

**HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DENGAN
KEMATANGAN KARIR PADA MAHASISWA YANG
MENGIKUTI PROGRAM MBKM
DI UNIVERSITAS MEDAN AREA**

SKRIPSI

OLEH:

**BESTRI SUCI RAWATI ZEGA
188600403**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 4/2/26

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

Access From (repository.uma.ac.id)4/2/26

**HUBUNGAN ANTARA EFKASI DIRI DENGAN KEMATANGAN KARIR
PADA MAHASISWA YANG MENGIKUTI PROGRAM MBKM
DI UNIVERSITAS MEDAN AREA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk untuk memperoleh gelar
Sarjana Psikologi Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area

Oleh:

**BESTRI SUCI RAWATI ZEGA
188600403**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 4/2/26

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

Access From (repository.uma.ac.id)4/2/26

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Hubungan antara Efikasi Diri dengan Kematangan Karir pada Mahasiswa yang Mengikuti Program MBKM di Universitas Medan Area
Nama : Bestri Suci Rawati Zega
NPM : 188600403
Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh

Komisi Pembimbing

Nini Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi

Pembimbing

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

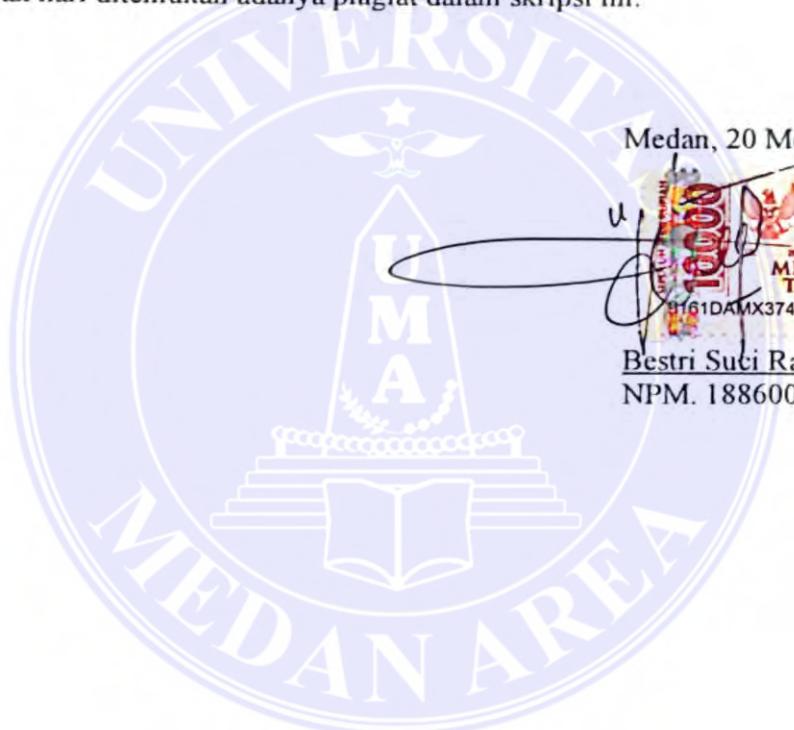
Faadhil, S.Psi., M.Psi., Psikolog
Ketua Program Studi Psikologi

Tanggal disetujui : 20 Mei 2025

LEMBAR PERNYATAAN ORISINILITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan karya tulis hasil 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 kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Bestri Suci Rawati Zega
NPM : 188600403
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Nonekslusif (Non-exclusive-Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : **Hubungan antara Efikasi Diri dengan Kematangan Karir pada Mahasiswa yang Mengikuti Program MBKM di Universitas Medan Area** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas royalti nonekslusif ini, Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk perangkat data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis 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 : 20 Mei 2025
Yang menyatakan



Bestri Suci Rawati Zega
NPM. 188600403

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA EFKASI DIRI DENGAN KEMATANGAN KARIR PADA MAHASISWA YANG MENGIKUTI PROGRAM MBKM DI UNIVERSITAS MEDAN AREA

OLEH:
BESTRI SUCI RAWATI ZEGA
NPM: 188600403

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara efikasi diri dengan kematangan karir pada mahasiswa yang mengikuti program MBKM di Universitas Medan Area. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pengambilan korelasi *product moment* dari *pearson*. Populasi pada penelitian ini adalah Mahasiswa di Universitas Medan Area yang Mengikuti Program MBKM Kampus Mengajar V dengan jumlah 165 orang, dan sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dengan penentuan beberapa ciri pada subjek dengan menggunakan Skala *Likert*. Alat ukur yang digunakan adalah Skala Efikasi diri dengan reliabilitas 0,899 dan skala kematangan karir dengan reliabilitas 0,892. Koefisien item valid efikasi diri bergerak dari 0,173 sampai 0,701. Sedangkan, kematangan karir bergerak dari -0,31 sampai 0,709. Berdasarkan analisis korelasi product moment ditemukan adanya hubungan positif antara efikasi diri dengan kematangan karir dengan (r) sebesar 0,615 dan taraf signifikansi $p=0,000$ ($p<0,01$). Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki mahasiswa, maka semakin tinggi kematangan karir pada mahasiswa. Sebaliknya, semakin rendah efikasi diri yang dimiliki mahasiswa maka semakin rendah kematangan karir pada mahasiswa.

Kata Kunci: Kematangan Karir, Efikasi Diri, Mahasiswa.

ABSTRACT

THE CORRELATION BETWEEN SELF-EFFICACY AND CAREER Maturity IN STUDENTS PARTICIPATING IN THE MBKM PROGRAM AT UNIVERSITY OF MEDAN AREA

BY:

BESTRI SUCI RAWATI ZEGA
NPM: 188600403

This research aimed to determine whether there was a correlation between self-efficacy and career maturity in students participating in the MBKM program at University of Medan Area. The method used in this research was a quantitative method with Pearson product-moment correlation analysis. The population in this research was students at University of Medan Area who participated in the Kampus Mengajar V MBKM Program, totaling 165 people, and the sample used in this research consisted of 50 people. The sampling technique used in this research was purposive sampling with specific subject characteristics determined using a Likert Scale. The measurement tools used were the Self-Efficacy Scale with a reliability of 0.899 and the Career Maturity Scale with a reliability of 0.892. The valid item coefficient for self-efficacy ranged from 0.173 to 0.701. Meanwhile, the career maturity ranged from -0.31 to 0.709. Based on the product-moment correlation analysis, a positive correlation was found between self-efficacy and career maturity with an (r) of 0.615 and a significance level of p = 0.000 (p < 0.01). Therefore, the hypothesis in this research was accepted. The results of this analysis showed that the higher the self-efficacy possessed by students, the higher their career maturity. Conversely, the lower the self-efficacy, the lower the career maturity of the students.

Keywords: Career Maturity, Self-Efficacy, Students



RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Medan pada tanggal 3 Desember 1999 dari ayah Kasizaro Zega dan ibu Soriati Gea. Penulis merupakan putri ke 3 dari 6 bersaudara.

Tahun 2018, penulis lulus dari SMA Negeri 3 Gunungsitoli dan pada tahun yang sama penulis terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.



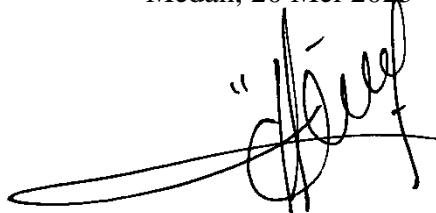
KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas segala karuniaNya sehingga skripsi ini berhasil diselesaikan dengan judul Hubungan antara Efikasi Diri dengan Kematangan Karir pada Mahasiswa yang Mengikuti Program MBKM di Universitas Medan Area.

Terimakasih penulis sampaikan kepada Ibu Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku Dosen Pembimbing yang memberikan saya kepercayaan dalam menyelesaikan tugas akhir ini. Kepada seluruh Dosen dan Staf Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan *performance* terbaik dalam membantu mahasiswa untuk keperluan Administrasi. Terimakasih juga kepada partisipan mahasiswa di Universitas Medan Area yang mengikuti Program MBKM yang telah bersedia menjadi subjek penelitian ini. Saya juga sangat berterimakasih atas Doa dan Kesabaran Orangtua saya, Papa dan Mama yang sangat menantikan keberhasilan saya dalam mencapai gelar sarjana ini, sudara-saudari saya kak besta, kak besti, bang basta, dek dinda, dek tian dan keponaan saya velyncia hagaini yang merupakan support system saya yang memberikan semangat dan dukungan secara langsung maupun tidak langsung. Terimakasih banyak untuk sahabat saya Putri mayana dan rekan-rekan seperjuangan yang ikut turut membantu Scindy Nur Haruni Pohan dan Ica Agusdina serta semua pihak yang tidak disebutkan namanya, namun berjasa selama pembuatan karya ilmiah ini.

Penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan di dalam penulisan skripsi ini. Untuk itu, peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif dari para pembaca agar kedepannya menjadi evaluasi bagi peneliti.

Medan, 20 Mei 2025

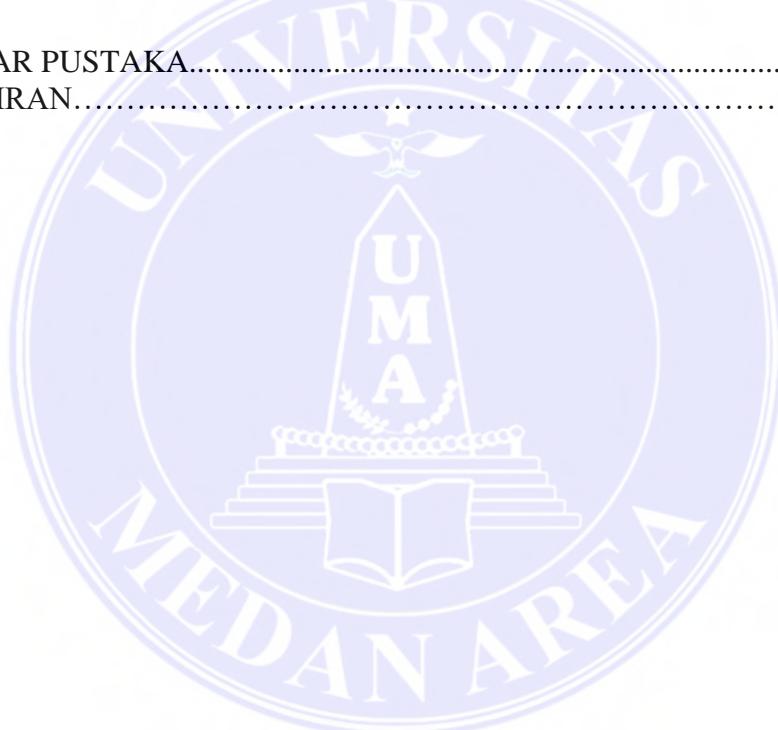


Bestri Suci Rawati Zega

DAFTAR ISI

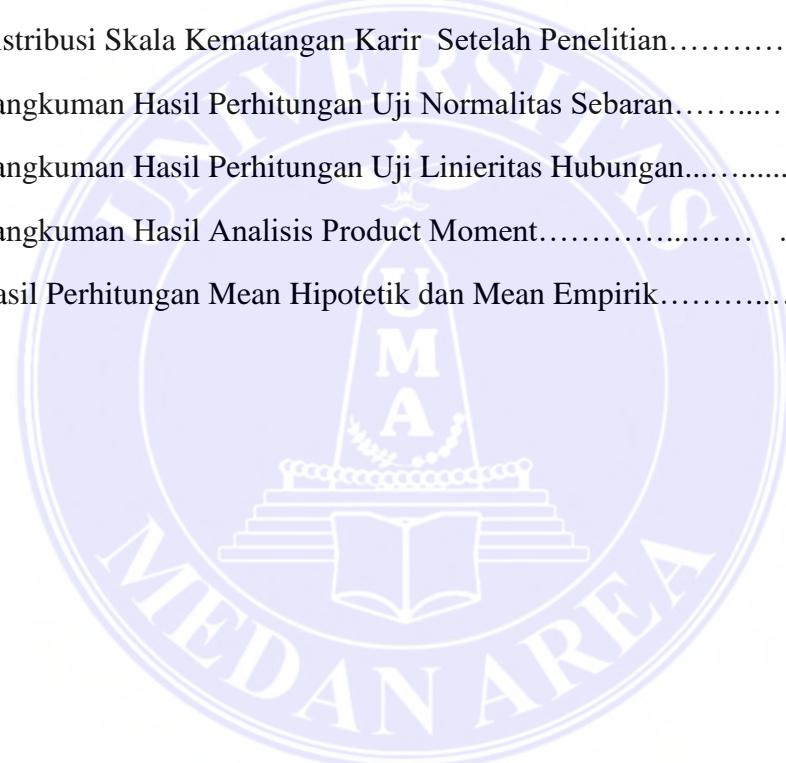
	Halaman
ABSTRACT.....	ii
RINGKASAN.....	iii
RIWAYAT HIDUP.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
I. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Hipotesis Penelitian.....	7
1.5 Manfaat Penelitian.....	8
II. TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Efikasi Diri.....	9
2.1.1 Pengertian Efikasi Diri.....	19
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efikasi Diri.....	10
2.1.3 Aspek-Aspek Efikasi Diri.....	13
2.1.4 Ciri-Ciri Efikasi Diri.....	15
2.2 Kematangan Karir.....	17
2.2.1 Pengertian Kematangan Karir.....	17
2.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kematangan Karir.....	18
2.2.3 Aspek-aspek Kematangan Karir.....	20
2.2.4 Ciri-ciri Kematangan Karir.....	23
2.2.5 Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Kematangan Karir.....	25
2.2.6 Kerangka Konseptual.....	27
III. METODE PENELITIAN.....	28
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian.....	28
3.2 Bahan dan Alat Ukur.....	28
3.2.1 Bahan.....	28
3.2.2 Alat Ukur.....	28
3.3 Metode Penelitian.....	28
3.3.1 Validitas dan Reliabilitasi.....	30
3.3.2 Analisis Data.....	31
3.4 Alat Penelitian	33
3.4.1 Populasi Penelitian.....	33
3.4.2 Sampel.....	33
3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	34
3.5 Prosedur Kerja	36
3.5.1 Persiapan Administrasi.....	36

3.5.2 Persiapan Alat Ukur.....	37
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	40
4.1 Hasil.....	40
4.1.1 Hasil Skala Efikasi Diri.....	40
4.1.2 Hasil Skala Kematangan Karir.....	41
4.1.3 Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	43
4.1.4 Uji Liniear Hubungan.....	44
4.1.5 Hasil Perhitungan Korelasi Product Moment Koefesian Determinan	45
4.1.6 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	46
4.2 Pembahasan.....	49
V. SIMPULAN DAN SARAN.....	52
5.1 Kesimpulan.....	52
5.2 Saran.....	53
DAFTAR PUSTAKA.....	54
LAMPIRAN.....	57



DAFTAR TABEL

	Halaman
1 Data Mahasiswa yang Mengikuti Program MBKM Kampus Mengajar Angkatan V.....	3
2 Distribusi Skala Efikasi Diri Sebelum Penelitian.....	37
3 Distribusi Skala Kematangan Karir Sebelum Penelitian.....	38
4 Distribusi Skala Efikasi Diri Setelah Penelitian.....	41
5 Distribusi Skala Kematangan Karir Setelah Penelitian.....	42
6 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	43
7 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan.....	45
8 Rangkuman Hasil Analisis Product Moment.....	46
9 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	48



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Kerangka Konseptual	27
2. Kurva Normal Kematangan Karir.....	48
3. Kurva Normal Efikasi Diri	48



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Skala Efikasi Diri	57
2. Sebaran Data Efikasi Diri.....	61
3. Validitas dan Reliabilitas Efikasi Diri.....	65
4. Skala Kematangan Karir	69
5. Sebaran Data Kematangan Karir	75
6. Validitas dan Reliabilitas Kematangan Karir	77
7. Uji Normalitas.....	81
8. Uji Linieritas.....	83
9. Uji Korelasi.....	85
10. Surat Keterangan Penelitian.....	87
11. Surat Keterangan Selesai Penelitian.....	89

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Mahasiswa yang berkuliah di Perguruan Tinggi rata-rata berusia 18-22 tahun dan berada pada kategori remaja akhir, dimana pada masa ini remaja lebih mantap dan stabil, mengenal dirinya, memahami arah hidup dan menyadari tujuan hidupnya (Kartono dalam Haryanto, 2010). A.M Fatwa dalam Syaifulah Syam (2005) mengemukakan bahwa mahasiswa merupakan kelompok generasi muda yang mempunyai peran strategis dalam kancan pembangunan bangsa karena mahasiswa merupakan sumber kekuatan moral (*moral force*) bagi bangsa Indonesia. Artinya, mahasiswa merupakan bagian integral dari masyarakat yang dengan seleksi tertentu hingga dapat mengenyam pendidikan formal tingkat tinggi. Dalam rangka menyiapkan mahasiswa menghadapi perubahan sosial, budaya, dunia kerja dan kemajuan teknologi yang pesat, kompetensi mahasiswa harus disiapkan untuk lebih gayut dengan kebutuhan zaman. *Link and match* tidak saja dengan dunia industri dan dunia kerja tetapi juga dengan masa depan yang berubah dengan cepat.

program MBKM merupakan kebijakan baru pemerintah yang hadir memberikan kesempatan bagi mahasiswa dari berbagai Perguruan Tinggi (PT) untuk mendapatkan pengalaman belajar dan kompetensi baru melalui beberapa kegiatan pembelajaran diantaranya: magang/praktek kerja, riset, proyek independent, kegiatan wirausaha, proyek kemanusiaan, magang di sekolah, kuliah kerja nyata tematik (KKNT) dan bela negara (Direktorat Pembelajaran Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan, 2020), selain itu mahasiswa

juga diberikan kebebasan untuk mengikuti kegiatan belajar di luar program studinya di dalam perguruan tinggi yang sama dengan bobot SKS tertentu, semua kegiatan tersebut dilakukan oleh mahasiswa dengan arahan dan bimbingan dosen serta perguruan tinggi tempat mahasiswa menimba ilmu serta diperlukan komitmen dari semua pihak yang melaksanakan kegiatan agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam proses kegiatan juga diperlukan adanya kerjasama yang baik dan perjanjian Kerjasama kegiatan dilakukan bersama pihak luar program studi. (Direktorat Pembelajaran dan Kemahasiswaan, 2021).

Proses pembelajaran dalam Kampus Merdeka merupakan salah satu perwujudan pembelajaran yang berpusat pada mahasiswa (*student centered learning*) yang sangat esensial. Pembelajaran dalam Kampus Merdeka memberikan tantangan dan kesempatan untuk pengembangan inovasi, kreativitas, kapasitas, kepribadian, dan kebutuhan mahasiswa, serta mengembangkan kemandirian dalam mencari dan menemukan pengetahuan melalui kenyataan dan dinamika lapangan seperti persyaratan kemampuan, permasalahan riil, interaksi sosial, kolaborasi, manajemen diri, tuntutan kinerja, target dan pencapaiannya. Melalui program merdeka belajar yang dirancang dan diimplementasikan dengan baik, maka hard dan soft skills mahasiswa akan terbentuk dengan kuat. Bahkan, melalui Kampus merdeka diharapkan dapat memberikan pengalaman kontekstual lapangan yang akan meningkatkan kompetensi mahasiswa secara utuh, siap kerja, atau menciptakan lapangan kerja baru.

Kampus Mengajar adalah bagian dari Program MBKM yang bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada mahasiswa belajar dan mengembangkan diri melalui aktivitas di luar kelas perkuliahan. Salah satu kegiatan yang dilakukan

dari Program Kampus Mengajar adalah adaptasi teknologi, administrasi sekolah dan pendampingan mengajar. Seperti yang kita ketahui, kegiatan mengajar pada umumnya dilakukan oleh guru di tingkat sekolah, dan/dosen di tingkat perguruan tinggi, atau bahkan mahasiswa yang memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai sebagai tenaga pendidik/mengajar. Namun, kenyataannya banyak tenaga pendidik yang tidak sesuai dengan bidangnya. Berikut data mahasiswa yang mengikuti Program MBKM kampus mengajar di Universitas Medan Area.

Tabel 1
Data Mahasiswa Program MBKM Kampus Mengajar Angkatan V

PROGRAM STUDI	STAMBUK			Jumlah	%
	2017	2018	2019		
Administrasi publik	0	0	4	4	2.42%
Agribisnis	0	7	20	27	16.36%
Agroteknologi	0	1	1	2	1.21%
Akuntansi	2	0	19	21	12.73%
Biologi	0	1	2	3	1.82%
Ilmu hukum	0	3	2	5	3.03%
Ilmu Komunikasi	0	0	2	2	1.21%
Manajemen	0	10	8	18	10.91%
Psikologi	0	42	26	68	41.21%
Teknik Mesin	0	0	11	11	6.67%
Teknik Sipil	1	2	1	4	2.42%
Total	3	66	96	165	100.00%

Berdasarkan data diatas, mahasiswa yang mengikuti kegiatan Program MBKM Kampus Mengajar angkatan V berjumlah 165 orang. Namun, sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 50 orang dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, dengan beberapa pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti (Menurut Sugiyono, 2013).

Pada tabel tersebut, mahasiswa yang mengikuti program MBKM terjadi peningkatan yang cukup signifikan berdasarkan stambuk, mulai dari stambuk 2017 sebanyak 3 orang, kemudian pada stambuk 2018 ada 66 orang dan pada stambuk 2019 ada 96 orang dengan berbagai Program Studi Pendidikan, mulai dari mahasiswa Program studi Administrasi Publik sebesar 2.42%, Agribisnis 16.36%, Agroteknologi 1.2%, Akuntansi 12.73%, Biologi 1.82, Ilmu Hukum 3.03%, Ilmu komunikasi 1.21%, Manajemen 10.91%, Psikologi 41.21%, Teknik Mesin 6.67%, dan Teknik Sipil 2.42%. Dari data tabel diatas juga dapat dilihat bahwa Program Kampus Mengajar Angkatan V lebih di dominasi oleh Fakultas Psikologi dengan jumlah 68 mahasiswa atau sebesar 41.21%.

Permasalahannya adalah peningkatan yang terjadi bukan berdasarkan kemampuan dan latar belakang pendidikan yang sesuai. Hal ini justru dapat berdampak pada kematangan karir seseorang. Kematangan karir merupakan sebuah kemampuan individu dalam menentukan sendiri mengenai pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuan, pilihan yang realistik dan konsisten (Sharf, 2006). Menurut Crites (dalam Coertse & Schepers, 2024) kematangan karir sangat penting untuk pemilihan karir seseorang. Individu yang tidak matang (*immature*) tidak bisa membuat pemilihan karir yang optimal.

Berdasarkan kegiatan wawancara pada saat melakukan kegiatan pra penelitian pada salah satu mahasiswa di Universitas Medan Area, diketahui bahwa kemampuan dan latar belakang pendidikan yang sesuai bukan merupakan tolak ukur atau pertimbangan mahasiswa dalam menentukan jenjang karir, justru hanya sekedar melihat peluang dan mengandalkan relasi seperti kerabat atau saudara yang

ada di perusahaan atau tempat kerja. Berikut pernyataan dari hasil pra penelitian yang dilakukan oleh peneliti:

“Kalau aku pribadi, mengikuti program MBKM Kampus mengajar hanya sekedar ikutan-ikutan si kak, biar ada teman baru dan aktivitas lain juga. Yah, meskipun peminatan saya bukan disini tapi yah dijalani aja karena kan ada uang sakunya juga, jadi lumayan untuk tambahan unag jajan, lagian belum tentunya juga nanti aku kerja berdasarkan latar belakang pendidikan ku, diluar sana juga kebanyakan seperti itu, kerja ga sesuai pasion tapi ada yang berhasil juga malah. Jadi bagiku, itu balik ke diri masing-masing si kak.”

(Wawancara Personal, 13 Maret 2022).

Dari pernyataan tersebut mengindikasi bahwa mahasiswa tersebut tergolong dalam ciri-ciri kurang ataupun belum memiliki kematangan karir (Crites dalam Setyowati, 2012): a) tidak realistik dalam memilih karir, yaitu tidak berdasarkan kemampuan, minat, nilai dan kenyataan yang ada. b) keragu-raguan dalam membuat pilihan karir. c) seseorang tidak berminat, dimana ia telah memilih satu pekerjaan tetapi bimbang akan pilihannya itu. Kematangan karir menjadi salah satu kendala para pencari kerja dan juga para mahasiswa yang akan menghadapi dunia kerja. Pada mahasiswa tingkat akhir, individu dikatakan memiliki kematangan karir jika mereka mampu membuat pilihan keputusan karir dan jika mereka telah memperoleh pengetahuan tentang alternatif pendidikan dan pekerjaan (Coertse & Schepers, 2004).

Levinso, Ohler, Caswell dan Kiewra (dalam aquila, 2012) menyebutkan kematangan karir adalah kesadaran atas kemampuan membuat pilihan karir yang sesuai dengan diri individu yang meliputi kesadaran akan hal-hal yang diperlukan dalam membuat keputusan karir serta pilihan karir yang realistik dan konsisten sepanjang waktu. Super (2000) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tercapainya kematangan karir yaitu: 1) Faktor-biososial, seperti umur dan kecerdasan, 2) Faktor lingkungan, yaitu tingkat pekerjaan orang tua, sekolah, stimulus budaya dan kohesivitas keluarga, 3) Keperibadian, meliputi kosep diri, fokus kendali, bakat khusus, nilai/norma dan tujuan hidup, 4) Faktor vokasional, kematangan karir individu, tingkat kesesuaian aspirasi dan ekspektasi karir, 5) Prestasi individu, meliputui prestasi akademik, kebebasan, partisipasi di sekolah dan luar sekolah. Faktor lainnya yang mempengaruhi kematangan karir seseorang yaitu salah satunya faktor efikasi diri.

Efikasi diri tentang pemilihan karir merupakan hal yang paling penting untuk kematangan karir. Secara umum, *self-efficacy* memiliki pengertian menurut Ormrod (2008) adalah penilaian seseorang tentang kemampuannya sendiri untuk menjalankan perilaku tertentu atau mencapai tujuan tertentu. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Bandura (dalam Sarafino, 2012), efikasi diri adalah kepercayaan diri akan kesuksesan diri sendiri dan merupakan aspek penting dalam kontrol diri seseorang karena dapat bertindak dengan tepat. Widyaninggar (2015) mengatakan bahwa anak yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan menunjukkan ciri-ciri sebagai berikut : a) memiliki rasa percaya diri yang tinggi, b) memiliki rasa ingin tahu yang tinggi, c) mau mempelajari materi yang belum diajarkan guru sebelum disuruh, d) memiliki trik atau cara khusus dalam menyelesaikan suatu soal atau

masalah, dan e) tidak malu untuk bertanya. Namun sebaliknya, seseorang memiliki penilaian yang negatif terhadap kemampuan dirinya dalam melakukan pemilihan karir akan kehilangan minat dan usaha untuk melakukan pengenalan diri dan pekerjaan, dan mengalami kesulitan saat menghadapi masalah pemilihan karir.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian “Hubungan antara Efikasi diri dengan Kematangan karir pada mahasiswa yang mengikuti Program MBKM di Universitas Medan Area”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan permasalahan dalam penelitian ini yaitu “Apakah ada Hubungan antara Efikasi diri dengan Kematangan karir pada mahasiswa yang mengikuti Program MBKM di Universitas Medan Area?”

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui “Hubungan antara Efikasi diri dengan Kematangan karir pada mahasiswa yang mengikuti Program MBKM di Universitas Medan Area”.

1.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara peneliti terhadap penelitian yang akan dilakukan atau dugaan sementara yang mungkin benar atau mungkin salah. Oleh karena itu, untuk menguji kebenaran harus dibuktikan dengan mengujinya melalui penelitian. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah Adanya hubungan positif antara efikasi diri dengan kematangan karir pada mahasiswa yang mengikuti Program MBKM di Universitas Medan Area, dengan asumsi bahwa semakin tinggi

efikasi diri maka akan semakin tinggi kematangan karir. Sebaliknya, semakin rendah efikasi diri maka akan semakin rendah kematangan karirnya.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta sumber referensi ilmu psikologi tentang efikasi diri dan kematangan karir, khususnya di kalangan psikologi industri dan organisasi.

1.5.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan, hasil penelitian ini memberikan informasi bagi perusahaan (Kemendikbudristek) untuk lebih memperketat proses seleksi pendaftaran program MBKM berdasarkan kesesuaian latar belakang pendidikan dengan program yang diikuti karena dapat berdampak pada efikasi diri dan kematangan karir pada mahasiswa.
- b. Bagi Mahasiswa, pentingnya untuk mengikuti program MBKM untuk mengembangkan diri secara optimal dengan berdasarkan minat dan latar belakang Pendidikan yang memadai.
- c. Referensi, sebagai salah satu acuan untuk penelitian selanjutnya dalam melakukan penelitian yang berhubungan dengan efikasi diri dan kematangan karir.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Efikasi Diri

2.1.1 Pengertian Efikasi Diri

Menurut bandura dalam Alwisol (2009), efikasi diri atau *Self Efficacy* yang berarti keyakinan atau harapan diri. Efikasi diri berkaitan dengan keyakinan diri seseorang bahwa mereka mempunyai kemampuan dalam melaksanakan Tindakan. Efikasi yaitu penilaian terhadap diri dalam mengambil Tindakan apakah itu baik atau buruk, benar atau salah, mampu atau tidak mampu menyelesaikan sesuai dengan yang diberikan. Efikasi diri dengan kata lain keyakinan kebiasaan seseorang dapat diubah, diperoleh ditingkatkan atau diturunkan, melalui salah satu sumber atau kombinasi 4 sumber, bandura (dalam Alwisol, 2009)

Menurut Kahn (2011) efikasi diri merupakan persepsi individu akan kapasitasnya dalam menyelesaikan suatu tugas. Dengan kata lain efikasi diri merupakan keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk menyelesaikan tugas (Bandura, 2009). Hal tersebut selaras dengan pendapat Santrock (2009) mendefenisikan efikasi diri dengan keyakinan yang dimiliki oleh individu bahwa dia mampu melakukan atau menyelesaikan tugas atau pekerjaan dan menguasai situasi atau memberikan hasil yang positif. Selain itu, Cain (2011) mengartikan efikasi diri sebagai kepercayaan diri akan kemampuan diri dalam melakukan suatu tindakan yang diperlukan untuk hasil yang diinginkan.

Menurut (Ivancevich, 2007) bahwa efikasi diri berhubungan dengan harga pribadi mengenai kompetensi dan kemampuan diri. Secara spesifik, hal tersebut merujuk pada harga seseorang terhadap kemampuan untuk menyelesaikan suatu

tugas secara berhasil. Sedangkan Menurut Ormrod (2008), menjelaskan bahwa “Efikasi diri Adalah penilaian seseorang tentang kemampuannya sendiri untuk menjalankan perilaku tertentu atau mencapai tujuan tertentu”.

Menurut Greenberg dan Baron (Baron, 2008) “*Self efficacy is one's belief about having the capacity to perform a task.*” Dapat diartikan efikasi diri adalah seseorang yang memiliki keyakinan tentang kemampuan untuk melakukan tugas.

Schermerhorn,et.al., (Schermerhorn, 2011) mengemukakan bahwa “*Self efficacy is a person's belief that she or he is capable of performing a task*” efikasi diri adalah keyakinan seseorang bahwa dia mampu melakukan tugas.

Erica Frydenberg (Frydenberg, 2004) “*self efficacy comprises the belief in one's ability to perform specific task*” Dapat diartikan efikasi diri terdiri dari keyakinan dalam kemampuan seseorang untuk melakukan tugas tertentu.

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah keyakinan atau kepercayaan individu memperkirakan sejauhmana kemampuan dirinya, termasuk potensi-potensi yang dimiliki dalam hal melakukan suatu tindakan serta menyelesaikan tugas yang diperlukan untuk mencapai suatu tujuan.

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi perkembangan efikasi diri menurut Ormrod (2008), yaitu keberhasilan dan kegagalan pembelajar sebelumnya, pesan dari orang lain, kesuksesan dan kegagalan orang lain, serta kesuksesan dan kegagalan dalam kelompok yang lebih besar.

Bandura (Feist dkk., 2011) faktor-faktor lain yang mempengaruhi efikasi diri yaitu :

- a. Sifat tugas yang dihadapi

Situasi-situasi atau jenis tugas tertentu menuntut kinerja yang lebih sulit dan berat dari pada situasi tugas yang lain.

b. Insentif eksternal

Insentif berupa hadiah (*reward*) yang diberikan oleh orang lain untuk merefleksikan keberhasilan seseorang dalam menguasai atau melaksanakan suatu tugas (*competence contigen insentif*). Misalnya pemberian pujian, materi, dan lainnya

c. Status atau peran individu dalam lingkungan

Derajat status sosial seseorang mempengaruhi penghargaan dari orang lain dan rasa percaya dirinya

d. Informasi tentang kemampuan diri

Efikasi diri seseorang akan meningkatkan atau menurun jika ia mendapatkan informasi positif atau negatif tentang dirinya.

Menurut Bandura (2010) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi efikasi diri yaitu :

a. Jenis kelamin

Jenis kelamin sering merupakan faktor yang dapat mempengaruhi efikasi diri. Misalnya: orangtua kita memiliki pandangan yang berbeda terhadap kemampuan laki-laki dan perempuan. Orangtua cenderung beranggapan bahwa anak perempuan lebih sulit untuk mengikuti pelajaran dibandingkan dengan anak laki-laki

b. Usia

Efikasi diri terbentuk melalui proses belajar sosial yang dapat berlangsung selama masa kehidupan. Individu yang berusia lebih tua

cenderung memiliki rentang waktu serta pengalaman yang lebih banyak dalam mengatasi suatu yang terjadi jika dibandingkan dengan individu yang lebih muda, yang mungkin masih memiliki sedikit pengalaman dan peristiwa-peristiwa dalam hidupnya. Individu yang lebih tua akan lebih mampu dalam mengatasi rintangan dalam hidupnya dibandingkan dengan individu yang lebih muda, hal ini juga berkaitan dengan pengalaman yang individu miliki sepanjang rentang kehidupannya (Adicondro, 2011)

c. Tingkat Pendidikan

Efikasi diri terbentuk melalui proses belajar yang dapat diterima individu pada tingkat pendidikan formal. Individu yang telah memiliki jenjang yang lebih tinggi pada umumnya mempunyai efikasi diri yang lebih tinggi, karena mereka cenderung lebih banyak belajar dan lebih banyak menerima pendidikan formal, selain itu individu yang memiliki jenjang pendidikan yang lebih tinggi dapat lebih banyak mendapatkan kesempatan untuk belajar dalam mengatasi persoalan-persoalan dalam hidupnya (Bandura, 2010)

d. Pengalaman

Efikasi diri dapat terbentuk sebagai suatu proses adaptasi dan pembelajaran yang ada dalam situasi kerjanya tersebut. semakin lama individu bekerja maka semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki individu tersebut dalam pekerjaan tertentu, akan tetapi tidak menutup kemungkinan bahwa efikasi diri yang dimiliki oleh individu tersebut justru cenderung menurun atau tetap. Hal ini juga sangat tergantung

kepada bagaimana individu menghadapi keberhasilan dan kegagalan yang dialami selama melakukan pekerjaan (Bandura, 2010).

Berdasarkan uraian faktor-faktor menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi diri terdiri dari keberhasilan dan kegagalan pembelajar sebelumnya, pesan dari orang lain, kesuksesan dan kegagalan orang lain, serta kesuksesan dan kegagalan dalam kelompok yang lebih besar, sifat tugas yang dihadapi, insentif eksternal, status atau peran individu dalam lingkungan, informasi tentang kemampuan diri, jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan pengalaman.

2.1.3 Aspek-aspek Efikasi Diri

Aspek-aspek efikasi diri merupakan bagian dari sesuatu yang tidak dapat dipisahkan dari efikasi diri. Menurut (Eggen dan Kauchak, 2010) menjelaskan bahwa aspek-aspek dalam efikasi yaitu orientasi tugas, usaha, kegigihan, keyakinan, penggunaan strategi, dan kinerja. Aspek-aspek dalam efikasi diri tersebut tidak dapat berdiri sendiri, melainkan antara satu dengan yang lain saling berhubungan dan saling tergantung antara satu dengan yang lain.

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

a. Kognitif

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

b. Motivasi

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

c. Afeksi

Kemampuan mengatasi emosi yang timbul pada diri sendiri untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Afektif ditunjukkan dengan mengontrol kecemasan/ perasaan depresi menghadapi pola-pola yang besar untuk mencapai tujuan.

d. seleksi

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

Menurut Bandura (Rahman, 2013), terdapat beberapa aspek penting dalam efikasi diri, dimana ketiga aspek tersebut dapat merupakan bagian terpenting yang dapat menjadi dasar akan adanya efikasi diri pada individu. Adapun ketiga aspek tersebut yaitu :

- a. Tingkat kesulitan tugas individu akan memiliki pekerjaan berdasarkan kemampuan agar dapat melakukan pekerjaan tersebut. individu juga dapat melakukan pekerjaan yang hanya bisa dilakukan serta dianggap tidak akan keluar batas dari kemampuannya.
- b. Kekuatan keyakinan (*strength*), yaitu adanya kekuatan keyakinan berkaitan dengan kemampuan individu. Keberadaan individu ini

memiliki harapan yang kuat agar mampu mendorong individu untuk memiliki keinginan yang kuat dalam mencapainya meskipun hanya memiliki sedikit pengalaman.

- c. Generalisasi (*generalization*), yaitu perilaku yang berkaitan dilapangan, hal ini karena individu merasa yakin dengan kemampuannya. Keadaan ini terjadi karena adanya kepercayaan individu dalam kemampuan kegiatan tertentu dan situasi di bidang ketenagakerjaan atau banyak situasi yang beragam.

Menurut aspek-aspek efikasi diri yang dikemukakan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa aspek penting dari efikasi diri adalah orientasi tugas, usaha, kegigihan, keyakinan, penggunaan strategi, dan kinerja, tingkat kesulitan tugas individu, kekuatan keyakinan (*strength*), dan Generalisasi (*generalization*). Dalam hal ini, peneliti menggunakan aspek-aspek efikasi diri menurut bandura yaitu tingkat kesulitan tugas individu, kekuatan keyakinan (*strength*), dan Generalisasi (*generalization*). Sedangkan orang yang memiliki efikasi diri yang positif dapat diketahui dari beberapa aspek yaitu kognitif, motivasi, afeksi, dan seleksi. Namun dalam penelitian ini, Peneliti memilih aspek menurut bandura karena aspek menurut bandura lebih lengkap dan jelas sehingga memudahkan peneliti dalam membuat skala psikologis.

2.1.4 Ciri-ciri Efikasi Diri

Dewi (2012), menyimpulkan bahwa orang yang mempunya efikasi diri tinggi memiliki ciri-ciri yang selanjutnya akan dijadikan indikator efikasi diri sebagai berikut :

- a. Memiliki kemampuan diri

b. Memiliki keyakinan diri (kepercayaan diri)

c. Memiliki kemampuan diri dalam situasi yang berbeda.

Widyaninggar (2015) anak yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan menunjukkan ciri-ciri sebagai berikut yaitu:

a. memiliki rasa percaya diri yang tinggi,

b. memiliki rasa ingin tahu yang tinggi,

c. mau mempelajari materi yang belum diajarkan guru sebelum disuruh,

d. memiliki trik atau cara khusus dalam menyelesaikan suatu soal atau masalah,

e. tidak malu untuk bertanya.

Menurut Bandura (dalam Wulandari, 2013) mengatakan bahwa ciri-ciri efikasi diri tinggi antara lain mampu mengamati aktifitas orang lain, mampu belajar dari pengalaman, memiliki persuasi sosial yang baik, dan memiliki psikologis yang baik.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri efikasi diri tinggi adalah memiliki kemampuan diri, memiliki keyakinan diri (kepercayaan diri), memiliki kemampuan diri dalam situasi yang berbeda, memiliki rasa percaya diri yang tinggi, memiliki rasa ingin tahu yang tinggi, mau mempelajari materi yang belum diajarkan guru sebelum disuruh, memiliki trik atau cara khusus dalam menyelesaikan suatu soal atau masalah, tidak malu untuk bertanya mampu mengamati aktifitas orang lain, mampu belajar dari pengalaman, memiliki persuasi sosial yang baik, dan memiliki psikologis yang baik.

2.2 Kematangan Karir

2.2.1 Pengertian Kematangan Karir

Pada mahasiswa tingkat akhir, individu dikatakan memiliki kematangan karir jika mereka mampu membuat pilihan keputusan karir dan jika mereka telah memperoleh pengetahuan tentang alternatif pendidikan dan pekerjaan (Coertse & Schepers, 2004). Menurut Crites (dalam Coertse & Schepers, 2004) kematangan karir sangat penting untuk pemilihan karir seseorang. Individu yang tidak matang (*immature*) tidak bisa membuat pemilihan karir yang optimal.

Levinso, Ohler, Caswell dan Kiewra (dalam Aquila, 2012) menyebutkan kematangan karir adalah kesadaran atas kemampuan membuat pilihan karir yang sesuai dengan diri individu yang meliputi kesadaran akan hal-hal yang diperlukan dalam membuat keputusan karir serta pilihan karir yang realistik dan konsisten sepanjang waktu.

Menurut Super (dalam Coertse dan Schepers, 2004) kematangan karir adalah istilah normative yang merujuk pada sejauh mana remaja memiliki kematangan karir jika mereka dapat membuat keputusan karir tentatif dan telah memiliki pengetahuan mengenai alternatif-alternatif pendidikan dan pekerjaan.

Pickworth (dalam Mubiana, 2010) mendefinisikan kematangan karir sebagai kesiapan individu untuk menghadapi tugas-tugas perkembangan yang harus dihadapinya karena perkembangan biologis dan sosial serta harapan masyarakat terhadap individu yang telah mencapai tahap perkembangannya.

Kematangan karir merupakan sebuah kemampuan individu dalam menentukan sendiri mengenai pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuan, pilihan yang realistik dan konsisten (Sharf, 2006). Sementara

Savickas (dalam Rehfuss & Sickinger, 2015) mengatakan Bahwa kematangan karir merupakan kesiapan individu dalam pemilihan karir, serta proses pengambilan keputusan karir yang sesuai dengan tugas perkembangan karir.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kematangan karir (*career maturity*) merupakan kemampuan individu dalam mengambil suatu keputusan karir secara optimal. Dimana, individu yang tidak matang (*immature*) tidak bisa membuat pemilihan karir yang optimal berdasarkan kemampuan dan realistik.

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kematangan Karir

Super (2000) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tercapainya kematangan karir yaitu:

- a. Faktor-biososial, seperti umur dan kecerdasan,
- b. Faktor lingkungan, yaitu tingkat pekerjaan orang tua, sekolah, stimulus budaya dan kohesivitas keluarga,
- c. Keperibadian, meliputi kosep diri, fokus kendali, bakat khusus, nilai/norma dan tujuan hidup,
- d. Faktor vokasional, kematangan karir individu, tingkat kesesuaian aspirasi dan ekspektasi karir,
- e. Prestasi individu, meliputui prestasi akademik, kebebasan, partisipasi di sekolah dan luar sekolah.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan karir berdasarkan hasil penelitian, Seligman (dalam Woro Pinasti, 2011) yaitu :

- a. Faktor keluarga

Latar belakang keluarga berperan penting dalam kematangan karir seseorang. Pengalaman masa kecil, dimana *role model* (model peran) yang paling signifikan adalah orang tua.

b. Faktor internal individu

Faktor individu memiliki pengaruh yang kuat dalam perkembangan karir seseorang. Hal ini mencakup *self-esteem* (harga diri), *self expectation* (pengharapan diri), *self-efficacy* (keyakinan kemampuan diri), *locus of control* (pusat kendali diri), keterampilan, minat, bakat, kepribadian, dan usia.

c. Faktor sosial-ekonomi

Faktor ini mencakup tiga faktor lainnya, yaitu lingkungan, status sosial-ekonomi, dan jenis kelamin

Menurut (Winkel & Hastuti, 2006), Faktor yang mempengaruhi kematangan karir remaja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal.

a. Faktor internal antara lain adalah nilai-nilai kehidupan yang menjadi pedoman hidup, taraf kecerdasan, bakat khusus, minat, sifat atau ciri kepribadian, pengetahuan dan informasi yang dimiliki, dan keadaan jasmani.

b. faktor eksternal yakni masyarakat dan lingkungan sosial budayanya, keadaan sosial ekonomi negara atau daerah, status sosial ekonomi keluarga, pengaruh dari anggota keluarga besar dan inti, tempat pendidikan atau sekolah, pergaulan dengan teman sebaya, dan tuntutan yang melekat pada masing-masing jabatan pada jenis pekerjaan.

Berdasarkan uraian faktor-faktor menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan karir terdiri dari faktor biososial, faktor lingkungan, keperibadian, faktor vokasional, prestasi individu, faktor keluarga, faktor internal individu dan faktor sosial-ekonomi.

2.2.3 Aspek- Aspek Kematangan Karir

Menurut Super (dalam Watkins dan Campbell, 2000) aspek kematangan karir terdiri dari :

a. Perencanaan karir (*planfulness*)

Aspek ini mengukur tingkat perencanaan melalui sikap terhadap masa depan. Individu memiliki kepercayaan diri, kemampuan untuk dapat belajar dari pengalaman, menyadari bahwa dirinya harus membuat pilihan pendidikan dan pekerjaan, serta mempersiapkan diri untuk membuat pilihan tersebut. Nilai rendah pada dimensi *career planning* menunjukkan bahwa individu tidak merencanakan masa depan di dunia kerja dan merasa tidak perlu untuk memperkenalkan diri atau berhubungan dengan pekerjaan. Nilai tinggi pada dimensi *career planning* menunjukkan bahwa individu ikut berpartisipasi dalam aktivitas perencanaan karir yaitu belajar tentang informasi karir, berbicara dengan orang dewasa tentang rencana karir, mengikuti kursus dan pelatihan yang akan membantu dalam menentukan karir, berpartisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler dan bekerja paruh waktu.

b. Eksplorasi karir (*exploration*)

Aspek ini mengukur sikap terhadap sumber informasi. Individu berusaha untuk memperoleh informasi mengenai dunia kerja serta

menggunakan kesempatan dan sumber informasi yang berpotensial seperti orangtua, teman, guru, dan konselor. Nilai rendah pada dimensi *caree exploration* menunjukkan bahwa individu tidak peduli dengan informasi tentang bidang dan tingkat pekerjaan.

c. Pengambilan keputusan (*decision making*)

Aspek ini mengukur pengetahuan tentang prinsip dan cara pengambilan keputusan. Individu memiliki kemandirian, membuat pilihan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuan, kemampuan untuk menggunakan metode dan prinsip pengambilan keputusan untuk menyelesaikan masalah termasuk memilih pendidikan dan pekerjaan. Nilai rendah pada dimensi ini menunjukkan bahwa individu tidak tahu apa yang harus dipertimbangkan dalam membuat pilihan. Hal ini berarti individu tidak siap untuk menggunakan informasi pekerjaan yang telah diperoleh untuk merencanakan karir. Nilai tinggi pada dimensi ini menunjukkan bahwa individu siap mengambil keputusan.

d. Pengumpulan informasi (*information gathering*)

Aspek ini mengukur pengetahuan tentang jenis-jenis pekerjaan, cara untuk memperoleh dan sukses dalam pekerjaan serta peran-peran dalam dunia pekerjaan. Nilai rendah pada dimensi ini menunjukkan bahwa individu perlu untuk belajar tentang jenis-jenis pekerjaan dan tugas perkembangan karir. Individu kurang mengetahui tentang pekerjaan yang sesuai dengannya. Nilai tinggi pada dimensi ini menunjukkan bahwa individu dengan wawasan yang luas dapat menggunakan

informasi pekerjaan untuk diri sendiri dan mulai menetapkan bidang serta tingkat pekerjaan.

Menurut Supriatna (2009) ada dua aspek kematangan karir, yaitu aspek kognitif dan non kognitif :

a. Aspek kognitif kematangan karir terdiri dari:

Pengetahuan tentang informasi dunia kerja (*world of work information*) pengetahuan tentang kelompok pekerjaan yang lebih disukai (*knowledge of preferred occupational group*), pengetahuan tentang membuat keputusan (*decision making*).

b. Aspek non kognitif kematangan karir terdiri dari:

Perencanaan karir (*career planning*), eksplorasi karir (*career exploration*), realisme keputusan karir (*realism*).

Aspek-aspek kematangan karir terdiri dari (Super dalam Pinasti, 2011):

a. *Career Planning*

b. *Career Exploration*

c. *Career Decision Making*

d. *World of Work Information*

Menurut aspek-aspek kematangan karir yang dikemukakan para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa aspek kematangan karir adalah perencanaan karir (*Career Planning*), pengambilan keputusan (*Career Decision Making*), eksplorasi karir (*Career Exploration*), pengumpulan informasi (*World of Work Information*), aspek kognitif dan aspek non kognitif. Dalam hal ini, peneliti menggunakan aspek kematangan karir menurut Super yaitu, perencanaan karir, pengambilan keputusan, eksplorasi karir, dan pengumpulan informasi. Peneliti memilih aspek menurut

Super karena aspek menurut super lebih lengkap dan jelas sehingga memudahkan peneliti dalam membuat skala psikologis.

2.2.4 Ciri- ciri Kematangan Karir

Crites (dalam Setyowati, 2012) mengemukakan ciri-ciri individu yang memiliki kematangan karir ditandai dengan:

- a. Meningkatkan pengetahuan mengenai diri
- b. Meningkatkan pengetahuan tentang pekerjaan
- c. Meningkatkan kemampuan memilih pekerjaan
- d. Meningkatkan kemampuan merencanakan langkah-langkah menuju karir yang diharapkan.

Ciri-ciri yang kurang ataupun belum memiliki kematangan karir (Crites dalam Setyowati, 2012):

- a. Tidak realistik dalam memilih karir, yaitu tidak berdasarkan kemampuan, minat, nilai dan kenyataan yang ada. Mungkin saja pilihan berasal dari kehendak orangtua dan anak bersikap pasif atas pilihan orangtuanya.
- b. Keragu-raguan dalam membuat pilihan karir. Hal ini menunjukkan ketidakmampuannya memilih atau menyatakan pendapatnya yang akan menghasilkan pilihan yang mempersiapkan ia masuk pada suatu jenis pekerjaan tertentu. Menurut Crites, hal ini disebabkan karena: 1). Seseorang memiliki banyak potensi dan membuat banyak pilihan; 2) seseorang tidak dapat mengambil keputusan dimana ia tidak dapat memilih satupun dari alternatif-alternatif yang memungkinkan baginya;

3) seseorang tidak berminat, dimana ia telah memilih satu pekerjaan tetapi bimbang akan pilihannya itu.

Ciri-ciri mahasiswa yang memiliki kematangan karir Menurut Abimanyu (Saleh, 2005), sebagai berikut:

- a. Pilihan kariernya akan ajeg, baik dari segi waktu, bidang,tingkat, maupun rumpung pekerjaan.
- b. Pilihan kariernya sesuai dengan kenyataan, dalam arti apa yang dicita-citakan harus sesuai dengan bakat, minat, kemampuan dan kesempatan yang ada.
- c. Memiliki kompetensi yang memadai untuk melakukan pilihan karier secara bijaksana, sebab mereka telah dapat mengatasi masalah –masalah yang timbul dalam perkembangan kariernya secara efektif, mereka sudah mempunyai perencanaan karier kedepan, mampu menilai kesesuaian antara kemampuan dengan jurusan atau pekerjaan yang diinginkan.
- d. Memiliki sikap yang diperlukan untuk membuat suatu pilihan karier dan memasuki dunia kerja, sebab mereka aktif berpartisipasi dalam proses pembuatan suatu pilihan, menghargai kerja, tidak terikat pada orang lain dalam memilih pekerjaan dan mempunyai konsepsi yang akurat tentang pilihan jurusan atau pekerjaan.

Berdasarkan ciri-ciri yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri orang yang memiliki kematangan karir ditandai dengan meningkatkan pengetahuan mengenai diri, meningkatkan pengetahuan tentang

pekerjaan, Meningkatkan kemampuan memilih pekerjaan, meningkatkan kemampuan merencanakan langkah-langkah menuju karir yang diharapkan. Sedangkan ciri-ciri yang kurang ataupun belum memiliki kematangan karir cenderung tidak realistik dalam memilih karir dan memiliki keragu-raguan dalam membuat pilihan karir.

2.2.5 Hubungan antara Efikasi Diri dengan Kematangan Karir

Dewasa ini banyak kaum muda atau remaja yang tidak memiliki kesempatan untuk meniti karir secara tepat. Banyak diantara mereka yang bekerja tidak sesuai dengan bidang yang mereka kuasai atau bahkan mereka tidak memiliki pekerjaan sama sekali, gelar sarjana yang mereka sandang pun tidak terlalu berarti. Hal tersebut tentu dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya adalah faktor efikasi diri (*self-efficacy*). Efikasi terdiri dari beberapa aspek, yaitu tingkat kesulitan tugas individu, kekuatan keyakinan (*strength*), dan Generalisasi (*generalization*). aspek tersebut dapat terbentu karena adanya keyakinan diri dari setiap individu. Dengan adanya efikasi diri seseorang akan memiliki keyakinan akan kemampuannya, seseorang akan memiliki kematangan karir karena dapat menyelesaikan suatu suatu proses tugas perkembangan karir sesuai dengan tingkat perkembangannya, sehingga seseorang akan mencapai tujuan karir yang tepat. Selain itu juga, dengan adanya keyakinan diri dalam individu dan dengan potensi yang dimiliki, maka individu akan mencapai pilihan bidang dan minat karir yang diinginkan.

kematangan karir (*career maturity*) merupakan kemampuan individu dalam mengambil suatu keputusan karir secara optimal. Dimana, individu yang tidak matang (*immature*) tidak bisa membuat pemilihan karir yang optimal. Kematangan karir yang menjadi perhatian dari penelitian ini adalah kematangan karir pada

mahasiswa akhir yang telah mengikuti Program MBKM Kampus Mengajar. Dimana, mahasiswa yang mengikuti Program MBKM tersebut menjadi simulasi awal bagi mahasiswa sebelum memasuki dunia kerja, sehingga meminimalisir kegagalan karir di masa yang akan datang.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mauliddian isnain dan Desi nurwidawati (2018), menunjukkan bahwa hasil analisis data antara efikasi diri dengan kematangan karir menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,411 ($r=0,411$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p<0,05$), artinya terdapat hubungan antara efikasi diri dengan kematangan karir pada siswa kelas XI di SMKN 1 Surabaya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Agung Edi Rustanto (2016), *menunjukkan bahwa* terdapat pengaruh positif dan signifikan efikasi diri terhadap kematangan karir mahasiswa di Politeknik LP3I Jakarta Kampus Jakarta Utara sebesar 79,6%.

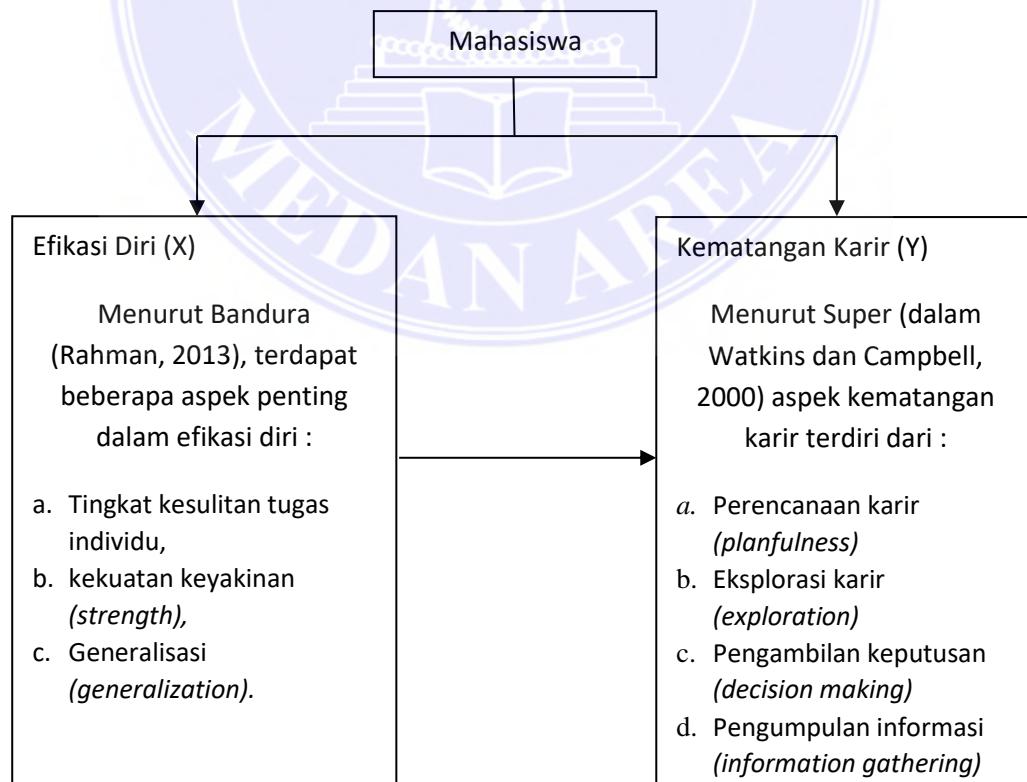
Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hervy primasuari (2015) menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara efikasi diri dengan kematangan karir pada mahasiswa S1 tingkat akhir pada beberapa perguruan tinggi di Yogyakarta, yaitu 0,663 dengan taraf signifikansi 0,05. Koefisien determinasi sebesar 0,439 (43,9 5%) yang menunjukkan bahwa kontribusi variabel efikasi diri terhadap kematangan karir sebesar 43,9%

Berdasarkan pada hasil penelitian sebelumnya terkait hubungan antara efikasi diri dengan kematangan karir, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri. Dalam hal ini, Individu yang memiliki efikasi diri yang rendah kemungkinan besar akan melakukan kesalahan dalam pemilihan karir

atau kematangan karir yang tepat karena individu tidak mengetahui kemampuan, bakat dan keinginan yang jelas. Semakin tinggi efikasi diri maka individu semakin dapat mengenal diri, kemampuan dan keinginan pribadinya terutama dalam hal karirnya. Dengan adanya keyakinan dalam diri individu maka individu tersebut akan mempertimbangkan kemungkinan tercapainya pilihan bidang minat karir yang diinginkan dan hambatan yang akan dihadapi dalam pencapaian pilihan karir tersebut.

Pada penelitian yang dilakukan, terdapat beberapa hal yang membedakan dengan penelitian sebelumnya, yaitu peneliti mengkhususkan penelitian pada mahasiswa tingkat akhir yang telah mengikuti Program MBKM Kampus Mengajar, serta lokasi atau tempat penelitian yang berada di Universitas Medan Area.

2.2.6 Kerangka Konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Universitas Medan Area pada tanggal 25 Januari 2023 s/d 27 Januari 2023.

3.2. Bahan dan Alat Ukur

3.2.1 Bahan

Dalam pelaksanaan penelitian, peneliti menyediakan media alat tulis berupa kertas dan pulpen untuk mendukung kegiatan penelitian.

3.2.1 Alat Ukur

Alat ukur dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner atau angket. Metode kuesioner atau angket menurut Sugiyono, (2013) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Alasan menggunakan angket atau koesioner adalah karena subjek merupakan orang yang paling tahu tentang dirinya, apa yang dinyatakan oleh subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya, interpretasi subjek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksud peneliti.

3.3 Metode Penelitian

3.3.1 Validitas dan Reliabilitasi

Suatu alat pengumpulan data (alat ukur) dapat dikatakan baik apabila alat ukur tersebut valid dan reliabel. Sebelum digunakan dalam penelitian, maka alat ukur (skala) terlebih dahulu dilakukan uji coba (*try out*) untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya (Azwar, 2012).

Pelaksanaan uji coba skala ukur diatas dilaksanakan pada tanggal 25 Januari 2023 kepada para mahasiswa di Universitas Medan Area. Sistem yang digunakan dalam pengambilan data penelitian ini menggunakan *try out* terpakai. Dimana, data yang dipakai pada saat uji coba sekaligus menjadi sampel penelitian. Dengan demikian dimulainya pelaksanaan uji cob aini juga bersamaan dengan dimulainya penelitian. Skala berisi butir pernyataan kematangan karir dan efikasi diri serta semuanya dapat dianalisis dengan pengolahan data untuk mengetahui validitas dan reliabilitas karena memenuhi syarat dengan memberikan jawaban sesuai petunjuk pengisian.

Dalam tahap uji coba ini, langkah awal adalah meminta izin kepada wakil rektor bidang pengembangan SDM dan administrasi keuangan, setelah diterima dan disetujui, peneliti melakukan penelitian dan pengambilan data. Sebelum menyebarkan skala, peneliti memperkenalkan diri terlebih dahulu dan memberikan instruksi serta pengarahan untuk mendapatkan sampel sesuai kriteria dan penjelasan perihal tata cara mengisi skala dengan benar. Apabila dalam proses pengisian skala terdapat mahasiswa yang tidak mengerti, maka peneliti memberikan waktu untuk bertanya. Setelah mahasiswa tersebut memahami secara keseluruhan, kemudian

peneliti menyebarkan skala ukur kepada mahasiswa. Kemudian, peneliti menunggu subjek mengisi skala hingga 15 menit dan mengumpulkan kembali skala tersebut.

Setelah mahasiswa selesai melakukan pengisian skala dan pengumpulan skala, maka selanjutnya dilakukan pemeriksaan. Berdasarkan pemeriksaan secara umum dari pengisian skala, diketahui bahwa keseluruhan telah mewakili karakteristik/ciri dan telah mengisi skala sesuai dengan petunjuk penggerjaan skala tersebut. selanjutnya, dilakukan penilaian terhadap butiran-butiran skala dengan cara membuat format nilai berdasarkan skor-skor yang ada pada setiap lembarnya. Kemudian, skor yang merupakan pilihan subjek pada setiap butir pertanyaan dipindahkan ke Microsoft Excel 2010 yang diformat sesuai dengan tabulasi data.

1. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevaliditan suatu instrument. Alat ukur dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila mampu menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan pengukuran yang dilakukan tersebut. teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur dalam penelitian ini adalah analisis *product moment*, kriteria yang menentukan butir aitem gugur atau dipertahankan dengan cara mengkorelasikan setiap aitem dengan skor total Menurut Azwar, (2007).

Dasar seleksi aitem adalah memilih aitem-aitem yang fungsi ukurnya selaras atau sesuai dengan fungsi ukur skala. Batas koefisien korelasi aitem total bila $r_{ix} > 0,30$. Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 daya pembedanya dianggap memuaskan. Aitem yang memiliki harga $r_{ix} < 0,30$

diinterpretasikan sebagai aitem yang memiliki daya diskriminasi rendah. Menurut Purnomo, (2016) Cronbach koefisien yang berkisar antara 0,30-0,60 telah dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap efisiensi untuk memprediksi hasil suatu produk seleksi. Penelitian ini membatasi aitem-aitem yang dianggap valid adalah aitem yang memiliki koefisien korelasi minimal 0,30.

2. Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Reliabel, artinya dapat dipercaya. Jadi, dapat diandalkan Arikunto, (dalam Styati 2013).

Analisis reliabilitas skala kematangan karir dengan skala efikasi diri dapat dipakai metode *Alpha Cronbach's*, menggunakan SPSS dengan dasar pengambilan keputusan, seperti jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ maka dapat dikatakan reliabel atau konsisten, namun jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,60$ maka dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten. Dan dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas juga dapat dilihat jika nilai *Cronbach's Alpha* $> r_{table}$ dari pada r hitung, maka koefisien dinyatakan reliabel, namun jika nilai *Cronbach's Alpha* $< r_{table}$ dari pada r hitung, maka dinyatakan tidak reliabel menurut Purnomo, (2016).

3.3.2 Analisis Data

Menurut Arikunto, (2010) secara garis besar, pekerjaan analisis data meliputi tiga langkah yaitu :

1. Persiapan
2. Tabulasi

3. Penerapan data sesuai dengan pendekatan penelitian

Berdasarkan pendapat diatas, dalam analisis data sangat diperlukan persiapan, mulai dari data yang dikumpulkan, disederhanakan, diolah kemudian disajikan dalam bentuk table sehingga mudah dibaca dan diinterpretasikan.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode statistik dan menggunakan bantuan program SPSS. Untuk analisis statistik yang digunakan harus sesuai dengan rancangan penelitiannya Suryabrata, (dalam wisudaningtias 2012). Digunakannya teknik analisis data dalam pengolahan data dengan mempertimbangkan, yaitu statistic bekerja dengan angka dan dapat menunjukkan jumlah (frekuensi) serta nilai angka, statistic bersifat objektif, artinya statistik sebagai suatu alat penilaian kenyataan, tidak dapat berbicara yang lain kecuali apa adanya, statistik bersifat universal, dalam arti dapat digunakan dalam semua bidang penyelidikan.

Sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini yaitu mencari hubungan, dengan demikian teknik statistik yang digunakan adalah *product moment* dari *pearson*. Hal ini dikarenakan :

- a. Teknik ini sebagai alat untuk menguji hipotesis tentang hubungan dua variabel.
- b. Data yang diperoleh yaitu data interval.

Sebelum data dianalisis dengan teknik Korelasi *Product Moment*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian yaitu :

1. Uji linearitas, yaitu: untuk mengetahui apakah antara data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linear dengan variabel terikat.

Untuk melihat linearitas hubungan dilakukan dengan melihat p pada tabel linearitas. Jika $p > 0,05$ maka hubungannya linear, tetapi $p < 0,05$ maka hubungannya tidak linear.

2. Uji normalitas, yaitu: untuk mengetahui apakah ada distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.

Kaidah yang digunakan untuk mengetahui normal tidaknya sebaran data adalah jika $p > 0,05$ maka sebarannya normal (Hadi, 2000). Teknik uji normalitas yang digunakan adalah menggunakan *Kolmogorov Smirnov-z*.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2007), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah mahasiswa yang telah mengikuti Program MBKM Kampus Mengajar Angkatan V (Lima) yang jumlah 165 Orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono, (2013) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Purposive Sampling*. Menurut Sugiyono, *Purposive sampling* adalah Teknik pengambilan sampel dengan

menggunakan beberapa pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti. Ciri-ciri utama dalam penelitian ini, antara lain:

1. Mahasiswa Fakultas Psikologi
2. Mahasiswa Tingkat Akhir
3. Usia 18-22 tahun

Salah satu ciri utama dalam penelitian ini adalah mahasiswa yang rata-rata berusia 18-22 tahun dan berada pada kategori remaja akhir, dimana pada masa ini remaja lebih mantap dan stabil, mengenal dirinya, memahami arah hidup dan menyadari tujuan hidupnya (Kartono dalam Haryanto, 2010). Berdasarkan ciri-ciri utama penelitian di atas, maka sampel yang memenuhi kriteria tersebut berjumlah 50 orang mahasiswa.

3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Pengumpulan data merupakan salah satu unsur yang penting dalam penelitian. Hal ini dilakukan untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan dan akurat untuk mendapatkan hasil pengukuran yang memuaskan dalam penelitian. Dalam penggunaan teknik pengumpulan data, peneliti memerlukan instrumen penelitian yaitu berupa alat bantu agar penggerjaan pengumpulan data menjadi lebih mudah Arikunto, (2010). Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah dengan menggunakan skala kematangan karir dan skala efikasi diri.

Adapun skala yang digunakan untuk mengungkap data-data subjek dalam penelitian ini adalah :

1. Skala Efikasi Diri

Efikasi diri (*self-efficacy*) adalah keyakinan atau kepercayaan individu memperkirakan sejauhmana kemampuan dirinya, termasuk potensi-potensi yang dimiliki dalam hal melakukan suatu tindakan serta menyelesaikan tugas yang diperlukan untuk mencapai suatu tujuan. Ada pun Skala Efikasi diri (*Self-efficacy*) disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan Bandura (Rahman, 2013) terdapat beberapa aspek penting dalam efikasi diri, yaitu: Tingkat kesulitan tugas individu, kekuatan keyakinan (*strength*), generalisasi (*generalization*).

Skala efikasi diri ini disusun berdasarkan format *likert* dengan 4 (empat) alternatif. Sistem penilaian beban kerja untuk item *favorable* berdasarkan skala *likert* adalah nilai 1 untuk jawaban sangat tidak sesuai (STS), nilai 2 untuk jawaban tidak sesuai (TS), nilai 3 untuk jawaban sesuai (S), nilai 4 untuk jawaban sangat sesuai (SS). Sedangkan untuk item *unfavourable* nilai 1 untuk jawaban sangat sesuai (SS), nilai 2 untuk jawaban sesuai (S), nilai 3 untuk jawaban tidak sesuai(TS), nilai 4 untuk jawaban sangat tidak sesuai (STS).

2. Skala Kematangan Karir

Kematangan karir (*career maturity*) merupakan kemampuan individu dalam mengambil suatu keputusan karir secara optimal. Dimana, individu yang tidak matang (*immature*) tidak bisa membuat pemilihan karir yang optimal. Ada pun Skala kematangan karir disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan Super (dalam Watkins dan Campbell, 2000) aspek kematangan karir terdiri dari :

Perencanaan karir (*planfulness*), eksplorasi karir (*exploration*), pengambilan keputusan (*decision making*), pengumpulan informasi (*information gathering*).

Skala kematangan karir ini disusun berdasarkan format *likert* dengan 4 (empat) alternatif. Sistem penilaian beban kerja untuk item *favorable* berdasarkan skala *likert* adalah nilai 1 untuk jawaban sangat tidak sesuai (STS), nilai 2 untuk jawaban tidak sesuai (TS), nilai 3 untuk jawaban sesuai (S), nilai 4 untuk jawaban sangat sesuai (SS). Sedangkan untuk item *unfavourable* nilai 1 untuk jawaban sangat sesuai (SS), nilai 2 untuk jawaban sesuai (S), nilai 3 untuk jawaban tidak sesuai(TS), nilai 4 untuk jawaban sangat tidak sesuai (STS).

3.5 Prosedur Kerja

3.5.1 Persiapan Administrasi

Sebelum penelitian dilaksanakan, terlebih dahulu dilakukan persiapan-persiapan yang berkaitan dengan administrasi penelitian, yaitu perihal perizinan yang meliputi perizinan dari pihak Universitas Medan Area. Langkah-langkah yang dilakukan dimulai dengan menghubungi secara langsung bagian yang bersangkutan dengan pihak Universitas Medan Area untuk meminta izin mengadakan penelitian. Selanjutnya, penulis melakukan survei pra penelitian guna mendapatkan data yang akurat tentang akar permasalahan yang terdapat pada mahasiswa di Universitas Medan Area.

Setelah adanya persetujuan dari pihak Universitas Medan Area, selanjutnya penulis mengurus surat perizinan untuk melakukan penelitian dengan nomor surat yang dikeluarkan oleh Fakultas yaitu 0147/FPSI/01.10/1/2023. Kemudian setelah

perizinan selesai diurus, maka selanjutnya penulis menyebarkan skala kepada para mahasiswa yang sesuai dengan karakteristik peneliti yang berjumlah 50 orang.

3.5.2 Persiapan Alat Ukur

Persiapan alat ukur yang dimaksud yaitu alat yang akan dipakai dalam melakukan penelitian berupa skala aspek-aspek dalam Efikasi diri dan skala aspek-aspek Kematangan karir. Penelitian skala ini berdasarkan format skala *likert*. Nilai skala setiap pernyataan diperoleh dari respon subjek yang menyatakan kesetujuan (*favorable*), dan ketidaksetujuan (*unfavorable*).

Skala aspek-aspek efikasi diri ini disusun berdasarkan aspek-aspek Menurut Bandura (Rahman, 2013), terdapat beberapa aspek penting dalam efikasi diri: Tingkat kesulitan tugas individu, kekuatan keyakinan (*strength*), Generalisasi (*generalization*).

Tabel 2
Distribusi Skala Efikasi Diri
Sebelum Penelitian

No	Aspek-aspek Efikasi Diri	Indikator	Aitem		Total
			Favorabel	Unfavorabel	
1	Tingkat kesulitan individu	Kemampuan melakukan pekerjaan	1,3,6,28,30,31	2,10,20,29,32,33	12
2	Kekuatan keyakinan (<i>strength</i>)	Kemampuan individu	8,11,17,22,24,27	4,5,9,23,25,26	12
3	Generalisasi (<i>generalization</i>)	Individu merasa yakin dengan kemampuannya	7,13,15,19,21,34	12,14,16,18,35	11
Total			18	17	35

Skala aspek-aspek kematangan karir ini disusun berdasarkan aspek-aspek kematangan karir Menurut Super (dalam Watkins dan Campbell, 2000) yang terdiri dari Perencanaan karir (*planfulness*), Eksplorasi karir (*exploration*), Pengambilan keputusan (*decision making*), Pengumpulan informasi (*information gathering*).

Tabel 3
Distribusi Skala Kematangan Karir
Sebelum Penelitian

No	Aspek-aspek Kematangan Karir	Indikator	Aitem		Total
			Favorabel	Unfavorabel	
1	Perencanaan karir (<i>planfulness</i>)	Tingkat perencanaan melalui sikap terhadap masa depan	5,14,18,22	7,11,23,27	8
2	Eksplorasi karir (<i>exploration</i>)	Sikap terhadap sumber informasi	8,10,30,31	4,17,25,32	8
3	Pengambilan keputusan (<i>decision making</i>)	Pengetahuan tentang prinsip	20	2	2
		Cara pengambilan keputusan	1,24	13,19	4
4	Pengumpulan informasi (<i>information gathering</i>)	Pengetahuan tentang jenis-jenis pekerjaan	28,33	9,34	4
		Cara untuk memperoleh pekerjaan	3,12	15,29	4
		Sukses dalam pekerjaan	26	21	2
		Peran-peran dalam dunia pekerjaan	16,35	6	3
		Total	18	17	35

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini diukur biasanya dengan instrumen-instrumen penelitian sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistik (Creswell, 2008)



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

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

1. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara efikasi diri dengan kematangan karir pada mahasiswa yang mengikuti Program MBKM di Universitas Medan Area. Hal ini ditunjukkan dengan angka korelasi sebesar $r_{xy} = 0,615$ dengan $p = (p < 0,001)$. Artinya, semakin tinggi efikasi diri maka akan semakin tinggi kematangan karir pada mahasiswa yang mengikuti Program MBKM di Universitas Medan Area. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan diterima.
2. Sumbangan yang diberikan efikasi diri sebesar 37,8% yang tergolong sedang.
3. Secara umum, hasil penelitian ini menyatakan bahwa efikasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kematangan karir. Hal ini didukung oleh nilai rata-rata empirik diatas nilai rata-rata hipotetik dalam kurva normal, dengan nilai rata-rata empirik efikasi diri = 72,46. Sedangkan nilai rata-rata hipotetiknya = 67,5. Adapun nilai SD nya = 11,024. Nilai rata-rata empiric kematangan karir = 79,14. Sedangkan nilai rata-rata hipotetiknya = 72,5 dengan nilai SD nya = 11,123.

5.2 Saran

Sejalan dengan hasil penelitian serta kesimpulan yang telah dibuat, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Mahasiswa

Harapannya, program MBKM lebih banyak lagi diminati oleh mahasiswa khususnya mahasiswa di Universitas Medan Area. Karena dengan mengikuti kegiatan ini, mahasiswa dapat mengembangkan diri di bidang yang relevan.

2. Penyelenggara Program MBKM

Program ini kedepannya sangat diharapkan dapat menggait Perusahaan-perusahaan besar untuk memberikan peluang magang yang lebih besar bagi mahasiswa, dan juga proses seleksi program MBKM lebih diperketat dengan bidang yang relevan.

3. Universitas Medan Area

Memperhatikan produktivitas dan efisiensi mahasiswa yang mengikuti program MBKM, melaksanakan sosialisasi secara detail dan terstruktur terkait pendaftaran program MBKM agar mahasiswa tidak ketinggalan informasi, dan juga melakukan kegiatan edukasi terkait pemilihan program MBKM yang sesuai minat yang bisa berdampak pada kematangan karir dan efikasi diri pada mahasiswa tersebut.

4. Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan metode penelitian kualitatif untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam dan eksplorasi jenis Program MBKM secara spesifik.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad, F., 2019, *Metode Sampling*, Tangerang Selatan : Universitas Terbuka.
- Anitasari, A., Pandansari, O., Susanti, R., Kurniawati, K., Aziz, A., 2021, “Pengaruh Efikasi Diri terhadap Perilaku Menyontek Siswa Sekolah Dasar Selama Pembelajaran Daring”. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*, Vol. 14, No. 1, Hal. 6.
- Cahyadi, W., 2022, *Pengaruh Efikasi Diri terhadap Keberhasilan*, Padangsidimpuan: PT Inovasi Pratama Internasional.
- Evaliana, Y., 2015, “Pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Keluarga terhadap Minat Berwirausaha Siswa”. *Jurnal Pendidikan Bisnis & Manajemen*, Vol. 1, No.1, Hal. 62.
- Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2020, *Buku Panduan Merdeka Belajar – Kampus Merdeka*, Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Grashinta, A., 2018, “Pengaruh Future Time Perspective terhadap Kematangan Karir pada Mahasiswa”. *Jurnal Psikologi Pendidikan & Konseling*, Vol. 4, No. 1, Hal. 27.
- Hasiani, I.P., Kadiyono, A.L., Susiati, E., 2020, “Studi Komparatif Kematangan Karir pada Mahasiswa Rumpun Sains & Teknologi (Saintek) dan Sosial Humaniora (Soshum)”. *Jurnal Ilmu Pendidikan, Keguruan, dan Pembelajaran*, Vol. 4, No. 2, Hal. 52-53.
- Isnain, M., Nurwidawati, D., 2018, “Hubungan antara Efikasi Diri dengan Kematangan Karir pada Siswa Kelas XI Di SMKN 1 Surabaya”. *Jurnal Penelitian Psikologi*, Vol. 5, No. 2.
- Jatisunda, M.G., 2017, “Hubungan Self-efficacy Siswa SMP dengan Kamampuan Pemecahan Masalah Matematis”. *Jurnal THEOREMS (The Original Research Of mathematics)*, Vol. 1, No. 2, Hal. 25-26.

- Jatmika, D., Linda., 2015, "Gambaran Kematangan Karir pada Mahasiswa Tingkat Akhir". *Jurnal Psibernetika*, Vol. 8, No. 2, Hal. 186-189.
- Kurniyawati, R., 2012, "Hubungan antara Efikasi Diri dengan Motivasi Belajar Siswa", Skripsi: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Lestari, I., 2017, "Meningkatkan Kematangan Karir Remaja melalui Bimbingan Karir Berbasis Life Skills". *Jurnal Konseling GUSJIGANG*, Vol. 3, No. 1, Hal. 21-23.
- Mahmudi, M.H., Suroso, 2014, "Efikasi Diri, Dukungan Sosial dan Penyesuaian Diri dalam Belajar". *Persona, Jurnal Psikologi Indonesia*, Vol. 3, No. 02, Hal. 187.
- Marianah, 2013, "Penerapan Proposal Hidup dalam Bimbingan Karier untuk Meningkatkan Kematangan Arah Pilihan Karier Siswa di SMP Negeri 4 Lalabata", Skripsi: Universitas Negeri Makassar.
- Martini, M., Hurit, R.U., Hasan, M., Saryanto, B.J.B., Larasati, R.A., Baba, W.N., Noywuli, N., P. Indra, I.M., Laba, I.N, 2021, *Membangun Pembelajaran Merdeka Belajar dan Kampus Merdeka di Pendidikan Tinggi*, Kota Bandung-Jawa Barat: Media Sains Indonesia.
- Prahesty, I.D., Mulyana, O.P., 2013, "Perbedaan Kematangan Karir Siswa Ditinjau dari Jenis Sekolah". *Jurnal Universitas Negeri Surabaya*, Vol. 2, No. 1, Hal. 2
- Primasuari, H., 2015, "Hubungan antara Efikasi Diri dengan Kematangan Karir pada Mahasiswa S1 Tingkat Akhir pada Beberapa Perguruan Tinggi di Yogyakarta", Skripsi: Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma.
- Purnomo, N., Suroso, Arifiana, I.Y., 2021, "Prokrastinasi Akademik pada Mahasiswa yang Menjalani Perkuliahan Daring: Bagaimana Peranan Efikasi Diri?". *Jurnal Penelitian Psikologi*, Vol. 2, No. 1, Hal. 8.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Cetakan Kesembilan belas*. Bandung: Alfabeta.

Tanjung, R., Arifudin, O., Sofyan Y., Hendra, 2020, “Pengaruh Penilaian Diri dan Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya terhadap Kinerja Guru”. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, Vol. 4, No. 1, Hal. 382-384.

Widyana, R., Prahesti, M., 2018, “Hubungan antara *Locus Of Control* Internal dengan Kematangan Karir pada siswa SMK kelas XII”, Skripsi: Universitas Mercu Buana Yogyakarta.

Willy, C., 2022, *Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Keberhasilan*, Indonesia : PT. Inovasi Pratama Internasional.

Wisudaningtyas, A. (2012). *Kecemasan Dalam Menghadapi Ujian Skripsi Ditinjau Dari Self-Efficacy Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang*. Lembaran Ilmu Kependidikan, 41(2)

Wulandari, T., Nurhadianti, Rr. D.D., 2019, “Hubungan Harga Diri dan Dukungan Sosial Keluarga dengan Kematangan Karir Siswa Kelas XI Di SMA Negeri 58 Jakarta”. *Jurnal Ikraith-Humaniora*, Vol. 3, No. 2, Hal. 67

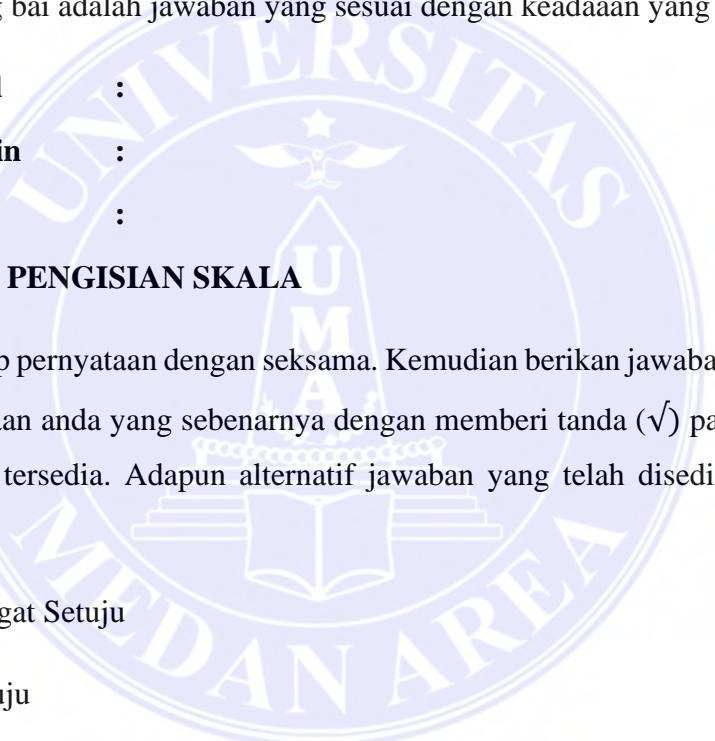


Yth, saudara/i mahasiswa yang berpartisipasi dalam penelitian ini.

Saya Bestri Suci Rawati Zega, Mahasiswa Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area. Saat ini saya sedang menyusun tugas akhir penelitian (skripsi).

Sehubungan dengan penelitian yang akan saya lakukan sebagai syarat untuk menyelesaikan studi saya, maka perkenankan saya memohon bantuan saudara/i untuk mengisi skala penelitian ini.

Skala ini berisi beberapa pernyataan yang harus saudara/i isi. Tidak ada jawaban yang benar atau salah dalam setiap pernyataan yang disajikan. Namun, jawaban yang benar adalah jawaban yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Nama/Inisial : 

Jenis Kelamin :

Umur :

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

Bacalah setiap pernyataan dengan seksama. Kemudian berikan jawaban anda sesuai dengan keadaan anda yang sebenarnya dengan memberi tanda (✓) pada salah satu pilihan yang tersedia. Adapun alternatif jawaban yang telah disediakan sebagai berikut:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Contoh:

NO	AITEM	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa senang dengan pencapaian saya selama belajar		✓		
2	Saya merasa kegiatan diluar kampus hanya membuang-buang waktu			✓	

Skala A

NO	AITEM	SS	S	TS	STS
1	Saya menyelesaikan tugas berdasarkan kemampuan				
2	Saya sering tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas kuliah				
3	Saya tidak memaksakan diri hanya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang sulit				
4	Saya selalu meyakinkan diri dalam menyelesaikan tugas kuliah dengan tepat waktu				
5	Saya kerap mengerjakan tugas yang sulit				
6	Saya terbiasa mengerjakan pekerjaan yang sulit				
7	Saya senang mengerjakan pekerjaan yang belum pernah saya lakukan sebelumnya				
8	Saya tidak terbiasa mengerjakan pekerjaan yang sulit				
9	Saya tidak tertarik melakukan hal-hal yang belum pernah saya lakukan sebelumnya				
10	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas-tugas kuliah yang sulit dikerjakan				
11	Saya tidak tertarik mengerjakan pekerjaan yang sulit dikerjakan				
12	Ketika saya diberikan tugas yang sulit, saya memilih menolak untuk mengerjakannya				
13	Saya merasa mampu dalam menyelesaikan tugas kuliah dengan baik				
14	Saya merasa tidak memiliki keahlian apapun dalam menyelesaikan tugas kuliah				
15	Saya yakin mampu menyelesaikan banyak tugas secara bersamaan				
16	Ketika dihadapkan dengan banyak tugas, saya sering bingung dalam menyelesaiakannya				
17	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang sudah saya mulai				

18	Saya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang menurut saya sulit				
19	Saya selalu membuat pertimbangan dalam mengambil suatu keputusan				
20	Saya jarang mempertimbangkan segala sesuatu ketika mengambil suatu keputusan				
21	Saya sering berdiskusi dalam hal pengambilan keputusan				
22	Saya sering kesulitan dalam mengambil keputusan				
23	Saya kerap melakukan pekerjaan apapun untuk menambah pengetahuan				
24	Saya kurang mampu dalam mencari informasi tentang pekerjaan				
25	Saya selalu bertanya dengan orang terdekat tentang pekerjaan				
26	Saya jarang bertanya dengan orang sekitar mengenai pekerjaan				
27	Saya memanfaatkan kecanggihan teknologi untuk mencari pekerjaan				
28	Pengalaman saya tentang pekerjaan masih tergolong sedikit				
29	Saya banyak belajar untuk memperoleh pekerjaan yang saya inginkan				
30	Saya sangat mudah dalam mencari informasi tentang pekerjaan				
31	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan				
32	Jika saya diberikan pekerjaan yang sulit, saya memilih untuk tidak melanjutkannya				
33	Saya sangat antusias Ketika diberikan pekerjaan				
34	Ketika saya diberikan pekerjaan, saya cenderung malas mengerjakannya				
35	Saya sangat tertarik jika terlibat dalam kegiatan apapun.				



S u b j e c t	Score																				T o t a l															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5											
1	3	3	3	1	2	1	1	2	3	1	2	3	4	1	4	4	1	4	1	1	2	2	2	3	3	4	3	3	1	2	2	8				
2	3	3	4	4	3	3	4	3	2	4	3	3	4	4	4	2	3	4	4	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	2	1	3				
3	1	2	1	2	3	1	3	3	2	1	2	3	1	1	3	2	2	3	2	4	2	4	3	2	3	3	4	2	3	2	3	1	8			
4	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	2	2	1	3	3	3	1	3	2	2	4	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	9		
5	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	2	4	3	3	2	3	2	2	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	1	0		
6	3	3	3	2	3	3	3	4	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	4	2	2	3	1	9	
7	1	3	3	2	2	1	3	4	2	2	2	3	3	2	4	3	1	3	4	3	3	2	2	1	1	3	3	2	2	1	3	4	2	2	2	8
8	2	3	3	3	4	2	3	4	3	2	2	3	1	1	3	2	3	2	3	2	1	1	2	3	2	3	3	4	2	3	4	3	2	2	7	
9	4	1	2	3	1	2	3	1	2	4	4	3	1	1	2	4	3	1	2	4	1	2	3	3	3	2	2	2	3	1	4	2	3	2	8	
10	4	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	1	1	1	2	3	1	1	2	1	4	2	4	2	3	3	3	4	3	3	3	2	8		
11	1	2	3	4	2	1	2	3	1	4	2	3	4	1	2	3	3	3	2	1	2	2	2	4	2	2	2	3	3	1	2	3	1	8		
12	1	3	3	2	3	1	3	2	2	2	3	4	2	1	2	2	2	1	2	4	2	1	2	1	3	3	2	3	1	3	2	2	2	7		
13	2	3	3	3	4	2	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	2	3	2	3	4	2	9	
14	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	1	3	2	3	1	3	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	6		
15	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	0	7	

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



Reliability

Scale : EFIGASI DIRI

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	50	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.899	35

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ED1	2.34	1.099	50
ED2	2.74	.600	50
ED3	2.86	.606	50
ED4	2.76	.847	50
ED5	2.70	.839	50
ED6	2.48	1.092	50
ED7	2.76	.822	50
ED8	2.74	.986	50
ED9	2.78	.737	50
ED10	2.62	.987	50
ED11	2.54	.885	50
ED12	2.92	.634	50
ED13	2.70	.995	50
ED14	2.52	.931	50
ED15	2.54	1.034	50
ED16	2.72	.834	50
ED17	2.52	.953	50
ED18	2.94	.793	50
ED19	2.46	1.034	50
ED20	2.66	.917	50
ED21	2.54	.973	50
ED22	2.58	.859	50
ED23	2.70	.931	50
ED24	2.68	.935	50
ED25	2.54	.994	50
ED26	2.90	.580	50
ED27	2.92	.695	50
ED28	2.68	.741	50
ED29	2.84	.792	50
ED30	2.40	1.010	50
ED31	2.92	.665	50
ED32	2.76	.960	50
ED33	2.82	.748	50
ED34	2.66	.872	50
ED35	2.60	.926	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ED1	91.50	192.010	.644	.892
ED2	91.10	204.908	.441	.897
ED3	90.98	203.612	.511	.896
ED4	91.08	201.830	.428	.896
ED5	91.14	198.898	.559	.894
ED6	91.36	194.684	.556	.894
ED7	91.08	198.769	.577	.894
ED8	91.10	205.398	.229	.900
ED9	91.06	200.302	.575	.895
ED10	91.22	198.787	.469	.896
ED11	91.30	201.276	.429	.896
ED12	90.92	204.810	.420	.897
ED13	91.14	202.000	.348	.898
ED14	91.32	205.242	.252	.899
ED15	91.30	203.071	.295	.899
ED16	91.12	207.985	.173	.900
ED17	91.32	198.263	.509	.895
ED18	90.90	204.786	.327	.898
ED19	91.38	199.751	.411	.897
ED20	91.18	206.314	.215	.900
ED21	91.30	198.010	.506	.895
ED22	91.26	206.604	.222	.900
ED23	91.14	203.021	.337	.898
ED24	91.16	201.933	.377	.897
ED25	91.30	195.929	.572	.894
ED26	90.94	207.976	.270	.899
ED27	90.92	201.667	.541	.895
ED28	91.16	198.260	.672	.893
ED29	91.00	202.204	.444	.896
ED30	91.44	192.170	.701	.891
ED31	90.92	203.912	.446	.896
ED32	91.08	206.238	.206	.900
ED33	91.02	199.734	.593	.894
ED34	91.18	198.600	.548	.894
ED35	91.24	201.411	.402	.897

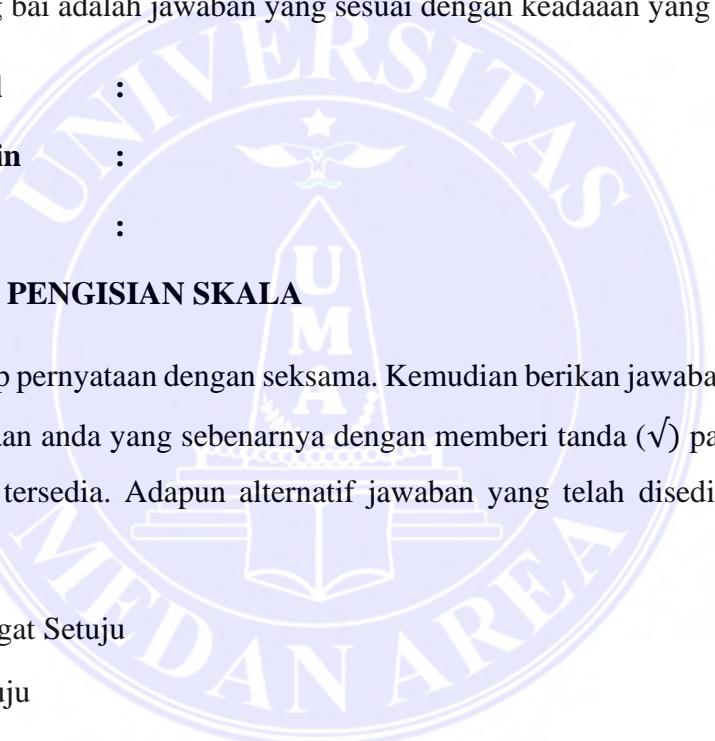


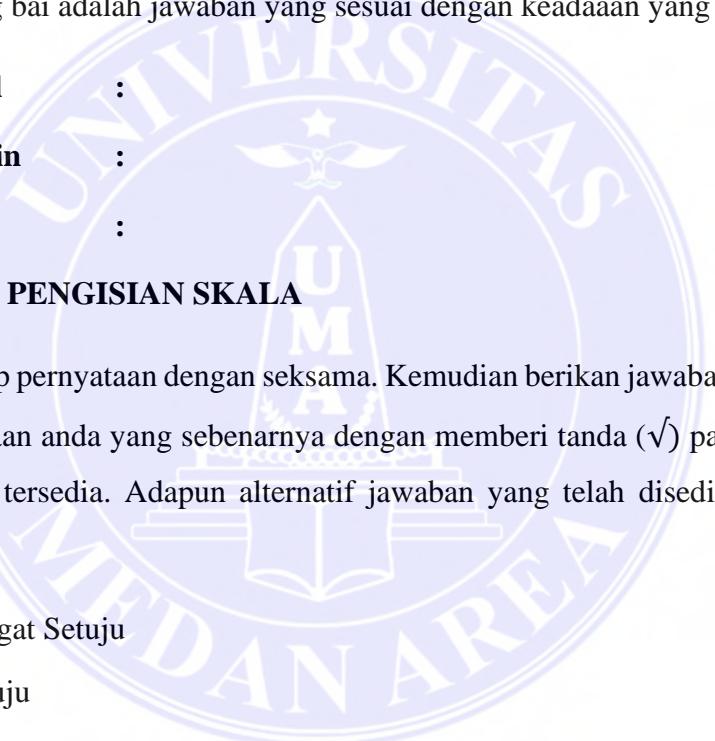
Yth, saudara/i mahasiswa yang berpartisipasi dalam penelitian ini.

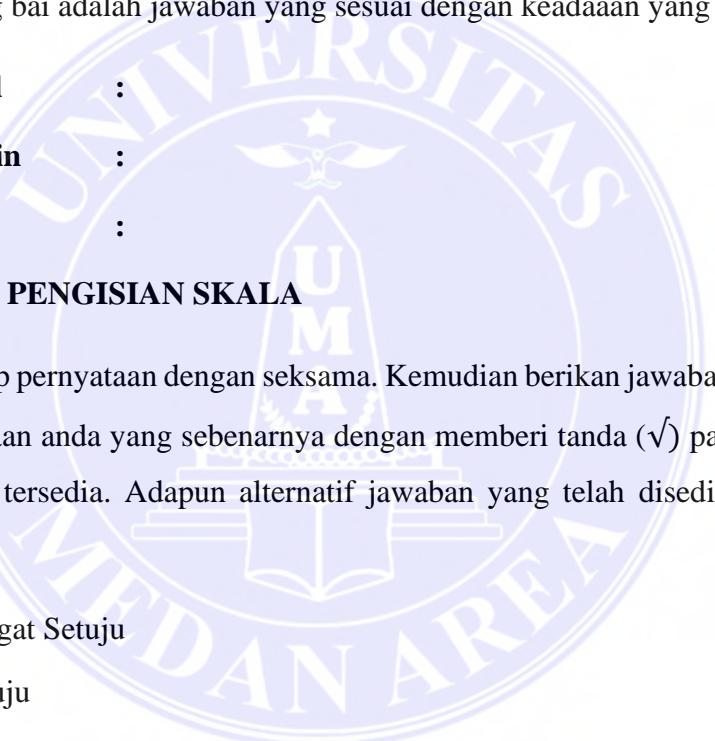
Saya Bestri Suci Rawati Zega, Mahasiswa Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area. Saat ini saya sedang menyusun tugas akhir penelitian (skripsi).

Sehubungan dengan penelitian yang akan saya lakukan sebagai syarat untuk menyelesaikan studi saya, maka perkenankan saya memohon bantuan saudara/i untuk mengisi skala penelitian ini.

Skala ini berisi beberapa pernyataan yang harus saudara/i isi. Tidak ada jawaban yang benar atau salah dalam setiap pernyataan yang disajikan. Namun, jawaban yang benar adalah jawaban yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Nama/Inisial : 

Jenis Kelamin : 

Umur : 

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

Bacalah setiap pernyataan dengan seksama. Kemudian berikan jawaban anda sesuai dengan keadaan anda yang sebenarnya dengan memberi tanda (✓) pada salah satu pilihan yang tersedia. Adapun alternatif jawaban yang telah disediakan sebagai berikut:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Contoh:

NO	AITEM	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa senang dengan pencapaian saya selama belajar		✓		
2	Saya merasa kegiatan diluar kampus hanya membuang-buang waktu			✓	

Skala B

NO	AITEM	SS	S	TS	STS
1	Dengan pengalaman yang saya miliki, saya mampu menyelesaikan tugas kuliah dengan baik				
2	Saya mampu dalam membuat keputusan karir sesuai dengan kemampuan				
3	Saya merasa tidak memiliki keterampilan yang dapat menunjang karir ke depan				
4	Saya mengikuti kegiatan diluar kampus agar dapat memperoleh banyak pengalaman				
5	Saya tidak yakin dengan kemampuan yang saya miliki dalam menyelesaikan tugas				
6	Saya belum berani dalam mengambil keputusan karir				
7	Saya merasa tidak memiliki keterampilan yang dapat mendukung karir saya				
8	Saya tertarik menggali informasi terkait pekerjaan				
9	Saya kerap berdiskusi terkait masalah pekerjaan				
10	Setiap mendapatkan informasi tentang pekerjaan, saya berusaha mencaritahu lebih detail lagi				
11	Konsultasi seputar pekerjaan, kerap saya lakukan untuk membantu dalam mengambil keputusan karir yang tepat				
12	Saya cenderung menghindari pembahasan terkait pekerjaan				
13	Kurang nyambung ketika orang lain membicarakan terkait pekerjaan				
14	Sangat jarang konsultasi terkait pekerjaan dengan orang lain				
15	Saya mampu menyelesaikan tugas tanpa bantuan orang lain				
16	Saya cenderung kesulitan mengerjakan tugas sendiri				
17	Ketika dihadapkan dengan masalah, saya mampu menyelesaikannya sendiri				

18	Saya kurang mampu menyelesaikan masalah sendiri				
19	Saya sangat mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitar				
20	Saya memilih menyontek jawaban teman dari pada berusaha mencari jawaban lain saat mengerjakan tugas				
21	Menurut saya semakin banyak tugas, akan semakin menambah wawasan saya				
22	Saya kerap mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan				
23	Saya merasa dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas				
24	Saya ragu dengan kemampuan saya dalam menyelesaikan tugas kuliah				
25	Saya ngat percaya diri dengan kemampuan yang saya miliki				
26	Saya sangat mudah memahami materi yang disampaikan oleh dosen				
27	Tidak percaya diri dalam menyelesaikan soal ujian				
28	Merasa sangat lamban mmemahami materi dari dosen				
29	Saya dengan sangat mudah memahami setiap tugas yang diberikan kepada saya				
30	Saya merasa memiliki kemampuan yang memadai dalam menyelesaikan pekerjaan				
31	Saya tidak yakin dengan keterampilan yang saya miliki				
32	Saya sering merasa tidak memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan tertentu				
33	Saya merasa memiliki keterampilan yang cukup untuk menunjang karir saya ke depan				
34	Pengalaman saya seputar pekerjaan cukup diandalkan				
35	Saya mampu dalam menyelesaikan masalah dengan cepat				



S u b j e c t	T o t a l																																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3		
1	2	3	3	3	4	3	3	2	2	4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	1	3	4	3	1	4	3	4	3	3	3	4	0		
2	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	1		
3	1	2	2	1	2	3	2	1	1	2	3	3	1	1	2	2	4	4	2	1	4	1	3	4	3	1	4	4	2	2	1	4	1	2	2
4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	1	
5	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	1	
6	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	1	
7	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	1		
8	2	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	2	3	4	3	2	3	1		
9	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	2	3	4	4	3	3	4	1		
10	4	3	2	3	3	2	2	4	3	3	3	1	4	3	3	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2	4	2	3	2	4	3	2	3	3
11	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	4	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	0	
12	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	4	2	3	3	2	2	3	3	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2
13	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	3	2	2
14	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	1	1	2	3	1	3	3	3	3	8
15	4	2	3	1	2	3	3	1	2	2	1	2	1	2	1	3	2	3	1	3	4	2	1	1	3	2	4	2	3	4	4	2	3	1	2

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

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



LAMPIRAN F

VALIDITAS DAN RELIABILITAS SKALA
KEMATANGAN KARIR

Reliability

Scale : KEMATANGAN KARIR

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	50	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	35

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KK1	2.42	1.071	50
KK2	2.98	.622	50
KK3	2.90	.763	50
KK4	2.70	.886	50
KK5	2.80	.782	50
KK6	2.82	.748	50
KK7	2.84	.817	50
KK8	2.70	.814	50
KK9	2.70	.814	50
KK10	2.74	.828	50
KK11	2.72	.809	50
KK12	2.68	.891	50
KK13	2.64	.875	50
KK14	2.90	.678	50
KK15	2.74	.853	50
KK16	2.64	.875	50
KK17	2.58	.731	50
KK18	2.76	.894	50
KK19	2.52	.931	50
KK20	2.76	.847	50
KK21	2.84	.889	50
KK22	2.60	.904	50
KK23	2.54	.885	50
KK24	2.74	.777	50
KK25	2.86	.808	50
KK26	2.62	1.086	50
KK27	2.54	.952	50
KK28	2.90	.789	50
KK29	2.94	.867	50
KK30	2.52	1.074	50
KK31	2.62	.901	50
KK32	2.98	.714	50
KK33	2.98	.795	50
KK34	2.80	.808	50
KK35	2.74	.777	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	93.34	177.576	.362	.890
KK2	92.78	182.461	.368	.890
KK3	92.86	175.511	.641	.885
KK4	93.06	173.037	.653	.884
KK5	92.96	175.345	.631	.885
KK6	92.94	180.629	.391	.889
KK7	92.92	174.034	.665	.884
KK8	93.06	179.813	.392	.889
KK9	93.06	186.874	.068	.894
KK10	93.02	174.183	.648	.885
KK11	93.04	173.835	.682	.884
KK12	93.08	189.014	-.031	.897
KK13	93.12	178.679	.410	.889
KK14	92.86	180.286	.456	.888
KK15	93.02	178.142	.447	.888
KK16	93.12	184.802	.146	.893
KK17	93.18	179.538	.458	.888
KK18	93.00	185.306	.121	.894
KK19	93.24	179.819	.335	.890
KK20	93.00	177.796	.466	.888
KK21	92.92	177.300	.463	.888
KK22	93.16	179.362	.366	.890
KK23	93.22	180.869	.310	.891
KK24	93.02	185.204	.153	.893
KK25	92.90	180.582	.359	.890
KK26	93.14	180.409	.256	.893
KK27	93.22	174.338	.549	.886
KK28	92.86	175.102	.638	.885
KK29	92.82	177.661	.460	.888
KK30	93.24	177.451	.365	.890
KK31	93.14	179.837	.347	.890
KK32	92.78	183.236	.274	.891
KK33	92.78	176.747	.552	.886
KK34	92.96	175.060	.623	.885
KK35	93.02	173.898	.709	.884



LAMPIRAN G UJI NORMALITAS

UJI NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kematangan	
		Karir	Efikasi Diri
N		50	50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	79.14	72.46
	Std. Deviation	11.123	11.024
Most Extreme Differences	Absolute	.180	.108
	Positive	.180	.108
	Negative	-.140	-.092
Test Statistic		.180	.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		412	.199

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.



LAMPIRAN H UJI LINIERITAS

UJI LINIERITAS

Case Processing Summary

Cases					
Included		Excluded		Total	
N	Percent	N	Percent	N	Percent
50	100.0%	0	0.0%	50	100.0%

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kematangan karir * efikasi diri	Between Groups	(Combined)	2396.887	24	99.870	.681	.825
		Linearity	16.476	1	16.476	.112	.740
	Deviation from Linearity		2380.410	23	103.496	.706	.798
Within Groups			3665.133	25	146.605		
Total			6062.020	49			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
kematangan karir * efikasi diri	615	378	.629	.395



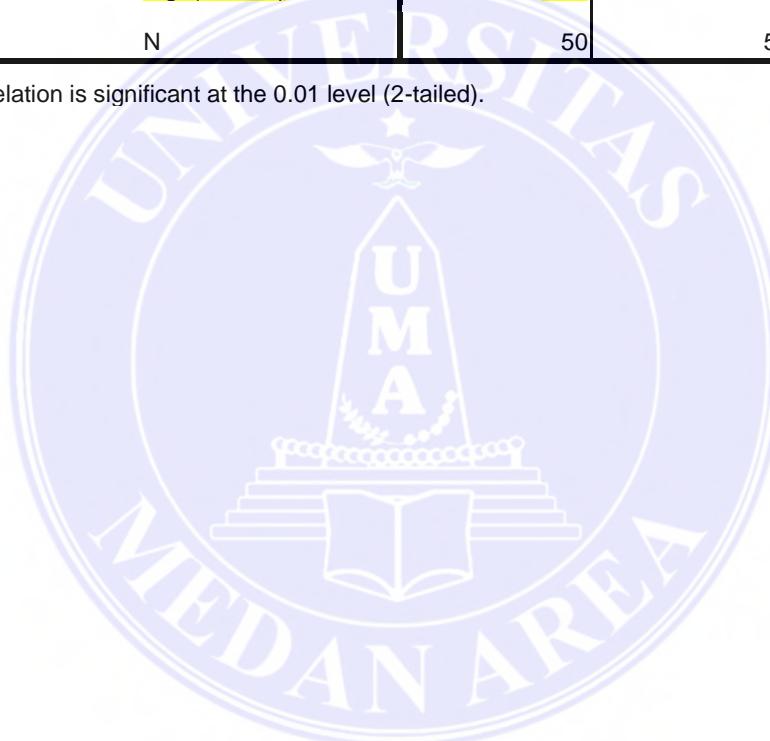
LAMPIRAN I
UJI KORELASI *PRODUCT MOMENT*

UJI KORELASI

Correlations

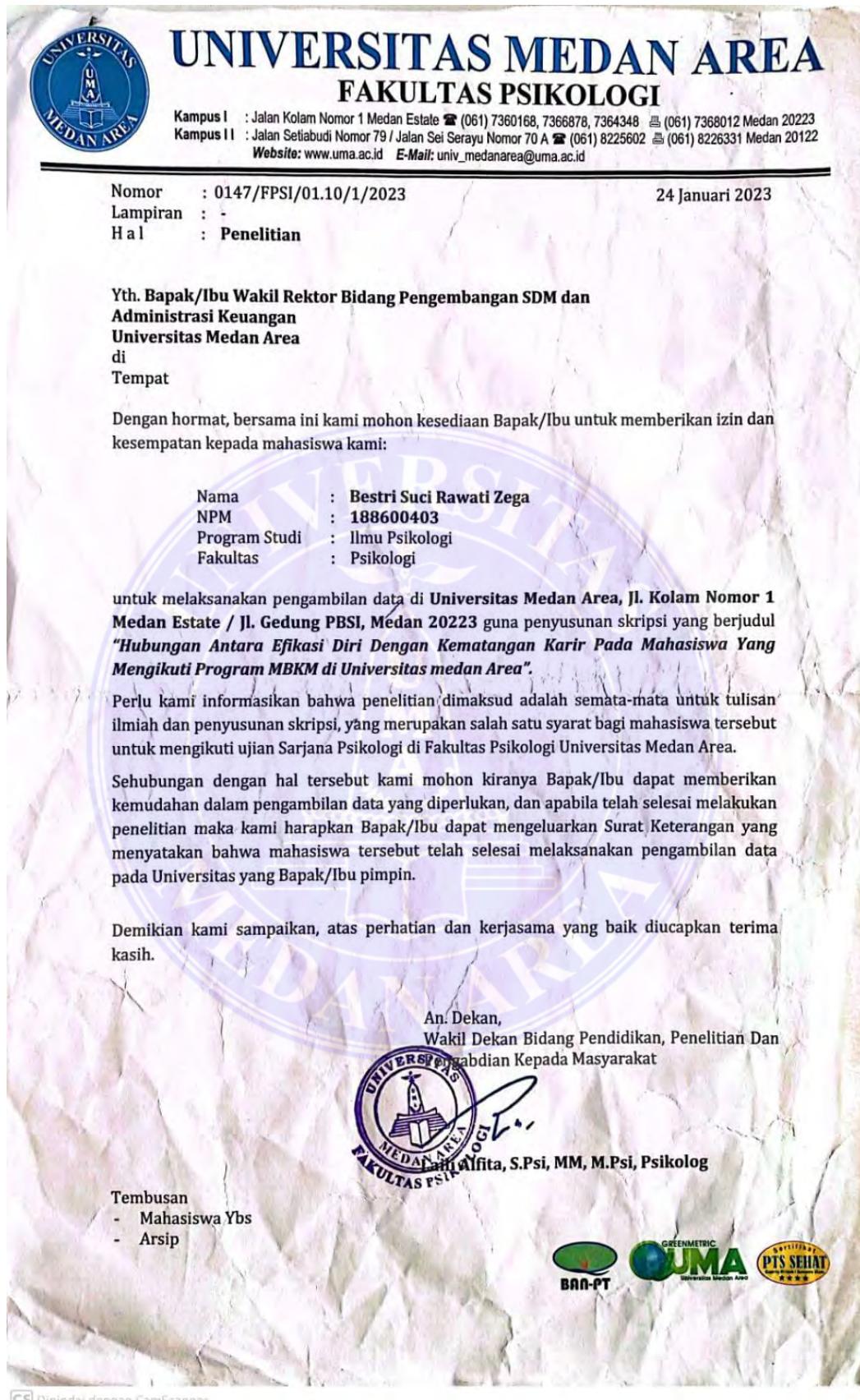
		Efikasi Diri	Kematangan Karir
Efikasi Diri	Pearson Correlation	1	.615**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Kematangan Karir	Pearson Correlation	.615**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

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





LAMPIRAN J
SURAT KETERANGAN PENELITIAN





LAMPIRAN K
SURAT KETERANGAN SELESAI
PENELITIAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate (061) 7360168, Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A (061) 42402994, Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

SURAT KETERANGAN Nomor : 70/UMA/B/01.7/I/2025

Rektor Universitas Medan Area dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	: Bestri Suci Rawati Zega
No.Pokok Mahasiswa	: 188600403
Program Studi	: Psikologi
Fakultas	: Fakultas Psikologi

Benar telah selesai Pengambilan Data di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area dengan Judul Skripsi "**Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Kematangan Karir pada Mahasiswa yang Mengikuti Program MBKM di Universitas Medan Area**".

Dan kami harapkan Data tersebut kiranya dapat membantu yang bersangkutan dalam penyusunan skripsi dan dapat bermanfaat bagi mahasiswa khususnya Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Demikian surat ini diterbitkan untuk dapat digunakan seperlunya

Medan, 10 Januari 2025.
a.n Rektor
Wakil Rektor Bidang Mutu SDM &
Perkembangan,
Dr. Dedi Sahputra, S.Sos, MA

CC :
- Arsip

