

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA *SELF EFFICACY*  
DENGAN KEMATANGAN KARIR PADA  
SISWA KELAS XII MAS NAHDHATUL ISLAM

NAMA MAHASISWA : MELI ANGGRAINI

NIM : 14.8600.288

JURUSAN : PSIKOLOGI PENDIDIKAN

MENYETUJUI

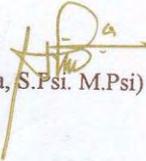
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



(Hasanuddin, PhD)

Pembimbing II



(Istiana, S.Psi. M.Psi)

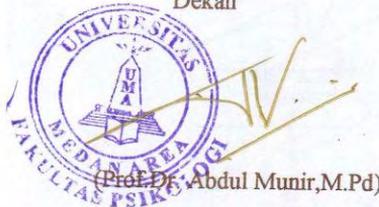
MENGETAHUI

Ka. Bagian



(Hasanuddin, PhD)

Dekan



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

Tanggal Sidang Meja Hijau

14-08-2018

DIPERTAHANKAN DIDEPAN DEWAN PENGUJI SKIPSI FAKULTAS  
PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN DITERIMA UNTUK  
MEMENUHI SEBAGIAN SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH  
GELAR SARJANA ( SI) PSIKOLOGI

PADA TANGGAL : 14-08-2018

Mengesahkan Fakultas Psikologi  
Universitas Medan Area



Dewan Penguji

1. Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd
2. Dra. Mustika Tarigan, M.Psi
3. Hasanuddin, PhD
4. Istiana, S.Psi. M.Psi

Tanda Tangan

## PERNYATAAN

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

Medan, 14 Agustus 2018



Meli Anggraini

14.860.0288

# HUBUNGAN ANTARA *SELF EFFICACY* DENGAN KEMATANGAN KARIR SISWA SMA KELAS XII MAS NANDHATUL ISLAM

Oleh :

MELI ANGGRAINI

14.860.0288

*ABSTRAK*

Kematangan karir sebagai keberhasilan individu untuk menyelesaikan tugas-tugas perkembangan karir yang khas bagi tahap perkembangan tertentu. *Self efficacy* merupakan struktur kepribadian yang berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan untuk melakukan tindakan yang diterapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *Self Efficacy* dengan Kematangan Karir Siswa Kelas XII MAS Nahdhatul Islam. Sampel penelitian ini diambil berdasarkan teknik *Purposive Sampling* yang melibatkan 70 orang siswa kelas XII IPA dan IPS MAS Nahdhatul Islam. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur Kematangan Karir adalah Skala Likert yang disusun berdasarkan 4 Aspek Kematangan Karir yang dikemukakan oleh Super, sedangkan Alat Ukur yang digunakan untuk mengukur *Self Efficacy* menggunakan Skala Likert yang disusun berdasarkan Aspek-aspek *Self Efficacy* yang dikemukakan oleh Bandura. Analisis data menggunakan Korelasi *Product Moment* dengan Koefisien Korelasi  $r_{xy} = 0,868$  dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,005$ ) dengan nilai reabilitas Kematangan Karir menunjukkan *Cronbach Alpha* 0,891. Reabilitas *Self efficacy* menunjukkan *Cronbach Alpha* 0,861. Berdasarkan hasil ini hipotesis yang dinyatakan diterima hasil penelitian ini menunjukkan Kematangan Karir tergolong tinggi dengan mean hipotetiknya (67,5), sedangkan *Self Efficacy* (60).

Kata Kunci : Kematangan Karir, *Self Efficacy*

**RELATIONSHIP BETWEEN SELF EFFICACY AND CAREER MATURITY  
OF XII HIGH SCHOOL STUDENTS OF ISLAMIC NAHDHATUL ISLAM  
BY :**

MELI ANGGRAINI

14.860.288

*ABSTRACK*

Career maturity is an individual's success in completing career development tasks that are typical for certain stages of development. Self efficacy is a personality structure that is related to the belief that the self has the ability to take action. This study aims to find out whether there is a relationship between Self Efficacy and Career Maturity of Class XII MAS Students of Nahdhatul Islam. The sample of this study was taken based on purposive sampling technique involving 70 students of class XII science and social studies MAS Nahdhatul Islam. The measuring instrument used to measure Career Maturity is a Likert Scale which is compiled based on 4 Aspects of Career Maturity put forward by Super, while the Measurement Tool used to measure Self Efficacy uses a Likert Scale which is prepared based on the Self Efficacy Aspects proposed by Bandura. Data analysis using Product Moment Correlation with Correlation Coefficient  $r_{xy} = 0.868$  with  $p = 0.000$  ( $p < 0.005$ ) with the reability value of Career Maturity

shows Cronbach Alpha 0.891. The reliability of Self efficacy shows Cronbach Alpha 0.861. Based on these results the hypothetical stated acceptable results of this study indicate Career Maturity is high with the hypothetical mean (67.5), while Self Efficacy (60).

Keywords: Career Maturity, Self Efficacy



## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunianya yang telah dilimpahkan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan Antara *Self Efficacy* dengan Kematangan Karir Pada Siswa Kelas XII MAS Nahdhatul Islam”, yang merupakan syarat untuk memperoleh gelar sarjana psikologi di Universitas Medan Area dan tak lupa shalawat dan salam penulis haturkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa kita dari alam kegelapan kealam yang terang benderang, dari alam jahiliyah kealam yang berakhlakul karimah.

Penulis sepenuhnya menyadari skripsi ini masih jauh dari sempurna, baik dari materi pembahasan maupun tata bahasanya, karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan penulis untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis bersedia menerima kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan penulis.

Dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi diantaranya :

1. Kepada Allah SWT karena telah memberikan kesehatan dan kelancaran dalam mengerjakan Penelitian ilmiah ini. Tanpa-Nya penelitian ini tidak akan pernah berhasil.
2. Kepada kedua orang tua saya Ayahanda Suadi dan Ibunda Poniyah yang telah bersusah payah membesarkan dan mendidik penulis serta senantiasa tiada hentinya memberikan doa dan kasih sayang juga semangat.
3. Kepada Bapak Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Kepada Bapak Hasanuddin P.hD selaku pembimbing I yang telah banyak membantu dan membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Kepada Ibu Istiana S.Psi.M.Psi selaku pembimbing II yang telah mengarahkan dan memberikan saran yang bermanfaat bagi penulis juga banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Kepada Prof. Dr. H. Abdu Munir, Mpd selaku ketua di sidang meja hijau, yang telah menyediakan waktu untuk dapat hadir
7. Kepada Ibu Dra. Mustika Tarigan, M.Psi selaku sekretaris di sidang meja hijau, yang telah menyediakan waktu untuk dapat hadir.
8. Segenap Dosen fakultas psikologi yang telah memberikan ilmu sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dan staf yang telah membantu penulis dalam mengurus keperluan penyelesaian skripsi.
9. Kepada Bapak Jafar Hasibuan, S.Pd selaku kepala sekolah MAS Nahdhatul Islam dan para guru yang telah mengizinkan penulis melaksanakan penelitian dan telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Kepada rekan-rekan mahasiswa Psikologi Universitas Medan Area stambuk 2014 kelas C, sahabat-sahabat seperjuangan anak asrama Universitas Medan Area yang teguh memberikan dukungannya.
11. Seluruh keluarga dan rekan-rekan lainnya yang belum disebutkan satu persatu oleh penulis yang selalu memberikan dukungan dan mendoakan keberhasilan penulis.

Semoga Allah SWT memberikan imbalan yang setimpal atas jasa-jasa baik yang telah mereka berikan kepada penulis. Akhir kata tanpa mengurangi rasa hormat penulis, semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat serta mencapai tujuan yang diinginkan dan mendapat keridhoan dari Allah SWT.

Medan, 14 Agustus 2018

Penulis

Meli Anggraini

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	i
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>LEMBAR PERNYATAAN</b> .....	iii
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	iv
<b>MOTTO</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>ABSTRAK</b> .....	viii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah .....	7
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat Penelitian.....	8
<b>TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Siswa .....	9
1. Pengertian Siswa .....	9
2. Tugas Perkembangan Remaja .....	10
3. Ciri-ciri Siswa SMA .....	11

B. Kematangan Karir	
1. Pengertian Kematangan Karir.....	13
2. Faktor-faktor Kematangan Karir.....	14
3. Aspek-aspek Kematangan Karir.....	16
4. Tahapan Perkembangan Karir.....	20
C. <i>Self Efficacy</i>	
1. Pengertian <i>Self Efficacy</i> .....	24
2. Aspek-aspek <i>Self Efficacy</i> .....	26
3. Faktor-faktor <i>Self Efficacy</i> .....	28
4. Proses-proses yang mempengaruhi <i>self efficacy</i> .....	29
5. Karakteristik individu yang memiliki <i>self efficacy</i> tinggi dan <i>self efficacy</i> rendah.....	31
D. Hubungan <i>Self efficacy</i> dengan Kematangan Karir.....	32
E. Kerangka Konseptual.....	35
F. Hipotesis.....	35

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

A. Tipe Penelitian.....	36
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	36
C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian.....	36
D. Subjek Penelitian.....	37
E. Teknik pengambilan Data.....	38
F. Metode Analisa Data.....	42

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

a. Gambaran Subjek Penelitian.....	43
b. Pelaksanaan Penelitian.....	44
c. Hasil Penelitian.....	44
d. Pembahasan.....	52

### **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

a. Simpulan.....	55
b. Saran.....	56
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>58</b>



## DAFTAR TABEL

### TABEL

Tabel 1. Distribusi penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Kematangan Karir .....	43
Tabel 2. Distribusi penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala <i>Self Efficacy</i> .....	46
Tabel 3. Hasil uji Reabilitas data. ....	47
Table 4. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	48
Tabel 5. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan. ....	49
Table 6. Tabel & Rangkuman Perhitungan $r$ <i>Product Moment</i> . ....	50
Table 7. Hasil Perhitungan Rata-rata Hipotetik dan Nilai rata-rata Empirik.....	51



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Dewasa ini, pertumbuhan penduduk di Indonesia semakin bertambah, teknologi semakin canggih, serta ilmu pengetahuan semakin berkembang. Seiring dengan perkembangan itu banyak perubahan yang terjadi dalam kehidupan masyarakat. Perubahan yang paling terasa saat ini di Indonesia adalah perubahan dalam bidang perekonomian, perindustrian, dan pendidikan.

Berbicara tentang permasalahan pendidikan, pendidikan tidak hanya bertujuan mengantarkan peserta didik kearah kedewasaan, melainkan juga pencapaian perilaku yang lebih luas dan lebih banyak kemungkinan-kemungkinannya (Miller, 1993). Pada dasarnya pendidikan yang diambil seseorang sangat erat kaitannya dengan pekerjaan nantinya. Pendidikan memiliki peran penting kedepannya dan dijadikan sebagai acuan untuk dunia kerja nantinya. Dengan demikian, pendidikan yang diambil akan berimplikasi terhadap pekerjaan seseorang. Sehingga dimungkinkan salah satu tujuan seseorang menempuh pendidikan adalah untuk mendapatkan pekerjaan yang diinginkannya.

Sekolah, guru dan pembimbing memberikan pengaruh yang sangat kuat dalam perkembangan karir bagi siswa. Sekolah adalah pijakan awal dimana seseorang pertama kali berkenalan dengan dunia kerja. Sekolah memberikan suasana untuk mengembangkan diri sendiri sehubungan dengan prestasi dan kerja. Dan sekolah merupakan satu-satunya institusi di dalam masyarakat dewasa ini yang sanggup memberikan system yang diperlukan untuk pendidikan mengenai

karir instruksi, bimbingan, penempatan, dan koneksi social (Bahccuber, 1992; Vinton, 1992).

Pendidikan jenjang Sekolah Menengah Atas (SMA) menurut Badan Pusat Statistik menempatkan siswa dengan rentang usia antar 16 sampai 18 tahun, yang digunakan sebagai cara menghitung angka partisipasi sekolah di Indonesia. Masa usia tersebut termasuk dalam masa remaja. Jenjang ini menjadi bekal dan awal seorang siswa mendapatkan apa yang diharapkan masa mendatang dan menjadi dewasa.

Usia sekolah menengah atas bertepatan dengan masa remaja, hal ini menunjukkan bahwa siswa sekolah menengah atas merupakan individu yang memiliki tugas untuk memilih dan mempersiapkan diri untuk berkarir. Kematangan karir sangat penting dimiliki oleh individu terutama siswa kelas XII SMA. Menurut teori perkembangan karir yang dikemukakan oleh Super (dalam Patton & Lokan, 2001), masa SMA merupakan waktunya siswa mengumpulkan informasi mengenai diri mereka dan tentang dunia kerja melalui eksplorasi yang efektif, dengan tujuan untuk mengkristalisasi dan membuat pilihan karir yang bijaksana.

Pendapat lain mengenai karakteristik perkembangan karir remaja. Dikemukakan oleh Muro & Kottman (1995) tujuan pengembangan karir untuk para siswa ( remaja ) adalah mengembangkan kesadaran diri dan untuk mulai eksplorasi dan orientasi karir yang lebih formal. Eksplorasi merujuk pada pencarian berbagai pilihan karir dan nilai personal seseorang. Eksplorasi terhadap masalah pekerjaan, yaitu sejauh mana individu berusaha mencari informasi

tentang masalah pekerjaan, informasi yang telah dimiliki tentang berbagai macam pekerjaan serta pengetahuannya terhadap masalah pekerjaan.

Siswa Sekolah Menengah Atas (SMA) tergolong dalam kategori remaja. Salah satu tugas perkembangan yang penting bagi remaja adalah kemampuan untuk membuat keputusan yang kompeten dengan cara yang semakin mandiri (Collin & Steinberg, 2006). Masa remaja lebih tepatnya harus dilihat sebagai masa untuk melakukan evaluasi, saatnya mengambil keputusan, dan waktu untuk komitmen bagi orang muda dalam menetapkan tempatnya di dunia ( Hunter & Csikzentmihalyi, 2003 ; Kroger, 2007).

Tugas-tugas perkembangan remaja adalah sikap dan perilaku dirinya sendiri dalam menyikapi lingkungan disekitarnya. Perubahan yang terjadi pada fisik maupun psikologisnya menuntut anak untuk dapat menyesuaikan diri dalam lingkungan dan tantangan hidup yang ada dihadapannya. Hurlock menjelaskan bahwa tugas perkembangan pada masa remaja dipusatkan pada penanggulangan sikap dan pola perilaku yang kekanak-kanakan dan mengadakan persiapan untuk menghadapi masa dewasa. Havighurst (2006) berpendapat bahwa persiapan mandiri secara ekonomi. Pemilihan dan latihan jabatan merupakan salah satu tugas perkembangan yang harus dilalui selama masa remaja.

Super (2001) mengatakan bahwa perkembangan karier pada masa remaja disebut tahap pertumbuhan, pada usia 14 sampai 15 tahun dan tahap eksplorasi, pada usia 16 sampai 19 tahun. Pada tahap ini remaja mengembangkan kesadaran terhadap dirinya dan dunia kerja, kemudian mulai mencoba peran-peran baru (Super, 2001). Menurut Sunardi (2008), untuk memperoleh jabatan atau pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, bakat, dan minatnya, seorang individu me-

merlukan karier yang matang. Maka dari itu, Prayitno ( Falentini, Taufik, dan Mudjiran, 2013) menyatakan bahwa salah satu tugas perkembangan yang harus dicapai siswa Sekolah Menengah Atas adalah mencapai kematangan dalam pilihan karier yang akan dikembangkan lebih lanjut.

Pada akhir masa remaja, yakni ketika akan meninggalkan bangku Sekolah Menengah Atas, setiap individu seharusnya telah membuat pilihan atau keputusan karir. Untuk memilih dan merencanakan karir yang tepat, dibutuhkan kematangan karir, yaitu meliputi pengetahuan akan diri, pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan memilih pekerjaan, dan kemampuan merencanakan langkah-langkah menuju karir yang diharapkan. Hal ini sejalan dengan Hurlock (2004) bahwa siswa SMA mulai memikirkan masa depan mereka secara sungguh-sungguh. Agar para remaja dapat memilih karir yang tepat, dalam hal ini adalah keputusan tentang pendidikan lanjutan, siswa memerlukan tingkat kematangan karir yang baik, karena tingkat kematangan karir akan mempengaruhi kualitas pemilihan karir.

Penelitian ini berfokus pada factor internal yang dipengaruhi kematangan karir, yaitu dengan menjadikan *Self efficacy* sebagai variabel predictor. *Self efficacy* merupakan struktur kepribadian yang berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan untuk melakukan tindakan yang diterapkan (Bandura, dalam Alwisol, 2006 ). *Self efficacy* individu terhadap kemampuannya di bidang akademik sangat dibutuhkan pada saat siswa menempuh pendidikan disekolah. Karena sekolah merupakan lembaga yang memberikan bekal pengetahuan kepada siswa untuk karirnya dimasa depan.

Bandura (dalam Baron & Byrne, 2003) juga mengatakan bahwa *Self efficacy* adalah evaluasi individu tentang kemampuan atau kompetensinya untuk mengerjakan tugas, mencapai tujuan, atau mengatasi tantangan. Apabila individu telah merasa yakin dengan kemampuannya yang dimilikinya, maka individu dapat menggunakan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya secara efektif dalam mengatasi situasi yang dihadapinya.

Schunk (dalam Santrock, 2003) menambahkan bahwa *Self efficacy* berpengaruh terhadap pilihan aktivitas siswa, siswa dengan *Self efficacy* rendah pada pembelajaran dapat menghindari banyak tugas belajar, khususnya menantang. Sedangkan siswa dengan *Self efficacy* tinggi menghadapi tugas belajar tersebut dengan keinginan besar. Siswa dengan *Self efficacy* tekun berusaha pada tugas belajar dibandingkan siswa dengan *Self efficacy* rendah. Jadi, dapat disimpulkan *Self efficacy* akademik adalah keyakinan yang dimiliki seseorang akan kemampuan atau kompetensinya dalam mengerjakan tugas-tugas akademik untuk membentuk perilaku yang relevan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi, peneliti melakukan pengamatan pribadi ke salah satu Sekolah Menengah Atas (SMA) untuk mencari lebih dalam masalah dan faktor-faktor apa saja yang berkaitan dengan kematangan karir pada siswa SMA. Peneliti melakukan wawancara terhadap salah satu orang guru di MAS Nahdatul Islam. Guru tersebut menyatakan bahwa kebanyakan anak biasanya sudah mengetahui dan merencanakan karir apa yang diinginkannya. Selain itu tidak sedikit juga yang sudah dapat menyesuaikan jurusan diperguruan dengan minat karirnya yang akan diambil nantinya. Yang menjadi hambatannya

adalah mereka kurang yakin dengan pilihan mereka sendiri, kebanyakan siswa cenderung memilih jurusan karena dorongan orang tua dan teman.

Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa siswa belum mempunyai keyakinan diri dan belum memiliki perencanaan karir yang matang. Hal ini ditunjukkan dari perilaku mereka yang ikut-ikutan teman dalam memilih jurusan di sekolah baik itu IPA maupun IPS, dan kurangnya pemanfaatan waktu luang untuk bertanya dan mencari informasi karir dan kurangnya motivasi mereka dalam kegiatan organisasi dan sekolah. Berdasarkan hasil wawancara dan data yang didapat dari alumni 2017 yang pernah mengenyam pendidikan di sekolah MAS Nahdhatul Islam tersebut yaitu dari 60 orang siswa IPA 30 orang dan IPS 30 orang. Hanya 5 orang kuliah, 10 orang berkerja dan selebihnya tidak ada.

Adapun kutipan wawancara salah satu siswa yang mengatakan :

*“saya sekarang kelas XII IPS kak, waktu waktu ngambil jurusan IPS saya ikutan temen kak, karna waktu itu ada temen saya bilang kalau IPS lebih santai belajarnya paling yang agak susah pelajarannya. Eeeh setelah dijalani kak, ternyata belajar akuntansi membuat saya pusing ( sambil sedikit tertawa ) dan kadang saya kurang mengerti. Saya pengen sih kak ngelanjutin kuliah selesai SMA ini, pengen ngambil jurusan pertanian tapi saya kurang yakin kak saya bisa, karna kan saya dari jurusan IPS, terus mamak bilang nggak kasih kuliah, karna katanya nggak sanggup biayai kak. Tu lah kak aku bingung mau kuliah apa nggak.*

Berdasarkan fenomena dan hasil wawancara di atas, peneliti menemukan bahwa masih ada sebagian siswa yang belum memiliki kematangan karir yang ditunjukkan dengan keyakinan diri siswa dalam membuat keputusan. Hal ini menunjukkan bahwa keputusan tentang masa depan sangat mempengaruhi kematangan karir seseorang. Dimana pengambilan keputusan berkaitan dengan *self efficacy*. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti

“Hubungan *Self efficacy* dengan Kematangan Karir Pada Ssiswa MAS Nahdhatul Islam”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas menunjukkan bahwa kematangan karir siswa dipengaruhi oleh 2 factor, yaitu factor eksternal dan factor internal . Penelitian ini membatasi masalahnya pada *self efficacy* diri ( khusus remaja ) yang duduk di bangku XII SMA IPA dan IPS.

## **C. Batasan Masalah**

Penelitian ini berfokus pada factor internal yang dipengaruhi kematangan karir, yaitu dengan menjadikan *Self efficacy* sebagai variabel predictor. *Self efficacy* merupakan struktur kepribadian yang berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan untuk melakukan tindakan yang diterapkan (Bandura, dalam Alwisol, 2006).

## **D. Rumusan Masalah**

Penelitian ini menanyakan pertanyaan untuk mengetahui dan membuktikan secara empiris apakah ada hubungan antara *self efficacy* dengan kematangan karir pada siswa kelas XII MAS Nahdhatul Islam.

### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris hubungan *self efficacy* dengan kematangan karir pada siswa kelas XII MAS Nahdhatul Islam.

### **F. Manfaat Penelitian**

#### **a. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan bagi pengembangan ilmu khususnya psikologi pendidikan yaitu dalam memberikan informasi mengenai *self efficacy* dengan kematangan karir pada siswa

#### **b. Manfaat Praktis**

Bagi siswa, orang tua, dan pihak sekolah, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan informasi mengenai hubungan *self efficacy* (keyakinan diri) dengan kematangan karir.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Siswa**

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

Menurut Desmita (2009) dalam proses pendidikan, siswa merupakan salah satu komponen manusiawi yang menempati posisi sentral. Siswa menjadi pokok persoalan dan tumpuan perhatian dalam semua proses transformasi yang disebut pendidikan. Sebagai salah satu komponen penting dalam system pendidikan, siswa sering disebut sebagai "*raw material*" ( bahan mentah). Dalam perspektif pedagogis, siswa diartikan sebagai makhluk "*homo educandum*", makhluk yang menghajatkan pendidikan. Dalam pengertian ini, siswa dipandang sebagai manusia yang memiliki potensi yang bersifat laten, sehingga dibutuhkan binaan dan bimbingan untuk mengaktualisasikannya agar ia dapat manusia susila yang cakap. Dalam perspektif psikologis, siswa adalah individu yang sedang berada dalam proses pertumbuhan dan perkembangan, baik fisik maupun psikis menurut fitrahnya masing-masing. Sebagai individu yang tengah tumbuh dan berkembang, siswa membutuhkan bimbingan dan pengarahan yang konsisten menuju kearah titik optimal kemampuan fitrahnya.

Berdasarkan beberapa defenisi tentang siswa yang disebutkan di atas dapat disimpulkan bahwa siswa adalah individu yang membutuhkan bimbingan individual dan perlakuan manusiawi. Sebagai individu yang berkembang, maka proses pemberian bantuan dan bimbingan perlu mengacu pada tingkat perkembangannya

## 2. Tugas Perkembangan Remaja SMA

Havigrust (Muhammad Ali, 2008) mendefinisikan tugas perkembangan adalah tugas yang muncul pada saat atau sekitar satu periode tertentu dari kehidupan individu dan jika berhasil akan menimbulkan fase bahagia dan membawa keberhasilan dalam melaksanakan tugas-tugas berikutnya. Akan tetapi kalau gagal akan menimbulkan rasa tidak bahagia dan kesulitan dalam menghadapi tugas-tugas berikutnya.

Tugas perkembangan masa remaja difokuskan pada upaya meningkatkan sikap dan perilaku kekanak-kanakan serta berusaha untuk mencapai kemampuan bersikap dan berperilaku secara dewasa. Adapun tugas-tugas perkembangan remaja menurut Hurlock (dalam Muhammad Ali, 2008) adalah :

1. Mampu menerima keadaan fisiknya
2. Mampu menerima dan memahami peran seks usia dewasa
3. Mampu membina hubungan baik dengan anggota kelompok yang berlainan jenis
4. Mencapai kemandirian emosional
5. Mencapai kemandirian ekonomi
6. Mengembangkan konsep dan keterampilan intelektual yang sangat diperlukan untuk melakukan peran sebagai anggota masyarakat
7. Memahami dan menginternalisasikan nilai-nilai orang dewasa dan orang tua.
8. Mengembangkan perilaku tanggung jawab sosial yang diperlukan untuk memasuki dunia dewasa.

9. Mempersiapkan diri untuk memasuki perkawinan
  10. Memahami dan mempersiapkan berbagai tanggung jawab kehidupan keluarga
- Hal senada diungkapkan oleh Zulkifli (2005) tentang tugas perkembangan remaja adalah :

1. Bergaul dengan teman sebaya dari kedua jenis kelamin
2. Mencapai peranan social sebagai pria atau wanita
3. Menerima keadaan fisik sendiri
4. Memilih dan mempersiapkan lapangan pekerjaan
5. Memilih pasangan dan mempersiapkan diri untuk berkeluarga.

Berdasarkan pendapat tersebut maka peneliti menyimpulkan bahwa tugas-tugas perkembangan remaja adalah sikap dan perilaku dirinya sendiri dalam menyikapi lingkungan disekitarnya. Perubahan yang terjadi pada fisik maupun psikologisnya menuntut anak untuk dapat menyesuaikan diri dalam lingkungan dan tantangan hidup yang ada dihadapannya.

### **3. Ciri-ciri Siswa SMA**

Intelektual adalah orang yang menggunakan kecerdasannya untuk bekerja, belajar, membayangkan, mengagas, atau menyoal dan menjawab persoalan tentang berbagai gagasan. Pertumbuhan otak mencapai kesempurnaan pada usia 12–20 tahun secara fungsional, perkembangan kognitif (kemampuan berfikir) remaja dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Secara intelektual remaja mulai dapat berfikir logis tentang gagasan abstrak.

2. Berfungsinya kegiatan kognitif tingkat tinggi yaitu membuat rencana, strategi, membuat keputusan-keputusan, serta memecahkan masalah.
3. Sudah mampu menggunakan abstraksi-abstraksi, membedakan yang konkrit dengan yang abstrak.
4. Munculnya kemampuan nalar secara ilmiah, belajar menguji hipotesis.
5. Memikirkan masa depan, perencanaan, dan mengeksplorasi alternatif untuk mencapainya psikologi remaja.
6. Mulai menyadari proses berfikir efisien dan belajar berinstropeksi.
7. Wawasan berfikirnya semakin meluas, bisa meliputi agama, keadilan, moralitas, dan identitas (jati diri).

Karakteristik perkembangan intelektual remaja digambarkan oleh Keating (Syamsu Yusuf, 2004) sebagai berikut:

1. Kemampuan intelektual remaja telah sampai pada fase operasi formal sebagaimana konsep Piaget. Berlainan dengan cara berpikir anak-anak yang tekanannya kepada kesadaran sendiri di sini dan sekarang (*here and now*), cara berpikir remaja berkaiatan erat dengan dunia kemungkinan (*world of possibilities*).
2. Melalui kemampuannya untuk menguji hipotesis, muncul kemampuan nalar secara ilmiah.
3. Mampu memikirkan masa depan dan membuat perencanaan dan mengeksplorasi berbagai kemungkinan untuk mencapainya.
4. Mampu menyadari aktivitas kognitifnya dan mekanisme yang membuat proses kognitif tersebut efisien atau tidak efisien.

5. Cakrawala berpikirnya semakin luas.

Berdasarkan pendapat diatas peneliti menyimpulkan karakteristik remaja dari intelektualnya dituntut untuk memikirkan masa depan, perencanaan, dan mengeksplorasi alternatif untuk mencapainya psikologi remaja dan Mampu menyadari aktivitas kognitifnya dan mekanisme yang membuat proses kognitif tersebut efisien atau tidak efisien.

## **B. Kematangan Karir**

### **1) Pengertian Kematangan Karir**

Kematangan Karir adalah suatu rangkaian peran atau posisi yang meliputi kegiatan-kegiatan dalam pekerjaan, waktu luang, pekerjaan sukarela dan pendidikan (Seligman, 1994). Individu harus melewati tahap perkembangan yang meliputi jangka waktu yang lama untuk menetap pada satu karir tertentu, (Winkel, 1997). Super (Winkel, 2004) mendefenisikan kematangan karir sebagai keberhasilan individu untuk menyelesaikan tugas-tugas perkembangan karir yang khas bagi tahap perkembangan tertentu.

Super (Sevickas, 2001) menjelaskan bahwa individu dikatakan matang atau siap untuk membuat keputusan karir jika pengetahuan yang dimilikinya untuk membuat keputusan oleh informasi yang adekuat mengenai pekerjaan berdasarkan eksplorasi yan telah dilakukan.

Kematangan karir juga merupakan kesiapan afektif dan kognitif dari individu untuk mengatasi tugas-tugas perkembangan yang dihadapkan kepadanya, karena perkembangan biologis, dan harapan dari masyarakat yang telah mencapai tahap

perkembangan tersebut. Kesiapan afektif terdiri dari perencanaan karir dan eksplorasi karir sementara kesiapan kognitif terdiri dari kemampuan mengambil keputusan dan wawasan mengenai dunia kerja.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kematangan karir adalah keberhasilan individu untuk menyelesaikan tugas-tugas perkembangan yang khas pada tahap perkembangan karir, dengan menunjukkan perilaku-perilaku yang dibutuhkan untuk merencanakan karir, mencari informasi, memiliki wawasan mengenai dunia kerja dan memiliki kesadaran tentang apa yang dibutuhkan dalam membuat keputusan karir.

## 2) **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kematangan Karir**

Kematangan Karir memiliki faktor yang dapat mempengaruhi. Menurut Super (Osipow, 1983) mengklasifikasi faktor yang mempengaruhi kematangan karir ke dalam lima kelompok. Berikut ringkasan kelima faktor yang dimaksud tersebut.

- a. Faktor bio-sosial, yaitu informasi yang lebih spesifik, perencanaan, penerimaan, tanggung jawab dalam perencanaan karir, orientasi pilihan karir berhubungan dengan faktor bio-sosial seperti umur dan kecerdasan.
- b. Faktor lingkungan, yaitu indeks kematangan karir individu berkorelasi dengan tingkat pekerjaan orang tua, kurikulum sekolah, stimulus budaya dan kohesivitas keluarga.
- c. Kepribadian, meliputi konsep diri, efikasi diri, fokus kendali, bakat khusus, nilai/norma dan tujuan hidup.

- d. Faktor vokasional, kematangan karir individu berkorelasi positif dengan aspirasi vokasional, tingkat kesesuaian aspirasi dan ekspektasi karir.
- e. Prestasi individu, meliputi prestasi akademik, kebebasan, partisipasi disekolah dan luar sekolah.

Menurut Patton dan Creed (dalam Widjaja, 2010), faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan karier seseorang adalah komitmen terhadap karier, nilai kerja, harga diri, efikasi diri, gender, dan kemampuan memutuskan pilihan karier. Menurut Partino (dalam Widjaja, 2010), faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan karier seseorang adalah pelayanan konseling, persepsi tentang pilihan studi, nilai-nilai kehidupan, efikasi diri, dan kemampuan akademis. Menurut Seligman (dalam Pinasti, 2011), faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan karier seseorang adalah faktor keluarga, faktor internal individu, dan faktor sosial ekonomi. Faktor internal individu diantaranya adalah self-esteem (harga diri), *self-efficacy* (efikasi diri), *self-expectation*, *locus of control*, keterampilan, minat, bakat, kepribadian, dan usia (Seligman, dalam Pinasti 2011).

Menurut Super (dalam Seligman, 1994) terdapat beberapa factor yang mempengaruhi kematangan karir individu, yaitu :

1) *Educational Level*

Kematangan karir individu ditentukan dari tingkat pendidikannya, berdasarkan hasil penelitiannya yang dilakukan oleh McCaffery, Milter, Winstoa (Naidoo, 1998) pada siswa junior, senior, dan alumni terdapat perbedaan dalam hal kematangan karir. Semakin tinggi pemilihan karir, mempersiapkan diri dalam pembentukan keluarga dan mengembangkan perilaku tanggung jawab. Tingkat pendidikan semakin tinggi

pula kematangan karir yang dimiliki. Hal ini mengindikasikan kematangan karir meningkat seiring tingkat pendidikan.

2) *Race Ethnicity*

Kelompok minoritas sering dikaitkan dengan kematangan karir yang rendah yang berhubungan dengan orang tua. Jika orang tua mendukung anaknya walaupun mereka berasal dari kelompok minoritas, anak tersebut tetap akan memiliki kematangan karir yang tinggi.

3) *Locus of control*

Hasil penelitian Dhilkon dan Kaur (2003) menunjukkan bahwa individu dengan tingkat kematangan karir yang baik cenderung memiliki orientasi *Locus of control* internal. Targaning (2007) juga menambahkan bahwa individu dengan *Locus of control* internal, ketika dihadapkan pada pemilihan karir, maka akan melakukan usaha untuk mengenal diri, mencari tahu tentang pekerjaan dan langkah-langkah pendidikan, serta berusaha mengatasi masalah yang dihadapi. Hal tersebut akan membuat kematangan karir individu menjadi tinggi.

4) *Social Economi status*

Individu yang berasal dari latar belakang social ekonomi menengah kebawah menunjukkan nilai rendah pada kematangan karir. Hal ini ditandai dengan kurangnya akses terhadap informasi tentang pekerjaa, figur teladan dan anggapan akan rendahnya kesempatan kerja.

5) *Work salience*

Pentingnya pekerjaan mempengaruhi individu dalam membuat pilihan, kepuasan kerja yang merujuk pada komitmen kerja, serta kematangan karir pada siswa SMU dan Mahasiswa.

6) *Gender*

Wanita memiliki nilai kematangan karir yang lebih rendah dibandingkan dengan laki-laki. Hal ini disebabkan karena wanita lebih rentan dalam memandang konflik perasaan sebagai hambatan dalam proses perkembangan karir, dan kurang mampu untuk membuat keputusan karir yang tepat dibandingkan laki-laki.

Menurut Super (dalam Seligman (1994) mendefenisikan bahwa terdapat 5 faktor utama yang mempengaruhi perkembangan karir seseorang yaitu :

- 1 Keluarga
- 2 Sosial Ekonomi
- 3 Gender
- 4 Faktor individual
- 5 Dunia Pekerjaan
- 6 Faktor Usia

Menurut Super (Seligman 1994) kematangan karir yang positif secara umum ditandai oleh suatu urutan proses dalam kehidupan yang meliputi antara lain :

- 1 Meningkatkan kesadaran diri
- 2 Meningkatkannya pengetahuan akan pilihan-pilihan karir yang sesuai

- 3 Meningkatkan kesesuaian antara kemampuan minat dan nilai dengan karir yang diinginkan
- 4 Meningkatkan kesadaran akan karir yang diinginkan
- 5 Meningkatkan kemampuan perencanaan dan kesuksesan karir.
- 6 Meningkatkan sikap yang berhubungan dengan karir (orientasi berprestasi, kemandirian, perencanaan komitmen, motivasi, dan *Self Efficacy*).
- 7 Meningkatkan kepuasan dan kesuksesan dalam perkembangan karirnya.

Berdasarkan penjelasan diatas, disimpulkan bahwa factor-faktor yang mempengaruhi perkembangan karir adalah *Educational Level, Race ethnicity, Locus of control, Sosial Economi status, Work salience, Gender, dan Self Efficacy*.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas peneliti menyimpulkan factor-faktor kematangan karir adalah komitmen terhadap karier, nilai kerja, harga diri, efikasi diri, gender, dan kemampuan memutuskan pilihan karier dan kematangan karir yang positif secara umum ditandai oleh suatu urutan proses dalam kehidupan yang meliputi antara lain, Meningkatkan kesadaran diri, Meningkatkan pengetahuan akan pilihan-pilihan karir yang sesuai, Meningkatkan kesesuaian antara kemampuan minat dan nilai dengan karir yang diinginkan, Meningkatkan kesadaran akan karir yang diinginkan, Meningkatkan kemampuan perencanaan dan kesuksesan karir.

### **3) Aspek-aspek Kematangan Karir**

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

- 1 *Career Planing*

Dimensi ini mengukur tingkat perencanaan melalau 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 dan bekerja paruh waktu.

### 2 *Career exploration*

Dimensi ini mengukur sikap terhadap sumber informasi. Individu berusaha untuk memperoleh informasi mengenai dunia kerja serta menggunakan kesempatan dan sumber informasi yang berpotensi seperti orang tua, teman, guru, dan konselor. Nilai rendah pada dimensi *careen exploration* menunjukkan bahwa individu tidak peduli dengan informasi tentang bidang dan tingkat pekerjaan.

### 3 *Career decision making*

Dimensi 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 *career decision making* 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 *career decision making* menunjukkan bahwa individu siap mengambil keputusan.

#### 4 *World of work information*

Dimensi ini mengukur pengetahuan tentang jenis-jenis pekerjaan, cara untuk memperoleh dan sukses dalam pekerjaan serta peran-peran dalam dunia pekerjaan. Nilai rendah pada dimensi *world of work information* menunjukkan bahwa individu perlu untuk belajar jenis-jenis pekerjaan dan tugas perkembangan karir. Individu kurang mengetahui tentang pekerjaan yang sesuai dengannya. Nilai tinggi pada dimensi *world of work information* menunjukkan bahwa individu dengan wawasan yang luas dapat menggunakan informasi pekerjaan untuk diri sendiri dan mulai menetapkan bidang seta tingkat pekerjaan.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa aspek kematangan karir terdiri dari *Career Planing*, *Career exploration*, *Career decision making*, *World of work information*.

#### 4) **Tahapan Perkembangan Karir**

Menurut Super (dalam Sarvickas, 2002) tahap perkembangan karir terdiri dari

:

##### 1. Growth (4-13 Tahun)

Pada tahap ini individu ditandai dengan perkembangan kapasitas, sikap, minat, dan kebutuhan yang terkait dengan konsep diri. Konsep diri yang dimiliki individu

terbentuk melalui identifikasi terhadap figur-figur keluarga dan lingkungan untuk mendapatkan informasi mengenai dunia kerja dan menggunakan rasa penasaran untuk mengetahui minat. Seiring berjalannya waktu, rasa penasaran dapat mengembangkan kompetensi untuk membuat keputusan, disamping itu, melalui tahap ini, anak-anak dapat mengenali pentingnya perencanaan masa depan dan memilih pekerjaan . tahap ini terdiri dari 3 sub tahap yaitu :

1) Sub tahap *fantasy*

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

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

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

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

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

2. *Exploration* (14-24 Tahun)

Pada tahap ini individu banyak melakukan pencarian tentang karir apa yang sesuai dengan dirinya, merencanakan masa depan dengan menggunakan informasi dari diri sendiri dan dari pekerjaan. Individu mulai mengenali diri sendiri melalui minat, kemampuan, dan nilai. Individu akan mengembangkan pemahaman diri, mengidentifikasi pilihan pekerjaan yang sesuai, dan menentukan tujuan masa depan yang sementara tetapi dapat diandalkan. Individu juga akan menentukan pilihan

melalui kemampuan yang dimiliki untuk membuat keputusan dengan memilih diantara alternative pekerjaan yang sesuai. Tahap ini terdiri dari 3 sub tahap, yaitu :

1) Sub tahap *tentative* (14-17 Tahun)

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

2) Sub tahap *transition* (18-21 Tahun)

Sub tahap ini merupakan periode peralihan dari pilihan pekerjaan yang bersifat khusus. Tugas perkembangan pada masa ini yaitu mengkhususkan pilihan pekerjaan dengan memasuki pasar pekerja, pelatihan professional, bekerja sambilan dan mencoba mewujudkan konsep diri.

3) Sub tahap *trial* (22-24 Tahun)

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

3. *Establishment* (25-44 Tahun)

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

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

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

2) Sub tahap *stabilization* (31-44 Tahun)

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

4. *Maintenance* (45-46 Tahun)

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

1)  *Holding*

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

2)  *Updating*

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

3)  *Innovating*

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

5. *Decline* (lebih dari 65 Tahun)

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

1) Sub tahap *decelaration* (65-70 Tahun).

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

2) Sub tahap *retirement* (lebih dari 71 Tahun)

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

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan tahap perkembangan karir adalah *Growth* (4-13 tahun), *Exploration* (14-24 tahun), *Estadlishment* (25-24 tahun), *Maintenance* (45-64 tahun), *Decline* ( lebih dari 65 tahun).

C. *Self Efficacy*

1) **Pengertian *Self efficacy***

Istilah *self efficacy* pertama kali diperkenalkan oleh Bandura (1986) yaitu keyakinan yang dimiliki seseorang tentang kemampuan yang dimilikinya untuk menghadapi tugas atau situasi tertentu (dalam Santrock, 2001). *self efficacy* sangat penting perannya dalam mempengaruhi usaha yang dilakukan, seberapa kuat usahanya dan memprediksi keberhasilan yang akan dicapainya (Jensen, 1993). Bandura (dalam Alwisol, 2009) mengemukakan bahwa *self efficacy* mengacu pada keyakinan sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau melakukan suatu tugas yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil tertentu. Keyakinan akan kemampuan diri meliputi kepercayaan diri, kemampuan menyesuaikan diri, kapasitas kognitif, kecerdasan dan kapasitas bertindak pada situasi yang penuh tekanan. *Self efficacy* itu akan berkembang berangsur-angsur secara terus-menerus sering meningkatkan kemampuan dan bertambahnya pengalaman-pengalaman yang berkaitan. Menurut Kurniawan (Maryani, 2008). *Self efficacy* merupakan panduan untuk tindakan yang telah dikonstruksikan dalam perjalanan pengalaman interaksi hidup individu.

Smith & (Ferdyawati, 2007) menyatakan bahwa *self efficacy* merupakan sejumlah perkiraan tentang kemampuan yang dirasakan seseorang. Pada intinya, *self efficacy* adalah keyakinan seseorang bahwa ia mampu melakukan tugas tertentu dengan baik. *Self efficacy* memiliki keefektifan, yaitu individu mampu menilai dirinya memiliki kekuatan untuk menghasilkan pengaruh yang diinginkan. Tingginya *self efficacy* yang dipersepsikan akan memotivasi individu secara kognitif untuk bertindak lebih cepat dan terarah, terutama apabila tujuan yang hendak dicapai merupakan tujuan yang jelas. Spears & Jordan (Prakoso, 1996) mengistilahkan

keyakinan seseorang bahwa dirinya akan mampu melaksanakan tingkah laku yang dibutuhkan dalam suatu tugas. Pikiran individu terhadap *self efficacy* menentukan seberapa besar usaha yang akan dicurahkan dan seberapa lama individu akan tetap bertahan dalam menghadapi hambatan atau pengalaman yang tidak menyenangkan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan atau kemantapan individu memperkirakan kemampuan yang ada pada dirinya untuk melaksanakan tugas tertentu yang mencakup karakteristik tingkat kesulitan tugas (*magnitude*), luas bidang tugas (*generality*) dan kemampuan keyakinan (*strength*).

## 2) **Aspek-aspek *self efficacy***

Menurut Bandura (1997), mengemukakan *self efficacy* terdiri dari tiga aspek yaitu :

- 1) *Level*. Aspek ini berkaitan dengan kesulitan tugas. Apabila tugas-tugas yang dibebankan pada individu disusun menurut tingkat kesulitannya. Maka perbedaan maka perbedaan *self efficacy* secara individual mungkin terbatas pada tugas-tugas yang sederhana, menengah, atau tinggi. Individu akan melakukan tindakan yang dirasakan mampu untuk dilaksanakannya dan akan tugas-tugas yang diperkirakan di luar batas kemampuan yang dimilikinya.
- 2) *Generality*. Aspek ini berkaitan dengan sejauh mana individu yakin akan kemampuannya dalam berbagai situasi tugas, mulai dari dalam melakukan suatu aktifitas yang biasa dilakukan atau situasi tertentu yang tidak pernah dilakukan hingga dalam serangkaian tugas atau situasi sulit dan bervariasi.

3) *Strength*. Aspek ini berkaitan dengan tingkat kekuatan atau kemantapan seseorang terhadap keyakinannya. Tingkat *self efficacy* yang lebih rendah mudah digoyangkan oleh pengalaman-pengalaman yang memperkenalkannya, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri kuat tekun dalam meningkatkan usahanya meskipun dijumpai pengalaman yang memperkenalkannya

Selain aspek diatas adapula aspek-aspek yang dikemukakan oleh Hambewany (2007) yaitu :

- a) Kognitif. Kemampuan seseorang untuk memikirkan car-cara yang digunakan dan merancang tindakan yang akan diambil untuk mencapai tujuan yang diharapkan.
- b) Motivasi. Kemampuan seseorang untuk memotivasi diri melalui pikirannya untuk melakukan suatu tindakan dan keputusan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Motivasi seseorang timbul dari pemikiran optimis dalam diri untuk mewujudkan tujuan yang diharapkan.
- c) Afeksi. Kemampuan mengatasi emosi yang timbul pada diri sendiri untuk mencapai tujuan yang diharpkan. Afeksi terjadi secara alami dalam diri seseorang dan berperan dalam menentukan intensitas pengalaman emosional. Afeksi ditunjukkan dengan mengontrol kecemasan dan perasaan depresif yang menghalangi pola pikir yang benar untuk mencapai tujuan.
- d) Seleksi. Kemampuan seseorang untuk menyeleksi tingkah laku dan lingkungan yang tepat sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Asumsi yang timbul dalam aspek ini yaitu ketidakmampuan orang dalam melakukan seleksi., tingkah laku membuat orang tidak percaya diri, bingung, dan mudah menyerah ketika menghadapi masalah atau situasi yang sulit.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek *self efficacy* terdiri dari *level* (tingkat kesulitan tugas), *generality* (kemampuan individu dalam berbagai situasi tugas), *strength* (kekuatan atau keyakinan orang dalam menyelesaikan tugas), kognitif, motivasi, afeksi, dan seleksi.

### 3) Faktor-faktor yang mempengaruhi *Self efficacy*

*Self efficacy* merupakan keyakinan seseorang terhadap dirinya akan mampu melaksanakan tingkah laku yang diperlukan dalam suatu tugas yang dipengaruhi oleh banyak factor. Beberapa factor yang dapat memengaruhi *self efficacy* menurut Azwar (1996) bahwa *self efficacy* diperspektifkan oleh individu merupakan salah satu factor penentu keberhasilan yang ditentukan oleh pola keberhasilan atau kegagalan performansi yang pernah dialami. Factor-faktor yang mempengaruhi *self efficacy* menurut Bandura (1997) mengemukakan bahwa *self efficacy* dipengaruhi oleh beberapa factor, antara lain :

a) Sifat tugas yang dihadapi

Situasi atau jenis tugas tertentu menuntut kinerja yang lebih sulit dan berat daripada situasi yang lain.

b) Intensif eksternal

Intensif berupa hadiah (*reward*) yang diberikan oleh orang lain untuk mereflesikan keberhasilan seseorang dalam menguasai atau melaksanakan

suatu tugas (*competence contingent incentive*). Misalnya pemberian pujian, materi, dan lainnya.

*Self efficacy* seseorang akan meningkat atau menurun jika ia mendapat informasi yang positif atau negative tentang dirinya.

Selain faktor-faktor tersebut diatas, Atkinson (1995) mengatakan bahwa *self efficacy* dapat dipengaruhi oleh beberapa factor, antara lain :

- a. Keterlibatan individu dalam peristiwa yang dialami oleh orang lain, dimana hal tersebut membuat individu merasa ia memiliki kemampuan yang sama atau lebih dari orang lain. Hal ini kemudian akan meningkatkan motivasi individu untuk mencapai suatu prestasi.
- b. Persuasi verbal yang dialami individu berisi nasehat dan bimbingan yang realistis dapat membuat individu merasa semakin yakin bahwa ia memiliki kemampuan yang dapat membantunya untuk mencapai tujuan yang diinginkan cara seperti ini sering digunakan untuk meningkatkan efikasi diri seseorang. Situasi-situasi psikologis dimana seseorang harus menilai kemampuan, kekuatan, dan ketentraman terhadap kegagalan atau kelebihan individu masing-masing. Individu mungkin akan lebih berhasil bila dihadapkan pada situasi sebelumnya yang penuh dengan tekanan, ia berhasil melaksanakan suatu tugas dengan baik.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* dipengaruhi oleh sifat tugas yang dihadapi, *intensity external* status atau peran individu dalam lingkungan dan informasi tentang kemampuan dirinya yang diperoleh dari hasil yang dicapai secara nyata, pengalaman orang lain, *persuasi verbal dan keadaan fisiologis*.

#### 4) **Proses-proses yang mempengaruhi *self efficacy***

Menurut Bandura (1997), proses psikologis dalam *self efficacy* yang turut berperan dalam diri manusia ada empat yakni proses kognitif, motivasional, afeksi, dan proses pemilihan/seleksi.

##### 1) Proses Kognitif

Proses kognitif merupakan proses berpikir, didalamnya termasuk pemerolehan, pengorganisasian, dan pengalaman informasi. Kebanyakan tindakan manusia bermula dari sesuatu yang dipikirkan terlebih dahulu. Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi lebih senang membayangkan tentang kesuksesan, sebaliknya individu yang *self efficacy*nya rendah lebih banyak membayangkan kegagalan dan hal-hal yang dapat menghambat tercapinya kesuksesan. Banyak tujuan personal juga dipengaruhi oleh penilaian akan kemampuan dirinya. Semakin seseorang mempersepsikan dirinya mampu maka individu akan semakin membentuk usaha-usaha dalam mencapai tujuannya dan semakin kuat komitmen individu terhadap tujuannya.

##### 2) Proses motivasi

Kebanyakan motivasi manusia dibangkitkan melalui kognitif, individu memberikan motivasi/dorongan bagi diri mereka sendiri dan mengarahkan tindakan melalui tahap pemikiran-pemikiran sebelumnya. Kepercayaan akan kemampuan diri dapat dipengaruhi motivasi dalam beberapa hal, yakni menentukan tujuan yang telah ditentukan individu, seberapa besar usaha yang dilakukan, seberapa tahun mereka menghadapi kesulitan-kesulitan dan ketahanan mereka dalam menghadapi kegagalan.

Menurut Bandura (1997), individu yang memiliki *self efficacy* tinggi bila menghadapi kegagalan cenderung menganggap kegagalan tersebut diakibatkan usaha-usaha yang tidak cukup memadai. Sebaliknya individu yang *self efficacy*nya rendah, cenderung menganggap kegagalannya diakibatkan kemampuan mereka yang terbatas.

### 3) Proses afektif

Proses afektif merupakan proses penagaturan kondisi emosi dan reaksi emosional. Menurut Bandura (1997) keyakinan individu akan coping mereka turut mempengaruhi level stress dan depresi seseorang saat mereka menghadapi situasi yang sulit. Persepsi *self efficacy* tentang kemampuannya mengontrol sumber stress memiliki peranan penting dalam timbulnya kecemasan. Individu yang percaya akan kemampuannya untuk mengontrol situasi cenderung tidak memikirkan hal-hal negative memikirkan hal-hal yang negative. Individu yang merasa tidak mampu mengontrol situasi cenderung mengalami level kecemasan yang tinggi, Selalu memikirkan kekurangan mereka, memandang lingkungan sekitar penuh dengan ancaman membesar-besarkan masalah kecil, dan terlalu cemas pada hal-hal kecil yang sebenarnya jarang terjadi.

### 4) Proses seleksi

Kemampuan individu untuk memilih aktivitas dan situasi tertentu turut mempengaruhi efek dari suatu kejadian. Individu cenderung menghindari aktivitas dan situasi yang diluar batas kemampuan mereka. Bila individu merasa yakin bahwa mereka mampu menangani suatu situasi, maka mereka cenderung tidak menghindari situasi tersebut. Dengan adanya pilihan yang dibuat, individu kemudian dapat meningkatkan kemampuan, minat, dan hubungan social mereka.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa proses-proses yang mempengaruhi *self efficacy* meliputi proses kognitif, proses motivasi, proses afektif, dan proses seleksi.

**5) Karakteristik individu yang memiliki *self efficacy* tinggi dan *self efficacy* rendah**

Bandura (1997) menjelaskan karakteristik individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi adalah ketika individu tersebut merasa yakin bahwa mereka mampu menangani secara efektif peristiwa dan situasi yang mereka hadapi, tekun dalam menyelesaikan tugas-tugas, percaya pada kemampuan diri yang mereka miliki, memandang kesulitan sebagai tantangan bukan ancaman dan suka mencari situasi baru, menetapkan sendiri tujuan yang menantang dan meningkatkan komitmen yang kuat terhadap dirinya, menanamkan usaha yang kuat dalam apa yang diaukannya dan meningkatkan usaha saat menghadapi kegagalan, berfokus pada tugas dan memikirkan strategi dalam menghadapi kesulitan, cepat memulihkan rasa mampu setelah mengalami kegagalan dan menghadapi stressor atau ancaman dengan keyakinan bahwa mereka mampu mengontrolnya. Sementara itu karakteristik individu yang memiliki *self efficacy* yang rendah adalah individu yang merasa tidak berdaya, cepat sedih, apatis, cemas, menjauhkan diri dari tugas-tugas yang sulit, cepat menyerah saat menghadapi rintangan, aspirasi yang rendah dan komitmen yang lemah terhadap tujuan yang ingin dicapai. Dalam situasi sulit cenderung akan memikirkan kekurangan mereka. Beratnya tugas tersebut, dan konsekuensi dari kegagalannya, serta lambat untuk memulihkan kembali perasaan mampu mengalami kegagalan.

#### **D. Hubungan *self efficacy* dengan Kematangan Karir**

Siswa kelas XII harus menentukan pilihan pendidikan yang merupakan langkah awal pencapaian karir di masa depan. SMA merupakan lembaga pendidikan umum yang mempersiapkan siswanya untuk melanjutkan pendidikan ke Perguruan Tinggi. Siswa yang terbiasa dengan kurikulum yang masih bersifat umum, harus memilih program studi di Perguruan Tinggi yang lebih Spesifik pada masing-masing bidang karir. Penetapan pilihan sekolah merupakan awal proses pemilihan karir individu (Sunarto & Hartono, 1999).

Super (2001) mengatakan bahwa perkembangan karier pada masa remaja disebut tahap pertumbuhan, pada usia 14 sampai 15 tahun dan tahap eksplorasi, pada usia 16 sampai 19 tahun. Pada tahap ini remaja mengembangkan kesadaran terhadap dirinya dan dunia kerja, kemudian mulai mencoba peran-peran baru (Super, 2001). Menurut Sunardi (2008), untuk memperoleh jabatan atau pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, bakat, dan minatnya, seorang individu memerlukan karier yang matang. Kualitas pemilihan karir ditentukan oleh tingkat kematangan vokasional (Komandiyarini, 2008) oleh karena itu, kematangan vokasional sangat dibutuhkan oleh siswa kelas XII SMA agar mereka dapat memilih program studi yang tepat.

Penelitian ini berfokus pada factor internal yang dipengaruhi kematangan vokasional, yaitu dengan menjadikan *Self efficacy* sebagai variabel predictor. *Self efficacy* merupakan struktur kepribadian yang berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan untuk melakukan tindakan yang diterapkan (Bandura, dalam Alwisol, 2006). *Self efficacy* individu terhadap kemampuannya di bidang

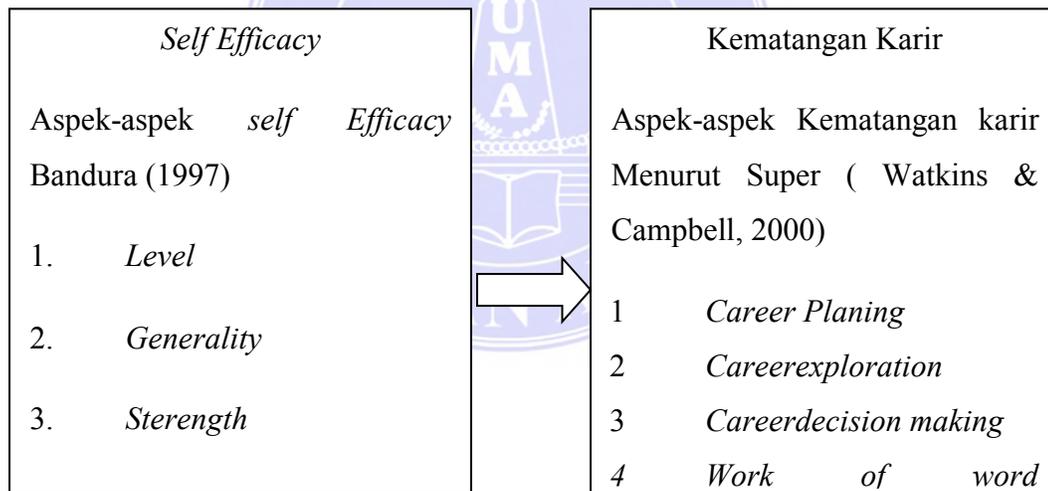
akademik sangat dibutuhkan pada saat siswa menempuh pendidikan disekolah. Karena sekolah merupakan lembaga yang memberikan bekal pengetahuan kepada siswa untuk karirnya dimasa depan.

Schunk (dalam Santrock, 2003) menambahkan bahwa *Self efficacy* berpengaruh terhadap pilihan aktivitas siswa, siswa dengan *Self efficacy* rendah pada pembelajaran dapat menghindari banyak tugas belajar, khususnya menantang. Sedangkan siswa dengan *Self efficacy* tinggi menghadapi tugas belajar tersebut dengan keinginan besar. Siswa dengan *Self efficacy* tekun berusaha pada tugas belajar dibandingkan siswa dengan *Self efficacy* rendah. Jadi, dapat disimpulkan *Self efficacy* akademik adalah keyakinan yang dimiliki seseorang akan kemampuan atau kompetensinya dalam mengerjakan tugas-tugas akademik untuk membentuk perilaku yang relevan. Siswa diharapkan dapat menumbuhkan efikasi diri agar mempunyai kemandirian dalam pembuatan keputusan karir yaitu siswa mengetahui pekerjaan apa yang sesuai dengan bidang pendidikan yang ditempuhnya. Ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Megarani (2009) pada subjek siswa SMK yang hasilnya dapat memberikan gambaran bahwa ada hubungan positif antara efikasi diri dengan kematangan karir.

Hasil yang telah disebutkan dapat membuktikan penelitian-penelitian yang dilakukan sebelumnya, seperti penelitian yang dilakukan Patton dan Creed (dalam Pinasti, 2011) pada pelajar di Australia, penelitian yang dilakukan Bluestin (dalam Pinasti, 2011), serta penelitian yang dilakukan Zulkaida dan kawan-kawan (dalam Wibowo, 2010), bahwa salah satu faktor yang berhubungan bahkan menjadi prediktor kuat dalam mempengaruhi kematangan karier adalah efikasi diri. Menurut Widjaja

(2010), dalam proses mencapai kematangan karier, seorang remaja perlu mempunyai keyakinan tentang dirinya, yakin dengan ciri-ciri kepribadian yang menonjol, yakin akan potensi intelektualnya, dan yakin dengan kelebihan yang dimiliki membedakannya dari remaja lain, serta dapat menerima perbedaan tersebut. Mereka harus menentukan dengan tepat bidang karier dan jenis pekerjaan yang sesuai dengan mereka.

### E. KerangkaKonseptual



### F. Hipotesis

Ada hubungan positif antara *self efficacy* dengan kematangan karir. Semakin tinggi efikasi diri maka akan semakin tinggi pula kematangan karir. Sebaliknya semakin rendah efikasi diri maka akan semakin rendah pula kematangan karir.



## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

Satu unsur penting dalam suatu penelitian ilmiah adalah suatu metode tertentu yang digunakan untuk memecahkan persoalan yang dihadapi sehingga hasil yang diperoleh akan dapat dipertanggungjawabkan. Atas dasar tersebut maka dalam bab ini akan diuraikan mengenai : (a) Tipe Penelitian (b) identifikasi variabel Penelitian (c) Defenisi Operasional Variabel Penelitian (d) Subjek Penelitian (e) Teknik Pengumpulan Data (f) Metode Analisa Data.

#### **A. Tipe Penelitian**

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe penelitian kuantitatif, dimana model penelitiannya adalah penelitian korelasional yang tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat hubungan antara variabel bebas (*Self efficacy*) dengan variabel tergantung (kematangan karir).

#### **B. Identifikasi Variabel Penelitian**

Untuk menguji hipotesis penelitian, terlebih dahulu diidentifikasi variabel yang menjadi pusat perhatian

1. Variabel Terikat : Kematangan Karir
2. Variabel Bebas : *Self Efficacy*

#### **C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian**

1. Kematangan karir

Kematangan karir adalah keberhasilan individu menyelesaikan tugas perkembangan yang khas pada tahap perkembangan. Yang di ukur dengan

menggunakan skala kematangan karir yang dikemukakan oleh super (2000) yang aspek-aspeknya terdiri dari *Career planning*, *Career exploration*, *Carir decision making*, *World of work information*. Semakin tinggi skor skala kematangan karir yang diperoleh menunjukkan semakin tinggi kematangan karir subjek, begitu pula sebaliknya.

## 2. *Self Efficacy*

*Self Efficacy* ( keyakinan diri ) adalah keyakinan atau kemantapan individu memperkirakan kemampuan yang ada pada dirinya untuk melaksanakan tugas tertentu dengan mengarahkan kemampuan kognitif, emosi, sosialisasi, dan keahlian yang mendasari individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan karena melalui *self efficacy* individu dituntut untuk mengintegrasikan kemampuannya secara optimal. Yang diukur dengan menggunakan skala *self efficacy* yang dikemukakan oleh Bandura (1986) yang aspek-aspeknya terdiri dari Magnitude, Generality dan Strength, semakin tinggi skor skala *self efficacy* yang diperoleh menunjukkan semakin tinggi *self Efficacy* yang diperoleh menunjukkan semakin tinggi *Self efficacy* subjek, begitu pula sebaliknya.

## **D. Subjek Penelitian**

### **a. Populasi**

Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin baik hasil menghitung ataupun pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif dari karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan jelas yang ingin di pelajari sifat-

sifatnya ( Sudjana, 1992). Populasi penelitian ini adalah Siswa MAS Nahdhatul Islam sebanyak 236 siswa.

<b>Kelas</b>	<b>IPA</b>	<b>IPS</b>	<b>Jumlah</b>
Kelas X	40	56	96
Kelas XI	30	40	70
Kelas XII	40	30	70
<b>Total</b>			<b>236</b>

#### **b. Sampel**

Arikunto (2005) mengatakan bahwa sampel adalah bagian dari populasi. Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah 70 orang siswa kelas XII IPA dan IPS MAS Nahdhatul Islam.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah “*purposive sampling*”. Seperti telah dikemukakan bahwa, *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi objek/situasi social yang diteliti.

Ciri-ciri sampel penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Siswa Kelas XII
- b. Siswa MAS Nahdhatul Islam

Dengan asumsi siswa kelas XII pasti sudah memikirkan kemana arah karir yang diinginkan nantinya.

### **E. Teknik pengambilan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala.

#### 1. Skala Kematangan karir

Butir-butir skala kematangan karir disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Super (dalam Watkins & Campbell, 2000) yang terdiri dari *Career planning*, *Career exploration*, *Carir decision making*, *World of work information*. Skala tersebut menggunakan skala Likert yang berupa pernyataan yang terdiri dari aitem yang bersifat *favourable* dan yang bersifat *unfavorable* dengan empat alternative untuk setiap empat butir jawaban. Nilai masing-masing jawaban untuk aitem *favourable* adalah Sangat Setuju (SS), diberi nilai 4, jawaban Setuju (S) diberi nilai 3, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Setuju di beri nilai 1. Sedangkan untu aitem *unfavorable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban Sangat Setuju (SS) di beri nilai 1, , jawaban Setuju (S) diberi nilai 3, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai, dan jawaban Sangat Tidak Setuju di beri nilai 4.

#### **Butir- butir pernyataan skala Kematangan Karir Sebelum Uji Coba**

No	Aspek-aspek Kematangan Karir	Favourable	Unfavorable	Jumlah
1	Career Planing	2,6,8,22,24,28	5,7,9,19,27,30	12
2	Career Exploration	4,10,26,29	11,17,31,25	8
3	Career Decision Making	12, 16,20,23,32	1,15,21,34,36	10
4	World of Word Information	14,18,37,35,38,40	3, 13,33, 39, 41, 42	12
				42

## 2. Skala *Self Efficacy*

Butir-butir skala *self efficacy* disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Bandura (1986) yang aspek-aspeknya terdiri dari, Magnitude, Generality dan Strength. Skala tersebut menggunakan skala Likert yang berupa pernyataan yang terdiri dari aitem yang bersifat favorable dan yang bersifat unfavorable dengan empat alternatif jawaban untuk setiap butir jawaban. Nilai masing-masing jawaban untuk aitem *favourable* adalah Sangat Setuju (SS), diberi nilai 4, jawaban Setuju (S) diberi nilai 3, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Setuju di beri nilai 1. Sedangkan untu aitem *unfavorable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban Sangat Setuju (SS) di beri nilai 1, jawaban Setuju (S) diberi nilai 3, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai, dan jawaban Sangat Tidak Setuju di beri nilai 4.

### Butir- butir pernyataan skala *Self Efficacy* Sebelum Uji Coba

No	Skala Self	Favourable	Unfavourable	Jumlah
----	------------	------------	--------------	--------

	<b>Efficacy</b>			
1.	Level	2,6,18,23,41,24	5,7,21,26,25,42	12
2.	Generality	4,8,10,22,29,27, 35	1,3,13,19,28,30,32	14
3.	Strength	12,14,16,20,31, 34,37,39	9,11,15,17,33,36,40,3 8	16
	<b>Total</b>			<b>42</b>

### 1) Validitas

Adalah alat ukur yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat mengukur apa yang perlu diukur (Azwar, 2004). Alat ukur dapat dikatakan validitas tinggi apabila alat ukur tersebut dapat memberikan hasil yang sesuai dengan besar kecilnya gejala atau bagian yang diukur (Hadi, 2004).

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur dalam penelitian ini adalah analisis Product Moment, yakni dengan mengkolerasikan antar skor aitem dengan skor total haruslah signifikan berdasarkan ukuran statistic tertentu. Maka derajat korelasi dapat dicari dengan menggunakan koefisien korelasi Pearson dengan menggunakan rumus validitas sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left\{ \sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N} \right\} \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right\}}}$$

## 2. Reliabilitas

Reliabilitas dari suatu alat ukur diartikan sebagai keajegan atau konsistensi dari alat ukur yang pada prinsipnya menunjukkan hasil-hasil yang relative tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama ( Azwar 2004) mengatakan bahwa reliabilitas adalah keajegan alat ukur atau kekonsistenan hasil penelitian.

Sebelum data dianalisis dengan teknik korelasi product moment maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian yang meliputi :

1. Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah ada distribusi data penelitian setiap masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
2. Uji linearitas, yaitu untuk mengetahui apakah data variabel bebas memiliki hubungan yang linear dengan variabel terikat.

## F. Metode Analisa Data

Data-data yang dikumpul akan dianalisis dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dari *Karl Pearson*. Teknik ini dapat digunakan oleh peneliti untuk menjelaskan keeratan hubungan antar dua variabel ( Hadi,2000). Keseluruhan analisis data dilakukan dengan menggunakan fasilitas komputerisasi SPSS

## PERNYATAAN

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

Medan, 14 Agustus 2018

METERAI  
TEMPEL  
3781BAFF494338999  
6000  
ENAM RIBU RUPIAH  
Meli Anggraini



14.860.0288

