629452>

Pernama, A., & Qudsiyah, U. (2021). Pengaruh Friend Attachment Terhadap

- Kematangan Karir dengan Self Efficacy Sebagai Mediator. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 3(2), 49–55.  
<https://doi.org/10.51214/BOCP.V3I2.117>
- Pinasti, W. (2011). *Pengaruh Self-Efficacy, Locus of Control dan Faktor Demografis Terhadap Kematangan Karir Mahasiswa UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Skripsi*. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Powell, D. F., & Luzzo, D. A. (1998). Evaluating Factors Associated with the Career Maturity of High School Students. *Career Development Quarterly*, 47(2), 145–158. <https://doi.org/10.1002/J.2161-0045.1998.TB00548.X/REFERENCES>
- Pudjiastuti, E. (2012). Hubungan “Self Efficacy” dengan Perilaku Mencontek Mahasiswa Psikologi. *MIMBAR*, 28(1), 103–112.
- Purnasari, K. D., & Abdullah, S. M. (2018). Harga Diri Dan Kematangan Karier Pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 20(1), 51. <https://doi.org/10.26486/psikologi.v20i1.633>
- Putra, B. J. (2021). Studi Literatur: Teori Perkembangan Karir Donald Edwin Super. *Al-Isyrof: Jurnal Bimbingan Konseling Islam*, 3(1), 30–38. <https://doi.org/10.51339/isyrof.v3i1.296>
- Putri, L. C., & Damayanti, T. (2018). Hubungan antara Self-Efficacy dengan Kematangan Karir pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi UNISBA. *SPeSIA (Seminar Penelitian Sivitas Akademika Unisba)*, 4(2), 924–930.
- Rachmawati, Y. E. (2013). Hubungan Antara Self Efficacy Dengan Kematangan Karir Pada Mahasiswa Tingkat Awal Dan Tingkat Akhir Di Universitas Surabaya. *CALYPTRA: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 1(1), 1–25. Retrieved from <https://journal.ubaya.ac.id/index.php/jimus/article/view/40>

- Rahman, A. (2014). KONSEP TERAPI PERILAKU DAN SELF-EFFICACY. *Jurnal Kependidikan Islam*, 4(2), 408–432.
- Sarwono, J. (2011). *Buku Pintar SPSS Statistics 19*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Savickas, M. L. (1984). Career Maturity: The Construct and its Measurement. *Vocational Guidance Quarterly*, 32(4), 222–231. <https://doi.org/10.1002/J.2164-585X.1984.TB01585.X>
- Savickas, M. L. (2001). A Developmental Perspective on Vocational Behaviour: Career Patterns, Salience, and Themes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1(1), 49–57. <https://doi.org/10.1023/A:1016916713523>
- Sefianmi, D., Juwita, V. A., & Yulianti, A. W. (2019). Gambaran Kematangan Karir Mahasiswa Semester Akhir Fakultas Psikologi Universitas Achmad Yani. *RELIABEL*, 5(01), 1–19. Retrieved from <http://reliabel.unjani.ac.id/index.php/Psikologi/article/view/24>
- Seligman, L. (1994). *Developmental Career Counseling and Assessment*. California: Sage Publications.
- Sinuraya, J. C., Pranandari, K., & Sartika, S. (2022a). Efikasi Diri dan Kematangan Karir pada Mahasiswa. *Arjwa: Jurnal Psikologi*, 1(1), 1–11. <https://doi.org/10.35760/ARJWA.2022.V1I1.7299>
- Sinuraya, J. C., Pranandari, K., & Sartika, S. (2022b). Efikasi Diri Dan Kematangan Karir Pada Mahasiswa. *Arjwa: Jurnal Psikologi*, 1(1), 1–11. <https://doi.org/10.35760/arjwa.2022.v1i1.7299>
- Subhan, M., Hasgimianti, Sari, W. P., Amat, S., & Bakar, A. Y. A. (2019). Kematangan Karir Mahasiswa Prodi Ekonomi Dalam Pemilihan Karir. *Educational Guidance and Counseling Development Journal*, 2(2), 50–54. <https://doi.org/10.24014/EGCDJ.V2I2.8261>

- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sungadi. (2017). Kematangan Karir Pustakawan Perguruan Tinggi Di DIY. *Buletin Perpustakaan Universitas Islam Indonesia*. Retrieved from <https://journal.uii.ac.id/Buletin-Perpustakaan/article/view/9071>
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282–298. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)
- Wahyuningsih, D. D., Nugroho, I. S., Kusuma, Q. A. P., & Safitri, E. I. (2022). Hubungan self efficacy dan kematangan karir dalam pengambilan keputusan karir pada siswa sekolah menengah kejuruan. *COUNSENESIA: Indonesian Journal of Guidance and Counseling*, 3(2), 1–7.
- Widyatama, T., & Aslamawati, Y. (2015). Study Deskriptif Mengenai Kematangan Karir pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi Unisba. *Sosial Dan Humaniora*, 1(2), 580–587.

## LAMPIRAN

### Lampiran 1. Skala Kematangan Karir Sebelum Uji Coba

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1.	Saya percaya diri dengan karir yang sudah saya tetapkan				
2.	Saya telah mempersiapkan diri untuk pekerjaan yang saya inginkan				
3.	Saya sudah mempunyai rencana karir masa depan				
4.	Saya mengetahui kemampuan yang saya miliki				
5.	Saya sudah mencari informasi terkait karir yang saya minati				
6.	Saya berdiskusi dengan orang tua terkait karir yang akan dilakukan				
7.	Saya sudah paham tentang pilihan karir yang saya buat				
8.	Saya mampu dalam membuat keputusan dalam memilih karir				
9.	Saya tahu pekerjaan yang cocok dengan kemampuan saya				
10.	Saya mencari tahu dahulu tugas kerja dalam suatu pekerjaan				
11.	Saya merasa kurang percaya diri dalam merencanakan karir				
12.	Saya belum siap menghadapi dunia kerja				
13.	Saya belum merencanakan karir masa depan				
14.	Saya belum mengetahui apa kemampuan yang saya miliki				
15.	Saya belum mencari informasi terkait karir yang saya minati				
16.	Saya merenungkan sendiri karir yang ingin saya pilih				
17.	Pengetahuan yang Saya dapatkan selama kuliah kurang berkontribusi dalam memilih karir yang diinginkan				
18.	Saya membutuhkan bantuan orang lain dalam mengambil keputusan karir				
19.	Saya belum mengetahui pekerjaan yang sesuai minat saya				
20.	Saya tidak begitu paham gambaran tentang dunia kerja dari pekerjaan yang saya inginkan				
21.	Saya percaya diri dengan masa depan saya				
22.	Saya mengikuti pelatihan yang akan membantu dalam karir masa depan				
23.	Saya merasa mudah dalam merencanakan karir masa				

	depan				
24.	Saya mengetahui kelebihan dan kekurangan yang saya miliki dengan baik				
25.	Saya mulai mencari lowongan pekerjaan di internet maupun media cetak				
26.	Saya meminta saran orang lain dalam memilih karir				
27.	Saya memutuskan karir berdasarkan informasi yang sudah Saya miliki				
28.	Saya mampu mengambil keputusan karir tanpa bantuan orang lain				
29.	Kemampuan yang saya miliki akan semakin terasah jika saya bekerja sesuai dengan minat dan bakat saya				
30.	Saya mengetahui tugas kerja ( <i>job desk</i> ) dari pekerjaan yang saya inginkan				
31.	Saya tidak yakin dengan masa depan saya				
32.	Saya belum mengikuti pelatihan yang dapat menunjang karir				
33.	Saya merasa kesulitan dalam melakukan perencanaan karir				
34.	Saya tidak tahu apa kelebihan dan kekurangan yang saya miliki				
35.	Saya belum menentukan karir yang diinginkan karena minimnya informasi karir yang diperoleh				
36.	Saya tidak butuh saran dari orang lain dalam memilih karir				
37.	Saya merasa ragu dalam memilih karir meskipun sudah mencari informasi karir				
38.	Saya bingung dengan keputusan yang akan diambil				
39.	Pekerjaan yang saya inginkan tidak sesuai dengan kemampuan yang saya miliki				
40.	Saya tidak tertarik mencari tahu tugas kerja dalam suatu pekerjaan				



## Skala Kematangan Karir Setelah Uji Coba

### Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin :

Usia :

### Petunjuk Pengisian

Baca dan pahami setiap pernyataan dengan teliti dan seksama. Tugas anda adalah memberikan tanda centang (✓) pada pilihan jawaban yang telah disediakan untuk setiap pernyataan. Perlu diingat bahwa tidak ada jawaban BENAR atau SALAH. Pilihlah jawaban yang paling menggambarkan atau mendekati kondisi Anda saat ini. Berikut adalah pilihan jawaban dalam kuesioner ini:

STS : Sangat Tidak Sesuai

TS : Tidak Sesuai

S : Sesuai

SS : Sangat Sesuai

Silakan untuk mengisi seluruh pernyataan dengan jawaban sejujur mungkin. Terima kasih dan semoga Allah SWT memberkati. Selamat mengerjakan.

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1.	Saya telah mempersiapkan diri untuk pekerjaan yang saya inginkan				
2.	Saya sudah mempunyai rencana karir masa depan				
3.	Saya mengetahui kemampuan yang saya miliki				
4.	Saya sudah mencari informasi terkait karir yang saya minati				

5.	Saya sudah paham tentang pilihan karir yang saya buat				
6.	Saya merasa kurang percaya diri dalam merencanakan karir				
7.	Saya belum siap menghadapi dunia kerja				
8.	Saya belum merencanakan karir masa depan				
9.	Saya belum mencari informasi terkait karir yang saya minati				
10.	Pengetahuan yang Saya dapatkan selama kuliah kurang berkontribusi dalam memilih karir yang diinginkan				
11.	Saya membutuhkan bantuan orang lain dalam mengambil keputusan karir				
12.	Saya belum mengetahui pekerjaan yang sesuai minat saya				
13.	Saya tidak begitu paham gambaran tentang dunia kerja dari pekerjaan yang saya inginkan				
14.	Saya merasa mudah dalam merencanakan karir masa depan				
15.	Saya memutuskan karir berdasarkan informasi yang sudah Saya miliki				
16.	Saya mampu mengambil keputusan karir tanpa bantuan orang lain				
17.	Saya mengetahui tugas kerja ( <i>job desk</i> ) dari pekerjaan yang saya inginkan				
18.	Saya tidak yakin dengan masa depan saya				
19.	Saya belum mengikuti pelatihan yang dapat menunjang karir				
20.	Saya merasa kesulitan dalam melakukan perencanaan karir				
21.	Saya tidak tahu apa kelebihan dan kekurangan yang saya miliki				

22.	Saya belum menentukan karir yang diinginkan karena minimnya informasi karir yang diperoleh				
23.	Saya tidak butuh saran dari orang lain dalam memilih karir				
24.	Saya merasa ragu dalam memilih karir meskipun sudah mencari informasi karir				
25.	Saya bingung dengan keputusan yang akan diambil				
26.	Pekerjaan yang saya inginkan tidak sesuai dengan kemampuan yang saya miliki				
27.	Saya tidak tertarik mencari tahu tugas kerja dalam suatu pekerjaan				

### Lampiran 2. Skala *Self-efficacy* Sebelum Uji Coba

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1.	Saya siap menghadapi tugas kerja yang diberikan				
2.	Ketika menghadapi kondisi baru yang bertentangan, saya tahu cara mengatasinya				
3.	Jika orang lain bisa sukses, maka saya pun bisa				
4.	Apapun tugas yang diberikan, saya yakin dapat melakukannya				
5.	Keyakinan terhadap kemampuan diri semakin bertambah, ketika saya dapat melewati hambatan				
6.	Ketika mengalami hambatan, saya akan mencari cara dan jalan untuk menyelesaikannya				
7.	Pengalaman yang dimiliki membuat saya yakin menghadapi tantangan hidup				
8.	Saya memutuskan mengikuti banyak aktivitas karena yakin dapat melaksanakan tugas di tiap aktivitas tersebut				
9.	Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik				
10.	Saya tidak yakin dapat menyelesaikan tugas yang sulit				
11.	Ketika merasa kesulitan menyelesaikan suatu tugas, Saya akan meminta bantuan orang lain				
12.	Ketika mengalami masalah, saya akan merasa bingung				
13.	Saya dapat menghadapi kesulitan dengan tenang, karena dapat mengandalkan kemampuan diri				
14.	Saya tidak yakin dengan kemampuan yang dimiliki				
15.	Saya dapat melaksanakan tugas secara <i>multitasking</i>				
16.	Saya tidak dapat melakukan banyak aktivitas dalam satu waktu				
17.	Saya percaya dengan kemampuan diri dalam menyelesaikan tugas yang dianggap sulit				
18.	Ketika menghadapi hambatan, keyakinan saya terhadap kemampuan diri semakin menurun				
19.	Saya cenderung menyelesaikan tugas yang lebih mudah terlebih dahulu				
20.	Ketika menemui hambatan, saya akan memilih diam				
21.	Saya yakin dengan kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan suatu permasalahan				
22.	Saya tidak dapat menghadapi kesulitan dengan tenang				
23.	Berapapun banyak aktivitas yang dilakukan, saya yakin dapat menyelesaikan tugas di setiap aktivitas tersebut				
24.	Semakin banyak tugas pada aktivitas yang dilakukan, semakin sedikit yang dapat saya selesaikan				

## Skala Self-Efficacy Setelah Uji Coba

### Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin :

Usia :

### Petunjuk Pengisian

Baca dan pahami setiap pernyataan dengan teliti dan seksama. Tugas anda adalah memberikan tanda centang (√) pada pilihan jawaban yang telah disediakan untuk setiap pernyataan. Perlu diingat bahwa tidak ada jawaban BENAR atau SALAH. Pilihlah jawaban yang paling menggambarkan atau mendekati kondisi Anda saat ini. Berikut adalah pilihan jawaban dalam kuesioner ini:

STS : Sangat Tidak Sesuai

TS : Tidak Sesuai

S : Sesuai

SS : Sangat Sesuai

Silakan untuk mengisi seluruh pernyataan dengan jawaban sejujur mungkin.

Terima kasih dan semoga Allah SWT memberkati. Selamat mengerjakan.

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1.	Ketika menghadapi kondisi baru yang bertentangan, saya tahu cara mengatasinya				
2.	Apapun tugas yang diberikan, saya yakin dapat melakukannya				
3.	Keyakinan terhadap kemampuan diri semakin bertambah, ketika saya dapat melewati hambatan				

4.	Ketika mengalami hambatan, saya akan mencari cara dan jalan untuk menyelesaikannya				
5.	Pengalaman yang dimiliki membuat saya yakin menghadapi tantangan hidup				
6.	Saya memutuskan mengikuti banyak aktivitas karena yakin dapat melaksanakan tugas di tiap aktivitas tersebut				
7.	Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik				
8.	Saya tidak yakin dapat menyelesaikan tugas yang sulit				
9.	Saya dapat menghadapi kesulitan dengan tenang, karena dapat mengandalkan kemampuan diri				
10.	Ketika menghadapi hambatan, keyakinan saya terhadap kemampuan diri semakin menurun				
11.	Saya yakin dengan kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan suatu permasalahan				
12.	Saya tidak dapat menghadapi kesulitan dengan tenang				
13.	Berapapun banyak aktivitas yang dilakukan, saya yakin dapat menyelesaikan tugas di setiap aktivitas tersebut				
14.	Semakin banyak tugas pada aktivitas yang dilakukan, semakin sedikit yang dapat saya selesaikan				

### Lampiran 3. Uji Validitas Skala Kematangan Karir

Item_1	Pearson Correlation	0,303
	Sig. (2-tailed)	0,057
	N	40
Item_2	Pearson Correlation	,398 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,011
	N	40
Item_3	Pearson Correlation	,362 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,022
	N	40
Item_4	Pearson Correlation	,452 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,003
	N	40
Item_5	Pearson Correlation	,429 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,006
	N	40
Item_6	Pearson Correlation	0,236
	Sig. (2-tailed)	0,143
	N	40
Item_7	Pearson Correlation	,318 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,046
	N	40
Item_8	Pearson Correlation	0,257
	Sig. (2-tailed)	0,109
	N	40

Item_9	Pearson Correlation	0,269
	Sig. (2-tailed)	0,093
	N	40
Item_10	Pearson Correlation	0,174
	Sig. (2-tailed)	0,282
	N	40
Item_11	Pearson Correlation	,393 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,012
	N	40
Item_12	Pearson Correlation	,410 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,009
	N	40
Item_13	Pearson Correlation	,645 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	40
Item_14	Pearson Correlation	0,290
	Sig. (2-tailed)	0,070
	N	40
Item_15	Pearson Correlation	,434 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,005
	N	40
Item_16	Pearson Correlation	0,297
	Sig. (2-tailed)	0,063
	N	40
Item_17	Pearson Correlation	,417 <sup>**</sup>



	Sig. (2-tailed)	0,007
	N	40
Item_18	Pearson Correlation	,336 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,034
	N	40
Item_19	Pearson Correlation	,548 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	40
Item_20	Pearson Correlation	,520 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,001
	N	40
Item_21	Pearson Correlation	0,208
	Sig. (2-tailed)	0,197
	N	40
Item_22	Pearson Correlation	0,267
	Sig. (2-tailed)	0,096
	N	40
Item_23	Pearson Correlation	,491 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,001
	N	40
Item_24	Pearson Correlation	0,267
	Sig. (2-tailed)	0,096
	N	40
Item_25	Pearson Correlation	0,230
	Sig. (2-tailed)	0,153
	N	40

Item_26	Pearson Correlation	0,254
	Sig. (2-tailed)	0,114
	N	40
Item_27	Pearson Correlation	,357 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,024
	N	40
Item_28	Pearson Correlation	,498 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,001
	N	40
Item_29	Pearson Correlation	0,233
	Sig. (2-tailed)	0,147
	N	40
Item_30	Pearson Correlation	,492 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,001
	N	40
Item_31	Pearson Correlation	,615 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	40
Item_32	Pearson Correlation	,356 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,024
	N	40
Item_33	Pearson Correlation	,644 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	40
Item_34	Pearson Correlation	,612 <sup>**</sup>

	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	40
Item_35	Pearson Correlation	,693 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	40
Item_36	Pearson Correlation	,568 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	40
Item_37	Pearson Correlation	,469 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,002
	N	40
Item_38	Pearson Correlation	,394 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,012
	N	40
Item_39	Pearson Correlation	,590 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	40
Item_40	Pearson Correlation	,663 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	40
Jumlah	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	40

**Lampiran 4. Uji Validitas Skala *Self-efficacy***

Item_1	Pearson Correlation	0,298
	Sig. (2-tailed)	0,062
	N	40
Item_2	Pearson Correlation	,467 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,002
	N	40
Item_3	Pearson Correlation	0,306
	Sig. (2-tailed)	0,055
	N	40
Item_4	Pearson Correlation	,528 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	40
Item_5	Pearson Correlation	,555 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	40
Item_6	Pearson Correlation	,535 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	40
Item_7	Pearson Correlation	,600 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	40
Item_8	Pearson Correlation	,675 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	40

Item_9	Pearson Correlation	,556**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	40
Item_10	Pearson Correlation	,588**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	40
Item_11	Pearson Correlation	0,298
	Sig. (2-tailed)	0,062
	N	40
Item_12	Pearson Correlation	0,269
	Sig. (2-tailed)	0,093
	N	40
Item_13	Pearson Correlation	,410**
	Sig. (2-tailed)	0,009
	N	40
Item_14	Pearson Correlation	0,146
	Sig. (2-tailed)	0,367
	N	40
Item_15	Pearson Correlation	0,041
	Sig. (2-tailed)	0,804
	N	40
Item_16	Pearson Correlation	0,261
	Sig. (2-tailed)	0,103
	N	40
Item_17	Pearson Correlation	0,145

	Sig. (2-tailed)	0,374
	N	40
Item_18	Pearson Correlation	,452 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,003
	N	40
Item_19	Pearson Correlation	0,310
	Sig. (2-tailed)	0,051
	N	40
Item_20	Pearson Correlation	0,282
	Sig. (2-tailed)	0,078
	N	40
Item_21	Pearson Correlation	,651 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	40
Item_22	Pearson Correlation	,416 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,008
	N	40
Item_23	Pearson Correlation	,476 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,002
	N	40
Item_24	Pearson Correlation	,390 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,013
	N	40
Jumlah	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	40

**Lampiran 5. Uji Reliabilitas Kematangan Karir**

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_2	67,72	90,307	,364	,885
Item_3	67,60	90,041	,340	,886
Item_4	67,70	89,446	,391	,885
Item_5	67,50	90,821	,253	,887
Item_7	67,77	90,589	,247	,888
Item_11	68,25	88,859	,297	,887
Item_12	68,25	89,423	,258	,888
Item_13	68,40	83,579	,612	,879
Item_15	68,35	87,874	,395	,885
Item_17	68,07	89,404	,297	,887
Item_18	67,95	88,305	,339	,886
Item_19	68,20	86,831	,518	,882
Item_20	68,27	86,307	,532	,882
Item_23	68,17	88,353	,423	,884
Item_27	67,67	91,866	,223	,888
Item_28	67,95	86,510	,445	,884
Item_30	67,52	88,307	,508	,883
Item_31	68,15	83,362	,608	,879
Item_32	68,25	88,449	,295	,888
Item_33	68,17	86,251	,605	,880
Item_34	68,37	83,266	,629	,879
Item_35	68,45	84,305	,697	,878
Item_36	68,62	84,497	,569	,880
Item_37	67,95	86,459	,525	,882
Item_38	68,07	89,148	,364	,885
Item_39	68,10	85,118	,630	,879
Item_40	68,67	82,379	,660	,878

**Lampiran 6. Uji Reliabilitas *Self-efficacy***

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_2	38,55	19,177	,558	,793
Item_4	38,30	18,933	,474	,796
Item_5	38,25	19,013	,441	,799

Item_6	38,20	19,446	,431	,800
Item_7	38,30	18,010	,620	,785
Item_8	38,52	18,051	,658	,783
Item_9	38,42	18,917	,554	,792
Item_10	39,12	17,343	,453	,801
Item_13	38,62	19,266	,391	,802
Item_18	39,07	20,020	,181	,820
Item_21	38,50	18,667	,622	,788
Item_22	39,32	18,994	,270	,817
Item_23	38,42	19,071	,516	,795
Item_24	39,17	19,379	,270	,814

## Lampiran 7. Lembar Penilaian Ahli

### A. Kematangan Karir

Variabel	Aspek	Indikator	Item Pernyataan	
			Favourable	Unfavourable
Kematangan Karir	Perencanaan karir	a. Rasa percaya diri	1.Saya memiliki rasa percaya diri yang tinggi (Rasa percaya diri terhadap apa? Langsung dikontekskan saja pada rencana karir. Contoh: Sata percaya diri dengan karir yang sudah Saya tetapkan) 21. Saya percaya diri dengan masa depan	11. Saya merasa kurang memiliki rasa percaya diri (Tambahkan konteksnya, yaitu perencanaan karir) 31. Saya tidak yakin dengan masa depan
		1. Mempersiapkan diri	2.Saya telah mempersiapkan diri untuk pekerjaan yang saya inginkan 22. Saya mengikuti pelatihan atau kursus yang akan membantu dalam karir masa	12. Saya belum siap menghadapi dunia kerja 32. Saya belum mempersiapkan apa



			<p>depan <b>(Fokus pada satu kata saja agar lebih efisien)</b></p>	<p>yang dibutuhkan dalam memenuhi persyaratan dari pekerjaan yang saya inginkan <b>(Dua aitem ini tumpang tindih karena sama-sama berbicara tentang kesiapan dan atau persiapan. Jadi dirubah salah satunya saja)</b></p>
		2. Merencanakan karir	<p>3.Saya sudah mempunyai rencana karir masa depan</p> <p>23. Saya merasa mudah dalam merencanakan karir masa depan</p>	<p>13. Saya belum merencanakan karir masa depan</p> <p>33. Saya merasa kesulitan dalam melakukan perencanaan karir</p>
	Eksplorasi Karir	a. Mengetahui potensi yang dimiliki	<p>4.Saya mengetahui kemampuan yang saya miliki</p> <p>24. Saya mengetahui kelebihan dan kekurangan yang saya miliki dengan baik</p>	<p>14. Saya belum mengetahui apa kemampuan yang saya miliki</p> <p>34. Saya tidak tahu apa kelebihan dan kekurangan yang saya miliki</p>
		b. Memperoleh informasi karir dari berbagai sumber	<p>5.Saya sudah mencari informasi terkait karir yang saya minati</p> <p>25. Saya mulai mencari lowongan pekerjaan di internet maupun media cetak</p>	<p>15. Saya belum mencari informasi terkait karir yang saya minati</p> <p>35. Berbagi informasi pekerjaan dengan orang lain</p>

				akan membuat saya memiliki banyak saingan di dunia kerja <b>(Tumpang tindih dengan indikator perilaku “mediskusikan karir dengan oranglain”)</b>
		c. Mendiskusikan karir dengan orang lain	6.Saya berdiskusi dengan orang tua terkait karir yang akan dilakukan  26. Saya meminta saran orang lain dalam memilih karir	16.Saya merenungkan sendiri karir yang ingin saya pilih  36. Saya tidak butuh saran dari orang lain dalam memilih karir
	Pengambilan keputusan karir	a. Memanfaatkan pengetahuan untuk memilih karir	7.Saya sudah paham tentang pilihan karir yang saya buat 27. Saya sudah paham tentang pemilihan karir yang saya buat <b>(Double, dirubah salah satu. Contoh: Saya memutuskan karir berdasarkan informasi yang sudah Saya miliki)</b>	17. Saya tidak mampu membuat pilihan karir <b>(Belum sesuai dengan indikator perilaku, karena tidak ada unsur “pengetahuan”nya)</b>  37. Saya merasa ragu dalam memilih karir <b>(Tidak relevan dengan indikator karena tidak ada unsur “pengetahuan”nya)</b>
		b. Memiliki kemampuan membuat keputusan karir secara	8.Saya mampu membuat keputusan dalam memilih karir	18.Saya membutuhkan bantuan orang lain dalam mengambil keputusan karir

		mandiri	28. Saya mampu mengambil keputusan karir tanpa bantuan orang lain	38. Saya bingung dengan keputusan yang akan diambil
	Informasi tentang dunia kerja	a. Mengetahui pekerjaan yang sesuai minat dan kemampuan	9.Saya tahu pekerjaan yang cocok dengan kemampuan saya 29. Kemampuan yang saya miliki akan semakin terasah jika saya bekerja sesuai dengan minat dan bakat saya	19.Saya belum mengetahui pekerjaan yang sesuai minat saya 39. Pekerjaan yang saya inginkan tidak sesuai dengan kemampuan yang saya miliki
		b. Mengetahui tugas dalam suatu pekerjaan	10. Saya mengetahui tugas yang biasa dilakukan oleh seorang konselor <b>(Apakah nanti subjek akan menjadi konselor semua? Ini terlau beresiko. Jadi, konteksnya diumumkan saja, jangan dikhususkan untuk konselor)</b> 30. Saya mengetahui tugas kerja ( <i>job desk</i> ) dari pekerjaan yang saya inginkan	20.Saya tidak begitu paham gambaran tentang dunia kerja dari pekerjaan yang saya inginkan. 40. Saya tidak mengetahui apa saja tugas seorang konselor <b>(Feedback Saya sama seperti feedback aitem no. 10)</b>

### LEMBAR PENILAIAN AHLI

Mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan penilaian terhadap instrumen dengan aspek-aspek berikut ini. Mohon diberikan tanda checklist (√) pada skala penilaian yang dianggap sesuai. Rentang skala penilaian adalah 1, 2, 3, dan 4 dengan kriteria bahwa semakin besar bilangan yang dirujuk, maka semakin baik atau sesuai dengan aspek yang disebutkan.

Bapak/Ibu memberikan saran revisi atau komentar pada tempat yang telah disediakan. Skala penilaian:

1= tidak relevan/tidak baik

2= kurang relevan/kurang baik

3= cukup relevan/cukup baik

4= relevan/baik

Untuk penilaian yang bersifat kualitatif mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan masukan pada lembar yang disediakan. Kami mengucapkan terimakasih atas kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi lembar validasi ini. Masukan yang Bapak/Ibu berikan menjadi bahan perbaikan pada pengembangan instrumen ini.

#### Tabel Penilaian

No.	Aspek Penilaian	Deskriptor	Skala Nilai			
			1	2	3	4
1.	Sistematika penyusunan instrumen	1. Instrumen disusun berdasarkan landasan instrumen			√	
		2. Instrumen disusun secara lengkap dan terstruktur			√	
		3. Penyusunan instrument disesuaikan dengan penggunaan yang mudah dan praktis			√	
		4. Penyusunan item pernyataan sesuai dengan jenis instrumen yang akan digunakan			√	
2.	Keefektifan penggunaan bahasa	1. Bahasa yang digunakan dalam instrumen baku dengan tatabahasa dan Ejaan Bahasa Indonesia (EBI)			√	
		2. Bahasa ditulis dengan gaya yang komunikatif dan relatif mudah dipahami			√	
		3. Bahasa tidak mengandung unsur SARA, pornografi, dan tidak menyinggung pihak tertentu				√

3.	Kemenarikan instrumen	1. Desain instrumen sesuai dengan topik			√	
		2. Komposisi instrumen memuat judul serta petunjuk penggunaan			√	
		3. Desain instrumen disusun secara kreatif dan inovatif			√	
4.	Relevansi	1. Deskriptor relevan dengan indikator		√		
		2. Indikator relevan dengan definisi operasional		√		
		3. Deskriptor sesuai dengan butir-butir instrumen		√		
		4. Kelengkapan butir sesuai dengan topik yang disajikan			√	
		5. Ilustrasi dalam butir-butir instrumen sesuai dengan perkembangan siswa			√	
		6. Kesesuaian antar setiap butir dalam instrumen		√		
5.	Keakuratan	1. Butir-butir instrumen yang disajikan sesuai dengan <i>grand design theory</i>			√	
		2. Butir-butir instrument yang disajikan sesuai dengan perkembangan yang mutakhir			√	
		3. Butir-butir instrument yang disajikan sesuai dengan kehidupan sehari-hari			√	
		4. Pengemasan butir-butir dalam instrument sesuai dengan pendekatan keilmuan yang bersangkutan (pendekatan saintifik)			√	
		5. Instrumen yang disusun merupakan karya orisinalitas oleh pembuat instrumen			√	

Saran Perbaikan dan Kesimpulan:

1. Masih ada beberapa aitem yang konteksnya belum jelas
2. Masih ada beberap aitem yang belum sesuai dengan indikator perilakunya

## B. Self-Efficacy

Variabel	Aspek	Indikator	Item Pernyataan	
			Favourable	Unfavourable
<i>Self-efficacy</i>	<i>Level</i>	a. Memiliki keyakinan terhadap kemampuan dalam melakukan tugas sesuai tingkat kesulitan tugas	<p>1. Apapun yang terjadi, saya siap menghadapinya <b>(Dalam konteks apa? Opsionalisasinya belum tertulis jelas)</b></p> <p>5. Keyakinan terhadap kemampuan diri semakin bertambah, ketika saya dapat melewati hambatan</p> <p>9. Sesulit apapun kondisi yang sedang dihadapi, saya yakin dapat melewatinya <b>(Dalam konteks apa? Opsionalisasinya belum tertulis jelas)</b></p> <p>17. Sesulit apapun tugas yang diberikan, saya tetap yakin dapat menyelesaikannya <b>(Dalam konteks apa? Opsionalisasinya belum tertulis jelas. Kemudian, apa bedanya kata “menyelesaikannya” dan “melewatinya”?)</b></p>	<p>10. Saya tidak yakin dapat menyelesaikan tugas yang sulit</p> <p>18. Ketika menghadapi hambatan, keyakinan saya terhadap kemampuan diri semakin menurun</p>

		<p>b. Pemilihan tingkah laku berdasarkan keyakinan terhadap kemampuan dalam melakukan tugas sesuai tingkat kesulitan</p>	<p>2. Ketika menghadapi kondisi baru yang bertentangan, saya tahu cara mengatasinya</p> <p>6. Ketika mengalami hambatan, saya akan mencari cara dan jalan untuk menyelesaikannya</p> <p>11. Ketika merasa kesulitan menyelesaikan suatu tugas, Saya akan meminta bantuan orang lain</p> <p>19. Saya cenderung menyelesaikan tugas yang lebih mudah terlebih dahulu</p>	<p>12. Ketika mengalami masalah, saya akan merasa bingung</p> <p>20. Ketika menemui hambatan, saya akan memilih diam</p>
	<i>Generality</i>	<p>a. Keyakinan individu akan kemampuannya melaksanakan tugas di berbagai aktivitas</p>	<p>4. Apapun tugas yang diberikan, saya yakin dapat melakukannya</p> <p>8. Saya memutuskan mengikuti banyak aktivitas karena yakin dapat melaksanakan tugas di tiap aktivitas tersebut</p> <p>15. Keyakinan terhadap kemampuan diri semakin bertambah, ketika saya dapat melewati hambatan</p> <p><b>(Tumpang tindih dengan aitem nomor</b></p>	<p>16. Saya tidak dapat melakukan banyak aktivitas dalam satu waktu</p> <p>24. Semakin banyak tugas pada aktivitas yang dilakukan, semakin sedikit yang dapat saya selesaikan</p>

			<p><b>5)</b></p> <p>23. Berapapun banyak aktivitas yang dilakukan, saya yakin dapat menyelesaikan tugas di setiap aktivitas tersebut</p>	
	<i>Strength</i>	<p>a. Tingkat kekuatan keyakinan atau pengharapan individu terhadap kemampuannya</p>	<p>3. Jika orang lain bisa sukses, maka saya pun bisa</p> <p>7. Pengalaman yang dimiliki membuat saya yakin menghadapi tantangan hidup</p> <p>13. Saya dapat menghadapi kesulitan dengan tenang, karena dapat mengandalkan kemampuan yang dimiliki</p> <p>21. Saya yakin dengan kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan suatu permasalahan</p>	<p>14. Saya tidak yakin dengan kemampuan yang dimiliki</p> <p>22. Saya tidak dapat menghadapi kesulitan dengan tenang</p>



## LEMBAR PENILAIAN AHLI

Mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan penilaian terhadap instrumen dengan aspek-aspek berikut ini. Mohon diberikan tanda checklist (√) pada skala penilaian yang dianggap sesuai. Rentang skala penilaian adalah 1, 2, 3, dan 4 dengan kriteria bahwa semakin besar bilangan yang dirujuk, maka semakin baik atau sesuai dengan aspek yang disebutkan.

Bapak/Ibu memberikan saran revisi atau komentar pada tempat yang telah disediakan. Skala penilaian:

1= tidak relevan/tidak baik

2= kurang relevan/kurang baik

3= cukup relevan/cukup baik

4= relevan/baik

Untuk penilaian yang bersifat kualitatif mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan masukan pada lembar yang disediakan. Kami mengucapkan terimakasih atas kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi lembar validasi ini. Masukan yang Bapak/Ibu berikan menjadi bahan perbaikan pada pengembangan instrumen ini.

### Tabel Penilaian

No.	Aspek Penilaian	Deskriptor	Skala Nilai			
			1	2	3	4
1.	Sistematika penyusunan instrumen	5. Instrumen disusun berdasarkan landasan instrumen			√	
		6. Instrumen disusun secara lengkap dan terstruktur			√	
		7. Penyusunan instrument disesuaikan dengan penggunaan yang mudah dan praktis			√	
		8. Penyusunan item pernyataan sesuai dengan jenis instrumen yang akan digunakan			√	
2.	Keefektifan penggunaan	4. Bahasa yang digunakan dalam instrumen baku dengan tatabahasa dan Ejaan Bahasa				√

	bahasa	Indonesia (EBI)				
		5. Bahasa ditulis dengan gaya yang komunikatif dan relatif mudah dipahami				√
		6. Bahasa tidak mengandung unsur SARA, pornografi, dan tidak menyinggung pihak tertentu				√
3.	Kemenarikan instrumen	4. Desain instrumen sesuai dengan topik			√	
		5. Komposisi instrumen memuat judul serta petunjuk penggunaan			√	
		6. Desain instrumen disusun secara kreatif dan inovatif			√	
4.	Relevansi	7. Deskriptor relevan dengan indikator			√	
		8. Indikator relevan dengan definisi operasional			√	
		9. Deskriptor sesuai dengan butir-butir instrumen		√		
		10. Kelengkapan butir sesuai dengan topik yang disajikan			√	
		11. Ilustrasi dalam butir-butir instrumen sesuai dengan perkembangan siswa		√		
		12. Kesesuaian antar setiap butir dalam instrumen			√	
5.	Keakuratan	6. Butir-butir instrumen yang disajikan sesuai dengan <i>grand design theory</i>			√	
		7. Butir-butir instrument yang disajikan sesuai dengan perkembangan yang mutakhir			√	
		8. Butir-butir instrument yang disajikan sesuai dengan kehidupan sehari-hari			√	
		9. Pengemasan butir-butir dalam instrument sesuai dengan pendekatan keilmuan yang bersangkutan (pendekatan saintifik)			√	
		10. Instrumen yang disusun merupakan karya orisinalitas oleh pembuat instrumen			√	

Saran Perbaikan dan Kesimpulan:

1. Masih ada aitem yang konteks (operasional) nya belum jelas
2. Masih ada aitem yang tumpang tindih

**LEMBAR EXPERT JUDGEMENT SKALA PSIKOLOGI**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ayatullah Kutub Hardew, M.Psi., Psikolog

Pekerjaan : Tenaga pendidik dan Psikolog

Instansi : UIN Raden Mas Said Surakarta

No. Telepon : 08527279996

Bersedia untuk menjadi *judge* (penilai) skala psikologi dan menyatakan bahwa skala psikologi tersebut yang terlampir layak untuk digunakan dalam penelitian yang akan dilakukan oleh:

Nama : Tassya Kholivatul Aghnia

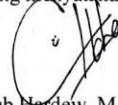
Status : Mahasiswi

Instansi : UIN Raden Mas Said Surakarta

Demikian pernyataan ini dibuat sebenar-benarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 25 September 2023

Yang menyatakan,



Ayatullah Kutub Hardew, M.Psi., Psikolog

NIP. 19940307 202112 1 014

**LEMBAR EXPERT JUDGEMENT SKALA PSIKOLOGI**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rudy Hidayat, S.Psi., M.Si.

Pekerjaan : Tenaga pendidik

Instansi : UIN Raden Mas Said Surakarta

No. Telepon : 081393000870

Bersedia untuk menjadi *judge* (penilai) skala psikologi dan menyatakan bahwa skala psikologi tersebut yang terlampir layak untuk digunakan dalam penelitian yang akan dilakukan oleh:

Nama : Tassya Kholivatul Aghnia

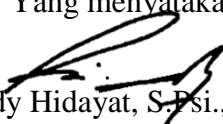
Status : Mahasiswi

Instansi : UIN Raden Mas Said Surakarta

Demikian pernyataan ini dibuat sebenar-benarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 26 September 2023

Yang menyatakan,

  
Rudy Hidayat, S.Psi., M.Si.

## Lampiran 8. Surat Ijin Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA**  
**FAKULTAS USHULUDDIN DAN DAKWAH**  
Jl. Pandawa Pucangan Kartasura Sukoharjo Telp. (0271) 781516 Fax. (0271) 782774  
Homepage : [fud.iain-surakarta.ac.id](http://fud.iain-surakarta.ac.id) E-mail: [fud@iain-surakarta.ac.id](mailto:fud@iain-surakarta.ac.id)

Nomor : B- 3022/Un.20/F.I/PP.01.1/09/2023      Surakarta, 25 September 2023  
Lampiran : -  
Perihal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth  
**Dekan Fakultas Ushuluddin dan Dakwah UIN Raden Mas Said Surakarta**  
Jl. Pandawa, Dusun IV, Pucangan, Kec. Kartasura, Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah 57168

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Prof. Dr. Islah., M. Ag  
NIP : 19730522 200312 1 001  
Pangkat : Pembina TK. I / (IV/b)  
Jabatan : Guru Besar/Dekan Fakultas Ushuluddin dan Dakwah  
UIN Raden Mas Said Surakarta Surakarta

Memohon izin Penelitian bagi mahasiswa kami:

Nama : Tassya Kholivatul Aghnia  
NIM : 191221121  
Program Studi : Bimbingan dan Konseling Islam

Waktu Penelitian : 27 September – 25 Oktober 2023  
Lokasi : Fakultas Ushuluddin dan Dakwah  
Judul Skripsi : Hubungan antara Self-Efficacy dengan Kematangan Karir pada Mahasiswa Bimbingan dan Konseling Islam UIN Raden Mas Said Surakarta

Demikian surat ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*



Prof. Dr. Islah., M. Ag  
NIP. 19730522 200312 1 001

**Lampiran 9. Daftar Riwayat Hidup**

Nama : Tassya Kholivatul Aghnia  
NIM : 191221121  
Tempat, Tanggal Lahir : Sragen, 4 Februari 2001  
e-mail : [tassyakholivatulaghnia@gmail.com](mailto:tassyakholivatulaghnia@gmail.com)  
no. HP : 085726583419  
Alamat : Tempursari Timur, Tambakboyo, Mantingan, Ngawi

Pendidikan:

SDN GONDANG 5

SMP NEGERI 1 GONDANG

SMA NEGERI 1 GONDANG

UIN RADEN MAS SAID SURAKARTA

**Lampiran 10. Tabulasi Data**

S	Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Y 6	Y 7	Y 8	Y 9	Y 10	Y 11	Y 12	Y 13	Y 14	Y 15	Y 16	Y 17	Y 18	Y 19	Y 20	Y 21	Y 22	Y 23	Y 24	Y 25	Y 26	Y 27	Y 28	Y 29	Y 30	J m
1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	6
2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	6
3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	6
4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	6
5	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	4	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	7
6	3	3	2	4	4	1	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	6
7	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	4	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	7
8	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	1	4	2	4	3	2	4	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	1	1	7
9	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	7
10	4	3	3	4	3	3	1	2	2	3	3	2	2	2	3	2	4	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	7
11	3	4	4	3	3	2	2	2	2	4	2	3	3	3	3	1	3	4	2	1	2	1	1	4	3	3	3	2	2	2	7
12	4	3	2	4	2	2	2	1	3	2	1	4	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	6
13	3	2	3	3	3	2	3	1	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	7
14	3	3	3	3	4	1	1	4	1	2	3	3	2	3	3	4	4	4	1	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	8
15	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	6
16	2	3	3	4	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	3	3	4	2	4	2	2	2	2	1	3	3	3	1	1	1	6
17	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	1	3	2	1	1	2	2	2	2	3	1	1	1	6
18	3	3	2	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	7
19	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	6
20	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	9
21	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	6







6	6	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	1	3	3	3	2	7
6	7	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	1	3	3	2	3	2	2	2	2	2	6
6	8	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	6
6	9	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	4	2	2	3	3	1	3	1	2	3	2	2	1	2	2	2	2	6
7	0	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	3	4	4	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	7
7	1	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	6
7	2	3	2	3	3	2	2	1	2	2	1	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	1	2	3	2	3	2	3	6
7	3	4	4	3	3	4	2	2	4	2	2	3	2	2	3	3	2	3	1	3	2	2	1	1	3	3	3	2	6
7	4	2	4	3	3	3	1	2	1	1	1	3	1	1	2	4	3	3	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	5
7	5	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	8
7	6	4	4	4	4	4	1	2	1	2	1	3	1	3	3	2	2	3	1	3	2	2	2	2	2	1	1	1	6
7	7	4	3	4	4	3	1	3	2	2	3	4	3	3	2	3	2	2	2	2	4	3	2	2	3	4	3	2	7
7	8	3	4	4	4	3	2	4	2	3	2	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	1	7
7	9	4	3	4	4	4	3	3	1	2	2	4	3	1	2	3	2	2	1	2	4	3	4	3	3	2	3	1	7
8	0	3	4	3	3	3	4	2	2	3	3	3	4	2	3	2	3	3	2	1	4	3	3	2	3	3	3	2	7

S	X 1	X 2	X 3	X 4	X 5	X 6	X 7	X 8	X 9	X1 0	X1 1	X1 2	X1 3	X1 4	Jm l
1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	38
2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	40
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	2	48
4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	39
5	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	34

6	3	3	3	4	3	3	3	1	3	2	3	2	3	3	39
7	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	39
8	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	2	4	3	49
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	2	48
10	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
11	3	4	4	4	4	3	3	2	3	2	3	1	3	2	41
12	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	38
13	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	2	42
14	3	3	2	3	3	3	3	1	2	2	3	2	3	4	37
15	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	39
16	2	4	4	4	3	3	2	1	2	2	3	2	2	2	36
17	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	2	4	2	41
18	3	4	2	3	3	2	3	3	2	4	3	2	4	3	41
19	2	2	3	4	4	3	3	2	2	3	3	2	3	2	38
20	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	52
21	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	41
22	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	39
23	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	52

2 4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	38
2 5	3	3	4	4	4	3	3	2	3	2	3	1	4	1	40
2 6	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	40
2 7	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	38
2 8	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	1	3	2	46
2 9	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	52
3 0	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	2	4	2	48
3 1	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	37
3 2	3	4	3	3	4	3	4	2	3	2	3	2	3	2	41
3 3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	2	3	4	4	2	43
3 4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	41
3 5	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	47
3 6	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	44
3 7	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	2	1	3	2	37
3 8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	41
3 9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	2	1	2	3	37

0															
4 1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	41
4 2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	38
4 3	2	4	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	39
4 4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	2	1	2	1	1	40
4 5	3	3	4	4	4	2	4	1	4	1	4	1	4	1	40
4 6	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	1	4	1	44
4 7	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	39
4 8	3	3	3	3	4	3	4	2	3	2	3	3	3	4	43
4 9	3	4	4	4	4	2	4	1	2	1	3	3	4	1	40
5 0	3	3	4	4	4	3	3	1	4	3	4	2	3	1	42
5 1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	40
5 2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	33
5 3	3	3	4	4	4	3	4	2	3	3	3	2	3	3	44
5 4	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	1	3	2	35
5 5	2	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	2	3	2	42
5 6	1	2	3	4	2	1	3	2	3	3	3	2	2	3	34

5 7	2	2	4	3	4	3	3	1	4	1	3	2	3	2	37
5 8	3	4	4	4	4	3	4	2	4	1	4	1	4	1	43
5 9	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	39
6 0	3	4	4	4	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	40
6 1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	37
6 2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	41
6 3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	37
6 4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	2	3	2	39
6 5	4	4	4	3	3	4	4	1	3	3	4	3	3	3	46
6 6	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	36
6 7	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	38
6 8	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	37
6 9	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	2	4	2	44
7 0	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	38
7 1	3	3	4	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	40
7 2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	34
7	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	41

3															
7 4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	43
7 5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
7 6	4	4	4	4	4	4	4	1	3	1	4	1	3	2	43
7 7	4	3	4	4	3	4	4	1	4	3	3	2	3	4	46
7 8	2	4	4	3	4	3	4	2	4	3	3	2	3	3	44
7 9	3	4	4	4	3	3	4	1	4	4	4	1	4	3	46
8 0	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	2	4	2	47