

**HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DENGAN KEMATANGAN KARIR
MAHASISWA TARBIYAH UIN MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

SKRIPSI



Oleh

Fatia Aimatul Umma

NIM.12410022

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2016**

**HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DENGAN KEMATANGAN KARIR
MAHASISWA TARBIYAH UIN MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

SKRIPSI

Diajukan kepada
Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk memenuhi salah satu prasyarat dalam memperoleh
Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh

**Fatia Aimatul Umma
NIM. 12410022**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2016**

**HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DENGAN KEMATANGAN KARIR
MAHASISWA TARBIYAH UIN MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

SKRIPSI

Oleh

Fatia Aimatul Umma

NIM.12410022

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing



Dr. Ali Ridho, M.Si

NIP. 19780429 2006041 001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi

UIN Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. H.M. Lutfi Mustofa, M.Ag

NIP. 19730710 200003 1 002

**HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DENGAN KEMATANGAN KARIR
MAHASISWATARBIYAH UIN MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji
Pada tanggal, 13 Juni 2016

Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing



Dr. Ali Ridho, M.Si
NIP. 19780429 2006041 001

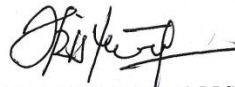
Anggota Penguji Lain

Penguji Utama



Dr. Retno Mangestuti, M.Si
NIP. 19750220 200312 2 004

Anggota



Tristiadi Ardi Arlani, M.Si
NIP. 19720118 199903 1 002

Skripsi ini diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi
Tanggal, 13 Juni 2016

**Mengesahkan
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang**



Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M.Ag
NIP. 19730710 200003 1 002



SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Fatia Aimatul Umma

NIM : 12410022

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul **“Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Kematangan Karir Mahasiswa Tarbiyah Uin Maulana Malik Ibrahim Malang”** adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika kemudian hari ada *claim* dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pertanyaan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sanksi.

Malang, 13 Juni 2016

Penulis,



Fatia Aimatul Umma
NIM. 12410022

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

”Dan katakanlah: ”Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” (al-Taubah ayat: 105)



PERSEMBAHAN

“Bismillahirrohmanirrohiim...”

Ya Allah ya Robb... rasa syukur terucap tanpa batas atas segala berkah yang telah Engkau karunikan kepada hamba, Engkaulah Dzat Maha Mengetahui atas segala yang ada, dengan karunia Engkau yang Maha luar bisa hamba mampu menyelesaikan skripsi ini.

Karya ini ku persembahkan untuk :

Keluarga besar saya khususnya untuk orang tua saya Bapak Alm. M. Yusro Anang Saputra dan Ibu Umdatun Ni'mah yang telah mencukupi segala kebutuhan saya dalam menyelesaikan study ini, serta mendukung dan melimpahkan kasih sayang pada saya, pengorbanan yang tak henti mendo'akan untuk kebaikan, memudahkan dalam urusan serta kesuksesan untuk masa depan.

Kepada M. Fatwa Ridho dan M. Shulton Al-Arifi yang selalu menjadi penyemangat saya untuk menjadi pribadi yang lebih baik dan lebih pantas untuk menjadi vigur kakak yang dapat dicontoh. Serta keluarga besar yang tak henti memberi semangat dan do'a untuk kesuksesan skripsi ini.

Yang tak terlupakan untuk pembimbing saya Dr. Ali Ridho, M.Si yang selalu meluangkan waktu untuk membimbing saya untuk menyelesaikan skripsi, serta meluangkan waktu untuk memberikan penjelasan akan beberapa pertanyaan mengenai skripsi.

Dan yang tak pernah terlupakan semua pihak yang memberi dorongan, semangat, membantu proses dan pengerjaan hingga terselesaikannya skripsi ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu



KATA PENGANTAR

Bismillah, Puji syukur *Alhamdulillah*, senantiasa penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang selalu memberikan Rahmat, Karunia dan Hidayat-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Atas segala rahmat dan karunia-Nya. Sholawat serta Salam atas Nabi Muhammad SAW, yang senantiasa kita nantikan syafa'atnya kelak diakhir.

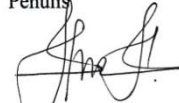
Karya ini tidak akan pernah ada tanpa bantuan berbagai pihak yang telah terlibat. Untuk itu dengan kerendahan hati, peneliti mengucapkan rasa terima kasih yang setinggi-tingginya kepada:

1. Prof. Dr. H. Mudjia Rahardjo, M.Si, selaku rector Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M. Ag, selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Ali Ridho, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan arahan, nasihat, motivasi, dan berbagi pengalaman yang berharga kepada penulis
4. Ibu, bapak serta keluarga besar yang tiada henti memberi kasih sayang, dukungan, do'a dan segalanya yang saya butuhkan untuk menjalani studi dengan hasil yang baik dan sukses.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, yang tidak mungkin disebutkan satu-persatu atas bantuan akademis dan morilnya.

6. Segenap sivitas akademika Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang terutama seluruh dosen, terima kasih atas segala ilmunya dan bimbingannya
7. Seluruh mahasiswa Tarbiyah tahun angkatan 2013 yang telah berkenan menjadi subjek penelitian
8. Teman-teman psikologi angkatan 2012 dan keluarga besar psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan banyak pelajaran.
9. Teman-teman kos Mertojoyo selatan No.12 yang setia menemani dan menyemangati saya dalam pengerjaan skripsi.
10. Dulur IKAMARO (Ikatan Mahasiswa Bojonegoro) yang selama ini menjadi dulur bagi saya ditanah rantau.
11. Semua pihak yang memberi dorongan, semangat, membantu proses dan pengerjaan hingga terselesaikannya skripsi ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

Akhir kata, peneliti berharap Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang membantu. Semoga karya ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu dan pengaplikasiannya.

Malang, 13 Juni 2016
Penulis



Fatia Aimatul Umma

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	I
HALAMAN PERSETUJUAN.....	II
HALAMAN PENGESAHAN.....	III
HALAMAN PERNYATAAN.....	IV
HALAMAN MOTTO.....	V
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	VI
KATA PENGANTAR.....	VIII
DAFTAR ISI.....	X
DAFTAR TABEL.....	XII
DAFTAR GAMBAR.....	XIII
DAFTAR LAMPIRAN.....	XIV
ABSTRAK.....	XV
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
A. Kematangan Karir.....	13
1. Pengertian Kematangan Karir.....	13
2. Aspek Kematangan Karir.....	15
3. Tahap Perkembangan Karir (<i>life span-life space</i>).....	20
4. Tanda Kematangan Karir.....	23
5. Upaya Peningkatan Kematangan Karir.....	24
6. Kematangan karir Menurut Pandangan Islam.....	26
B. Efikasi diri.....	30
1. Pengertian Efikasi Diri.....	30
2. Faktor Yang Mempengaruhi Efikasi diri.....	32
3. Aspek-Aspek atau Dimensi-Dimensi Efikasi Diri.....	35
4. Pengaruh Efikasi Diri pada Perilaku.....	39
5. Efikasi Diri Menurut Pandangan Islam.....	40
C. Hubungan Antara Efikasi Diri dan kematangan karir.....	44
D. Hasil Penelitian Yang Relevan.....	46
E. Hipotesis Penelitian.....	47

BAB III METODE PENELITIAN	48
A. Rancangan Penelitian	48
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	49
C. Definisi Oprasional Variabel Penelitian	50
D. Populasi dan Sampel	51
E. Teknik Pengumpulan Data	52
F. Validitas dan Reliabilitas	57
1. Uji Validitas	57
2. Uji Reliabilitas	58
G. Analisis Data	59
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	64
A. Pelaksanaan Penelitian	64
1. Gambaran Lokasi Penelitian	64
2. Waktu dan Tempat Penelitian	65
3. Jumlah Subjek Penelitian	65
4. Prosedur dan Administrasi Pengambilan Data.....	66
5. Hambatan Saat Penelitian	66
B. Hasil penelitian	67
1. Hasil Uji Analisis	67
a. Validitas dan Uji Daya Beda.....	67
b. Reliabilitas	71
2. Kategorisasi	72
3. Uji Asumsi	75
a. Uji Normalitas.....	75
b. Uji Linieritas	76
4. Uji Hipotesis	77
C. Analisis Data	80
1. Tingkat Efikasi Diri Mahasiswa Tarbiyah	80
2. Tingkat Kematangan Karir Mahasiswa Tarbiyah	87
3. Hubungan Antara Efikasi Diri dengna Kematangan Karir pada Mahasiswa Tarbiyah	92
BAB V PENUTUP.....	96
A. Kesimpulan	96
B. Saran.....	97
DAFTAR PUSTAKA	99

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data angkatan kerja, penduduk bekerja dan pengangguran.....	3
Tabel 1.2 Prosentase pengaguran berdasarkan jenis pendidikan 2014-2015.....	4
Tabel 2.1 Tahap Perkembangan Karir (<i>life span-life space</i>	22
Tabel 2.2 Contoh Dimensi Tingkat (<i>level</i>).....	36
Tabel 2.3 Contoh Dimensi Kekuatan (<i>strength</i>)	37
Tabel 2.4 Contoh Dimensi Generalisasi (<i>generality</i>).....	38
Tabel 2.5 Efikasi Diri yang Dikombinasikan Dengan Lingkungan.....	40
Tabel 3.1 jumlah populasi.....	51
Tabel 3.2 Jumlah Subjek.....	52
Tabel 3.3 Skor Skala Likrt	53
Tabel 3.4 Blueprint Skala Efikasi Diri.....	54
Tabel 3.5 Blueprint kematangan Karir	56
Tabel 4.1 Aitem Skala Efikasi Diri.....	69
Tabel 4.2 Aitem Skala Kematangan Karir	70
Tabel 4.3 Ringkasan hasil uji reliabilitas	71
Tabel 4.4 Reliabilitas Efikasi Diri.....	72
Tabel 4.5 Reliabilitas Kematangan Karir.....	72
Tabel 4.6 Prosentase kategorisasi variable.....	73
Tabel 4.7 Ringkasan Hasil Uji Normalitas	75
Tabel 4.8 Hasil Uji linieritas	76
Tabel 4.9 Korelasi Efikasi Diri Dengan Kematangan Karir	78
Tabel 4.10 Hasil Analisis <i>Product Moment Pearson</i> Uji Hipotesis.....	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 <i>life career Rainbow</i> dari Donald E. Super(dalam Walker,2010)	20
Gambar 2.2 Skema Kematangan Karir	29
Gambar 2.3 Skema efikasi diri.....	43
Gambar 2.4 Hubungan Antara Efikasi Diri dengan Kematangan Karir	46
Gambar 3.1 Idenfikasi Variabel Penelitian Efikasi Diri dan Kematangan Karir	49
Gambar 4.1 Grafik Tingkat Variabel Efikasi Diri	74
Gambar 4.2 Grafik Tingkat Variabel Kematangan Karir	74
Gambar 4.3 Grafik Uji Linieritas	77

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Atribut Psikologi (Efikasi Diri)	104
Lampiran 2 Atribut Psikologi (Kematangan Karir)	106
Lampiran 3 Tabulasi Jawaban Subjek Skala Efikasi Diri	109
Lampiran 4 Tabulasi Jawaban Subjek Skala Kematangan Karir	113
Lampiran 5 Prosentase Kategorisasi Respons Subjek	116
Lampiran 6 Penilaian Aikens'V Efikasi Diri	117
Lampiran 7 6 Penilaian Aikens'V Kematangan Karir	121
Lampiran 8 Hasil Uji Reliabilitas Skala Efikasi Diri	127
Lampiran 9 Hasil Uji Reliabilitas Kematangan Karir	137
Lampiran 10 Hasil Uji Normalitas	152
Lampiran 11 Hasil Uji Linieritas	154
Lampiran 12 Hasil Uji Korelasi	159

ABSTRAK

Fatia Aimatul Umma, 12410022, Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Kematangan Karir Mahasiswa Tarbiyah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Skripsi, Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2016. **Pembimbing : Dr. Ali Ridho, M.Si**

Kata Kunci : Efikasi diri (*self-efficacy*), Kematangan Karir (*carrer maturity*)

Mahasiswa fakultas Tarbiyah tergolong pada tahap perkembangan eksplorasi, mahasiswa yang telah mampu untuk mengeksplor karir yang mereka minati merupakan indikasi dari individu yang memiliki kematangan karir. Salah satu faktor yang mempengaruhi kematangan karir adalah efikasi diri. Efikasi diri adalah kepercayaan seseorang atas kemampuan dirinya untuk menyelesaikan suatu persoalan atau tugas yang dibebankan pada seorang individu.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara efikasi diri dengan kematangan karir pada mahasiswa Tarbiyah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan menggunakan metode kuantitatif korelasional. Pengambilan sampel dengan mengambil 15% dari jumlah populasi dengan jumlah 108 mahasiswa angkatan 2013. Pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *cluster random sampling*. Instrumen penelitian ini dengan menggunakan skala efikasi diri dan kematangan karir serta analisis data menggunakan teknik uji korelasional *product moment*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mahasiswa tarbiyah memiliki efikasi diri tergolong dalam kategori sedang dengan prosentase 67,59%, untuk kematangan karir mahasiswa tergolong pada kategori sedang dengan prosentase 57,41%. Koefisien korelasi *pearson (r)* sebesar 0,632 dengan sign (*p*) 0,000 dapat diartikan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara efikasi diri dengan kematangan karir serta koefisien determinasi r^2 (*r square*) 0,399 dengan arti 39,9 % sumbangan X terhadap Y dengankan 60,1 % dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan demikian dapat disimpulkan, hasil hipotesis yang menyatakan adanya hubungan antara efikasi diri dengan kematangan karir adalah diterima.

ABSTRACT

Fatia Aimatul Umma, 12410022, The Relation between Self Efficacy with Career Maturity of the Education Students at Maulana Malik Ibrahim Islamic State University, Malang, Thesis, Psychology Faculty Maulana Malik Ibrahim Islamic State University, Malang, 2016. **Advisor: Dr. Ali Ridho, M.Si**

Keywords: Self Efficacy, Career Maturity

The students of Education Faculty are regarded in the step of exploration development, those who have been capable of exploring career which they are interested in are the indication of individual who have career maturity. One of the factors which influence career maturity is self efficacy. Self efficacy is the one's belief on his ability to solve problem or finish the duty burdened in the individual.

This research is aimed to describe the relation between self efficacy toward career maturity of the Education Students at Maulana Malik Ibrahim Islamic State University Malang, with utilizes co relational quantitative method. Sample taking is 15% from the population, exactly 108 students from 2013 period. Technique sampling for this research is cluster random sampling. Method to collect the data in this research uses Likert scale from self efficacy with career maturity and to analyse the data, the researcher uses co relational test of product moment.

The resultd of this research demonstrates that the students of the Education have self efficacy in which considered as average namely 67,59%, while for career maturity is considerd as average that is 57, 41%. Pearson co relational coeffisient (r) 0,632 with sign (p) 0,000 could be inferred that there is positive and significant relation between self efficacy with career maturity and determination coefficient r² (r square) 0,399 means 39,9 % contribution X toward Y with 60,1 % is affected by other factors. In short, it could be conclude that the result of hypothesis which states that there is relation between self efficacy with career maturity is accepted.

ملخص البحث

فاطمة أنمة الأمة، 12410022، العلاقة بين الكفاءة الذاتية و النضج المهني الطلاب قسم التربية جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالنق، البحث العلمي، كلية علم النفس جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالنق، 2016. مشرف : الدكتور علي رضا الماجستير.

الكلمات الرئيسية : الكفاءة الذاتية (*self-efficacy*)، النضج المهني (*carrer maturity*)

ينتمي الطلاب في قسم التربية إلى مرحلة تطوير الاستكشاف، والطلاب الذين تمكنوا من استكشاف مهنتهم التي هم مهتمون بها يدل على الفرد الذي لديه النضج الوظيفي. واحد من العوامل التي تؤثر على نضج مهنتهم هو الكفاءة الذاتية. الكفاءة الذاتية هي اعتقاد الشخص على قدرة نفسه في حل مشكلة أو واجب مفروض على الفرد.

يهدف هذا البحث أن ترى إلى العلاقة بين الكفاءة الذاتية لدى الطلاب و نضج مهنتهم في قسم التربية جامعة مولانا مالك إبراهيم مالنق. تستخدم الباحثة بطريقة الارتباط الكمي. و العينات المأخوذة هي 15 % من مجموع الطلاب حسب عدد 108 طالبا من عام الدراسي 2013 باستخدام طريقة العشوائية العنقودية (*cluster random sampling*). و طريقة جمع البيانات في هذه الدراسة باستخدام مقياس الكفاءة الذاتية في النضج المهني وكذلك تحليل البيانات باستخدام اختبار الارتباط لحظة المنتج (*product moment*).

يدلّ هذا البحث أن الطلاب قسم التربية لديهم الكفاءة الذاتية في الفئة المعتدلة من 67.59 %، و لنضج مهني الطلاب الذين ينتمون في فئة معتدلة 57.41 % . و معامل ارتباط بيرسون (ص) من 0.632 بعلامة (ع) من 0.000 يعني أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة الذاتية و النضج المهني وكذلك معامل R2 تقرير (ص مربع) مع أهمية 0.399 بمعنى 39.9 % مساهمة X إلى Y مع 60.1 % متأثر بعوامل أخرى . ويمكن أن نخلص نتائج الفرضية القائلة بأن العلاقة بين الكفاءة الذاتية و النضج المهني مقبولة.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Mahasiswa merupakan individu yang sedang menjalani masa dalam perkembangan dewasa awal, yang dimana mereka secara garis besar merupakan individu yang ada dalam usia kisaran 18-25 tahun. Menurut Arnet (dalam Santrock, 2012: 06) mengemukakan dewasa merupakan transisi dari remaja ke dewasa disebut sebagai beranjak dewasa (*emerging adulthood*) yang terjadi dari usia 18 sampai 25 tahun.

Pada masa ini peran, tugas dan tanggung jawab mahasiswa tidak hanya dihadapkan pada pencapaian keberhasilan dibidang akademik saja seperti halnya saat menempuh pendidikan dibangku sekolah, mahasiswa juga harus sudah mampu menunjukkan perilaku untuk mengeksplor berbagai nilai-nilai kehidupan yang melekat padanya. Dengan kata lain usia mahasiswa adalah tahapan penyesuaian diri terhadap pola-pola kehidupan dan harapan-harapan sosial yang baru sebagai orang dewasa. Arnet (dalam Santrock, 2012: 06) menjelaskan usia perkembangan menjadi orang dewasa diantaranya ditandai dengan eksplorasi identitas, khususnya dalam relasi romantis dan pekerjaan. Pada titik perkembangan mahasiswa banyak diantara mereka yang mengeksplorasi jalur karier yang ingin mereka akan pilih, ingin menjadi individu seperti apa dan gaya hidup seperti apa yang para mahasiswa inginkan untuk masa depan mereka.

Dengan demikian, mahasiswa secara usia perkembangannya diharuskan memiliki pilihan karir atau dalam proses eksplorasi karir yang mereka minati saat ini dan karir yang akan mereka pilih dikemudian hari.

Salah satu aspek penting dalam kehidupan manusia adalah karir, dengan berkarir manusia akan mampu meningkatkan potensi diri serta memenuhi segala kebutuhan kehidupan. Menurut Winkel & Hastuti (dalam Susantoputri, 2014) Karier memiliki makna yang lebih mendalam dibandingkan pekerjaan, karena mencakup suatu proses yang terjadi sepanjang kehidupan seseorang termasuk didalamnya pekerjaan. Para mahasiswa harus mampu memilih dan menentukan karir apa yang akan dijalani sebagai pekerjaannya dikemudian hari.

Sementara itu, berkarir di era globalisasi seperti saat ini bukan hal yang mudah. Berkarir saat ini seperti halnya menghadapi tantangan besar untuk dapat duduk dikursi karir bagi calon tenaga kerja seperti mahasiswa. Perkembangan ekonomi, sosial dan budaya masyarakat yang semakin pesat mengharuskan setiap komponen masyarakat untuk meningkatkan kompetensi agar dapat menjawab tantangan-tantangan menjadi seorang pegawai/pelaku karir.

Kondisi ketenagakerjaan di Indonesia yang saat ini kurang baik dengan banyak faktor yang mempengaruhinya, dapat dilihat dari banyaknya pengangguran yang saat ini ada. Badan Pusat Statistik (BPS) (dalam webside *macroeconomic dashboard* UGM) melaporkan jumlah pengangguran di Indonesia pada Agustus 2015 sebanyak 7,56 juta orang

dengan jumlah anggota kerja 122,38 bertambah 320 ribu orang dibandingkan dengan periode yang sama tahun lalu 7,24 juta jiwa dengan jumlah anggota kerja 121, 87.

Tabel 1.1 Data angkatan kerja, penduduk bekerja dan pengangguran

Penduduk Usia 15 Tahun Ke Atas Menurut Jenis Kegiatan Utama 2013-2015						
Jenis Kegiatan Utama	Satuan	2013 ¹		2014 ²		2015
		Agustus	Februari	Agustus	Februari	Agustus
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1. Angkatan Kerja	Juta Orang	120,17	125,32	121,87	128,30	122,38
Bekerja	Juta orang	112,76	118,17	114,63	120,85	114,84
penganggur	Juta orang	7,41	7,15	7,24	7,45	7,56
2. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	%	66,77	66,17	66,60	69,50	65,76
3. Tingkat Pengangguran Terbuka	%	6,17	5,70	5,94	5,81	6,18
4. Pekerja Tidak Penuh	Juta Orang	37,74	36,97	35,77	35,68	34,31
Setengah Penganggur	Juta orang	11,00	10,57	9,68	10,04	9,74
Paruh Waktu	Juta orang	26,74	26,40	26,09	25,64	24,57

Catatan: 1. Tahun 2013 merupakan hasil backcasting dari penimbang proyeksi penduduk
2. estimasi ketenagakerjaan sejak 2014 menggunakan penimbang hasil proyeksi penduduk

Sumber: BPS (dalam Yandi, 2015)

Selain itu, pengangguran akademik yang semakin mengawatirkan, hal tersebut akan menimbulkan kecemasan tersendiri pada diri para mahasiswa akan masa depan karier mereka. Dari data BPS, prosentase tingkat pengangguran pada Februari 2015 menunjukkan bahwa tingkat pengangguran berdasarkan pada tingkat pendidikan, lulusan S1 mencapai tingkat 5,34% dari jumlah pengangguran yang ada di Indonesia. Dengan begitu, lulusan S1 juga memberikan kontribusi pada pengangguran di Indonesia hal tersebut terjadi dikarenakan kurangnya kematangan karir

diantara beberapa faktor yang mengakibatkan pengangguran tersebut meningkat tiap tahun.

Tabel 1.2 Prosentase Pengangguran berdasarkan jenis pendidikan 2014-2015

Tingkat Pendidikan	Prosentase Tingkat Pengangguran Pada Februari 2014	Prosentase Tingkat Pengangguran Pada Februari 2015	Perubahan
SD	3,96 %	3,61%	-0,08 %
SMP	7,44 %	7,14 %	-0,30 %
SMA	9,10 %	8,17 %	-0,93 %
SMK	7,21 %	7,49 %	+1,84 %
DIPLOMA	5,87 %	7,49 %	+1,62 %
S1	4,31 %	5,34 %	+1,03 %

Sumber: BPS (dalam Yandi, 2015)

Dengan kondisi yang demikian, seperti dipaparkan diatas mengharuskan para mahasiswa untuk memiliki kematangan karir. Tidak ada alasan lain bagi mahasiswa untuk tidak mempersiapkan diri dengan sebaik-baiknya, dikarenakan para mahasiswa suatu saat nanti akan diharapkan pada suatu keadaan yang mengharuskannya untuk memilih, mempertimbangkan dan memprediksi sesuatu karir yang diinginkan dan dipilihnya. Sehingga dengan pemilihan karir yang tepat mahasiswa diharapkan mampu untuk mencapai kematangan karir yang baik.

Sudjani (2014) Belum berkembangnya kematangan karir pada mahasiswa terlihat, jika ia tidak dapat menunjukkan tingkah laku yang sesuai dengan tingkah laku yang diharapkan terjadi sesuai dengan usia. Akibatnya mahasiswa dapat mengalami hambatan perkembangan karir yang akan berdampak negatif terhadap kematangan kompetensi karir dan sikap karir. Ketidak matangan kompetensi karir ditunjukkan oleh ke tidak

mampuan mengukur diri, tidak optimal dalam menguasai informasi jabatan atau karir, tidak tepat dalam menentukan tujuan karir, kurang mampu membuat perencanaan karir, dan kurang mampu memecahkan masalah yang mereka temui dalam berkarir.

Kematangan karir yang rendah juga dapat berakibat seperti, salah memilih pekerjaan atau bekerja tidak sesuai dengan latar belakang studi yang telah mahasiswa tempuh selama ini. Ketidaksesuaian minat dengan karir yang dijalani juga latar belakang studi yang tidak sesuai secara tidak langsung akan mengganggu kualitas kerja pada mahasiswa yang kematangan karirnya kurang.

Menurut Super (dalam González, 2008) kematangan karir adalah kedewasaan seseorang yang relatif terhadap tahap perkembangan, yaitu membandingkan kematangan masa perkembangan individu dengan usia kronologisnya. Dengan demikian usia yang ia miliki mahasiswa seharusnya memiliki kematangan karir yang sesuai dengan perkembangan usia kronologisnya. Mahasiswa tergolong pada tahap perkembangan karir pada fase tahap Eksplorasi (*Eksploration*) yang mana mahasiswa diharapkan mampu untuk mencoba/ *Trying out* memulai kelas, membangun pengalaman kerja, menjalani hobi serta membuat sementara dan pengembangan keterampilan yang terkait dengan minat mereka, hal tersebut dipaparkan Super (dalam Mubiana, 2010).

Responden yang merupakan mahasiswa Tarbiyah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, sesuai dengan Visi fakultas

Tarbiyah mahasiswa lulusannya diantaranya diharapkan memiliki kematangan profesional, dengan begitu lulusan fakultas tarbiyah diharapkan mampu atau matang dalam berkarir/ menjalankan profesinya. Sebagai seorang mahasiswa dalam naungan fakultas tarbiyah/ pendidikan mahasiswa dibekali dengan beberapa pendidikan, keterampilan dan pemahaman sebagai seorang pengejar (dalam pedoman pendidikan 2014).

Berdasarkan wawancara dengan beberapa mahasiswa fakultas tarbiyah, peneliti mendapatkan kesimpulan bahwasanya banyak diantara mereka yang menjalani studi sebagai mahasiswa tarbiyah telah memiliki rencana karir sebagai seorang pengajar sesuai dengan bidang studi yang dipilihnya.

Diantaranya adalah hasil wawancara dengan LS, seorang mahasiswa putri fakultas tarbiyah.

“karir yang saya pilih adalah menjadi pengajar untuk merealisasikan jurusan yang saat ini saya pilih mbak. Hal yang saya lakukan saat ini untuk mewujudkan harapan itu adalah berusaha untuk mencapai yang saya planning dan saya ingin menjalani pengabdian sebagai pengajar dengan mencari pengalaman sebanyak-banyaknya. Saya yakin dengan potensi diri yang saya dan saya berusaha untuk menjalankannya dengan baik.”

Selain LS hasil wawancara dengan SF juga menunjukkan bahwasanya ia memiliki perencanaan karir sebagai pengajar dan pengusaha.

“seandainya diharapkan memilih karir saya akan memilih menjadi pengajar dan pengusaha mbak. Keinginan saya itu juga fakultas tarbiyah sangat menunjang (karir pengajar) dikarenakan itu menjadi modal awal sebagai pendidik/ pengajar, hal tersebut terwujud dari beberapa mata kuliah yang menunjang.”

Dengan demikian membuktikan betapa pentingnya kematangan karir untuk menentukan pilihan karir yang tepat akan menjadikan

mahasiswa mampu bersaing dalam dunia karir. Atmosudirdjo (dalam Alfarazi, 2015) menyatakan bahwa dalam menghadapi masalah pengambilan keputusan, seseorang harus mengetahui dirinya sendiri, kemudian baru ia dapat menentukan tempat, kondisi dan situasi dimana dia berada serta harus berpikir untuk kemudian mengakhiri proses pemikirannya dan mengambil suatu keputusan.

Pemilihan karir yang tetap para mahasiswa haruslah memiliki karakter diri yang memadai pula. Sersiana, dkk (2012) Kematangan karir seseorang dipengaruhi oleh faktor internal (faktor yang muncul dari dalam diri) dan eksternal (faktor yang muncul dari pengaruh lingkungan) individu, Salah satu faktor yang mempengaruhi kematangan karir adalah efikasi diri. Rachmawati (dalam sersiana, 2012) efikasi diri adalah kepercayaan seseorang atas kemampuannya dalam menguasai situasi dan menghasilkan sesuatu yang menguntungkan. Selain efikasi diri, persepsi terhadap masa depan karir juga merupakan faktor dari kematangan karir seseorang.

Menurut Widjaja (dalam Susantroputri, 2014) dalam proses mencapai kematangan karier, seseorang 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.

Demikian efikasi dan kematangan karir seseorang saling berhubungan. Menurut Sersiana, dkk (2012) Semakin tinggi efikasi diri seseorang maka semakin tinggi motivasi yang dimilikinya dan lebih keras untuk berusaha. Namun sebaliknya semakin rendah efikasi diri seseorang, maka semakin rendah pula motivasi yang dimilikinya dan usaha yang dilakukan individu pun juga rendah. Efikasi diri mempengaruhi motivasi melalui pilihan yang dibuat dan tujuan yang disusun. Efikasi diri yang tinggi cenderung memilih cara dengan tantangan yang besar. Ketika efikasi diri untuk mencapai tujuan yang tinggi, individu tersebut akan berusaha lebih keras untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dan akan bertahan lebih lama dalam menghadapi kesulitan. Sebaliknya individu dengan efikasi diri rendah akan memilih cara yang mudah, sedikit usaha dan mudah menyerah.

Alwisol (2009: 287) mengemukakan efikasi adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang disyaratkan. Efikasi berbeda dengan aspirasi (cita-cita) dikarenakan cita-cita menggambarkan sesuatu yang (dapat dicapai) sedangkan efikasi menggambarkan penilaian kemampuan diri individu. Menurut Baron & Byrne (2004: 183) Efikasi diri (*self efficacy*) adalah keyakinan seseorang akan kemampuan atau kompetensi atas kinerja tugas yang diberikan, mencapai tujuan atau mengatasi sebuah hambatan. Menambahkan Ghufroon & Risnawati (2010:77) efikasi diri secara umum adalah keyakinan seseorang mengenai

kemampuan-kemampuan dalam mengatasi beraneka ragam situasi yang muncul dalam kehidupannya.

Dalam penelitian “*Hubungan Antara Efikasi Diri Karier Dengan Kematangan Karier Pada Remaja Di Daerah Kota Tangerang*” penelitian ini dilakukan Susantoputri (2014). Penelitian ini menunjukkan hasil uji hipotesis antara efikasi diri dengan kematangan karir pada remaja di daerah Kota Tangerang menunjukkan $r = 0,456$ dengan $p < 0,01$. Hal tersebut memiliki arti bahwa ada hubungan antara efikasi diri karir dengan kematangan karir pada remaja Kota Tangerang.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian ini menggunakan subjek mahasiswa yang telah memasuki pada tahap perkembangan karir eksplorasi, dengan demikian akan mendekati masa perkembangan *establishment* sedangkan apabila subjeknya remaja mereka masih dalam tahapan *growth* atau awal tahapan eksplorasi dan banyak dari mereka belum mengerti karir, apalagi harus menentukan karir yang akan dipilihnya pada tahapan *establishment*. Pada remaja adalah masa mengenal macam-macam karir yang ada, masih terdapat tahapan lain sebelum menentukan karir atau *establishment*. Selain itu pada penelitian ini lebih spesifik pada permasalahan pada bagaimana karir pengajar pada mahasiswa Tarbiyah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, untuk penelitian sebelumnya penelitiannya lebih general atau menyeluruh pada beberapa karir. Demikian perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, maka peneliti ingin meneliti kembali dengan variabel yang

sama namun berbeda dalam subjek, permasalahan serta beberapa karakteristik-karakteristik lainnya.

Dari pemaparan latar belakang diatas menunjukkan adanya berbagai permasalahan tentang kematangan karir yang berkaitan dengan efikasi diri. Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti ingin melakukan penelitian apakah terdapat Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Kematangan Karir Pada Mahasiswa Tarbiyah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah yang muncul adalah:

1. Bagaimana tingkat kematangan karier pada mahasiswa Tarbiyah Universitas Islam Negeri maulana Malik Ibrahim Malang.?
2. Bagaimana tingkat efikasi diri pada mahasiswa Tarbiyah Universitas Islam Negeri maulana Malik Ibrahim Malang.?
3. Apakah terdapat hubungan antara efikasi diri dan kematangan karier pada mahasiswa tarbiyah Universitas Islam Negeri maulana Malik Ibrahim Malang?

C. Tujuan Penelitian

Bedasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui tingkat kematangan karir pada mahasiswa tarbiyah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Untuk mengetahui tingkat efikasi diri pada mahasiswa tarbiyah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Untuk mengetahui adanya hubungan antara efikasi diri dan kematangan karir pada mahasiswa tarbiyah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan keilmuan baik dari aspek teoritis maupun praktis, diantaranya adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan bagi disiplin ilmu psikologi.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menjadi bahan kajian para pendidik, orang tua dan khususnya para mahasiswa fakultas Tarbiyah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk memberikan pandangan mengenai kematangan karir yang dikaitkan dengan efikasi diri dengan meningkatkan efikasi diri untuk mencapai kematangan karir yang lebih baik. Selain itu, penelitian ini dapat digunakan oleh kalangan pendidik di Fakultas Tarbiyah, hal ini diharapkan akan

memberikan sumbangan praktis untuk para pendidik mengenai dasar pengolahan potensi mahasiswa hingga mampu meningkatkan efikasi diri untuk meningkatkan kematangan karir.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kematangan Karier (*Carrier Maturity*)

1. Pengertian Kematangan Karier (*carrier maturity*)

Karir menurut KBBI merupakan perkembangan dan kemampuan dalam kehidupan, pekerjaan, jabatan dan lain sebagainya. Decenzo dan Robbins (dalam Rachmawati, 2012) berpendapat bahwa karir adalah suatu bentuk hubungan antara pekerjaan dengan pengalaman yang akan dicapai individu sepanjang kehidupannya.

Menurut super (dalam González, 2008) kematangan karir adalah kedewasaan seseorang yang relative sesuai terhadap tahap perkembangan, yaitu, membandingkan kematangan masa perkembangan individu dengan usia kronologisnya. Crites (dalam Gonzales, 2008) membandingkan kematangan seseorang dengan orang lain yang berbeda dalam hal usia, tetapi ditahap yang sama dalam satu kematangan, misalnya, siswa dalam penjurusan tahap (15- 21 tahun). Menambahkan Menurut super (dalam Prideaux, 2011) kematangan karir adalah sejauh mana seorang individu dapat membuat pilihan karir yang berhubungan secara *independen* dan kesiapan mengatasi tugas-tugas perkembangan.

Wibowo (dalam Puspita, 2014) mengemukakan kematangan karier merupakan inti dari pendekatan perkembangan dalam memahami perilaku

Karier dan melibatkan pengukuran tingkat penyelesaian tugas-tugas perkembangan individu.

Abimanyu (dalam Fadillah dan Natawidjaja, 2010) mengemukakan Kematangan karier dapat dirumuskan sebagai tingkat perkembangan sikap dan kompetensi yang memungkinkan individu dapat mengenali dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan pekerjaan dan pilihan kariernya.

Dari sudut pandang psikologi yang dikemukakan oleh Savickas & Super (dalam Sudjani, 2014) kematangan karir dapat dioperasionalkan menjadi membandingkan sumber daya individu, kognitif dan afektif, dalam menyelesaikan tugas perkembangannya saat ini dengan sumber daya yang sesungguhnya dibutuhkan.

Levinson, dkk (dalam Rachmawati, 2012) mendefinisikan kematangan karir sebagai kemampuan individu dalam membuat suatu pilihan karier yang realistic dan stabil dengan menyadari akan apa yang dibutuhkan dalam membuat suatu perkiraan keputusan.

Menurut Savickas (1990) kematangan karir adalah kesiapan individu dalam memilih karir dan membuat keputusan karir yang sesuai dengan kehendak hati serta kecenderungan kepribadian dan tahap perkembangan karirnya.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwasanya kematangan karir/ *career maturity* adalah kemampuan, kesiapan dan pemahaman individu terhadap karir dalam membuat pilihan karir dan memutuskan karir

yang akan dipilihnya, kematangan tersebut ditunjukkan dengan tingkat perkembangan sikap dan kompetensi yang memungkinkan individu dapat mengenali dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan pilihan kariernya.

2. **Aspek Kematangan karier (*carier maturity*)**

Super (dalam Dybwad , 2008) mengemukakan perancangan kematangan karier terdiri dari dua bagian, diantaranya adalah empat skala yang mengukur tentang perencanaan karier, eksplorasi karier, pengambilan keputusan karier dan pengetahuan tentang dunia kerja dan dua diantaranya tentang pengetahuan tentang dunia kerja, dijelaskan sebagaimana berikut:

1. Perencanaan (*Planfulness*)

Dimensi ini mengukur tingkat perencanaan karier 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/ berpartisipasi aktif dalam perencanaan karier. Nilai rendah pada dimensi ini menunjukkan bahwa individu tidak merencanakan masa depan di dunia kerja dan merasa tidak perlu untuk dimensi ini menunjukkan bahwa individu ikut berpartisipasi dalam aktivitas perencanaan karier sehingga mempunyai perencanaan karier yang baik.

Tinggi pada dimensi ini akan menunjukkan bahwa individu tersebut 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.

Dapat dicontohkan sebagai berikut; seorang mahasiswa yang memiliki kematangan karir yang tinggi mereka akan mampu menentukan karir apa yang akan dipilihnya, mungkin mereka akan memilih menjadi guru pengajar di sebuah instansi yang mereka kehendaki. Hal tersebut diwujudkan dengan cara berpartisipasi aktif dalam pemilihan karirnya sendiri bukan terpengaruh dari orang sekitarnya, mahasiswa tersebut menentukan karir sesuai dengan potensi dan pengalaman yang mereka miliki.

2. Eksplorasi (*Exploration*)

Dimensi ini mengukur sikap individu terhadap sumber informasi yang ada. Individu akan berusaha untuk memperoleh informasi mengenai dunia kerja serta menggunakan kesempatan dan sumber informasi yang potensial seperti orangtua, teman, guru, dan bahkan konselor serta dapat mengeksplorasi & mengembangkan potensi diri sesuai karir yang akan dipilihnya.

Nilai rendah pada dimensi ini menunjukkan bahwa individu tidak peduli dengan informasi tentang bidang dan tingkat karir yang akan dipilihnya dan tidak dapat mengembangkan potensi yang dimiliki untuk

mengeksplor karirnya serta memperkenalkan diri atau berhubungan dengan pekerjaan. 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.

Dapat dicontohkan seorang mahasiswa yang telah memiliki pengalaman sebagai seorang pengajar, ia akan mampu mengumpulkan informasi mengenai karirnya sebagai seorang pengajar serta mampu mengeksplor dirinya sebagai pengajar dengan mengikuti aktivitas di "kelas inspirasi" dengan begitu ia mampu mengetahui bagaimana potensi ia sebagai pengajar.

3. Pengumpulan Informasi (*Information Gathering*)

Dimensi ini mengukur pengetahuan tentang jenis-jenis karir, cara untuk memperoleh dan sukses dalam karir serta peran-peran dan tugas dalam dunia karir. Artinya individu akan mengumpulkan informasi sebanyak mungkin tentang karir yang akan diinginkannya.

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 karir untuk diri sendiri dan mulai menetapkan bidang serta tingkat karir.

Dicontohkan mahasiswa yang saat ini belum mampu mengetahui karir apa yang akan dipilihnya atau mungkin masih bimbang dengan karir yang dipilihnya, semuanya dikarenakan ia tidak mengetahui tugas atau peran apabila ia memilih karir yang diminatinya. Hal tersebut menunjukkan bahwa kematangan karir mahasiswa tersebut rendah.

4. Pengambilan Keputusan (*Decision Making*)

Dimensi ini mengukur pengetahuan tentang prinsip dan cara pengambilan keputusan karir. Individu memiliki kemandirian dalam membuat pilihan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuan, kemampuan untuk menggunakan metode dan prinsip pengambilan keputusan untuk menyelesaikan masalah termasuk memilih karir.

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 karir yang telah diperoleh untuk merencanakan karir. Nilai tinggi pada dimensi ini menunjukkan bahwa individu siap mengambil keputusan karir yang diinginkan.

Dicontohkan seorang mahasiswa yang telah mengetahui tugas-tugas peran sebagai seorang pengajar, memiliki informasi mengenai pengajar juga banyak namun ia tidak dapat menentukan karir pengajar yang akan dipilihnya.

Crites (dalam Dybwad, 2008) menambahkan bahwasanya dimensi kematangan karir dibagi menjadi dua bagian, diantaranya adalah kompetensi dan sikap.

a. Kompetensi

Pengukuran tentang kompetensi individu menilai beberapa pengetahuan seseorang dari sumber/ seseorang yang lebih kompeten di bidang masing-masing karir, pengetahuan mengenai pekerjaan/karir, kemampuan seseorang untuk menyesuaikan kemampuan diri dengan atribut-atribut pekerjaan, serta kemampuan perencanaan karir.

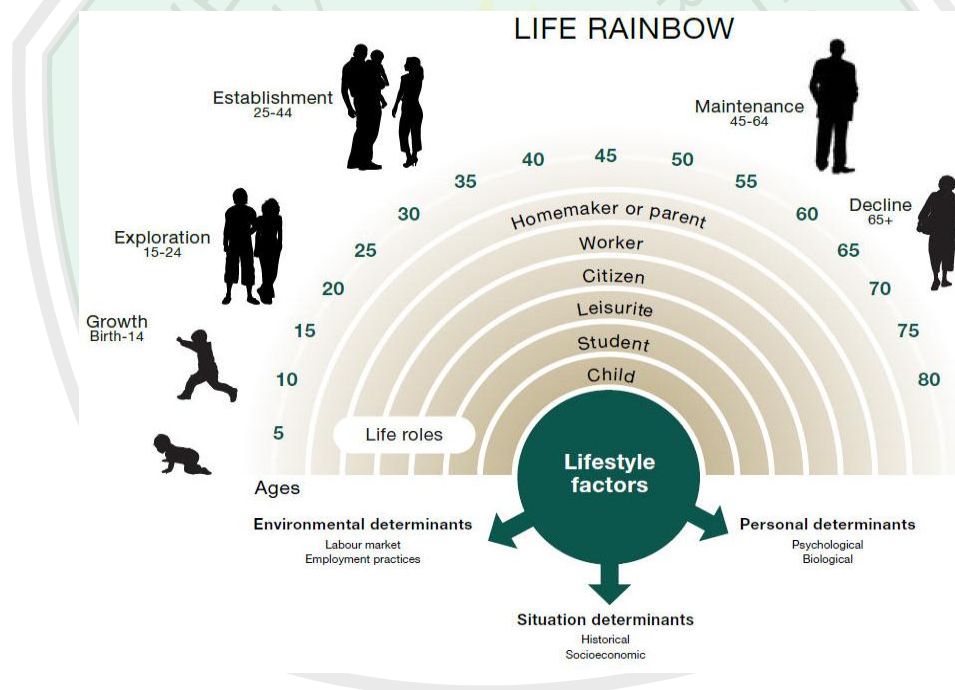
b. Sikap

Pengukuran mengenai sikap karir seseorang membahas mengenai ketegasan dalam pengambilan keputusan, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, kemandirian dalam pengambilan keputusan karir, orientasi pengambilan keputusan karir serta kompromi dalam keputusan karir.

Dari uraian diatas peneliti menyimpulkan bahwasanya aspek dalam kematangan karir adalah perencanaan (*planfulness*), eksplorasi (*eksploration*), pengumpulan informasi (*information gathering*), pengambilan keputusan (*decision making*). Aspek-aspek tersebut dibagi antara kompetensi dan sikap.

3. Tahap Perkembangan Karir (*Life Span-Life Space*)

Super (dalam Lau, 2004) menjelaskan bahwa kematangan karir ditunjukkan dengan keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan semua tugas perkembangan karir yang khas bagi setiap tahap perkembangan tertentu. Proses perkembangan karir/ *Life-Career Rainbow* dibagi atas lima tahap, yaitu tahap pengembangan (*growth*), tahap Eksplorasi (*Eksplorasi*), tahap Pemantapan (*Establishment*) tahap pembinaan (*Maintenance*), tahapan kemunduran (*Decline*).



Gambar 2.1 *Life-Career Rainbow* dari Donald E. Super (dalam Walker, 2010)

Dipaparkan oleh Super (dalam Mubiana, 2010) tahapan-tahapan yang dikemukakan oleh Super yang diantaranya adalah tahap pengembangan (*growth*), tahap Eksplorasi (*Eksplorasi*), tahap Pemantapan

(*Establishment*), tahap pembinaan (*Maintenance*), tahapan kemunduran (*Decline*).

a. Tahap pengembangan (*growth*)

Pengembangan (*growth*) dimulai dari sejak lahir sampai kurang lebih 15 tahun. Pada tahapan ini anak mulai mengembangkan berbagai potensi pada diri mereka, potensi tersebut diantaranya adalah konsep diri, kapasitas diri, sikap, minat, kebutuhan dan pemahaman umum tentang dunia kerja/karir.

b. Tahap Eksplorasi(*Eksploration*)

Eksplorasi (*Eksploration*) dimulai dari umur 15-24 tahun. Pada tahap ini individu mulai mencoba/ *Trying out* memulai kelas, membangun pengalaman kerja, menjalani hobi serta membuat sementara dan pengembangan keterampilan yang terkait dengan minat mereka.

c. Tahap Penegakan(*Establishment*)

Penegakan (*Establishment*) dimulai dari umur 25-44 tahun. Tahap ini ditandai dengan masuk/ terlibatnya individu dalam membangun tingkat keterampilan diri dan stabilisasi memulai pengalaman kerja/karir.

d. Tahap pemeliharaan(*Maintenance*)

Pemeliharaan (*Maintenance*) dimulai dari umur 45-65 tahun. Pada tahap ini individu yang telah dewasa menyesuaikan diri dalam

penghayatan karirnya untuk terus meningkatkan posisi yang didudukinya.

e. Tahapan kemunduran (*Decline*)

Kemunduran (*Decline*) dimulai dari usia 65 keatas. Pada tahap ini individu mulai mengurangi aktivitas kerja dalam artian akan memasuki masa pension dan harus menemukan pola hidup baru setelah melepaskan jabatan.

Tabel 2.1 Tahap Perkembangan Karir (*Life Span-Life Space*)

<i>Stage</i>	<i>Age</i>	<i>Characteristics</i>
<i>Growth</i>	<i>Birth – 14/ 15</i>	<i>Development of self-concept, capacity, attitudes, interests, needs, general understanding of the world of work</i>
<i>Exploratory</i>	<i>15-24</i>	<i>"Trying out" through classes, work experience, hobbies. Tentative choice and related skill development</i>
<i>Establishment</i>	<i>25-44</i>	<i>Entry-level skill building and stabilization through work experience</i>
<i>Maintenance</i>	<i>45-64</i>	<i>Continual adjustment process to improve position</i>
<i>Decline</i>	<i>65+</i>	<i>Reduced output, prepare for retirement</i>

Sumber: (Mubiana, 2010)

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwasanya tahapan-tahapan perkembangan karir seseorang diantaranya adalah tahap pengembangan (*growth*) pada usia kurang dari 14/15 tahun, tahap Eksplorasi (*Eksploration*) pada usia 14-24 tahun, tahap Pemantapan (*Establishment*) pada usia 24-44 tahun, tahap pembinaan (*Maintenance*) pada usia 45-64 tahun, tahapan kemunduran (*Decline*).

4. Tanda Kematangan karir

Sudjani (2014) dalam penelitiannya “*Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kematangan Karir Siswa Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Kota Bandung*” mengemukakan bahwasanya tanda seorang tersebut telah memiliki kematangan karir, diantaranya adalah:

- a) Memahami informasi diri (*Self Information/SI*) mencakup memahami kebutuhan dalam memilih pekerjaan (*needs*), memahami peran hidup dalam memilih pekerjaan (*life roles*), memahami nilai kerja dalam memilih pekerjaan (*work values*), memahami minat kerja dalam memilih pekerjaan (*occupational interest*), dan memahami informasi lain yang relevan dalam memilih pekerjaan (*other relevant information*),
- b) Memiliki kemampuan dalam pengambilan keputusan (*decesion making/DK*) mencakup memahami strategi pengambilan keputusan, memahami proses pengambilan keputusan, dan memahami tahapan pengambilan keputusan,
- c) Memahami informasi karir (*career information/CI*) mencakup memiliki kesadaran terhadap peluang karir, memiliki sikap positif terhadap peluang karir, mengetahui sumber-sumber informasi karir, dan memiliki komitmen karir masa depan,
- d) Memiliki kemampuan memadukan informasi diri dengan informasi karir (*integration of SI with CI/INT*) mencakup memahami hubungan

informasi diri dan informasi karir dan dapat memadukan informasi diri dan informasi karir, dan

- e) Memiliki kemampuan merencanakan karir (*career planning/CP*) mencakup memahami persiapan rencana karir dan memahami penerapan rencana karir.

Berdasarkan uraian diatas peneliti menyimpulkan bahwasanya kematangan karir seseorang ditandai dengan memahami informasi diri (*Self Information/SI*), memiliki kemampuan dalam pengambilan keputusan (*decesion making/DK*), memahami informasi karir (*career information/CI*), memiliki kemampuan memadukan informasi diri dengan informasi karir (*integration of SI with CI/INT*), memiliki kemampuan merencanakan karir (*career planning/CP*).

5. Upaya Peningkatan Kematangan Karir

Upaya untuk mencapai sasaran hasil yang maksimal dalam kematangan karir, menurut Gonzalez (2008: 764), ada lima bidang yang perlu dikembangkan antara lain:

- a) Pengetahuan tentang diri dan orang lain.

Individu harus menyadari potensi mereka: kemampuan, bakat dan keterampilan, konsep diri dan harga diri, kepribadian, catatan akademis/ hasil akademis, pendidikan dan pengalaman kerja, kepentingan, tingkat ambisi, motivasi, nilai-nilai, gaya hidup, dll

Semua karakteristik ini harus kongruen dengan preferensi mereka terhadap yang mereka ketahui.

b) Informasi tentang studi, profesi dan pekerjaan.

Individu perlu memahami selain informasi tentang diri mereka sendiri, tetapi juga tentang lingkungan dimana mereka tinggal. Mereka membutuhkan informasi tentang pilihan pendidikan yang berbeda (jalur akademik), profesional options (jalur karir) dan pilihan kerja (jalur sosial tenaga kerja) . Hal ini tidak banyaknya informasi melainkan bagaimana mereka mencari informasi tersebut dan ketika menemukannya dan kemudian memanfaatkannya.

c) Proses pengambilan keputusan.

Sejauh manaa pribadi mereka, pendidikan dan profesional pengembangan, seorang individu selalu membuat keputusan. Mereka harus siap selama jenjang periode perkembangan mereka, untuk melaksanakan pengambilan keputusan yang efektif. Hal ini membutuhkan individu untuk terlibat dalam refleksi yang sedang berlangsung tentang dirinya sendiri, tentang orang lain dan lingkungan, selama periode pendidikan ini.

d) Transisi ke dunia kerja.

Tahun-tahun terakhir pendidikan harus mencakup mempersiapkan individu untuk mengatasi secara efektif dengan transisi mereka ke dunia kerja. Mereka membutuhkan strategi yang memungkinkan mereka untuk membuat pemanfaatan terbaik dari

pendidikan mereka di dunia kerja, dan mereka harus akrab dengan dunia kerja.

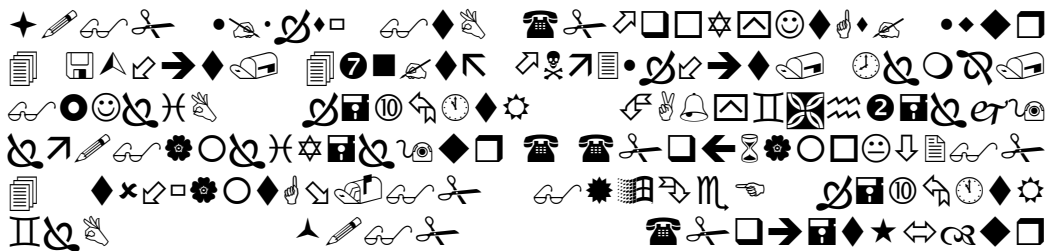
e) Rencana kerja.

Individu yang memulai persiapan kerja harus mulai untuk membangun rencana kerja mereka sendiri, berdasarkan karakteristik pribadi, pengalaman pendidikan dan pengalaman kerja mereka. Rencana kerja ini akan memberi arti lebih kepada apa yang mereka lakukan, dalam arti pribadi maupun pendidikan dan pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas peneliti menyimpulkan sebagai berikut upaya peningkatan dilakukan dengan meningkatkan Pengetahuan tentang diri dan orang lain, informasi tentang studi, profesi dan pekerjaan, proses pengambilan keputusan, transisi ke dunia kerja, dan rencana kerja.

6. **Kematangan Karir Menurut Pandangan Islam**

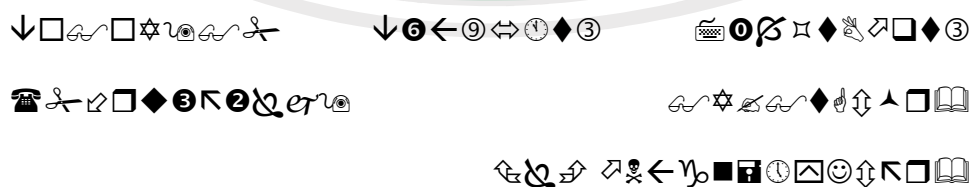
Allah menjelaskan dalam Al-Quran bahwasanya manusia dibumi ini diberikan tuntunan untuk berkarir dan memenuhi kebutuhannya sesuai dengan usaha yang mereka lakukan, dijelaskan dalam Surat An-Nisa' Ayat 32, yaitu:



kerjakan..(Lajtnah Pentashih Mushaf Al-Quran Departemen Agama RI, 2000).

Melalui ayat tersebut, Allah SWT menegaskan perintah kepada manusia untuk melakukan kerja atau karir. Perintah kerja yang ditunjukkan oleh ayat diatas mengisyaratkan suatu perintah untuk kerja demi karena Allah semata-mata dengan aneka amal yang sholeh dan bermanfaat, baik untuk diri sendiri maupun masyarakat umum. Dapat dipahami pula bahwa Al-Quran tidak hanya membatasi dirinya mengatur persoalan agama semata, tetapi juga mengatur persoalan kehidupan didunia dengan cara memperitahkan umat manusia dengan cara bekerja atau berkarir.

Namun dalam menjalankan perintah bekerja manusia didunia ini juga hendaklah dapat memilih pekerjaan-pekerjaan atau karir yang sesuai dengan dirinya dan juga karir yang baik bagi diri, agama dan masyarakat. Mengapa demikian, dikarenakan kita dihari akhir kelak akan dimintai pertanggung jawaban akan apa yang sudah kita kerjakan, seperti halnya penjelasan Allah dalam surat Al-Zalzalah ayat 06 yang berbunyi:

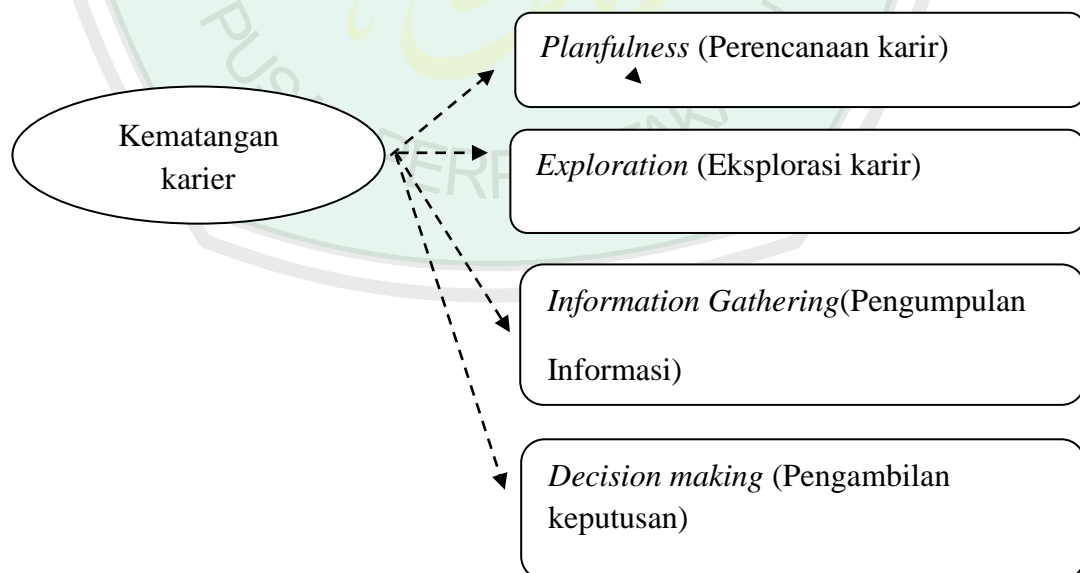


Artinya:

6. pada hari itu manusia ke luar dari kuburnya dalam Keadaan bermacam-macam, supaya diperlihatkan kepada mereka (balasan) pekerjaan mereka. (Lajtnah Pentashih Mushaf Al-Quran Departemen Agama RI, 2000). (Lajtnah Pentashih Mushaf Al-Quran Departemen Agama RI, 2000).

Walaupun secara tidak langsung namun agama telah mengingatkan kita agar dalam hal karir kita dapat memilih karir-karir yang baik dan sesuai dengan diri kita dikarenakan kita akan diminati pertanggung jawaban akan itu semua. Pemilihan karir yang tepat (baik) tidak hanya berpengaruh pada kehidupan karir didunia saja melainkan juga diakhirat seperti halnya dijelaskan seperti diatas.

Berdasarkan uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwasanya variabel kematangan karir "*career maturity*" memiliki aspek yang melekat pada variabel tersebut diantaranya adalah *planfulness* (perencanaan karir), *Exploration* (eksplorasi), *information Gathering* (pengumpulan informasi), *decision making* (pengambilan keputusan).



Gambar 2.2 Skema Kematangan Karir

B. Efikasi Diri (*Self Efficacy*)

1. Pengertian Efikasi Diri (*self-efficacy*)

Alwisol (2009: 287) mengemukakan efikasi adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang disyaratkan. Efikasi berbeda dengan aspirasi (cita-cita) dikarenakan cita-cita menggambarkan sesuatu yang (dapat dicapai) sedangkan efikasi menggambarkan penilaian kemampuan diri individu.

Bandura (dalam Feist & Feist, 2013:212) mendefinisikan efikasi diri sebagai “keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap keberfungsian orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan”. Bandura beranggapan bahwa “keyakinan atau efikasi seseorang adalah landasan dari agen manusia”.

Efikasi diri adalah kepercayaan seseorang atas kemampuan dirinya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Atau dengan kata lain, kondisi motivasi seseorang yang lebih didasarkan pada apa yang mereka percaya daripada apa yang secara objektif benar. Persepsi pribadi seperti ini memegang peranan penting dalam pengembangan minat seseorang (Indarti, 2008). Kepercayaan atas kemampuan diri seorang individu merupakan hal yang individu tersebut percayai (persepsikan) bukan yang secara persepsi orang lain benar, dengan demikian efikasi diri merupakan kepercayaan akan kemampuan dirinya yang sesuai dengan apa yang benar-benar ia percayai dengan sendirinya bukan pengaruh dari orang lain yang ada disekitarnya.

Dede (2011:156) menjelaskan efikasi diri adalah penilaian diri terhadap kemampuan diri untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang ditetapkan.

Baron & Byrne (2004: 183) menjelaskan Efikasi diri (*self efficacy*) adalah keyakinan seseorang akan kemampuan atau kompetensi atas kinerja tugas yang diberikan, mencapai tujuan atau mengatasi sebuah hambatan.

Ghufron & Risnawati (2010:73) mengatakan Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self-knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Hal ini disebabkan efikasi diri yang dimiliki ikut mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan, termasuk didalamnya perkiraan berbagai kejadian yang dihadapi.

Ghufron & Risnawati (2010:77) mengemukakan efikasi diri secara umum adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuan-kemampuan dalam mengatasi beraneka ragam situasi yang muncul dalam kehidupannya.

Ormrod (2008: 20) menjelaskan efikasi diri adalah penilaian seseorang tentang kemampuannya sendiri untuk menjalankan perilaku tertentu atau mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa efikasi diri/ *self- efficacy* adalah penilaian diri seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk untuk menentukan tindakan-tindakan dalam menyelesaikan tugas, mencapai suatu tujuan serta perkiraan kejadian yang akan terjadi.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Efikasi Diri (*self-efficacy*)

Ghufron & Risnawati (2010:77) menjelaskan efikasi diri seseorang merupakan unsur kepribadian yang berkembang melalui pengamatan-pengamatan individu terhadap akibat-akibat tindakannya dalam situasi tertentu.

Feist J. dan Gregory J. F. (2013:213-216) menyebutkan bahwa perkembangan efikasi diri pada seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu sebagai berikut.

a. Pengalaman menguasai sesuatu (*mastery experiences*)

Menurut Bandura (dalam Feist J. dan Gregory J. F) pengalaman menguasai sesuatu atau *mastery experiences* adalah faktor yang paling mempengaruhi efikasi diri pada diri seseorang. Keberhasilan akan mampu meningkatkan ekspektasi tentang kemampuan, sedangkan kegagalan cenderung menurunkan hal tersebut. Pernyataan tersebut memberikan enam dampak.

1. Keberhasilan akan mampu meningkatkan efikasi diri secara proporsional dengan kesulitan dari tugas.
2. Tugas yang mampu diselesaikan oleh diri sendiri akan lebih efektif diselesaikan oleh diri sendiri daripada diselesaikan dengan bantuan orang lain.
3. Kegagalan dapat menurunkan efikasi diri ketika seseorang merasa sudah memberikan usaha yang terbaik.
4. Kegagalan yang terjadi ketika tekanan emosi yang tinggi tidak terlalu berpengaruh daripada kegagalan dalam kondisi maksimal.

5. Kegagalan sebelum memperoleh pengalaman lebih berdampak pada efikasi diri daripada kegagalan setelah memperoleh pengalaman.
6. Kegagalan akan berdampak sedikit pada efikasi diri seseorang terutama pada mereka yang memiliki ekspektasi kesuksesan yang tinggi.

b. Permodelan sosial (*social modelling*)

Kesuksesan atau kegagalan orang lain sering digunakan sebagai pengukur kemampuan dari diri seseorang. Efikasi diri dapat meningkat saat mengobservasi keberhasilan seseorang yang mempunyai kompetensi setara, namun efikasi diri dapat berkurang ketika melihat orang lain yang setara gagal. Secara umum, permodelan sosial tidak memberikan dampak yang besar dalam peningkatan efikasi diri seseorang, tetapi permodelan sosial dapat memberikan dampak yang besar dalam penurunan efikasi diri, bahkan mungkin dampaknya dapat bertahan lama.

c. Persuasi sosial (*social persuasion*)

Dampak dari persuasi sosial terhadap meningkatnya atau menurunnya efikasi diri cukup terbatas, dan harus pada kondisi yang tepat. Kondisi tersebut adalah bahwa seseorang haruslah mempercayai pihak yang melakukan persuasi karena kata-kata dari pihak yang terpercaya lebih efektif daripada kata-kata dari pihak yang tidak terpercaya. Persuasi sosial paling efektif ketika dikombinasikan dengan performa yang sukses. Persuasi mampu meyakinkan seseorang untuk berusaha jika performa yang dilakukan terbukti sukses.

d. Kondisi fisik dan emosional (*physical and emotional states*)

Ketika seseorang mengalami ketakutan, kecemasan yang kuat dan stres yang tinggi memungkinkan seseorang akan memiliki efikasi diri yang rendah, sehingga emosi yang kuat cenderung untuk mengurangi performa seseorang. Keyakinan akan kemampuan diri seseorang akan mempengaruhi bagaimana ia memilih dan bertindak sesuai dengan yang diinginkan atau pada sesuatu yang diharapkan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa efikasi diri dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat sumber informasi utama, yaitu pengalaman keberhasilan (*mastery experience*) keberhasilan akan mampu meningkatkan ekspektasi tentang kemampuan dan kegagalan cenderung menurunkan efikasi individu, permodelan sosial (*Social modelling*) memang tidak berdampak besar dalam peningkatan efikasi diri namun berdampak besar pada penurunan efikasi diri individu, dampak dari persuasi sosial (*social persuasion*) terhadap meningkatkan atau menurunkan efikasi diri seseorang sangat terbatas, tetapi dibawah kondisi yang tepat serta persuasi sosial paling efektif ketika dikombinasikan dengan performa yang sukses, kondisi fisik & emosional (*physical and emotional states*) beberapa kondisi dapat mempengaruhi penurunan atau bahkan peningkatan efikasi diri seseorang.

3. Aspek-Aspek atau Dimensi-Dimensi Efikasi Diri (*self efficacy*)

Menurut Bandura (dalam Ghufron & Risnawati, 2010) Efikasi diri pada diri setiap individu akan berbeda antara satu individu dengan yang lainnya berdasarkan tiga dimensi. Aspek atau dimensi efikasi diri (*self-efficacy*) diantaranya adalah dimensi tingkat (*level*), kekuatan (*strength*), generalisasi (*generality*), penjelasannya sebagai berikut:

a. Dimensi tingkat (*level*)

Dimensi ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu untuk melakukannya. Apabila individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka efikasi diri individu mungkin akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, sedang bahkan meliputi tugas-tugas yang paling sulit. Sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat. Dimensi ini memiliki implikasi terhadap pemilihan tingkah laku yang akan dicoba atau dihindari. Individu akan mencoba tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada diluar batas kemampuan yang dirasakannya.

Seorang individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan cenderung untuk menyelesaikan tugas-tugas yang tergolong pada tugas tingkat tinggi/ memiliki tantangan yang tinggi berbeda dengan individu yang memiliki efikasi diri yang rendah individu tersebut akan cenderung pada tugas-tugas yang memiliki tantangan rendah/ mudah sesuai dengan

kemampuan yang dimilikinya. Berikut ini contoh real tingkat (*level*) dalam kehidupan sehari-hari mahasiswa yang disusun oleh peneliti.

Tabel 2.2 Contoh Dimensi Tingkat (*Level*)

Kesulitan tingkat (<i>level</i>)	Efikasi diri
Mahasiswa diharuskan membuat tugas akhir (membuat buku) sebagai tugas pengganti UAS sesuai dengan materi-materi yang telah dipelajari. Sedangkan dosen hanya memberi waktu 1 bulan.	Tinggi : mahasiswa yang memiliki <i>efikasi diri</i> yang tinggi, maka ia akan memilih materi yang menurutnya menarik, walaupun ia tidak memahami materi tersebut dan menurut beberapa teman bahkan dosen referensi atau materi tersebut susah, namun ia yakin mampu untuk menyelesaikan tugas tersebut dengan maksimal, walaupun dengan waktu yang singkat.
	Sedang : mahasiswa yang memiliki <i>efikasi diri</i> yang sedang, maka ia akan memilih materi yang menurutnya dimengerti walaupun mungkin ia harus memiliki beberapa usaha untuk menyelesaikan tugas tersebut misal ia harus mendapatkan buku-buku referensi di kampus lain atau harus membelinya di luar kota.
	Rendah : mahasiswa yang memiliki <i>efikasi diri</i> yang rendah, maka ia akan cenderung memilih materi-materi yang menurutnya mudah, banyak refrensi yang membahas materi tersebut. Dikarenakan dengan waktu yang singkat ia merasa tidak mampu menyelesaikan tugas tersebut apabila ia memilih materi-materi yang sulit menurutnya.

b. Dimensi kekuatan (*strength*)

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya. Meskipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurang menunjang. Dimensi ini biasanya berkaitan langsung dengan dimensi

level, yaitu semakin tinggi taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya. Berikut ini contoh real kekuatan (*strength*) dalam kehidupan sehari-hari mahasiswa yang disusun oleh peneliti.

Tabel 2.3 Contoh Dimensi Kekuatan (*Strength*)

Kesulitan kekuatan (<i>strength</i>)	Efikasi diri
<p>Mahasiswa dihadapkan pada persoalan pemilihan dosen untuk mata kuliah tertentu, dalam satu mata kuliah terdapat dosen A (dosen yang menurut beberapa mahasiswa baik dan ramah dan jarang memberi tugas) sedangkn dosen B (kurang ramah dengan para mahasiswa dan sering memberikan tugas) Menurut jenjang karir dan pengalaman dosen B lebih berkompeten daripada dosen A Dan sebenarnya setiap mahasiswa mengharapkan ilmu dari kedua dosen tersebut.</p>	<p>Tinggi : mahasiswa yang memiliki kekuatan (<i>strength</i>)efikasi diri tinggi maka ia akan memilih dosen B yang dianggapnya lebih berkompeten walaupun menurut pengalaman yang diperoleh sebelumnya lebih mudah memilih dosen dengan karakter A. Demi mendapatkan apa yang ia harapkan ia tetap yakin pada dirinya walaupun harus memilih dosen dengan karakter B.</p>
	<p>Sedang : mahasiswa yang memiliki kekuatan (<i>strength</i>) efikasi diri tinggi maka ia akan memilih dosen sesuai pengalamannya mudah dan tidak mendengarkan pendapat teman-temannya walaupun dosen B lebih menantang atau dosen A yang lebih memudahkan.</p>
	<p>Rendah : mahasiswa yang memiliki kekuatan (<i>strength</i>) efikasi diri rendah akan lebih memilih dosen dengan karakter A dengan pengalamannya tentang dosen A yang lebih memudahkan dan persepsi dari teman-teman yang lebih mudah, ia memilih dosen tersebut dikarenakan ia keyakinannya</p>

c. Dimensi generalisasi (*generality*)

Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu merasa yakin akan kemampuannya. Individu dapat merasa yakin terhadap kemampuan dirinya. Apakah terbatas pada suatu aktivitas dan situasi yang bervariasi. Berikut ini adalah contoh real generalisasi

(*generality*) dalam kehidupan sehari-hari mahasiswa yang disusun oleh peneliti.

Tabel 2.4 Contoh Dimensi Generalisasi (*Generality*)

Kesulitan generalisasi (<i>generality</i>)	Efikasi diri
Seluruh mahasiswa tarbiyah mendapatkan pengumuman bahwa “seluruh mahasiswa tarbiyah diwajibkan untuk menjadi tenaga pengajar di pedalaman Irian, dengan jaminan seluruh kebutuhan terpenuhi dan biaya hidup akan disediakan setiap bulan. Diharapkan segera mendaftar”.	Tinggi : mahasiswa yang memiliki <i>efikasi diri</i> yang tinggi, maka ia menjalankan kewajiban tersebut dengan keyakinan akan kemampuannya. Ia yakin telah memiliki pengalaman mengajar yang telah dijalankan dikota malang dan ia yakin juga akan mampu mengajar di Irian jaya walaupun kondisi lingkungan, masyarakat dan kebudayaannya jelas berbeda dengan kondisi di kota Malang.
Semua mahasiswa terbukti memiliki keahlian mengajar dikota malang.	Sedang : mahasiswa yang memiliki <i>efikasi diri</i> yang sedang, maka akan tetap menjalankan kewajiban tersebut. Dikarenakan ia memiliki pengalaman mengajar dan ia pernah punya pengalaman juga tinggal di NTB yang kondisinya hampir sama dengan kondisi daerah Irian yang akan ditempatinya.
	Rendah : mahasiswa yang memiliki <i>efikasi diri</i> yang rendah, maka ia akan meminta pada dosen pembimbingnya untuk diganti didaerah lain atau diganti dengan tugas lain. Dikarenakan ia benar-benar merasa tidak mampu apabila harus mengajar didarah pedalaman walaupun sebenarnya ia memiliki pengalaman sebagai pengajar sama dengan teman lainnya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwasayang aspek atau dimensi dari Efikasi diri (*self-efficacy*) adalah dimensi tingkat (*level*) yang berkaitan dengan keyakinan akan kemampuan diri sesuai dengan tingkat kesulitan tugas, dimensi kekuatan (*strength*) yang berkaitan dengan kekuatan keyakinan individu dan terpengaruhi oleh pengalaman, dan dimensi generalisasi (*generality*) berkaitan dengan generalitas efikasi individu dalam setiap situasi dan kondisi.

4. Pengaruh Efikasi Diri pada Perilaku

Menurut Alwisol (2009: 290), efikasi tinggi atau rendah efikasi dikombinasikan dengan lingkungan yang responsif atau tidak responsif, dan hal tersebut akan menghasilkan empat kemungkinan prediksi tingkah laku, yang diantaranya adalah;

- 1) Efikasi tinggi dengan lingkungan responsif dengan prediksi hasil tingkah lakunya adalah sukses melaksanakan tugas yang sesuai dengan kemampuan,
- 2) Efikasi rendah dengan lingkungan tidak responsif dengan prediksi hasil tingkah lakunya adalah depresi melihat orang lain sukses pada tugas yang dianggap sulit,
- 3) Efikasi tinggi dengan lingkungan tidak responsif dengan prediksi hasil tingkah lakunya adalah berusaha keras mengubah lingkungan menjadi responsif, melakukan protes, aktivitas sosial bahkan memaksa perusahaan,
- 4) Efikasi rendah dengan lingkungan responsif dengan prediksi hasil tingkah lakunya adalah orang akan menjadi apatis, pasrah, dan merasa tidak mampu.

Telah dijelaskan diatas bahwasanya terdapat kemungkinan prediksi perilaku yang akan muncul apabila efikasi diri dipengaruhi oleh lingkungan, dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini.

Tabel 2.5 Efikasi Diri Yang Dikombinasikan Dengan Lingkungan.

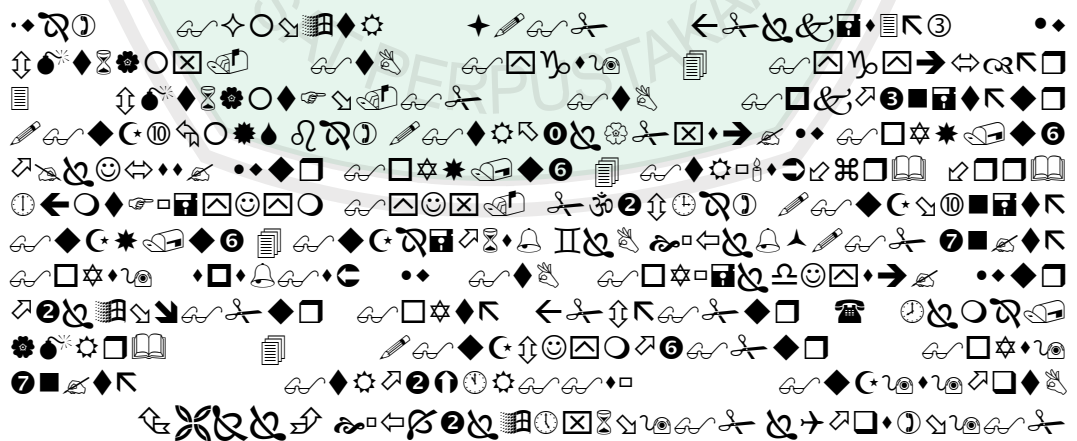
Efikasi	Lingkungan	Prediksi Hasil Tingkah Laku
Tinggi	Responsif	Sukses, melakukan tugas yang sesuai dengan kemampuannya
Rendah	Tidak Responsif	Depresi, melihat orang lain sukses pada tugas yang dianggap sulit
Tinggi	Tidak Responsif	Berusaha keras mengubah lingkungan menjadi responsive, melakukan protes, aktivitas social, bahkan memaksakan perubahan
Rendah	Responsif	Orang yang menjadi adaptif, pasrah, merasa tidak mampu

Sumber : (Feist, J & Feist, G J. 2013)

5. Efikasi Diri Menurut Pandangan Islam

Efikasi diri/ *self- efficacy* adalah penilaian diri seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk untuk menentukan tindakan-tindakan dalam menyelesaikan tugas, mencapai suatu tujuan serta perkiraan kejadian yang akan terjadi.

Allah berfirman dalam kitab suci Al-Quran dalam surat Al-Baqarah ayat 286 yang berbunyi:



286. Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (mereka berdoa): "Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau hukum Kami jika Kami lupa atau Kami tersalah. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau bebankan kepada Kami beban yang berat

sebagaimana Engkau bebaskan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau pikulkan kepada Kami apa yang tak sanggup Kami memikulnya. beri ma'aflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah penolong Kami, Maka tolonglah Kami terhadap kaum yang kafir." (Lajtnah Pentashih Mushaf Al-Quran Departemen Agama RI, 2000).

Dalam uraian ayat Al-Quran diatas dapat menjelaskan permasalahan-permasalahan yang dibebankan kepada umat manusia berdasarkan kadar kemampuan yang dimiliki oleh individu tersebut. Seorang individu yang tidak akan diberikan beban oleh Allah/*Rabb* sebuah permasalahan yang diluar dari kemampuan dirinya.

Dengan memahami kandugan ayat Al-Baqarah 286 diatas umat islam akan memiliki keyakinan akan diri mereka sendiri bahwa dirinya mampu menghadapi semua persoalan atau tugas yang ada, dikarenakan Allah telah berjanji dalam kitab suci Al-Quran bahwasanya Allah tidak akan memberikan beban diluar kemampuan umatnya.

Dalam ayat tersebut juga dijelaskan beberapa persoalan umat sebelumnya, hal tersebut sesuai juga dengan kajian efikasi diri tentang permodelan sosial yang menyatakan bahwa keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas atau persoalan yang terjadi sebelumnya akan meningkatkan keyakinan terhadap kemampuan yang ia miliki dalam memecahkan berbagai persoalan.

Dari Abu Hurairah, 'Abdurrahman bin Shakhr radhiallahu 'anh menjelaskan bahwasanya perintah dan larangan oleh nabi endaklah kita lakukan sesuai dengan kemampuan yang kita miliki, maka Rasulullah SAW bersabda:

عن أبي هريرة عبد الرحمن بن صخر رضي الله عنه قال سمعت رسول الله صلى الله عليه وسلم يقول ما نهيتكم عنه فاجتنبوه وما أمرتكم به فأتوا منه ما استطعتم , فإنما أهلك الذين من قبلكم كثرة مسائلهم واختلافهم على أنبيائهم

Dari Abu Hurairah, 'Abdurrahman bin Shakhr radhiallahu 'anh, ia berkata : Aku mendengar Rasulullah bersabda : "Apa saja yang aku larang kamu melaksanakannya, hendaklah kamu jauhi dan apa saja yang aku perintahkan kepadamu, maka lakukanlah menurut kemampuan kamu. Sesungguhnya kehancuran umat-umat sebelum kamu adalah karena banyak bertanya dan menyalahi nabi-nabi mereka (tidak mau taat dan patuh)"

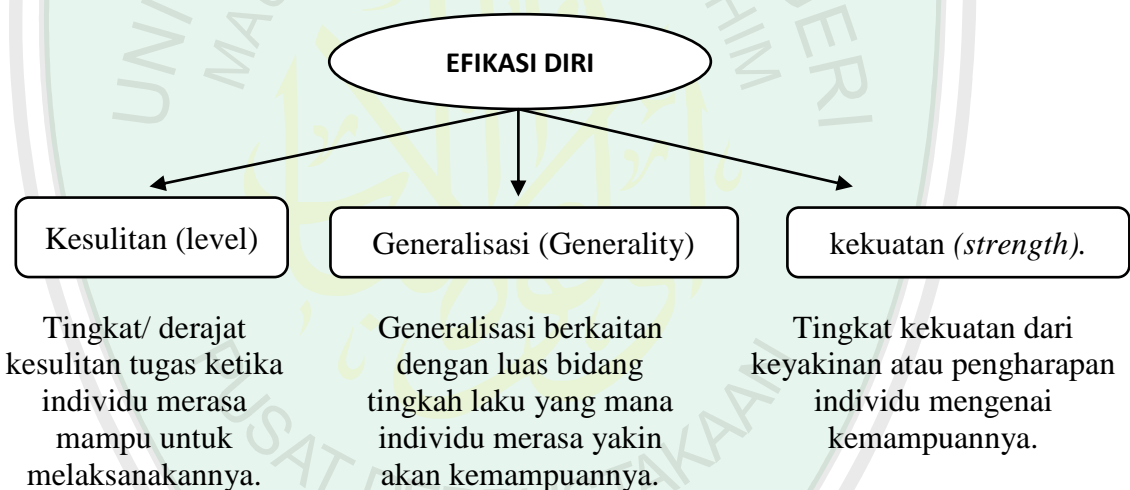
Berdasarkan uraian diatas maka hendaklah setiap individu menjalankan atau melaksanakan apa yang diperintahkan bahkan dilarang sesuai dengan kemampuan diri setiap individu tersebut. Dengan begitu setiap individu seharusnya memiliki keyakinan akan kemampuan diri yang dimiliki dalam menjalankan perintah dan larangan, dengan penafsiran perintah dan larangan adalah merupakan perilaku atau tingkah laku kita dalam menjalankan tugas.

Keyakinan akan kemampuan diri pada setiap individu haruslah dimiliki oleh setiap individu. Sebagai individu yang juga memiliki keyakinan akan agama yang memiliki kitab suci Al-quran dan memiliki panutan Rasulullah maka kita seharusnya mengikuti tuntunan dan anjuran Beliau seperti halnya telah dijelaskan diatas. Bahwasanya setiap manusia yang ada didunia ini dianjurkan untuk memiliki keyakinan akan kemampuan diri sendiri.

Dari uraian Al-Quran dan Hadist diatas menunjukkan bahwasanya islam menganjurkan manusia untuk yakin akan kemampuan dirinya sendiri, dikarenakan Allah/Rabb tidak akan memberikan beban yang kita sendiri tidak mampu untuk menyelesaikannya dan menghadapinya. Telah dicontohkan juga umat sebelum kita mampu untuk menghadapi permasalahan yang mereka hadapi maka selayaknya kita pun yakin akan kemampuan yang kita miliki. Rasulullah juga menyarankan kita untuk menjalankan perintah dan larangan sesuai dengan kemampuan diri sendiri. Sehingga dengan menyakini yang telah disampaikan oleh

Allah dalam Al-quran dan Hadist yang telah disampaikan oleh nabi Muhammad SAW, maka manusia/ individu akan memiliki keyakinan (efikasi diri) yang tinggi terhadap kemampuan pada diri mereka sendiri.

Berdasarkan uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwasanya variabel efikasi diri (*self-efficacy*) memiliki aspek yang melekat pada variabel tersebut diantaranya adalah kesulitan (*Level*), kekuatan (*strength*) dan generalisasi (*generality*).



Gambar 2.3 Skema Efikasi diri

Aspek atau dimensi dari Efikasi diri (*self-efficacy*) adalah dimensi tingkat (level) yang berkaitan dengan keyakinan akan kemampuan diri sesuai dengan tingkat kesulitan tugas, dimensi kekuatan (*strength*) yang berkaitan dengan kekuatan keyakinan individu dan terpengaruhi oleh pengalaman, dan dimensi

generalisasi (generality) berkaitan dengan generalitas efikasi individu dalam setiap situasi dan kondisi.

C. Hubungan Antara Efikasi Dan Kematangan Karir

Pemilihan bidang karir atau bidang pekerjaan merupakan suatu proses yang berlangsung terus menerus dalam kehidupan seseorang sehingga mendapatkan pekerjaan atau karir yang diharapkan. Menurut Decenzo dan Robbins (dalam Rachmawati, 2012) berpendapat bahwa karier adalah suatu bentuk hubungan antara pekerjaan dengan pengalaman yang akan dicapai individu sepanjang kehidupannya. Dengan demikian proses karir dalam kehidupan manusia juga terpengaruh oleh pengalaman, diantaranya adalah pengalaman mengeksplor karir dan mencari informasi mengenai karir yang diharapkan.

Super (dalam Mubiana, 2010) yang telah mengemukakan bahwasanya tahapan perkembangan karir terdapat 5 tahapan, diantaranya adalah tahap eksplorasi (*Eksploration*) yang mana tahapan ini dimulai dari umur 15-24 tahun. Sesuai dengan tahap perkembangan ini para mahasiswa diharapkan mampu untuk melakukan diantaranya mulai mencoba/ Trying out memulai kelas, membangun pengalaman kerja, menjalani hobi serta membuat sementara dan pengembangan keterampilan yang terkait dengan minat mereka.

Dalam serangkaian proses persiapan karir, harus memiliki keyakinan pada diri mereka. Menurut Widjaja (dalam susantroputri, 2014) dalam proses mencapai kematangan karier, seseorang perlu mempunyai keyakinan tentang dirinya, yakin dengan ciri-ciri kepribadian yang menonjol, yakin akan potensi

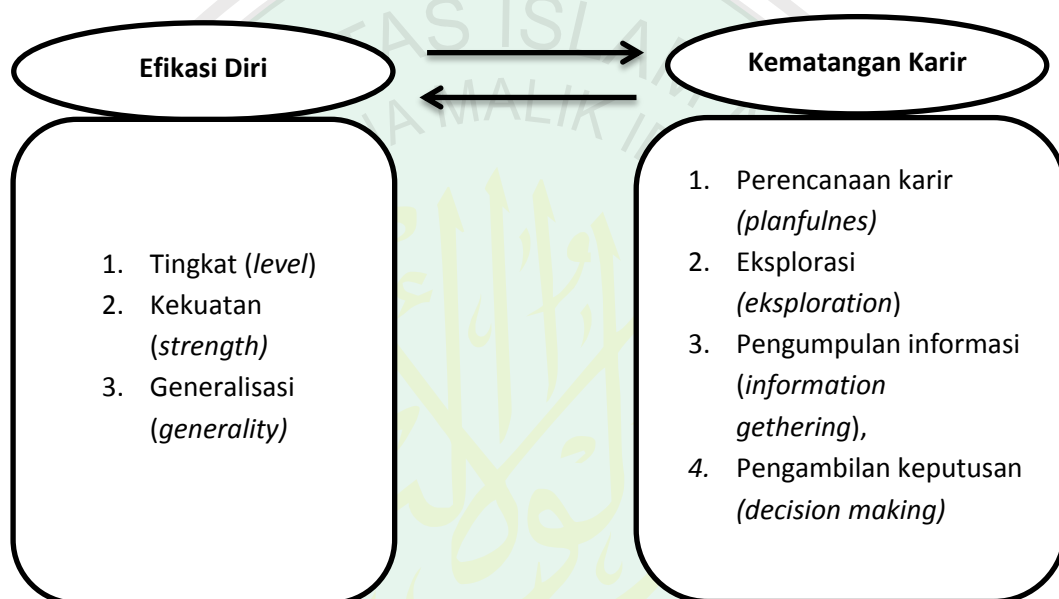
intelektualnya, dan yakin dengan kelebihan yang dimiliki membedakannya dari remaja lain, serta dapat menerima perbedaan tersebut. Mereka harus menentukan dengan tepat bidang karier dan jenis pekerjaan yang sesuai dengan mereka.

Hal tersebut juga berhubungan dengan efikasi diri, yang merupakan keyakinan dan kepercayaan yang ada dalam diri seseorang akan kemampuan yang dimiliki untuk melakukan sesuatu sehingga dapat membentuk perilaku yang sesuai dengan harapan yang diinginkan dan kemampuan terhadap diri sendiri. Menurut pendapat Betz dan Hackett (dalam Indarti, 2008) Efikasi diri akan karier seseorang adalah domain yang menggambarkan pendapat pribadi seseorang dalam hubungannya dengan proses pemilihan dan penyesuaian karier. Kepercayaan diri pada seorang mahasiswa akan kemampuan diri yang dimilikinya akan mempengaruhi bagaimana ia memilih karier setelah lulus perkuliahan dan menyesuaikan karier dengan kemampuan dan kelayakan diri mereka.

Rachmawati (2012) menjelaskan efikasi diri adalah kepercayaan seseorang atas kemampuannya dalam menguasai situasi dan menghasilkan sesuatu yang menguntungkan. Selain efikasi diri, persepsi terhadap masa depan karier juga merupakan faktor dari kematangan karier seseorang. Efikasi bukanlah satu hal yang paten yang menjadi satu-satunya komponen pengaruh dalam kematangan karier seseorang namun persepsi masa depan juga menjadi bagian lain dalam hal kematangan karier.

Efikasi diri (*self- efficacy*) adalah penilaian diri seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk menentukan tindakan-tindakan dalam menyelesaikan tugas, mencapai suatu tujuan serta perkiraan kejadian yang akan

terjadi. Apabila seseorang memiliki efikasi diri yang tinggi maka seseorang akan merasa mampu untuk melaksanakan tugas perkembangan karir yang dihadapinya sehingga mencapai kematangan karir, karena dengan efikasi diri seseorang akan berusaha keras untuk menghadapi kesulitan dalam rangka mencapai kematangan karir seperti berbagai banyaknya pilihan pekerjaan.



Gambar 2.4 Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Kematangan Karir

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas peneliti mengambil hipotesis sebagai berikut;

- a. H_a : Terdapat korelasi antara efikasi diri dengan kematangan karir mahasiswa Tarbiyah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang angkatan 2013

- b. Ho : Tidak ada korelasi antara efikasi diri dan kematangan karir pada mahasiswa Tarbiyah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang angkatan 2013.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Creswell (2014:3) Rancangan penelitian merupakan rancangan dan prosedur penelitian yang meliputi; dari asumsi-asumsi luas hingga metode-metode rinci dalam pengumpulan dan analisis data. Rancangan penelitian menjadikan titik tentu dari metode-metode dalam pengumpulan data penelitian serta analisis data dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Dengan beracuan pada rancangan penelitian seorang peneliti mampu menentukan arah atau langkah yang akan dilakukan oleh peneliti selama proses penelitian berlangsung.

Rancangan penelitian ini menggunakan rancangan korelasional, Arikunto (2005;247) menjelaskan penelitian korelasional merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel. Rancangan penelitian ini mengacu pada dua variable psikologi, yang mana variabel penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat. Variable bebas dalam penelitian ini adalah efikasi diri (*self efficacy*) serta variabel terikatnya adalah kematangan karir (*career maturity*).

Variabel-variabel tersebut memberi sumbangsi dalam penelitian yang berjudul “Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Kematangan Karir Mahasiswa Tarbiyah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang”.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Azwar (2008: 20) Variable adalah simbol yang nilainya dapat bervariasi, yaitu angkanya dapat berbeda-beda dari satu subjek ke subjek yang lain dari satu objek ke objek yang lain. Menambahkan Sugiyono (2014:38) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel merupakan simbol ataupun atribut yang memiliki nilai suatu objek atau subjek tertentu yang bervariasi sehingga dapat ditarik kesimpulan oleh peneliti.

Variabel yang terdapat pada penelitian ini adalah sebagai Variabel bebas dan variabel terikat. Creswell (2014: 77) menjelaskan sebagai berikut:

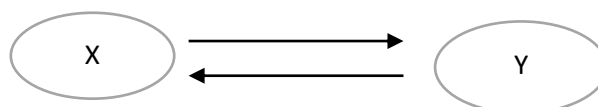
1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas merupakan variabel-variabel yang (mungkin) menyebabkan, mempengaruhi, atau efek pada *outcome*.

2. Variabel terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat merupakan variabel yang bergantung pada variabel bebas.

Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah (X= Efikasi diri) sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah (Y= kematangan karir).



Gambar 3.1 : Identifikasi Variabel Penelitian Efikasi Diri
Dan Kematangan Karir

- a. Variabel Bebas/independen (X) : Efikasi Diri (*Self Efficacy*)
- b. Variabel Terikat/ Dependen (Y) : Kematangan Karir (*Career Maturity*)

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini variabel efikasi diri merupakan variabel bebas, sedangkan variabel kematangan karir merupakan variabel terikat. Definisi dari variabel tersebut adalah;

1. Efikasi Diri (*Self efficacy*)

Efikasi diri adalah kepercayaan seseorang atas kemampuan dirinya untuk menyelesaikan suatu persoalan atau tugas yang dibebankan kepada seorang individu. Untuk memahami efikasi diri dapat diukur menggunakan skala efikasi diri, dalam skala efikasi terdapat 3 aspek utama, yaitu tingkat kesulitan (*level*), Generalisasi (*Generality*), tingkat kekuatan (*strength*).

2. Kematangan Karir (*Career Maturity*)

Kematangan karir adalah kesesuaian antara perkembangan pemahaman perilaku karir dengan usia kronologis individu untuk menentukan pilihan karir. Kematangan karir dapat diukur dengan menggunakan skala kematangan karir yang terdapat 4 aspek utama, yaitu perencanaan karir (*plafulness*), eksplorasi karir (*explorasi*), pengumpulan informasi (*information gathering*), pengambilan keputusan (*decision making*).

D. Populasi dan Sampel

Azwar (2007: 77) Populasi adalah sebagian kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian, sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi. Dikarenakan sampel merupakan bagian dari populasi maka tentulah memiliki ciri-ciri yang dimiliki oleh populasinya.

Arikunto (1993:107) Untuk menentukan jumlah sampel, jika subjek kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua tetapi jika subjeknya besar atau lebih dari 100 maka dapat diambil antara 10-15 % atau 20-25 % atau lebih.

Jumlah mahasiswa Fakultas Tarbiyah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang angkatan 2013 adalah dijelaskan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 3.1 Jumlah Populasi

No	Jurusan	Subjek
1.	PAI	272
2.	P-IPS	150
3.	PGMI	159
4.	PBA	142
Total		723

Teknik sampling yang digunakan oleh peneliti adalah teknik *Cluster Random Sampling*. Penggunaan *Cluster Random Sampling* pada penelitian ini dikarenakan populasinya terdiri dari beberapa jurusan tidak terdiri dari individu. Azwar (2007: 87) menjelaskan pengambilan sampel dengan cara klaster (*cluster random sampling*) adalah melakukan randomisasi terhadap

kelompok, bukan terhadap subjek secara individual. Jadi, dari populasi mahasiswa Tarbiyah angkatan 2013 sejumlah 723 orang dan terbagi menjadi 4 jurusan diantaranya PAI, P-IPS, PGMI, PBA peneliti hanya mengambil atau mengklaster sebagai sampel hanya pada jurusan PBA, PAI, PGMI.

Tabel 3.2 Jumlah Subjek

No.	Jurusan	Subjek		Total
		Putra	Putri	
1.	PAI	15	28	43
2.	PGMI	11	12	23
3.	PBA	17	25	42
	TOTAL	43	65	108

E. Teknik Pengumpulan Data

Kualitas pengumpulan data bersangkutan dan berkenaan dengan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data menurut Sugiyono (2014; 137). Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala psikologi. Azwar (2013) Skala merupakan perangkat pertanyaan yang disusun untuk mengungkap atribut tertentu melalui respon terhadap pertanyaan tertentu.

Bentuk skala yang digunakan adalah skala Likert, menurut Sarjono & Julianita (2011; 06) Skala likert adalah Skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu kejadian atau keadaan sosial, dimana variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun *item-item* pertanyaan. Skala Likert dalam penelitian ini

menggunakan skala psikologi yang ingin diungkap (*favoreble*) dan tidak mendukung pernyataan psikologi yang ingin diungkap (*unfavoreble*). Jawaban setiap pernyataan/ butir instrumen yang diberikan pada respons dalam tingkatan positif hingga negatif dengan empat pilihan jawaban, yaitu; Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Adapun penilaian berdasarkan pernyataan *Favourable* dan *Unfavourable*, seperti dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel 3.3 Skor Skala Likert

Pilihan jawaban	Skor	
	<i>favourable</i>	<i>Unfavourable</i>
Sangat Sesuai (SS)	4	1
Sesuai (S)	3	2
Tidak Sesuai (TS)	2	3
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	4

Peneliti tidak mencantumkan pilihan jawaban netral dikarenakan peneliti menganggap tidak perlu menggunakan jawaban netral serta adanya kekhawatiran apabila pilihan jawaban netral dicantumkan maka kebanyakan subjek akan cenderung untuk menempatkan pilihannya di kategori tengah/ nertal tersebut sehingga data mengenai perbedaan diantara responden menjadi kurang informatif, dengan kata lain kekhawatiran respon yang diperoleh dari penelitian ini diperoleh hasil yang tidak cukup bervariasi.

Adapun instrumen pada penelitian ini yaitu;

a. Skala Efikasi diri

Penyusunan skala efikasi diri disusun sesuai dengan teori-teori yang dikemukakan oleh Bandura (1997) serta disesuaikan dengan fenomena lapangan, dengan 35 butir pertanyaan diantaranya adalah 19 pernyataan *favourable* dan 16 pernyataan *unfavourable*.

Aspek yang terdapat dalam efikasi diri mencakup tingkat kesulitan (*level*), tingkat kekuatan (*strength*), dan generalisasi (*generality*).

Tabel. 3.4 Blueprint skala efikasi diri

Aspek Efikasi Diri	Indikator	No Instrumen		Σ
		F	UF	
Tingkat Kesulitan (level)	Keyakinan individu atas kemampuannya terhadap tingkat kesulitan persoalan hidup	1,2,4	5, 6,	10
	Pemilihan tingkah laku berdasarkan hambatan atau persoalan	3,10	7,8,9	
Tingkat Kekuatan (strength)	Tingkat kekuatan keyakinan atau pengharapan individu terhadap kemampuannya	11,12,14, 15,16,17, 21, 25	13,18,19,2 0, 22, 23, 24	15
Generalisasi (generality)	Keyakinan individu akan kemampuan menyelesaikan persoalan diberbagai aktivitas	26, 28, 29, 30, 32, 35	27, 31, 33, 34	10
Total		19	16	35

Skala efikasi ini terdiri dari 35 butir pertanyaan (19 *Favourable* dan 16 *Unfavourable*). Alternative jawaban terdiri dari empat bentuk, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Skor nilai untuk butir *favourable* bergerak mulai nilai 1 sampai 4 dan skor untuk butir *unfavourable* bergerak mulai 4

sampai 1. Semakin tinggi skor yang diperoleh berarti subjek memiliki efikasi diri yang tinggi.

Skala efikasi diri (*self efficacy*) terdiri dari aspek tingkat kesulitan yang terdiri dari 2 indikator yaitu Keyakinan individu atas kemampuannya terhadap tingkat kesulitan persoalan hidup dan Pemilihan tingkah laku berdasarkan hambatan atau persoalan, aspek selanjutnya adalah kekuatan dengan indikator Tingkat kekuatan keyakinan atau pengharapan individu terhadap kemampuannya dan terakhir tingkat generalisasi dengan indikator Keyakinan individu akan kemampuan menyelesaikan persoalan diberbagai aktivitas.

b. Skala Kematangan Karir

Penyusunan skala kematangan karier (*Career Maturity*) yang disusun sesuai dengan teori-teori kematangan karier dari D.E. Super (1957) serta dikombinasikan dengan teori John O. Crites (1981) dengan 27 pernyataan yang disesuaikan dengan teori yang keadaan lapangan, diantaranya adalah 27 pernyataan favourable dan 16 pernyataan unfavourable.

Aspek yang menyusun skala kematangan karier (*career maturity*) adalah *Planfulness* (Perencanaan karir), *exploation* (eksplorasi), *information gathering* (pengumpulan informasi), *decision making* (pengambilan keputusan).

Tabel 3.5 Blueprint kematangan karier

Aspek	Indikator	No Instrumen		Σ
		F	UF	
<i>Planfulness</i> (Perencanaan karier)	Memiliki rasa percaya diri terhadap potensi yang dimiliki	1,19,37	10,28,46	12
	Partisipasi aktif dalam perencanaan karier	5,23,41	14,32,50	
<i>Exploration</i> (Eksplorasi karier)	Mencari informasi tentang karier dari orang lain yang berkompeten	2,20,38	11,29,47	12
	Mengikuti kegiatan yang dapat mengeksplor dan mengembangkan potensi yang dimiliki	6,21,39	15,33,51	
<i>Information Gathering</i> (Pengumpulan Informasi)	Memiliki pengetahuan tentang karier yang diminati	3,21,39	12,30,48	18
	Memiliki pengetahuan tentang bagaimana cara untuk meraih sukses dibidang karier	7,25,43	16,34,52	
	Mengetahui tugas dan peran dalam suatu karier	8,26,44	17,35,53	
<i>Decision making</i> (Pengambilan keputusan)	Mengambil keputusan berdasarkan pengetahuan tentang diri sendiri	4,22,40	13,31,49	12
	Mandiri (mampu membuat keputusan tanpa memikirkan orang lain)	9,27,45	18,36,54	
Total		27	27	54

Skala efikasi ini terdiri dari 54 butir pertanyaan (27 *Favourable* dan 27 *Unfavourable*). Alternative jawaban terdiri dari empat bentuk, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Skor nilai untuk butir *favourable* mulai nilai 4 sampai 1 dan skor untuk butir *unfavourable* bergerak mulai 1 untuk sampai 4. Penilaian pada aitem *unfavourable* memiliki skor dari 1-4 dikarenakan aitem *unfavourable* berlawanan dengan isi indikator atau mengindikasikan rendahnya atribut yang diukur. Maka, Semakin sangat setuju pada aitem *favourable* maka semakin tinggi nilai aitem namun sebaliknya semakin

Sangat Setuju pada aitem *unfavourable* maka semakin rendah nilai yang didapatkan.

F. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas merupakan ukuran apakah alat ukur yang digunakan valid ataupun tidak. Azwar (1986: 55) menjelaskan validitas adalah sebagai ukuran seberapa cermat suatu test melakukan fungsi ukurnya. Test hanya dapat melakukan fungsinya dengan cermat kalau ada “sesuatu” yang diukurinya. Jadi, untuk dikatakan valid, test hanya mengukur sesuatu dan melakukannya dengan cermat. Azwar (2007:10) menambahkan bahwasanya semakin tinggi mendekati angka 1,00 berarti suatu tes semakin valid hasil ukurnya.

Penelitian ini menggunakan validitas isi dan uji daya beda aitem.

a. Validitas Isi

Penelitian ini menggunakan validitas isi dengan menggunakan Aiken's V. Skala yang telah disusun oleh peneliti diajukan kepada beberapa penilai yang ahli dalam bidang psikologi, serta diharapkan memberikan respons dan kemudian perumusan rumus Aiken's V dihitung dengan menggunakan rumus, sebagai berikut;

$$V = \sum s / [n (c-1)]$$

Keterangan:S : $r - lo$

Lo : Angka penilai Validitas yang terendah (misal 1)

c : Angka penilai validitas tertinggi (misal 5)

r : Angka yang diberikan penilai

n : Jumlah penilai

b. Uji Daya Beda

Pengujian daya beda aitem untuk menguji daya beda tiap aitem, maka penelitian ini menggunakan bantuan *SPSS 16.00 for windows*. Penelitian ini menggunakan uji daya beda 0,25. Menurut Azwar (2013: 86) semua aitem yang mencapai koefisiensi korelasi minimal 0,30 daya bedanya dianggap memuaskan. Apabila dengan koefisiensi korelasi aitem $> 0,30$ dan banyak yang gugur maka dapat dipertimbangkan untuk menurunkan batas kriteria misalnya menjadi 0,25 sehingga jumlah aitem yang diinginkan dapat tercapai.

2. Reliabilitas

Reliabilitas menggunakan metode konsistensi internal yaitu hanya memerlukan satu kali penyajian tes, sehingga masalah yang timbul akibat penyajian yang berulang dapat dihindari. Pengujian reliabilitas instrumen menggunakan teknik alpha *Cronbach* melalui *scale reliability* dan perlakuan terhadap butir gugur menggunakan *SPSS for Windows* versi 16.

Azwar (2013:111) salah satu ciri instrumen ukur yang berkualitas baik adalah reliabel (*reliable*) yaitu mampu menghasilkan skor yang cermat dengan eror pengukuran kecil. Penggunaan rumus ini dikarenakan skor

yang dihasilkan dari instrument penelitian merupakan rentangan antara beberapa nilai atau yang terbentuk dalam skala 1-4, 1-5, dan seterusnya, bukan dengan hasil 1 dan 0 (Azwar,2007). Rumus Alpha tersebut adalah :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} =reliabilitas

k =Banyak aitem atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah variasi aitem

σ_1^2 = Varian Total

Dalam aplikasinya, Azwar (2013:112) koefisiensi reliabilitas berada dalam rentang angka dari 0sampai dengan 1,00, sekalipun bila koefisiensi reliabilitas semakin tinggi mendekati angka 1,00 berarti pengukuran semakin reliabel. Azwar (2007: 9) menjelaskan bahwasanya secara teoritik besar koefisien reliabilitas berkisar mulai dari 0,0 sampai dengan 1,0 akan tetapi koefisiensi sebesar 1,0 dan sekecil 0,0 tidak pernah dijumpai.

G. Analisis Data

Analisis data dilakukan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian yang menguji hipotesis-hipotesis penelitian. Data kuantitatif yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan teknik analisis korelasi *product moment* Pearson dengan bantuan *SPSS for Windows version 16.0*. Maka sebaiknya

melakukan analisis data, dengan mencari Mean hipotetik, Standart Deviasi (SD) hipotetik, mengetahui kategorisasi serta prosentase tiap variabel.

Adapun metode analisa data yang digunakan adalah:

1. Kategorisasi

Untuk mengetahui masing-masing tingkat efikasi diri dan kematangan karir maka dalam perhitungannya menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

- a. Mean, adalah jumlah seluruh angka dibagi banyaknya angka yang dijumlahkan. Pada penelitian ini menggunakan mean hipotetik.

$$\mu_{hipotetik} = \frac{1}{2} (i_{maks} + i_{min}) \sum n$$

Keterangan:

$\mu_{hipotetik}$ = Mean hipotetik

i_{maks} = nilai maksimal aitem

i_{min} = Nilai minimal aitem

$\sum n$ = Jumlah aitem yang diterima

- b. Standart Deviasi (SD) hipotetik, dengan rumus :

$$\sigma_{hipotetik} = \frac{1}{6} X(X_{maks} - X_{min})$$

keterangan:

$\sigma_{hipotetik}$ = Rerata Standart Deviasi Hipotetik

X_{maks} = Nilai maksimal Subjek

X_{min} = Nilai minimal Subjek

Setelah diketahui harga mean hipotetik dan SD hipotetik, maka ditentukan kategorisasi dari setiap skor skala penelitian, setelah skor penelitian yang di peroleh maka ditentukan pada ketegori tinggi, sedang dan rendah. Kategorisasi skor penelitian dengan menggunakan rumus sebagai berikut

$$\text{Tinggi} : (M + 1,0SD) \leq X$$

$$\text{Sedang} : (M-1,0SD) \leq X < (M+1,0SD)$$

$$\text{Rendah} : X < (M-1,0SD)$$

Setelah diketahui jumlah frekuensi dari kategorisasi setiap kategori maka selanjutnya dilakukan perhitungan porsentase masing-masing variabel menggunakan rumus:

$$P = \frac{f}{N} 100\%$$

Keterangan:

P = Prosentase

f = Frekuensi

N =Jumlah subjek

2. Uji Asumsi

Setelah analisis data yang diperoleh maka langkah selanjutnya adalah uji asumsi penelitian. Sebelum melakukan pengujian terhadap korelasi *product moment* maka masih ada uji asumsi yang harus dipenuhi, untuk mengetahui korelasi suatu penelitian maka

sebelumnya diuji normalitas dan linieritas terlebih dahulu, dijelaskan sebagaimana berikut :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual model korelasi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Menurut Nisfiannur (2009:91) uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah distribusisebuah data yang didapatkan mengikuti atau mendekati hukum sebaran normal baku atau gauss.

Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah menggunakan uji komolgrof- Smirnof. Nisfiannuur (2009:152) bila nilai signifikasi (P) $> 0,05$ maka data normal, sedangkan bila (P) $< 0,05$ maka data tidak normal.

b. Uji linieritas

Uji linieritas dipergunakan untuk melihat model yang dibangun mempunyai peran linier atau tidak. Nisfiannoor (2009:92) uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen bersifat linier (garis lurus). Dalam pengujian linieritas dapat menggunakan metode uji Durbin Watson. Sulaiman, (2004:21) nilai Durbin-Waston digunakan untuk menentukan apakah antara variabel independen terjadi korelasi atau tidak.

3. Uji Hipotesis

Setelah Pengujian Asumsi maka menguji antara efikasi diri dengan kematangan karir maka rumus yang digunakan dalam menganalisis hubungan kedua variabel tersebut adalah *Product Moment Pearson* yang ditemukan oleh Karl Pearson. Adapun rumus korelasi *product-moment* tersebut adalah sebagai berikut:

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

keterangan

r_{xy} = Korelasi *Product - moment*
 N = Jumlah Responden
 $\sum Y$ = Nilai Total Pada Skala
 $\sum X$ = Nilai Aitem

Nisfiannoor (2009:154) bila nilai r semakin mendekati angka 1, maka hal itu menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penelitian

1. Gambaran Lokasi Penelitian

Fakultas Tarbiyah merupakan fakultas yang merupakan cikal bakal berdirinya Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, bahkan menurut sejarah pada tahun 1965 Fakultas Tarbiyah merupakan cabang dari Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Sunan Ampel Surabaya. Fakultas Tarbiyah yang saat ini berada naungan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang beralamat di Jl. Gajayana No. 50 Malang.

Secara geografis, kota Malang terletak diantara 7,06 - 8,02 Lintang Selatan dan 112,06 Bujur Timur dengan luas wilayah 11.005,66 ha (110,06 Km²). Sebelah utara berbatasan dengan kecamatan Singosari dan Karangploso, sebelah selatan berbatasan dengan Tajinan dan Pakisaji, sebelah Timur berbatasan dengan Pakis dan Tumpang, sebelah barat berbatasan dengan Wagir dan Dau.

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang terletak diantara universitas terkemuka dikota Malang, diantaranya adalah Universitas Brawijaya (UB), Universitas Negeri Malang (UM), Institut Teknologi Nasional Malang (ITN) dan beberapa kampus swasta.

2. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di Fakultas Tarbiyah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang bertepatan berada di jalan Gajayana No.50 Malang. Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 20 sampai 21 April 2016.

3. Jumlah Subjek Penelitian

Jumlah populasi dari penelitian ini ada 723 mahasiswa angkatan 2013 yang diantaranya tersebar dalam 4 jurusan. Jumlah perjurusan diantaranya adalah 272 pada jurusan PAI (Pendidikan Agama Islam), 150 pada jurusan P-IPS (Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial), 159 pada jurusan PGMI (Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah), 142 pada jurusan PBA (Pendidikan Bahasa Arab). Sedangkan dalam penelitian ini peneliti hanya mengambil subjek/sampel sebesar 108 mahasiswa, dengan alasan pengambilan subjek 15% dari keseluruhan populasi yang ada.

Perincian subjek penelitian ini adalah 43 mahasiswa dari jurusan PAI, 23 mahasiswa dari jurusan PGMI serta 42 mahasiswa dari jurusan PBA. Peneliti melakukan sampling terhadap keseluruhan mahasiswa PAI, PGMI dan PBA dengan perincian jumlah subjek laki-laki dan perempuan terdapat 43 orang mahasiswa putra dan 65 orang mahasiswa putri.

Peneliti menggunakan subjek mahasiswa Fakultas Tarbiyah dikarenakan Fakultas tarbiyah merupakan Fakultas yang secara

keseluruhan membekali para mahasiswanya dengan banyak pengetahuan dan pemahaman akan profesi pengajar dinataranya adalah bagaimana membuat RAP, modul dan penunjang ajar bagi para pengajar, selain itu terdapat beberapa kegiatan yang menstimulasi bakat dan minat yang dimiliki mahasiswanya. Fakultas memberikan semua stimulasi tersebut mengharapkan para mahasiswa memiliki kematangan profesional sebagai seorang pengajar.

4. Prosedur dan Administrasi Pengambilan Data

Proses pengambilan data, dilakukan dengan menemui subjek-subjek penelitian ini yang berada di kelas-kelas dan lingkungan Fakultas Tarbiyah. Hari pertama peneliti menemui mahasiswa kelas PBA yang saat itu telah selesai perkuliahan, hari kedua peneliti memasuki kelas PAI yang saat itu tidak ada dosen setelahnya dilanjutkan dengan menambah jumlah subjek dengan menemui beberapa mahasiswa PGMI yang saat itu berada di lingkungan kelas Fakultas Tarbiyah.

Peneliti menyebarkan 108 skala penelitian, skala yang digunakan adalah skala Efikasi Diri dan Kematangan karir. Dalam skala efikasi diri terdapat 35 aitem dan skala kematangan karir terdapat 54 aitem.

5. Hambatan-hambatan Saat Penelitian

Hambatan dalam penelitian ini tidaklah banyak, tidak ada hambatan yang besar yang menghambat pelaksanaan penelitian.

Hambatannya hanyalah koordinasi yang tidak langsung dengan para calon subjek, sehingga peneliti meminta bantuan mahasiswa-mahasiswa yang dikenal oleh peneliti untuk konfirmasi kelas dan yang mengondisikan kelas agar saat peneliti belum siap ditempat maka tidak ada mahasiswa yang keluar kelas terlebih dahulu.

B. Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Analisis

a. Validitas dan Uji Daya Beda

Validitas merupakan ukuran apakah alat ukur yang digunakan valid ataupun tidak. Azwar (1986: 55) menjelaskan validitas adalah sebagai ukuran seberapa cermat suatu test melakukan fungsi ukurnya. Test hanya dapat melakukan fungsinya dengan cermat kalau ada “sesuatu” yang diukurnya. Jadi, untuk dikatakan valid, test hanya mengukur sesuatu dan melakukannya dengan cermat. Azwar (2007:10) menambahkan bahwasanya semakin tinggi mendekati angka 1,00 berarti suatu tes semakin valid hasil ukurnya.

Penelitian ini menggunakan validitas isi dan uji daya beda aitem.

1. Validitas isi

Penelitian ini menggunakan validitas isi Aikens' V. Skala yang telah disusun oleh peneliti diajukan kepada

beberapa penilai yang ahli dalam bidang psikologi, serta diharapkan memberikan respons dan kemudian perumusan Aiken's V dihitung dengan menggunakan rumus.

Skor yang diperoleh berdasarkan penilaian dari para penilai ahli/ *Subject Matter Experts* (SME) menunjukkan hasil range nilai 0,81-1,00 pada skor penilaian variabel efikasi diri, sedangkan untuk kematangan karir pada range penilaian 0,75-1,00. Dengan demikian dinyatakan semua aitem dari kedua variabel dinyatakan valid, dikarenakan semua aitem pertanyaan dari variabel efikasi dan kematangan karir berada pada skor diatas 0,6.

2. Uji Daya Beda

Untuk pengujian daya beda skala peneliti menggunakan bantuan *SPSS 16.00 for windows*. Penelitian ini menggunakan daya beda 0,25 dengan demikian nilai-nilai tiap aitem yang dibawah 0,25 dinyatakan gugur. Penelitian ini menggunakan daya beda 0,25 dikarenakan apabila menggunakan daya beda 0,30 maka jumlah aitem yang lolos tidak mencukupi jumlah yang diinginkan peneliti.

Menurut Azwar (2013: 86) semua aitem yang mencapai koefisiensi korelasi minimal 0,30 daya bedanya dianggap memuaskan. Apabila dengan koefisiensi korelasi aitem $> 0,30$ dan banyak yang gugur maka dapat

dipertimbangkan untuk menurunkan batas kriteria misalnya menjadi 0,25 sehingga jumlah aitem yang diinginkan dapat tercapai.

a) Skala Efikasi Diri

Hasil validitas terhadap skala efikasi diri yang terdiri dari 35 aitem, terdapat 6 aitem yang gugur dan 29 aitem yang valid dengan mengacu pada daya beda kurang dari 0,25. Penelitian ini menunjukkan indeks validitas antara 0,002- 0,654 dengan demikian nilai-nilai diatas 0,25 dianggap valid.

Tabel 4.1 Aitem Skala Efikasi Diri

Variabel	Aspek Efikasi Diri	Indikator	No Instrumen		Aitem Gugur
			F	UF	
EFIKASI DIRI	Tingkat Kesulitan (<i>level</i>)	Keyakinan individu atas kemampuannya terhadap tingkat kesulitan problem hidup	1,2*,4	4,5	2
		Pemilihan tingkah laku berdasarkan hambatan atau persoalan	6,7	8,9,10	
	Tingkat Kekuatan (<i>strength</i>)	Tingkat kekuatan keyakinan atau pengharapan individu terhadap kemampuannya	11,12,13,14,15,16,17,18	19,20,21,22,23,24,25	-
	Generalisasi (<i>generality</i>)	Keyakinan individu akan kemampuannya menyelesaikan persoalan diberbagai aktivitas	26,27,28,29*,30*,31*	32,33*,34*,35	29,30,31,33,34
	Total Aitem Gugur			4	2

* adalah aitem yang gugur

b) Skala Kematangan Karir

Hasil validitas terhadap skala kematangan karir yang terdiri dari 54 aitem, terdapat 14 aitem yang gugur

dan 40 aitem yang valid dengan mengacu pada daya beda kurang dari 0,25. Penelitian ini menunjukkan indeks validitas antara 0,042-0,885 dengan demikian nilai-nilai diatas 0,25 dianggap valid.

Hampir keseluruhan memiliki aitem pada tiap aspek gugur namun paling banyak terdapat pada aspek ekplorasi yang mana 6 aitem didalamnya gugur.

Tabel 4.2 Aitem Skala Kematangan Karir

Variabel	Aspek Efikasi Diri	Indikator	No Instrumen		Aitem Gugur
			F	UF	
KEMATANGAN KARIR	<i>Planfulness</i> (Perencanaan karir)	Memiliki rasa percaya diri terhadap potensi yang dimiliki	1,2,3	4,5,6	2
		Partisipasi aktif dalam perencanaan karir	7,8*,9*	10,11,12	
	<i>Exploration</i> (Eksplorasi karir)	Mencari informasi tentang karir dari orang lain yang berkompeten dan media yang ada	13,14*,15	16*,17,18	6
		Mengikuti kegiatan yang dapat mengeksplor dan mengembangkan potensi yang dimiliki	19*,20*,21*	22*,23,24	
	<i>Information Gathering</i> (Pengumpulan Informasi)	Memiliki pengetahuan tentang karir yang diminati	25,26,27	28,29,30	4
		Memiliki pengetahuan tentang bagaimana cara untuk meraih sukses dibidang karir	31,32,33	34*,35,36	
		Mengetahui tugas dan peran dalam suatu pekerjaan	37*,38,39*	40,41,42*	
	<i>Decision making</i> (Pengambilan keputusan)	Mengambil keputusan berdasarkan pengetahuan tentang diri sendiri	43,44,45	46,47,48	2
		Mandiri (mampu membuat keputusan tanpa memikirkan orang lain)	49,50,51	52,53*,54	
	Total Aitem Gugur			8	6

* adalah aitem yang gugur

b. Reliabilitas

Hasil reliabilitas dari skala yang digunakan dalam penelitian ini reliabel dikarenakan $> 0,6$. Azwar (2013:111) salah satu ciri instrumen ukur yang berkualitas baik adalah reliabel (*reliable*) yaitu mampu menghasilkan skor yang cermat dengan eror pengukuran kecil.

Tabel 4.3 Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas

Skala	Jumlah Aitem Valid	Koefisien Alpha	Keterangan
Efikasi Diri (Variabel X)	29	0,885	Reliabel
Kematang Karir (Variabel Y)	40	0,921	Reliabel

Hasil uji reliabilitas kedua skala tersebut dapat dikatakan reliabel dikarenakan hasil koefisien alpha dari variabel efikasi diri dan kematangan karir mendekati 1,00 yakni *alpha cronbach's* efikasi diri 0,885 dan *alpha cronbach's* kematangan karir 0,921. Azwar (2013:112) koefisiensi reliabilitas berada dalam rentang angka dari 0 sampai dengan 1,00, sekalipun bila koefisiensi reliabilitas semakin tinggi mendekati angka 1,00 berarti pengukuran semakin reliabel. Azwar (2007: 9) menjelaskan bahwasanya secara teoritik besar koefisien reliabilitas berkisar mulai dari 0,0 sampai dengan 1,0 akan tetapi koefisiensi sebesar 1,0 dan sekecil 0,0 tidak pernah dijumpai.

Tabel 4.4 Reliabilitas Efikasi Diri

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.885	29

Tabel diatas menunjukkan bahwa skala efikasi diri tersebut reliabel, dikarenakan hasil dari koefisiensi reliabilitas/*alpha cronbach's* sebesar 0,885.

Tabel 4.6 Reliabilitas Kematangan Karir

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.921	40

Tabel diatas menunjukkan bahwa skala kematangan karir tersebut reliabel, dikarenakan hasil dari koefisiensi reliabilitas/*alpha cronbach's* sebesar 0,921.

2. Kategorisasi

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti mengkategorisasikan dengan kategorisasi jenjang (ordinal) yang hasil tersebut sesuai dengan skor dari setiap subjek. Kriteria kategorisasinya diantaranya adalah tinggi, sedang dan rendah. Azwar (2013:147) tujuan kategorisasi jenjang (ordinal) adalah menempatkan individu kedalam kelompok-kelompok yang posisinya berjenjang menurut suatu kontinum berdasar atribut yang diukur.

Sebelumnya telah diketahui Mean (M) dan Standar Deviasi (SD) dari masing-masing variabel. Hasil dari variabel Efikasi Diri diketahui $M=72,5$ dan $SD=14,5$ sedangkan variabel Kematangan Karir diketahui $M=100$ dan $SD=20$

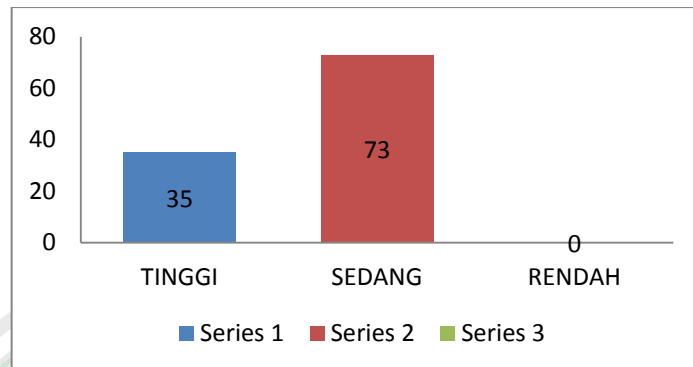
Pada tabel berikut ini dideskripsikan kategorisasi skor subjek penelitian pada variabel Efikasi Diri dan Kematangan Karir. Kategorisasi skor tiap skala maka didapatkan penilaian prosentasi setiap kategorisasi dari variabel dengan penjelasan sebagai berikut.

Tabel 4.6 Prosentase Kategorisasi Variabel

Variabel	Kriteria Jenjang	Norma	Kategorisasi	Frekuensi	(%)
EFIKASI DIRI	$(M + 1,0SD) \leq X$	$87 \leq X$	TINGGI	35	32,41%
	$(M-1,0SD) \leq X < (M+1,0SD)$	$58 \leq X < 87$	SEDANG	73	67,59%
	$X < (M-1,0SD)$	$X < 58$	RENDAH	-	0%
KEMATANGAN KARIR	$(M + 1,0SD) \leq X$	$120 \leq X$	TINGGI	46	42,59%
	$(M-1,0SD) \leq X < (M+1,0SD)$	$80 \leq X < 120$	SEDANG	62	57,41%
	$X < (M-1,0SD)$	$X < 80$	RENDAH	-	0%

Berdasarkan prosentase kategorisasi variabel efikasi diri dan kematangan karir yang telah dipaparkan diatas sesuai dengan kategorisasi tinggi, sedang rendah maka didapatkan prosentase tiap variabel. Prosentasi dari variabel efikasi diri dan kematangan karir ditunjukkan dengan grafik sebagai berikut:

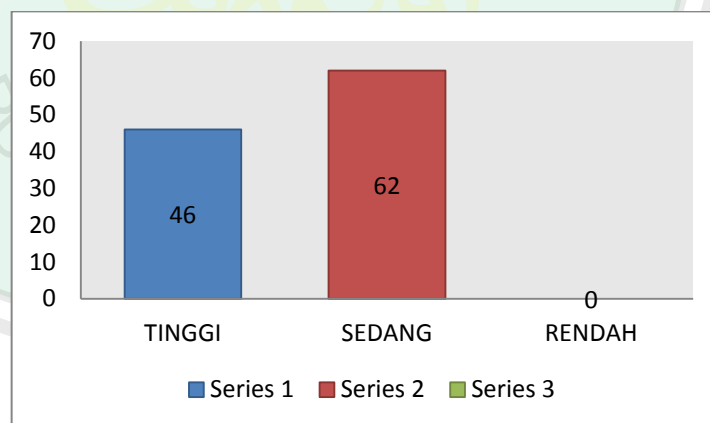
a. Grafik tingkat variabel efikasi diri



Gambar 4.1 Grafik Tingkat Variabel Efikasi Diri

Berdasarkan grafik diatas maka dapat disimpulkan bahwasanya tingkat efikasi diri dengan kategorisasi tinggi 35 orang subjek, sedang 73 orang subjek serta 0 orang subjek untuk kategorisasi rendah.

b. Grafik tingkat variabel kematangan karir



Gambar 4.2 Grafik Tingkat Variabel Kematangan Karir

Berdasarkan grafik diatas maka dapat disimpulkan bahwasanya tingkat kematangan karir dengan kategorisasi tinggi 46 orang subjek, sedang 62 orang subjek serta 0 orang subjek untuk kategorisasi rendah.

3. Uji asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah data penelitian tersebut normal atau tidak normal. Menurut Nisfiannoor (2009:91) uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data yang didapatkan mengikuti atau mendekati hukum sebaran normal baku atau gauss.

Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorof- Smirnov Test dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS. Nisfianoor (2009:152) bila nilai signifikasi (P) $> 0,05$ maka data normal, sedangkan bila (P) $< 0,05$ maka data tidak normal.

Tabel 4.7 Ringkasan Hasil Uji Normalitas

Variabel	K-S-Z	P	Keterangan
Efikasi Diri	0,665	0,769	Normal
Kematangan Karir	0,867	0,440	Normal

Berdasarkan tabel hasil analisis di atas dapat diketahui nilai sign (p) untuk efikasi diri adalah $0,769 > 0,05$ dan nilai sign (p) untuk kematangan karir adalah $0,440 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan data untuk efikasi diri dengan kematangan karir berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

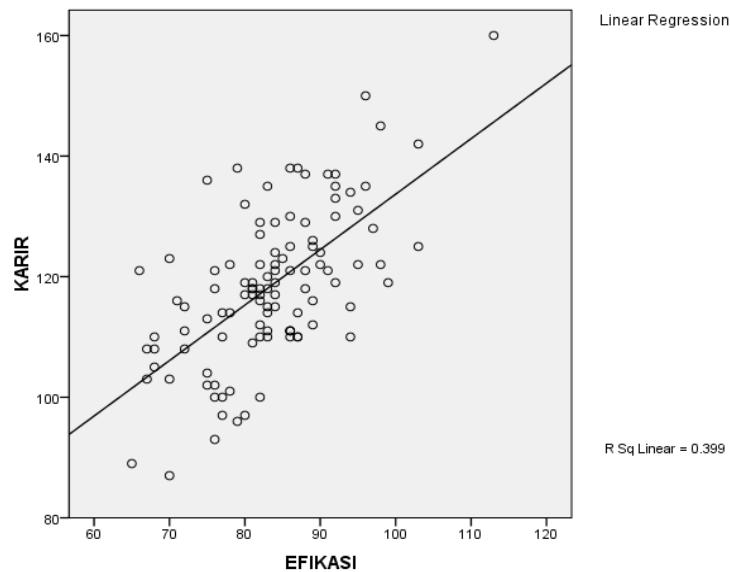
Uji linieritas digunakan untuk mengkonfirmasi apakah sifat linier antara dua variabel yang diidentifikasi secara teori sesuai atau tidak dengan hasil observasi dan kajian teori yang dilakukan oleh peneliti. Nisfiannoor (2009:92) uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen bersifat linier (garis lurus).

Uji linieritas yang digunakan adalah uji *Durbin-Watson*. Sulaiman (2004: 21) nilai Durbin-Waston digunakan untuk menentukan apakah antara variabel independen terjadi korelasi atau tidak.

Tabel 4.8 Hasil Uji linieritas

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
KARIR * EFIKASI	Between Groups (Combined)	9.339E3	32	291.836	2.698	.000
	Linearity	6.964E3	1	6963.754	64.375	.000
	Deviation from Linearity	2.375E3	31	76.613	.708	.857
	Within Groups	8.113E3	75	108.175		
Total		1.745E4	107			

Hasil dari pengujian linieritas maka diketahui nilai sig $0,857 > 0,05$ maka dapat disimpulkan terdapat hubungan linier yang signifikan antara efikasi diri dengan kematangan karir.



Gambar 4.3 Grafik Uji Linieritas

Uji linieritas pada penelitian ini menunjukkan R-Square Linier 0,339. Hasil uji linieritas di atas dapat diketahui bahwa variabel efikasi membentuk kurva linier terhadap kematangan karir ditunjukkan dengan garis linier pada gambar di atas.

4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesa bertujuan untuk mengetahui ada atau tidak ada hubungan (korelasi) antara efikasi diri dengan kematangan karir. Hipotesis pada penelitian ini adalah ada hubungan antara efikasi diri terhadap kematangan karir mahasiswa Tarbiyah angkatan 2013. Oleh sebab itu, dilakukan analisis korelasi *product moment* dengan menggunakan program SPSS 16.0 *for windows* dari kedua variabel tersebut. Setelah dilakukan analisis data diketahui hasil korelasi sebagai berikut:

Tabel 4.9 Korelasi Efikasi Diri Dengan Kematangan Karir

		EFIKASI	KARIR
EFIKASI	Pearson Correlation	1	.632**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	108	108
KARIR	Pearson Correlation	.632**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	108	108

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

Berdasarkan tabel diatas, diketahui angka koefisien korelasi *pearson* (r) sebesar 0,632 berarti besar korelasi antara efikasi diri dengan kematangan karir pada mahasiswa Tarbiyah adalah 0,632 atau tergolong koefisiensi korelasi yang tinggi di karena mendekati angka 1,00. Selain itu, nilai signifikasi (p) sebesar $0,000 < 0,01$ dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara efikasi diri dengan kematangan karir. Catatan dibawah table menunjukkan “***. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed) “ dengan demikian maka diartikan korelasi antara efikasi diri dengan kematangan karir signifikan 0,01 (taraf penerimaan 99%).

Dengan kesimpulan $r = 0,632$ dan $p = 0,000 < 0,01$ (korelasi positif dan signifikan). Nisfiannur (2009:154) bila nilai r semakin mendekati angka 1, maka hal itu menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan

antara efikasi diri dengan kematangan karir, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Semakin tinggi nilai efikasi diri maka akan tinggi pula nilai kematangan karir, sebaliknya semakin rendah nilai efikasi diri maka semakin rendah pula nilai kematangan karir.

Tabel 4.10 Hasil Analisis *Product Moment Pearson* Uji Hipotesis

Measures of Association				
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
KARIR * EFIKASI	.632	.399	.732	.535

Berdasarkan tabel diatas dapat dibaca bahwasanya nilai dari koefisien korelasi *pearson* $r=0,632$ dan juga koefisien determinasi r^2 (*r square*) = 0,399. Dengan nilai r^2 0,399 maka dapat diartikan bahwasanya 39,9 % sumbangan X terhadap Y sedangkan 60,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

Dapat disimpulkan bahwasanya semakin tinggi efikasi diri maka semakin tinggi pula kematangan karir mahasiswa Tarbiyah angkatan 2013, dan sebaliknya semakin rendah efikasi diri maka semakin rendah pula kematangan karir mahasiswa Tarbiyah angkatan 2013.

C. Analisis Data

1. Tingkat Efikasi Diri Mahasiswa Tarbiyah

Hasil dari penelitian efikasi diri pada mahasiswa Tarbiyah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang menunjukkan tingkat efikasi diri pada mahasiswa tarbiyah hanya pada rentang kategorisasi tinggi dan sedang saja, tidak terdapat tingkat efikasi diri pada kategorisasi rendah pada hasil penelitian.

Distribusi kategori tinggi terdapat 35 mahasiswa yang mewakili 32,41% dengan range nilai antara 87-113 sedangkan pada kategori sedang terdapat 73 mahasiswa dengan prosentase 67,59 % pada range nilai 65- 86. Dominasi hasil penelitian efikasi diri pada mahasiswa Tarbiyah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang menunjukkan dominasi hasil pada kategorisasi sedang.

Menurut Bandura (dalam Ghufroon & Risnawati, 2010) Efikasi diri pada diri setiap individu akan berbeda antara satu individu dengan yang lainnya berdasarkan tiga dimensi. Aspek atau dimensi efikasi diri (*self-efficacy*) diantaranya adalah dimensi tingkat (*level*), kekuatan (*strenght*), generalisasi (*generality*).

Mahasiswa yang memiliki efikasi diri sedang maka ia akan memilih derajat kesulitan tugas yang menurutnya mampu untuk dilakukan sesuai dengan kemampuan dirinya. Seperti halnya tugas dalam memilih karir, mahasiswa sebagai calon lulusan Fakultas Tarbiyah dengan efikasi diri yang sedang maka ia akan memilih karir

sebagai pengajar dikarenakan dengan mudah mereka akan mampu menyesuaikan dirinya dengan tugas-tugas yang akan dihadapinya. Alasan mereka sudah faham betul dengan kemampuan diri mereka sebagai pengajar serta memiliki banyak pengetahuan mengenai hal tersebut.

Selain derajat kesulitan pada tugas yang akan dibebankan pada mahasiswa, tingkat kekuatan kepercayaan atau keyakinan mengenai kemampuan dirinya juga tergolong sedang. Kekuatan kepercayaan diri mahasiswa dipengaruhi beberapa pengalaman yang tidak mendukung dengan keyakinan pada dirinya maka kekuatan tersebut tergolong sedang. Beberapa pengalaman dapat membuat kekuatan kepercayaan melemah diantaranya adalah beberapa sulitnya dan kendala dalam memasuki dunia kerja serta mengondisikan diri sebagai seorang pengajar dengan banyak ketentuan yang harus dijalankan seperti halnya seorang pengajar harus mampu membuat modul, RAP dan lain sebagainya.

Efikasi diri mahasiswa Tarbiyah dalam kategori sedang dikarenakan *generalisasi* akan kepercayaan akan kemampuannya tidaklah menyeluruh, dalam satu situasi mahasiswa akan percaya dengan kemmapuan dirinya namun pada situasi lain ia tidak percaya dengan kemampuan yang ia miliki. Kepercayaan kemampuan diri yang tidak general ini dapat dicontohkan dengan mahasiswa PAI yakin dengan kemampunannyamengajar akhlak dan studi hadist, namun

mahasiswa tidak memiliki kepercayaan diri yang tinggi pula pada saat ia mengajar bahasa Arab padahal untuk mengajar studi hadist dan mengajar bahasa Arab tidak jauh beda, sama-sama menggunakan bahasa yang bertuliskan Arab.

Efikasi diri merupakan salah satu dari konsep diri yang harus dimiliki oleh setiap mahasiswa, terutama dalam mahasiswa Fakultas Tarbiyah dikarenakan Fakultas Tarbiyah (seluruh dosen, kurikulum, program dan lingkungan yang ada) selalu menstimulasi para mahasiswanya untuk menjadi diri yang profesional untuk mempersiapkan diri sebagai pengajar. Al-Faraqi (2015) mengemukakan bahwa Efikasi diri akan menentukan seberapa keras usaha yang dilakukan untuk mengatasi persoalan atau menyeleksi tugas dan seberapa lama dia akan mampu berhadapan dengan hambatan yang tidak diinginkan. Seseorang akan melakukan suatu perilaku tertentu atau tidak, berusaha untuk melakukan tugas tertentu atau tidak, berjuang keras mencapai tujuan atau tidak, tergantung pada keyakinannya bahwa ia akan berhasil dalam tindakannya.

Para mahasiswa tarbiyah telah dibekali dengan pengetahuan dan keterampilan yang mereka peroleh selama menyelesaikan pendidikan menjadi mahasiswa di fakultas Tarbiyah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Hal tersebut sesuai dengan hasil observasi dan wawancara peneliti dengan beberapa mahasiswa Tarbiyah. Hasil wawancara dengan SF menunjukkan bahwa fakultas

memberikan beberapa stimulasi pengetahuan yang dapat menunjang efikasi diri para mahasiswa untuk menjadi tinggi, diantaranya ringkasan wawancara adalah sebagai berikut:

“Keinginan saya itu juga fakultas tarbiyah sangat menunjang (karir pengajar) dikarenakan itu menjadi modal awal sebagai pendidik/ pengajar, hal tersebut terwujud dari beberapa mata kuliah yang menunjang.”

Para mahasiswa diharapkan memiliki efikasi diri yang tinggi dikarenakan agar pada saat ia harus memilih karir maka ia dapat memilih karir dengan tepat serta mampu mempersiapkan diri untuk siap terjun ke dunia kerja.

Untuk terjun secara langsung ke dunia kerja para mahasiswa tidak hanya membutuhkan pengetahuan dan keterampilan saja akan tetapi juga dibutuhkan konsep diri yang jelas salah satunya adalah efikasi diri. Menurut Bandura (dalam Feist & Feist, 2013: 212) efikasi diri adalah sebagai keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap keberfungsian orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan.

Sehingga dengan adanya efikasi diri yang tinggi seorang mahasiswa mampu mengeksplor kemampuan dan mengetahui akan bakat dan minat yang ia miliki, namun sebaliknya mahasiswa yang memiliki efikasi diri yang rendah cenderung tak mampu untuk mengeksplor kemampuan serta memilih karir yang sesuai dengan bakat dan minat yang ia miliki dan bahkan mungkin menghindari karir yang memiliki tugas-tugas menantang.

Menurut Sersiana (2012) Semakin tinggi efikasi diri seseorang maka semakin tinggi motivasi yang dimilikinya dan lebih keras untuk berusaha. Namun sebaliknya semakin rendah efikasi diri seseorang, maka semakin rendah pula motivasi yang dimilikinya dan usaha yang dilakukan individu pun juga rendah.

Begitu pula hanya dengan mahasiswa Fakultas Tarbiyah, para mahasiswa diharapkan mampu memiliki efikasi diri yang tinggi agar mampu memiliki keyakinan diri yang kuat atas kemampuan, bakat dan minat yang dimiliki dan serta mampu menyesuaikan dengan pilihan karir, sehingga mahasiswa mampu terdorong untuk memilih karir dan memiliki kematangan karir hingga akhirnya siap bersaing didunia kerja.

Dominasi tingkat efikasi diri pada mahasiswa fakultas Tarbiyah terdapat pada kategorisasi sedang, lebih dari 50% mahasiswa memiliki efikasi yang cukup baik atau tergolong sedang. Pengetahuan dan keterampilan yang mereka dapatkan melalui pendidikan ataupun kegiatan-kegiatan baik formal maupun non formal mampu menstimulasi diri mereka untuk menjadi figur profesional pengajar. Seperti halnya yang telah dikemukakan oleh Feist & Feist (2013: 214) yang mana efikasi diri seseorang juga terpengaruh oleh beberapa hal diantaranya adalah pengalaman menguasai sesuatu, permodelan sosial, persuasi sosial dan kondisi fisik dan emosional. Efikasi diri para mahasiswa secara langsung ataupun tidak langsung telah dipengaruhi

oleh beberapa hal tersebut, sehingga tinggi rendahnya efikasi diri pada diri setiap mahasiswa terpengaruh oleh lingkungan dan pengalaman yang ada disekitarnya.

Efikasi diri para mahasiswa tarbiyah lemah pada dimensi generalisasi (*generality*) yang mana keyakinan akan kemampuan dirinya diperkirakan masih terbatas hanya pada aktivitas dan situasi tertentu saja.

Tinggi rendahnya efikasi diri dapat terpengaruh oleh lingkungan yang ada disekitar, lingkungan yang ada apakah dapat memberikan respon yang mendukung atau malah tidak responsif. Menurut Alwisol (2009: 290), efikasi tinggi atau rendah efikasi dikombinasikan dengan lingkungan yang responsif atau tidak responsif, dan hal tersebut akan menghasilkan empat kemungkinan prediksi tingkah laku, yang diantaranya adalah; 1) Sukses, melakukan tugas yang sesuai dengan kemampuannya 2) Depresi, melihat orang lain sukses pada tugas yang dianggap sulit, 3) Berusaha keras mengubah lingkungan menjadi responsive, melakukan protes, aktivitas social, bahkan memaksakan perubahan, 4) Orang yang menjadi adaptis, pasrah, merasa tidak mampu.

Efikasi diri yang tinggi dan sesuai dengan lingkungan yang responsif maka akan sukses dalam melakukan tugas yang sesuai dengan kemampuannya, mahasiswa yang memiliki efikasi diri yang tinggi sekaligus terdapat fasilitator yang mendukung karirnya maka ia

akan mampu memiliki kematangan karir yang baik pula, begitupun sebaliknya.

Hal tersebut telah disinggung dalam penelitian yang dilakukan oleh Sersiana (2012) yang menyatakan bahwasanya peneliti menemukan bahwa siswa SMK PGRI Wonosari yang memiliki motivasi untuk melanjutkan pendidikan, siswa menunjukkan bahwa ia memiliki efikasi diri karir dan mulai berfikir mengenai karir dengan aktif berkunjung ke ruang BK untuk mencari informasi mengenai karir.

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



Artinya:

78. dan Allah mengeluarkan kamu dari perut ibumu dalam Keadaan tidak mengetahui sesuatupun, dan Dia memberi kamu pendengaran, penglihatan dan hati, agar kamu bersyukur.(Lajtnah Pentashih Mushaf Al-Quran Departemen Agama RI, 2000)

Dan dalam arti an-Nahl diatas dapat disimpulkan bahwa Allah telah memberikan berbagai potensi kepada manusia seperti pendengaran, penglihatan dan hati agar manusia memiliki keyakinan terhadap potensi yang telah Allah berikan. Begitu pula halnya dengan mahasiswa, hanya memanfaatkan potensi yang dimiliki dan menghindarkan diri dari sikap putus asa dalam menghadapi berbagai permasalahan karir.

2. Tingkat Kematangan Karir Mahasiswa Tarbiyah

Tingkat kematangan karir mahasiswa Fakultas Tarbiyah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang tergolong sedang dan tinggi, distribusi kategorisasi kematangan karir adalah sebagai berikut 57,41% tergolong sedang dengan range nilai 87-119 dan 42,59% tergolong tinggi dengan range nilai 120-160 .

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwasanya mahasiswa Tarbiyah kematangan karirnya didominasi pada tingkat kategorisasi sedang, hal tersebut dikarenakan para mahasiswa tidak dapat dengan pasti merencanakan karir yang diinginkan. Perencanaan karir yang seharusnya dilakukan mahasiswa adalah berpartisipasi dalam aktivitas perencanaan karirnya sendiri dengan cara mencari informasi mengenai karir dan belajar akan karir tersebut serta mendiskusikan dengan profesional pengajar yang mahasiswa kenal.

Untuk mahasiswa Tarbiyah hanya terdapat beberapa figur pengajar saja yang mampu meluangkan waktu untuk berdiskusi tentang karir pengajar dan itupun tidak secara menyeluruh mampu menjawab permasalahan semua mahasiswa, hal tersebut yang menyebabkan kematangan karir pada mahasiswa tidak terlalu tinggi. Kurangnya figur pengajar dikemukakan oleh AT sebagaimana berikut:

“sebenarnya ada mbak yang buat curhat teman-teman buat konsultasi tapi itu ya Cuma dosen mata kuliah yang diakrabi sama anak-anak, gak kaya disekolah ada BP”

Hal diatas ditunjang juga dengan kurangnya eksplorasi kemampuan minat bakat pada diri para mahasiswa, para mahasiswa tidak memiliki pengetahuan yang banyak akan informasi karir yang diminatinya serta tidak terlalu mengeksplor dirinya pada kegiatan-kegiatan seperti les privat sebagai profesional pengajar, para mahasiswa hanya sesekali mengikuti seminar atau diklat yang bertemakan tentang pendidikan atau profesional pengajar.

Hasil kematangan karir pada distribusi sedang tidak hanya pada perencanaan karir dan eksplorasi saja melainkan juga pengumpulan informasi yang kurang menyeluruh dikarenakan mereka mengenal karakter pengajar hanya melalui pengetahuan dalam kelas saja dan semua hal tersebut akan berpengaruh pula pada pemilihan karir yang seharusnya pada tahapan perkembangannya mereka sudah mampu mengeksplor karir mereka dengan lebih matang.

Kematangan karir sangatlah penting demi kelangsungan karir yang akan dipilih oleh para mahasiswa yang telah lulus dari perguruan tinggi, Rachmawati (2012) menjelaskan terdapat banyak mahasiswa yang masih bingung tentang apa yang akan mereka kerjakan dalam hidupnya setelah tamat dari perguruan tinggi. Jika apabila para mahasiswa tidak memiliki kematangan karir yang baik maka setelah luluspun mereka akan terbelenggu dengan kebingungannya menentukan karir yang akan dipilihnya. Berbeda dengan mahasiswa yang telah memiliki kematangan karir yang baik, untuk usia perkembangan saat ini para mahasiswa para tahap eksplorasi karir yaitu dengan menentukan apakah mereka melakukan eksplorasi karir yang diminati.

Kematangan karir (*career maturity*) adalah kemampuan, kesiapan dan pemahaman individu terhadap karir dalam membuat pilihan karir dan memutuskan karir yang akan dipilihnya, kematangan tersebut ditunjukkan dengan tingkat perkembangan sikap dan kompetensi yang memungkinkan individu dapat mengenali dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan pilihan kariernya. Menurut Savickas (1990) kematangan karir adalah kesiapan individu dalam memilih karir dan membuat keputusan karir yang sesuai dengan kehendak hati serta kecenderungan kepribadian dan tahap perkembangan karirnya.

Kematangan karir seseorang ditentukan dengan bagaimana langkah individu tersebut menentukan perencanaan karir yang akan dipilihnya, dengan berpartisipasi dalam aktivitas perencanaan karir. Selain merencanakan karir, kematangan karir ditunjang juga dengan eksplorasi atau dengan kata lain mencari informasi tentang karir yang diminatinya serta memanfaatkan kesempatan-kesempatan yang ada disekitarnya untuk mengetahui potensi dan bakat yang dimilikinya. Selain perencanaan dan eksplorasi diri akan karir pengumpulan informasi akan bagaimana cara sukses menempuh karir tersebut dan mengetahui peran-peran dan tugas dalam dunia karir adalah merupakan penunjang kematangan karir terbentuk.

Dengan begitu mahasiswa yang telah merencanakan, mengeksplor dan mengumpulkan informasi akan karir maka dengan mudah mengambil keputusan untuk menentukan pilihan karir. Menurut Sunardi (dalam susantoputri, 2014), untuk memperoleh jabatan atau pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, bakat, dan minatnya, seorang individu memerlukan karier yang matang.

Berdasarkan data yang telah didapatkan oleh peneliti, para mahasiswa Tarbiyah memiliki banyak masalah atau memiliki nilai rendah pada eksplorasi karir pada masing-masing individu, namun para mahasiswa cukup baik pada perencanaan dan pengambilan keputusan pada karir. Menurut Fadilah (2010) mahasiswa yang memiliki kematangan karier, akan menunjukkan sikap dan keterlibatannya dalam

proses perencanaan dan pilihan kariernya, merasa terpanggil, menyenangkan dan menghargai kerja, bersikap mandiri dalam membuat keputusan.

Mahasiswa Tarbiyah seperti dijelaskan di atas, mahasiswa masih belum dapat benar-benar memahami apa yang harus mereka lakukan untuk menunjang kematangan karir pada diri mereka masing-masing. Banyak pengetahuan yang bersifat akademik dan beberapa kegiatan yang menunjang karir namun tidak ada konselor atau para figur yang mampu menjadi tempat mereka untuk bertanya lebih banyak mengenai karir, baik karir sebagai profesional pengajar atau karir lainnya.

Sudjani (2014) Belum berkembangnya kematangan karir pada mahasiswa terlihat, jika ia tidak dapat menunjukkan tingkah laku yang sesuai dengan tingkah laku yang diharapkan terjadi sesuai dengan usia. Mahasiswa dilihat dari usia perkembangan karir seharusnya telah memasuki tahap eksplorasi, yang mana mampu untuk mengeksplor minat akan suatu karir yang akan dipilihnya.

Menurut Puspita (2014) Konsep kematangan karier (*career maturity*) dipergunakan untuk menggambarkan proses dimana individu membuat keputusan karier yang sesuai dengan usia dan tahapan perkembangan dan kemampuan untuk berubah dan melakukan transisi secara berhasil melalui tugas-tugas setiap tahap perkembangan.

Penelitian yang membandingkan efikasi diri dengan kematangan karir antara usia perkembangan mahasiswa awal dan akhir

mendapatkan hasil yang sangat berbeda. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rachmawati (2012) menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara efikasi diri dengan kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir sedangkan untuk mahasiswa tingkat awal ditemukan hubungan antara efikasi diri dengan kematangan karir.

Kematangan karir seorang individu haruslah sesuai dengan perkembangan usia kronologis, kesesuaian antara kedua maka mampu menunjukkan seberapa matang karir seseorang tersebut. Jadi, para mahasiswa Tarbiyah selaku subjek penelitian ini diharapkan benar-benar memahami karir yang diminati dan sesuai dengan usia perkembangan karirnya para mahasiswa haruslah mampu untuk mengeksplor minat karir yang ia inginkan dengan cara menambah pengetahuan, mencoba bakat minat pada pilihan karir yang diinginkan, atau bahkan mengikuti les/ kelas tambahan yang menjadikan mereka mampu memahami dan mengeksplor minat karir tersebut.

Para mahasiswa yang mampu mengeksplor karir dengan sempurna maka mahasiswa tersebut memiliki kematangan karir yang baik serta akan mudah untuk memilih karir yang tepat dengan dirinya.

3. Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Kematangan Karir Pada Mahasiswa Tarbiyah

Efikasi merupakan salah satu konsep diri yang diperlukan seorang mahasiswa dalam hal pemilihan karir. Menurut Widjaja

(dalam susantroputri, 2014) dalam proses mencapai kematangan karier, seseorang perlu mempunyai keyakinan tentang dirinya, yakin dengan ciri-ciri kepribadian yang menonjol, yakin akan potensi intelektualnya, dan yakin dengan kelebihan yang dimiliki membedakannya dengan yang lain, serta dapat menerima perbedaan tersebut. Dengan begitu para mahasiswa dapat menimbang dirinya berdasarkan potensi diri yang menyangkut bakat, minat dan kepribadian yang dimilikinya.

Dalam rangka pemilihan karir yang tepat, setiap mahasiswa membutuhkan kematangan karir yang baik dikarenakan kematangan karir mempengaruhi kualitas mahasiswa dalam mempersiapkan diri dan memilih karir yang diminatinya, tetapi sebaliknya rendahnya kematangan karir dapat menyebabkan kesalahan dalam pengambilan keputusan karir yang dipilih. Oleh karena itu efikasi diri yang tinggi diperlukan dalam pemilihan karir yang tepat, Sersiana, dkk (2012) Kematangan karir seseorang dipengaruhi oleh faktor internal (faktor yang muncul dari dalam diri) dan eksternal (faktor yang muncul dari pengaruh lingkungan) individu, Salah satu faktor yang mempengaruhi kematangan karir adalah efikasi diri.

Dalam hal hubungan antara efikasi diri dengan kematangan karir telah dipaparkan sebelumnya bahwasanya terdapat korelasi diantara keduanya. Hasil dari uji korelasi dapat disimpulkan bahwasanya terapat nilai signifikan yang tinggi yaitu sebesar $r=0,632$ dan $p=0,000$. Disini dapat diartikan bahwa efikasi diri memiliki hubungan signifikan

dengan kematangan karir mahasiswa tarbiyah. Jadi, hipotesis peneliti pada penelitian diterima yaitu terdapat hubungan antara efikasi diri dengan kematangan karir pada mahasiswa tarbiyah. Jika efikasi pada diri mahasiswa Tarbiyah tinggi maka semakin tinggi pula kematangan karir pada setiap mahasiswa. Dengan hasil $r^2 = 0,399$ maka dapat diartikan bahwasanya 39,9 % sumbangan X terhadap Y sedangkan 60,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Susantoputri (2014) dengan hasil menunjukkan $r=0,458$ dengan $p<0,01$ dengan arti bahwa ada hubungan antara efikasi diri karier dengan kematangan karir pada remaja di daerah Kota Tangerang. Koefisien korelasi yang positif menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel searah, yang memiliki arti semakin tinggi efikasi diri karier, maka semakin tinggi pula kematangan karir pada remaja di daerah Kota Tangerang.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian ini menggunakan subjek mahasiswa yang telah memasuki pada tahap perkembangan karir eksplorasi, dengan demikian akan mendekati masa perkembangan *establishment* sedangkan apabila subjeknya remaja mereka masih dalam tahapan *growth* atau awal tahapan eksplorasi dan banyak dari mereka belum mengerti karir, apalagi harus menentukan karir yang akan dipilihnya pada tahapan *establishment*. Pada remaja adalah masa mengenal macam-macam

karir yang ada, masih terdapat tahapan lain sebelum menentukan karir atau *establishment*. Selain itu pada penelitian ini lebih spesifik pada permasalahan pada bagaimana karir pengajar pada mahasiswa Tarbiyah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, untuk penelitian sebelumnya penelitiannya lebih general atau menyeluruh pada beberapa karir. Demikian perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, maka peneliti ingin meneliti kembali dengan variabel yang sama namun berbeda dalam subjek, permasalahan serta beberapa karakteristik-karakteristik lainnya.

Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan para mahasiswa Tarbiyah yang memiliki efikasi diri pada kategorisasi sedang dengan hasil yang dipengaruhi oleh level kesulitas dari setiap tugas yang diterimanya, kekuatan akan kepercayaan diri dengan pengaruh pengalaman yang diterimanya sebelumnya serta generalisasi pada setiap situasi yang menunjukkan tingkat kepercayaan kemampuan diri pada diri mahasiswa. Serta kematangan karir yang menunjukkan hasil pada kategorisasi sedang dikarenakan perencanaan karir yang kurang stabil, eksplorasi kemampuan yang kurang serta pengumpulan informasi yang tidak terlalu banyak berakibat pada pemilihan karir. Namun, efikasi diri dengan kematangan karir memiliki korelasi yang signifikan, serta hipotesis peneliti pada penelitian diterima yaitu terdapat hubungan antara efikasi diri dengan kematangan karir pada mahasiswa tarbiyah.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat efikasi diri mahasiswa tarbiyah angkatan 2013 Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang mayoritas berada pada kategori sedang dengan prosentasi 67,59% dengan jumlah mahasiswa 73 orang mahasiswa dari keseluruhan total subjek penelitian. Mayoritas efikasi diri sedang para mahasiswa biasa saja atau standart dikarenakan banyak faktor diantaranya adalah kurang generalnya efikasi diri mahasiswa pada setiap situasi. Efikasi diri yang sedang dipengaruhi oleh level kesulitan dari setiap tugas yang diterimanya, kekuatan akan kepercayaan diri dengan pengaruh pengalaman yang diterimanya sebelumnya serta generalisasi pada setiap situasi yang menunjukkan tingkat kepercayaan kemampuan diri pada diri mahasiswa.
2. Tingkat kematangan karir mahasiswa Fakultas Tarbiyah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang mayoritas berada pada kategori sedang dengan prosentase 57,41% dengan jumlah 62 orang mahasiswa, dengan kata lain eksplorasi diri pada mahasiswa kurang

benar-benar mengeksplor apa yang ia minati dan inginkan..
Kematangan karir yang menunjukkan hasil pada kategorisasi sedang dikarenakan perencanaan karir yang kurang stabil, eksplorasi kemampuan yang kurang serta pengumpulan informasi yang tidak terlalu banyak berakibat pada pemilihan karir..

3. Hasil analisis *Product Moment* menunjukkan korelasi yang positif (r) sebesar 0,632 sebagai dapat diartikan, ada hubungan yang positif antara efikasi diri dengan kematangan karir dengan positif signifikansi sebesar (p) 0,000. Dengan kesimpulan semakin tinggi efikasi diri maka akan semakin tinggi pula kematangan karir pada diri mahasiswa, sebaliknya semakin rendah efikasi diri maka semakin rendah pula kematangan karir mahasiswa.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka dapat disampaikan saran sebagai berikut:

1. Mengacu pada pembahasan diatas maka langkah baiknya bagi setiap pendidik di Fakultas Tarbiyah mampu untuk menjadi figure-figur yang responsif akan bakat, minat dan kemampuan para mahasiswa agar efikasi diri para mahasiswa menjadi lebih baik.
2. Berdasarkan pembahasan pada kematangan karir disarankan para mahasiswa memiliki minat untuk mengeksplor kemampuan dirinya,

untuk meningkatkan kematangan karir yang akan dipilihnya dimasa yang akan datang. Dengan kata lain, para mahasiswa seharusnya menyesuaikan usia dengan tahapan perkembangan karir. Mahasiswa yang saat ini usianya

3. Berdasarkan hasil korelasi antara efikasi diri dengan kematangan karir, dengan kesimpulan semakin tinggi efikasi diri maka akan semakin tinggi pula kematangan karir pada diri mahasiswa, sebaiknya semakin rendah efikasi diri maka semakin rendah pula kematangan karir mahasiswa. Maka untuk para pendidik/pengajar, orang tua dan teman sebaya yang mengharapkan kematangan karir yang tinggi sebaiknya memberikan pengetahuan dan menumbuhkan efikasi diri pada setiap diri mahasiswa.
4. Bagi para peneliti selanjutnya yang memiliki minat dan hasil penelitian lebih dalam mengenai efikasi diri dapat memperhatikan beberapa faktor yang berhubungan dengan efikasi diri dengan kematangan karir.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfaraqi, F. A. (2015). Pengaruh Kelompok Referensi Dan Efikasi Diri Terhadap Pengambilan Keputusan Dalam Memilih Jurusan Kedokteran Siswa Kelas Xii Ipa Sma N 1 Samarinda. *eJournal Psikologi*, 2015, 4 (1) : 731 – 740 (diakses pada 13 April 2016)
- Alwisol. (2009). *Psikologi kepribadian*. Malang; UPT. Penerbitan UMM.
- Arikunto, S. (2005). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, S. (1993). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S 2008. *Dasar-Dasar Psikometri*. Jogjakarta: Putaka Pelajar
- Azwar, S. (1986). *Seri Pengukuran Psikologi Reliabilitas Dan Validitas Interpretasi Dan Komputasi*. Yogyakarta; liberty yogyakarta
- Azwar, S. (2007). *Metode penelitian*. Jogjakarta: Putaka Pelajar
- Azwar, S. (2013). *penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Puastaka Pelajar
- Bandura, A. (1977). Self-Efficacy: Towrd a Unifying Theory of Behavioral Change. *Jurnal psychological Review*, Vol.84, No.2, 191-21.
- Baron, R. A & Donn, B. (2004). *Psikologi social*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design Pendekatan kuantitatif, Kualitatif dan Mixed*. Jogjakarta : pustaka pelajar.
- Dede, R. H. (2011). *Teori dan Aplikasi Psikologi Kepribadian dalam Konseling*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia
- Dybwad, T. E. (2008). *Career Maturity. Dissertation for the ph. D. Degree (dipublis)*.
- Fadhilah, S. S & Natawidjaja, R. (2010). Model Bimbingan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kematangan Karier Mahasiswa. *Jurnal PAEDAGOGIA*, Jilid 13 No. 2, Agustus 2010, halaman 85 – 102
- Feist, J & Feist G, J. (2013). *Teori Perkembangan Theories of Personality*. Jakarta; Salemba Humanika.
- Ghufron, N & Risnawati, R. (2010). *Teori-Teori Psikologi*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media

- Gonzalez, M. A. (2008). Career Maturity: A Priority for Secondary Education. *Electronic journal of research in educational psychology*. ISSN 1696-2095. No 16, Vol 6 (3). Pp: 749-772
- Indarti, R. R. (2008). Intensi Kewirausahaan Mahasiswa: Studi Perbandingan Antara Indonesia, Jepang dan Norwegia. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Indonesia*, Vol. 23, No. 4, Oktober 2008
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Kamus versi online/daring* (dalam jaringan) <http://kbbi.web.id/karier> (dikases pada tanggal 10 April 2016, Pukul 07:06)
- Lajnah Pentashih Mushaf Al-Quran Departemen Agama RI*. (2000). Al-Quran dan terjemahnya. Semarang : PT. Karya Toha Putra.
- Lau, Poh Li dkk. (2004). Gender and Work: Assessment and Application of Super's Theory – Career Maturity. *Jurnal Penelitian*. Malaysia: Faculty of Education University of Malaysia. *British Journal of Arts and Social Sciences* ISSN: 2046-9578,
- Lee-Ann. P & Creed, P. A. Career maturity, career decision-making self-efficacy and career indecision: A review of the accrued evidence. (*artikel dipublis*)
- Mubiana, P.B. (2010). Career Maturity, Career Knowledge, And Self Knowledge Among Psychology Honours Students: An Exploratory Study. University Of Pretoria Faculty Of Humanities (*disertasi yang dipublis*) (diakses pada tanggal 14 April 2016, 11:14)
- Nisfiannoor, M. (2009). *Pendekatan Statistik Modern Untuk Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Ormrod, J. E. (2008). *Psikologi Pendidikan Membantu Siswa Tumbuh Dan Berkembang*. Jakarta: penerbit erlangga
- Puspita, M. D dkk. (2014). Hubungan Antara Internal Locus Of Control Dan Pengalaman Praktik Kerja Industri Dengan Kematangan Karier Pada Siswa Program Studi Keahlian Teknik Komputer Dan Informatika. *Jurnal JPTK, UNDIKSHA*, Vol. 11, No. 2, Juli 2014 : 121 – 134
- Rachmawati, Y. E. (2012). Hubungan antara Self-efficacy dengan Kematangan Karir Mahasiswa Tingkat Awal dan Tingkat Akhir di Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal ilmiah mahasiswa Universitas Negeri Surabaya*. Vol.1 No.1. 2012.
- Rahma, U. (2010). *Bimbingan Karier Siswa*. Malang: UIN Maliki Press.

- Santrock, J. W. (2012). *Life-span Development*. Jakarta; Penerbit Erlangga.
- Savickas, M. (1990). Developing Career Choice Readiness. *Jurnal penelitian. Cincinnati : Ohio University*.
- Sersiana, L dkk. (2012). Hubungan Antara Self-Efficacy Karir Dan Persepsi Terhadap Masa Depan Karir Dengan Kematangan Karir Siswa Smk Pgri Wonoasri Tahun Ajaran 2012/2013. *Jurnal BK UNESA. Vol 03 No 01. Pp*
- Sudjani. (2014). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kematangan Karir (APTEKINDO) ke 7 FPTK Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, 13 sd.14 November 2014.*
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Bandung; penerbit ALFSBETA
- Sulaiman, W. (2004). *Analisis Regresi Menggunakan SPSS Contoh Kasus & Pemecahannya*. Yogyakarta: Andi
- Susantoputri, dkk. (2014). Hubungan Antara Karier Dengan Kematangan Karier Pada Masa Remaja Didaerah Kota Tangerang. *Jurnal Psikologi, vol.10 No. 1, juni 2014.*
- UIN Malang. (2014). *Pedoman Pendidikan 2014 Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang*. Malang: UIN Press
- Walker, Q. D. (2010)). An investigation of the relationship between career maturity, career decision self-efficacy, and selfadvocacy of college students with and without disabilities. (*Thesis*)
- Yandi, M. (2015). Data BPS: Pengangguran Di Indonesia 7,56 Juta Orang (blog Beritagar.id) <https://beritagar.id/artikel/berita/data-bps-pengangguran-di-indonesia-756-juta-orang> (diakses 10 april 2016)

DAFTAR PUSTAKA

- Alfaraqi, F. A. (2015). Pengaruh Kelompok Referensi Dan Efikasi Diri Terhadap Pengambilan Keputusan Dalam Memilih Jurusan Kedokteran Siswa Kelas Xii Ipa Sma N 1 Samarinda. *eJournal Psikologi*, 2015, 4 (1) : 731 – 740 (diakses pada 13 April 2016)
- Alwisol. (2009). *Psikologi kepribadian*. Malang; UPT. Penerbitan UMM.
- Arikunto, S. (2005). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto,S.(1993). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S 2008. *Dasar-Dasar Psikometri*. Jogjakarta: Putaka Pelajar
- Azwar, S. (1986). *Seri Pengukuran Psikologi Reliabilitas Dan Validitas Interpretasi Dan Komputasi*. Yogyakarta; liberty yogyakarta
- Azwar, S. (2007). *Metode penelitian*. Jogjakarta: Putaka Pelajar
- Azwar,S. (2013). *penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta:Puastaka Pelajar
- Bandura,A. (1977). Self-Efficacy: Towrd a Unifying Theory of Behavioral Change. *Jurnal psychological Review*, Vol.84, No.2, 191-21.
- Baron, R. A & Donn, B. (2004). *Psikologi social*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design Pendekatan kuantitatif, Kualitatif dan Mixed*. Jogjakarta : pustaka pelajar.
- Dede, R. H. (2011). *Teori dan Aplikasi Psikologi Kepribadian dalam Konseling*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia
- Dybwad, T. E. (2008). *Career Maturity. Dissertation for the ph. D. Degree (dipublis)*.

- Fadhilah, S. S & Natawidjaja, R. (2010). Model Bimbingan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kematangan Karier Mahasiswa. *Jurnal PAEDAGOGIA*, Jilid 13 No. 2, Agustus 2010, halaman 85 – 102
- Feist, J & Feist G.J. (2013). *Teori Perkembangan Theories of Personality*. Jakarta;Salemba Humanika.
- Ghufron, N & Risnawati, R. (2010). *Teori-Teori Psikologi*. Jogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Gonzalez, M. A. (2008). Career Maturity: A Priority for Secondary Education. *Electronic journal of research in educational psychology*. ISSN 1696-2095. No 16, Vol 6 (3). Pp: 749-772
- Indarti, R. R. (2008). Intensi Kewirausahaan Mahasiswa: Studi Perbandingan Antara Indonesia, Jepang dan Norwegia. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Indonesia*, Vol. 23, No. 4, Oktober 2008
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) *Kamus versi online/daring (dalam jaringan)*
<http://kbbi.web.id/karier> (dikases pada tanggal 10April 2016, Pukul 07:06)
- Lajnah Pentashih Mushaf Al-Quran Departemen Agama RI. (2000). Al-Quran dan terjemahannya. Semarang : PT. Karya Toha Putra.
- Lau, Poh Li dkk. (2004). Gender and Work: Assessment and Application of Super's Theory – Career Maturity. *Jurnal Penelitian. Malaysia: Faculty of Education University of Malaysia. British Journal of Arts and Social Sciences* ISSN: 2046-9578,
- Lee-Ann. P & Creed, P. A. *Career maturity, career decision-making self-efficacy and career indecision:A review of the accrued evidence*. (artikel dipublis)
- Mubiana, P.B. (2010). Career Maturity, Career Knowledge, And Self Knowledge Among Psychology Honours Students: An Exploratory Study. University Of Pretoria Faculty Of Humanities (*disertasi yang dipulbis*) (diakses pada tanggal 14 April 2016, 11:14)
- Nisfiannoor, M. (2009). *Pendekatan Statistik Modern Untuk Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.

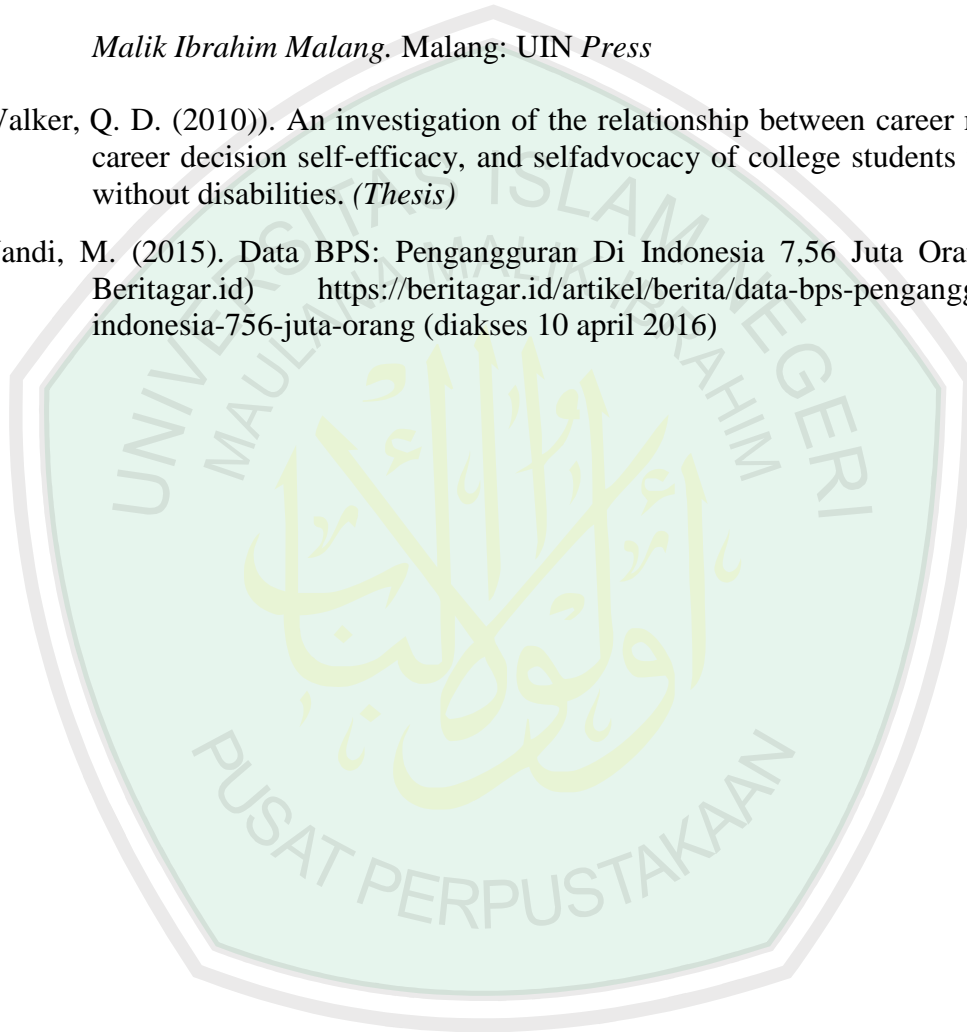
- Ormrod, J. E. (2008). *Psikologi Pendidikan Membantu Siswa Tumbuh Dan Berkembang*. Jakarta: penerbit erlangga
- Puspita, M. D dkk. (2014). Hubungan Antara Internal Locus Of Control Dan Pengalaman Praktik Kerja Industri Dengan Kematangan Karier Pada Siswa Program Studi Keahlian Teknik Komputer Dan Informatika. *Jurnal JPTK, UNDIKSHA*, Vol. 11, No. 2, Juli 2014 : 121 – 134
- Rachmawati, Y. E. (2012). Hubungan antara Self-efficacy dengan Kematangan Karir Mahasiswa Tingkat Awal dan Tingkat Akhir di Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal ilmiah mahasiswa Universitas Negeri Surabaya*. Vol.1 No.1. 2012.
- Rahma, U. (2010). *Bimbingan Karier Siswa*. Malang: UIN Maliki Press.
- Santrock, J. W. (2012). *Life-span Development*. Jakarta; Penerbit Erlangga.
- Savickas, M. (1990). Developing Career Choice Readiness. *Jurnal penelitian*. Cincinnati : Ohio University.
- Sersiana, L dkk. (2012). Hubungan Antara Self-Efficacy Karir Dan Persepsi Terhadap Masa Depan Karir Dengan Kematangan Karir Siswa Smk Pgrri Wonoasri Tahun Ajaran 2012/2013. *Jurnal BK UNESA*. Vol 03 No 01. Pp
- Sudjani. (2014). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kematangan Karir (APTEKINDO) ke 7 FPTK Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, 13 sd.14 November 2014.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Bandung; penerbit ALFSBETA
- Sulaiman, W. (2004). *Analisis Regresi Menggunakan SPSS Contoh Kasus & Pemecahannya*. Yogyakarta: Andi

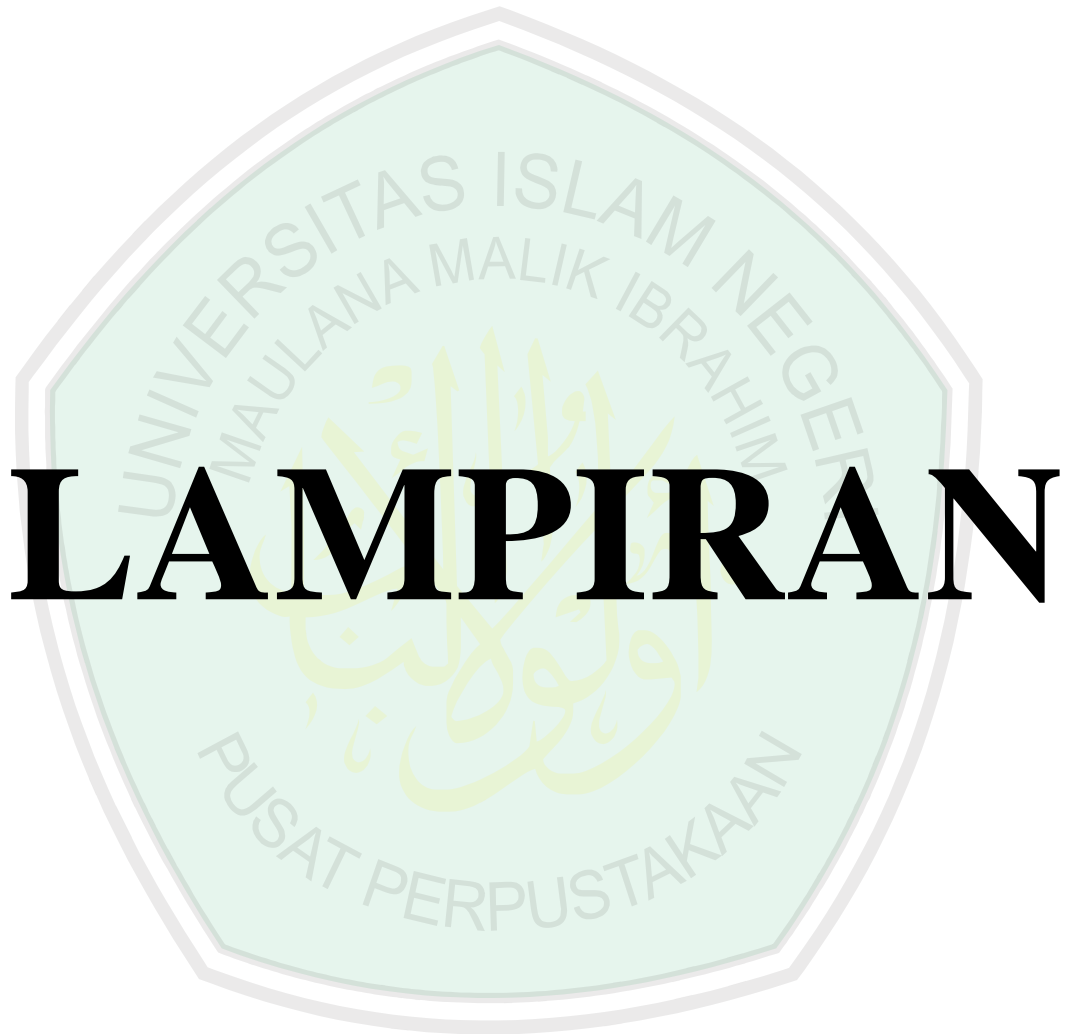
Susantoputri, dkk. (2014). Hubungan Antara Karier Dengan Kematangan Karier Pada Masa Remaja Didaerah Kota Tangerang. *Jurnal Psikologi*, vol.10 No. 1, juni 2014.

UIN Malang. (2014). *Pedoman Pendidikan 2014 Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang*. Malang: UIN Press

Walker, Q. D. (2010)). An investigation of the relationship between career maturity, career decision self-efficacy, and selfadvocacy of college students with and without disabilities. (*Thesis*)

Yandi, M. (2015). Data BPS: Pengangguran Di Indonesia 7,56 Juta Orang (blog Beritagar.id) <https://beritagar.id/artikel/berita/data-bps-pengangguran-di-indonesia-756-juta-orang> (diakses 10 april 2016)





LAMPIRAN 1

ATRIBUT PSIKOLOGI (EFIKASI DIRI)

Nama :

Umur :

Jurusan :

Petunjuk Pengisian Skala:

Beri tanda checklist (√) pada salah satu kolom pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan kondisi saudara. Isilah skala ini dengan jujur serta penuh ketelitian sehingga semua pernyataan dapat dijawab. Dalam memilih pernyataan tidak ada jawaban yang benar dan salah, sehingga tidak mempengaruhi nilai anda. Sebelumnya tak lupa kami ucapkan banyak terima kasih atas segala bantuannya.

Dengan item jawaban sebagai berikut:

SS: Sangat Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Sesulit apapun persoalan hidup yang ada, saya akan mampu menghadapinya.				
2	Saya mampu memahami setiap tindakan yang harus saya lakukan				
3	Saya mampu melalui masa sulit dalam hidup saya.				
4	Saya merasa ragu pada diri saya, untuk menyelesaikan persoalan hidup yang sulit				
5	Saya ragu dengan kemampuan diri saya dalam menghadapi setiap persoalan hidup				
6	Dengan memahami kemampuan yang saya miliki, saya mampu menyelesaikan persoalan hidup saya dengan mudah				
7	Saya kesulitan menyelesaikan persoalan hidup yang saya hadapi				
8	Saya merasa beban hidup saya terlalu banyak				
9	Semakin banyak persoalan hidup yang saya hadapi, saya semakin bingung				
10	Saya selalu belajar memahami diri saya, setiap kali ada persoalan				
11	Saya yakin mampu menyelesaikan banyak persoalan hidup				
12	Saya mampu memahami semua kemampuan diri saya				
13	Saya merasa persoalan hidup yang saya hadapi sangat banyak				
14	Saya siap dengan setiap persoalan yang ada				

15	Saya merasa mampu menguasai dan memahami kemampuan diri saya				
16	Saya selalu siap di setiap persoalan hidup yang saya hadapi				
17	Saya merasa mampu mengondisikasikan diri walaupun ada persoalan hidup/masalah				
18	Saya tidak mampu menghadapi persoalan hidup yang saya hadapi secara bersamaan				
19	Meskipun saya memahami setiap kemampuan yang saya miliki, namun saya masih kesulitan dalam menyelesaikan persoalan hidup saya sendiri				
20	Saya hanya melakukan tindakan akan persoalan yang saya hadapi, apabila ada yang mendorongku				
21	Saya selalu mengantisipasi persoalan yang datang.				
22	Saya malas memikirkan tindakan yang akan saya lakukan				
23	Saya tidak yakin mampu menyelesaikan persoalan-persoalan secara bersamaan				
24	Saya selalu kebingungan apabila ada persoalan hidup yang datang				
25	Saya mampu menyelesaikan persoalan hidup saya apabila berusaha				
26	Semakin sulit persoalan hidup yang saya hadapi, saya semakin yakin bisa menyelesaikannya				
27	Jika dalam hidup saya mendapatkan persoalan yang sulit,saya menghindarinya.				
28	Saya yakin dapat menyelesaikan persoalan saya sendiri				
29	Saya yakin mampu menyelesaikan masalah saya, jika saya berusaha menyelesaikannya.				
30	Jika saya merasa tidak mampu menyelesaikan masalah, saya akan mencari jalan keluar				
31	Terkadang saya begitu bersemangat memikirkan kesuksesan saya				
32	Saya tidak mengeluh jika menghadapi persoalan dalam hidup saya.				
33	Saya mudah menyerah jika menghadapi persoalan yang sulit				
34	Aku tidak dapat menyelesaikan persoalan yang sulit				
35	Saya bangkit saat saya down/terpuruk				

LAMPIRAN 2

ATRIBUT PSIKOLOGI (KEMATANGAN KARIR)

Nama :

Umur :

Jurusan :

Petunjuk Pengisian Skala:

Beri tanda checklist (√) pada salah satu kolom pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan kondisi saudara. Isilah skala ini dengan jujur serta penuh ketelitian sehingga semua pernyataan dapat dijawab. Dalam memilih pernyataan tidak ada jawaban yang benar dan salah, sehingga tidak mempengaruhi nilai anda. Sebelumnya tak lupa kami ucapkan banyak terima kasih atas segala bantuannya. Dengan item jawaban sebagai berikut:

SS: Sangat Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Saya yakin dengan kemampuan dan potensi yang saya miliki untuk memasuki dunia kerja				
2	Proses hidup saya saat ini nantinya akan berpengaruh pada karir saya				
3	Menurut saya pengalaman hidup yang saya jalani akan membawa pengaruh bagi kesuksesan saya				
4	Saya kurang yakin terhadap pilihan karir saya dimasa depan				
5	Pilihan tentang karir yang akan saya pilih nanti, masih berubah ubah.				
6	Saya mudah terpengaruh oleh orang lain saat memutuskan yang akan saya ambil				
7	Saya sudah mulai mencari informasi tentang karir yang akan saya pilih				
8	Saya akan kecewa apabila tidak dapat menentukan karir setelah lulus				
9	Pembicaraan tentang karir masa depan sangat menarik bagi saya				
10	Saya belum mempunyai gambaran tentang apa yang akan saya lakukan setelah lulus nanti.				
11	Saya menunggu teman-teman mendorong saya untuk mulai memikirkan tentang karir yang akan saya ambil				
12	Saya sering mengulur waktu untuk mulai memikirkan masa depan saya				
13	Saya tertarik untuk berdiskusi tentang karir dengan teman teman saya				

14	Saya senang mendengar cerita tentang orang-orang sukses karena dapat memotivasi saya				
15	Saya sering berkonsultasi tentang karir dengan orang lain yang mempunyai kompetensi pada bidang karir yang saya minati				
16	Saya sering melamun ketika memikirkan tentang karir saya di masa depan				
17	Saya kurang tertarik berbicara tentang karir dengan orang disekitar atau orang yang berkompeten pada bidang karir tertentu				
18	Satu-satunya informasi karir yang saya ketahui hanya dari teman-teman				
19	Saya aktif pada kegiatan penunjang karir				
20	Saya senang aktif di kegiatan-kegiatan non akademik untuk mengasah <i>soft skill</i> saya				
21	Orang tua saya mendukung penuh atas semua kegiatan yang saya ikuti untuk menunjang karir				
22	Saya mengikuti kegiatan yang mengasah <i>soft skill</i> hanya apabila di paksa orang sekitar				
23	Pelatihan atau seminar <i>soft skill</i> hanya menjadi kegiatan bagi saya bukan mempelajari ilmunya				
24	Orang tua saya kurang mendukung kegiatan yang saya lakukan untuk menunjang karir				
25	Saya cukup mempunyai informasi tentang beberapa pekerjaan yang akan saya pilih nanti				
26	Minat dan bakat yang saya miliki sesuai dengan karir yang saya inginkan				
27	Saya meluangkan banyak waktu untuk belajar tentang berbagai hal yang berhubungan dengan karir yang akan saya pilih nanti				
28	Saya tidak begitu memikirkan tentang apa yang akan saya lakukan setelah saya lulus				
29	Saya hanya mengetahui beberapa macam bidang karir yang ada yang saya minati				
30	Menurut saya, tidak perlu memiliki informasi yang cukup untuk menekuni karir tertentu				
31	Saya tahu tahapan yang harus saya lalui agar mencapai kesuksesan pada karir yang saya pilih				
32	Saya memiliki rencana, apa saja yang harus saya lakukan untuk sukses di masa depan				
33	Saya harus belajar lebih giat agar saya bisa mencapai karir yang saya idamkan				
34	Saya akan memilih pekerjaan tertentu karena dapat meningkatkan harga diri saya di hadapan orang lain				
35	Saya mengalami kesulitan dalam mempersiapkan diri untuk karir yang saya inginkan				
36	Saya tidak memiliki gambaran yang pasti tentang prospek karir saya nanti				
37	Persyaratan yang sulit akan saya lakukan demi mengejar karir yang saya inginkan				
38	Saya tahu tugas dan peran yang akan saya emban untuk karir saya kelak				
39	Saya lebih senang berkarir pada bidang yang benar-benar saya sukai dan kuasai				

40	Saya kurang memiliki informasi tentang tugas seseorang dalam karir tertentu				
41	Saya kurang memiliki informasi tentang tugas karir yang saya inginkan				
42	Saya lebih memilih berkarir dengan gaji yang tinggi walaupun saya kurang mampu daripada bekerja dengan gaji rendah namun sesuai dengan keahlian saya				
43	Saya akan menekuni karir yang sesuai dengan kemampuan dan potensi yang saya miliki				
44	Saya tahu karir apa yang tepat untuk saya				
45	Saya akan cukup selektif memilih karir yang berhubungan dengan masa depan saya				
46	Saya ragu saat akan memilih hal yang berkaitan dengan karir saya di masa depan				
47	Orang tua saya sudah menyediakan lapangan pekerjaan untuk saya berkarir nanti				
48	Kegiatan yang saya lakukan saat ini, tanpa mempertimbangkan apa yang saya hadapi di masa depan				
49	Saya diberi kepercayaan oleh orang tua untuk menentukan karir				
50	Saya akan memilih karir tanpa paksaan dan pengaruh dari orang lain				
51	Keputusan karir yang saya ambil benar benar berasal dari diri saya sendiri				
52	Saya mudah terpengaruh oleh orang lain berkaitan dengan karir yang akan saya pilih				
53	Saya baru dapat menentukan karir, apabila orang tua membebaskan harapan kepada saya				
54	Saya kurang yakin dengan rencana karir saya				



LAMPIRAN 3
TABULASI JAWABAN SUBJEK PADA SKALA EFIKASI DIRI

	1	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	32	35	jumlah	
1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	82	SEDANG
2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	78	SEDANG
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	87	TINGGI
4	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	76	SEDANG	
5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	75	SEDANG	
6	4	3	4	2	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	86	SEDANG
7	4	3	3	4	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	3	4	2	2	3	3	4	4	1	82	SEDANG
8	3	4	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	70	SEDANG
9	4	2	2	3	3	3	3	3	4	4	2	3	2	2	2	3	4	2	3	3	3	2	3	2	3	2	4	3	3	83	SEDANG
10	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	86	SEDANG	
11	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	78	SEDANG
12	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	84	SEDANG	
13	3	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	4	4	2	76	SEDANG	
14	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	2	3	4	2	82	SEDANG	
15	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	72	SEDANG	
16	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	4	3	2	2	2	2	1	2	2	4	3	3	3	1	71	SEDANG
17	4	3	2	2	4	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	77	SEDANG
18	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	81	SEDANG
19	3	3	3	3	3	4	3	4	2	2	3	3	2	2	3	3	4	1	2	2	2	3	2	2	3	2	4	4	1	78	SEDANG
20	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	2	94	TINGGI
21	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	2	4	98	TINGGI
22	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	4	4	2	92	TINGGI
23	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	2	2	2	4	4	3	2	82	SEDANG
24	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	2	79	SEDANG	
25	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	2	96	TINGGI
26	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	89	TINGGI
27	3	3	2	2	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	77	SEDANG
28	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	2	2	4	3	4	4	2	4	4	4	4	2	3	3	3	3	94	TINGGI
29	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	91	TINGGI
30	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	1	3	2	2	4	3	3	2	3	4	4	1	81	SEDANG
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	84	SEDANG
32	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	77	SEDANG
33	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	86	SEDANG	
34	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	1	92	TINGGI
35	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	4	3	2	2	2	4	3	3	3	3	4	4	3	87	TINGGI

36	4	3	3	3	2	4	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	2	2	1	2	4	3	3	3	2	3	3	2	81	SEDANG	
37	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	2	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	92	TINGGI
38	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	89	TINGGI	
39	4	3	2	2	2	4	3	2	1	2	1	3	2	2	3	4	3	1	1	1	1	3	2	2	2	2	4	3	1	66	SEDANG	
40	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	88	TINGGI	
41	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	99	TINGGI
42	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	1	95	TINGGI
43	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	89	TINGGI	
44	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	67	SEDANG	
45	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	81	SEDANG	
46	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	94	TINGGI	
47	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	91	TINGGI	
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	113	TINGGI
49	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	97	TINGGI	
50	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	2	2	3	4	4	4	2	92	TINGGI	
51	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	80	SEDANG	
52	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	84	SEDANG	
53	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	87	TINGGI	
54	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	2	3	3	4	2	86	SEDANG		
55	4	4	1	2	4	4	3	2	1	3	2	2	2	2	3	3	4	1	1	1	1	2	2	2	2	4	4	3	1	70	SEDANG	
56	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	1	2	3	2	2	3	3	4	3	3	87	TINGGI	
57	3	3	4	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	1	83	SEDANG	
58	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	2	3	2	2	4	4	4	3	1	86	SEDANG	
59	3	3	2	2	3	2	3	4	3	2	2	2	2	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	1	75	SEDANG	
60	4	3	3	3	2	3	3	4	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	77	SEDANG	
61	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	80	SEDANG	
62	2	2	3	2	2	4	3	2	4	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	70	SEDANG	
63	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	1	82	SEDANG	
64	2	3	3	2	2	3	2	1	3	2	3	3	2	2	4	3	3	1	2	1	2	3	2	2	2	2	3	1	1	65	SEDANG	
65	3	4	4	4	3	3	4	4	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	2	85	SEDANG	
66	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	80	SEDANG	
67	2	2	2	4	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	3	4	2	2	1	68	SEDANG	
68	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	4	3	2	3	3	3	2	80	SEDANG	
69	4	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	4	4	2	3	67	SEDANG		
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	84	SEDANG		

71	4	2	2	3	2	3	2	3	2	2	4	2	2	2	3	4	4	3	2	1	2	2	3	3	2	2	4	4	1	75	SEDANG		
72	4	3	3	2	3	4	4	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	4	3	3	3	3	4	3	1	82	SEDANG		
73	4	4	4	3	2	4	3	4	3	3	2	3	2	3	2	4	4	4	3	4	3	1	4	4	3	4	4	4	4	96	TINGGI		
74	4	4	1	1	3	3	2	2	2	1	1	1	3	3	3	4	4	1	1	1	4	1	4	1	4	4	4	4	1	72	SEDANG		
75	4	4	2	3	4	4	3	1	2	3	4	3	3	3	3	3	4	1	2	2	2	4	2	2	3	4	4	3	2	84	SEDANG		
76	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	88	TINGGI	
77	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	2	89	TINGGI		
78	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	2	88	TINGGI	
79	4	4	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83	SEDANG		
80	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	2	103	TINGGI	
81	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	1	95	TINGGI	
82	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	76	SEDANG	
83	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	1	90	TINGGI
84	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	1	76	SEDANG		
85	4	3	3	2	4	3	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	1	2	2	1	2	4	3	2	3	72	SEDANG	
86	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	86	SEDANG	
87	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3	2	82	SEDANG	
88	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	84	SEDANG	
89	3	3	3	2	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	81	SEDANG	
90	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	82	SEDANG	
91	3	4	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	83	SEDANG	
92	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	88	TINGGI		
93	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3	3	1	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	92	TINGGI		
94	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	2	98	TINGGI	
95	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	83	SEDANG	

96	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	76	SEDANG	
97	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	68	SEDANG	
98	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	86	SEDANG	
99	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	84	SEDANG	
100	3	3	3	3	3	4	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	1	79	SEDANG	
101	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	103	TINGGI
102	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	2	3	2	3	2	2	1	3	4	4	3	86	SEDANG
103	4	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	2	3	4	1	75	SEDANG
104	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	1	2	3	3	3	3	4	4	2	2	83	SEDANG	
105	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	4	3	83	SEDANG	
106	3	3	2	3	3	4	3	3	1	2	2	2	3	3	4	3	4	2	1	2	1	2	1	1	2	1	4	2	1	68	SEDANG
107	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	2	90	TINGGI
108	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	82	SEDANG

LAMPIRAN 4

TABULASI JAWABAN SUBJEK PADA SKALA KEMATANGAN KARIR

	1	2	3	4	5	6	7	10	11	12	13	15	17	18	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	35	36	38	40	41	43	44	45	46	48	49	50	51	52	54	JUMLAH				
1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	100	SEDANG
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	114	SEDANG	
3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	110	SEDANG
4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	100	SEDANG	
5	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	102	SEDANG	
6	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	110	SEDANG	
7	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	129	TINGGI	
8	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	87	SEDANG	
9	2	2	1	3	2	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	2	3	2	2	4	4	3	3	3	2	3	3	3	1	4	2	3	3	1	2	3	3	2	2	2	110	SEDANG			
10	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	111	SEDANG	
11	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	101	SEDANG	
12	3	2	2	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	124	TINGGI		
13	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	4	2	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	118	SEDANG		
14	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	116	SEDANG	
15	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	115	SEDANG	
16	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	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	116	SEDANG	
17	3	3	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	4	3	2	2	1	3	3	4	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	97	SEDANG	
18	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	4	2	118	SEDANG		
19	3	3	2	3	2	2	2	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	122	TINGGI		
20	3	3	4	1	1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	2	4	2	2	4	1	1	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	110	SEDANG			
21	4	4	3	3	2	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	3	2	2	4	2	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	4	1	2	3	3	3	3	3	122	TINGGI			
22	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	133	TINGGI		
23	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	2	3	3	2	4	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	122	TINGGI		
24	2	2	3	3	1	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	4	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	96	SEDANG		
25	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	150	TINGGI		
26	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	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	116	SEDANG	
27	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	1	4	3	3	3	4	2	2	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	114	SEDANG		
28	3	2	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	1	1	2	2	4	4	2	2	4	4	3	3	2	3	3	4	1	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	115	SEDANG		
29	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	121	TINGGI		
30	3	4	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	3	4	3	4	3	2	2	3	3	3	4	1	2	3	2	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	4	109	SEDANG	
31	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	121	TINGGI	
32	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	110	SEDANG	
33	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	4	4	130	TINGGI		
34	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	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	119	SEDANG	
35	4	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	3	3	1	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	138	TINGGI		

76	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	2	3	4	4	3	3	3	129	TINGGI			
77	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	125	TINGGI			
78	4	4	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	137	TINGGI			
79	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	115	SEDANG			
80	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	3	3	125	TINGGI			
81	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	122	TINGGI			
82	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	102	SEDANG		
83	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	122	TINGGI		
84	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	121	TINGGI			
85	4	3	3	2	2	2	4	3	3	3	4	4	2	3	2	3	3	3	4	2	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3	1	2	2	3	3	3	3	3	111	SEDANG				
86	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	111	SEDANG		
87	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	117	SEDANG			
88	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	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	119	SEDANG			
89	3	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	3	3	3	3	3	2	3	3	118	SEDANG	
90	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	118	SEDANG			
91	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	2	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	135	TINGGI			
92	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	118	SEDANG	
93	3	3	2	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	135	TINGGI			
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	145	TINGGI		
95	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	114	SEDANG		
96	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	93	SEDANG	
97	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	105	SEDANG
98	4	4	4	4	3	4	3	3	3	1	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	125	TINGGI	
99	3	2	3	3	2	2	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	3	2	3	3	3	115	SEDANG	
100	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	138	TINGGI	
101	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	142	TINGGI	
102	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	138	TINGGI	
103	4	4	4	4	2	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	113	SEDANG		
104	3	4	4	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	118	SEDANG		
105	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	111	SEDANG		
106	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2	2	2	3	3	3	1	2	3	2	2	4	3	3	2	3	4	4	3	2	2	108	SEDANG			
107	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	4	124	TINGGI		
108	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	112	SEDANG		

LAMPIRAN 5
PROSENTASE KATEGORISASI RESPONS SUBJEK

Variabel	Kriteria Jenjang	Norma	Kategorisasi	Frekuensi	(%)
EFIKASI DIRI	$(M + 1,0SD) \leq X$	$87 \leq X$	TINGGI	35	32,41 %
	$(M-1,0SD) \leq X < (M+1,0SD)$	$58 \leq X < 87$	SEDANG	73	67,59%
	$X < (M-1,0SD)$	$X < 58$	RENDAH	-	0 %
KEMATANGAN KARIR	$(M + 1,0SD) \leq X$	$120 \leq X$	TINGGI	46	42,59%
	$(M-1,0SD) \leq X < (M+1,0SD)$	$80 \leq X < 120$	SEDANG	62	57,41%
	$X < (M-1,0SD)$	$X < 80$	RENDAH	-	0%

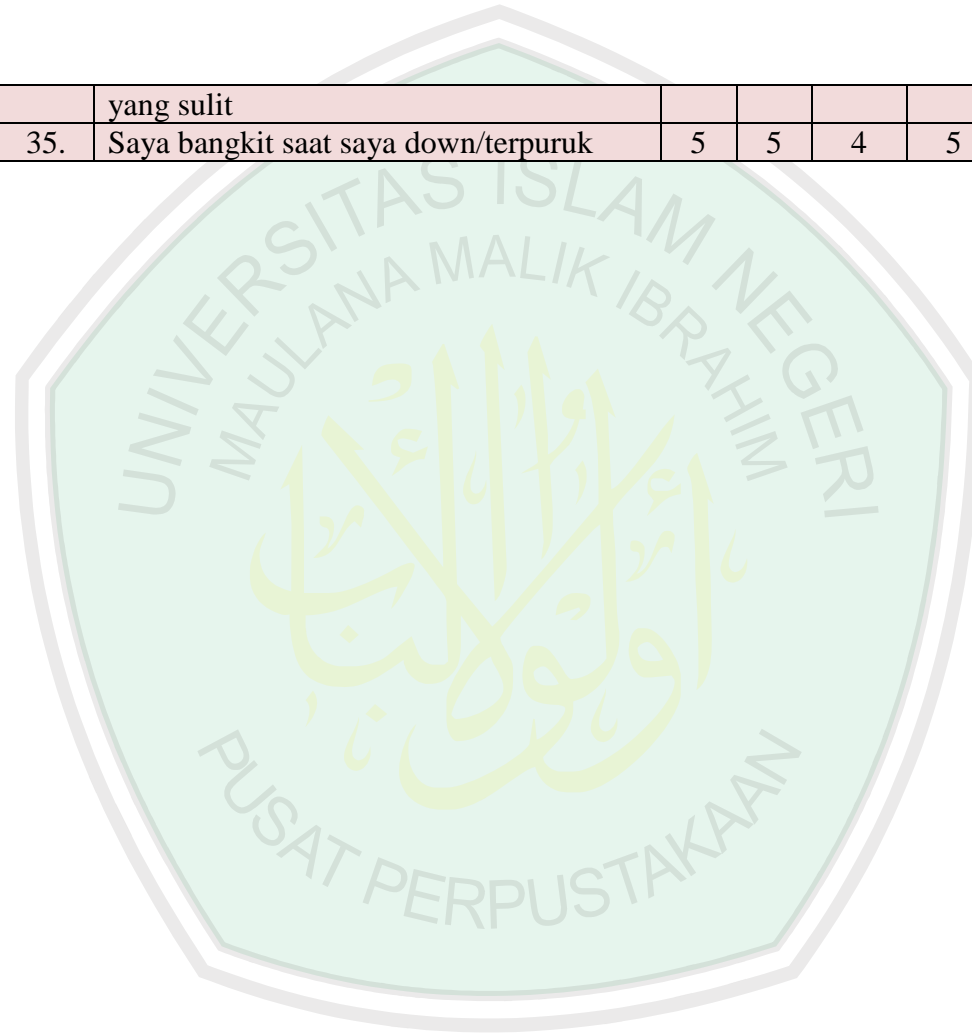
LAMPIRAN 6
PENILAIAN AIKENS' V EFIKASI DIRI

NO	INDIKATOR	NO	AITEM	SCORING				SCORING				Σs	V
				PI	P2	P3	P4	S1	S2	S3	S4		
1.	Tingkat Kesulitan (level) Keyakinan individu atas kemampuannya terhadap tingkat kesulitan prolem hidup	1.	Sesulit apapun persoalan hidup yang ada, saya akan mampu menghadapinya.	5	5	5	5	4	4	4	4	16	1,00
		2.	Saya mampu memahami setiap tindakan yang harus saya lakukan	5	5	4	5	4	4	3	4	15	0,94
		3.	Saya mampu melalui masa sulit dalam hidup saya.	5	5	5	5	4	4	4	4	16	1,00
		4.	Saya merasa ragu pada diri saya, untuk menyelesaikan persoalan hidup yang sulit	5	5	5	5	4	4	4	4	16	1,00
		5.	Saya ragu dengan kemampuan diri saya dalam menghadapi setiap persoalan hidup	5	5	5	5	4	4	4	4	16	1,00
2.	Tingkat Kesulitan (level) Pemilihan tingkah laku berdasarkan hambatan atau persoalan	6.	Dengan memahami kemampuan yang saya miliki, saya mampu menyelesaikan persoalan hidup saya dengan mudah	5	5	4	5	4	4	3	4	15	0,94
		7.	Saya kesulitan menyelesaikan persoalan hidup yang saya hadapi	5	5	4	5	4	4	3	4	15	0,94
		8.	Saya merasa beban hidup saya terlalu banyak	5	5	4	5	4	4	3	4	15	0,94
		9.	Semakin banyak persoalan hidup yang saya hadapi, saya semakin bingung	5	3	4		4	2	3	4	13	0,81
		10.	Saya selalu belajar memahami diri saya, setiap kali ada persoalan	5	5	4	5	4	4	3	4	15	0,94

3.	Tingkat Kekuatan (strength) Tingkat kekuatan keyakinan atau pengharapan individu terhadap kemampuannya	11.	Saya yakin mampu menyelesaikan banyak persoalan hidup	5	5	5	5	4	4	4	4	16	1,00
		12.	Saya mampu memahami semua kemampuan diri saya	5	5	5	5	4	4	4	4	16	1,00
		13.	Saya merasa persoalan hidup yang saya hadapi sangat banyak	5	5	4	5	4	4	4	4	16	1,00
		14.	Saya siap dengan setiap persoalan yang ada	5	5	5	5	4	4	4	4	16	1,00
		15.	Saya merasa mampu menguasai dan memahami kemampuan diri saya	5	5	5	5	4	4	4	4	16	1,00
		16.	Saya selalu siap di setiap persoalan hidup yang saya hadapi	5	5	5	5	4	4	4	4	16	1,00
		17.	Saya merasa mampu mengondisikasikan diri walaupun ada persolan hidup/masalah	5	3	5	5	4	2	4	4	14	0,88
		18.	Saya tidak mampu menghadapi persoalan hidup yang saya hadapi secara bersamaan	5	5	4	5	4	4	3	4	15	0,94
		19.	Meskipun saya memahami setiap kemampuan yang saya miliki, namun saya masih kesulitan dalam menyelesaikan persoalan hidup saya sendiri	5	5	5	5	4	4	4	4	16	1,00
		20.	Saya hanya melakukan tindakan akan persoalan yang saya hadapi, apabila ada yang mendorongku	5	5	5	5	4	4	4	4	16	1,00
		21.	Saya selalu mengantisipasi persoalan yang datang.	5	5	4	5	4	4	3	4	15	0,94
		22.	Saya malas memikirkan tindakan yang	4	5	5	5	3	4	4	4	15	0,94

			akan saya lakukan										
		23.	Saya tidak yakin mampu menyelesaikan persoalan-persoalan secara bersamaan	5	5	4	5	4	4	3	4	15	0,94
		24.	Saya selalu kebingungan apabila ada persoalan hidup yang datang	5	5	4	5	4	4	3	4	15	0,94
		25.	Saya mampu menyelesaikan persoalan hidup saya apabila berusaha	5	5	5	5	4	4	4	4	16	1,00
4.	Generalisasi (generality) Keyakinan individu akan kemampuannya menyelesaikan persoalan diberbagai aktivitas	26.	Semakin sulit persoalan hidup yang saya hadapi, saya semakin yakin bisa menyelesaikannya	5	5	5	5	4	4	4	4	16	1,00
		27.	Jika dalam hidup saya mendapatkan persoalan yang sulit,saya menghindarinya.	5	5	4	5	4	4	3	4	15	0,94
		28.	Saya yakin dapat menyelesaikan persoalan saya sendiri	5	5	5	5	4	4	4	4	16	1,00
		29.	Saya yakin mampu menyelesaikan masalah saya, jika saya berusaha menyelesaikannya.	5	5	5	5	4	4	4	4	16	1,00
		30.	Jika saya merasa tidak mampu menyelesaikan masalah, saya akan mencari jalan keluar	5	5	5	5	4	4	4	4	16	1,00
		31.	Terkadang saya begitu bersemangat memikirkan kesuksesan sya	5	5	5	5	4	4	4	4	16	1,00
		32.	Saya tidak mengeluh jika menghadapi persoalan dalam hidup saya.	5	5	5	5	4	4	4	4	16	1,00
		33.	Saya mudah menyerah jika menghadapi persoalan yang sulit	5	5	5	5	4	4	4	4	16	1,00
		34.	Aku tidak dapat menyelesaikan persoalan	5	5	4	5	4	4	3	4	15	0,94

		yang sulit											
		35.	Saya bangkit saat saya down/terpuruk	5	5	4	5	4	4	3	4	15	0,94



LAMPIRAN 7
PENILAIAN AIKENS' V KEMATANGAN KARIR

NO	INDIKATOR	NO	AITEM	SCORING				SCORING				Σs	V
				PI	P2	P3	P4	S1	S2	S3	S4		
1.	Planfulness (Perencanaan karir) Memiliki rasa percaya diri terhadap potensi yang dimiliki	1.	Saya yakin dengan kemampuan dan potensi yang saya miliki untuk memasuki dunia kerja	5	5	5	5	4	4	4	4	16	1,00
		2.	Proses hidup saya saat ini nantinya akan berpengaruh pada karir saya	5	5	5	5	4	4	4	4	16	1,00
		3.	Menurut saya pengalaman hidup yang saya jalani akan membawa pengaruh bagi kesuksesan saya	5	5	5	5	4	4	4	4	16	1,00
		4.	Saya kurang yakin terhadap pilihan karir saya dimasa depan	5	5	4	5	4	4	3	4	15	0,94
		5.	Pilihan tentang karir yang akan saya pilih nanti, masih berubah ubah.	4	3	4	5	3	2	3	4	12	0,75
		6.	Saya mudah terpengaruh oleh orang lain saat memutuskan yang akan saya ambil	5	5	4	5	4	4	3	4	15	0,94
	Planfulness (Perencanaan karir) Partisipasi aktif dalam perencanaan karir	7.	Saya sudah mulai mencari informasi tentang karir yang akan saya pilih	5	5	5	5	4	4	4	4	16	1,00
		8.	Saya akan kecewa apabila tidak dapat menentukan karir setelah lulus	5	5	4	5	4	4	3	4	15	0,94
		9.	Pembicaraan tentang karir masa depan sangat menarik bagi saya	5	5	5	5	4	4	4	4	16	1,00

		10.	Saya belum mempunyai gambaran tentang apa yang akan saya lakukan setelah lulus nanti	5	5	5	5	4	4	4	4	16	1,00
		11.	Saya menunggu teman-teman mendorong saya untuk mulai memikirkan tentang karir yang akan saya ambil	5	5	5	5	4	4	4	4	16	1,00
		12.	Saya sering mengulur waktu untuk mulai memikirkan masa depan saya	5	5	4	5	4	4	3	4	15	0,94
2.	Exploration (Eksplorasi karir) Mencari informasi tentang karir dari orang lain yang berkompeten	13.	Saya tertarik untuk berdiskusi tentang karir dengan teman teman saya	5	5	5	5	4	4	4	4	16	1,00
		14.	Saya senang mendengar cerita tentang orang orang sukses karena dapat memotivasi saya	5	5	5	5	4	4	4	4	16	1,00
		15.	Saya sering berkonsultasi tentang karir dengan orang lain yang mempunyai kompetensi pada bidang karir yang saya minati	5	5	5	5	4	4	4	4	16	1,00
		16.	Saya sering melamun ketika memikirkan tentang karir saya di masa depan	5	5	5	5	4	4	4	4	16	1,00
		17.	Saya kurang tertarik berbicara tentang karir dengan orang disekitar atau orang yang berkompeten pada bidang karir tertentu	5	5	5	5	4	4	4	4	16	1,00
		18.	Satu-satunya informasi karir yang saya ketahui hanya dari teman-teman	5	5	5	5	4	4	4	4	16	1,00
	Exploration	19.	Saya aktif pada kegiatan penunjang karir	5	5	5	5	4	4	4	4	16	1,00

	(Eksplorasi karir) Mengikuti kegiatan yang dapat mengeksplor dan mengembangkan potensi yang dimiliki	20.	Saya senang aktif di kegiatan-kegiatan non akademik untuk mengasah soft skill saya	5	5	5	5	4	4	4	4	16	1,00
		21.	Orang tua saya mendukung penuh atas semua kegiatan yang saya ikuti untuk menunjang karir	5	3	4	5	4	2	3	4	13	0,81
		22.	Saya mengikuti kegiatan yang mengasah soft skill hanya apabila di paksa orang sekitar	5	5	5	5	4	4	4	4	16	1,00
		23.	Pelatihan atau seminar soft skill hanya menjadi kegiatan bagi saya bukan mempelajari ilmunya	5	5	5	5	4	4	4	4	16	1,00
		24.	Orang tua saya kurang mendukung kegiatan yang saya lakukan untuk menunjang karir	5	3	4	5	4	2	3	4	13	0,81
3.	Information Gathering (Pengumpulan Informasi) Memiliki pengetahuan tentang karir yang diminati	25.	Saya cukup mempunyai informasi tentang beberapa pekerjaan yang akan saya pilih nanti	5	5	5	5	4	4	4	4	16	1,00
		26.	Minat dan bakat yang saya miliki sesuai dengan karir yang saya inginkan	5	5	4	5	4	4	3	4	15	0,94
		27.	Saya meluangkan banyak waktu untuk belajar tentang berbagai hal yang berhubungan dengan karir yang akan saya pilih nanti	4	5	5	5	3	4	4	4	15	0,94
		28.	Saya tidak begitu memikirkan tentang apa yang akan saya lakukan setelah saya lulus	5	5	4	5	4	4	3	4	15	0,94

		29.	Saya hanya mengetahui beberapa macam bidang karir yang ada yang saya minati	5	5	5	5	4	4	4	4	16	1,00
		30.	Menurut saya, tidak perlu memiliki informasi yang cukup untuk menekuni karir tertentu	5	5	5	5	4	4	4	4	16	1,00
	Information Gathering (Pengumpulan Informasi) Memiliki pengetahuan tentang bagaimana cara untuk meraih sukses dibidang karir	31.	Saya tahu tahapan yang harus saya lalui agar mencapai kesuksesan pada karir yang saya pilih	5	5	5	5	4	4	4	4	16	1,00
		32.	Saya memiliki rencana, apa saja yang harus saya lakukan untuk sukses di masa depan	5	5	5	5	4	4	4	4	16	1,00
		33.	Saya harus belajar lebih giat agar saya bisa mencapai karir yang saya idamkan	5	5	4	5	4	4	3	4	15	0,94
		34.	Saya akan memilih pekerjaan tertentu karena dapat meningkatkan harga diri saya di hadapan orang lain	5	5	5	5	4	4	4	4	16	1,00
		35.	Saya mengalami kesulitan dalam mempersiapkan diri untuk karir yang saya inginkan	5	5	5	5	4	4	4	4	16	1,00
		36.	Saya tidak memiliki gambaran yang pasti tentang prospek karir saya nanti	5	5	5	5	4	4	4	4	16	1,00
		Information Gathering (Pengumpulan Informasi) Mengetahui tugas dan peran dalam suatu karir	37.	Persyaratan yang sulit akan saya lakukan demi mengejar karir yang saya inginkan	5	5	5	5	4	4	4	4	16
	38.		Saya tahu tugas dan peran yang akan saya emban untuk karir saya kelak	5	5	5	5	4	4	4	4	16	1,00
	39.		Saya lebih senang berkarir pada bidang yang benar benar saya sukai dan kuasai	5	5	5	5	4	4	4	4	16	1,00

		40.	Saya kurang memiliki informasi tentang tugas seseorang dalam karir tertentu	5	5	4	5	4	4	3	4	15	0,94
		41.	Saya kurang memiliki informasi tentang tugas karir yang saya inginkan	5	5	5	5	4	4	4	4	16	1,00
		42.	Saya lebih memilih berkarir dengan gaji yang tinggi walaupun saya kurang mampu daripada bekerja dengan gaji rendah namun sesuai dengan keahlian saya	5	5	4	5	4	4	3	4	15	0,94
4.	Decision making (Pengambilan keputusan) Mengambil keputusan berdasarkan pengetahuan tentang diri sendiri	43.	Saya akan menekuni karir yang sesuai dengan kemampuan dan potensi yang saya miliki	5	5	5	5	4	4	4	4	16	1,00
		44.	Saya tahu karir apa yang tepat untuk saya	5	5	5	5	4	4	4	4	16	1,00
		45.	Saya akan cukup selektif memilih karir yang berhubungan dengan masa depan saya	5	5	4	5	4	4	3	4	15	0,94
		46.	Saya ragu saat akan memilih hal yang berkaitan dengan karir saya di masa depan	5	5	4	5	4	4	3	4	15	0,94
		47.	Orang tua saya sudah menyediakan lapangan pekerjaan untuk saya berkarir nanti	5	5	4	5	4	4	3	4	15	0,94
		48.	Kegiatan yang saya lakukan saat ini, tanpa mempertimbangkan apa yang saya hadapi di masa depan	5	3	5	5	4	2	4	4	14	0,88
	Decision making (Pengambilan	49.	Saya diberi kepercayaan oleh orang tua untuk menentukan karir	5	3	5	5	4	2	4	4	14	0,88

keputusan) Mandiri (mampu membuat keputusan tanpa memikirkan orang lain)	50.	Saya akan memilih karir tanpa paksaan dan pengaruh dari orang lain	5	5	5	5	4	4	4	4	16	1,00
	51.	Keputusan karir yang saya ambil benar benar berasal dari diri saya sendiri	5	5	5	5	4	4	4	4	16	1,00
	52.	Saya mudah terpengaruh oleh orang lain berkaitan dengan karir yang akan saya pilih	5	5	5	5	4	4	4	4	16	1,00
	53.	Saya baru dapat menentukan karir, apabila orang tua membebankan harapan kepada saya	5	5	4	5	4	4	3	4	15	0,94
	54.	Saya kurang yakin dengan rencana karir saya	5	5	4	5	4	4	3	4	15	0,94

LAMPIRAN 8
HASIL UJI RELIABILITAS SKALA EFIKASI DIRI

• **Putaran 1**

Reliability

Notes

Output Created		26-Apr-2016 16:19:02
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	108
	File	
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax			RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time		00:00:00.047
	Elapsed Time		00:00:00.032

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	108	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	108	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.854	35

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.4074	.54750	108
VAR00002	2.9352	.45903	108
VAR00003	3.1481	.52622	108
VAR00004	2.8611	.64791	108
VAR00005	2.9630	.61028	108
VAR00006	2.9259	.57525	108
VAR00007	3.2778	.59332	108
VAR00008	3.2778	.65329	108
VAR00009	3.0278	.72934	108
VAR00010	2.7037	.70059	108
VAR00011	2.6852	.54082	108
VAR00012	2.7037	.58420	108
VAR00013	2.8333	.48337	108
VAR00014	2.6667	.54687	108
VAR00015	2.6944	.51986	108
VAR00016	2.9352	.51652	108
VAR00017	3.0463	.50017	108
VAR00018	3.3426	.53236	108
VAR00019	2.6759	.75910	108
VAR00020	2.3889	.66745	108
VAR00021	2.3611	.67614	108
VAR00022	2.5185	.67646	108
VAR00023	3.0463	.70226	108
VAR00024	2.8148	.61368	108
VAR00025	2.7778	.64610	108
VAR00026	2.6759	.62396	108
VAR00027	3.0463	.61726	108
VAR00028	3.4074	.58064	108
VAR00029	3.2685	.57367	108
VAR00030	2.7407	.70207	108
VAR00031	2.6759	.85192	108

VAR00032	3.1111	.70158	108
VAR00033	1.9630	.61028	108
VAR00034	1.4815	.57163	108
VAR00035	2.0463	.77802	108

▲

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	95.0278	76.943	.297	.852
VAR00002	95.5000	78.047	.227	.853
VAR00003	95.2870	77.085	.296	.852
VAR00004	95.5741	72.808	.621	.843
VAR00005	95.4722	74.214	.524	.846
VAR00006	95.5093	76.346	.340	.851
VAR00007	95.1574	76.564	.307	.852
VAR00008	95.1574	73.218	.577	.845
VAR00009	95.4074	74.075	.437	.848
VAR00010	95.7315	73.152	.539	.845
VAR00011	95.7500	74.787	.537	.847
VAR00012	95.7315	75.469	.422	.849
VAR00013	95.6019	76.242	.429	.849
VAR00014	95.7685	76.086	.389	.850
VAR00015	95.7407	75.334	.498	.848
VAR00016	95.5000	76.794	.336	.851
VAR00017	95.3889	77.586	.257	.853
VAR00018	95.0926	77.094	.291	.852
VAR00019	95.7593	73.811	.438	.848
VAR00020	96.0463	72.269	.651	.842
VAR00021	96.0741	72.910	.583	.844
VAR00022	95.9167	73.068	.568	.845
VAR00023	95.3889	75.586	.329	.851
VAR00024	95.6204	73.845	.557	.845
VAR00025	95.6574	73.816	.528	.846

VAR00026	95.7593	76.540	.290	.852
VAR00027	95.3889	76.053	.340	.851
VAR00028	95.0278	76.700	.301	.852
VAR00029	95.1667	78.888	.087	.857
VAR00030	95.6944	77.186	.196	.855
VAR00031	95.7593	79.343	.002	.863
VAR00032	95.3241	74.894	.388	.850
VAR00033	96.4722	82.420	-.243	.865
VAR00034	96.9537	81.970	-.212	.863
VAR00035	96.3889	75.735	.278	.853

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
98.4352	80.099	8.94978	35

• Putaran 2

Reliability

Notes

Output Created		26-Apr-2016 16:22:59
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	108
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00032 VAR00035 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00.078
	Elapsed Time	00:00:00.031

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	108	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	108	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	29

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.4074	.54750	108
VAR00003	3.1481	.52622	108
VAR00004	2.8611	.64791	108
VAR00005	2.9630	.61028	108
VAR00006	2.9259	.57525	108
VAR00007	3.2778	.59332	108
VAR00008	3.2778	.65329	108
VAR00009	3.0278	.72934	108
VAR00010	2.7037	.70059	108
VAR00011	2.6852	.54082	108
VAR00012	2.7037	.58420	108
VAR00013	2.8333	.48337	108
VAR00014	2.6667	.54687	108
VAR00015	2.6944	.51986	108
VAR00016	2.9352	.51652	108
VAR00017	3.0463	.50017	108
VAR00018	3.3426	.53236	108
VAR00019	2.6759	.75910	108
VAR00020	2.3889	.66745	108
VAR00021	2.3611	.67614	108
VAR00022	2.5185	.67646	108
VAR00023	3.0463	.70226	108
VAR00024	2.8148	.61368	108
VAR00025	2.7778	.64610	108
VAR00026	2.6759	.62396	108
VAR00027	3.0463	.61726	108
VAR00028	3.4074	.58064	108
VAR00032	3.1111	.70158	108
VAR00035	2.0463	.77802	108

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	79.9630	73.924	.285	.885
VAR00003	80.2222	73.707	.324	.884
VAR00004	80.5093	69.841	.614	.877
VAR00005	80.4074	70.842	.554	.879
VAR00006	80.4444	73.371	.325	.884
VAR00007	80.0926	73.169	.334	.884
VAR00008	80.0926	69.973	.596	.878
VAR00009	80.3426	70.900	.446	.881
VAR00010	80.6667	70.150	.534	.879
VAR00011	80.6852	71.601	.548	.880
VAR00012	80.6667	72.411	.418	.882
VAR00013	80.5370	72.961	.450	.882
VAR00014	80.7037	72.977	.389	.883
VAR00015	80.6759	72.146	.509	.880
VAR00016	80.4352	73.687	.333	.884
VAR00017	80.3241	74.258	.278	.885
VAR00018	80.0278	73.840	.304	.884
VAR00019	80.6944	70.588	.450	.881
VAR00020	80.9815	69.196	.654	.876
VAR00021	81.0093	70.047	.566	.878
VAR00022	80.8519	70.127	.558	.879
VAR00023	80.3241	72.501	.327	.884
VAR00024	80.5556	70.810	.554	.879
VAR00025	80.5926	70.692	.534	.879
VAR00026	80.6944	73.317	.300	.885
VAR00027	80.3241	72.931	.341	.884
VAR00028	79.9630	73.400	.319	.884
VAR00032	80.2593	71.596	.406	.882

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	79.9630	73.924	.285	.885
VAR00003	80.2222	73.707	.324	.884
VAR00004	80.5093	69.841	.614	.877
VAR00005	80.4074	70.842	.554	.879
VAR00006	80.4444	73.371	.325	.884
VAR00007	80.0926	73.169	.334	.884
VAR00008	80.0926	69.973	.596	.878
VAR00009	80.3426	70.900	.446	.881
VAR00010	80.6667	70.150	.534	.879
VAR00011	80.6852	71.601	.548	.880
VAR00012	80.6667	72.411	.418	.882
VAR00013	80.5370	72.961	.450	.882
VAR00014	80.7037	72.977	.389	.883
VAR00015	80.6759	72.146	.509	.880
VAR00016	80.4352	73.687	.333	.884
VAR00017	80.3241	74.258	.278	.885
VAR00018	80.0278	73.840	.304	.884
VAR00019	80.6944	70.588	.450	.881
VAR00020	80.9815	69.196	.654	.876
VAR00021	81.0093	70.047	.566	.878
VAR00022	80.8519	70.127	.558	.879
VAR00023	80.3241	72.501	.327	.884
VAR00024	80.5556	70.810	.554	.879
VAR00025	80.5926	70.692	.534	.879
VAR00026	80.6944	73.317	.300	.885
VAR00027	80.3241	72.931	.341	.884
VAR00028	79.9630	73.400	.319	.884
VAR00032	80.2593	71.596	.406	.882
VAR00035	81.3241	72.726	.270	.886

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
83.3704	76.908	8.76974	29



LAMPIRAN 9

HASIL UJI RELIABILITAS SKALA KEMATANGAN KARIR

- **Putaran 1**

Reliability

Notes

Output Created		26-Apr-2016 16:27:33
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	108
	File	
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

USAT PERPUSTAKAAN

Syntax		RELIABILITY	
		/VARIABLES=VAR00001 VAR00002	
		VAR00003 VAR00004 VAR00005	
		VAR00006 VAR00007 VAR00008	
		VAR00009 VAR00010 VAR00011	
		VAR00012 VAR00013 VAR00014	
		VAR00015 VAR00016 VAR00017	
		VAR00018 VAR00019 VAR00020	
		VAR00021 VAR00022 VAR00023	
		VAR00024 VAR00025 VAR00026	
		VAR00027 VAR00028 VAR00029	
		VAR00030 VAR00031 VAR00032	
		VAR00033 VAR00034 VAR00035	
		VAR00036 VAR00037 VAR00038	
		VAR00039 VAR00040 VAR00041	
		VAR00042 VAR00043 VAR00044	
		VAR00045 VAR00046 VAR00047	
		VAR00048 VAR00049 VAR00050	
		VAR00051 VAR00052 VAR00053	
		VAR00054	
		/SCALE('ALL VARIABLES') ALL	
		/MODEL=ALPHA	
		/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE	
		/SUMMARY=TOTAL.	
Resources	Processor Time		00:00:00.140
	Elapsed Time		00:00:00.063

[DataSet1]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	108	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	108	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.907	54

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.1481	.50815	108
VAR00002	3.1111	.70158	108
VAR00003	3.1574	.65798	108
VAR00004	2.9352	.68731	108
VAR00005	2.5185	.74233	108
VAR00006	2.9074	.67723	108
VAR00007	3.0093	.66270	108
VAR00008	2.5463	.60193	108
VAR00009	3.1944	.48256	108
VAR00010	2.9259	.66563	108
VAR00011	3.1481	.66719	108
VAR00012	2.8148	.73812	108
VAR00013	3.1667	.52060	108
VAR00014	3.5833	.56577	108
VAR00015	3.0648	.63058	108
VAR00016	2.2778	.75916	108
VAR00017	3.1019	.56270	108
VAR00018	2.9722	.58738	108
VAR00019	2.6852	.60602	108
VAR00020	2.8981	.64038	108
VAR00021	3.2500	.56577	108
VAR00022	2.5833	.72505	108
VAR00023	2.8981	.72266	108
VAR00024	3.1667	.71695	108
VAR00025	2.8056	.63332	108
VAR00026	2.8241	.62396	108

VAR00027	2.8611	.66217	108
VAR00028	2.8981	.74808	108
VAR00029	2.6389	.67614	108
VAR00030	3.1019	.66893	108
VAR00031	3.0278	.50156	108
VAR00032	3.0926	.50302	108
VAR00033	3.3889	.66745	108
VAR00034	2.2037	.74582	108
VAR00035	2.5185	.63366	108
VAR00036	2.8611	.68982	108
VAR00037	3.0278	.60308	108
VAR00038	3.1111	.53535	108
VAR00039	3.3241	.54393	108
VAR00040	2.6389	.58738	108
VAR00041	2.6111	.62403	108
VAR00042	2.9907	.71689	108
VAR00043	3.1944	.53753	108
VAR00044	3.0093	.60366	108
VAR00045	3.1204	.55900	108
VAR00046	2.7407	.68863	108
VAR00047	2.5648	.65955	108
VAR00048	2.6944	.80255	108
VAR00049	3.0556	.63883	108
VAR00050	3.1759	.63876	108
VAR00051	3.0556	.63883	108
VAR00052	2.8796	.67971	108
VAR00053	2.7685	.69183	108
VAR00054	3.0463	.70226	108

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	155.1481	199.511	.352	.906

VAR00002	155.1852	196.526	.397	.905
VAR00003	155.1389	198.046	.343	.906
VAR00004	155.3611	193.710	.556	.904
VAR00005	155.7778	192.791	.557	.903
VAR00006	155.3889	194.128	.543	.904
VAR00007	155.2870	195.833	.461	.905
VAR00008	155.7500	200.806	.214	.907
VAR00009	155.1019	201.513	.225	.907
VAR00010	155.3704	192.703	.632	.903
VAR00011	155.1481	195.548	.473	.904
VAR00012	155.4815	193.710	.515	.904
VAR00013	155.1296	198.544	.410	.905
VAR00014	154.7130	202.356	.134	.908
VAR00015	155.2315	198.946	.308	.906
VAR00016	156.0185	199.514	.221	.907
VAR00017	155.1944	198.401	.385	.905
VAR00018	155.3241	198.165	.382	.905
VAR00019	155.6111	200.801	.213	.907
VAR00020	155.3981	201.569	.157	.908
VAR00021	155.0463	201.503	.187	.907
VAR00022	155.7130	201.552	.134	.908
VAR00023	155.3981	196.915	.364	.906
VAR00024	155.1296	197.273	.350	.906
VAR00025	155.4907	197.617	.382	.905
VAR00026	155.4722	199.167	.299	.906
VAR00027	155.4352	196.641	.417	.905
VAR00028	155.3981	194.560	.465	.904
VAR00029	155.6574	198.620	.302	.906
VAR00030	155.1944	194.756	.515	.904
VAR00031	155.2685	199.021	.393	.905
VAR00032	155.2037	199.136	.383	.906
VAR00033	154.9074	195.412	.481	.904
VAR00034	156.0926	202.758	.071	.909

VAR00035	155.7778	197.857	.369	.906
VAR00036	155.4352	192.472	.621	.903
VAR00037	155.2685	201.899	.150	.908
VAR00038	155.1852	197.461	.471	.905
VAR00039	154.9722	200.719	.247	.907
VAR00040	155.6574	198.246	.377	.905
VAR00041	155.6852	197.807	.378	.905
VAR00042	155.3056	202.999	.064	.909
VAR00043	155.1019	198.859	.375	.906
VAR00044	155.2870	194.150	.613	.903
VAR00045	155.1759	194.576	.637	.903
VAR00046	155.5556	194.417	.517	.904
VAR00047	155.7315	203.600	.042	.909
VAR00048	155.6019	192.354	.531	.904
VAR00049	155.2407	198.484	.330	.906
VAR00050	155.1204	196.462	.444	.905
VAR00051	155.2407	197.063	.410	.905
VAR00052	155.4167	192.974	.603	.903
VAR00053	155.5278	200.999	.171	.908
VAR00054	155.2500	192.040	.632	.903

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
1.5830E2	204.827	14.31179	54

• Putaran 2

Reliability

Notes

Output Created	26-Apr-2016 16:33:08
Comments	
Input	Active Dataset DataSet1

	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data		108
	File		
	Matrix Input		
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.	
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00015 VAR00017 VAR00018 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00035 VAR00036 VAR00038 VAR00040 VAR00041 VAR00043 VAR00044 VAR00045 VAR00046 VAR00048 VAR00049 VAR00050 VAR00051 VAR00052 VAR00054 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.	
Resources	Processor Time		00:00:00.078
	Elapsed Time		00:00:00.033

[DataSet1]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	108	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	108	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	41

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.1481	.50815	108
VAR00002	3.1111	.70158	108
VAR00003	3.1574	.65798	108
VAR00004	2.9352	.68731	108
VAR00005	2.5185	.74233	108
VAR00006	2.9074	.67723	108
VAR00007	3.0093	.66270	108
VAR00009	3.1944	.48256	108
VAR00010	2.9259	.66563	108
VAR00011	3.1481	.66719	108
VAR00012	2.8148	.73812	108
VAR00013	3.1667	.52060	108
VAR00015	3.0648	.63058	108
VAR00017	3.1019	.56270	108
VAR00018	2.9722	.58738	108
VAR00023	2.8981	.72266	108
VAR00024	3.1667	.71695	108

VAR00025	2.8056	.63332	108
VAR00026	2.8241	.62396	108
VAR00027	2.8611	.66217	108
VAR00028	2.8981	.74808	108
VAR00029	2.6389	.67614	108
VAR00030	3.1019	.66893	108
VAR00031	3.0278	.50156	108
VAR00032	3.0926	.50302	108
VAR00033	3.3889	.66745	108
VAR00035	2.5185	.63366	108
VAR00036	2.8611	.68982	108
VAR00038	3.1111	.53535	108
VAR00040	2.6389	.58738	108
VAR00041	2.6111	.62403	108
VAR00043	3.1944	.53753	108
VAR00044	3.0093	.60366	108
VAR00045	3.1204	.55900	108
VAR00046	2.7407	.68863	108
VAR00048	2.6944	.80255	108
VAR00049	3.0556	.63883	108
VAR00050	3.1759	.63876	108
VAR00051	3.0556	.63883	108
VAR00052	2.8796	.67971	108
VAR00054	3.0463	.70226	108

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	118.4444	161.277	.372	.920
VAR00002	118.4815	159.504	.358	.920
VAR00003	118.4352	161.052	.291	.921
VAR00004	118.6574	156.040	.572	.917
VAR00005	119.0741	154.761	.597	.917

VAR00006	118.6852	156.704	.541	.918
VAR00007	118.5833	157.741	.490	.918
VAR00009	118.3981	163.102	.244	.921
VAR00010	118.6667	154.879	.665	.916
VAR00011	118.4444	157.651	.492	.918
VAR00012	118.7778	156.417	.508	.918
VAR00013	118.4259	160.621	.413	.919
VAR00015	118.5278	160.700	.328	.920
VAR00017	118.4907	160.364	.397	.919
VAR00018	118.6204	160.499	.369	.920
VAR00023	118.6944	160.158	.309	.920
VAR00024	118.4259	160.714	.281	.921
VAR00025	118.7870	159.141	.425	.919
VAR00026	118.7685	160.366	.353	.920
VAR00027	118.7315	158.703	.431	.919
VAR00028	118.6944	157.373	.448	.919
VAR00029	118.9537	160.531	.312	.920
VAR00030	118.4907	157.355	.509	.918
VAR00031	118.5648	160.360	.451	.919
VAR00032	118.5000	160.757	.418	.919
VAR00033	118.2037	157.753	.485	.918
VAR00035	119.0741	159.565	.398	.919
VAR00036	118.7315	154.740	.648	.916
VAR00038	118.4815	159.560	.480	.919
VAR00040	118.9537	160.400	.376	.920
VAR00041	118.9815	159.962	.379	.920
VAR00043	118.3981	161.214	.354	.920
VAR00044	118.5833	156.619	.619	.917
VAR00045	118.4722	157.018	.643	.917
VAR00046	118.8519	156.744	.529	.918
VAR00048	118.8981	155.289	.520	.918
VAR00049	118.5370	160.774	.318	.920
VAR00050	118.4167	158.320	.473	.919

VAR00051	118.5370	158.849	.440	.919
VAR00052	118.7130	155.440	.616	.917
VAR00054	118.5463	155.073	.616	.917

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
1.2159E2	166.337	12.89718	41

• Putaran 3

Reliability

Notes

Output Created		26-Apr-2016 16:35:04
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	108
	File	
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00015 VAR00017 VAR00018 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00035 VAR00036 VAR00038 VAR00040 VAR00041 VAR00043 VAR00044 VAR00045 VAR00046 VAR00048 VAR00049 VAR00050 VAR00051 VAR00052 VAR00054 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00.062
	Elapsed Time	00:00:00.030

[DataSet1]

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	108	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	108	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	40

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.1481	.50815	108
VAR00002	3.1111	.70158	108
VAR00003	3.1574	.65798	108
VAR00004	2.9352	.68731	108
VAR00005	2.5185	.74233	108
VAR00006	2.9074	.67723	108
VAR00007	3.0093	.66270	108
VAR00010	2.9259	.66563	108
VAR00011	3.1481	.66719	108
VAR00012	2.8148	.73812	108
VAR00013	3.1667	.52060	108
VAR00015	3.0648	.63058	108
VAR00017	3.1019	.56270	108
VAR00018	2.9722	.58738	108
VAR00023	2.8981	.72266	108
VAR00024	3.1667	.71695	108
VAR00025	2.8056	.63332	108
VAR00026	2.8241	.62396	108
VAR00027	2.8611	.66217	108
VAR00028	2.8981	.74808	108
VAR00029	2.6389	.67614	108
VAR00030	3.1019	.66893	108
VAR00031	3.0278	.50156	108
VAR00032	3.0926	.50302	108
VAR00033	3.3889	.66745	108
VAR00035	2.5185	.63366	108
VAR00036	2.8611	.68982	108
VAR00038	3.1111	.53535	108
VAR00040	2.6389	.58738	108
VAR00041	2.6111	.62403	108

VAR00043	3.1944	.53753	108
VAR00044	3.0093	.60366	108
VAR00045	3.1204	.55900	108
VAR00046	2.7407	.68863	108
VAR00048	2.6944	.80255	108
VAR00049	3.0556	.63883	108
VAR00050	3.1759	.63876	108
VAR00051	3.0556	.63883	108
VAR00052	2.8796	.67971	108
VAR00054	3.0463	.70226	108

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	115.2500	158.189	.364	.920
VAR00002	115.2870	156.393	.354	.920
VAR00003	115.2407	157.904	.288	.921
VAR00004	115.4630	152.849	.575	.917
VAR00005	115.8796	151.546	.602	.917
VAR00006	115.4907	153.617	.538	.918
VAR00007	115.3889	154.745	.480	.918
VAR00010	115.4722	151.691	.669	.916
VAR00011	115.2500	154.395	.498	.918
VAR00012	115.5833	153.255	.509	.918
VAR00013	115.2315	157.600	.400	.919
VAR00015	115.3333	157.626	.321	.920
VAR00017	115.2963	157.238	.393	.919
VAR00018	115.4259	157.256	.373	.920
VAR00023	115.5000	156.888	.314	.920
VAR00024	115.2315	157.544	.280	.921
VAR00025	115.5926	155.907	.430	.919
VAR00026	115.5741	157.200	.352	.920
VAR00027	115.5370	155.672	.423	.919

VAR00028	115.5000	154.215	.448	.919
VAR00029	115.7593	157.194	.321	.920
VAR00030	115.2963	154.229	.507	.918
VAR00031	115.3704	157.207	.449	.919
VAR00032	115.3056	157.616	.414	.919
VAR00033	115.0093	154.645	.483	.918
VAR00035	115.8796	156.331	.402	.919
VAR00036	115.5370	151.541	.653	.916
VAR00038	115.2870	156.431	.477	.919
VAR00040	115.7593	157.194	.378	.919
VAR00041	115.7870	156.730	.383	.919
VAR00043	115.2037	158.164	.344	.920
VAR00044	115.3889	153.455	.621	.917
VAR00045	115.2778	153.903	.641	.917
VAR00046	115.6574	153.424	.540	.918
VAR00048	115.7037	152.098	.523	.918
VAR00049	115.3426	157.554	.320	.920
VAR00050	115.2222	155.184	.472	.919
VAR00051	115.3426	155.723	.437	.919
VAR00052	115.5185	152.233	.620	.917
VAR00054	115.3519	151.987	.613	.917

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
1.1840E2	163.102	12.77113	40

LAMPIRAN 10 HASIL UJI NORMALITAS

```

NPAR TESTS
  /K-S (NORMAL)=EFIKASI KARIR
  /MISSING ANALYSIS.

```

NPar Tests

Notes

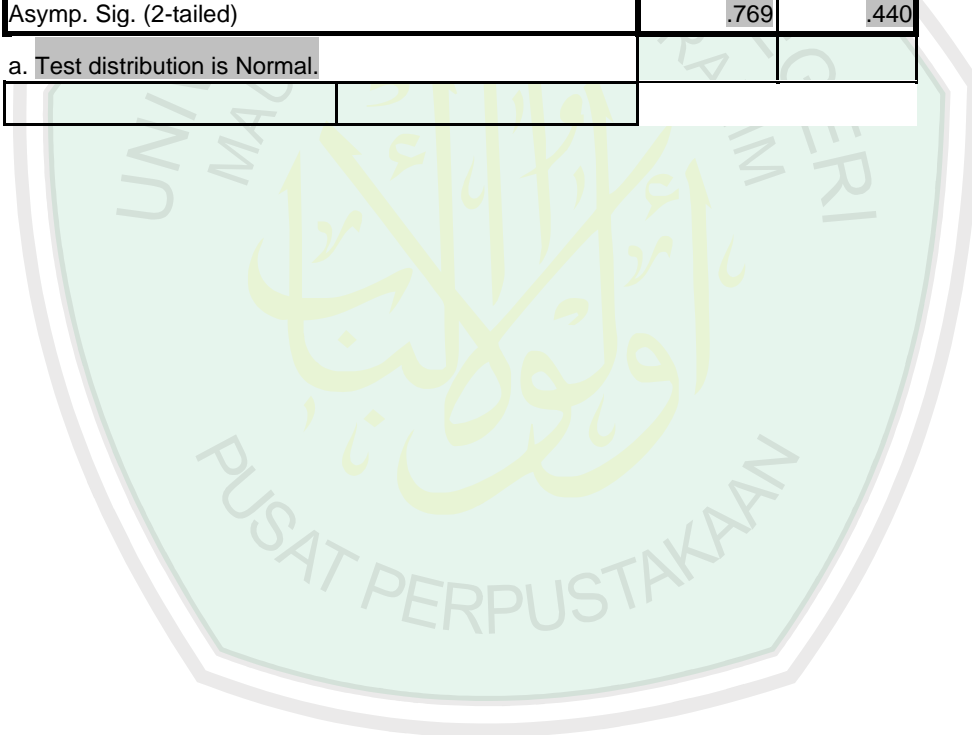
Output Created		13-May-2016 12:21:26
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	108
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=EFIKASI KARIR /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.032
	Elapsed Time	00:00:00.024
	Number of Cases Allowed ^a	157286

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet0]

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		EFIKASI	KARIR
N		108	108
Normal Parameters ^a	Mean	83.37	118.40
	Std. Deviation	8.770	12.771
Most Extreme Differences	Absolute	.064	.083
	Positive	.064	.083
	Negative	-.060	-.070
Kolmogorov-Smirnov Z		.665	.867
Asymp. Sig. (2-tailed)		.769	.440
a. Test distribution is Normal.			



LAMPIRAN 11

Hasil Uji Linieritas

```
MEANS TABLES=KARIR BY EFIKASI
/CELLS MEAN COUNT STDDEV
/STATISTICS LINEARITY.
```

Means

Notes

Output Created		13-May-2016 12:35:46
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	108
Missing Value Handling	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.
	Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax		MEANS TABLES=KARIR BY EFIKASI /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS LINEARITY.
Resources	Processor Time	00:00:00.062
	Elapsed Time	00:00:00.028

[DataSet0]

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KARIR * EFIKASI	108	100.0%	0	.0%	108	100.0%

Report

KARIR

EFIKASI	Mean	N	Std. Deviation
65	89.00	1	.
66	121.00	1	.
67	105.50	2	3.536
68	107.67	3	2.517
70	104.33	3	18.037
71	116.00	1	.
72	111.33	3	3.512
75	113.75	4	15.586
76	106.80	5	12.112
77	105.25	4	8.057
78	112.33	3	10.599
79	117.00	2	29.698
80	116.25	4	14.454
81	116.20	5	4.087
82	116.78	9	8.899
83	117.57	7	8.463
84	121.00	7	4.655
85	123.00	1	.
86	119.62	8	10.636
87	118.00	4	13.466
88	126.25	4	8.539
89	119.75	4	6.850

90	123.00	2	1.414
91	129.00	2	11.314
92	130.80	5	7.085
94	119.67	3	12.662
95	126.50	2	6.364
96	142.50	2	10.607
97	128.00	1	.
98	133.50	2	16.263
99	119.00	1	.
103	133.50	2	12.021
113	160.00	1	.
Total	118.40	108	12.771

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KARIR * EFIKASI	Between Groups	(Combined)	9.339E3	32	291.836	2.698	.000
		Linearity	6.964E3	1	6963.754	64.375	.000
		Deviation from Linearity	2.375E3	31	76.613	.708	.857
	Within Groups		8.113E3	75	108.175		
	Total		1.745E4	107			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
KARIR * EFIKASI	.632	.399	.732	.535

GRAFIK LINIERITAS

IGRAPH

```

/VIEWNAME='Scatterplot'
/X1=VAR(EFIKASI) TYPE=SCALE
/Y=VAR(KARIR) TYPE=SCALE
/COORDINATE=VERTICAL
/FITLINE METHOD=REGRESSION LINEAR LINE=TOTAL SPIKE=OFF
/YLENGTH=5.2
/X1LENGTH=6.5
/CHARTLOOK='NONE'

/SCATTER COINCIDENT=NONE.

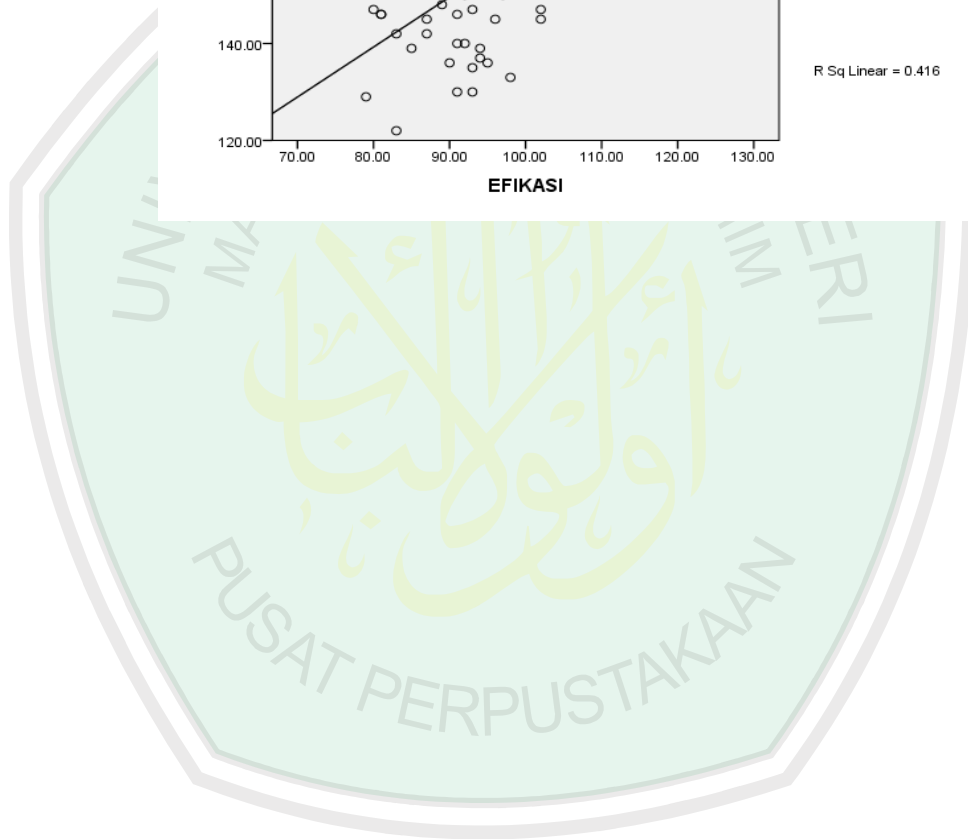
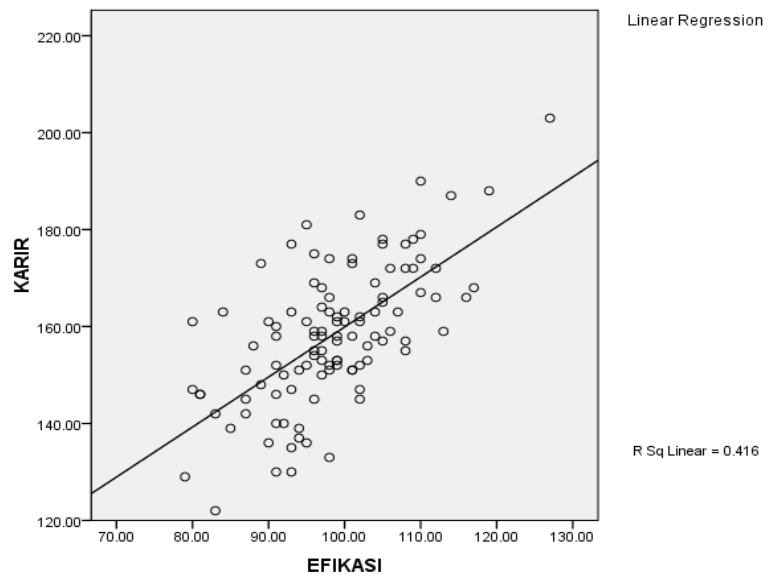
```

Interactive Graph

Notes

Output Created	20-Apr-2016 19:06:52
Comments	
Input	DataSet1
Active Dataset	
Filter	<none>
Weight	<none>
Split File	<none>
N of Rows in Working Data File	108
Syntax	<pre> IGRAPH /VIEWNAME='Scatterplot' /X1=VAR(EFIKASI) TYPE=SCALE /Y=VAR(KARIR) TYPE=SCALE /COORDINATE=VERTICAL /FITLINE METHOD=REGRESSION LINEAR LINE=TOTAL SPIKE=OFF /YLENGTH=5.2 /X1LENGTH=6.5 /CHARTLOOK='NONE' /SCATTER COINCIDENT=NONE. </pre>
Resources	
Processor Time	00:00:01.139
Elapsed Time	00:00:01.030

[DataSet1]



LAMPIRAN 12 HASIL UJI KORELASI

Correlations

Notes			
Output Created			20-Apr-2016 19:14:57
Comments			
Input	Active Dataset	DataSet1	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data	108	
	File		
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.	
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=EFIKASI KARIR /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.		
Resources	Processor Time	00:00:00.016	
	Elapsed Time	00:00:00.031	

[DataSet1]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
EFIKASI	98.44	8.950	108
KARIR	158.30	14.312	108

Correlations

		EFIKASI	KARIR
EFIKASI	Pearson Correlation	1	.645**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	108	108
KARIR	Pearson Correlation	.645**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	108	108

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



BUKTI KONSULTASI

Nama : Fatia Aimatul Umma
 NIM : 12410022
 Jurusan/Fakultas : Psikologi/Psikologi
 Dosen Pembimbing : Dr. Ali Ridho, M,Si
 Judul Skripsi : "Hubungan Antara Efikasi Diri dengan Kematangan Karir
 Mahasiswa Tarbiyah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang"

No	Tanggal	Hal Yang Dikonsultasikan	Tanda Tangan
1.	9 November 2016	Konsultasi Proposal Skripsi (BAB I, II, & III)	
2.	18 November 2016	Revisi Proposal Skripsi (BAB I, II, & III)	
3.	25 November 2016	Konsultasi BAB I, II, & III dan ACC Proposal Skripsi	
4.	8 Maret 2016	Revisi BAB I, II & III	
5.	18 April 2016	Konsultasi Skala Ukur penelitian	 
6.	25 April 2016	Konsultasi BAB IV & V	
7.	28 April 2016	Revisi Bab IV & V	
8.	9 Mei 2016	Konsultasi Bab I,II,III,IV & V	
9.	16 Mei 2016	ACC Bab I,II,III,IV & V	

Malang,
 Mengetahui
 Wakil Dekan Bidang Akademik



Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si
 NIP. 19760512 200312 1 002