

**HUBUNGAN ANTARA SELF EFFICACY DENGAN
KEMATANGAN KARIR PADA SISWA YANG MENGIKUTI
EKSTRAKURIKULER CAPRA DI SMA KARTIKA 1-2
MEDAN**

SKRIPSI

OLEH

**AMELIA BR GINTING
18.860.0381**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 7/5/24

Access From (repository.uma.ac.id)7/5/24

HALAMAN JUDUL

**HUBUNGAN ANTARA SELF EFFICACY DENGAN
KEMATANGAN KARIR PADA SISWA YANG MENGIKUTI
EKSTRAKURIKULER CAPRA DI SMA KARTIKA 1-2
MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area



OLEH

**AMELIA BR GINTING
18.860.0381**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

HALAMAN PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA SELF EFFICACY
DENGAN KEMATANGAN KARIR PADA
SISWA YANG MENGIKUTI
EKSTRAKURIKULER CAPRA DI SMA
KARTIKA 1-2 MEDAN

NAMA : AMELIA BR GINTING

NO STAMBUK : 18.860.0381

FAKULTAS : PSIKOLOGI

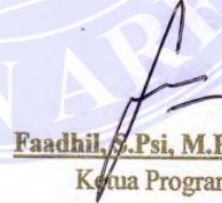
Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing



Dr. Suryani Hardjo, S.Psi., M.A
Pembimbing



Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog
Dekan



Faadhil, S.Psi, M.Psi., Psikolog
Ketua Program Studi

Tanggal Lulus:

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini

Medan, 31 Maret 2024



Amelia Br. Ginting

18.860.0381

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademika Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Amelia Br. Ginting
NPM : 18.860.0381
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area *Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)* atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“HUBUNGAN ANTARA SELF EFFICACY DENGAN KEMATANGAN
KARIR PADA SISWA YANG MENGIKUTI EKSTRAKURIKULER
CAPRA DI SMA KARTIKA 1-2 MEDAN”**

Dengan hak bebas royalti noneksklusif ini, Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasi skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 31 Maret 2024

Yang menyatakan



Amelia Br. Ginting

18.860.0381

MOTTO

“Mereka tidak peduli air matamu, rusaknya mentalmu, kacaunya perasaanmu, yang mereka tau hanya letak kesalahanmu. Ditengah itu kamu harus kuat dan menahan dirimu.

(Maritzakhansa)



HUBUNGAN ANTARA *SELF EFFICACY* DENGAN KEMATANGAN KARIR PADA SISWA YANG MENGIKUTI EKSTRAKURIKULER (CAPRA) DI SMA KARTIKA SWASTA 1-2 MEDAN

AMELIA BR GINTING

188600381

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *self efficacy* dengan kematangan karir. Jumlah sampel sebanyak 80 Siswa. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif korelasional. Berdasarkan perhitungan analisis *r Product Moment* dengan nilai atau koefisien (r_{xy}) = 0,443 dan koefisien (r^2) = 0,196 dengan $p = 0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. *Self efficacy* berkontribusi terhadap kematangan karir sebesar 19,6%. Dari hasil ini diketahui bahwa masih terdapat 80,4% dari faktor lain dari *self efficacy* yang tidak dijelaskan dalam penelitian dan tidak terlihat dalam penelitian ini. Bahwa siswa memiliki *self efficacy* yang tergolong tinggi dengan mean empiric = 93,69 > mean hipotetik = 75 dimana selisih kedua mean melebihi bilangan SD = 15,644 dan Kematangan karir tergolong tinggi dengan mean empiric 128,27 > mean hipotetik = 112,5 dimana selisih kedua mean melebihi bilangan SD = 14,690.

Kata kunci: *Self Efficacy*, Kematangan Karir

THE CORRELATION BETWEEN SELF EFFICACY AND CAREER MATURITY IN STUDENTS WHO TAKE EXTRACURRICULAR ACTIVITIES (CAPRA) AT SMA KARTIKA 1-2 MEDAN SENIOR HIGH SCHOOL

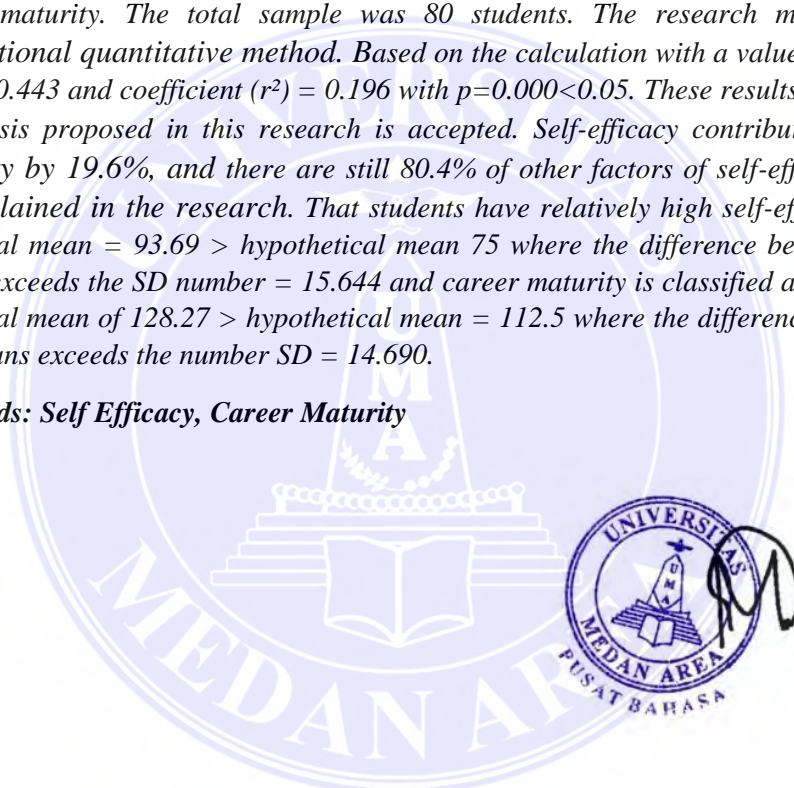
AMELIA BR GINTING

188600381

ABSTRACT

This research aims to find out whether there is a correlation between self-efficacy and career maturity. The total sample was 80 students. The research method uses a correlational quantitative method. Based on the calculation with a value or coefficient (f_{xy}) = 0.443 and coefficient (r^2) = 0.196 with $p=0.000 < 0.05$. These results show that the hypothesis proposed in this research is accepted. Self-efficacy contributes to career maturity by 19.6%, and there are still 80.4% of other factors of self-efficacy that are not explained in the research. That students have relatively high self-efficacy with an empirical mean = 93.69 > hypothetical mean 75 where the difference between the two means exceeds the SD number = 15.644 and career maturity is classified as high with an empirical mean of 128.27 > hypothetical mean = 112.5 where the difference between the two means exceeds the number SD = 14.690.

Keywords: Self Efficacy, Career Maturity



29/04-2024

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Peneliti lahir di Bengkulu pada tanggal 31 Agustus 2000 dari ayah Alm. Liyat Ginting dan ibu Erna Suryati. Peneliti merupakan putri keempat dari enam bersaudara.

Pada tahun 2018 peneliti lulus dari SMA Kartika 1-2 Medan lalu pada tahun yang sama yaitu tahun 2018 peneliti terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi di Universitas Medan Area.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur tak lupa peneliti hadirkan dalam hati, karena hanya Tuhan YME lah peneliti dapat menyelesaikan karya sederhana ini dengan judul “Hubungan Antara *Self Efficacy* dengan Kematangan Karir Pada Siswa yang Mengikuti Ekstrakurikuler (Capra) Di SMA Swasta Kartika 1-2 Medan”. Skripsi ini disusun berdasarkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Terima kasih kepada ibu Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, M.A selaku dosen pembimbing penulis dalam penulisan skripsi ini, terimakasih atas waktu dan masukan yang ibu berikan kepada peneliti pada saat proses bimbingan berlangsung, ibu Dinda Permatasari Harahap, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku sekretaris peneliti, terima kasih ibu atas masukan yang telah ibu berikan, serta Ibu Babby Hasmayni, S.Psi, M.Si selaku dosen penguji tamu peneliti, terima kasih ibu atas masukan-masukkan yang ibu berikan. Terima kasih kepada kedua orang tua peneliti yang telah memberikan semangat, motivasi, perhatian dan dukungan dalam segala bentuk dan doa yang dipanjatkan untuk peneliti. Disamping itu terima kasih penulis sampaikan kepada seluruh rekan-rekan yang terlibat dalam pengerjaan skripsi ini. Kemudian terima kasih penulis sampaikan kepada pimpinan dan siswa SMA Swasta Kartika 1-2 Medan yang telah meluangkan waktu untuk membantu peneliti melaksanakan penelitian.

Peneliti memohon maaf atas semua kesalahan yang pernah dilakukan baik dalam penulisan skripsi ataupun selama proses perkuliahan berlangsung. Semoga skripsi ini memberikan manfaat dan mendorong penelitian-penelitian berikutnya.

Medan, 31 Maret 2024



Amelia Br. Ginting

18.860.0381

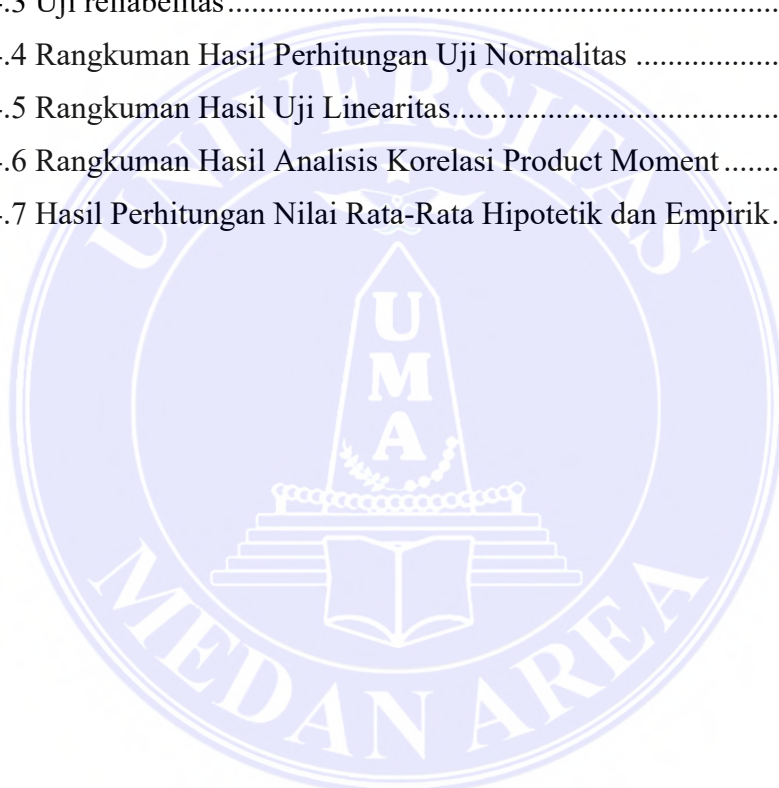
DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
MOTTO	v
ABSTRAK	vi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I - PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Hipotesis Penelitian.....	11
1.5 Manfaat Penelitian.....	12
BAB II - TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Kematangan Karir	13
2.1.1 Pengertian Kematangan Karir	13
2.1.2 Faktor-faktor Kematangan Karir.....	14
2.1.3 Aspek-aspek Kematangan Karir	25
2.2 Self efficacy.....	26
2.2.1 Pengertian Self Efficacy.....	26
2.2.2 Faktor-Faktor <i>Self Efficacy</i>	30
2.2.3 Aspek-aspek Self Efficacy	32
2.2.4 Fungsi Self Efficacy	35
2.3 Hubungan antara <i>Self efficacy</i> dengan kematangan Karir.....	36
2.4 Kerangka Konseptual	37

BAB III - METODE PENELITIAN.....	39
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian	39
3.1.1 Waktu Penelitian	39
3.1.2 Tempat Penelitian.....	39
3.2 Bahan dan Alat Penelitian	39
3.3 Metodologi Penelitian	39
3.3.1 Metode Pengumpulan Data	40
3.3.2 Metode Uji Coba Alat Ukur	40
3.3.3 Metode Analisis Data	42
3.4 Subjek Penelitian.....	42
3.4.1 Populasi Sampel Penelitian	42
3.4.2 Sampel Penelitian.....	43
3.4.3 Teknik Sampling	43
3.5 Prosedur Penelitian.....	43
3.5.1 Persiapan Penelitian	43
3.5.2 Tahap Pelaksanaan	46
BAB IV - HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	48
4.1 Hasil Penelitian	48
4.1.1 Hasil Uji Coba Alat Ukur.....	48
4.1.2 Hasil Analisis Data.....	50
4.1.3 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	52
4.2 Pembahasan.....	55
BAB V - SIMPULAN DAN SARAN	61
5.1 Simpulan.....	61
5.2 Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA.....	63

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Self Efficacy	45
Tabel 3.2 Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Kematangan Karir	46
Tabel 4.1 Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Self Efficacy setelah Uji Coba	48
Tabel 4.2 Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Kematangan Karir setelah Uji Coba	49
Tabel 4.3 Uji reliabelitas	50
Tabel 4.4 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas	50
Tabel 4.5 Rangkuman Hasil Uji Linearitas.....	51
Tabel 4.6 Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Product Moment	52
Tabel 4.7 Hasil Perhitungan Nilai Rata-Rata Hipotetik dan Empirik.....	54



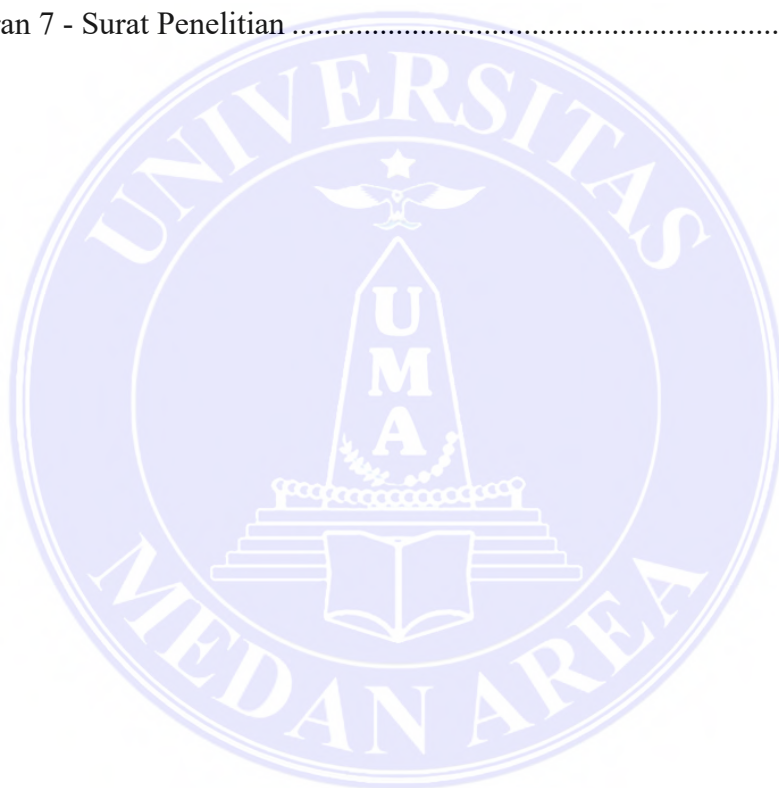
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konsep.....	37
Gambar 4.1 Kurva Distribusi Normal Skala self efficacy	54
Gambar 4.1 Kurva Distribusi Normal Skala Kematangan Karir	55



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 - Alat Ukur Penelitian.....	67
Lampiran 2 - Data Penelitian	74
Lampiran 3 - Validitas dan Reabilitas	77
Lampiran 4 - Uji Normalitas.....	85
Lampiran 5 - Uji Linieritas	87
Lampiran 6 - Uji Hipotesis	90
Lampiran 7 - Surat Penelitian	92



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Karir merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Sebagai sarana memenuhi kebutuhan dan meningkatkan kualitas hidup. Secara umum dapat dikatakan bahwa suatu karir akan berisi kenaikan tingkat dari tanggung jawab, kekuasaan dan pendapatan seseorang. Pandangan yang lebih luas dari pada karir adalah sebagai suatu rangkaian atas sikap dan perilaku yang berkaitan dengan aktifitas pekerjaan dan pengalaman sepanjang kehidupan seseorang. Karir mempunyai hubungan dengan kematangan karir, Super menyatakan bahwa kematangan karir adalah keberhasilan individu untuk menyelesaikan dan mengatasi tugas-tugas perkembangan karir yang khas pada tiap tahapan perkembangan karir.

Kematangan karir menurut Super (Saifudin, 2018) dapat ditunjukkan oleh aspek kematangan karir seperti perencanaan, penelitian, literasi informasi, dan pengambilan keputusan. Selain itu, menurut Super (Masmuhazir, 2017), kedewasaan juga merupakan persiapan emosional dan kognitif individu untuk menghadapi tugas-tugas perkembangan yang ditetapkan. Kematangan Karir sangat penting dalam menentukan kehidupan yang diinginkan. Kematangan karir sangat realistis, karena pemilihan dan persiapan karir adalah tugas perkembangan yang harus diselesaikan oleh semua individu, termasuk remaja, dengan benar, menurut Havighurst dalam Hurlock (2004). Ditandai dengan kemauan untuk membuat pilihannya sendiri. Remaja merupakan masa pertengahan diantara masa

anak-anak menuju masa dewasa yang mengalami berbagai signifikat dengan proses tumbuh kembang seperti perubahan pada fisik dan emosional seorang individu.



Menurut King (2012) remaja merupakan perkembangan yang merupakan masa transisi dari anak-anak menuju dewasa. Masa ini dimulai sekitar pada usia 12 tahun dan berakhir pada usia 18 sampai 21 tahun.

Salah satu aspek terpenting dalam kehidupan manusia adalah karir. Orang-orang sangat membutuhkan pekerjaan untuk mewujudkan kehidupan mereka. Namun, orang kurang memperhatikan karir mereka dan bahkan mungkin menginterpretasikan pekerjaan sebagai karir. Tentu saja, karier berbeda dari pekerjaan biasa. Winkel dan Hastuti (2013) mempertimbangkan masalah pilihan pekerjaan dalam hal pertumbuhan remaja, tanpa pilihan pekerjaan dan proses yang berlangsung sekitar dua tahun. 6 sampai 15 tahun. Pada masa remaja, perkembangan karir terkait erat dengan penuaan dan mengalami dinamika penting di kalangan siswa sekolah menengah.

Siswa Sekolah Menengah Atas (SMA) tergolong remaja. Sebagai Super menyatakan, pada usia ini, remaja perlu dipersiapkan untuk karir yang matang untuk mencapai perkembangan yang bertanggung jawab. Menurut *Super Career Development Theory* (Suherman, 2013), remaja termotivasi untuk membuat pilihan karir yang tepat. Kesiapan individu untuk memilih profesi disebut "kematangan kerja". Super mengklaim bahwa menyelesaikan tugas yang tepat pada setiap tahap perkembangan merupakan indikasi kematangan karir.

Kondisi ideal karir yang harusnya dimiliki siswa SMA adalah memilih dan merencanakan karir yang tepat, dibutuhkan kematangan karir terlebih dahulu yaitu meliputi pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan memilih pekerjaan, dan kemampuan merencanakan langkah-langkah menuju karir yang diharapkan. Hal ini selaras dengan (Hurlock, 2004) bahwa siswa SMA mulai memikirkan masa

depan mereka secara sungguh-sungguh. Diharapkan para remaja dapat memilih karir yang tepat, dalam hal ini adalah keputusan tentang pendidikan lanjutan, siswa memerlukan tingkat kematangan karir yang baik, karena tingkat kematangan karir akan mempengaruhi kualitas pemilihan karir.

Kematangan karir merupakan sikap dan kompetensi yang berperan untuk pengambilan keputusan karir. Sikap dan kompetensi inilah yang menjadi dasar individu menentukan karir yang tepat. Kemampuan individu mengembangkan kemampuan diri sesuai dengan pendidikan dan keahlian yang dimiliki. Memahami karir yang akan ditekuni dan kemampuan individu dalam informasi karir merupakan hal yang tidak penting untuk mencapai kematangan karir. Individu mampu mencapai kematangan karir bila dapat mengembangkan dua dimensi penting yakni kognitif dan afektif. Aspek kognitif mendukung kemampuan untuk mengambil keputusan karir, dan aspek emosional merupakan sikap terhadap pengembangan karir masa depan.

Masalah lain yang tak terhindarkan bagi remaja adalah karir. Salah satunya adalah masalah persiapan karir. Ini merupakan konsekuensi logis dari perkembangan remaja yang membutuhkan persiapan profesional. Selain itu, diperlukan kemampuan individu untuk mengenali pentingnya peran indikator tentang karir.

Masalah karir yang muncul dikalangan remaja terutama terkait dengan pilihan jenis pendidikan, yang mengarah pada pilihan jenis pekerjaan di masa depan. Penting untuk mengingat hal ini dalam konteks banyaknya gejolak yang dialami remaja saat memutuskan karier mereka. Keragu-raguan sebagai seorang remaja tidak hanya mempengaruhi kematangan pembentukan kepribadian. Ketika

ini terjadi, itu mengarah pada masalah karir siswa kebingungan saat memutuskan langkah karir setelah lulus SMA.

Kematangan karir seseorang dipengaruhi oleh internal (faktor internal) dan eksternal (pengaruh lingkungan). Salah satu faktor yang mempengaruhi kematangan karir adalah efikasi diri. *Self-efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan untuk menghadapi suatu situasi dan menghasilkan sesuatu yang berguna. Selain efikasi diri, kesadaran akan karir masa depan juga menjadi faktor kematangan karir (Rahmawati, 2012). Menurut pendapat ini, salah satu faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah efikasi diri, dan pengembangan karir merupakan salah satu tugas yang menentukan kematangan karir bagi kaum muda untuk memiliki masa depan yang tepat. Dapat menyimpulkan mencapai apa yang mereka tuju dan apa yang telah mereka pelajari selama belajar di Sekolah Menengah Atas (SMA). Ini secara tidak langsung membuktikan hubungan antara kedewasaan profesional dan *self-efficacy*.

Selain itu, individu juga sering menemui hambatan dalam upaya meningkatkan kematangan karir. Permasalahan yang sering ditemui antara lain: takut akan kegagalan, takut sukses karena berpikiran orang lain mengharapkan kesempurnaan jika berhasil, kurangnya kemampuan untuk menetapkan prioritas, tidak tahu sumber informasi untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan untuk membantu memutuskan, berharap orang lain yang akan membuat keputusan, belum memiliki pengalaman dalam membuat keputusan karir, tidak mau mengorbankan kenyamanan untuk kepentingan kedepan, takut orang lain menolak keputusan yang telah di buat, selalu berpikir bahwa saya tidak dapat

melakukannya jika orang lain pun tidak dapat melakukannya atau perasaan tidak percaya diri, dan percaya bahwa keputusan yang telah dibuat tidak akan ada yang peduli. Upaya memilih karir, siswa perlu memiliki kesadaran tentang dirinya atau mengetahui konsep dirinya Super (dalam Santrock, 2007).

Siswa diharapkan mengenal ciri-ciri kepribadian yang menonjol pada dirinya, mengenal potensi intelektualnya, mengetahui kekuatan dan kelemahan kognitifnya, dan mengerti apa yang menjadi perbedaan antara dirinya dengan siswa lainnya. Seperti dalam teori John Halland (dalam Santrock, 2007) yang menyatakan bahwa perlunya mencocokkan antara pilihan karir individu dengan kepribadian yang dimiliki. Super dalam (Santrock, 2007) mengatakan bahwa pemilihan karir merupakan implementasi dari konsep diri. Salah satu aspek konsep diri yang memiliki hubungan dengan perkembangan karir individu adalah efikasi diri (*self efficacy*).

Kematangan karir seseorang dipengaruhi oleh faktor internal (faktor yang muncul dari dalam diri) dan eksternal (faktor yang muncul dari pengaruh lingkungan) individu. Salah satu faktor yang mempengaruhi kematangan karir adalah *self efficacy*. *Self efficacy* adalah kepercayaan seseorang atas kemampuannya dalam menguasai situasi dan menghasilkan sesuatu yang menguntungkan. Selain *self efficacy*, persepsi terhadap masa depan karir juga merupakan faktor dari kematangan karir seseorang (Rachmawati, 2012). Menurut pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi pengembangan sebuah karir adalah *self efficacy*, sedangkan pengembangan karir menjadi salah satu tugas dari remaja untuk menentukan kematangan karirnya agar mereka memperoleh masa depan yang tepat dan mampu mewujudkan apa yang

mereka cita-citakan selain itu mereka mampu merealisasikan apa yang telah mereka pelajari semasa menempuh pendidikan di Sekolah Menengah Atas (SMA). Secara tidak langsung hal tersebut membuktikan bahwa ada kaitannya antara kematangan karir dengan *self efficacy*.

Self efficacy merupakan keyakinan diri (sikap percaya diri) terhadap kemampuan sendiri untuk menampilkan tingkah laku yang akan mengarahkannya kepada hasil yang diharapkan Bandura dalam (Yusuf, 2008). Persepsi tentang *self efficacy* bersifat subjektif dan khas terhadap berbagai hal. Dapat dimungkinkan kita akan merasa percaya diri terhadap kemampuan diri sendiri untuk mengatasi kesulitan sosial, namun sangat cemas untuk mengatasi masalah-masalah akademik. Semakin tinggi *self efficacy* seseorang maka semakin tinggi motivasi yang dimiliki dan lebih keras untuk berusaha. Namun, sebaliknya semakin rendah *self efficacy* seseorang, maka semakin rendah pula motivasi yang dimiliki dan usaha yang dilakukan oleh individu tersebut. *Self efficacy* mempengaruhi motivasi melalui pilihan yang dibuat dan tujuan yang disusun.

Self efficacy siswa yang tinggi cenderung memilih cara dengan tantangan yang besar. *Self efficacy* yang besar cenderung membutuhkan usaha yang besar pula. Ketika *self efficacy* untuk mencapai tujuan yang tinggi, siswa akan berusaha lebih keras untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dan akan bertahan lebih lama dalam menghadapi kesulitan. Sebaliknya siswa dengan *self efficacy* rendah akan memilih cara yang mudah, sedikit usaha dan mudah menyerah. Tentunya, hal diatas sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2012) mengenai hubungan antara kematangan karir dengan kematangan karir pada siswa SMA

menunjukkan bahwa adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara kematangan karir dengan motivasi belajar pada siswa.

Keyakinan siswa dalam menentukan langkah karirnya setelah lulus dari SMA adalah hal yang harus dipikirkan dengan matang. Hal tersebut disebabkan pengambilan keputusan bukanlah hal yang mudah dilakukan hanya dengan satu atau dua kali berfikir, namun membutuhkan beberapa pertimbangan dan wawasan yang bisa diperoleh siswa dari berbagai sumber. Terkadang siswa belum mampu memaksimalkan fasilitas yang ada sehingga siswa merasa kebingungan saat ditanya akan kemana arah karir mereka. Sangat disayangkan jika hal tersebut terjadi, karena secara tidak langsung telah melewati salah satu tahap perkembangan karirnya. Siswa yang memiliki *self efficacy* tinggi diperkirakan mampu menentukan dan bertanggung jawab dalam menentukan karir dalam hidupnya, sedangkan siswa yang bisa menentukan pilihan karir harus memiliki kematangan yang cukup sehingga apa yang menjadi pilihannya sesuai dengan apa yang diharapkan.

Berdasarkan hasil penelitian dari Aan Aminah, Teti Sobari, Siti Fatimah, (2021) menunjukkan efikasi diri sedang di kalangan siswa. Siswa juga memiliki keterampilan pengambilan keputusan karir yang moderat. Di sisi lain, di antara siswa di kelas, ada korelasi yang signifikan antara efikasi diri dan pengambilan keputusan karir, dengan hubungan positif hingga hubungan sedang ($\text{sig} = 0,000$ dan $r = 0,425$). Semakin tinggi efikasi diri seseorang, semakin termotivasi mereka dan semakin sulit untuk mencoba. Sebaliknya, semakin rendah efikasi diri, maka semakin rendah pula motivasi dan usaha. *Self-efficacy* mempengaruhi motivasi melalui pengambilan keputusan dan penetapan tujuan. *Self-efficacy* siswa

cenderung memilih jalan yang sangat menantang. Efikasi diri yang baik biasanya membutuhkan banyak usaha. Ketika mencapai tujuan efikasi diri, siswa bekerja lebih keras untuk menyelesaikan misi mereka dan bertahan lebih lama dalam menghadapi kesulitan. Di samping itu, Siswa dengan efikasi diri rendah dapat dengan mudah menyerah dengan memilih jalan yang mudah tanpa kesulitan. Tentu saja hal di atas sejalan dengan penelitian. Seseorang yang memiliki efikasi diri yang baik maka akan dapat menunjang untuk mencapai kematangan karirnya. Pada hakikatnya siswa sudah mampu menentukan apa yang dilakukan serta bertanggung jawab dengan apa yang dilakukannya. Siswa pada usia remaja seharusnya memiliki keputusan yang dapat diambil secara pribadi dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi dalam hidupnya. Keyakinan diri semakin dikuatkan dengan penyusunan rencana karir seperti jadwal harian, jadwal belajar, rencana kerja dan sebagainya (Fatimah, 2019).

Berdasarkan pernyataan di atas, dapat diketahui bahwa penelitian ini mendukung penelitian dengan Susantoputri (2014), yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kematangan karir adalah efikasi diri. Menurut Susantoputri (2014), terdapat hubungan positif yang signifikan antara efikasi diri karir dan kematangan karir di kalangan anak muda di perkotaan Tangerang. Jika remaja memiliki harga diri yang rendah, remaja akan kurang matang dalam karir mereka. Penelitian ini serupa dengan penelitian Sersiana (2013), dan hasil penelitian memiliki koefisien korelasi positif. Berdasarkan pembahasan yang dijelaskan, efikasi diri lebih cenderung percaya bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan kebutuhan mereka dan memprediksi tujuan karir sesuai dengan kemampuan mereka. Kematangan karir tinggi.

Hal ini karena tidak mudah mengambil keputusan hanya dengan satu atau dua pemikiran saja, tetapi memerlukan beberapa wawasan yang dapat diperoleh siswa dari berbagai sumber. Terkadang siswa tidak dapat memanfaatkan fasilitas yang tersedia secara maksimal dan membingungkan siswa ketika ditanya kemana arah karir siswa.

Siswa Menyatakan dirinya masih bingung menentukan karier di masa depan karena tidak yakin dengan kemampuan yang dimiliki oleh diri sendiri. Individu yang memiliki efikasi diri yang rendah lebih fokus terhadap hambatan dan kegagalan pada saat merencanakan kariernya sehingga ia tidak mampu menentukan pilihan karier yang tepat (Sersiana, 2013).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan Di SMA Kartika 1-2 Medan diperoleh keterangan bahwa terdapat beberapa kasus yang terjadi diakibatkan dari *self efficacy* peserta didik yang mengikuti ekstrakurikuler CAPRA yang masih rendah. Hal tersebut didukung dengan data yang diberikan sekolah pada tahun 2023 hanya sekitar 20% siswa yang mengikuti ekstrakurikuler CAPRA yang melanjutkan untuk mengikuti tes prajurit TNI, hal tersebut dikarenakan siswa merasa kurang yakin pada kemampuan diri untuk mengikuti seleksi TNI, karena masih banyak yang harus dibenahi sebelum mengikuti seleksi TNI. Kematangan karier merupakan aspek yang perlu dimiliki peserta didik untuk menunjang karier dimasa depan.

Fenomena Remaja yang memiliki *self efficacy* tinggi dapat mampu menentukan dan bertanggung jawab dalam menentukan karir dalam hidupnya, sedangkan siswa yang dapat menentukan pilihan karir harus memiliki kematangan yang cukup sehingga apa yang menjadi pilihannya sesuai dengan apa yang

diharapkan. Secara umum hasil wawancara dengan beberapa siswa dan siswi memberikan jawaban yang hampir sama yaitu kurangnya tingkat kematangan karir siswa. Dampak yang sangat terlihat yaitu saat siswa yang mengikuti ekstrakurikuler sulit menentukan pilihan dan terlihat masih ragu dalam pemilihan karir.

Siswa yang memiliki efikasi diri rendah untuk belajar kemungkinan menghindari tugas, sedangkan siswa yang menilai keyakinan dirinya tinggi lebih mungkin berpartisipasi dalam kegiatan. (Masmuhazir, 2017). Siswa yang melibatkan diri dalam aktifitas belajar mengamati performansi mereka sendiri yang mempengaruhi perasaan mereka. Ketika siswa mengamati kesuksesan dan menghubungkan kesuksesan dengan kemampuan mereka sendiri, efikasi diri mereka meningkat. Sedangkan ketika mereka percaya bahwa mereka kurang mampu, dan mereka merasa tidak dapat mencapai kemampuan mereka sendiri, mungkin tidak termotivasi untuk bekerja atau belajar lebih keras. Konsep dasar teori efikasi diri adalah pada masalah adanya keyakinan bahwa setiap individu memiliki control pikiran, perasaan, dan perilakunya.

Dengan demikian, efikasi diri merupakan masalah persepsi, subjektif yang berarti efikasi diri tidak terlalu menggambarkan kemampuan sebenarnya, akan tetapi terkait dengan keyakinan yang dimiliki individu (Bandura, 1997). Menurut EliGinzberg dalam (Masmuhazir, 2017) mengatakan bahwa sesuai dengan tahap perkembangan remaja termasuk SMA, siswa yang berumur 15-21 tahun pemikiran mereka sudah mengalami ragu dari pilihan karir yang bersifat subjektif kepilihan karir yang bersifat realistis sehingga mereka lebih sadar akan faktor-faktor yang terlibat dalam perencanaan karir dan kembangkan konsep

diri yang lebih jelas dan tepat. Melihat fenomena yang ada dilapangan belum dapat diketahui dengan pasti apakah *self efficacy* yang tinggi akan menampakkan kematangan karir yang tinggi pula. Hal ini dikarenakan belum terukurnya secara pasti mengenai hubungan *self efficacy* dengan kematangan karir pada siswa SMA tersebut.

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Hubungan antara *self efficacy* dengan Kematangan Karir pada siswa yang mengikuti ekstrakurikuler Capra di SMA Kartika 1-2 Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka pada rumusan masalah yang ingin diteliti pada penelitian ini adalah mengenai hubungan antara *self efficacy* dengan Kematangan Karir pada siswa yang mengikuti ekstrakurikuler CAPRA Di SMA Kartika 1-2 Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka pada tujuan penelitian pada penelitian ini adalah untuk mengetahui mengenai hubungan antara *self efficacy* dengan Kematangan Karir pada siswa yang mengikuti ekstrakurikuler CAPRA Di SMA Kartika 1-2 medan?

1.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian sebagai berikut: Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini yaitu “Ada Hubungan Positif Antara *self efficacy* dengan kematangan karir pada siswa yang mengikuti ekstrakurikuler (CAPRA)”, dengan asumsi semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki siswa yang mengikuti ekstrakurikuler CAPRA maka semakin tinggi pula kematangan karirnya sebaliknya

semakin rendah *self efficacy* pada siswa yang mengikuti ekstrakurikuler CAPRA maka semakin rendah kematangan karirnya.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang dapat diambil dari penelitian ini adalah secara teoritis dan praktis:

1. Secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dibidang psikologi pendidikan untuk memperkaya wawasan mengenai hubungan antara *Self Efficacy* dengan Kematangan Karir pada siswa yang mengikuti ekstrakurikuler CAPRA.

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk memberi masukan bagi guru Bimbingan dan Konseling mengenai manfaat *Self Efficacy* dan kematangan karir dalam kaitannya dengan tugas-tugas perkembangan, bagi orangtua penelitian ini bisa membantu orangtua dalam memberikan dukungan kepada anak untuk meningkatkan kematangan karir. Dan bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pijakan untuk meneliti *Self Efficacy* atau Kematangan Karir siswa.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kematangan Karir

2.1.1 Pengertian Kematangan Karir

Kematangan karir Menurut Super yaitu kaum muda siap untuk membuat pilihan karir yang tepat. Kesiapan individu untuk memilih profesi disebut "kematangan kerja". Super (Tifani, 2015) mencapai tugas pengembangan karir yang khas pada tingkat perkembangan tertentu (konsep diri profesional) yang mempertahankan kematangan profesional dan merupakan bagian dari gambaran keseluruhannya. Ini didefinisikan sebagai keberhasilan dalam melakukannya. Kematangan profesional adalah tingkat kemampuan individu untuk melakukan tugas pengembangan profesional. Ini termasuk unsur pengetahuan dan sikap yang sesuai dengan Kode Pengembangan Karir Crites (Ariyani, 2014).

Kematangan karir menurut (Listyowati, 2012) menggambarkan kematangan karir sebagai kemampuan seseorang untuk membuat keputusan karir yang tepat, termasuk pengakuan atas apa yang dibutuhkan. Kematangan karir menunjukkan Seseorang sudah dapat informasi, membuat keputusan karir yang sesuai dengan usia, dan bersedia membangun karir seseorang tersebut dalam menghadapi peluang yang ada. Brown dan Brooks (dalam Susantoputri, 2014) mengatakan kematangan karir sebagai kesiapan kognitif dan afektif dari individu untuk memenuhi tugas- tugas perkembangan yang dihadapkan kepadanya. Kematangan akan berdampak pada kesiapan seseorang untuk membuat pilihan karir, termasuk didalamnya pilihan mengenai studi lanjutan Widjaja (dalam Susantoputri, 2014).

Lavinson (dalam Pratama & Suharnam, 2014) bahwa kematangan karir sebagai kemampuan individu dalam membuat suatu pilihan karir yang realistik dan stabil dengan menyadari akan apa yang dibutuhkan dalam membuat pilihan karir. Sedangkan menurut Savickas (dalam Pratama & Suharnam, 2014) kematangan karir adalah kesiapan individu dalam membuat informasi, keputusan karir sesuai dengan usaha menyelesaikan tugas-tugas perkembangan terkait dengan karir.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kematangan karir adalah suatu kesiapan atau kemampuan individu untuk membuat suatu pilihan karir yang tepat, serta menyelesaikan tugas perkembangan terkait dengan karir dengan menyadari hal-hal yang dibutuhkan dalam membuat keputusan karir.

2.1.2 Faktor-faktor Kematangan Karir

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

1. Faktor Bio-sosial, yaitu informasi yang lebih spesifik, perencanaan, penerimaan, tanggung jawab dalam perencanaan karir, orientasi pilihan karir berhubungan dengan faktor bio-sosial seperti umur dengan kecerdasan.
2. Faktor Lingkungan, yaitu indeks kematangan karir individu berkolerasi positif dengan tingkat pekerjaan orang tua, kurikulum sekolah, stimulasi budaya, dan kohesivitas keluarga.
3. Faktor Kepribadian, meliputi konsep diri, efikasi diri, fokus kendali, bakat khusus, nilai atau norma dan tujuan hidup.

4. Faktor Vokasional, kematangan karir individu berkorelasi positif dengan aspirasi vokasional, tingkat kesesuaian aspirasi dengan ekspektasi karir.
5. Faktor Prestasi individu, meliputi prestasi akademik, kebebasan, partisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler dan non ekstrakurikuler.

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

1. Faktor realitas Individu mendapat tekanan dan penghargaan dari lingkungan untuk membuat keputusan mengenai komitmen terhadap pekerjaan.
2. Proses pekerjaan Jenis dan lama pendidikan atau pelatihan yang ditempuh juga dapat mempercepat atau menghambat perkembangan karir individu.
3. Faktor individual Stabilisasi emosi, penggunaan proses kognitif (Self-efficacy) operasional formal dan kemampuan berkontribusi secara signifikan dalam perkembangan karir dan nilai individu.

Seligman (dalam Listyowati, 2012), menyatakan ada lima faktor yang mempengaruhi kematangan karir yaitu:

1. Keluarga. Dimensi keluarga yang mempengaruhi perkembangan karir adalah latar belakang keluarga, role model yang dibangun oleh orang tua, urutan kelahiran dan pilihan karir keluarga.
2. Sosial ekonomi. Faktor sosial ekonomi yang mempengaruhi perkembangan karir adalah lingkungan, status sosial ekonomi, dan latar belakang budaya. Lingkungan mempengaruhi perkembangan karir

melalui tiga cara yaitu pengetahuan individu mengenai pekerjaan, latar belakang dimana individu merasa nyaman, dan pesan yang diterima individu mengenai pilihan karir yang tepat.

3. Gender. Aspirasi dan pilihan karir laki-laki dan perempuan dipengaruhi oleh asumsi pilihan karir yang tepat untuk masing-masing gender dan oleh persentase individu masing-masing gender dalam pekerjaan.
4. Faktor individual. Faktor karakteristik individual yang mempengaruhi kematangan karir adalah:
 - a. Harga Diri bahwa individu dengan harga diri yang tinggi cenderung memiliki sikap positif terhadap pekerjaan, merencanakan karir dengan baik dan memandang pekerjaan sebagai sarana mengekspresikan diri. Harga diri yang tinggi berperan penting dalam perencanaan karir dan keputusan atau implementasi perencanaan karir.
 - b. Kemampuan dan Minat Intelligensi, bakat dan minat merupakan faktor paling kuat dalam mempengaruhi pilihan karir. Secara umum keterpaduan antara kemampuan, minat, bakat, dan persyaratan pekerjaan akan mempengaruhi kepuasan, performance, dan stabilitas karir individu.
 - c. Kepribadian bahwa individu akan memilih karir yang cenderung sesuai dengan karakteristik kepribadian. Kepribadian meliputi sejumlah dimensi yang relevan dengan perkembangan karir yaitu orientasi interpersonal, nilai, efikasi diri, motivasi, stabilitas dan kemauan untuk mengambil resiko.

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

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kematangan karir menurut Naidoo (dalam Syam, I.M., 2017) diantaranya yakni sebagai berikut:

1. Age / Educational Level

Adapun kematangan karir seseorang ditentukan dari tingkat pendidikannya. Semakin tinggi strata pendidikan semakin tinggi pula strata kematangan karir yang dimilikinya. Hal ini terbukti bahwa kematangan karir meningkat seiring dengan tingkat pendidikan.

2. Jenis Kelamin

Nilai kematangan karir yang rendah terdapat pada wanita dibandingkan dengan laki-laki, dikarenakan wanita memandang konflik peran sebagai hambatan dalam proses kematangan karir, dan kurang mampu dalam membuat keputusan karir yang tepat dibandingkan dengan laki-laki.

3. Social Economic Status

Status ekonomi seseorang juga kuat mempengaruhi pilihan karir, membantu terbentuknya nilai-nilai, angan-angan pendidikan serta aspirasi karir yang penting bagi perkembangan karir seseorang. Individu yang tinggal pada lingkungan yang berpenghasilan rendah memiliki pilihan karir yang terbatas (Santrock, 2007).

4. Locus of Control

Seseorang yang strata kematangan karirnya baik cenderung memiliki orientasi locus of control internal karena ketika dihadapkan dengan pemilihan karir, individu tersebut akan berusaha untuk mengenal diri, mencari tahu tentang pekerjaan dan juga langkah-langkah pendidikan, serta usaha untuk mengatasi masalah yang dihadapi. Hal tersebut secara tidak langsung dapat membuat kematangan karir individu meningkat.

5. *Race Ethnicity*

Kelompok kecil atau minoritas seringkali dikaitkan dengan kematangan karir yang rendah yang berkorelasi dengan orang tua. Jika orang tua yang mendukung anaknya walaupun anaknya dalam kelompok minoritas maka sang anak akan memiliki kematangan karir yang baik.

6. Work Saliience

Work saliience diartikan sebagai pentingnya peran pekerjaan yang dirasakan terhadap pilihan dan kepuasan pekerjaan, fokus pada komitmen untuk peran pekerjaan relatif terhadap peran lain (mahasiswa, orang tua, IRT, warga, dan pengisi waktu luang) kehidupan individu. Pentingnya pekerjaan juga mempengaruhi individu dalam hal penentuan pilihan, kepuasan kerja, serta kematangan karir pada siswa SMA dan mahasiswa.

Super (dalam Prahesti, 2013) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kematangan karir, yaitu:

- a. Faktor bio-sosial, seperti umur dan kecerdasan
- b. Faktor lingkungan, yaitu tingkat pekerjaan orangtua, sekolah, stimulus
- c. budaya, kohesivitas keluarga dan interaksi dengan lingkungan.
- d. Kepribadian, meliputi konsep diri, fokus kendali, bakat khusus,
- e. nilai/norma dan tujuan hidup.
- f. Faktor vokasional, kematangan karir individu, tingkat kesesuaian aspirasi dan ekspektasi karir.
- g. Prestasi, meliputi prestasi akademik, kebebasan, partisipasi di sekolah dan luar sekolah.

Menurut Rice, 1993 (dalam Saifuddin, 2018), faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan karir adalah:

- a. Faktor Orangtua Orangtua merupakan model bagi anak. Harapan orang tua terhadap anak akan mempengaruhi minat, aktivitas, dan nilai pribadi anak, yang kemudian mempengaruhi pemilihan karir anak.
- b. Faktor Teman Sebaya Orangtua dan teman sebaya berpengaruh kuat dalam pemilihan karir individu. Teman sebaya juga berpengaruh terhadap pemilihan karir, karena teman memperkuat aspirasi orangtua karena individu memilih lingkungan pergaulan yang memiliki tujuan yang konsisten dengan tujuan orangtua.
- c. Faktor Sosial Ekonomi Kondisi sosial ekonomi menyangkut kemampuan orang tua dalam membiayai bidang pendidikan anaknya. Anak dengan kemampuan intelektual tinggi kadang tidak dapat menikmati pendidikan yang baik karena keterbatasan ekonomi.

Kondisi ini pula yang akhirnya digunakan oleh anak dalam pemilihan karirnya.

- d. Faktor Lingkungan Lingkungan yang mempengaruhi kehidupan karir individu yaitu, (1) lingkungan kehidupan masyarakat, membentuk sikap anak dalam menentukan pola kehidupan yang pada gilirannya akan mempengaruhi pemikirannya dalam menentukan jenis pendidikan dan karir yang di idamkan; (2) lingkungan lembaga pendidikan atau sekolah yang bermutu baik, mempunyai kedisiplinan tinggi akan mempengaruhi pembentukan sikap dan perilaku kehidupan pendidikan anak dan pola pikir dalam menghadapi karir; (3) lingkungan teman sebaya, pergaulan dengan teman sebaya akan memberikan pengaruh langsung terhadap kehidupan pendidikan.
- e. Faktor Pandangan Hidup dan Nilai Pandangan hidup merupakan bagian yang terbentuk karena lingkungan. Pada akhirnya pandangan hidup tersebut akan tampak pada pendirian seseorang, terutama dalam menyatakan cita-cita hidupnya.
- f. Faktor Gender/Jenis Kelamin Remaja dipengaruhi secara kuat oleh pengharapan sosial untuk memilih tipe pekerjaan sesuai dengan peran laki-laki dan perempuan. Perempuan terbatas dalam memperoleh kesempatan dan kategori pekerjaan yang layak didapatkannya, berbeda halnya dengan laki-laki.
- g. Faktor Inteligensi Inteligensi sangat penting untuk pemilihan karir karena inteligensi berkaitan dengan kemampuan individu untuk membuat keputusan dan inteligensi berkaitan dengan tingkat aspirasi.

- h. Faktor Bakat dan Kemampuan Khusus Setiap pekerjaan membutuhkan bakat dan kemampuan khusus yang berbeda. Bakat sangat penting karena memungkinkan individu untuk mencapai keberhasilan dalam bekerja.
- i. Faktor Minat Minat merupakan faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan karir, serta minat berkaitan dengan bidang dan tingkat pilihan karir. Crite dalam (Wijaya, 2010) mengatakan kematangan karir seseorang dipengaruhi oleh pengetahuan akan diri, pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan merencanakan langkah karir yang diharapkan, dan kemampuan dalam memilih pekerjaan.

Winkel dan Hastuti (2013) menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi kematangan karir dibagi menjadi dua bagian besar yang tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lain, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

Faktor internal dalam individu yang dapat mempengaruhi perkembangan karir meliputi:

- a. Nilai-nilai kehidupan (values)

Nilai kehidupan berkaitan dengan taraf ideal-ideal yang dikejar oleh individu dimanapun dan kapanpun. Sekali terbentuk, nilai-nilai memegang peranan penting dalam keseluruhan perilaku seseorang dan mempengaruhi seluruh harapan dan aspirasi dalam hidup, termasuk bidang pekerjaan dan pendidikan yang dipilih dan ditekuni.

- b. Taraf inteligensi

Taraf kemampuan untuk mencapai prestasi-prestasi yang didalamnya berfikir memegang peranan penting. Dalam mengambil suatu keputusan mengenai pilihan karir, tinggi rendahnya taraf inteligensi yang dimiliki sangat berpengaruh.

c. Bakat khusus

Kemampuan yang menonjol dalam diri seseorang disuatu bidang kognitif, bidang keterampilan, atau bidang kesenian. Sekali terbentuk suatu bakat khusus menjadi bekal yang memungkinkan seseorang memasuki berbagai bidang pekerjaan serta mencapai jabatan-jabatan yang lebih tinggi.

d. Minat

Kecendrungan yang agak menetap dalam diri seseorang untuk merasa tertarik pada suatu bidang tertentu dan merasa senang berkecimpung dalam berbagai kegiatan yang berkaitan dengan bidang tersebut. Ketertarikan pada suatu bidang ini akan berpengaruh dalam proses pemilihan bidang pekerjaan atau pendidikan sesuai dengan apa yang diminatinya.

e. Sifat-sifat

Ciri-ciri kepribadian yang bersama-sama memberikan corak khas pada seseorang. Misalnya teliti, fleksibel, dll.

f. Pengetahuan

Informasi yang dimiliki tentang bidang pekerjaan dan jabatan yang diinginkan dan pengetahuan tentang diri sendiri.

g. Keadaan jasmani

Ciri-ciri fisik yang dimiliki seperti tinggi badan, tampan dan tidak tampan, ketajaman penglihatan dan pendengaran baik atau kurang baik, mempunyai kekuatan otot tinggi atau rendah, dan jenis kelamin. Pada jabatan-jabatan tertentu berlakulah syarat-syarat fisik tersebut.

Sementara faktor eksternal yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Masyarakat

Masyarakat atau lingkungan sosial-budaya dimana remaja dibesarkan. Lingkungan berpengaruh besar terhadap pandangan dalam banyak hal yang dipegang teguh oleh keluarga, yang pada akhirnya menanamkan pandangan-pandangan pada remaja.

2. Keadaan sosial-ekonomi negara atau daerah

Laju pertumbuhan ekonomi yang lambat atau cepat, stratifikasi masyarakat dalam golongan tinggi atau rendah, serta diversifikasi masyarakat yang terbuka ataupun yang tertutup bagi anggota dari kelompok lain. Semua itu berpengaruh pada tersedianya kesempatan kerja atau menduduki jabatan tertentu bagi remaja.

3. Status ekonomi keluarga

Tingkat pendidikan orangtua, tinggi rendahnya pendapatan orangtua, jabatan ayah atau ibu, daerah tempat tinggal dan suku bangsa. Remaja berpartisipasi dalam status ekonomi keluarganya. Status ini ikut menentukan tingkat pendidikan sekolah dan bidang pekerjaan yang dimungkinkan.

4. Pengaruh dari anggota keluarga

Orangtua, saudara kandung dari orangtua, dan kakak menyatakan segala harapan mereka serta mengkomunikasikan pandangan dan sikap tertentu pada pendidikan dan pekerjaan. Remaja harus menentukan sikapnya tentang harapan dan pandangan tersebut, bilamana remaja menerimanya remaja akan mendapat dukungan dari keluarganya dan sebaliknya bilamana remaja tidak menerimanya remaja tidak akan mendapatkan dukungan dan akan menghadapi situasi sulit.

5. Pendidikan sekolah

Pandangan dan sikap yang dikomunikasikan kepada remaja sebagai anak didik oleh staf pembimbing dan tenaga pengajar mengenai nilai yang terkandung dalam pekerjaan, tinggi rendahnya status sosial jabatan, dan kecocokan jabatan tertentu untuk anak laki-laki dan perempuan akan berpengaruh besar pada pandangan dan sikap remaja dalam menentukan pilihannya.

6. Pergaulan dengan teman sebaya

Beraneka pandangan dan variasi harapan tentang masa depan yang terungkap dalam pergaulan sehari-hari. Pandangan dan variasi harapan yang bernada optimis akan meningkatkan kesan dalam hati yang jauh berbeda dengan kesan yang timbul bila terdengar keluhan-keluhan.

7. Tuntutan yang melekat pada masing-masing jabatan, atau pada suatu program studi atau latihan. Tuntutan-tuntutan yang melekat akan

membuat seseorang mempersiapkan untuk mencapai suatu jabatan atau program studi yang diinginkan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi Kematangan karir terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi jenis kelamin, kepribadian, minat, kemampuan, Kecerdasan, pencarian pekerjaan dan nilai-nilai. Faktor eksternal misalnya dari mulai lingkungan keluarga, lingkungan sekolah, lingkungan tingkat pendidikan, lingkungan teman sebaya, persaingan kerja, dan status ekonomi.

2.1.3 Aspek-aspek Kematangan Karir

Kematangan Karir adalah suatu variabel yang tersusun dari beberapa aspek atau komponen yang menyatu. Super (dalam Saifuddin, 2018) mengemukakan terdapat empat aspek penyusunan kematangan karir remaja, yaitu:

1. Perencanaan Kesadaran individu bahwa dirinya harus membuat pilihan pendidikan dan karir serta mempersiapkan diri untuk membuat pilihan tersebut.
2. Eksplorasi Individu secara aktif menggunakan berbagai sumber untuk memperoleh informasi mengenai dunia kerja umumnya dan untuk memilih salah satu bidang pekerjaan dan studi lanjut khususnya.
3. Kompetensi Informasional Individu dengan kompetensi yang berkembang dengan baik memiliki pengetahuan yang cukup untuk menggunakan informasi tentang studi lanjut dan karir yang dimiliki untuk dirinya, serta

mulai mengkristalisasikan pilihan pada bidang dan tingkat pekerjaan tertentu.

4. Pengambilan Keputusan Individu mengetahui apa yang harus dipertimbangkan dalam membuat pilihan pendidikan dan karir, kemudian membuat pilihan studi lanjut dan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuan.

Berdasarkan dari uraian diatas aspek-aspek kematangan karir adalah pengetahuan tentang diri, pengambilan keputusan, informasi karir, integrasi pengetahuan tentang diri dan tentang karir, dan perencanaan karir. Keempat aspek inilah yang akan digunakan dalam penyusunan alat ukur berupa skala kematangan karir.

2.2 Self efficacy

2.2.1 Pengertian Self Efficacy

Self Efficacy atau Efikasi diri merupakan satu kesatuan arti yang diterjemahkan dari bahasa Inggris, *self efficacy*. Konstruk tentang efikasi diri diperkenalkan pertama kali oleh Bandura. Menurut Bandura, (1997) efikasi diri didefinisikan sebagai keyakinan seseorang tentang kemampuan mereka untuk mengatur dan melaksanakan program tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Bandura dalam teorinya tentang sosial kognitif menyatakan bahwa efikasi diri ini membantu seseorang dalam menentukan pilihan, usaha mereka untuk maju, kegigihan dan ketekunan yang mereka tunjukkan dalam menghadapi kesulitan dan derajat kecemasan atau ketenangan yang mereka alami saat mereka mempertahankan tugas-tugas yang mencakupi kehidupan mereka.

Defenisi lain yang lebih spesifik dikemukakan oleh Jones (dalam Baron, 2017) efikasi diri adalah keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk melaksanakan suatu tingkah laku dengan berhasil. Kata efikasi berkaitan dengan kebiasaan hidup manusia yang didasarkan atas prinsip-prinsip karakter, seperti integritas, kerendahan hati, kesetiaan, pembatasan diri, keberanian, keadilan, kesabaran, kerajinan, kesederhanaan dan kesopanan yang seharusnya dikembangkan dari dalam diri menuju ke luar diri bukan dengan pemaksaan dari luar ke dalam diri manusia.

Baron & Greenberg (2017) mendefinisikan efikasi diri sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan atau mengatasi hambatan. Efikasi diri tidak berkaitan dengan kemampuan seseorang terhadap sesuatu yang dapat dilakukannya ataupun keterampilan dan keahlian yang dimiliki individu tersebut. Efikasi diri bukan merupakan faktor bawaan dan keturunan.

Self efficacy merupakan masalah kemampuan yang dirasakan individu untuk mengatasi situasi khusus sehubungan dengan penilaian atas kemampuan untuk melakukan satu tindakan yang ada hubungannya dengan tugas khusus atau.

Self efficacy pada dasarnya adalah keyakinan atau kemampuan yang dimiliki tentang tugas apa yang dikerjakan. *Self efficacy* adalah evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan tugas, mencapai tujuan dan mengatasi hambatan (Baron dan Byren dalam Gufron dan Risnawati, 2016). *Self efficacy* merupakan suatu elemen kognitif penting yang merupakan espektasi atau keyakinan (harapan) tentang seberapa jauh seseorang mampu

melakukan suatu perilaku dalam suatu situasi tertentu. *Self efficacy* yang positif adalah keyakinan untuk mampu melakukan perilaku yang dimaksud.

Menurut Bandura dalam Gufron dan Risnawati (2016), mengatakan bahwa *Self efficacy* adalah hasil dari proses kognitif berupa keputusan keyakinan atau pengharapan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil diinginkan.

Seseorang yang memiliki *self efficacy* tinggi ia mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya. Sedangkan seseorang yang memiliki *self efficacy* rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit, seseorang dengan *self efficacy* rendah cenderung akan mudah menyerah. Sedangkan orang yang memiliki *self efficacy* tinggi akan berusaha keras untuk mengatasi tantangan yang ada (Gufron dan Risnawati 2016).

Self efficacy dapat membawa pada perilaku yang berbeda diantara individu yang memiliki kemampuan yang sama, karena *self efficacy* mempengaruhi pilihan, tujuan, pembatasan masalah, dan kegigihan dalam berusaha (Gist dan Michell dalam Gufron dan Risnawati, 2016).

Efikasi diri merupakan unsur kepribadian yang berkembang melalui pengamatan-pengamatan individu terhadap akibat-akibat tindakan dalam situasi tertentu. Persepsi seseorang mengenai dirinya dibentuk selama hidupnya melalui reward dan punishment dari orang-orang disekitarnya. Unsur penguat lama kelamaan dihayati sehingga terbentuk pengertian dan keyakinan mengenai kemampuan diri.

Self efficacy mempengaruhi pilihan tugas individu, tenaga, ketekunan, dan prestasi (Hairida dan Astuti, 2012), Siswa dikatakan *memiliki self efficacy* tinggi, jika dia memiliki keinginan yang besar untuk dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik sehingga diperoleh hasil yang memuaskan dan merasa tertantang untuk dapat mengerjakan tugas dengan cepat, tepat dan bagus. Siswa dikatakan *memiliki self efficacy* rendah, jika dia mencoba untuk menghindari tugas-tugas yang ada dengan mengulur-ulur waktu dalam mengerjakan tugas terutama tugas-tugas yang menantang. Individu yang *memiliki self-efficacy* yang rendah, merasa tidak memiliki keyakinan bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas, maka dia berusaha untuk menghindari tugas tersebut (Nugraheni, 2018)

Self-efficacy yang tinggi memiliki keinginan yang kuat untuk menyelesaikan pekerjaannya (Slameto 2013). Brehm dan Kassin (Baron, 2017) dari mereka yang dapat melakukan tindakan spesifik yang diperlukan untuk mencapai *self-efficacy*. Didefinisikan sebagai keyakinan Konsekuensi yang diinginkan dari suatu situasi.

Konsep dasar teori efikasi diri adalah masalah keyakinan bahwa semua manusia memiliki kemampuan untuk mengendalikan pikiran, perasaan, dan perilakunya. Oleh karena itu, efikasi diri merupakan persepsi subjektif. Artinya efikasi diri sebenarnya bukan merupakan manifestasi dari kemampuan yang sebenarnya, tetapi berkaitan dengan keyakinan individu (Santrock, 2012). Dari uraian di atas dapat di ambil kesimpulan *Self efficacy* adalah suatu keyakinan diri yang dimiliki oleh seseorang dalam mengorganisir dan melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan yang diharapkannya atau mengatasi hambatan.

Dari berbagai pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* merupakan salah satu bentuk keyakinan seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki untuk melaksanakan tugas, mengorganisasi dan melaksanakan serangkaian tindakan atau perilaku sehingga ia mencapai suatu hasil yang diharapkan serta berbagai bentuk evaluasi diri terhadap kompetensi dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu.

2.2.2 Faktor-Faktor *Self Efficacy*

Menurut Bandura (1997) ada beberapa faktor yang mempengaruhi *Self efficacy* yaitu:

a. Pengalaman Keberhasilan (*mastery experiences*)

Keberhasilan yang sering di dapatkan akan meningkatkan *Self efficacy* yang dimiliki seseorang sedangkan kegagalan akan menurunkan *Self efficacynya*. Apabila keberhasilan yang di dapat seseorang lebih banyak karena faktor-faktor di luar dirinya, biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan *Self efficacy*. Akan tetapi, jika keberhasilan tersebut di dapatkan dengan melalui hambatan yang besar dan merupakan hasil perjuangannya sendiri, maka hal itu akan membawa pengaruh pada peningkatan *Self efficacynya*.

b. Pengalaman Orang Lain (*vicarious experiences*)

Pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan individu dalam mengerjakan suatu tugas biasanya akan meningkatkan *Self efficacy* seseorang dalam mengerjakan tugas yang sama. *Self efficacy* tersebut di dapat melalui *social model* yang biasanya terjadi pada diri seseorang yang kurang pengetahuan tentang kemampuan dirinya sehingga mendorong seseorang untuk melakukan modeling. Namun *Self efficacy* yang di dapat tidak akan terlalu berpengaruh bila model yang diamati tidak memiliki kemiripan atau berbeda dengan model.

c. Persuasi Sosial (*Social Persuasion*)

Informasi tentang kemampuan yang disampaikan secara verbal oleh seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk meyakinkan seseorang bahwa ia cukup mampu melakukan suatu tugas.

d. Keadaan fisiologis dan emosional (*physiological and emotional slates*)

Kecemasan dan stres yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan tugas sering diartikan sebagai suatu kegagalan. Pada umumnya seseorang cenderung akan mengharapkan dalam kondisi yang tidak diwarnai oleh ketegangan dan tidak merasakan adanya keluhan atau gangguan *somatic* lainnya. *Self efficacy* yang tinggi biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat stres dan kecemasan sebaliknya *Self efficacy* yang rendah ditandai oleh tingkat stres dan kecemasan yang tinggi pula.

Berdasarkan uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi *Self efficacy* yaitu: pengalaman keberhasilan (*mastery experiences*), pengalaman orang lain (*vicarious experiences*), persuasi sosial (*social persuasion*) dan keadaan fisiologis dan emosional (*physiological and emotional slate*).

2.2.3 Aspek-aspek Self Efficacy

Menurut Bandura dalam Ghufro dan Risnawati, (2016), *self efficacy* pada setiap individu akan berbeda satu individu dengan yang lainnya berdasarkan tiga dimensi. Berikut adalah tiga dimensi tersebut.

- a. Dimensi Tingkat Kesulitan (Magnitude/Level). Dimensi ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas ketika seseorang merasa mampu melakukannya. Dimensi ini memiliki implikasi terhadap pemilihan tingkah laku yang akan dicoba atau dihindari. Seseorang akan mencoba tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya, dan menghindari tingkah laku yang dirasa tidak mampu dilakukannya.

Dimensi magnitude/level berhubungan dengan tingkat kesulitan yang diyakini dapat diselesaikan oleh seseorang. Contohnya jika seseorang menghadapi masalah maka setiap orang akan berbeda memandang masalah tersebut, ada yang merasa masalah tersebut sulit bagi dirinya dan ada yang merasa masalah tersebut mudah atau sedang bagi dirinya.

- b. Dimensi Kekuatan (*Strenght*)

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan seseorang mengenai kemampuannya. Pengharapan seseorang yang lemah mudah dirubah oleh pengalaman, pengalaman

yang tidak menyenangkan. Sebaliknya, pengharapan yang meyakinkan akan mendorong seseorang tetap bertahan dalam usahanya. Dimensi ini berkaitan dengan. Dimensi level, yaitu semakin tinggi taraf kesulitan maka semakin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikan kesulitan tersebut.

c. Dimensi Generalisasi (*Generalitaty*)

Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang dirasakan seseorang yakin akan kemampuannya. Seseorang dapat merasa yakin terhadap kemampuannya dirinya. Apakah terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang bervariasi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa self efficacy memiliki 3 dimensi. Adapun ketiga dimensi tersebut adalah tingkat kesulitan, tingkat kekuatan, generalisasi.

Menurut Bandura (1997) ada tiga aspek dalam efikasi diri yaitu: Keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas dapat meningkatkan efikasi diri. Tingkat efikasi diri yang dimiliki individu dapat dilihat dari aspek efikasi diri. Efikasi diri yang dimiliki seseorang berbeda-beda, dapat dilihat berdasarkan aspek yang mempunyai implikasi penting pada perilaku.

Adapun aspek-aspek *self efficacy* tersebut:

- a. Magnitude, Aspek ini berkaitan dengan kesulitan tugas. Apabila tugas-tugas yang dibebankan pada individu menurut tingkat kesulitannya, maka perbedaan efikasi diri (*self efficacy*) secara individual mungkin terdapat pada tugas-tugas yang sederhana, menengah, atau tinggi.

Individu akan melakukan tindakan yang dirasakan mampu untuk dilaksanakannya dan akan tugas-tugas yang diperkirakan di luar batas kemampuan yang dimilikinya.

- b. *Generality*, Aspek ini berhubungan luas bidang tugas atau tingkah laku. Beberapa pengalaman berangsur-angsur menimbulkan penguasaan terhadap pengharapan pada bidang tugas atau tingkah laku yang khusus sedangkan pengalaman lain membangkitkan keyakinan yang meliputi berbagai tugas.
- c. *Strength*, Aspek ini berkaitan dengan tingkat kekuatan atau kemandirian seseorang terhadap keyakinannya. Tingkat efikasi diri yang lebih rendah mudah digoyangkan oleh pengalaman-pengalaman yang memperlemahnya, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri yang kuat tekun dalam meningkatkan usahanya meskipun dijumpai pengalaman yang memperlemahnya.

Individu yang memiliki bentuk efikasi diri yang tinggi memiliki sikap optimis, suasana hati yang positif, dapat memperbaiki kemampuan untuk memproses informasi secara lebih efisien, memiliki pemikiran bahwa kegagalan bukanlah sesuatu yang merugikan namun justru memotivasi diri untuk melakukan yang lebih baik. Individu yang efikasi dirinya rendah memiliki sikap pesimis, suasana hati yang negatif meningkatkan kemungkinan seseorang menjadi marah, mudah bersalah, dan memperbesar kesalahan mereka. Bandura (dalam Santrock, 2012).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek *self efficacy* meliputi: Magnitude, aspek ini berkaitan dengan kesulitan tugas, *Generality*,

Aspek ini berhubungan luas bidang tugas atau tingkah laku dan *Strength*, Aspek ini berkaitan dengan tingkat kekuatan atau kemantapan seseorang terhadap.

2.2.4 Fungsi Self Efficacy

Fungsi dari *Self efficacy* menurut Bandura (dalam Mustaqim, 2018) yaitu ;

- a. Pilihan perilaku. Dengan adanya *Self efficacy* yang dimiliki, individu akan menetapkan tindakan apa yang akan ia lakukan dalam menghadapi suatu tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkannya.
- b. Pemilihan karir. *Self efficacy* merupakan mediator yang cukup berpengaruh terhadap pemilihan karir seseorang. Bila seseorang merasa mampu melaksanakan tugas-tugas dalam karir tertentu maka biasanya ia akan memilih karir tersebut.
- c. Kuantitas usaha dan keinginan untuk bertahan pada suatu tugas Individu yang memiliki *Self efficacy* yang tinggi biasanya akan berusaha keras untuk menghadapi kesulitan dan bertahan dalam mengerjakan suatu tugas bila mereka telah mempunyai keterampilan prasyarat. Sedangkan individu yang mempunyai *Self efficacy* yang rendah akan terganggu oleh keraguan terhadap kemampuan diri dan mudah menyerah bila menghadapi kesulitan dalam mengerjakan tugas.
- d. Kualitas usaha Penggunaan strategi dalam memproses suatu tugas secara lebih mendalam dan keterlibatan kognitif dalam belajar memiliki hubungan yang erat dengan *Self efficacy* yang tinggi. Suatu penelitian dari (dalam Mustaqim, 2018) menemukan bahwa siswa yang memiliki *Self efficacy* yang tinggi cenderung akan memperlihatkan penggunaan kognitif dan strategi belajar yang lebih bervariasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan fungsi dari *Self efficacy* setiap individu keyakinan atas kemampuan diri, kemudian perkembangan dalam *self efficacy* dalam fase perkembangan yang dibutuhkan yaitu kemampuan dalam pemilihan karir dari dalam individu tersebut untuk berhasil melalui tiap fase perkembangan. meskipun tiap-tiap individu tahap perkembangannya tidaklah sama dan berbeda setiap individu tersebut.

2.3 Hubungan antara *Self efficacy* dengan kematangan Karir

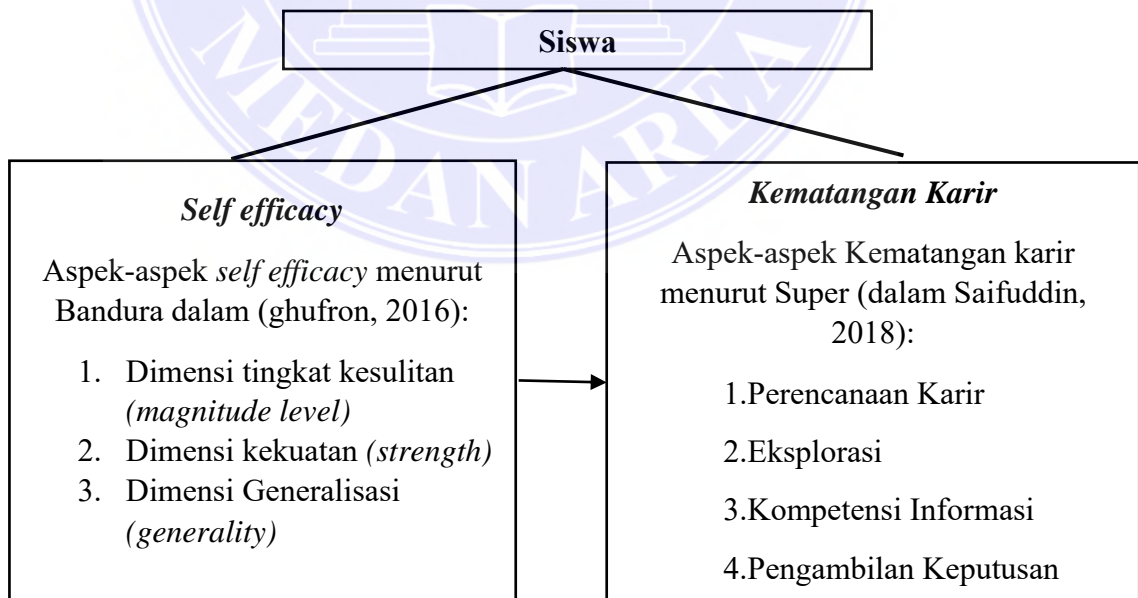
Super (dalam Suherman 2013) Kematangan karir (*career maturity*) didefinisikan sebagai kesiapan individu untuk membuat pilihan karir yang tepat. Teori ini lebih menekankan pada kesiapan untuk membuat pilihan dan keputusan karir secara tepat khususnya pada usia tertentu di setiap tahap. Kematangan karir seseorang dipengaruhi oleh faktor internal (faktor yang muncul dari dalam diri) dan eksternal (faktor yang muncul daripengaruh lingkungan) individu.

Hal inilah yang berhubungan dengan efikasi diri, yaitu keyakinan dan kepercayaan yang ada dalam diri seseorang akan kemampuan yang dimiliki untuk melakukan sesuatu sehingga dapat membentuk perilaku yang sesuai dengan harapyang diinginkan dan kemampuan terhadap diri sendiri. Pernyataan ini diperkuat oleh teori kognitif sosial karir yang dikembangkan oleh Lent, Brown, dan Hackett dikutip Coertse & Schepers, 2004) yang mengacu pada teori efikasi diri Bandura (1977) yang menyatakan bahwa pengembangan karir, pilihan karir, dan prestasi kerja memiliki hubungan dengan efikasi diri. Salah satu faktor yang mempengaruhi kematangan karir adalah *self efficacy*. *Self efficacy* adalah kepercayaan seseorang atas kemampuannya dalam menguasai situasi dan menghasilkan sesuatu yang menguntungkan. Selain *self efficacy*, persepsi

terhadap masa depan karir juga merupakan faktor dari kematangan karir seseorang (Rachmawati, 2012).

Semakin tinggi *self efficacy* seseorang maka semakin tinggi motivasi yang dimilikinya dan lebih keras untuk berusaha. Namun sebaliknya semakin rendah *self efficacy* seseorang, maka semakin rendah pula motivasi yang dimilikinya dan usaha yang dilakukan individu pun juga rendah. *Self efficacy* mempengaruhi motivasi melalui pilihan yang dibuat dan tujuan yang disusun. *Self efficacy* siswa yang tinggi cenderung memilih cara dengan tantangan yang besar. *Self efficacy* yang besar cenderung membutuhkan usaha yang besar pula. Ketika *self efficacy* untuk mencapai tujuan yang tinggi, siswa akan berusaha lebih keras untuk menyelesaikan tugas tugasnya dan akan bertahan lebih lama dalam menghadapi kesulitan. Sebaliknya siswa dengan *self efficacy* rendah akan memilih cara yang mudah, sedikit usaha dan mudah menyerah.

2.4 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konsep

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

3.1.1 Waktu Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan mulai Desember 2022 Hingga Januari 2023 pada siswa SMA Kartika I-2 Medan. Penelitian ini diadakan di SMA Swasta Kartika I-2 Medan yang beralamat JL. BRIGJEN H.A MANAF LUBIS, Kec. Medan Helvetia, Kota Medan, Prov. Sumatera Utara. Dalam penelitian ini jumlah sampel siswa yang mengikuti ekstrakurikuler CAPRA berjumlah 80 siswa.

3.1.2 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMA Swasta Kartika I-2 Medan yang beralamat di JL. BRIGJEN H.A MANAF LUBIS, Kec. Medan Helvetia, Kota Medan, Prov. Sumatera Utara

3.2 Bahan dan Alat Penelitian

Dalam penelitian ini, alat ukur yang digunakan adalah berupa skala. Skala adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik individu (Siregar, 2013). Penelitian ini menggunakan dua skala, yaitu skala *self efficacy* dan skala kematangan karir.

3.3 Metodologi Penelitian

Pada penelitian ini akan digunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data

bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (dalam Sugiyono, 2016).

3.3.1 Metode Pengumpulan Data

Menurut Riduwan (2012) metode pengumpulan data adalah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk pengumpulan data. Sedangkan menurut Sugiyono (2017) Teknik pengumpulan data merupakan langkah utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data, jika peneliti tidak mengetahui teknik pengumpulan data maka peneliti tidak akan mendapat data yang memenuhi standar.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan jenis skala sikap model Likert. Skala sikap disusun untuk mengungkapkan sikap pro dan kontra, positif dan negatif, setuju dan tidak setuju terhadap suatu objek sosial. Pernyataan skala sikap terbagi atas dua macam, favourable (mendukung atau memihak pada objek sikap) dan unfavourable (tidak mendukung objek sikap). Penelitian ini menggunakan dua skala yaitu skala kematangan karir dan Self efficacy.

3.3.2 Metode Uji Coba Alat Ukur

Mengacu pada pendapat Sugiono (2016) berpendapat agar hasil penelitian valid, dan reliabel, butir – butir pertanyaan dalam kuesioner perlu dilakukan uji validasi dan realibilitas.

a. Uji Validitas Alat Ukur

Menurut Mayer & Hansen (2007) validitas adalah apakah alat ukur benar-benar mengukur variabel yang ingin diteliti. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan validitas isi (*content validity*). Jika suatu alat ukur memiliki

validitas isi yang tinggi, maka alat tersebut benar-benar mengukur variabel yang diteliti. Validitas isi alat ukur ditentukan melalui pendapat profesional (*professional judgment*).

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Sebuah tes disebut valid apabila tes tersebut mampu mengukur apa yang hendak diukur. Menurut Riduwan (2012) mengatakan bahwa jika instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid sehingga valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

b. Uji Reliabilitas Alat Ukur

Menurut Sukardi (2012) Reliabilitas sama dengan konsistensi atau keajegan. Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila instrumen penelitian tersebut memiliki hasil yang konsisten dalam mengukur yang hendak diukur. Semakin reliabel suatu tes memiliki persyaratan maka semakin yakin kita dapat menyatakan bahwa hasil tes mempunyai hasil yang sama ketika dilakukan kembali.

Fungsi indeks reliabilitas aitem merupakan pertimbangan penting pula dalam penetapan varians/penyebaran skor tes. Reliabilitas berarti konsistensi dan tingkat kepercayaan (Mayer & Hansen, 2007). Pada umumnya, reliabilitas dianggap memuaskan bila koefisiennya mencapai minimal $r_{xx'} = 0,900$ (Azwar, 2010). Uji reliabilitas alat ukur ini menggunakan pendekatan konsistensi internal yaitu Cronbach's Alpha (Azwar, 2010) dalam menguji reliabilitas menggunakan SPSS versi 23 for windows.

3.3.3 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan sesuai dengan rencana penelitian adalah teknik korelasi *product momen* dari *Karl Pearson*, dengan tujuan utama penelitian ini yakni ingin melihat hubungan antara satu variabel bebas (Konsep diri) dan satu variabel terikat (Kepercayaan Diri). Perhitungan analisis data pada penelitian ini diuji dengan program *Statistical Packages for Social Sciences* (SPSS). Sebelum melakukan analisa data, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi:

- a. Uji normalitas. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi dari penelitian, yang variabel bebas dan terikat telah menyebar secara normal
- b. Uji Linearitas. Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian yaitu variabel terikat (Kematangan Karir) dan variabel bebas (*Self Efficacy*) memiliki hubungan linier.

3.4 Subjek Penelitian

3.4.1 Populasi Sampel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2017) populasi adalah seluruh subjek penelitian. Dimana wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pendapat diatas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 80 siswa yang mengikuti ekstrakurikuler CAPRA.

3.4.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh siswa yang mengikuti ekstrakurikuler CAPRA, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 80 siswa.

3.4.3 Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2015) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sedangkan teknik pengambilan sampel disebut dengan sampling. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2014). Alasan mengambil total sampling karena jumlah populasi yang kurang dari 100. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 80 siswa.

3.5 Prosedur Penelitian

3.5.1 Persiapan Penelitian

Persiapan penelitian meliputi persiapan administrasi, yaitu tentang perizinan penelitian secara informal yang diajukan untuk pengurusan surat izin penelitian. Selain itu, persiapan ini juga membahas tentang persiapan alat ukur penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti.

a. Persiapan Administrasi

Persiapan administrasi merupakan persiapan dalam mengambil data siswa SMA Kartika I-2 Medan. Hal yang dilakukan oleh peneliti adalah menghubungi pihak sekolah mengenai persyaratan yang diperlukan untuk diserahkan kepada sekolah sebagai pengajuan penelitian. Selanjutnya, peneliti menyerahkan

persyaratan pengajuan penelitian yaitu surat perizinan yang dikeluarkan oleh Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area pada tanggal 05 Januari 2023 dengan nomor surat 0035/FPSI/01.10/1/2023.

b. Persiapan Alat Ukur

Peneliti mengumpulkan data dengan menggunakan angket yang diberikan kepada responden penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan skala, untuk pengujian hipotesis. Persiapan alat ukur bertujuan untuk menyusun alat ukur yang mencakup variabel-variabel dalam penelitian ini yaitu Kematangan Karir dan *Self Efficacy*. Skala Kematangan karir terdiri dari 36 item sedangkan skala *self efficacy* terdiri dari 54 item. Persiapan alat ukur bertujuan untuk menyusun alat ukur yang mencakup variabel-variabel dalam penelitian ini yaitu Self Efficacy dan Kematangan Karir.

a. Self Efficacy

Variabel Self Efficacy diukur dengan menggunakan skala likert. Pernyataan dalam skala likert memiliki 2 sifat yaitu *favorable* (positif mendukung pertanyaan) dan *unfavorable* (negative tidak mendukung pertanyaan).

Masing-masing pernyataan terdiri atas 4 alternatif jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Adapun pemberian nilai untuk pernyataan *favorable* (mendukung) diberi rentang skor 4 sampai 1, sedangkan pernyataan *unfavorable* diberi rentang skor 1 sampai 4.

Tabel 3.1. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Self Efficacy

Variabel	Sub Aspek	Indikator	favorable	unfavorable	Total
Keyakinan diri	Magnitude tingkat kesulitan tugas	Mengerjakan tugas yang sulit	1,3	2,7	4
		Mengerjakan tugas sesuai kemampuan	6,20	4,5	4
		Pantang menyerah dalam menghadapi kesulitan	8,9,10	11,12,13	6
	Straing kekuatan dan keyakinan	Kerja keras atau usaha maksimal	23,25	27,29	4
		Tetap bertahan pada situasi yang sulit	17,28	24,18	4
		Optimis	14,16	15,19	4
		Menambah waktu belajar	22,26	21	3
	Generality	Mampu mengerjakan semua pekerjaan dalam waktu bersamaan	30,32,35	31,33	5
		Mengerjakan tugas pada bidang yang berbeda	34	36	2
			Sub total	19	17

b. Kematangan Karir

Variabel Kematangan Karir diukur dengan menggunakan skala likert. Pernyataan dalam skala likert memiliki 2 sifat yaitu *favorable* (positif mendukung pernyataan) dan *unfavorable* (negative tidak mendukung pernyataan). Masing-masing pernyataan terdiri atas 4 alternatif jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Adapun pemberian nilai untuk pernyataan *favorable* (mendukung) diberi rentang skor 4 sampai 1, sedangkan pernyataan *unfavorable* diberi rentang skor 1 sampai 4.

Tabel 3.2 Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Kematangan Karir

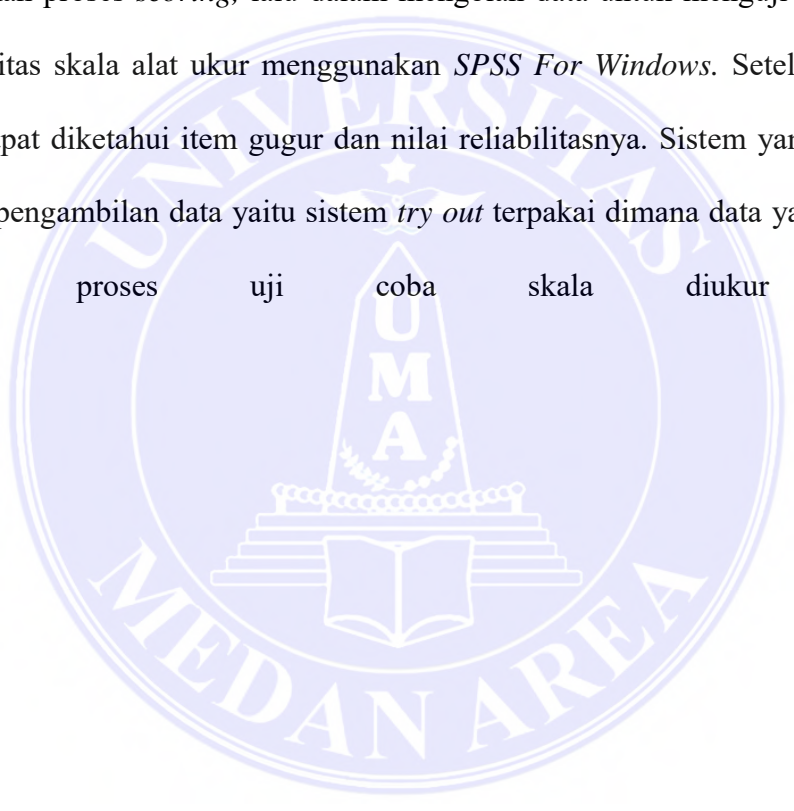
No	Variabel	Indikator	Sub Indikator	Instrumen		Jumlah		
				Favorable	Unfavorable			
1	Kematangan Karir	Merencanakan keberhasilan masa depan	Memiliki tujuan yang jelas tentang keberhasilan atas pilihan karirnya	1,2,6,7	3,4,5	7		
			Merencanakan karir sesuai dengan cita-cita	8,9	10,11	4		
		Mencari informasi guna keberhasilan masa depan karir	Siswa mampu melihat kemampuan diri dalam menentukan karir	12,14	13	3		
			Mengkomunikasikan perencanaan karir dengan orang lain	15,17,18	16,19,20	6		
		Menentukan jurusan sesuai dengan tujuan karir	Memilih jurusan sesuai dengan bakat dan minat	21	22,23	3		
			Memilih jurusan sesuai dengan lingkungan pendukung seperti keluarga dan tempat tinggal	24,25	26	3		
		Memiliki perencanaan kari jangka panjang yang sesuai dengan pemilihan	Memilih jurusan sesuai dengan tujuan karir	27,29	28	3		
			Memilih jurusan sesuai dengan perencanaan jangka panjang	30,32	31	3		
		Memahami dan menyiapkan persyaratan – persyaratan yang harus dipenuhi untuk mendapatkan pilihan karir ke depannya	Memahami persyaratan pada masing – masing pilihan karir	33,34	35,35	4		
			Mempersiapkan segala persyaratan agar dapat memasuki persyaratan yang sesuai untuk pilihan karir	37,38,39,41	40	5		
		Menyesuaikan pemilihan karir sesuai bakat dan kemampuan	Memilih karir dengan mempertimbangkan bakat yang dimiliki	42,43	44	3		
			Memilih karir dengan kemampuan yang dimiliki	45,46	47,48	4		
		Menggunakan waktu luang dengan maksimal sesuai potensi yang dimiliki	Memanfaatkan waktu yang dimiliki untuk melatih keterampilan	49,50,51,52	53,54	6		
				Jumlah				54

3.5.2 Tahap Pelaksanaan

Pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan mulai Desember 2022 Hingga Januari dengan menghubungi pihak SMA Kartika I-2 Medan. Dalam penelitian ini jumlah sampel seluruh karyawan berjumlah 80. Penelitian dilakukan dengan

mekanisme yakni perkenalan diri peneliti kepada para responden, menjelaskan tujuan kedatangan peneliti, penyebaran skala, membagikan alat tulis, memberikan penjelasan bagaimana cara mengisi skala, pengumpulan angket yang telah selesai diisi dan pengucapan terimakasih dari peneliti kepada seluruh responden yang telah bersedia berpartisipasi dalam penelitian.

Semua alat ukur yang disebar terisi dengan lengkap dan selanjutnya dilakukan proses *scoring*, lalu dalam mengolah data untuk menguji validitas dan reliabilitas skala alat ukur menggunakan *SPSS For Windows*. Setelah dilakukan data dapat diketahui item gugur dan nilai reliabilitasnya. Sistem yang digunakan dalam pengambilan data yaitu sistem *try out* terpakai dimana data yang diperoleh dalam proses uji coba skala diukur kembali



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif antara Kematangan karir dengan *Self efficacy* pada siswa di SMA Kartika Swasta 1-2 Medan ($r_{xy} = 0,443$); $p = 0,000$ yang berarti $p < 0,05$, artinya semakin tinggi Kematangan Karir maka semakin tinggi *self efficacy* pada siswa, begitu sebaliknya. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan dapat diterima.
2. Sumbangan yang diberikan oleh *self efficacy* terhadap kematangan karir adalah sebesar 19,6% dengan demikian diketahui bahwa masih terdapat 80,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya

5.2 Saran

1. Saran bagi subjek penelitian

Berpedoman pada hasil penelitian diatas yang menyatakan siswa di SMA Kartika Swasta 1-2 Medan, memiliki tingkat kematangan karir yang tinggi. Dengan ini diharapkan agar subjek mempertahankan kematangan karir yang dimiliki, dengan cara tetap mengikuti kegiatan-kegiatan ekstrakurikuler samapai selesai, ikut andil dalam setiap kegiatan ekstrakurikuler dan selalu mengasah kemampuan diri, sehingga dapat tetap bertahan dalam pembelajarannya.

2. Saran bagi pihak sekolah

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada sekolah tentang pentingnya Kematangan karir yang dimiliki para siswa. Untuk dapat meningkatkan *Self Efficacy* pada siswa salah satunya adalah dengan meningkatkan kematangan karir yang dimiliki para siswa, dengan membekali siswa dengan pengalaman-pengalaman saat ada kegiatan, khususnya kegiatan ekstrakurikuler sehingga siswa yakin akan kemampuan diri ketika sudah tamat dari sekolah.

3. Saran bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian terkait kematangan Karir yang dihubungkan dengan variable yang lain yang menjadi factor kematangan karir yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti dipengaruhi oleh faktor lainnya. Sehingga segala permasalahan yang belum terjawab pada penelitian ini dapat diteliti lebih lanjut dan menemukan sesuatu yang baru, yang dapat membantu sekolah-sekolah yang memiliki permasalahan sejenis dengan SMA Kartika Swasta 1-2 Medan. .

DAFTAR PUSTAKA

- A, A., & Siswanto. (2018). Hubungan Antara Self Regulated Learning dengan Kematangan Karier pada Siswa SMA.
- Afif, M. (2017). *Hubungan Efikasi Diri dengan Kematangan Karier Skripsi* . Bekasi: Universitas Islam.
- Alwisol. (2009) . *Psikologi Kepribadian Edisi Revisi* . Malang.
- Aminah, A., Sobari, T., & Fatimah, S. (2021). Hubungan Self Efficacy dengan Kematangan Karier Peserta Didik Kelas XII SMA. *Jurnal Psikologi* .
- Anggraini, L. (2019). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kematangan Karier Siswa Kelas XII di SMK N 6 Yogyakarta. *Jurnal Riset Mahasiswa Bimbingan dan Konseling*, Vol 5 (5). 401-409
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian* . Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi* . Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- B D, P., & S, S. (2015). Hubungan Antara Konsep Diri Dan Internal Locus of Control dengan Kematangan Karir Siswa SMA. *Jurnal Psikologi Indonesia*.
- Badria, D. (2012). *Metodologi Penelitian Psikologi* . Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bandung, A. (1997). *Efikasi Diri Mengubah Masyarakat Baru*. New York: CambridgePers Universitas.
- Bandura, A. (1994). *Self-efficacy : The Exercise Of Control*. New York.
- Budisiwi, H. (2012). *Model Bimbingan Karir Belanda untuk Meningkatkan Kematangan Pilihan Karir Siswa*. Tegal: Universitas Pancasakti .
- D, A., & A. , A. (2015). Pelatihan"RENCANA" Untuk Peningkatan Efikasi Diri Dalam Pengambilan Keputusan Karir. *urnal dariPsikologi Profesional*.
- Darmadi, H. (2013). *Metode penelitian pendidikan dan Sosial* . Bandung: Alfabeta.
- Fadhila, F. (2017). Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kematangan Karis Siswa SMAN Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Bimbingan Konseling*, 82-91.
- Fatimah, S. (2019). Pelatihan Penerapan Metode Plans Untuk Mengembangkan Efikasi Diri Dalam Pengambilan Keputusan Karier Siswa di Kabupaten Purwakarta . *Jurnal Bimbingan dan Konseling Islam*, 121-130.
- Ghufron, N. & Risnawita, R. (2014). *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Gunawan, W. (2016). Sumber-sumber Efikasi DiriKarier Remaja. *Jurnal Psikogenesis* .

- J, A. (2017). *Penelitian dan Skripsi*. Jakarta: PT Elek Media Komputindo.
- Jones, B. D. (2017). *User Guide for Assessing the Components of the MUSIC Model of Academic Motivation Kehidupan*. Bandung: Rizqi Offset.
- Listyowati, A. (2012). Hubungan Antara Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Dukungan Sosial Dengan Kematangan Karir pada siswa kelas XII SMA N 2 Klaten. *Jurnal Psikologi*.
- Masmuhazir, M. (2017). *Skripsi: Efikasi Diri dan Kematangan Karir Siswa Kelas XII SMK Wahid Hasyim Bangil Pasuruan*. Malang: Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- N, P. (2016). Pelaksanaan Layanan Bimbingan Konseling Karir Dalam Peningkatan Minat Siswa Dalam Melanjutkan Studi Kelas XI Idi SMA Yadika Natar. *Jurnal Bimbingan dan Konseling*.
- Putri, L. C. & Damayanti, T. (2018). Hubungan antara Self-Efficacy dengan Kematangan Karir pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi UNISBA. *Prosiding Psikologi*, Vol. 4(2). 924-930
- Rachmawati. & Eka, Y. (2012). Hubungan antara Self efficacy Dengan Kematangan Karir Mahasiswa Tingkat Awal dan Tingkat Akhir di Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal ilmiah mahasiswa Universitas Negeri Surabaya*.
- Riduwan. (2012). *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian* . Bandung: Alfabeta.
- Rifa'i, A. & T. A, C. (2011). *Psikologi Pendidikan*. Semarang: UNNES Press.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salamba Empat.
- Saifuddin, A. (2018). *Kematangan Karier: Teori dan Strategi Memilih Jurusan dan Merencanakan Karier*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Sersiana, L. (2013). Hubungan Antara Self-Efficacy Karir dan Persepsi Terhadap Masa Depan Karir Dengan Kematangan Karir Siswa SMK PGRI Wonoasri Tahun Ajaran 2012/2013. *Jurnal BK Unesa*.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suherman, U. (2013). *Bimbingan dan Konseling Karier Sepanjang Rentang*.
- Sukardi. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan Tindakan Kelas*. Yogyakarta: Bumi Aksara.
- Susantoputri, M. K. & William. (2014). Hubungan Antara Efikasi Diri Karier Dengan Kematangan Karier Pada Remaja di Daerah Kota Tangerang. *Jurnal Psikologi*.

- Syam, I. M. (2017). *Kematangan Karir Mahasiswa ditinjau dari Jenis Kelamin, Locus Of Control, dan Status Ekonomi*. Pekanbaru: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Wahyuni, S. (2013). Hubungan Efikasi Diri dan Regulasi Emosi dengan Motivasi Berprestasi pada Siswa SMK Negeri 1 Samarinda. *eJournal Psikologi*.
- Wijayanti, & Nawangsari, D. (2016). Pengaruh Layanan Informasi Teknik Modeling Simbolik Terhadap Self Efficacy Pengambilan Keputusan Study Lanjut.
- Winkel, & H. S. (2013). *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*. Media Abadi.
- Yusuf, S. (2008). *Psikologi Perkembangan Anak dan Remaja*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.







LAMPIRAN 1
ALAT UKUR PENELITIAN

1. DATA IDENTITAS DIRI

Isilah data-data berikut ini sesuai dengan keadaan diri saudara

Nama : (L/P)

Kelas :

2. PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

Berikut ini saya sajikan beberapa pernyataan dalam bentuk skala. Adik-adik diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala ukur tersebut:

PETUNJUK BAGIAN I

Pada angket ini adik-adik diminta untuk memberi satu jawaban pada setiap soal, yang dianggap sesuai dengan keadaan diri adik serta apa yang adik rasakan, dan sangat kami harapkan pula kejujuran dan keterbukaan adik. Adik tinggal memilih jawaban dengan memberikan tanda cek (√) salah satu huruf pada jawaban yang disediakan.

SS : jika merasa sangat sesuai

S : jika merasa sesuai

TS : jika merasa tidak sesuai

STS : jika merasa sangat tidak sesuai

Bila telah selesai, jangan lupa memeriksa kembali jawabannya , agar tidak ada nomor yang terlewati.

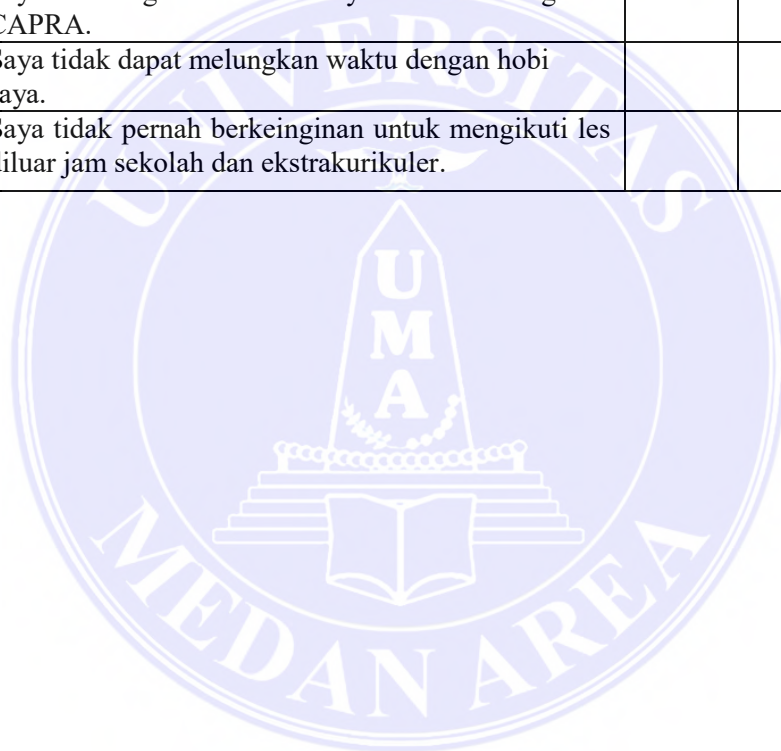
SELAMAT MENGERJAKAN

SKALA A

No	Pernyataan	Pilihan jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya sudah memiliki perencanaan karir yang jelas setelah lulus sma.				
2	Saya mempunyai beberapa alternatif dalam perencanaan karir untuk masa depan.				
3	Saya merencanakan karir untuk saat ini adalah hal yang belum penting bagi kehidupan saya.				
4	Saya tidak perlu repot-repot memikirkan pilihan karir orangtua yang menentukan karir saya.				
5	Saya kesulitan menentukan pilihan karir setelah lulus nantinya.				
6	Dalam memilih karir saya sangat matang dalam pengambilan keputusan.				
7	Menurut saya membuat perencanaan karir adalah hal yang sangat penting bagi saya.				
8	Saya sudah mempunyai keinginan akan mengikuti tes/Pendidikan IPDN/TNI/POLRI/STAN/TARUNA dan berbagai Pendidikan lainnya.				
9	Saya sudah tahu akan berkerja sebagai apa setelah lulus sma nanti.				
10	Saya belum yakin dengan cita-cita saya, karena orangtua saya mempunyai pilihan diPerguruan Tinggi.				
11	Cita-cita saya terkadang berubah membuat saya jadi bingung dengan rencana kedepanya setelah lulus sma.				
12	Saya sudah tahu akan berkerja sebagai apa setelah lulus sma nanti.				
13	Saya belum yakin dengan bakat yang saya miliki sekarang.				
14	Saya memahami kemampuan pada diri saya secara menyeluruh.				
15	Saya mendapatkan informasi tentang karir dari orangtua.				
16	Orangtua tidak memberikan informasi karir kedepanya.				
17	Saya berkonsultasi tentang karir dengan seseorang yang berhasil dikarir tersebut.				
18	Saya sering berkonsultasi dengan guru bimbingan dan konseling disekolah.				
19	Saya belum pernah membahas perencanaan karir dengan orang lain termasuk orangtua saya.				
20	Saya tidak mempedulikan tentang karir saya kedepanya.				
21	Saya memilih jurusan sesuai dengan kemampuan minat dan bakat saya.				
22	Pendidikan yang saya pilih nantinya akan menjadikan saya orang yang sukses.				
23	Saya memilih mengikuti ekstrakurikuler CAPRA				

	karena mengikuti teman saya.				
24	Saya memahami pilihan karir sesuai yang diinginkan orangtua saya.				
25	Saya belum menentukan pilihan karir karena masih bingung dengan bakat walaupun sudah mengikuti ekstrakurikuler CAPRA.				
26	Saya menentukan karir berdasarkan kemampuan yang saya miliki.				
27	saya merasa mengikuti ekstrakurikuler CAPRA dapat membantu dalam pencapaian karir saya.				
28	Saya belum menentukan karir saya karena belum matang dalam pengambilan keputusan.				
29	Pilihan ekstrakurikuler CAPRA memberikan informasi yang saya inginkan.				
30	Saya memilih ekstrakurikuler CAPRA berdasarkan perencanaan karir kedepannya setelah lulus sma.				
31	Saya memilih ekstrakurikuler CAPRA tidak untuk guna karir kedepannya.				
32	Dengan pilihan ekstrakurikuler CAPRA saya sudah mempunyai bayangan keddepanya tentang karir saya.				
33	Saya mengetahui syarat-syarat yang dibutuhkan dalam Tes.				
34	Saya mendapat informasi tentang berbagai tes.				
36	Saya kurang memahami syarat-syarat yang dibutuhkan dalam tes tersebut				
36	Semua syarat-syarat dalam tes sudah diatur oleh orangtua dan saya hanya mengikutinya.				
37	Saya merasa kegiatan ekstrakurikuler CAPRA yang saya pilih sangat tepat dalam perencanaan karir saya.				
38	Saya mengikuti ekstrakurikuler CAPRA untuk meningkatkan bakat saya				
39	Saya sering mencari tau informasi tentang perencanaan karir saya.				
40	Saya tidak mempersiapkan tentang karir yang inginkan saya capai.				
41	Saya mulai mempersiapkan persyarattan baik fisik,jasmani dan psikologi.				
42	Saya menentukan karir berdasarkan kemampuan jasmani,akademik dan psikologi.				
43	Saya memilih karir sesuai dengan prestasi yang telah saya capai selama sekolah.				
44	Saya masih ragu dalam menentukan pilihan karir saya dengan kemampuan saya.				
45	Saya menentukan karir berdasarkan hoby saya				

46	Saya rasa pilihan karir yang saya inginkan benar, karena sesuai dengan kemampuan dan minat yang saya miliki.				
47	Saya belum menentukan karir saya karena belum matang dalam pengambilan keputusan.				
48	Saya binggung menentukan karir kedepanya karena kadang berubah-ubah.				
49	Saya mengikuti les Psikologi, Jasmani, Akademik guna membantu dan mengembangkan bakat saya.				
50	Saya memilih ekstrakurikuler CAPRA karena sesuai dengan hoby dan karir yang saya inginkan.				
51	Saya mengikuti ekstrakurikuler CAPRA karena cocok dengan potensi pada diri saya.				
52	Saya meluangkan waktu saya untuk mengikuti CAPRA.				
53	Saya tidak dapat meluangkan waktu dengan hobi saya.				
54	Saya tidak pernah berkeinginan untuk mengikuti les diluar jam sekolah dan ekstrakurikuler.				



SKALA B

No	Pernyataan	Pilihan jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya rasa dengan kemampuan saya, saya dapat mengerjakan tugas yang sulit.				
2	Saya merasa tidak dapat mengerjakan tugas yang sulit				
3	Saya yakin mampu mengerjakan tugas meskipun tugas itu dirasa sulit untuk dikerjakan				
4	Saya menghindari tugas yang sulit karena saya tidak percaya dengan kemampuan saya				
5	Saya tidak suka mengerjakan tugas yang sulit, karena tugas yang sulit itu pasti membosankan				
6	Saya merasa bersemangat mengerjakan tugas yang sulit, karena tugas yang sulit itu sebagai tantangan, bukan sebagai ancaman bagi saya				
7	Saya ragu akan mendapatkan nilai yang bagus pada pelajaran-pelajaran yang saya merasa itu sulit				
8	Saya berusaha dengan gigih saat menghadapi kesulitan				
9	Saya merasa optimis menerima semua jenis tugas, meskipun tugas itu sulit bagi saya				
10	Saya tidak pernah menyerah ketika mendapat tugas yang sulit				
11	Saya merasa sebagai pribadi yang kurang memiliki daya juang dalam mengerjakan tugas yang sulit				
12	Ketika saya mengerjakan tugas yang sulit, saya cepat putus asa.				
13	Saya kehilangan akal ketika dihadapkan dengan tugas yang sulit.				
14	Saya yakin mampu mengerjakan tugas yang saya terima dari guru karena saya menguasai semua materi.				
15	Saya merasa ragu mampu mengerjakan tugas yang diberikan guru, karena saya tidak menguasai materi sepenuhnya.				
16	Saya yakin dengan mencatat dan mendengarkan dengan sungguh-sungguh saya dapat menyelesaikan semua tugas dengan baik				
17	Saya yakin mendapat nilai yang maksimal dalam mengerjakan ujian karena saya mengerjakannya dengan sungguh-sungguh				
18	Saya ragu mendapat nilai bagus dalam mengerjakan ujian karena saya jarang belajar				
19	Saya merasa diri saya bodoh sehingga saya gagal mengerjakan tugas				
20	Saya merasa yakin kalau mengerjakan tugas dengan penuh kesungguhan dan dengan kemampuan saya sendiri				

21	Saya merasa ragu dalam mengerjakan tugas, karena saya tidak memiliki waktu yang cukup untuk belajar				
22	Saat mengerjakan tugas yang diberikan, saya mengerjakan dengan penuh keyakinan karena saya selalu mempunyai waktu untuk belajar dan berlatih mengerjakan soal				
23	Saya yakin mendapat nilai bagus, karena saya selalu belajar untuk meningkatkan kemampuan saya				
24	Saya kurang tekun mengerjakan suatu pekerjaan sehingga saya tidak dapat mengerjakan semua tugas dengan baik				
25	Saya tidak malu bertanya kepada orang lain saat saya tidak bisa untuk mengerjakan tugas				
26	Saya mengorbankan waktu bermain agar dapat baik.				
27	Saya merasa gagal karena saya kurang berusaha dalam mengerjakan tugas yang diberikan				
28	Jika saya gagal dalam mengerjakan tugas, saya akan cepat bangkit dari kegagalan saya.				
29	Saya adalah orang yang lambat memulihkan perasaan negatif karena saya putus asa ketika gagal.				
30	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu meskipun saya juga harus membantu pekerjaan di rumah.				
31	Saya ragu dapat mengerjakan semua tugas tepat waktu karena saya memiliki pekerjaan rumah yang harus saya selesaikan juga.				
32	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas les dengan maksimal meskipun saya sedang memiliki banyak tugas dari sekolah.				
33	Saya ragu dapat menyelesaikan semua tugas dalam satu waktu karena saya tidak bisa membagi waktu dengan baik				
34	Saya yakin dapat menyelesaikan semua tugas dengan maksimal walaupun saya sedang aktif terlibat dalam sebuah organisasi.				
35	Meskipun saya mengikuti ekstrakurikuler, saya mampu menyelesaikan tugas-tugas saya dengan baik				

SELAMAT MENGERJAKAN

LAMPIRAN 2
DATA PENELITIAN



SELFEFFICACY (X)																																		
A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24	A25	A26	A27	A28	A29	A30	A31	A32	A33	A34	A35	TOTAL	
2	4	2	3	3	3	3	2	4	3	2	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	2	4	2	4	2	97	
2	3	1	2	1	3	2	3	2	2	2	2	4	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	79	
1	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	2	3	2	1	4	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	85		
1	3	1	3	3	2	1	4	2	1	3	4	2	3	1	4	3	2	4	4	2	1	2	2	1	2	2	1	3	3	2	2	85		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	2	4	4	3	3	2	1	3	4	1	3	2	3	2	2	97		
3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	1	2	3	2	89		
2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	87		
3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	3	3	4	1	4	4	1	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	121		
1	2	3	3	1	3	2	2	3	2	1	3	3	3	2	2	1	3	3	4	2	3	3	4	2	3	2	2	1	3	1	2	84		
4	3	2	4	3	4	4	4	2	3	3	4	2	4	4	4	2	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	2	115		
2	3	3	1	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	2	2	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	113		
2	2	2	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	3	4	2	4	2	108		
1	4	4	1	4	1	1	1	3	3	3	1	4	1	1	4	4	1	4	1	1	2	2	3	2	3	2	3	2	4	1	1	79		
4	2	2	4	2	4	4	4	2	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	112		
3	4	4	1	4	1	1	4	1	4	4	4	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	4	1	4	1	89		
3	4	4	4	2	4	3	3	2	1	1	4	1	4	3	2	2	4	2	4	3	2	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	110		
3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	1	106		
3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	1	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	1	4	1	4	119		
2	4	4	1	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	1	4	4	4	3	4	4	4	119		
3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	117		
4	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	1	2	3	99		
4	4	4	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	110		
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	85		
1	1	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	88		
1	1	3	3	3	1	3	1	3	1	1	3	1	3	3	1	3	2	3	1	3	1	3	1	1	2	3	3	1	3	1	3	2	76	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	2	4	3	4	159	
3	1	1	3	1	1	1	3	1	3	3	1	2	1	2	3	2	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	64		
4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	2	128		
3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	1	2	3	1	2	3	2	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	102	
2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	121	
3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	1	4	4	4	4	1	3	4	1	4	1	1	1	1	4	4	1	106	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	1	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	122		
4	3	1	2	1	4	4	4	1	1	1	2	3	4	2	2	3	2	1	4	3	3	3	4	1	1	1	4	3	2	1	4	86		
4	2	3	4	2	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	1	3	1	3	4	1	3	4	1	3	2	2	1	107		
3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	4	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	88		
3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	3	3	3	3	2	97		
3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	1	4	3	3	100		
2	2	1	2	1	4	3	2	2	1	2	2	2	4	4	2	1	4	3	3	4	1	4	1	2	3	3	3	3	1	2	2	83		
2	1	2	2	1	4	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	3	2	1	2	2	1	4	4	2	2	2	2	1	2	1	3	2	71	
2	3	2	3	4	4	3	2	3	2	2	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	2	3	1	4	93		
3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	4	2	2	2	4	2	2	1	4	2	3	4	3	3	2	4	2	4	2	4	95	
3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	83		
4	3	2	3	3	4	4	2	3	3	3	3	2	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	1	2	4	4	2	2	3	2	4	102		
3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	97		
3	3	1	3	3	4	3	4	1	4	3	1	3	4	3	1	3	4	1	3	1	2	1	2	1	1	2	1	3	1	4	3	83		
3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	1	3	2	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	98		
3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	4	3	3	1	2	3	3	2	3	4	1	4	100		
3	3	3	3	3	2	4	4	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	99		
3	1	3	4	2	4	2	4	2	1	3	3	1	4	3	3	3	3	4	4	2	2	4	2	3	4	1	4	4	1	2	2	95		
3	2	3	2	3	2	4	3	4	2	1	2	4	2	3	4	2	2	3	1	3	2	4	3	1	3	4	3	3	3	2	4	124		
3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	103		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	126		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	3	92		
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	143		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	107	
4	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	1	4	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	2	2	3	3	1	4	102	
3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	99		
2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	1	4	3	3	2	2	2	2	3	94		
3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	2	3	3	4	3	3</																			



LAMPIRAN 3
VALIDITAS DAN REABILITAS

Reliability

Scale: self efikasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	80	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.807	35

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
SE1	2.95	.846	80
SE2	2.81	.863	80
SE3	3.00	.816	80
SE4	2.92	.917	80
SE5	2.80	.966	80
SE6	2.87	.911	80
SE7	3.06	3.421	80
SE8	3.33	.796	80
SE9	3.01	.913	80
SE10	3.01	.913	80
SE11	2.68	.899	80
SE12	2.66	.890	80

SE13	2.82	.902	80
SE14	2.97	.891	80
SE15	2.72	.861	80
SE16	3.14	.858	80
SE17	3.13	.838	80
SE18	2.82	.902	80
SE19	2.90	.856	80
SE20	3.01	.884	80
SE21	2.92	.888	80
SE22	3.39	3.621	80
SE23	2.96	.912	80
SE24	2.87	.838	80
SE25	3.04	.898	80
SE26	3.29	3.634	80
SE27	2.57	.943	80
SE28	2.97	.862	80
SE29	2.90	.886	80
SE30	2.97	.891	80
SE31	2.63	.976	80
SE32	2.92	.997	80
SE33	2.80	.966	80
SE34	2.44	1.010	80
SE35	3.09	.950	80

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SE1	99.47	282.483	.433	.800
SE2	99.61	283.421	.390	.801
SE3	99.42	284.862	.362	.802
SE4	99.49	281.792	.418	.800
SE5	99.62	278.495	.499	.797
SE6	99.54	283.072	.378	.801
SE7	99.35	274.078	.086	.834

SE8	99.09	284.466	.387	.801
SE9	99.41	276.090	.613	.795
SE10	99.41	280.834	.452	.799
SE11	99.73	281.018	.454	.799
SE12	99.76	281.262	.451	.799
SE13	99.59	284.808	.324	.802
SE14	99.44	282.250	.416	.800
SE15	99.70	288.701	.207	.805
SE16	99.28	282.665	.419	.800
SE17	99.29	279.568	.544	.797
SE18	99.59	284.167	.346	.802
SE19	99.52	286.022	.302	.803
SE20	99.41	280.731	.472	.799
SE21	99.49	284.792	.331	.802
SE22	99.03	248.281	.299	.819
SE23	99.46	284.251	.339	.802
SE24	99.54	285.815	.317	.802
SE25	99.38	283.085	.384	.801
SE26	99.13	260.138	.189	.829
SE27	99.85	281.823	.404	.800
SE28	99.44	280.635	.489	.798
SE29	99.52	279.253	.522	.797
SE30	99.44	283.788	.364	.801
SE31	99.78	278.504	.492	.797
SE32	99.49	278.228	.489	.797
SE33	99.62	278.777	.490	.798
SE34	99.97	288.487	.175	.806
SE35	99.33	278.865	.496	.797

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

Reliability

Scale: kematangan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	80	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.847	54

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
K1	3.43	.696	80
K2	3.31	.634	80
K3	3.29	.792	80
K4	3.16	.859	80
K5	2.71	.886	80
K6	3.27	.789	80
K7	3.53	.804	80
K8	3.47	.836	80
K9	3.19	.795	80
K10	2.97	.873	80
K11	2.92	2.293	80
K12	2.99	.851	80
K13	2.88	1.589	80
K14	3.05	.724	80
K15	3.01	.881	80
K16	3.12	.973	80
K17	3.17	.801	80
K18	2.86	.914	80
K19	3.70	4.603	80

K20	3.35	.791	80
K21	3.22	.912	80
K22	2.38	1.159	80
K23	3.10	1.033	80
K24	2.71	.971	80
K25	2.64	1.038	80
K26	2.62	1.001	80
K27	3.21	.922	80
K28	3.03	.903	80
K29	3.29	.758	80
K30	3.34	.718	80
K31	3.23	1.346	80
K32	3.27	.772	80
K33	3.13	.848	80
K34	3.17	.801	80
K35	2.91	.814	80
K36	2.94	.894	80
K37	3.30	.812	80
K38	3.31	.748	80
K39	3.22	.754	80
K40	3.23	.809	80
K41	3.14	.738	80
K42	3.17	.785	80
K43	3.05	.809	80
K44	2.94	.894	80
K45	2.96	.880	80
K46	3.08	.885	80
K47	2.96	.880	80
K48	2.79	.937	80
K49	2.97	.917	80
K50	3.22	.805	80
K51	3.34	.788	80
K52	3.34	.821	80
K53	3.00	.918	80
K54	2.92	.943	80

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	164.09	392.452	.364	.845
K2	164.21	392.588	.288	.845
K3	164.23	396.155	.109	.847
K4	164.36	388.682	.319	.844
K5	164.81	389.396	.387	.845
K6	164.25	387.162	.401	.843
K7	163.99	388.118	.362	.844
K8	164.05	381.760	.544	.841
K9	164.32	388.459	.355	.844
K10	164.55	384.172	.447	.842
K11	164.60	386.981	.089	.855
K12	164.53	381.700	.536	.841
K13	164.64	386.287	.183	.848
K14	164.47	390.252	.331	.844
K15	164.51	393.148	.180	.846
K16	164.40	381.402	.470	.841
K17	164.35	392.283	.330	.846
K18	164.66	381.674	.496	.841
K19	163.82	344.703	.301	.882
K20	164.17	387.379	.393	.843
K21	164.30	394.791	.127	.847
K22	165.14	392.571	.137	.848
K23	164.42	391.351	.191	.846
K24	164.81	394.685	.119	.847
K25	164.88	392.973	.150	.847
K26	164.90	385.279	.355	.843
K27	164.31	385.191	.392	.843
K28	164.49	379.069	.579	.840
K29	164.23	388.524	.372	.844
K30	164.18	389.677	.354	.844

K31	164.29	384.180	.370	.845
K32	164.25	390.057	.314	.844
K33	164.39	382.399	.516	.841
K34	164.35	385.889	.435	.843
K35	164.61	386.320	.414	.843
K36	164.58	388.167	.320	.844
K37	164.22	384.832	.462	.842
K38	164.21	386.298	.455	.843
K39	164.30	388.317	.381	.844
K40	164.29	385.286	.450	.842
K41	164.38	386.106	.468	.843
K42	164.35	388.283	.366	.844
K43	164.47	389.542	.314	.844
K44	164.58	387.167	.349	.844
K45	164.56	391.750	.321	.846
K46	164.44	383.724	.453	.842
K47	164.56	384.302	.439	.842
K48	164.73	384.569	.402	.843
K49	164.55	377.962	.601	.840
K50	164.30	386.581	.411	.843
K51	164.18	386.940	.408	.843
K52	164.18	383.230	.508	.842
K53	164.52	388.621	.397	.844
K54	164.60	389.875	.354	.845

$$45 \times 5 / 2 = 112,5$$



NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		self efikasi	kematangan
N		80	80
Normal Parameters ^a	Mean	93.69	128.27
	Std. Deviation	15.644	14.690
Most Extreme Differences	Absolute	.105	.086
	Positive	.105	.086
	Negative	-.056	-.048
Kolmogorov-Smirnov Z		.935	.757
Asymp. Sig. (2-tailed)		.346	.615
a. Test distribution is Normal.			



LAMPIRAN 5
UJI LINIERITAS

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
kematangan * self efikasi	80	100.0%	0	0.0%	80	100.0%

Report

kematangan

self efikasi	Mean	N	Std. Deviation
54	108.00	1	.
64	124.00	1	.
68	148.00	1	.
69	107.50	2	9.192
70	110.00	1	.
74	109.00	2	16.971
75	105.00	6	10.119
76	117.00	1	.
77	110.00	3	17.349
79	97.00	1	.
80	97.00	2	16.971
81	110.00	1	.
82	122.00	1	.
83	121.00	2	19.799
85	119.50	2	6.364
86	118.29	7	13.137
87	117.00	5	3.606
88	119.00	2	8.485
89	125.00	1	.
90	103.50	2	2.121
91	118.75	4	7.544
92	124.00	1	.
94	130.00	1	.

95	122.50	4	13.128
96	124.00	1	
98	112.00	2	
99	113.00	1	
100	125.00	1	
101	122.50	2	9.192
102	131.00	1	
104	106.00	1	
106	110.00	1	
107	106.00	1	
108	112.33	3	14.978
109	132.00	1	
110	135.33	3	10.017
112	154.00	2	31.113
114	128.00	2	15.556
120	139.00	2	
130	128.00	1	
144	141.00	1	
Total	128.27	80	14.690

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kematangan * self efikasi	Between Groups	(Combined)	10612.834	40	265.321	1.635	.067
		Linearity	3263.988	1	3263.988	20.120	.000
		Deviation from Linearity	7348.846	39	188.432	1.162	.325
	Within Groups		6002.512	37	162.230		
	Total		16615.346	89			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
kematangan * self efikasi	.443	.196	.799	.639



LAMPIRAN 6
UJI HIPOTESIS

Correlations

		self efikasi	kematangan
self efikasi	Pearson Correlation	1	.443**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	80	80
kematangan	Pearson Correlation	.443**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	80	80

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

