

**KONTRIBUSI *SELF EFFICACY* DAN DUKUNGAN SOSIAL TEMAN  
SEBAYA TERHADAP KEMATANGAN KARIR MAHASISWA TINGKAT  
AKHIR UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG**

**SKRIPSI**



oleh:

**Muhammad Mahdy Khasny**

**200401110238**

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

**2024**

**HALAMAN JUDUL**

**KONTRIBUSI *SELF EFFICACY* DAN DUKUNGAN SOSIAL TEMAN  
SEBAYA TERHADAP KEMATANGAN KARIR MAHASISWA TINGKAT  
AKHIR UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk memenuhi  
salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh

Muhammad Mahdy Khasny

200401110238

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

**2024**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**KONTRIBUSI *SELF EFFICACY* DAN DUKUNGAN SOSIAL TEMAN  
SEBAYA TERHADAP KEMATANGAN KARIR MAHASISWA TINGKAT  
AKHIR UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG**

**SKRIPSI**

Oleh:

**Muhammad Mahdy Khasny**

**200401110238**

Telah disetujui oleh:

**Dosen Pembimbing I**



**Muhammad Jamaluddin, M. Si.**  
**NIP: 198011082008011007**

**Dosen Pembimbing II**



**Rahmatika Sari Amalia, M. Psi.**  
**NIP: 199105222020122001**

Malang, 12 Juli 2024

Mengetahui,

**Ketua Program Studi**



**Yusuf Ratu Agung, MA.**  
**NIP: 198010202015031002**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**KONTRIBUSI *SELF EFFICACY* DAN DUKUNGAN SOSIAL TEMAN  
SEBAYA TERHADAP KEMATANGAN KARIR MAHASISWA TINGKAT  
AKHIR UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG**

**SKRIPSI**

Oleh:

Muhammad Mahdy Khasny

200401110238

Telah diujikan dan dinyatakan LULUS oleh Dewan Penguji Skripsi dalam Majelis  
Sidang Skripsi Pada tanggal 20 Juni 2024

**DEWAN PENGUJI SKRIPSI**

**Sekretaris Penguji**



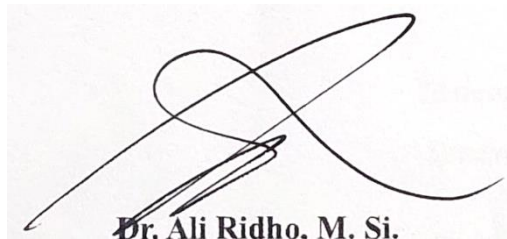
**Rahmatika Sari Amalia, M. Psi.**  
NIP: 199105222020122001

**Ketua Penguji**



**Muhammad Jamaluddin, M. Si.**  
NIP: 198011082008011007

**Penguji Utama**



**Dr. Ali Ridho, M. Si.**  
NIP: 197804292006041001

Disahkan oleh,



**Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si**  
NIP. 197611282002122001

**NOTA DINAS**

Kepada Yth.,  
Dekan Fakultas Psikologi  
UIN Maulana Malik Ibrahim  
Malang

*Assalamu'alaikum wr. wb.*

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul:

**KONTRIBUSI *SELF EFFICACY* DAN DUKUNGAN SOSIAL TEMAN SEBAYA TERHADAP KEMATANGAN KARIR MAHASISWA TINGKAT AKHIR UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

Yang ditulis oleh:

Nama : Muhammad Mahdy Khasny

NIM : 200401110238

Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi.

*Wa'alaikumussalam wr. wb.*

Malang, 22 Mei 2024

**Dosen Pembimbing I**



**Muhammad Jamaluddin, M. Si.**  
**NIP: 198011082008011007**

**NOTA DINAS**

Kepada Yth.,  
Dekan Fakultas Psikologi  
UIN Maulana Malik Ibrahim  
Malang

*Assalamu 'alaikum wr. wb.*

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul:

**KONTRIBUSI *SELF EFFICACY* DAN DUKUNGAN SOSIAL TEMAN SEBAYA TERHADAP KEMATANGAN KARIR MAHASISWA TINGKAT AKHIR UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

Yang ditulis oleh:

Nama : Muhammad Mahdy Khasny

NIM : 200401110238

Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi.

*Wa'alaikumussalam wr. wb.*

Malang, 29 Mei 2024

**Dosen Pembimbing II**



**Rahmatika Sari Amalia, M. Psi.**  
**NIP: 199105222020122001**

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Mahdy Khasny

NIM : 200401110238

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul **KONTRIBUSI *SELF EFFICACY* DAN DUKUNGAN SOSIAL TEMAN SEBAYA TERHADAP KEMATANGAN KARIR MAHASISWA TINGKAT AKHIR UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG** adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian 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 pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sangsi.

Malang, 29 Mei 2024

**Penulis**



**Muhammad Mahdy Khasny**

**200401110238**

## **MOTTO**

“Tertinggal bukan berarti gagal, lambat bukan berarti tidak bisa, karena setiap manusia punya jalan dan takdir masing-masing, Masa depan tergantung apa yang kita lakukan di masa muda”

“Motivasi tanpa aksi hanyalah halusinasi”



## HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan segala kerendahan, Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

1. Segala puji hanya bagi Allah, Tuhan semesta alam, yang dengan rahmat dan petunjuk-Nya, saya berhasil menyelesaikan penulisan skripsi ini. Kepada Allah, saya persembahkan segala usaha dan hasil yang telah diberikan.
2. Sholawat serta salam senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, utusan Allah yang menjadi teladan bagi umat manusia. Semoga keberkahan selalu menyertai perjalanan hidup kita.
3. Kepada keluarga tercinta Ayah, Ibu, Kakak, Adik, dan Umik terima kasih atas doa, dukungan, nasehat dan kasih sayang yang diberikan tiada henti selama ini. Semua yang saya capai tak lepas dari doa dan cinta kalian. Maafkan segala kekurangan saya.
4. Kepada seluruh keluarga besar, terima kasih atas support dan bantuannya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
5. Kepada para dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan inspirasi selama proses penulisan skripsi ini, saya haturkan penghargaan yang setinggi-tingginya. Terima kasih atas kesabaran, pengetahuan, dan dorongan yang telah diberikan kepada saya. Semua bimbingan dan masukan yang diberikan telah menjadi fondasi yang kokoh bagi keberhasilan penulisan ini. Doa saya semoga kesuksesan dan kebaikan senantiasa menyertai langkah-langkah kalian.
6. Kepada Jamal, Anas, Dadan, Tiwi, Qowim, Ochi, Ipeh, Tito, Ajira, Nadhif, dan Okta yang telah memberikan semangat dan membantu peneliti dalam keadaan sulit dan juga terima kasih atas waktu dan doa kalian, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
7. Kepada teman-teman Kos Putri (Maghfiroh House) yang sudah menemani dan membantu ketika hidup dalam perantauan selama masa perkuliahan sehingga dapat memudahkan proses pendidikan yang sedang ditempuh saat ini.
8. Kepada Teman-teman Kelas F, terima kasih atas doa, perhatian, semangat yang telah diberikan, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
9. Kepada Shofy Rohadatul 'Aisy Darmawan sebagai *special person* yang telah mendukung dan mensupport peneliti dalam segala hal, semoga yang disemogakan tersemogakan.

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrohmanirrohim...*

Dengan nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, segala puji dan syukur kita panjatkan atas rahmat dan karunia-Nya yang senantiasa memberikan keberkahan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Kontribusi *Self Efficacy* dan Dukungan Sosial Teman Sebaya Terhadap Kematangan Karir Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang”. Sholawat serta salam semoga tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah menunjukkan kita jalan yang terang benderang yaitu Agama Islam. Tujuan penelitian ini adalah untuk memenuhi tugas akhir sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana Psikologi. Penelitian ini tidak akan pernah ada tanpa bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, M. A, selaku rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Yusuf Ratu Agung, M.A selaku Ketua Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Muhammad Jamaluddin, M.Si selaku dosen pembimbing pertama dan Ibu Rahmatika Sari Amalia, M.Psi selaku dosen pembimbing kedua yang telah memberikan saran, masukan, dan dukungan selama proses penyelesaian skripsi.
5. Seluruh Civitas Akademik Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
6. Semua pihak yang ikut membantu dalam menyelesaikan skripsi ini baik moril maupun materi.

Malang, 25 Mei 2024

Penulis

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iii
NOTA DINAS .....	iv
SURAT PERNYATAAN .....	vi
MOTTO.....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
ABSTRAK .....	1
ABSTRACT.....	2
مستخلص البحث.....	3
BAB I PENDAHULUAN .....	4
A. Latar Belakang .....	4
B. Rumusan Masalah.....	18
C. Tujuan Penelitian .....	19
D. Manfaat Penelitian .....	20
BAB II LANDASAN TEORI .....	21
A. Kematangan Karir.....	21
1. Pengertian kematangan karir .....	21
2. Faktor yang mempengaruhi kematangan karir .....	22
3. Aspek kematangan karir .....	25
4. Tahap kematangan karir.....	27
B. <i>Self Efficacy</i> .....	34
1. Pengertian <i>self efficacy</i> .....	34
2. Faktor yang mempengaruhi <i>self efficacy</i> .....	36
3. Aspek <i>self efficacy</i> .....	37
C. Dukungan Sosial Teman Sebaya.....	39
1. Pengertian dukungan sosial teman sebaya.....	39
2. Aspek dukungan sosial teman sebaya.....	41
D. Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kematangan Karir.....	43

E.	Pengaruh Dukungan Sosial Teman Sebaya Terhadap Kematangan karir	45
F.	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan Dukungan Sosial Teman Sebaya Terhadap Kematangan Karir .....	46
G.	Kerangka Konseptual.....	47
H.	Hipotesis .....	47
BAB III METODE PENELITIAN.....		49
A.	Jenis Penelitian.....	49
B.	Identifikasi Variabel Penelitian .....	49
C.	Definisi Operasional .....	50
D.	Populasi dan Sampel.....	52
E.	Teknik Pengumpulan Data .....	53
F.	Validitas Alat Ukur.....	56
G.	Reliabilitas Alat Ukur .....	59
H.	Teknik Analisa Data .....	61
1.	Analisis deskriptif.....	61
2.	Uji normalitas .....	62
3.	Uji linearitas.....	62
4.	Uji Multikolinearitas.....	63
5.	Uji Heteroskedastisitas .....	63
6.	Uji Autokorelasi.....	64
7.	Analisis regresi berganda.....	65
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		66
A.	Deskripsi Lokasi dan Objek Penelitian.....	66
1.	Gambaran Lokasi Penelitian.....	66
2.	Waktu, Tempat dan Subjek Penelitian .....	69
B.	Hasil Penelitian .....	70
1.	Analisis Deskriptif .....	70
2.	Uji Normalitas.....	75
3.	Uji Linieritas .....	75
4.	Uji Multikolinieritas .....	77
5.	Uji Heterokedastisitas .....	78
6.	Uji Autokorelasi.....	79
7.	Analisis Regresi Berganda.....	80
C.	Pembahasan.....	84

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	98
A. Kesimpulan .....	98
B. Saran .....	99
1. Bagi Responden Penelitian .....	100
2. Bagi Peneliti Selanjutnya.....	100
DAFTAR PUSTAKA .....	101
Lampiran .....	107

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Diagram Pra Penelitian Perencanaan Karir .....	8
Gambar 1.2 Diagram Pra Penelitian Berkarir Secara Linier .....	9
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	47
Gambar 4.1 Diagram Kategorisasi Kematangan Karir .....	72
Gambar 4.2 Diagram Kategorisasi <i>Self Efficacy</i> .....	73
Gambar 4.3 Diagram Kategorisasi Dukungan Sosial Teman Sebaya .....	74

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skala Likert .....	54
Tabel 3.2 Blueprint Kematangan Karir .....	54
Tabel 3.3 Blueprint Self Efficacy .....	55
Tabel 3.4 Blueprint Dukungan Sosial Teman Sebaya .....	56
Tabel 3.5 Uji Validitas Skala Kematangan Karir .....	57
Tabel 3.6 Uji Validitas Skala Self Efficacy .....	58
Tabel 3.7 Uji Validitas Skala Dukungan Sosial Teman Sebaya .....	58
Tabel 3.8 Uji Reliabilitas Variabel Kematangan Karir.....	60
Tabel 3.9 Uji Reliabilitas Variabel Self Efficacy .....	60
Tabel 3.10 Uji Reliabilitas Variabel Dukungan Sosial Teman Sebaya.....	61
Tabel 3.11 Rumus Kategorisasi.....	62
Tabel 4.1 Analisis Deskriptif Statistik.....	70
Tabel 4.2 Rumus Kategorisasi.....	71
Tabel 4.3 Kategorisasi Kematangan Karir .....	71
Tabel 4.4 Kategorisasi Self Efficacy .....	72
Tabel 4.5 Kategorisasi Dukungan Sosial Teman Sebaya .....	74
Tabel 4.6 Uji Normalitas .....	75
Tabel 4.7 Uji Linieritas Kematangan Karir dan Self Efficacy .....	76
Tabel 4.8 Kematangan Karir dan Dukungan Sosial Teman Sebaya.....	76
Tabel 4.9 Uji Multikolinearitas .....	77
Tabel 4.10 Uji Heteroskedastisitas .....	78
Tabel 4.11 Uji Autokorelasi.....	80
Tabel 4.12 Analisis Regresi Berganda.....	81
Tabel 4.13 Sumbangan Efektif $X_1$ dan $X_2$ .....	82
Tabel 4.14 Uji F (Simultan) .....	82
Tabel 4.15 Uji Koefisien Determinasi (R Square) .....	83
Tabel 4.16 Regresi Linier Berganda.....	83

## ABSTRAK

Khasny, Muhammad Mahdy. 200401110238, Kontribusi *Self Efficacy* dan Dukungan Sosial Teman Sebaya Terhadap Kematangan Karir Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Skripsi, Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim, 2024

Dosen Pembimbing: Muhammad Jamaluddin, M.Si.

Rahmatika Sari Amalia, M. Psi.

---

Kata Kunci: *self efficacy*, dukungan sosial teman sebaya, kematangan karir

Menjadi mahasiswa tingkat akhir adalah fase yang sangat krusial dalam perjalanan akademis dan profesional seseorang. Pada tahap ini, kematangan karir menjadi aspek penting yang harus diperhatikan. Kematangan karir mencakup kemampuan individu dalam menangani tugas-tugas perkembangan karir sesuai dengan tahapan yang dihadapi. Terdapat banyak faktor yang dapat memengaruhi kematangan karir seseorang diantaranya *self efficacy* dan dukungan sosial dari teman sebaya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kematangan karir, *self efficacy*, dukungan sosial teman sebaya mahasiswa dan mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kematangan karir mahasiswa, pengaruh dukungan sosial teman sebaya terhadap kematangan karir mahasiswa, pengaruh *self efficacy* dan dukungan sosial teman sebaya terhadap kematangan karir mahasiswa. Teori yang digunakan pada penelitian ini yaitu kematangan karir (Super, 1980), *self efficacy* (Bandura, 1997), dukungan sosial teman sebaya (Sarafino, 2011).

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi berganda. Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Populasi dari penelitian ini adalah mahasiswa tingkat akhir Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Angkatan 2020 sebanyak 3.726 mahasiswa dan sampel sebanyak 101 mahasiswa. Penelitian ini menggunakan tiga skala yaitu skala *self efficacy*, dukungan sosial teman sebaya, kematangan karir.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang memiliki tingkat *self efficacy* dalam kategori sedang dengan persentase 62,4% (63 mahasiswa), tingkat dukungan sosial teman sebaya dalam kategori sedang dengan persentase 75,2% (76 mahasiswa), dan tingkat kematangan karir dalam kategori sedang dengan persentase 75,2% (76 mahasiswa). Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel *self efficacy* terhadap kematangan karir, terdapat pengaruh positif dan signifikan juga pada variabel dukungan sosial teman sebaya terhadap kematangan karir, dan terdapat pengaruh *self efficacy* dan dukungan sosial teman sebaya terhadap kematangan karir dengan nilai sig sebesar 0,000 yang dimana lebih kecil dari  $< 0,05$  sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima. Besaran pengaruh *self efficacy* dan dukungan sosial teman sebaya terhadap kematangan karir sebesar (0,476) atau 47,6%.



## ABSTRACT

Khasny, Muhammad Mahdy, 200401110238, *Contribution of Self Efficacy and Peer Social Support on Career Maturity of Final Year Students at Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang*, Undergraduate Thesis, Faculty of Psychology UIN Maulana Malik Ibrahim, 2024

Advisor: Muhammad Jamaluddin, M.Si.

Rahmatika Sari Amalia, M. Psi.

---

Keywords: *self-efficacy, peer social support, career maturity*

Being a final year student is a very crucial phase in one's academic and professional journey. At this stage, career maturity is an important aspect that must be considered. Career maturity includes an individual's ability to handle career development tasks in accordance with the stages faced. There are many factors that can affect a person's career maturity including self-efficacy and social support from peers.

This study aims to determine the level of career maturity, self efficacy, peer social support of students and determine the effect of self efficacy on student career maturity, the effect of peer social support on student career maturity, the effect of self efficacy and peer social support on student career maturity. The theories used in this study are career maturity (Super, 1980), self efficacy (Bandura, 1997), peer social support (Sarafino, 2011).

This study uses a quantitative approach with multiple regression analysis. Sampling using purposive sampling technique. The population of this study were final year students of Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang Class of 2020 totaling 3,726 students and a sample of 101 students. This research uses three scales, namely the self-efficacy scale, peer social support, career maturity.

The results showed that Final Year Students of Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang had a level of self-efficacy in the moderate category with a percentage of 62.4% (63 students), a level of peer social support in the moderate category with a percentage of 75.2% (76 students), and a level of career maturity in the moderate category with a percentage of 75.2% (76 students). Based on the results of data analysis, it shows that there is a positive and significant influence on the self-efficacy variable on career maturity, there is also a positive and significant influence on the peer social support variable on career maturity, and there is an influence of self-efficacy and peer social support on career maturity with a sig value of 0.000 which is smaller than  $< 0.05$  so that the hypothesis in this study is accepted. The magnitude of the influence of self-efficacy and peer social support on career maturity is (0.476) or 47,6%.

## مستخلص البحث

حسني, محمد مهدي, ٢٠٢٣.١١.٢٣٨, مساهمة الكفاءة الذاتية والدعم الاجتماعي من الأقران على النضج الوظيفي لطلاب السنة النهائية في جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية في مالانج, رسالة بحثية, كلية علم النفس في جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج, ٢٠٢٤

مشرفاة البحث: محمد جمال الدين, الماجستير

رحمتكة ساري أماليا, الماجستي

الكلمات المفتاحية: الكفاءة الذاتية، والدعم الاجتماعي للأقران، والنضج الوظيفي

إن كونك طالباً في السنة النهائية هو مرحلة حاسمة في رحلة المرء الأكاديمية والمهنية. وفي هذه المرحلة، يعد النضج الوظيفي جانباً مهماً يجب مراعاته. ويشمل النضج الوظيفي قدرة الفرد على التعامل مع مهام التطوير الوظيفي وفقاً للمراحل التي يواجهها. هناك العديد من العوامل التي يمكن أن تؤثر على النضج الوظيفي للفرد بما في ذلك الكفاءة الذاتية والدعم الاجتماعي من الأقران.

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد مستوى النضج المهني، والفعالية الذاتية، والدعم الاجتماعي للأقران لدى الطلاب، وتحديد أثر الفعالية الذاتية على النضج المهني للطلاب، وأثر الدعم الاجتماعي للأقران على النضج المهني للطلاب، وأثر الفعالية الذاتية والدعم الاجتماعي للأقران على النضج المهني للطلاب. النظريات المستخدمة في هذه الدراسة هي النضج الوظيفي (سوبر، 1980)، والفعالية الذاتية (باندورا، 1997)، والدعم الاجتماعي للأقران (سارافينو، 2011).

تستخدم هذه الدراسة المنهج الكمي مع تحليل الانحدار المتعدد. أخذ العينات باستخدام تقنية أخذ العينات الانتقائية. كان مجتمع هذه الدراسة طلاب السنة النهائية في جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية في مالانج الإسلامية الحكومية دفعة ٢٠٢٠، البالغ عددهم الإجمالي ٣.٧٢٦ طالباً وطالبة، وعينة من ١٠١ طالب وطالبة. استخدم هذا البحث ثلاثة مقاييس، وهي مقياس الكفاءة الذاتية، والدعم الاجتماعي للأقران، والنضج الوظيفي.

وأظهرت النتائج أن طلاب السنة النهائية في جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية في مالانج كان مستوى الكفاءة الذاتية لدى طلاب السنة النهائية في الفئة المعتدلة بنسبة ٦٢،٤% (٦٣ طالباً)، ومستوى الدعم الاجتماعي للأقران في الفئة المعتدلة بنسبة ٧٥،٢% (٧٦ طالباً)، ومستوى النضج المهني في الفئة المعتدلة بنسبة ٧٥،٢% (٧٦ طالباً). وبناءً على نتائج تحليل البيانات يتبين وجود تأثير موجب ودال لمتغير الفعالية الذاتية على النضج المهني، كما يوجد تأثير موجب ودال لمتغير الدعم الاجتماعي للأقران على النضج المهني، كما يوجد تأثير للفعالية الذاتية والدعم الاجتماعي للأقران على النضج المهني ٠،٠٠٠، وهي أصغر من  $0,05 >$  بحيث يتم قبول الفرضية في هذه الدراسة. ويبلغ مقدار تأثير sig بقيمة متغيري الكفاءة الذاتية والدعم الاجتماعي للأقران على النضج الوظيفي (٠،٤٧٦) أو

% ٤٧،٦.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Perguruan tinggi mewakili fase transisi bagi individu, beralih dari lingkungan terstruktur di mana mereka menerima bimbingan signifikan dari guru ke lingkungan di mana mereka diharapkan untuk secara mandiri mencari informasi tentang berbagai mata pelajaran. Periode ini mencakup dua fase penting. Pertama, tahap penyesuaian diri sebagai mahasiswa baru, dimana mereka harus menyesuaikan diri dengan aktivitas dan lingkungan barunya. Kedua, fase mahasiswa tingkat akhir, yaitu periode ketika mereka menyelesaikan semua tanggung jawab akademis, mulai dari menentukan judul skripsi hingga merencanakan langkah setelah mendapatkan gelar sarjana (Azizah, 2021).

Individu di perguruan tinggi rata-rata berusia 18-25 tahun, dimana usia ini termasuk dalam periode remaja akhir ke dewasa awal. Berdasarkan pada tugas perkembangan, usia mahasiswa berada pada masa pencapaian individu dalam menggunakan wawasannya untuk memperoleh kompetensi dan kemandirian dalam rangka mengejar target seperti karir dan keluarga (Papalia dkk., 2008). Oleh sebab itu, mahasiswa sebagai remaja akhir menuju dewasa awal diharapkan mampu mengeksplorasi mengenai bidang karir mereka agar mampu menyelesaikan tugas perkembangan sebagai dewasa awal sehingga bisa melanjutkan ke tahap perkembangan selanjutnya (Patanduk, 2022).

Salah satu aspek penting dalam kehidupan manusia adalah karir, dengan berkarir manusia akan mampu meningkatkan potensi diri serta memenuhi segala kebutuhan kehidupan (Umma, 2016). Menurut Winkel & Hastuti (dalam Susantoputri dkk., 2014) karir memiliki makna yang lebih mendalam dibandingkan pekerjaan, karena mencakup suatu proses yang terjadi sepanjang kehidupan seseorang termasuk di dalamnya pekerjaan. Para mahasiswa harus mampu memilih dan menentukan karir apa yang akan dijalani sebagai pekerjaannya dikemudian hari.

Penelitian yang dilakukan oleh (Lestari & Raharjo, 2013) menyebutkan bahwa para sarjana yang telah menyelesaikan atau lulus dari perguruan tinggi belum sepenuhnya mempertimbangkan mengenai kemahiran, minat, dan karakter mereka dalam memilih suatu karir pekerjaan. Oleh sebab itu, sebagian mahasiswa yang telah lulus biasanya akan salah dalam menentukan pekerjaan mereka pilih. Berdasarkan survei yang dilakukan Kasih dan Suganda (dalam Rachmawati, 2012) menyatakan sebanyak 91% pelaku dunia usaha berpendapat bahwa lulusan perguruan tinggi tidak langsung siap untuk bekerja setelah menyelesaikan pendidikan mereka.

Selain itu penelitian lain yang dilakukan oleh (Syamsu & Satrianta, 2021) pada salah satu perguruan tinggi menunjukkan bahwa 12% mahasiswa tingkat akhir mempunyai kematangan karir yang sangat rendah, 24% berada pada kategori rendah. Kemudian 8% mahasiswa tingkat akhir mempunyai kematangan karir yang cukup, 9% berada pada kategori yang tinggi dan 5% mahasiswa tingkat akhir berada pada kategori

yang sangat tinggi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kematangan karir mahasiswa tingkat akhir masih berada pada kategori yang rendah, sehingga dapat menyebabkan mahasiswa sulit dalam menentukan tujuan kedepannya dalam hal karir.

Menjadi mahasiswa tingkat akhir adalah fase yang sangat krusial dalam perjalanan akademis dan profesional seseorang. Setelah melalui berbagai tantangan dan pengalaman selama beberapa tahun di bangku kuliah, mahasiswa tingkat akhir berada diambang memasuki dunia kerja. Mahasiswa tingkat akhir selalu dihadapkan pada pertanyaan apa yang dilakukan setelah menyelesaikan kuliah. Beberapa diantaranya masih dalam tahap memilih karir atau pekerjaan. Memilih sebuah karir atau pekerjaan adalah bagian penting dari siklus kehidupan. Jalur yang dipilih oleh mahasiswa berpengaruh pada bagaimana mahasiswa menjalani sisa kehidupannya nanti. Banyak orang hanya sekedar masuk perguruan tinggi tanpa mengetahui apa jalur karir yang nanti dipilih setelah memilih program studi sebagai tujuan pendidikannya (Khasanah & Sayekti, 2020).

Kematangan karir sering kali dijadikan suatu patokan terhadap keberhasilan dalam menjalani kehidupan (Purwandika & Ayriza, 2019). Melihat kondisi yang terjadi sudah seharusnya mahasiswa mempersiapkan kematangan karir untuk dapat mendukung kedudukan berkarir di masa depan. Mahasiswa seharusnya memiliki tujuan yang jelas dan spesifik serta keterampilan yang mendukung untuk karir mereka (Diah Baiti dkk., 2017). Menurut (Purwandika & Ayriza, 2019) kematangan karir dapat membuat setiap individu berpikir sistematis dan realistik terhadap

kehidupan yang akan dijalani dalam menentukan pilihan karir yang sesuai dengan dirinya. Rendahnya kematangan karir dapat menyebabkan kesalahan dalam mengambil keputusan karir karena tidak memiliki pengetahuan akan dirinya (kemampuan dan potensi yang dimilikinya) dan pengetahuan akan pekerjaan (Lestari & Raharjo, 2013).

Brown dan Brooks (dalam Handayani, 2015) menyebutkan bahwa kematangan karir akan berdampak pada kesiapan seseorang untuk membuat pilihan karir. Mahasiswa dengan kematangan karir yang rendah akan merasa kebingungan dalam menentukan pilihan karir yang tepat. Oleh karena itu kematangan karir sangat penting untuk dimiliki oleh mahasiswa khususnya tingkat akhir karena mereka sudah harus memikirkan bagaimana karir yang akan mereka jalani setelah lulus dari bangku perkuliahan.

Super (1980) menyatakan bahwa kematangan karir adalah kemampuan individu untuk berhasil menangani dan menyelesaikan tugas-tugas perkembangan karir di setiap tahapannya. Super mengidentifikasi aspek-aspek kematangan karir, yaitu pengetahuan tentang diri, pengambilan keputusan, informasi karir, perencanaan karir, serta integrasi pengetahuan diri dengan karir. Tanda-tanda bahwa seseorang telah mencapai kematangan karir meliputi kemampuan merencanakan, kesiediaan untuk memikul tanggung jawab, dan kesadaran akan faktor-faktor internal serta eksternal yang perlu dipertimbangkan dalam membuat keputusan karir.

Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai kematangan karir pada mahasiswa, peneliti telah melakukan penggalan data awal. Berdasarkan hasil survei pra penelitian yang dilakukan mulai tanggal 2 Maret 2024 kepada Mahasiswa tingkat akhir UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Berdasarkan hasil survei pra penelitian kepada 55 Mahasiswa tingkat akhir Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dapat diketahui bahwa terdapat 58% responden belum memiliki rencana karir setelah lulus dari program studi dan 42% responden sudah memiliki rencana karir setelah lulus dari program studi.



Gambar 1.1 Diagram Pra Penelitian Perencanaan Karir

Data di atas diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan pada responden berinisial MDA, sebagai berikut:

*“eee.. kalau rencana setelah lulus kuliah yaa.. belum ada sih.. jadi ya lakuin aja yang terbaik, gatau nanti ngapain belum ada rencana sih belum ada.. bingung belum ada pandangan juga soalnya.. fokus lulus dulu aja kayaknya sih” (MDA, 7 Maret 2024).*

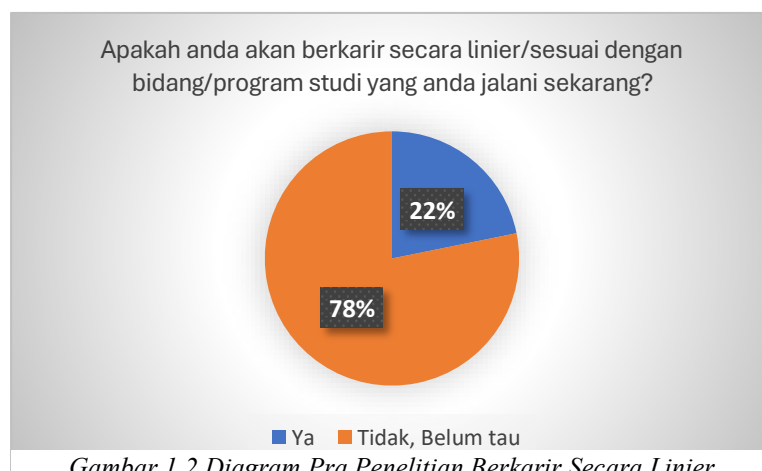
Hal yang sama juga dialami oleh responden berinisial MQ, sebagai berikut:

*“hhmmm.. rencana setelah lulus kuliah yaa.. apa ya, masih bingung sih.. paling jadi HRD kan saya jurusan Psikologi tapi*

*gatau lagi sih.. belum mikir ke arah sana juga soalnya.. iya paling HRD kalau ga ke sampean ya paling cari kerjaan yang lain.. ya begitu palingan” (MQ, 7 Maret 2024).*

Menurut hasil wawancara yang ada, responden pertama dan kedua masih belum memiliki perencanaan karir yang jelas untuk mencapai tujuan karirnya setelah lulus dari program studi mereka. Responden pertama sama sekali masih belum memiliki pandangan dan rencana setelah lulus dari program studinya, ia belum tahu akan melakukan apa atau berkarir seperti apa setelah lulus. Begitu pula yang dinyatakan oleh responden kedua, yang jadi sedikit pembeda responden kedua menyatakan akan berkarir menjadi HRD tapi ia sendiri masih bingung apakah bisa terealisasikan atau tidak, karena ia sendiri belum terlalu memikirkan perihal tersebut.

Data awal juga memperlihatkan 78% responden masih bingung atau ragu apakah akan berkarir sesuai dengan bidang atau program studi yang mereka ambil saat bangku perkuliahan.





Data di atas diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan pada responden berinisial AA:

*“untuk berkarir sesuai dengan jurusan sekarang belum tau sih, soalnya juga dulu aku masuk jurusan ini tuh gara-gara, saya pikir kuliah psikologi keren aja gitu.. dan dulu saya sempat tertarik dengan rasi bintang, nah saya pikir psikologi belajar ilmu-ilmu bintang gitu ternyata ngga.. jadi ya udah, dah terlanjur masuk ya udah jalanin aja dan untuk berkarir di bidang Psikologi juga apa ngga belum tau.. masih bimbang juga soalnya” (AA, 7 Maret 2024).*

Hal yang sama juga dialami oleh responden berinisial ANI, sebagai berikut:

*“eee.. kalau dulu pas milih jurusan kuliah saya saat ini itu gara-gara dapet saran sih dari guru saya dulu pas SMA biar lolos jalur SNMPTN jalur rapot, ya udah akhirnya masuklah saya sesuai apa yang disarankan guru saya dulu.. nah kalau untuk berkarir sesuai jurusan saya sekarang.. eee masih belum tau, karena ya udah ngalir aja dulu dah, belum ngerencanain apa-apa.. kayak begitu” (ANI, 7 Maret 2024).*

Menurut hasil wawancara yang ada, responden pertama dan kedua masih mengalami kebimbangan apakah akan berkarir sesuai dengan jurusan atau program studi yang mereka jalani. Responden pertama ia masih kebingungan apakah akan berkarir sesuai program studi atau tidak, karena dari pengakuannya sendiri saat memilih program studi yang ia jalani sekarang juga bukan karena alasan yang jelas ingin berkarir di bidang tersebut. Hal yang serupa dialami oleh responden kedua, bahwa saat memilih jurusan kuliah mengikuti saran dari gurunya saat SMA dengan pertimbangan tertentu dan sedangkan pernyataan dari dirinya untuk berkarir sesuai program studinya sekarang ia masih bingung dan belum memiliki rencana untuk kedepannya.

Berdasarkan hasil pengamatan pada beberapa Mahasiswa tingkat akhir belum memiliki kesadaran tentang karir melalui kematangan perencanaan karir yang menunjukkan bahwa mereka belum siap dalam membuat keputusan karir yang tepat untuk masa depannya. Karena beberapa dari mereka pada saat ditanya mengenai rencana karir untuk kedepannya dan ingin berkarir seperti apa, mereka masih kebingungan untuk menjawabnya.

Menghadapi tantangan perkembangan kematangan karir bukanlah hal yang mudah, individu harus memiliki keyakinan bahwa dirinya mampu untuk menyelesaikan tantangan tersebut. Individu dengan kepercayaan diri tinggi akan lebih mudah menetapkan kematangan karir, termasuk dalam aspek kognitif, dan mampu membuat pilihan karir sesuai dengan kematangan karir yang mereka inginkan (Saifuddin, 2018). Menurut (Fatimah dkk., 2021) dalam penelitiannya juga menjelaskan bahwa kepercayaan diri memiliki kontribusi positif yang dapat membantu individu dalam menghadapi tantangan kematangan karir.

Hal ini sejalan dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan responden berinisial MDA, sebagai berikut:

*“faktor yang mempengaruhi itu ada banyak sih.. ya kayak pengalaman, skill, bakat minat, terus apalagi yaaa.. ama ini keyakinan, penting itu iya kann, percuma kalau dah punya skillnya pengalaman juga kalau ga yakin ga punya keyakinan terhadap diri sendiri.. mungkin itu sih.. kalau dari luar paling ini kayak orang tua, lingkungan sekitar kayak temen-temen kita dan lain sebagainya lahh” (MDA, 7 Maret 2024).*

Hasil wawancara di atas juga diperkuat dengan hasil wawancara dengan responden berinisial AA, sebagai berikut:

“apa yaa.. internal paling keyakinan sama diri sendiri atau pede gitulah, terus skill mungkin, minat bakat.. dah mungkin itu... kalau eksternal lingkungan sekitar kita lah yaa.. dari keluarga, temen, pokoknya dunia luar.. hal-hal luar dari diri kita” (AA, 7 Maret 2024).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, kedua responden menyebutkan salah satu faktor yang memiliki peran penting dalam memengaruhi kematangan karir seseorang yaitu keyakinan diri. Keyakinan diri dalam psikologi disebut dengan *self efficacy*. *Self efficacy* merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menghadapi masalah-masalah yang datang kepada dirinya dalam suatu tugas atau situasi tertentu (Juárez & Contreras, 2008). Menurut (Bandura, 1997) *self efficacy* menjadi suatu keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu. Hal ini sejalan dengan pendapat (Super, 1980) faktor yang mempengaruhi kematangan karir yaitu diantaranya bio-sosial, lingkungan, kepribadian, vokasional, prestasi individu. *Self efficacy* sendiri masuk dalam faktor kepribadian yang dimana meliputi aspek konsep diri, efikasi diri, orientasi pengendalian, bakat unik, nilai atau norma, serta tujuan hidup individu.

Menurut (Hamidah, 2023) dalam penelitiannya terhadap mahasiswa BKI tingkat akhir di UIN Surakarta, mahasiswa dengan *self-efficacy* yang tinggi akan memiliki kesiapan dan keyakinan dalam menghadapi tantangan kematangan karir, begitu pun dengan sebaliknya. Seseorang dengan *self efficacy* yang rendah akan menganggap tantangan menjadi sebuah ancaman-ancaman bagi dirinya sehingga mereka akan

cenderung menghindari tantangan bahkan akan cenderung putus asa dan menyerah (Hartina & Mudjiran, 2019). Mahasiswa yang memiliki *self efficacy* yang rendah akan membuat dirinya tidak mau untuk bangkit dari keterpurukan, mereka akan melihat dirinya sebagai seorang yang tak mampu untuk menyelesaikan masalah sehingga dirinya akan merasa tak berdaya dan akan mencari orang lain untuk menyelesaikan masalah-masalah yang dia hadapi (Budiono dkk., 2022).

Ketika individu menghadapi sebuah masalah, individu bukan hanya mengandalkan dirinya saja. Individu juga akan cenderung mencari bantuan dari luar dengan cara mencari dukungan dari sekitarnya. Dukungan ini diperlukan untuk membantu mereka dalam menghadapi tantangan atau hambatan yang muncul (Vallahatullah Missasi, 2019). Dukungan sosial yang positif dapat memberikan motivasi dan dorongan emosional yang diperlukan dalam menghadapi masalah (Mansyur, 2022). Mahasiswa yang sedang menghadapi tantangan dalam perkembangan karir juga memerlukan dukungan yang positif agar mereka tetap fokus dan termotivasi. Dukungan sosial dapat memacu mahasiswa untuk meningkatkan kepercayaan dirinya sehingga mahasiswa mampu melewati masalah-masalah yang dihadapinya (Said dkk., 2021).

Dukungan sosial mengacu pada bantuan yang diterima individu dari lingkungan terdekat mereka, termasuk keluarga, teman, dan individu penting lainnya dalam kehidupan mereka (Andriyaniputri dkk., 2022). Ketika seorang individu menerima dukungan sosial, dianggap bahwa individu tersebut diakui dan dihargai oleh lingkungan sekitarnya (Zimet

dkk., 1988). Mahasiswa bisa mendapatkan berbagai dukungan sosial dari berbagai sumber, mulai dari dukungan sosial keluarga, teman sebaya, ataupun lingkungan sekitarnya. Dukungan sosial sendiri didefinisikan sebagai rasa nyaman, rasa peduli, perasaan dihargai dan bantuan yang disediakan untuk individu yang berasal dari individu lain maupun kelompok (Sarafino, 2011).

Menurut Berndt & Perry (dalam Berk, 2009) remaja mulai mengandalkan teman sebaya dibandingkan orang tua untuk mendapatkan kedekatan dan dukungan. Teman sebaya tidak hanya dapat menjadi sumber referensi bagi individu tentang banyak hal, tetapi juga dapat mendorong mereka untuk mengambil peran dan tugas baru melalui dukungan sosial. Menurut (Munna & Indrawati, 2019) dukungan sosial teman sebaya memiliki peran yang penting terhadap kematangan karir. Mahasiswa yang mendapat bantuan dukungan dalam bentuk emosional seperti perhatian, peduli dan semangat, penghargaan atas aspirasi yang dilakukan, mendapat bantuan langsung, dan informasi yang relevan dengan kebutuhannya, kemudian jika bantuan-bantuan yang didapatkan dapat memberikan makna positif bagi dirinya, maka individu tersebut mampu menyelesaikan tugas-tugas perkembangan karir dengan baik sehingga tercapai adanya kematangan karir (Putra dkk., 2023).

Hal ini selaras dengan hasil wawancara yang dilaksanakan kepada responden berinisial MQ, sebagai berikut:

*“hmm.. yang pertama dari diri sendiri dulu yaa harus yakin, terus punya keahlian dalam bidangnya, percaya diri, pengalaman.. iya*

*pengalaman itu juga poin plus sih itungannya... terus apalagi ya itu paling... oh iya selain dari diri sendiri juga dari luar faktor luar juga lumayan penting.. bisa dari orang tua terus temen juga ga kalah penting yaa... apalagi kan jaman-jaman kuliah gini kita rata-rata lebih sering ama temen kan.. support dukungan mereka pentinglah, apalagi kadang-kadang mereka juga kasih insight tentang karir kan sama-sama dalam kondisi yang sama ya kan” (MQ, 7 Maret 2024).*

Hasil wawancara di atas juga diperkuat dengan hasil wawancara dengan responden berinisial ANI, sebagai berikut:

*“faktor internal ama eksternal yaa.. eee kalau faktor internal menurut saya tentang kayak skill-skill kita, bakat juga ngaruh sih bakat kita, terus ada pengetahuan kita, terus juga keyakinan diri seberapa yakin pede ama diri kita sendiri, terus ama kesehatan kita ga sih, kan kita ga tau kedepannya gimana... kalau faktor eksternal tuhh mungkin kayak kondisi keluarga ama apalagi ya, ama kayak tongkrongan sekitar temen-temen kita gitu.. soalnya misal kalau tongkrongan lingkungan sekitar kita support atau produktif pasti juga ngaruh ke kitanya juga” (ANI, 7 Maret 2024).*

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, kedua responden menyebutkan salah satu faktor eksternal yang memiliki peran penting yaitu lingkungan sekitar mereka yakni teman-teman mereka atau juga bisa disebut teman sebaya atau yang seumuran dengan mereka. Sejalan dengan hal tersebut (Rice, 1999) menyatakan kematangan karir dipengaruhi beberapa faktor yaitu pandangan hidup dan nilai, jenis kelamin, intelegensi, bakat minat, orang tua, teman sebaya, sosial ekonomi, lingkungan sekitar. Santrock (2005) mengatakan salah satu fungsi terpenting teman sebaya adalah sebagai penyedia sumber informasi di luar keluarga tentang dunia, seperti menerima umpan balik mengenai kemampuan yang dimiliki serta mempelajari tentang apa yang dilakukan itu kurang baik, sama baik, atau lebih baik dibandingkan teman sebayanya.

Peran *self efficacy* dan dukungan sosial dari teman sebaya memainkan peran yang cukup penting berdasarkan penjelasan-penjelasan di atas, dalam penelitian terdahulu juga terdapat korelasi hubungan antara efikasi diri dengan kematangan karir pada penelitian (Dewi dkk., 2020). Pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara efikasi diri dengan kematangan karir dimana koefisien  $r_{xy} = 0,573$  dengan  $p = 0,000$  dan  $r^2 = 0,328$ . Ini menunjukkan bahwa kematangan karir dibentuk oleh efikasi diri dengan kontribusi 32,8 % (Dewi dkk., 2020).

Hasil yang sama juga didapati dalam penelitian (Sinuraya dkk., 2022) bahwa terdapat koefisien korelasi sebesar 0.672 ( $p < 0.01$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara efikasi diri dengan kematangan karir pada mahasiswa. Artinya, semakin tinggi efikasi diri mahasiswa, maka semakin tinggi pula kematangan karir mahasiswa dan sebaliknya jika semakin rendah efikasi diri mahasiswa, maka akan semakin rendah pula kematangan karir mahasiswa (Sinuraya dkk., 2022). Namun berbeda dengan penelitian sebelumnya oleh (Khomatsun, 2017) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara *self efficacy* terhadap kematangan karir.

Dukungan sosial dari teman sebaya juga berpengaruh positif terhadap kematangan karir (Pramanasari, 2019). Hasil penelitian tersebut menyatakan dukungan sosial teman sebaya berpengaruh positif terhadap kematangan karier. Dukungan sosial teman sebaya memiliki sumbangan positif sebesar 36,1% terhadap kematangan karir (Pramanasari, 2019). Hal

yang sama juga ditunjukkan dalam penelitian (Wijayanti, 2023) bahwa dukungan teman sebaya secara signifikan berkontribusi positif terhadap kematangan karir. Hasilnya menunjukkan bahwa tingkat dukungan teman sebaya yang tinggi berkorelasi dengan tingkat kematangan karir yang tinggi pada subjek penelitian tersebut (Wijayanti, 2023).

Alasan peneliti berkaitan dengan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu adanya pembaruan variabel. Dalam penelitian ini membahas tentang 2 variabel X yang mencakup *self efficacy* dan dukungan sosial teman sebaya. Alasan peneliti mengambil dua variabel X tersebut karena pada peneliti sebelumnya beberapa hanya fokus membahas 1 variabel X (variabel bebas) dan juga peneliti sebelumnya masih sedikit yang meneliti dengan menggabungkan dua variabel tersebut sebagai variabel bebas (X). Selain itu mengenai dukungan sosial teman sebaya sebagai variabel bebas terhadap kematangan karir sebagai variabel terkait, juga masih sedikit yang menelitinya. Kemudian peneliti melakukan penelitian ini dikarenakan rata-rata para mahasiswa masih merasa ragu atau bingung untuk menentukan karir mereka setelah lulus dari bangku perkuliahan. Hal ini menjadi suatu perhatian penting karena yang dimana seharusnya pada umumnya bagi mereka yang sudah memilih sebuah program studi, sudah memiliki tujuan untuk berkarir seperti apa setelah lulus dari program studinya.

Terjadinya permasalahan terkait kematangan karir yang dialami Mahasiswa tingkat akhir Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yaitu dimana beberapa dari mereka masih kebingungan dan ragu



akan berkarir seperti apa setelah lulus dari program studi. Peneliti dalam hal ini merasa perlu untuk mengadakan penelitian yang berkaitan dengan kematangan karir yang dimiliki Mahasiswa tingkat akhir Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dalam kaitannya dengan *self efficacy* yang dimiliki dan dukungan sosial dari teman sebaya. Hal ini menarik untuk dikaji lebih dalam untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* dan dukungan sosial teman sebaya terhadap kematangan karir. Jika penelitian ini berpengaruh, maka dari penelitian ini dapat memberikan dampak yang positif bagi mahasiswa dalam perkembangan kematangan karir mereka.

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan di atas dari fenomena ataupun dari penelitian terdahulu, peneliti menjadi tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai hal ini berjudul “Kontribusi *Self Efficacy* dan Dukungan Sosial Teman Sebaya Terhadap Kematangan Karir Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang”.

## **B. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang yang kemukakan di atas, maka dirumuskan beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat kematangan karir Mahasiswa tingkat akhir Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang?
2. Bagaimana tingkat *self efficacy* Mahasiswa tingkat akhir Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang?

3. Bagaimana tingkat dukungan sosial teman sebaya Mahasiswa tingkat akhir Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang?
4. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap kematangan karir Mahasiswa tingkat akhir Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang?
5. Bagaimana pengaruh dukungan sosial teman sebaya terhadap kematangan karir Mahasiswa tingkat akhir Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang?
6. Bagaimana pengaruh *self efficacy* dan dukungan teman sebaya terhadap kematangan karir Mahasiswa tingkat akhir Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat kematangan karir Mahasiswa tingkat akhir Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Untuk mengetahui tingkat *self efficacy* Mahasiswa tingkat akhir Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Untuk mengetahui tingkat dukungan sosial teman sebaya Mahasiswa tingkat akhir Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

4. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kematangan karir Mahasiswa tingkat akhir Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial teman sebaya terhadap kematangan karir Mahasiswa tingkat akhir Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* dan dukungan teman sebaya terhadap kematangan karir Mahasiswa tingkat akhir Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan, khususnya dalam bidang psikologi mengenai kematangan karir.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman dan kesadaran bagi para pembaca mengenai kematangan karir pada mahasiswa dan juga penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk meningkatkan penanganan masalah yang berkaitan dengan kematangan karir mahasiswa.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kematangan Karir**

##### **1. Pengertian kematangan karir**

Kematangan karir merupakan kemampuan individu untuk menghadapi dan menyelesaikan tugas-tugas perkembangan karir pada setiap tahap perkembangannya (Super, 1980). Ini mencakup kesiapan afektif dan kognitif individu yang sesuai dengan tahapan perkembangan mereka. Kesiapan afektif mencakup eksplorasi dan perencanaan karir, sementara kesiapan kognitif mencakup kemampuan dalam pengambilan keputusan serta pemahaman terhadap dunia kerja. Menurut (Hamzah, 2019) mendeskripsikan kematangan karir mencakup kemampuan seseorang dalam menangani tugas-tugas perkembangan karir sesuai dengan tahapan yang dihadapi, termasuk kemampuan untuk merencanakan karir, mencari informasi yang diperlukan, memiliki kesadaran akan kriteria dalam pengambilan keputusan karir, serta memiliki pemahaman yang luas tentang dunia kerja.

Menurut (Rehfuss & Seckinger, 2019) kematangan karir mencakup kesiapan individu dalam memilih karir serta merupakan proses pengambilan keputusan karir yang sejalan dengan tugas perkembangan karir yang mereka hadapi. Savickas (1990) kematangan karir mencerminkan kesiapan individu dalam memilih karir dan membuat keputusan karir yang sejalan dengan kehendak,

kecenderungan kepribadian, serta tahap perkembangan karirnya. Kematangan karir adalah tahap perkembangan individu dalam ranah karir yang ditandai oleh kesiapan yang ditujukan untuk mencapai masa depan yang diinginkan (Saifuddin, 2018).

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diambil simpulan bahwa kematangan karir merujuk pada kesiapan individu dalam menetapkan pilihan karir yang tepat serta menangani tugas-tugas perkembangan karir dengan kesadaran akan faktor-faktor penting dalam pengambilan keputusan karir.

## **2. Faktor yang mempengaruhi kematangan karir**

Super (1980) mengemukakan terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan karir ke dalam beberapa kelompok sebagai berikut:

### **a. Faktor Bio-sosial**

Faktor-faktor seperti pengumpulan informasi rinci, perencanaan strategis, penerimaan tanggung jawab dalam perencanaan karir, dan orientasi karir dipengaruhi oleh faktor biososial seperti usia dan tingkat kecerdasan.

### **b. Faktor Lingkungan**

Faktor ini menunjukkan kematangan karir individu yang berkorelasi positif dengan status pekerjaan orang tua, kurikulum sekolah, paparan budaya, dan keharmonisan keluarga.

c. Faktor Kepribadian

Faktor ini meliputi aspek-aspek seperti konsep diri, efikasi diri, locus of control, bakat unik, nilai, norma, dan tujuan hidup pribadi.

d. Faktor Vokasional

Kematangan karir pada individu berhubungan positif dengan aspirasi vokasi dan keselarasan antara aspirasi dan harapan karir.

e. Faktor Prestasi individu

Faktor-faktor ini meliputi kinerja akademik, tingkat otonomi, dan keterlibatan dalam kegiatan ekstrakurikuler dan non-ekstrakurikuler.

Sedangkan menurut pendapat (Rice, 1999), kematangan karir dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

a. Orang Tua

Orang tua memainkan peran penting sebagai teladan bagi anak-anak mereka. Minat, aktivitas, dan kepribadian anak dipengaruhi oleh didikan dan pola asuh orang tua, yang kemudian mempengaruhi pilihan karir anak. Pengaruh orang tua ini dapat memberikan dampak signifikan terhadap pemilihan karir individu.

b. Teman Sebaya

Selain orang tua, teman sebaya juga berperan dalam mempengaruhi pilihan karir individu. Perspektif teman sebaya

dapat memperkuat aspirasi yang dikemukakan oleh orang tua. Teman sebaya dianggap sebagai figur yang dipercayai individu dalam lingkungan pergaulannya.

c. Sosial Ekonomi

Faktor ini meliputi kemampuan orang tua dalam memberikan pendidikan dan memenuhi kebutuhan individu. Individu yang menghadapi kendala ekonomi sering kali memprioritaskan faktor ini ketika mengambil keputusan karier, sedangkan mereka yang memiliki keterbatasan finansial mungkin mempertimbangkan faktor lain.

d. Lingkungan Sekitar

Faktor lingkungan yang melingkupi seseorang dapat dikategorikan menjadi dua kelompok. Pertama, lingkungan sosial, yang membentuk sikap individu dalam menentukan karirnya di masa depan. Lingkungan masyarakat ini dapat berasal dari lingkungan hidup individu tersebut. Kedua, lingkungan pendidikan berkualitas tinggi, dimana sekolah dengan standar unggul menanamkan disiplin yang kuat pada siswa, menumbuhkan sikap cerdas dan pengambilan keputusan yang bijaksana dalam pilihan karir.

e. Pandangan Hidup dan Nilai

Pandangan Hidup merupakan cara pandang individu dalam memahami dan mengevaluasi berbagai aspek, termasuk prospek karir di masa depan.

f. Gender/Jenis Kelamin

Gender juga mempengaruhi kematangan karir, dimana perempuan seringkali menghadapi kendala ketika memutuskan karir mereka, meskipun hal ini masih menjadi topik perdebatan masyarakat.

g. Intelegensi

Kecerdasan memainkan peran penting dalam pengambilan keputusan karir karena berkorelasi dengan kapasitas individu untuk membuat pilihan karir yang bijaksana.

h. Faktor Bakat dan Minat

Pengambilan keputusan karir melibatkan pemanfaatan bakat pribadi, yang merupakan kekuatan bawaan yang memberikan kontribusi positif untuk mencapai kesuksesan optimal dalam profesi seseorang. Sementara minat adalah keinginan individu untuk memilih karir yang sesuai dengan bakatnya, sehingga ia dapat merasakan kepuasan dalam bekerja di masa depan.

### **3. Aspek kematangan karir**

Super (1980) mengemukakan ada lima aspek untuk mengukur kematangan karir:

a. Pengetahuan Tentang Diri

Individu mengumpulkan informasi tentang konsep diri mereka dan mengintegrasikannya ke dalam kesadaran diri, yang mencakup nilai-nilai, bakat, dan minat yang berhubungan dengan pekerjaan.



b. Pengambilan Keputusan

Individu memiliki keterampilan dalam mengambil keputusan dan menerapkan keputusan tersebut secara efektif dalam pemilihan karir. Mereka memiliki otonomi untuk memilih pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuan mereka, serta kemampuan untuk menggunakan metode dan prinsip pengambilan keputusan untuk menyelesaikan tantangan terkait pendidikan dan karier.

c. Informasi Karir

Individu secara aktif mencari informasi tentang pasar tenaga kerja, yang berkorelasi dengan sejauh mana mereka mengumpulkan informasi karir dari berbagai sumber. Indikator dari aspek ini adalah kemampuan mereka untuk memperoleh informasi terkait karir dari berbagai saluran dan menerapkannya pada keadaan pribadi mereka.

d. Integrasi Pengetahuan Diri dan Karir

Individu menggabungkan pengetahuan tentang diri mereka sendiri dengan pengetahuan tentang dunia kerja saat membuat keputusan karir. Hal ini mengacu pada kemampuan individu untuk menyatukan pemahaman mereka tentang minat, nilai-nilai, keahlian, dan keunikan pribadi dengan pengetahuan tentang informasi mengenai karir, pasar kerja, serta mengetahui tugas-tugas pekerjaan dalam suatu jabatan.

e. Perencanaan Karir

Kemampuan individu dalam perencanaan karir untuk mempersiapkan diri di masa yang akan datang. Hal ini dapat dilihat dari seberapa besar keterlibatan individu dalam proses tersebut, dari menentukan target dan rencana karir yang jelas, aktif melakukan pencarian informasi terkait karir, dan melakukan aktivitas yang dapat menunjang dirinya untuk mencapai target karir yang diinginkan.

**4. Tahap kematangan karir**

Menurut (Super, 1980) tahap perkembangan karir meliputi:

a. *Growth* (4-14 tahun)

Pada tahap ini, individu mengalami perkembangan kapasitas, sikap, minat, dan kebutuhan yang terkait dengan konsep diri, yang dibentuk melalui identifikasi dengan figur-figur dalam keluarga dan lingkungan sekolah. Pada awalnya, anak-anak mengobservasi lingkungan untuk memperoleh informasi tentang dunia kerja dan menggunakan rasa ingin tahu untuk mengeksplorasi minat mereka. Seiring waktu, rasa ingin tahu ini membantu mengembangkan kompetensi dalam mengendalikan lingkungan dan kemampuan untuk mengambil keputusan. Selain itu, pada tahap ini, anak-anak mulai menyadari pentingnya merencanakan masa depan dan mempertimbangkan pilihan karir. Tahap ini terdiri dari tiga sub-tahap.

1) Sub tahap *fantasy* (4-10 tahun)

Pada sub tahap ini, ditandai dengan minat anak yang bersifat fantasi terhadap citra diri yang diinginkan. Kebutuhan untuk menjalani peran dan memenuhi aspirasi menjadi hal yang penting pada tahap ini.

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

Pada sub-tahap ini, individu menunjukkan perilaku yang terkait dengan karir yang sudah mulai dipengaruhi oleh preferensi pribadi. Preferensi dan ketidaksukaan menjadi faktor utama dalam menentukan aspirasi dan aktivitas yang terkait dengan karir..

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

Pada sub tahap ini, individu mulai mempertimbangkan kemampuan pribadi yang dimiliki dan persyaratan yang dibutuhkan dalam pekerjaan yang diinginkannya.

b. *Exploration* (15-24 tahun)

Pada tahap ini, individu terlibat dalam pencarian karir yang selaras dengan kepribadian mereka. Mereka menyusun strategi untuk masa depan dengan memanfaatkan informasi yang diperoleh sendiri dan wawasan yang diperoleh dari pengalaman kerja. Individu mulai mengenal diri melalui minat, kemampuan, dan nilai-nilai yang dimiliki. Individu akan mengembangkan pemahaman yang lebih mendalam tentang

diri mereka sendiri, mengidentifikasi pilihan pekerjaan yang cocok, dan menetapkan tujuan masa depan yang sementara tetapi dapat diandalkan. Selain itu, mereka akan menggunakan kemampuan pengambilan keputusan untuk memilih antara berbagai pilihan pekerjaan yang sesuai dengan preferensi mereka. Tahap ini terdiri dari tiga sub-tahap.

1) Sub tahap *tentative* (15-17 tahun)

Pada tahap ini, tugas perkembangannya adalah menentukan pilihan karier. Individu mulai mengeksplorasi berbagai opsi dan dapat mengenali bidang serta level pekerjaan yang sesuai dengan dirinya. Pemikiran pada masa ini mencakup pertimbangan terhadap kebutuhan pribadi, minat, kemampuan, nilai-nilai, serta peluang yang tersedia dalam memilih jalur karir.

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

Sub tahap ini menandai fase transisi dari pilihan karir yang bersifat sementara menuju pilihan karir yang lebih khusus dan terfokus. Tugas perkembangan di masa ini adalah mempersempit atau memperkhususkan pilihan karir dengan memasuki pasar tenaga kerja, melalui pelatihan profesional, pekerjaan paruh waktu, dan upaya mewujudkan konsep diri yang diinginkan dalam dunia kerja.

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

Pada tahap ini, tugas perkembangan utamanya adalah melaksanakan pilihan karir dengan memasuki dunia kerja. Ini mencakup mengambil langkah konkret untuk memulai atau mengembangkan karir yang telah dipilih, mulai bekerja, dan menghadapi tantangan serta peluang yang muncul dalam pengalaman kerja sehari-hari.

c. *Establishment* (25-44 tahun)

Pada tahap ini, individu memasuki dunia kerja sesuai dengan pilihan karirnya dan berusaha keras untuk mempertahankan posisi tersebut. Masa ini sering dianggap sebagai periode yang paling produktif dan kreatif, di mana individu dapat mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya dalam konteks pekerjaan sehari-hari. Tahap ini terdiri dari 2 sub tahap, yaitu:

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

Pada tahap ini, individu merasa nyaman dengan pekerjaannya dan memiliki keinginan untuk mempertahankan posisi tersebut. Tugas perkembangannya adalah menciptakan stabilitas dalam pilihan karir yang telah dibuat, fokus untuk menetap dan berkembang dalam pekerjaan yang sedang dijalani.

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

Pada tahap ini, jalur karir individu sudah mapan, dan pekerjaan mereka stabil. Tantangan perkembangan yang dihadapi pada periode ini adalah menentukan pilihan karir yang mengarah pada stabilitas dan kepuasan kerja. Selain itu, individu diharapkan untuk meningkatkan lingkungan profesionalnya dengan menunjukkan perilaku positif seperti dedikasi, komitmen, dan kinerja tinggi.

d. *Maintenance* (45-64 tahun)

Pada tahap ini, individu telah memilih satu bidang karir yang menjadi fokusnya, dan mereka berupaya mempertahankan posisi mereka dengan berkompetisi dengan rekan kerja yang lebih muda. Selain itu, mereka juga berusaha untuk mempertahankan posisi tersebut dengan mengembangkan pengetahuan baru yang relevan dengan bidangnya. Tugas perkembangan yang harus dihadapi oleh individu pada tahap ini adalah:

1)  *Holding*

Pada tahap ini, individu menghadapi tantangan seperti persaingan antar rekan kerja, beradaptasi dengan perkembangan teknologi, menyeimbangkan tanggung jawab keluarga, dan mengelola stamina fisik yang berkurang. Dalam menghadapi dinamika ini, individu

perlu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang berubah, terus mengembangkan keterampilan sesuai dengan perkembangan teknologi, menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta mengelola energi dan daya tahan secara efektif.

## 2) *Updating*

Pada tahap ini, individu perlu bekerja keras untuk menyelesaikan tugas dengan lebih baik. Hal ini dapat dicapai dengan memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka, mengikuti perkembangan terbaru dalam bidang pekerjaan, dan terus meningkatkan kompetensi mereka. Upaya untuk terus belajar dan berkembang menjadi kunci untuk mengatasi tuntutan pekerjaan pada tahap ini.

## 3) *Innovating*

Pada tahap ini, individu terlibat dalam pekerjaan dengan pendekatan yang berbeda, mungkin melibatkan metode atau strategi yang lebih inovatif. Mereka juga mungkin mengeksplorasi pekerjaan yang berbeda atau menghadapi tantangan baru yang membutuhkan keterampilan dan pemahaman yang lebih lanjut. Tahap ini mencerminkan fleksibilitas individu untuk beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungan kerja

dan untuk terus mengembangkan diri mereka melalui pengalaman baru.

e. *Decline* (lebih dari 65 tahun)

Pada tahap ini, individu mulai mempertimbangkan masa pra-pensiun, hasil kerja, dan akhirnya pensiun. Perubahan dalam kekuatan mental dan fisik mungkin menjadi faktor utama yang mendorong refleksi ini, dan individu dapat mengalami perubahan dalam aktivitas kerja mereka. Pensiun menjadi pertimbangan serius, dan perencanaan untuk menghadapi tahap pensiun mungkin menjadi bagian penting dari proses perkembangan karir pada tahap ini. Tahap ini terdiri dari 2 sub tahap, yaitu:

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

Pada sub-tahap ini, tugas perkembangan melibatkan persiapan aktif untuk mengurangi tanggung jawab pekerjaan dan memulai perencanaan pensiun. Hal ini mungkin termasuk mendelegasikan tugas kepada orang lain sebagai langkah awal dalam mempersiapkan masa pensiun. Individual pada tahap ini mungkin mulai merenungkan perubahan-perubahan yang diperlukan untuk mengelola transisi menuju pensiun dengan lebih baik.



## 2) Sub tahap *retirement* (lebih dari 71 tahun)

Pada tahap pensiun ini, individu secara bertahap mulai melepaskan diri dari lingkungan kerja. Proses ini mencerminkan akhir dari fase karir aktif dan memasuki masa di mana individu menikmati waktu luang dan mengeksplorasi aktivitas-aktivitas yang memberikan kepuasan pribadi di luar dunia pekerjaan. Pensiun menjadi kenyataan, dan individu dapat mengevaluasi pencapaian karir mereka sepanjang hidup mereka.

## **B. *Self Efficacy***

### **1. Pengertian *self efficacy***

Alwisol (2009) *self efficacy* diartikan sebagai persepsi diri individu tentang seberapa baik mereka dapat berfungsi dalam menghadapi situasi tertentu, ini terkait dengan keyakinan individu akan kemampuannya untuk melakukan tindakan yang diharapkan dalam situasi tersebut. *Self efficacy* mencerminkan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengatasi tantangan dan melakukan tindakan yang diperlukan dalam situasi tertentu. Menurut (Feist & Feist, 2010) *self efficacy* atau efikasi diri merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam melakukan sebuah tindakan yang dapat menghasilkan hasil yang diharapkan. Baron & Byrne (2004) mendefinisikan *self efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuan atau kompetensinya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, mencapai tujuan yang diinginkan, serta mengatasi

segala hambatan yang mungkin timbul dalam proses tersebut. Hal ini merujuk pada keyakinan diri individu terhadap kemampuannya dalam mencapai keberhasilan dan menghadapi tantangan yang muncul.

Ghufroon & Risnawita (2017) menyatakan bahwa efikasi diri secara umum adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menghadapi berbagai situasi yang mungkin muncul dalam kehidupannya. Efikasi diri secara umum tidak berkaitan dengan sejauh mana seseorang memiliki keterampilan atau kecakapan tertentu, melainkan lebih kepada keyakinan individu mengenai apa yang dapat mereka lakukan dengan keterampilan atau kecakapan yang dimiliki, tanpa memandang seberapa besar atau kecilnya kemampuan tersebut. Hal ini mencerminkan keyakinan individu terhadap diri mereka sendiri dalam menghadapi berbagai tantangan dan situasi kehidupan.

Sedangkan (Bandura, 1997) mendefinisikan *self efficacy* menjadi suatu keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu. Efikasi diri yang tinggi dimiliki seseorang dapat membuat seseorang percaya bahwa mereka mampu mempengaruhi peristiwa di sekitarnya, sedangkan mereka yang memiliki efikasi diri rendah cenderung merasa tidak mampu menangani situasi sekitar. Ketika menghadapi situasi sulit, individu dengan efikasi diri rendah cenderung lebih cepat menyerah. Namun, bagi yang memiliki efikasi diri tinggi, mereka akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang dihadapi. Hal ini menunjukkan

bagaimana keyakinan terhadap kemampuan diri dapat memengaruhi cara seseorang menanggapi situasi hidup.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* atau efikasi diri adalah keyakinan internal atau dalam diri individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam melakukan tindakan pada berbagai situasi dan kondisi yang beragam.

## **2. Faktor yang mempengaruhi *self efficacy***

Bandura (1997) menyatakan bahwa efikasi diri dapat dipengaruhi oleh empat faktor diantaranya sebagai berikut:

### **a. Pengalaman langsung (*performance experience*)**

Sumber informasi yang berdasarkan pengalaman langsung seperti keberhasilan dan kegagalan pribadi memiliki pengaruh besar terhadap efikasi diri individu. Hal ini karena pengalaman langsung memberikan pemahaman yang mendalam tentang apa yang dapat dicapai atau dihindari, membentuk keyakinan yang kuat terhadap kemampuan pribadi.

### **b. Pengalaman orang lain (*vicarious experience*)**

Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain yang memiliki kemampuan serupa dalam menyelesaikan suatu tugas dapat meningkatkan efikasi diri individu dalam menjalankan tugas yang serupa.

c. Persuasi verbal (*verbal persuasion*)

Persuasi verbal melibatkan pemberian arahan, saran, dan bimbingan untuk meningkatkan kepercayaan individu terhadap kemampuan mereka untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

d. Kondisi fisiologis (*physiological state*)

Informasi mengenai kondisi fisiologis seseorang dapat menjadi landasan penilaian kemampuannya. Ketegangan fisik dalam situasi yang menekan bisa dianggap sebagai tanda ketidakmampuan karena dapat mempengaruhi performansi kerja individu.

### 3. Aspek *self efficacy*

Menurut (Bandura, 1997) setiap individu mempunyai efikasi yang berbeda antara satu dengan yang lain berdasarkan tiga aspek antara lain:

a. *Level*

Pada konteks ini, fokus utamanya adalah tingkat kesulitan suatu tugas, yang menentukan seberapa percaya diri individu dalam menyelesaikan berbagai jenis tugas. Setiap tugas yang dihadapi oleh individu memiliki tingkat kesulitan yang berbeda-beda berdasarkan persepsi individu. Hal ini disebabkan oleh perbedaan dalam tingkat efikasi diri di antara individu satu dengan yang lainnya. Terkadang, individu menghadapi berbagai tugas, mulai dari yang dianggap mudah, sederhana, hingga mencapai tingkat kesulitan tertinggi.

Setiap individu memiliki persepsi yang berbeda mengenai tingkat kesulitan suatu tugas dan memiliki batas kemampuan yang beragam dalam menyelesaikan tugas tersebut. Keyakinan individu terhadap kemampuannya mempengaruhi perilaku yang diambil untuk mengatasi tantangan atau menghadapi tingkat kesulitan dalam tugas atau aktivitas tersebut. Kemampuan individu tercermin dari seberapa baik mereka menyelesaikan tugas yang dihadapi, sejauh mana hambatan atau kesulitan tersebut dapat diatasi.

b. *Generality*

Aspek ini berhubungan dengan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menghadapi dan menyelesaikan berbagai macam tugas. Keyakinan ini relevan dengan cara individu bereaksi dalam berbagai situasi dan kondisi, termasuk saat dihadapkan pada serangkaian tugas yang berbeda. Penting bagi individu untuk memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dalam menghadapi beragam aktivitas dan situasi yang berbeda.

c. *Strenght*

Aspek ini terkait dengan kekuatan keyakinan individu terhadap kemampuannya. Keyakinan yang kuat tidak hanya membantu individu dalam menyelesaikan tugas, tapi juga memengaruhi bagaimana mereka merespons kesulitan. Aspek ini berkaitan dengan aspek *level*, semakin tinggi tingkat

kesulitan tugas, semakin pentingnya keyakinan yang stabil dan kuat untuk menyelesaikannya.

## **C. Dukungan Sosial Teman Sebaya**

### **1. Pengertian dukungan sosial teman sebaya**

Dukungan sosial (*social support*) merupakan komunikasi interaksi verbal atau non verbal, termasuk pemberian informasi, saran, dan bantuan yang nyata dari individu terdekat dalam lingkungan sosial seseorang. Hal ini mencakup kehadiran dan dukungan positif yang mempengaruhi perilaku individu yang menerimanya secara signifikan (Tumanggor dkk., 2017). Menurut (Sarafino, 2011) dukungan sosial ialah perasaan nyaman, perhatian, bantuan serta penghargaan yang diterima individu dari orang-orang terdekat atau kelompok. Hal ini melibatkan dukungan, empati, saling berbagi, dan memberikan bantuan psikologis satu sama lain. Dukungan sosial adalah adanya sebuah informasi ataupun nasehat baik secara verbal maupun non verbal, bantuan secara nyata, atau tindakan yang diberikan oleh kedekatan sosial (Gottlieb, 1993).

Menurut (Cohen & Syme, 1985) individu dapat menerima dukungan sosial dari beberapa sumber, yang dapat berbeda dalam hal kualitas dan kuantitas dukungan, serta jenis dukungan yang diberikan. Dukungan sosial terbagi menjadi dua macam yaitu, hubungan profesional yakni bersumber dari orang-orang yang ahli dibidangnya, seperti konselor, psikiater, psikolog, dokter maupun dosen. Serta hubungan non profesional, yakni bersumber dari orang-orang terdekat

seperti teman, keluarga maupun relasi (Astuti & Hartati, 2013). Smet (1994), dukungan sosial berkaitan dengan kedekatan dalam hubungan, di mana hubungan yang kurang baik antara individu cenderung memberikan pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan tidak adanya hubungan. Menurut (Gottlieb, 1993), teman sebaya dianggap sebagai sumber dukungan sosial yang berasal dari hubungan non-profesional, yang lebih mudah memberikan pengertian, dukungan, dan tempat berbagi masalah pribadi. Pandangan serupa diungkapkan oleh (Papalia dkk., 2008) yang menyatakan bahwa teman sebaya memainkan peran penting sebagai sumber dukungan emosional selama masa transisi remaja yang penuh tantangan.

Teman sebaya sendiri diartikan sebagai individu yang seumuran atau memiliki perbedaan usia yang relatif kecil, bahkan bisa seajar. Mereka menjadi teman dalam bermain dan berbagai aktivitas, menciptakan suasana yang menyenangkan melalui interaksi dan kegiatan bersama (Wahyuni, 2016). Menurut (Santrock, 2007) teman sebaya adalah individu-individu yang memiliki usia atau tingkat kematangan yang kurang lebih sama. Teman sebaya memberikan sarana untuk melakukan perbandingan sosial dan dapat menjadi sumber informasi di luar keluarga. Menurut (Roger, 1962) teman sebaya merujuk kepada individu-individu yang memiliki usia relatif sama dengan minat dan aspirasi yang juga relatif serupa.

Berdasarkan pengertian di atas, bisa diartikan dukungan sosial dari teman sebaya mencakup pemberian informasi baik secara verbal

maupun non verbal, serta memberikan bantuan dalam bentuk sikap dan materi. Ketika dukungan yang diberikan mampu memberikan makna positif bagi individu, hal ini dapat membantu individu menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik (Wati, 2022). Dukungan sosial teman sebaya merujuk pada perhatian, semangat, dan bantuan yang diberikan oleh individu yang memiliki hubungan sosial yang dekat, terutama sahabat atau teman sebaya. Tujuannya adalah membantu seseorang mengatasi permasalahan yang dihadapi. Dukungan tersebut dapat berupa pemberian informasi, perilaku tertentu, atau bahkan dukungan materi, yang semuanya bertujuan membuat individu merasa dihargai, dicintai, dan disayangi (Sari, 2019).

Dari beberapa definisi di atas dapat diambil kesimpulan bahwa dukungan sosial teman sebaya merupakan bentuk bantuan atau dukungan yang meliputi perhatian, apresiasi, dorongan, bantuan instrumental, dan pemberian informasi dari individu seumuran atau sebaya.

## **2. Aspek dukungan sosial teman sebaya**

Sarafino (2011) menjelaskan beberapa aspek dukungan sosial, yang dimana aspek dukungan sosial ini bersifat umum dan salah satu sumber dukungan sosial berasal dari teman sebaya. Aspek-aspek tersebut antara lain, yaitu:



a. Dukungan Emosional

Dukungan emosional mencakup bentuk bantuan yang melibatkan pemberian kasih sayang, perhatian, rasa percaya, dan simpati terhadap individu. Dengan memberikan dukungan emosional, orang dapat merasa didukung secara emosional dalam mengatasi tantangan dan stres kehidupan. Hal ini melibatkan pemberian dukungan dalam hal emosi dan kesejahteraan mental seseorang.

b. Dukungan Penghargaan

Dukungan penghargaan mencakup pemberian penghargaan dan afirmasi positif terhadap individu. Hal ini melibatkan memberikan dorongan untuk melangkah ke depan, semangat terhadap pemikiran individu, dan memberikan arahan sebagai pembandingan yang positif terhadap orang lain. Dukungan ini bertujuan untuk memperkuat keyakinan individu dan memberikan pengakuan atas prestasi atau kualitas positif yang dimilikinya.

c. Dukungan Instrumental

Dukungan instrumental merupakan bantuan langsung yang bersifat praktis, seperti memberikan bantuan moril, pinjaman uang atau barang dan membantu menyelesaikan tugas-tugas dalam suatu pekerjaan. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk memberikan bantuan konkret atau fisik kepada individu agar dapat mengatasi suatu masalah atau tantangan yang dihadapi.

d. Dukungan informasi

Dukungan informasi melibatkan pemberian informasi, nasehat, dan umpan balik kepada individu yang membutuhkan. Bentuk dukungan ini memberikan panduan dan arahan mengenai tindakan atau keputusan yang sebaiknya diambil oleh individu dalam menghadapi suatu situasi atau masalah.

**D. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kematangan Karir**

Mahasiswa yang memasuki tahap akhir pendidikannya di perguruan tinggi sering menghadapi pilihan karir, antara melanjutkan studi ke tingkat yang lebih tinggi atau langsung terjun ke dunia kerja. Keputusan karir yang diambil oleh mahasiswa dipengaruhi oleh tingkat kematangan karirnya, yang meliputi kemampuan mereka dalam membuat pilihan karir yang terinformasi (Larasati & Kardoyo, 2016). Menurut Super (1980) kematangan karir mengacu pada keberhasilan individu dalam menavigasi dan menyelesaikan tugas-tugas pengembangan karir pada berbagai tahap perkembangan. Kematangan karir melibatkan kesiapan afektif dan kognitif yang disesuaikan dengan setiap tahap perkembangan. Kesiapan afektif meliputi eksplorasi dan perencanaan karir, sedangkan kesiapan kognitif mencakup kemampuan pengambilan keputusan individu dan pemahaman konsep-konsep yang berhubungan dengan karir.

Mahasiswa yang memiliki kematangan karir yang tinggi cenderung tidak terburu-buru dalam membuat keputusan mengenai karir mereka di masa depan, karena mereka memiliki pemahaman yang mendalam tentang langkah-langkah yang perlu dilakukan sebelum membuat pilihan karir. *Self-efficacy* mempengaruhi kapasitas individu dalam mengambil keputusan dan

menetapkan tujuan (Widyastuti, 2013), yang mencakup kemampuan merumuskan dan menyelesaikan masalah serta mengambil keputusan terkait pendidikan dan pekerjaan. Efikasi diri dijelaskan sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengorganisir dan melaksanakan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu (Bandura, 1977). Efikasi diri diyakini dapat mempengaruhi proses pengambilan keputusan karir mahasiswa karena berkaitan dengan keyakinan atas kemampuan individu tersebut. Oleh karena itu, jika mahasiswa membuat keputusan karir tanpa mempertimbangkan kemampuan mereka dalam bidang tertentu, keputusan tersebut bisa menghambat perkembangan karir mereka di masa mendatang. Sejalan dengan pendapat (Super, 1980) faktor yang mempengaruhi kematangan karir yaitu diantaranya bio-sosial, lingkungan, kepribadian, vokasional, prestasi individu. *Self efficacy* sendiri masuk dalam faktor kepribadian yang dimana meliputi aspek konsep diri, efikasi diri, orientasi pengendalian, bakat unik, nilai atau norma, serta tujuan hidup individu.

Beberapa penelitian terdahulu yang membuktikan adanya pengaruh antara *self efficacy* dengan kematangan karir. Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh (Rustanto, 2017) dimana pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapatnya pengaruh positif dan signifikan efikasi diri pada kematangan karir mahasiswa di Politeknik LP3I Jakarta Kampus Jakarta Utara yang besarnya 79,6%. Penelitian lainnya menyatakan bahwa ada hubungan positif antara *self efficacy* dengan kematangan karir. Hubungan positif antara *self efficacy* dengan kematangan karir berada pada tingkat hubungan sedang dengan

koefisien *corelation* sebesar 0,425 (Aminah dkk., 2021). Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sinuraya dkk., 2022) memperlihatkan hasil dimana didapatkan koefisien korelasi sebesar 0.672 ( $p < 0.01$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara efikasi diri dengan kematangan karir pada mahasiswa.

#### **E. Pengaruh Dukungan Sosial Teman Sebaya Terhadap Kematangan karir**

Pada kehidupan perkuliahan mahasiswa tidak luput dengan lingkungan pertemanan. Lingkungan pertemanan memiliki peran yang cukup penting dalam kematangan karir para mahasiswa. Bagi mereka yang memiliki lingkungan pertemanan yang baik maka mereka akan mendapatkan dukungan-dukungan positif, hal ini sejalan dengan pernyataan (Rice, 1999) menyatakan bahwa kematangan karir dapat dipengaruhi oleh teman sebaya, yang memberikan peran dalam pemilihan karir dalam bentuk dukungan sosial. Bentuk-bentuk dukungan dari teman sebaya dapat berdampak pada kematangan karir. Ketika mahasiswa menerima bantuan dalam bentuk emosional, seperti perhatian, dorongan, dan penghargaan atas aspirasi mereka, juga dukungan praktis dan informasi yang sesuai dengan kebutuhan mereka, hal itu dapat memberikan dampak positif yang signifikan pada tugas-tugas perkembangan karir mereka. Akibatnya, mahasiswa bisa menyelesaikan tahapan perkembangan karir mereka dengan baik, memungkinkan pencapaian kematangan karir yang diharapkan (Wati, 2022).

Beberapa penelitian terdahulu yang membuktikan adanya pengaruh antara dukungan sosial teman sebaya dengan kematangan karir. Seperti pada

penelitian yang dilaksanakan oleh (Dani dkk., 2020) menunjukkan berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel dukungan teman sebaya berpengaruh signifikan terhadap kematangan karir. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh (Wijayanti, 2023) mengungkapkan bahwasanya secara signifikan dukungan teman sebaya pengaruhnya positif pada kematangan karir.

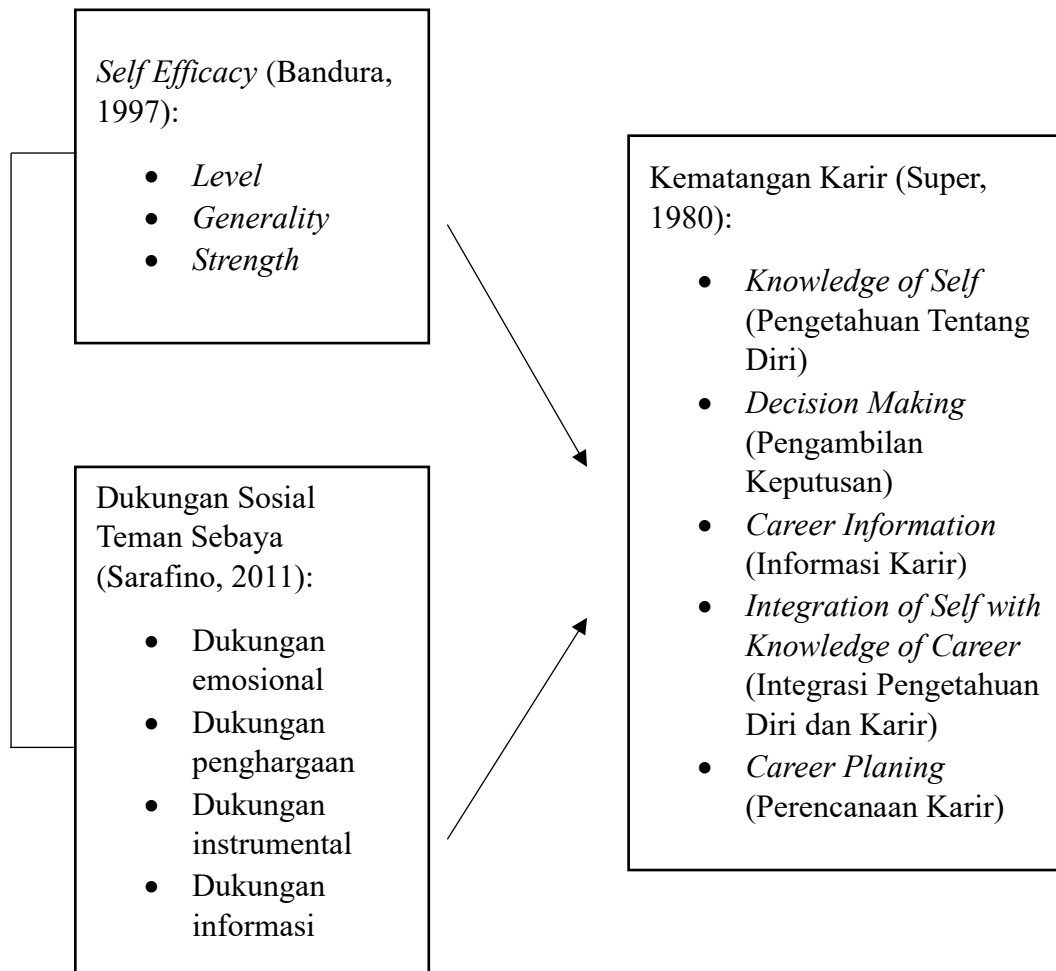
#### **F. Pengaruh *Self Efficacy* dan Dukungan Sosial Teman Sebaya Terhadap Kematangan Karir**

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Sitanggang, 2023) terdapat hubungan positif dan signifikan antara dukungan sosial teman sebaya dengan efikasi diri pengambilan keputusan karir pada mahasiswa. Penelitian tersebut dilakukan pada mahasiswa yang sedang merantau ke Jawa Tengah. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Astika, 2021) bahwa efikasi diri dan dukungan sosial memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kematangan karir, hal ini ditunjukkan dari hasil analisis uji F menunjukkan adanya pengaruh positif yang cukup besar sebesar 23,8% terhadap kematangan karir. Dukungan sosial pada penelitian tersebut mencakup umum atau keseluruhan, yang dimana bisa dikatakan teman sebaya masuk di dalamnya.

Sebagaimana sesuai pendapat (Listyowati dkk., 2011) sumber dukungan sosial biasanya berasal dari interaksi dengan keluarga, guru atau staf sekolah, dan teman sebaya. Begitu pula dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Putra dkk., 2023) pada mahasiswa tingkat akhir yang sedang mengambil skripsi di Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. Pada hasil penelitian

tersebut menyatakan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan dan bersifat positif antara *self efficacy* dan dukungan sosial teman sebaya dengan kematangan karir mahasiswa tingkat akhir (Putra dkk., 2023).

### G. Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

### H. Hipotesis

Pada penelitian ini peneliti mengambil hipotesis sebagai berikut:

1.  $H_a$  : Terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap kematangan karir pada mahasiswa.

$H_0$  : Tidak ada pengaruh *self efficacy* terhadap kematangan

karir pada mahasiswa.

2. Ha : Terdapat pengaruh dukungan sosial teman sebaya terhadap kematangan karir pada mahasiswa.

H<sub>0</sub> : Tidak ada pengaruh dukungan sosial teman sebaya terhadap kematangan karir pada mahasiswa.

3. Ha : Terdapat pengaruh *self efficacy* dan dukungan sosial teman sebaya terhadap kematangan karir pada mahasiswa.

H<sub>0</sub> : Tidak ada pengaruh *self efficacy* dan dukungan sosial teman sebaya terhadap kematangan karir pada mahasiswa.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang merujuk pada pendekatan penelitian yang menggunakan data berupa angka dan melibatkan analisis statistik untuk menyusun temuan dan menghasilkan kesimpulan (Sugiyono, 2010). Penelitian kuantitatif ini memiliki tujuan dalam menunjukkan pengaruh variabel, menguji teori, serta generalisasi dengan nilai prediktif. Dengan pendekatan ini, penelitian akan mengumpulkan data berupa angka untuk menganalisis hubungan antar variabel dan menguji hipotesis yang diajukan (Sugiyono, 2010). Sebagaimana dengan penelitian ini ingin mengetahui pengaruh *self efficacy* dan dukungan sosial teman sebaya terhadap kematangan karir mahasiswa tingkat akhir Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

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

Menurut (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016) variabel adalah konsep yang mencakup nilai atau karakteristik yang berbeda. Sugiyono (2010) mendefinisikan variabel sebagai atribut, sifat, atau nilai yang menunjukkan variasi antar individu, objek, atau aktivitas. Dalam konteks penelitian, variabel digunakan untuk mengukur dan memahami perbedaan atau hubungan antara berbagai fenomena. Variabel dapat bersifat *independen* (sebagai penyebab) atau *dependen* (sebagai hasil atau respon). Variabel penelitian yang dipergunakan di penelitian ini yaitu:



1. Variabel bebas (*independen*)

Menurut (Sugiyono, 2010) Variabel *independen*, juga dikenal sebagai variabel bebas, merujuk pada variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab perubahan atau timbulnya variabel *dependen* atau terikat dalam suatu penelitian. Variabel ini dapat memiliki pengaruh positif atau negatif terhadap variabel *dependen*. Variabel independen akan menjelaskan bagaimana masalah dalam penelitian dipecahkan (Paramita dkk., 2021). Pada penelitian kali ini menggunakan dua variabel bebas yaitu *self efficacy* dan dukungan sosial teman sebaya.

2. Variabel terikat (*dependen*)

Variabel *dependen* mengacu pada variabel yang dipengaruhi atau hasil dari variabel independen atau bebas dalam konteks penelitian (Sugiyono, 2010). Variabel *dependen* ialah suatu variabel yang dijadikan fokus utama penelitian atau eksperimen karena merupakan hasil atau respons dari perubahan yang dilakukan pada variabel *independent* (Paramita dkk., 2021). Pada penelitian kali ini variabel terikat yang digunakan adalah kematangan karir.

### **C. Definisi Operasional**

1. *Self Efficacy*

*Self efficacy* merupakan keyakinan diri yang dimiliki seseorang dalam menghadapi suatu permasalahan atau tantangan. Variabel ini diukur menggunakan skala *self efficacy* berdasarkan aspek-aspek

dari (Bandura, 1997) yaitu *level* (keyakinan individu dalam menghadapi suatu permasalahan atau tantangan, diukur tingkatannya), *generality* (keyakinan individu dalam menghadapi semua permasalahan atau tantangan), dan *strength* (keyakinan individu terhadap kemampuannya yang dimilikinya).

## 2. Dukungan Sosial Teman Sebaya

Dukungan sosial adalah perasaan nyaman, perhatian, bantuan serta penghargaan yang diterima individu dari orang-orang terdekat atau kelompok. Variabel ini diukur menggunakan skala dukungan sosial berdasarkan aspek-aspek dari (Sarafino, 2011) yaitu dukungan emosional (dukungan berbentuk simpati, kasih sayang, perhatian, dan rasa percaya), dukungan instrumental (dukungan langsung bersifat praktis bantuan moril, materi), dukungan informasi (dukungan berupa informasi dan umpan balik), dan dukungan penghargaan (dukungan berbentuk afirmasi dan dorongan positif).

## 3. Kematangan Karir

Kematangan karir mengacu pada pencapaian individu dalam berhasil menavigasi dan menyelesaikan tugas-tugas yang berhubungan dengan karir di berbagai tahap pengembangan karir. Variabel ini diukur menggunakan skala kematangan karir berdasarkan aspek-aspek dari (Super, 1980) yaitu Pengetahuan Tentang Diri (kemampuan memiliki pemahaman terhadap pengetahuan diri dan konsep diri), Pengambilan Keputusan (kemampuan dalam pengambilan keputusan secara efektif),

Informasi Karir (kemampuan dalam mencari informasi seputar karir), Integrasi Pengetahuan Diri dan Karir (kemampuan dalam mengintegrasikan antara pengetahuan diri dan pengetahuan tentang dunia kerja), Perencanaan Karir (kemampuan dalam perencanaan karir).

#### **D. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi merujuk pada keseluruhan elemen atau individu yang memenuhi karakteristik tertentu dan menjadi objek penelitian. Populasi bisa mencakup berbagai objek atau subjek yang ingin dikaji dalam suatu penelitian (Sugiyono, 2010). Menurut (Arikunto, 2006) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi pada penelitian kali ini menggunakan mahasiswa tingkat akhir angkatan 2020 Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang totalnya 3.726 orang sebagai populasi dikarenakan sedang berada di tengah-tengah atau terlibat dalam fenomena yang sedang diselidiki.

##### **2. Sampel**

Sampel mewakili sebagian dari populasi ditinjau dari ukuran dan karakteristiknya (Sugiyono, 2010). Pada riset ini menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2010). Pada penelitian ini pertimbangan atau kriteria yang peneliti ambil untuk sampel penelitian yaitu a) Mahasiswa aktif Universitas Islam

Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang; b) Mahasiswa/i angkatan 2020. Perhitungan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin, yakni:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan pengambilan sampel

Berdasarkan perhitungan melalui rumus Slovin dengan tingkat kesalahan pengambilan sampel sebesar 10% dengan tingkat kepercayaan 90%. Alasan digunakannya eror 10% adalah mengacu pada tingkat kesalahan maksimal yang dapat ditolerir pada penelitian ilmu sosial (Sugiyono, 2004). Sehingga sesuai dengan perhitungan yang ada sampel yang digunakan adalah minimal 97 orang dan pada penelitian ini peneliti menggunakan jumlah total sampel 101 orang.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

### **1. Angket (kuesioner)**

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang melibatkan penyampaian sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini, kuesioner diterapkan menggunakan skala likert. Skala Likert berguna untuk menilai sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap fenomena sosial yang diteliti (Sugiyono, 2016). Pernyataan yang dipakai di skala likert yaitu

pernyataan positif (*favorabel*) dan pernyataan negatif (*unfavorabel*). Sementara, tingkatan tanggapan skala likert yang dipergunakan oleh peneliti ialah SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju).

**Tabel 3.1**  
**Skala Likert**

<b>Jawaban</b>	<i>Favorabel</i>	<i>Unfavorabel</i>
Sangat Setuju	4	1
Setuju	3	2
Tidak Setuju	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	4

Pada penelitian ini, ada tiga skala yang dipergunakan, yaitu skala kematangan karir, skala efikasi diri, dan skala dukungan sosial dari teman sebaya. Berikut adalah rincian dari ketiga skala tersebut:

a. Skala Kematangan Karir

Skala kematangan karir dalam penelitian ini mengacu pada aspek-aspek yang didasarkan pada teori (Super, 1980) yaitu Pengetahuan Tentang Diri, Pengambilan Keputusan, Informasi Karir, Integrasi Pengetahuan Diri dan Karir, Perencanaan Karir.

**Tabel 3.2**  
**Blueprint Kematangan Karir**

<b>No</b>	<b>Aspek</b>	<b>Indikator</b>	<b>Aitem</b>	
			<b>F</b>	<b>UF</b>
1	Pengetahuan Tentang Diri	Memiliki pengetahuan terhadap diri sendiri	1, 2	3, 4
2	Pengambilan Keputusan	Menentukan karir untuk masa depan secara mandiri dan efektif	5, 6	7, 8

3	Informasi Karir	Mampu mengumpulkan informasi karir dan memanfaatkannya	9, 10	11, 12
4	Integrasi Pengetahuan Diri dan Karir	Mengintegrasikan antara pengetahuan diri dan pengetahuan karir tentang dunia kerja	13, 14	15, 16
5	Perencanaan Karir	Mempersiapkan diri untuk karir di masa depan	17, 18	19,20
Total			10	10

b. Skala *Self Efficacy*

Skala *self efficacy* dalam penelitian ini mengacu pada aspek-aspek berdasarkan teori (Bandura, 1997) yaitu *level*, *generality*, dan *strength*.

**Tabel 3.3**  
**Blueprint *Self Efficacy***

No	Aspek	Indikator	Aitem	
			F	UF
1	<i>Level</i>	Individu mampu menyelesaikan tugas yang sulit	1*, 2	3, 4
2	<i>Generality</i>	Keyakinan individu untuk mengatasi semua masalah	5, 6	7, 8
3	<i>Strength</i>	Kekuatan keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya	9, 10	11, 12
Total			6	6

\*Item yang gugur

c. Skala Dukungan Sosial Teman Sebaya

Skala dukungan sosial dari teman sebaya dalam penelitian ini mencakup aspek-aspek yang didasarkan pada teori (Sarafino,

2011) yakni dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dukungan informasi.

**Tabel 3.4**  
**Blueprint Dukungan Sosial Teman Sebaya**

No	Aspek	Indikator	Aitem	
			F	UF
1	Dukungan emosional	Menerima perhatian dan simpati	1, 2	3, 4
2	Dukungan penghargaan	Dorongan positif untuk maju	5, 6	7, 8
3	Dukungan instrumental	Menerima bantuan moril, barang atau materi	9, 10	11, 12
4	Dukungan informasi	Menerima masukan, saran, dan informasi	13, 14	15, 16
Total			8	8

#### **F. Validitas Alat Ukur**

Validitas mempunyai arti sejauh mana alat ukur tersebut dapat menjalankan fungsinya untuk mengukur variabel dalam penelitian (Azwar, 2011). Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapat data itu valid (Sugiyono, 2016). Uji validitas memiliki tujuan untuk menilai sejauh mana kuesioner yang digunakan oleh peneliti cocok atau sesuai dalam mengukur variabel yang menjadi fokus penelitian. Dengan kata lain, uji validitas membuktikan bahwa instrumen yang ada telah efektif dalam mengukur variabel yang diinginkan. Pada penelitian ini peneliti menggunakan uji validitas *Product Moment Pearson*. Dalam uji validitas ini, validitas sebuah item dapat ditentukan melalui dua metode, yaitu:

1. Perbandingan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel

Aitem dikatakan valid apabila  $r$  hitung lebih dari  $r$  tabel. Begitu pun sebaliknya, aitem dikatakan tidak valid apabila  $r$  hitung kurang dari  $r$  tabel.

2. Melihat nilai signifikansi

Aitem dikatakan valid apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05. Begitu pun sebaliknya, aitem dikatakan tidak valid apabila lebih dari 0,05.

Hasil uji validitas skala kematangan karir disajikan di tabel berikut:

**Tabel 3.5**  
**Uji Validitas Skala Kematangan Karir**

<b>Aitem</b>	<b>r-hitung</b>	<b>r-tabel</b>	<b>Validitas</b>
1	0,402	0,334	VALID
2	0,620	0,334	VALID
3	0,426	0,334	VALID
4	0,700	0,334	VALID
5	0,616	0,334	VALID
6	0,414	0,334	VALID
7	0,396	0,334	VALID
8	0,477	0,334	VALID
9	0,464	0,334	VALID
10	0,445	0,334	VALID
11	0,708	0,334	VALID
12	0,756	0,334	VALID
13	0,674	0,334	VALID
14	0,559	0,334	VALID
15	0,731	0,334	VALID
16	0,680	0,334	VALID
17	0,729	0,334	VALID
18	0,828	0,334	VALID
19	0,756	0,334	VALID
20	0,776	0,334	VALID



Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan SPSS 25.0 for Windows Statistical Program Series, semua item pada skala kematangan karir yang berjumlah 20 item dinyatakan valid. Hasil uji validitas skala *self efficacy* disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 3.6**  
**Uji Validitas Skala *Self Efficacy***

<b>Aitem</b>	<b>r-hitung</b>	<b>r-tabel</b>	<b>Validitas</b>
1	0,299	0,334	TIDAK VALID
2	0,467	0,334	VALID
3	0,732	0,334	VALID
4	0,612	0,334	VALID
5	0,768	0,334	VALID
6	0,593	0,334	VALID
7	0,453	0,334	VALID
8	0,799	0,334	VALID
9	0,829	0,334	VALID
10	0,835	0,334	VALID
11	0,816	0,334	VALID
12	0,807	0,334	VALID

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut, terdapat satu aitem pada skala *self efficacy* yang dinyatakan tidak valid. Sehingga membuat jumlah aitem yang dinyatakan valid pada skala *self efficacy* yaitu berjumlah 11 aitem. Hasil uji validitas skala dukungan sosial dari teman sebaya disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 3.7**  
**Uji Validitas Skala Dukungan Sosial Teman Sebaya**

<b>Aitem</b>	<b>r-hitung</b>	<b>r-tabel</b>	<b>Validitas</b>
1	0,599	0,334	VALID
2	0,549	0,334	VALID
3	0,681	0,334	VALID

4	0,559	0,334	VALID
5	0,431	0,334	VALID
6	0,528	0,334	VALID
7	0,431	0,334	VALID
8	0,554	0,334	VALID
9	0,628	0,334	VALID
10	0,720	0,334	VALID
11	0,717	0,334	VALID
12	0,682	0,334	VALID
13	0,750	0,334	VALID
14	0,808	0,334	VALID
15	0,734	0,334	VALID
16	0,758	0,334	VALID

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, semua item pada skala dukungan sosial dari teman sebaya, yang berjumlah 16 item, dinyatakan valid.

#### **G. Reliabilitas Alat Ukur**

Reliabilitas mengindikasikan sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Ketika suatu pengukuran menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi, hal itu menandakan bahwa hasil ukur tersebut dapat diandalkan atau dianggap konsisten. Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai sejauh mana kuesioner menunjukkan konsistensi saat pengukuran dilakukan secara berulang. Reliabilitas mencerminkan tingkat kestabilan atau kekonsistenan hasil pengukuran yang mengindikasikan tingkat akurasi pengukuran (Azwar, 2007). Alat pengukuran yang tidak dapat diandalkan akan menghasilkan skor yang tidak konsisten dan tidak dapat diandalkan seiring berjalannya waktu. Oleh karena itu, untuk mengevaluasi reliabilitas instrumen pengukuran yang digunakan, diperlukan uji reliabilitas. Dalam penelitian ini, *Cronbach's Alpha*

digunakan untuk uji reliabilitas, dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jikalau nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$ , sehingga data penelitian dianggap reliabel.
2. Jikalau nilai Cronbach's Alpha  $< 0,60$ , sehingga data penelitian dianggap tidak reliabel.

Hasil uji reliabilitas variabel kematangan karir dijelaskan pada tabel berikut:

**Tabel 3.8**  
**Uji Reliabilitas Variabel Kematangan Karir**

<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>N of Items</b>
.913	20

Hasil uji reliabilitas pada skala kematangan karir adalah 0,913. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa skala kematangan karir sangat reliabel karena mencapai nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ .

Hasil Uji reliabilitas variabel *self efficacy* disajikan di tabel berikut:

**Tabel 3.9**  
**Uji Reliabilitas Variabel *Self Efficacy***

<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>N of Items</b>
.881	12

Hasil uji reliabilitas pada skala *self efficacy* adalah 0,881. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa skala *self efficacy* sangat reliabel karena mencapai nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ .

Hasil Uji reliabilitas variabel dukungan sosial teman sebaya dijelaskan pada tabel berikut:

**Tabel 3.10**  
**Uji Reliabilitas Variabel Dukungan Sosial Teman Sebaya**

<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>N of Items</b>
.900	16

Hasil uji reliabilitas pada skala dukungan sosial teman sebaya adalah 0,900. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa skala dukungan sosial dari teman sebaya sangat reliabel karena mencapai nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

## **H. Teknik Analisa Data**

### **1. Analisis deskriptif**

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan atau menjelaskan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan umum atau generalisasi (Sugiyono, 2016). Analisis deskriptif berguna untuk mengidentifikasi karakteristik responden dengan mendeskripsikan data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka. Pendekatan ini melibatkan kategorisasi data untuk mengelompokkan individu berdasarkan atribut yang diukur pada suatu kontinum tertentu. Data mentah dari penelitian akan diproses melalui beberapa langkah, termasuk mencari nilai rata-rata, standar deviasi, nilai minimum, dan maksimum menggunakan perangkat lunak IBM SPSS *Statistics 25 for Windows*. Selanjutnya, analisis bertujuan untuk menempatkan individu

dalam kategori tinggi, sedang, dan rendah berdasarkan kontinum yang relevan dengan atribut yang diukur.

**Tabel 3.11**  
**Rumus Kategorisasi**

<b>Kategorisasi</b>	<b>Norma</b>
Tinggi	$X \geq (M + 1SD)$
Sedang	$(M - 1SD) \leq X < (M + 1SD)$
Rendah	$X < (M - 1SD)$

## 2. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengevaluasi sebaran data variabel bebas dan variabel terikat yang dimasukkan ke dalam model regresi, untuk menentukan apakah distribusi datanya normal atau tidak normal (Ghozali, 2018). Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dengan prosedur pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jikalau nilai signifikan (Sig.)  $> 0,05$ , sehingga data penelitian dianggap berdistribusi normal.
- b. Jikalau nilai signifikan (Sig.)  $< 0,05$ , sehingga data penelitian dianggap tidak berdistribusi normal.

## 3. Uji linearitas

Uji linearitas digunakan untuk menentukan apakah terdapat hubungan linear antara variabel terikat (dependen) dengan masing-masing variabel bebas (independen) yang sedang diuji. Pada penelitian ini, uji linearitas dilakukan dengan mempertimbangkan pengambilan keputusan berdasarkan tes ketidakteraturan dari linearitas, yaitu:

- a. Jikalau nilai signifikan (Sig.)  $>$  dari probabilitas 0,05, adanya hubungan linear antara variabel X dan variabel Y.
- b. Jikalau nilai signifikan (Sig.)  $<$  dari probabilitas 0,05, maka tidak adanya hubungan linear antara variabel X dan variabel Y.

#### **4. Uji Multikolinearitas**

Menurut Ghozali (2019) uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antar variabel independen. Variabel yang diuji pada regresi layak diuji ketika variabel tersebut bersifat non multikolinearitas. Untuk mengetahui sifat multikoleniaritas pada variabel penelitian dapat dilihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai yang dijadikan acuan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance*  $>$  0, 10 atau sama dengan nilai  $VIF < 10,00$ . Jika kedua syarat tersebut terpenuhi maka variabel bersifat non multikolinearitas.

#### **5. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas ditujukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Jika *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Suliyanto, 2011). Uji heteroskedastisitas dengan model *Rank Spearman*, dilakukan dengan mengkolerasi semua variabel bebas terhadap nilai mutlak residunya menggunakan kolerasi *Rank Spearman*.

Gejala heteroskedastisitas ditunjukkan oleh koefisien *Rank Spearman* dari masing-masing variabel bebas dengan nilai *absolute* residunya. Jika nilai signifikan lebih besar dari nilai alpha ( $\text{Sig.} > \alpha$ ), maka dapat di pastikan model tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

## 6. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi menggunakan kriteria pengambilan keputusan bebas korelasi dengan nilai *Durbin Watson*. Dalam uji autokorelasi dapat dinyatakan dengan tidak ada gejala autokorelasi apabila nilai *durbin watson* terletak antara  $d_U$  sampai dengan  $(4-d_U)$ . Dasar pengambilan keputusan dalam uji autokorelasi menggunakan uji *Durbin Watson* (Gunawan, 2020), yaitu sebagai berikut:

- 1) Jika nilai statistik uji *Durbin Watson* ( $d$ ) berada di antara 0 dan  $d_L$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi positif, dan keputusan adalah ditolak.
- 2) Jika nilai  $d$  berada di antara  $d_L$  dan  $d_U$ , maka tidak ada autokorelasi positif, dan keputusan adalah *No decision*.
- 3) Jika nilai  $d$  berada di antara  $4 - d_L$  dan 4, maka tidak ada korelasi negatif, dan keputusan adalah ditolak.
- 4) Jika nilai  $d$  berada di antara  $4 - d_U$  dan  $4 - d_L$ , maka tidak ada korelasi negatif, dan keputusan adalah *No decision*.
- 5) Jika nilai  $d$  berada di antara  $d_U$  dan  $4 - d_U$ , maka tidak ada autokorelasi positif atau negatif, dan keputusan adalah tidak ditolak.

## 7. Analisis regresi berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menilai dampak dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda untuk menguji pengaruh *self-efficacy* dan dukungan sosial teman sebaya terhadap kematangan karir. Berikut ini merupakan persamaan regresi berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Dependen (Kematangan Karir)

a = Nilai Konstanta

$b_1$  = Koefisien regresi X1

$b_2$  = Koefisien regresi X2

$X_1$  = Variabel Independen (*Self Efficacy*)

$X_2$  = Variabel independen (Dukungan Sosial Teman Sebaya)

e = Error



## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Lokasi dan Objek Penelitian**

##### **1. Gambaran Lokasi Penelitian**

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang terletak di Jalan Gajayana 50, Dinoyo. Sejarah berdirinya Fakultas Tarbiyah Malang, awalnya didirikan sebagai fakultas cabang IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Selanjutnya beralih menjadi fakultas cabang IAIN Sunan Ampel. Pada pertengahan tahun 1997, sesuai Keputusan Presiden Nomor 11 Tahun 1997, Fakultas Tarbiyah IAIN Sunan Ampel Malang berganti nama menjadi Sekolah Keagamaan Islam Negeri (STAIN) Malang. Universitas ini pernah dikenal dengan nama Universitas Islam Indonesia-Sudan (UIIS), produk kerjasama pemerintah Indonesia dan Sudan, yang resmi diresmikan pada tanggal 21 Juli 2002.

Selanjutnya melalui Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 50 tanggal 21 Juni 2004, Presiden meresmikan peralihan status STAIN Malang menjadi universitas dan berganti nama menjadi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang. Pada tanggal 27 Januari 2009, Presiden Dr. H. Susilo Bambang Yudhoyono secara resmi menetapkan universitas tersebut sebagai Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Pada perayaan Dies ke-4, Rektor mengumumkan nama singkatan universitas tersebut menjadi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Adapun Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang pada tahun ini mengembangkan untuk program sarjana (S)-1 yang

awalnya memiliki 7 fakultas sekarang menjadi 8 fakultas yaitu fakultas Teknik. Hal ini membuat yang awalnya memiliki 28 jurusan menjadi 32 jurusan, di antaranya : 1) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan yang memiliki Jurusan Pendidikan Agama Islam (PAI), Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS), Pendidikan Bahasa Arab (PBA), Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah (PGMI), Pendidikan Islam Anak Usia Dini (PIAUD), Manajemen Pendidikan Islam (MPI), Tadris Bahasa Inggris, dan Tadris Matematika; 2) Fakultas Syari'ah yang memiliki Jurusan Hukum Keluarga Islam, Hukum Ekonomi Syari'ah, Hukum Tata Negara (Siyasah), Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir, dan Ilmu Hadits; 3) Fakultas Humaniora yang memiliki Jurusan Bahasa dan Sastra Arab dan Jurusan Sastra Inggris; 4) Fakultas Psikologi yang memiliki Jurusan Psikologi; 5) Fakultas Ekonomi yang memiliki Jurusan Perbankan Syari'ah, Akuntansi, dan Manajemen; 6) Fakultas Sains dan Teknologi yang memiliki Jurusan Matematika, Biologi, Kimia, Fisika, Teknik Informatika, Teknik Arsitektur, dan Perpustakaan dan Ilmu Informasi; 7) Fakultas Kedokteran dan Ilmu-Ilmu Kesehatan yang memiliki Jurusan Farmasi dan Pendidikan Dokter; 8) Fakultas Teknik yang memiliki Jurusan Teknik Sipil, Teknik Mesin, Teknik Elektro, dan Teknik Lingkungan.

Selain program sarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang juga memiliki program Profesi dan Pascasarjana. Program Profesi terdiri dari 3 Profesi yaitu: 1) Profesi Dokter; 2) Profesi Apoteker; 3) Profesi Pendidikan Guru. Sedangkan program Pascasarjana terdiri dari 2 program yaitu Magister dan Doktor. Program Magister

diantaranya: 1) Magister Manajemen Pendidikan Islam; 2) Magister Pendidikan Bahasa Arab; 3) Magister Studi Ilmu Agama Islam; 4) Magister Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah; 5) Magister Pendidikan Agama Islam; 6) Magister Al-Ahwal Al-Syakhsiyah; 7) Magister Ekonomi Syari'ah; 8) Magister Pendidikan Matematika; 9) Magister Biologi; 10) Magister Psikologi; 11) Magister Informatika; 12) Magister Bahasa dan Sastra Arab. Sedangkan program Doktor diantaranya: 1) Doktor Manajemen Pendidikan Islam; 2) Doktor Pendidikan Bahasa Arab; 3) Doktor Pendidikan Agama Islam Berbasis Studi Interdisipliner; 4) Doktor Hukum Keluarga Islam; 5) Doktor Ekonomi Syari'ah; 6) Doktor Studi Islam.

Universitas ini juga dikenal sebagai universitas dwibahasa, di mana seluruh anggota komunitas akademik diwajibkan untuk memiliki kemampuan dalam bahasa Arab dan bahasa Inggris. Bahasa Arab diperlukan sebagai alat komunikasi global dan untuk studi Islam melalui sumber-sumber utamanya, Al-Qur'an dan Hadits. Sementara itu, kemampuan dalam bahasa Inggris diharapkan memfasilitasi studi ilmu pengetahuan umum dan modern. Untuk mencapai tujuan ini, universitas telah mengembangkan ma'had atau pesantren kampus di mana semua mahasiswa tahun pertama diwajibkan tinggal. Dengan demikian, pendidikan di Universitas ini merupakan kombinasi antara tradisi universitas dan pesantren.

Adapun berikut ini yaitu visi, misi dan tujuan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah diperbarui pada tahun 2020:

a. Visi

“Terwujudnya pendidikan tinggi integratif dalam memadukan sains dan Islam yang bereputasi internasional”.

b. Misi

Untuk mewujudkan visi tersebut, Universitas mengemban misi:

- 1) Mencetak sarjana yang berkarakter *Ulul Albab*.
- 2) Menghasilkan sains, teknologi, seni yang relevan dan budaya saing tinggi.

c. Tujuan

- 1) Memberikan akses pendidikan tinggi keagamaan yang lebih luas kepada Masyarakat.
- 2) Menyediakan sumber daya manusia terdidik untuk memenuhi kebutuhan Masyarakat.

d. Strategi

“Menyelenggarakan tridharma perguruan tinggi secara integratif yang berkualitas”.

## **2. Waktu, Tempat dan Subjek Penelitian**

Studi ini dilakukan secara daring dengan mengirimkan tautan *GoogleForm* yang berisi kuesioner penelitian kepada mahasiswa tingkat akhir program sarjana (S-1) di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dari angkatan 2020. Penyebaran link kuesioner dimulai pada tanggal 14-19 Mei 2024. Sebanyak 101 responden setuju untuk

mengikuti penelitian, dibuktikan dengan kesediaan mereka untuk mengisi kuesioner dengan jujur dan memberikan rincian identitas seperti nama/inisial, fakultas, departemen, dan gender. Selanjutnya responden melengkapi seluruh pernyataan pada skala penelitian yang meliputi skala kematangan karir, skala efikasi diri, dan skala dukungan sosial teman sebaya.

## B. Hasil Penelitian

### 1. Analisis Deskriptif

Dalam uji analisis deskriptif akan dijelaskan mengenai nilai minimum, nilai maksimum, rata-rata (mean), dan standar deviasi dari setiap variabel.

**Tabel 4.1**  
**Analisis Deskriptif Statistik**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
SE	101	23	44	34.72	4.777
DSTS	101	37	64	53.49	5.791
KK	101	49	80	64.54	7.520
Valid N (listwise)	101				

\* SE: *Self Efficacy*

DSTS: Dukungan Sosial Teman Sebaya

KK: Kematangan Karir

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif pada tabel dapat dianalisa sebagai berikut:

- 1) Variabel kematangan karir memiliki nilai minimum 49, nilai maksimum 80, nilai mean 64,54 dan nilai standar deviasi 7,520.
- 2) Variabel *self efficacy* memiliki nilai minimum 37, nilai maksimum 64, nilai mean 53,49 dan nilai standar deviasi 5,791.

- 3) Variabel dukungan sosial teman sebaya memiliki nilai minimum 23, nilai maksimum 44, nilai mean 34,72 dan nilai standar deviasi 4,777.

Berdasarkan hasil uji statistik data maka selanjutnya dilakukan kategori skor untuk mengukur seberapa besar tingkat pada masing-masing variabel yaitu *Self Efficacy* (X1), Dukungan Sosial Teman Sebaya (X2) dan Kematangan Karir (Y) terhadap Mahasiswa semester akhir Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Kategorisasi data diperoleh dari nilai mean dan standar deviasi dari masing-masing subyek dengan rumus sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Rumus Kategorisasi**

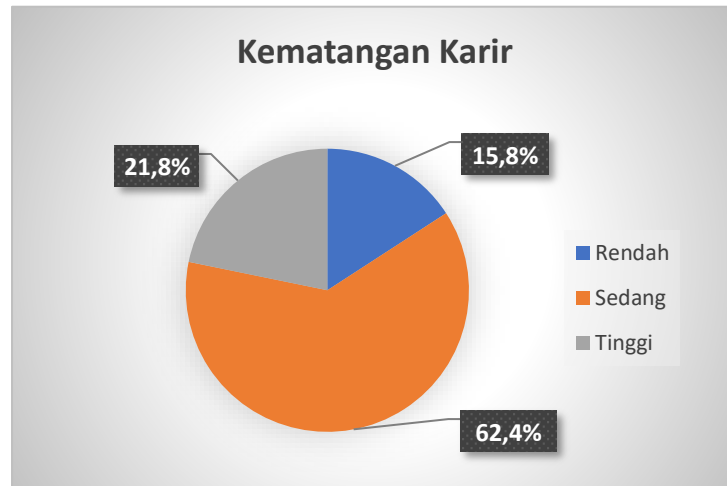
Kategorisasi	Norma
Tinggi	$X \geq (M + 1SD)$
Sedang	$(M - 1SD) \leq X < (M + 1SD)$
Rendah	$X < (M - 1SD)$

Berdasarkan rumus di atas maka kategorisasi pada penelitian ini menggunakan tiga kategori yaitu rendah, sedang dan tinggi. Berikut kategorisasi skor skala kematangan karir:

**Tabel 4.3**  
**Kategorisasi Kematangan Karir**

		Kematangan Karir		Valid	Cumulative
		Frequency	Percent	Percent	Percent
Valid	Rendah	16	15.8	15.8	15.8
	Sedang	63	62.4	62.4	78.2
	Tinggi	22	21.8	21.8	100.0
Total		101	100.0	100.0	

Adapun hasil kategorisasi di atas dapat dilihat dengan hasil diagram di bawah ini:



Gambar 4.1 Diagram Kategorisasi Kematangan Karir

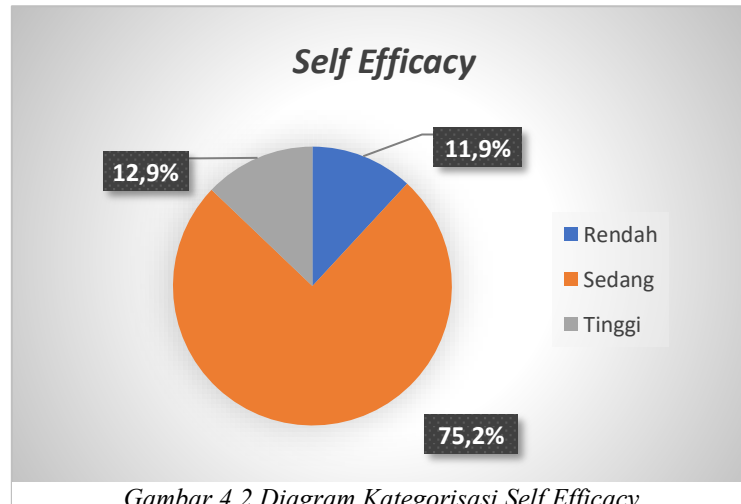
Dari hasil kategorisasi di atas disimpulkan bahwa tingkat kematangan karir Mahasiswa semester akhir Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang pada kategori sedang yaitu sebesar 62,4% yang berarti dalam 101 responden terdapat 63 responden memiliki tingkat kematangan karir dalam kategori sedang. Selain itu pada hasil lain menunjukkan tingkat kematangan karir Mahasiswa semester akhir Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang pada kategori tinggi sebesar 21,8% dan dalam kategori rendah 15,8%. Berikut kategorisasi *self efficacy* Mahasiswa semester akhir Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang:

**Tabel 4.4**  
**Kategorisasi *Self Efficacy***

		<i>Self Efficacy</i>		Valid Percent	Cumulative Percent
		Frequency	Percent		
Valid	Rendah	12	11.9	11.9	11.9

Sedang	76	75.2	75.2	87.1
Tinggi	13	12.9	12.9	100.0
Total	101	100.0	100.0	

Adapun hasil kategorisasi di atas dapat dilihat dengan hasil diagram di bawah ini:



Gambar 4.2 Diagram Kategorisasi Self Efficacy

Dari hasil kategorisasi di atas disimpulkan bahwa tingkat *self efficacy* Mahasiswa semester akhir Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang pada kategori sedang yaitu sebesar 75,2 % yang berarti dalam 101 responden terdapat 76 responden memiliki tingkat *self efficacy* dalam kategori sedang. Selain itu pada hasil lain menunjukkan tingkat *self efficacy* Mahasiswa semester akhir Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang pada kategori tinggi sebesar 12,9% dan dalam kategori rendah 11,9%. Berikut kategorisasi dukungan sosial teman sebaya Mahasiswa semester akhir Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang:

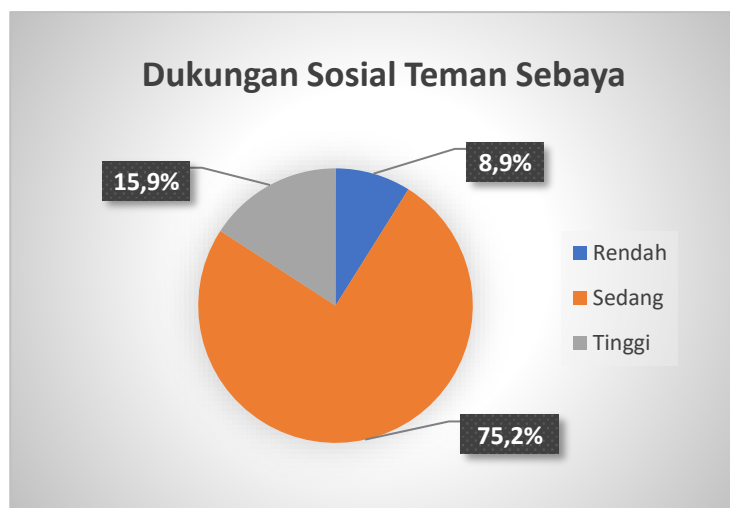


**Tabel 4.5**  
**Kategorisasi Dukungan Sosial Teman Sebaya**

		Dukungan Sosial Teman Sebaya		Valid	Cumulative
		Frequency	Percent	Percent	Percent
Valid	Rendah	9	8.9	8.9	8.9
	Sedang	76	75.2	75.2	84.2
	Tinggi	16	15.9	15.8	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

Adapun hasil kategorisasi di atas dapat dilihat dengan hasil diagram di

bawah ini:



*Gambar 4.3 Diagram Kategorisasi Dukungan Sosial Teman Sebaya*

Dari hasil kategorisasi di atas disimpulkan bahwa tingkat dukungan sosial teman sebaya Mahasiswa semester akhir Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang pada kategori sedang yaitu sebesar 75,2 % yang berarti dalam 101 responden terdapat 76 responden memiliki tingkat dukungan sosial teman sebaya dalam kategori sedang. Selain itu pada hasil lain menunjukkan tingkat dukungan sosial teman sebaya Mahasiswa semester akhir Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang pada kategori tinggi sebesar 15,9% dan dalam kategori rendah 8,9%.

## 2. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini untuk menguji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Pada uji *Kolmogorov Smirnov*, Jika nilai Sig. < 0,05 maka data dikatakan tidak terdistribusi dengan normal. Namun, data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi > 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ).

**Tabel 4.6**  
**Uji Normalitas**

***One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test***

		Unstandardized Residual
N		101
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.44483522
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.053
	Negative	-.064
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.778 <sup>e</sup>
99% Confidence Interval	Lower Bound	.768
	Upper Bound	.789

Berdasarkan hasil dari uji normalitas yang menggunakan *One Sampel Kolmogrof-Smirnov Test* menunjukkan nilai signifikansi  $0.200 > 0.05$ . sehingga disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

## 3. Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk menentukan apakah terdapat hubungan linear antara variabel X dan variabel Y, artinya apakah hubungan keduanya dapat dijelaskan dengan satu garis lurus. Uji linearitas

dilakukan sebelum melakukan analisis regresi berganda, menggunakan perangkat lunak SPSS 25.0 for Windows. Hasil uji linearitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Uji Linieritas Kematangan Karir dan *Self Efficacy***

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KK * SE	Between Groups	(Combined)	2443.622	17	143.742	3.715	.000
		Linearity	2069.462	1	2069.462	53.486	.000
		Deviation from Linearity	374.159	16	23.385	.604	.872
Within Groups			3211.428	83	38.692		
Total			5655.050	100			

\* KK: Kematangan Karir

SE: *Self Efficacy*

**Tabel 4.8**  
**Kematangan Karir dan Dukungan Sosial Teman Sebaya**

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KK * DSTS	Between Groups	(Combined)	3038.326	23	132.101	3.887	.000
		Linearity	2056.985	1	2056.985	60.529	.000
		Deviation from Linearity	981.340	22	44.606	1.313	.191
Within Groups			2616.724	77	33.983		
Total			5655.050	100			

\* KK: Kematangan Karir

DSTS: Dukungan Sosial Teman Sebaya

Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa untuk variabel *self efficacy* dan kematangan karir, nilai *deviation from linearity* adalah 0,872, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang linear antara variabel *self efficacy* dan kematangan karir. Sementara itu, untuk variabel dukungan sosial teman sebaya dan kematangan karir, nilai

*deviation from linearity* adalah 0,191, juga lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan adanya hubungan yang linear antara variabel dukungan sosial teman sebaya dengan kematangan karir.

#### 4. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengevaluasi apakah terdapat keterkaitan kuat di antara variabel independen, uji ini dilakukan dengan menggunakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF >10,00 maka terjadi multikolinieritas. dan jika nilai VIF < 10,00 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hal sama juga bisa dilakukan dengan menggunakan nilai *tolerance*, nilai *tolerance* < 0, 10 dinyatakan terjadi multikolinieritas sedangkan jika nilai *tolerance* > 0,10 dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 4.9**  
**Uji Multikolinieritas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	SE	.715	1.398
	DSTS	.715	1.398

\* SE: *Self Efficacy*

DSTS: Dukungan Sosial Teman Sebaya

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas hasil yang diperoleh masing-masing variabel mempunyai nilai VIF < 10,00 yaitu variabel *self efficacy* sebesar 1.398 serta dukungan sosial teman sebaya yang mempunyai nilai VIF sebesar 1.398. Masing-masing variabel juga memiliki nilai *tolerance* > 0,10 yaitu variabel *self efficacy* dengan nilai *tolerance* sebesar 0.715 dan

variabel dukungan sosial teman sebaya dengan nilai *tolerance* 0.715. Berdasarkan hasil uji yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

## 5. Uji Heterokedastisitas

Pada Uji heteroskedastisitas ini menggunakan model *Rank Spearman* melibatkan korelasi antara semua variabel bebas dan nilai residu absolut dengan menggunakan korelasi *Rank Spearman*. Tanda-tanda heteroskedastisitas muncul saat koefisien Rank Spearman dari setiap variabel bebas terhadap nilai residu absolut menunjukkan nilai signifikan yang lebih besar dari alpha ( $\text{Sig.} > \alpha$ ). Jika nilai tersebut melebihi alpha, maka model dapat dianggap tidak mengalami heteroskedastisitas.

**Tabel 4.10**  
**Uji Heteroskedastisitas**

Correlations			Unstandardized Residual
Spearman's rho	SE	Correlation Coefficient	.027
		Sig. (2-tailed)	.792
		N	101
DSTS		Correlation Coefficient	.142
		Sig. (2-tailed)	.156
		N	101
Unstandardized Residual		Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.
		N	101

\* SE: *Self Efficacy*

DSTS: Dukungan Sosial Teman Sebaya

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas menunjukkan nilai signifikansi  $> 0.05$  yaitu pada variabel *self efficacy* memperoleh nilai sebesar 0.792 dan pada variabel dukungan sosial teman sebaya mempunyai nilai sebesar 0.156. Kesimpulan yang dapat ditarik yaitu variabel yang di uji tidak mengandung heterokedastisitas.

## 6. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi menggunakan kriteria pengambilan keputusan bebas korelasi dengan nilai *Durbin Watson*. Dalam uji autokorelasi dapat dinyatakan dengan tidak ada gejala autokorelasi apabila nilai durbin watson terletak antara  $d_U$  sampai dengan  $(4-d_U)$ . Dasar pengambilan keputusan dalam uji autokorelasi dengan menggunakan uji *Durbin Watson* (Gunawan, 2020), yaitu sebagai berikut:

- 1) Jika  $0 < d < d_L$ , artinya tidak adanya autokorelasi positif dengan keputusan ditolak.
- 2) Jika  $d_L \leq d \leq d_U$ , artinya tidak adanya autokorelasi positif dengan keputusan *No decision*.
- 3) Jika  $4 - d_L < d < 4$ , artinya tidak adanya korelasi negatif dengan keputusan ditolak.
- 4) Jika  $4 - d_U \leq d \leq 4 - d_L$ , artinya tidak adanya korelasi negatif dengan keputusan *No decision*.
- 5) Apabila  $d_U < d < 4 - d_U$ , artinya tidak adanya autokorelasi positif atau negatif dengan keputusan tidak ditolak.

Berdasarkan hasil uji autokorelasi menggunakan dengan menggunakan nilai *Durbin Watson*, dinyatakan adanya autokorelasi sehingga perlu dilakukannya perbaikan. Sehingga peneliti melakukan uji autokorelasi menggunakan metode *cochrane-orcutt* karena untuk perbaikan agar tidak terjadi gejala autokorelasi.

**Tabel 4.11**  
**Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.717 <sup>a</sup>	.514	.504	5.12780	2.012

Jumlah sampel penelitian ketika menggunakan metode *cochrane-orcutt* berjumlah  $N = 101$  sampel serta jumlah variabel bebas  $K = 2$ , sehingga DW tabel mempunyai nilai batas  $dL = 1,6357$  dan  $dU = 1,7163$  sedangkan nilai DW sebesar 2,012. Sehingga menggunakan penarikan pengambilan keputusan  $dU < d < 4 - dU$  ( $1,763 < 2,012 < 2,2837$ ) yaitu keputusan ke 5 Durbin Watson sehingga hasil yang didapatkan yakni tidak ada autokorelasi positif maupun negatif dengan keputusan tidak ditolak.

## 7. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengevaluasi pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda digunakan untuk mengamati pengaruh variabel *self efficacy* dan dukungan sosial teman sebaya terhadap variabel kematangan karir. Uji t digunakan untuk menilai pengaruh masing-masing variabel terhadap kematangan karir, yaitu *self*

*efficacy* dan dukungan sosial teman sebaya. Selanjutnya, uji F digunakan untuk menilai pengaruh bersama-sama dari *self efficacy* dan dukungan sosial teman sebaya terhadap kematangan karir. Berikut adalah hasil dari uji regresi terhadap hipotesis penelitian:

**Tabel 4.12**  
**Analisis Regresi Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	15.694	5.331		2.944	.004
	SE	.623	.136	.396	4.576	.000
	DSTS	.509	.112	.392	4.531	.000

\* SE: *Self Efficacy*

DSTS: Dukungan Sosial Teman Sebaya

Berdasarkan hasil uji regresi, variabel *self efficacy* menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,576, yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,985. Nilai signifikansi (sig) adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{01}$  ditolak. Artinya, variabel *self efficacy* pengaruhnya positif yang signifikan terhadap kematangan karir.

Kemudian, hasil regresi untuk variabel dukungan sosial teman sebaya menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,531, juga lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,985. Dengan nilai t hitung yang positif ini, dapat disimpulkan bahwa variabel dukungan sosial teman sebaya pengaruhnya positif terhadap variabel kematangan karir. Nilai signifikansinya 0,000, < 0,05, menunjukkan bahwa  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{02}$  ditolak.

Untuk melihat besaran nilai pengaruh masing-masing variabel (X) terhadap variabel (Y) dijelaskan pada tabel berikut:



**Tabel 4.13**  
**Sumbangan Efektif X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub>**

Variabel	Nilai (%)
<i>Self Efficacy</i> (X <sub>1</sub> )	24 %
Dukungan Sosial Teman Sebaya (X <sub>2</sub> )	23,6 %

Pada tabel di atas diketahui nilai sumbangan efektif pada variabel *self efficacy* sebesar 24 % dan pada variabel 23,6 %. Sesuai hasil yang ada dapat diartikan bahwa kematangan karir mahasiswa tingkat akhir Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dipengaruhi oleh *self efficacy* sebesar 24 % dan dukungan sosial teman sebaya sebesar 23,6 %. Selanjutnya untuk hasil uji hipotesis mayor antara variabel *self efficacy* dan dukungan sosial teman sebaya terhadap variabel kematangan karir dijelaskan pada tabel berikut:

**Tabel 4.14**  
**Uji F (Simultan)**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2690.426	2	1345.213	44.468	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2964.623	98	30.251		
	Total	5655.050	100			

Berdasarkan hasil uji hipotesis utama di atas, didapatkan nilai F hitung sebesar 44,468, yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,090. Nilai signifikansi adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H<sub>a3</sub> diterima dan H<sub>03</sub> ditolak. Berarti terdapatnya pengaruh *self efficacy* dan dukungan sosial teman sebaya terhadap kematangan karir secara simultan.

Untuk mengevaluasi pengaruh variabel *self efficacy* dan dukungan sosial teman sebaya terhadap kematangan karir, informasi tersebut disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.15**  
**Uji Koefisien Determinasi (R Square)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.690 <sup>a</sup>	.476	.465	5.500

Pada tabel di atas diketahui nilai *R square* sebesar 0,476. Hal ini mengandung arti bahwa variabel *self efficacy* dan dukungan sosial teman sebaya secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel kematangan karir sebesar 47,6 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian. Sedangkan pada analisis regresi berganda berdasarkan hasil uji diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.16**  
**Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.694	5.331		2.944	.004
	SE	.623	.136	.396	4.576	.000
	DSTS	.509	.112	.392	4.531	.000

\* SE: *Self Efficacy*

DSTS: Dukungan Sosial Teman Sebaya

Berdasarkan dari hasil uji regresi linear berganda diperoleh telah dilakukan maka memiliki rumus persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 15,694 + 0,623X_1 + 0,509X_2 + e$$

- 1) Nilai konstanta  $a = 15,694$  menunjukkan bahwa ketika nilai item pengungkapan (*self efficacy* dan dukungan sosial teman sebaya) adalah nol, kinerja bisnis tetap konstan pada nilai 0.
- 2) Koefisien  $\beta_1 = 0,623$  pada variabel *self efficacy* menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kematangan karir. Semakin besar *self efficacy* yang dimiliki, semakin tinggi kematangan karir Mahasiswa semester akhir Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- 3) Koefisien  $\beta_2 = 0,509$  pada variabel dukungan sosial teman sebaya menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kematangan karir. Semakin besar dukungan sosial teman sebaya yang dimiliki semakin tinggi kematangan karir Mahasiswa semester akhir Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

### **C. Pembahasan**

#### **1. Tingkat Kematangan Karir Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang**

Kematangan karir adalah aspek yang sangat krusial bagi individu, termasuk mahasiswa tingkat akhir. Hal ini mencerminkan kesiapan seseorang dalam membuat pilihan karir yang sesuai dan realistis dengan diri mereka sendiri (Savickas, 1990). Demikian juga halnya dengan kematangan karir mahasiswa tingkat akhir Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, yang mencakup kemampuan mahasiswa

dalam memilih jalur karir setelah menyelesaikan studi, berdasarkan bakat, minat, kelebihan, kekurangan, dan kemampuan yang dimiliki.

Berdasarkan hasil penelitian ini, mayoritas mahasiswa tingkat akhir Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang memiliki tingkat kematangan karir yang tergolong sedang, yakni sebanyak 63 mahasiswa atau 62,4% dari total sampel penelitian. Selain itu, 22 mahasiswa atau 21,8% berada pada tingkat kematangan karir yang tinggi, dan 16 mahasiswa atau 15,8% berada pada tingkat kematangan karir yang rendah. Dengan demikian, hasil ini menunjukkan bahwa kematangan karir mahasiswa tingkat akhir Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang mayoritas berada pada kategori sedang.

Kematangan karir adalah kemampuan individu untuk berhasil mengatasi dan menyelesaikan tugas-tugas perkembangan karir pada setiap tahapan perkembangan (Super, 1980). Konsep ini juga mencakup kesiapan afektif dan kognitif individu dalam menghadapi tantangan yang muncul dalam pengembangan karir mereka (Coertse & Shepers, 2004). Kesiapan afektif melibatkan kemampuan perencanaan dan eksplorasi karir, sementara kesiapan kognitif mencakup kemampuan dalam pengambilan keputusan dan pemahaman akan jalur karir yang diinginkan. Berdasarkan konsep di atas, mahasiswa tingkat akhir Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang diharapkan mampu merencanakan dan memilih jalur karir yang sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki. Mereka juga diharapkan mampu mengambil keputusan

terkait pilihan karir yang diinginkan dengan mempertimbangkan informasi dan pengetahuan yang mereka miliki.

Kematangan karir dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Salah satu faktor internal adalah kepribadian siswa, seperti sifat introvert, kurang percaya diri, dan pergeseran minat. Misalnya, seorang siswa yang awalnya memiliki minat pada bidang tertentu mungkin berubah minat karena banyaknya pilihan yang tersedia (Rahma, 2010). Mahasiswa tingkat akhir sedang dalam tahap eksplorasi, aktif mencari informasi mengenai pilihan karir yang sesuai dengan potensinya. Mereka terlibat dalam pemrosesan informasi terkait pekerjaan untuk memetakan masa depan mereka, mengidentifikasi konsep diri mereka melalui bakat, minat, dan nilai-nilai. Selain itu, mereka mampu menetapkan tujuan jangka pendek dan jangka panjang, dan membuat keputusan dengan mengevaluasi berbagai alternatif.

Super (1980) menguraikan komponen kematangan karir yang meliputi pengetahuan diri, keterampilan pengambilan keputusan, informasi karir, perencanaan karir, dan integrasi kesadaran diri dengan pilihan karir. Tanda-tanda pencapaian kematangan karir antara lain adalah kemampuan membuat rencana, kesiapan memikul tanggung jawab, dan kesadaran akan faktor internal dan eksternal yang krusial dalam pengambilan keputusan karir. Dalam penelitian ini, responden menunjukkan tingkat kematangan karir yang sedang, yang menunjukkan bahwa mereka belum sepenuhnya menguasai seluruh aspek kematangan karir.

## **2. Tingkat *Self Efficacy* Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang**

Pada kehidupan tak luput dari suatu tantangan dan masalah, disaat menghadapi suatu tantangan atau permasalahan perlu adanya keyakinan diri. Keyakinan diri dalam psikologi disebut dengan *self efficacy*. *Self efficacy* merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menghadapi masalah-masalah yang datang kepada dirinya dalam suatu tugas atau situasi tertentu (Juárez & Contreras, 2008). Setiap individu harus memiliki keyakinan diri atau *self efficacy* yang baik untuk menghadapi berbagai situasi dan kondisi dalam kehidupannya. Begitu juga dengan mahasiswa tingkat akhir Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim Malang yang akan atau sedang menghadapi tantangan dalam berkarir.

Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini bahwa mahasiswa tingkat akhir Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim Malang mayoritas mempunyai tingkat *self efficacy* yang terdapat pada kategori sedang yakni jumlahnya 76 mahasiswa atau sebanyak 75,2% dari jumlah sampel penelitian, selanjutnya 12,9% atau sejumlah 13 mahasiswa ada pada tingkat *self efficacy* yang tinggi, sementara sebesar 11,9% atau sejumlah 12 mahasiswa berada pada *self efficacy* rendah. Hal Ini berarti menunjukkan bahwa *self efficacy* yang dimiliki oleh mahasiswa tingkat akhir Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang mayoritas atau dominan berada pada kategori sedang.

*Self efficacy* adalah suatu keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu (Bandura, 1997). Efikasi diri secara umum tidak berkaitan dengan sejauh mana seseorang memiliki keterampilan atau kecakapan tertentu, melainkan lebih kepada keyakinan individu mengenai apa yang dapat mereka lakukan dengan keterampilan atau kecakapan yang dimiliki, tanpa memandang seberapa besar atau kecilnya kemampuan tersebut. Hal ini mencerminkan keyakinan individu terhadap diri mereka sendiri dalam menghadapi berbagai tantangan dan situasi kehidupan. Efikasi diri yang tinggi dimiliki seseorang dapat membuat seseorang percaya bahwa mereka mampu mempengaruhi peristiwa di sekitarnya, sedangkan mereka yang memiliki efikasi diri rendah cenderung merasa tidak mampu menangani situasi sekitar.

Bandura (1977) menyebutkan aspek-aspek dari *self efficacy* yaitu *level*, *generality*, dan *strenght*. Pada aspek *level* yang diperhatikan adalah tingkat kesulitan suatu tugas yang menjadi tolak ukur sejauh apa individu merasa mampu atau tidak dalam menjalankan bermacam jenis tugas. Sedangkan pada aspek *generality* keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menghadapi dan menyelesaikan berbagai macam tugas. Keyakinan ini relevan dengan cara individu bereaksi dalam berbagai situasi dan kondisi, termasuk saat dihadapkan pada serangkaian tugas yang berbeda. Aspek terakhir sendiri yaitu *strenght* berkaitan dengan kekuatan keyakinan individu terhadap kemampuannya. Keyakinan yang kuat tidak hanya membantu individu dalam menyelesaikan tugas,

tapi juga memengaruhi bagaimana mereka merespons kesulitan. Pada responden penelitian kali ini tingkat *self efficacy* masih berada pada kategori sedang yang berarti responden penelitian belum sepenuhnya memiliki atau belum menguasai aspek-aspek *self efficacy*.

### **3. Tingkat Dukungan Sosial Teman Sebaya Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang**

Ketika seseorang menghadapi sebuah masalah, seseorang akan cenderung mencari dukungan dari sekitarnya. Dukungan ini diperlukan untuk membantu mereka dalam menghadapi tantangan atau hambatan yang muncul (Vallahatullah Missasi, 2019). Dukungan sosial yang positif dapat memberikan motivasi dan dorongan emosional yang diperlukan dalam menghadapi masalah (Mansyur, 2022). Setiap individu pasti memerlukan yang namanya dukungan sosial. Begitu pula dengan mahasiswa tingkat akhir Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim Malang yang sedang menghadapi tantangan dalam perkembangan karir atau kematangan karir yang dimana mereka juga memerlukan dukungan yang positif agar mereka tetap fokus dan termotivasi. Salah satu sumber dukungan sosial yang dimiliki mahasiswa berasal dari teman sebaya, karena dalam kehidupan mereka saat dibangku perkuliahan akan sering berinteraksi dengan teman-teman sebayanya yang juga berstatus sebagai mahasiswa juga.

Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini bahwa mahasiswa tingkat akhir Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim Malang mayoritas memiliki tingkat dukungan sosial teman sebaya yang



berada pada kategori sedang yaitu berjumlah 76 mahasiswa atau sebanyak 75,2% dari jumlah sampel penelitian, kemudian 15,9% atau sejumlah 16 mahasiswa berada pada tingkat dukungan sosial teman sebaya yang tinggi, sementara sebesar 8,9% atau sejumlah 9 mahasiswa berada pada dukungan sosial teman sebaya rendah. Hal ini berarti menunjukkan bahwa dukungan sosial teman sebaya yang dimiliki oleh mahasiswa tingkat akhir Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang mayoritas atau dominan berada pada kategori sedang.

Menurut (Sarafino, 2011) dukungan sosial ialah perasaan nyaman, perhatian, bantuan serta penghargaan yang diterima individu dari orang-orang terdekat atau kelompok. Hal ini melibatkan dukungan, empati, saling berbagi, dan memberikan bantuan psikologis satu sama lain. Teman sebaya adalah individu-individu yang memiliki usia atau tingkat kematangan yang kurang lebih sama (Santrock, 2007). Berdasarkan pengertian yang ada, bisa diartikan dukungan sosial teman sebaya mencakup pemberian informasi baik secara verbal maupun non verbal, serta memberikan bantuan dalam bentuk sikap dan materi yang diberikan oleh teman sebaya.

Sarafino (2011) menyebutkan aspek-aspek dari dukungan sosial teman sebaya yaitu dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dan dukungan informasi. Pada aspek dukungan emosional mencakup bentuk bantuan yang melibatkan pemberian kasih sayang, perhatian, rasa percaya, dan simpati terhadap individu. Pada aspek penghargaan mencakup pemberian penghargaan dan afirmasi positif

terhadap individu. Pada aspek dukungan instrumental mencakup bantuan langsung yang bersifat praktis, seperti memberikan bantuan moril, pinjaman uang atau barang dan membantu menyelesaikan tugas-tugas dalam suatu pekerjaan. Sedangkan pada aspek dukungan informasi mencakup pemberian informasi, nasehat, afirmasi, dan umpan balik kepada individu yang membutuhkan. Pada responden penelitian kali ini tingkat dukungan sosial teman sebaya masih berada pada kategori sedang yang berarti responden penelitian belum sepenuhnya memiliki atau belum menguasai aspek-aspek dukungan sosial teman sebaya.

#### **4. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kematangan Karir Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang**

Berdasarkan hasil analisis data, *self efficacy* terbukti berpengaruh terhadap kematangan karir. Hal ini terlihat dari perbandingan antara  $t$  hitung dan  $t$  tabel, di mana nilai  $t$  hitung untuk variabel *self efficacy* adalah 4,576, yang lebih besar dari  $t$  tabel sebesar 1,985. Dengan nilai  $t$  hitung yang positif, dapat disimpulkan bahwa variabel *self efficacy* ( $X$ ) pengaruhnya positif terhadap kematangan karir ( $Y$ ). Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, juga menunjukkan bahwa *self efficacy* pengaruhnya positif yang signifikan terhadap kematangan karir. Ini berarti bahwa semakin tinggi *self efficacy*, maka kematangan karir akan meningkat. Begitu pun sebaliknya, apabila *self efficacy* rendah maka kematangan karir akan menurun. Diketahui pula nilai sumbangan efektif sebesar 24%. Dapat diartikan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kematangan karir sebesar 24%.

Sesuai hasil yang ada bisa dinyatakan bahwa *self efficacy* dan kematangan karir saling berkesinambungan. Jika dilihat dari pengertian dan aspeknya, bahwa *self efficacy* dimaknai dengan keyakinan yang ada dalam diri individu. Oleh sebab itu, jika individu memiliki keyakinan diri yang kuat maka individu tersebut akan yakin terhadap potensi dan kemampuan yang dimilikinya. Individu akan yakin terhadap perencanaan serta pengambilan keputusan mengenai karir yang ia pilih dan mulai mencari informasi seputar karir yang diinginkan. Sehingga membuat individu merasa siap dalam menghadapi tantangan karir yang ada.

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Prasasti & Gufron, 2023) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan *self efficacy* terhadap kematangan karir. Penelitian yang dilakukan oleh (Anggraini, 2019) juga membahas tentang efikasi diri atau *self efficacy* dan kematangan karir. Pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *self efficacy* dengan kematangan karir. Penelitian lainnya yang dilakukan (Fadhila dkk., 2017) tentang efikasi diri atau *self efficacy* menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari efikasi diri terhadap kematangan karir.

Seperti yang ditemukan oleh Chintya Permatasari dan Sulisworo Kusdiyanti, mahasiswa dengan *self efficacy* dan kematangan karir yang rendah cenderung kurang yakin akan kemampuan mereka. Ketidakpercayaan ini membuat mereka tidak menggali informasi tentang pekerjaan yang diminati dan merasa belum siap menghadapi tuntutan atau tugas karir (Permatasari & Kusdiyati, 2020). Berdasarkan hasil penelitian

tersebut, diharapkan mahasiswa memiliki *self efficacy* yang tinggi agar dapat membuat pilihan karir yang tepat dan mempersiapkan diri dengan baik saat terjun ke dunia kerja.

Berdasarkan data yang telah dipaparkan dan hasil studi terdahulu, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menguatkan temuan sebelumnya: *self efficacy* berdampak positif terhadap kematangan karir. Semakin tinggi *self efficacy* mahasiswa tingkat akhir Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka tingkat kematangan karir akan semakin meningkat atau tinggi. Sebaliknya, semakin rendah *self efficacy* mahasiswa tingkat akhir Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka tingkat kematangan karir akan semakin menurun atau rendah.

#### **5. Pengaruh Dukungan Sosial Teman Sebaya Terhadap Kematangan Karir Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang**

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa dukungan sosial teman sebaya berpengaruh terhadap kematangan karir. Hal ini dapat dilihat dari perbandingan  $t$  hitung dan  $t$  tabel. Variabel dukungan sosial teman sebaya memiliki nilai  $t$  hitung sebesar  $4,531 > t$  tabel sebesar  $1,985$ . Pada perbandingan  $t$  hitung dan  $t$  tabel yang ada, nilai  $t$  hitung (positif) yang berarti dapat dikatakan bahwa variabel  $X$  (dukungan sosial teman sebaya) memiliki pengaruh positif terhadap variabel  $Y$  (kematangan karir). Hasil yang sama juga ditunjukkan dari nilai signifikansi sebesar  $0,000$  yang artinya lebih kecil dari  $0,05$ , sehingga dapat disimpulkan

bahwa dukungan sosial teman sebaya memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kematangan karir. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila dukungan sosial teman sebaya tinggi maka kematangan karir akan meningkat. Begitu pun sebaliknya, apabila dukungan sosial teman sebaya rendah maka kematangan karir akan menurun. Diketahui pula nilai sumbangan efektif sebesar 23,6%. Dapat diartikan bahwa dukungan sosial teman sebaya berpengaruh terhadap kematangan karir sebesar 23,6%.

Sesuai hasil yang ada bisa dinyatakan bahwa dukungan sosial teman sebaya dan kematangan karir saling berkesinambungan, dimana bentuk-bentuk dukungan yang diberikan dapat mempengaruhi kematangan karir. Mahasiswa yang mendapatkan dukungan tersebut akan membantunya dalam mencapai kematangan karirnya. Bentuk dukungan yang diberikan yaitu dukungan emosional seperti bentuk empati dan simpati (peduli dan perhatian), dukungan penghargaan seperti afirmasi, penilaian dan dorongan positif untuk maju mencapai tujuan karir yang diinginkan. Selain itu terdapat juga dukungan instrumental seperti bantuan fisik atau materi (meminjamkan barang, dsb) dan yang terakhir dukungan informasi seperti nasihat, saran, dan informasi yang relevan seputar karir yang diinginkan. Apabila mahasiswa mendapatkan dukungan-dukungan tersebut dari lingkungan pertemanannya atau teman sebayanya, maka hal tersebut dapat membantu mahasiswa dalam mencapai kematangan karir yang dimilikinya.

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan (Hendayani & Abdullah, 2018) dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat

hubungan positif antara dukungan teman sebaya dengan kematangan karir. Pada penelitian yang sejenis juga mendukung dengan hasil penelitian di atas yaitu pada penelitian (Wati, 2022) menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara dukungan sosial teman sebaya terhadap pemilihan karir. Kristiono (2018) menjelaskan teman sebaya menjadi sumber dukungan seperti arahan-arahan dan kasih sayang dalam pengambilan keputusan karir yang akan dipilih.

Berdasarkan data yang diuraikan dan hasil studi terdahulu dapat disimpulkan hasil penelitian pengaruh dukungan sosial teman sebaya terhadap kematangan karir yang dilakukan menguatkan penelitian terdahulu bahwa dukungan sosial teman sebaya berpengaruh positif terhadap kematangan karir. Semakin tinggi dukungan sosial teman sebaya yang dimiliki mahasiswa tingkat akhir Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka tingkat kematangan karir akan semakin meningkat atau tinggi. Sebaliknya, semakin rendah dukungan sosial teman sebaya yang dimiliki mahasiswa tingkat akhir Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka tingkat kematangan karir akan semakin menurun atau rendah.

#### **6. Pengaruh *Self Efficacy* dan Dukungan Sosial Teman Sebaya Terhadap Kematangan Karir Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.**

Berdasarkan hasil penelitian ini ialah terdapat pengaruh secara simultan antara *self efficacy* dan dukungan sosial teman sebaya terhadap kematangan karir. Hal ini dapat ditunjukkan dengan membandingkan nilai

F tabel dan F hitung. Nilai F hitung sebesar  $44,468 > F$  tabel sebesar  $3,090$ . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara *self efficacy* dan dukungan sosial teman sebaya terhadap kematangan karir. Begitu juga ketika ditinjau dari nilai signifikansi sebesar  $0,000$  yang artinya lebih kecil dari  $< 0,05$ . Sehingga dapat diketahui bahwa pengaruh *self efficacy* dan dukungan sosial teman sebaya terhadap kematangan karir secara simultan. Artinya, *self efficacy* dan secara dukungan sosial teman sebaya bersama-sama dapat mempengaruhi kematangan karir. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat *self efficacy* dan dukungan sosial teman sebaya akan meningkatkan kematangan karir. Begitu pun sebaliknya, semakin rendah tingkat *self efficacy* dan dukungan sosial teman sebaya maka akan menurunkan tingkat kematangan karir.

Diketahui pula nilai pengaruh yang dihasilkan sebesar  $0,476$  atau sebesar  $47,6\%$ . Dapat diartikan bahwa *self efficacy* dan dukungan sosial teman sebaya berpengaruh secara simultan terhadap kematangan karir sebesar  $47,6\%$  yang berarti masuk dalam kategori sedang menurut tabel *effect size* milik Cohen. Sedangkan sisanya sebesar  $52,4\%$  dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak termasuk pada penelitian ini.

Sesuai dengan pembahasan sebelumnya, bahwa *self efficacy* dan dukungan sosial teman sebaya sama-sama memiliki pengaruh terhadap kematangan karir. Perbedaan antara keduanya yaitu *self efficacy* merupakan faktor internal atau berasal dari dalam individu. Sedangkan dukungan sosial teman sebaya merupakan faktor eksternal atau berasal dari luar diri individu. Berdasarkan hal tersebut, mahasiswa yang memiliki keyakinan

diri yang kuat dan ia mendapatkan dukungan-dukungan yang positif dari teman sebayanya akan membantu mahasiswa tersebut dalam mampu mencapai kematangan karir.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putra dkk., 2023) yang membahas *self efficacy* dan dukungan sosial teman sebaya terhadap kematangan karir. Pada penelitian tersebut dapat diketahui terdapat hubungan positif antara *self efficacy* dan dukungan sosial teman sebaya dengan kematangan karir.

Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh (Firmansyah dkk., 2024) tentang *self efficacy* dan dukungan teman sebaya terhadap pemilihan keputusan karir. Pada penelitian tersebut menyatakan adanya pengaruh antara *self efficacy* dan dukungan teman sebaya terhadap pemilihan keputusan karir. Sesuai dengan pernyataan tersebut, dalam hal ini pengambilan keputusan karir dapat dipengaruhi oleh dukungan sosial teman sebaya. Dukungan sosial tersebut bisa dalam bentuk dukungan secara positif ataupun negatif yang akhirnya berpengaruh terhadap pengambilan keputusan karirnya. Oleh karena itu keduanya *self efficacy* dan dukungan teman sebaya memang ada keterkaitan dengan pengambilan keputusan karir.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh *self efficacy* dan dukungan sosial teman sebaya terhadap kematangan karir, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Tingkat kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan kategori sedang (62,4%) yang mendominasi dalam penelitian ini. Kemudian di susul oleh kategori tinggi sebesar (21,8%) dan kategori rendah sebesar (15,8%).
2. Tingkat *self efficacy* pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan kategori sedang (75,2%) mendominasi dalam penelitian ini. Kemudian disusul oleh kategori tinggi sebesar (12,9%) dan kategori rendah sebesar (11,9%).
3. Tingkat dukungan sosial teman sebaya pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan kategori sedang sebesar (75,2%) yang mendominasi dalam penelitian ini. Kemudian disusul oleh kategori tinggi sebesar (15,9%) dan untuk kategori rendah yang memperoleh nilai sebesar (8,9%).
4. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel *self efficacy* terhadap kematangan karir. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila *self efficacy* tinggi maka kematangan

karir meningkat. Begitu pun sebaliknya, apabila *self efficacy* rendah maka kematangan karir menurun.

5. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel dukungan sosial teman sebaya terhadap kematangan karir. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila dukungan sosial teman sebaya tinggi maka kematangan karir meningkat. Begitu pun sebaliknya, apabila dukungan sosial teman sebaya rendah maka kematangan karir menurun.
6. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pada variabel *self efficacy* dan dukungan sosial teman sebaya terhadap kematangan karir. Hal ini dapat diartikan bahwa *self efficacy* dan dukungan sosial teman sebaya secara bersama-sama dapat mempengaruhi kematangan karir. Kontribusi pengaruh yang diberikan sebesar 47,6% dimana angka tersebut masuk dalam kategori sedang menurut *effect size* milik Cohen, sedangkan sisanya sebesar 52,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak termasuk pada penelitian ini. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat *self efficacy* dan dukungan sosial teman sebaya akan membuat kematangan karir meningkat. Begitu pun sebaliknya, semakin rendah tingkat *self efficacy* dan dukungan sosial teman sebaya maka akan membuat kematangan karir menurun.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka peneliti menyadari masih terdapat banyak keterbatasan dan kekeliruan yang ada dalam penelitian ini. Namun dengan penelitian ini, diharapkan dapat

memberikan kontribusi yang bermanfaat. Oleh karena itu terdapat saran dari peneliti sebagai berikut:

### **1. Bagi Responden Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dipaparkan di atas, tingkat *self efficacy*, dukungan sosial teman sebaya, dan kematangan karir mahasiswa tingkat akhir Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang berada dikategori sedang dan pengaruh yang dimiliki kedua variabel bebas terhadap variabel terikat pada penelitian ini masuk ke dalam kategori sedang. Maka dari itu diharapkan untuk para mahasiswa untuk terus meningkatkan kematangan karir untuk persiapan pekerjaan di masa depan, dengan lebih percaya diri terhadap diri sendiri dan yakin akan pilihan dan kemampuan dirinya dengan mengasah dan meningkatkan *skill* yang dibutuhkan. Selain itu mencari lingkungan pertamanan yang supportif dan memiliki sifat terbuka agar bisa saling memahami satu sama lain serta selalu menjalin hubungan yang baik dengan teman sebaya.

### **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Penelitian ini masih memiliki beberapa kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu, bagi peneliti yang akan melakukan penelitian dengan tema yang serupa, untuk memperdalam lagi aspek maupun faktor yang dapat mempengaruhi kematangan karir atau bisa menggunakan faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kematangan karir, serta mengambil responden dengan jumlah yang lebih banyak karena ada kemungkinan hasil penelitian berbeda dengan penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol. (2009). *Psikologi Kepribadian (edisi revisi)*. PT. UMM Press.
- Aminah, A., Sobari, T., & Fatimah, S. (2021). Hubungan Self Efficacy Dengan Kematangan Karier Peserta Didik Kelas Xii Sma. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 4(1), 39. <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i1.5907>
- Andriyaniputri, A., Jamain, R. R., & Permatasari, N. (2022). Kontribusi optimisme dan dukungan sosial terhadap resiliensi mengerjakan skripsi mahasiswa ilmu pendidikan. *Jurnal Nusantara of Research*, 9(3), 264–281. <https://ojs.unpkediri.ac.id/index.php/efektor/article/view/17883>
- Anggraini, L. (2019). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kematangan Karier Siswa Kelas XII Di SMK N 6 Yogyakarta. *Jurnal Riset Mahasiswa Bimbingan Dan Konseling*, 5(5), 401–409.
- Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta.
- Astika. (2021). *Pengaruh Efikasi Diri Dan Dukungan Sosial Terhadap Kematangan Karir Siswa Smk Negeri 1 Boyolangu Tulungagung*.
- Astuti, T. P., & Hartati, S. (2013). Dukungan sosial pada mahasiswa yang sedang menyusun skripsi. *PSikologi*, 13, 69–81. <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/psikologi/article/download/8339/6870>
- Azizah, S. N. (2021). *Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Kematangan Karir Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang*. <http://etheses.uin-malang.ac.id/30835/1/17410078.pdf>
- Azwar, S. (2007). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2011). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215.
- Bandura, A. (1997). *Theoretical Perspectives: the nature of human agency. In Self-efficacy: The exercise of control*.
- Baron, R. A., & Byrne, D. (2004). *Psikologi Sosial*. Erlangga.
- Berk, L. E. (2009). *Human development*. McGraw Hill.
- Bridges, J. W. (1925). A theory of personality. *Journal of Abnormal Psychology and Social Psychology*, 20(4), 362–370. <https://doi.org/10.1037/h0075794>
- Budiono, A. N., Suryani, W., & Triana, D. (2022). Hubungan Academic Self Efficacy dengan Academic Resilience. *Jurnal Consulenza : Jurnal Bimbingan Konseling Dan Psikologi*, 5(2), 147–157. <https://doi.org/10.56013/jcbkp.v5i2.1589>

- Coertse & Shepers. (2004). Some Personality and Cognitive Correlates of Career Maturity. *Journal Of Industrial Psychology*. Afrikans University.
- Cohen, S., & Syme, S. L. (1985). *Issues in the Study and Application of Social Support*. In *Social Support and Health*. 3–22.
- Dani, F., Hastini, L. Y., Chairuel, L., & Fitri, M. E. Y. (2020). Pengaruh Dukungan Teman Sebaya Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kematangan Karir. *Ekonomi Dan Bisnis Dharma Andalas*, 22(1), 303–316. <https://jurnal.unidha.ac.id/index.php/JEBD/article/view/588>
- Dewi, R., Lubis, L., & Azhar, A. (2020). Hubungan Efikasi Diri dan Dukungan Sosial Keluarga Dengan Kematangan Karir pada Mahasiswa Keperawatan STIKES Muhammadiyah Lhokseumawe. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 2(1), 34–39. <https://doi.org/10.31289/tabularasa.v2i1.285>
- Diah Baiti, R., Abdullah, S. M., & Rochwidowati, N. S. (2017). Career Self-Efficacy Dan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Semester Akhir. *Jurnal Psikologi Integratif Prodi Psikologi UIN Sunan Kalijaga*, 5(2), 128–141.
- Fadhila, D., Abd, D., & Bustamam, N. (2017). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kematangan Karir Siswa SMAN Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Bimbingan Dan Konseling*, 2(3), 82–91.
- Fatimah, M., Sartika, D., & Permana, R. H. (2021). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kematangan Karier Siswa Kelas XII SMKN 9 Bandung. *Prosiding Psikologi*, 7(2), 340–346. <http://dx.doi.org/10.29313/.v6i2.23055>
- Firmansyah, R., Nazri, M., & Rahman, A. (2024). *Self Efficacy Dan Dukungan Teman Sebaya Terhadap Pemilihan Keputusan Karir Siswa Self-Efficacy And Peer Support For Students ' Career Decisions*. 7(1), 43–51.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. UNDIP.
- Ghufron, M.; Risnawita, S. (2017). *Teori-Teori Psikologi*. Arruz Media.
- Gottlieb, B. H. (1993). *Social Support Strategies*. Sage Publication.
- Gunawan, C. (2020). *Uji Asumsi Klasik*. In C. Gunawan, Mahir Menguasai SPSS. Deepublish.
- Hamidah, F. W. (2023). *Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kematangan Karir Mahasiswa BKI Tingkat Akhir UIN Surakarta*. [https://eprints.iain-surakarta.ac.id/7522/1/Full Teks\\_191221079.pdf](https://eprints.iain-surakarta.ac.id/7522/1/Full Teks_191221079.pdf)
- Hamzah, A. (2019). *Kematangan Karir, Teori dan Pengukuran*. Literasi Nusantara Abadi.
- Handayani, W. (2015). Hubungan antara Konsep Diri dengan Kematangan Karir

- pada Mahasiswa Fakultas Bahasa Indonesia Semester Akhir Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Bima Darma Palembang*, 2(1), 1–13.
- Hartina, & Mudjiran. (2019). Pengaruh self-efficacy terhadap penyesuaian akademik ada mahasiswa tingkat pertama jurusan psikologi. *Jurnal Riset Psikologi*, 000(1), 1–10. <http://dx.doi.org/10.24036/jrp.v2019i1.6507>
- Hendayani, N., & Abdullah, S. M. (2018). Dukungan Teman Sebaya dan Kematangan Karier Mahasiswa Tingkat Akhir. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 6(1), 28. <https://doi.org/10.22219/jipt.v6i1.5189>
- Juárez, F., & Contreras, F. (2008). Psychometric Properties of the General Self-Efficacy Scale in a Colombian Sample. *International Journal of Psychological Research*, 1(2), 6–12. <https://doi.org/10.21500/20112084.907>
- Khasanah, K., & Sayekti, S. (2020). Gambaran Kematangan Karir Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas Ivet. *Al-Mudarris (Jurnal Ilmiah Pendidikan Islam)*, 3(2), 113–124. <https://doi.org/10.23971/mdr.v3i2.2365>
- Khomsatun. (2017). Pengaruh Status Sosial Ekonomi Orang Tua, Pengalaman Prakerin, Internal Loc, Dan Self-Efficacy Terhadap Kematangan Karir. In *EEAJ; Economic Education Analysis Journal Universitas Negeri Semarang*.
- Kristiono, W. S. (2018). Peran Kelompok Teman Sebaya Dalam Menentukan Pengambilan Keputusan Karir Pada Siswa Kelas Xi Di Smk Negeri 7 Yogyakarta. *Jurnal Riset Mahasiswa Bimbingan Dan Konseling*, 4(10), 604–614.
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pandiva Buku.
- Larasati, N., & Kardoyo. (2016). Pengaruh Internal Locus of Control dan Self-Efficacy Terhadap Career Maturity Siswa Kelas XII SMK Di Kabupaten Kudus. *Economic Education Analysis Journal*, 5(3), 747–760. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>
- Lestari, T. N., & Raharjo, P. (2013). *Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Kematangan Karir Pada Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Purwokerto Yang Sedang Menempuh Skripsi*. 1–9.
- Listyowati, A., Andayani, T. R., & Karyanta, N. A. (2011). *Hubungan Antara Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Dukungan Sosial dengan Kematangan Karir pada Siswa Kelas XII SMAN 2 Klaten*. 000, 116–145.
- Mansyur, A. Y. (2022). Hubungan Dukungan Sosial Dosen Pembimbing Akademik Dengan Optimisme Menyusun Skripsi Pada Mahasiswa. *Jurnal Psikologi Talenta Mahasiswa*, 1(4), 59–69.
- Munna, A. C., & Indrawati, E. S. (2019). *Hubungan Antara Dukungan Teman Sebaya Dengan Kematangan Karier Pada Siswa Kelas XII SMKN 1 Kendal*.
- Papalia, D. ., Olds, S. ., & Feldman, R. . (2008). *Human Development (Psikologi Perkembangan)*. Prenada Media Group.

- Paramita, R. W. D., Rizal, N., & Sulistyan, B. R. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Widya Gama Press.
- Patanduk, W. I. K. (2022). *Perbedaan Kematangan Karir Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Makassar Ditinjau Dari Jenis Kelamin*.
- Permatasari, C., & Kusdiyati, S. (2020). Hubungan Self-Efficacy dengan Kematangan Karir pada Siswa Kelas XII SMK Negeri 3 Cimahi. *Prosiding Psikologi*, 6(2), 460–465. <https://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/psikologi/article/view/22941>
- Pramanasari, S. F. (2019). Pengaruh Influence Of Peer Social Support Toward Career Maturity Of Foreign. *Jurnal Riset Mahasiswa Bimbingan Dan Konseling*, 5(8), 542–555.
- Prasasti, A. L. E., & Gufron, M. (2023). Pengaruh Efikasi Diri Dan Dukungan Keluarga Terhadap Kematangan Karir Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Bhinneka PGRI. *EDUCURIO: Education Curiosity*, 1(3), 740–746. <https://qjurnal.my.id/index.php/educurio>
- Purwandika, R., & Ayriza, Y. (2019). *Pengaruh Konsep Diri, Self - Efficacy , dan Motivasi Karir Terhadap Kematangan karir Siswa SMA Negeri di Kabupaten Pacitan* [Universitas Negeri Yogyakarta]. <http://eprints.uny.ac.id/id/eprint/66643>
- Putra, D. A., Rini, A. P., & Pratitis, N. (2023). Self efficacy dan dukungan sosial teman sebaya dengan kematangan karir mahasiswa tingkat akhir. *Jiwa: Jurnal Psikologi Indonesia*, 1(2), 397–406.
- Rachmawati, Y. E. (2012). Hubungan Antara Self Efficacy Dengan Kematangan Karir Pada Mahasiswa Tingkat Awal Dan Tingkat Akhir Di Universitas Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(1), 1–25.
- Rahma, U. (2010). *Bimbingan Karir Siswa*. UIN Maliki Press.
- Rehfluss, M. C., & Sickinger, P. H. (2019). Assisting High School Students with Career Indecision Using a Shortened Form of the Career Construction Interview. *Hilos Tensados*, 1, 1–476.
- Rice, F. P. (1999). *The adolescent, development, relationship & culture (9th ed.)*.
- Rini, Q. K., & Atmaja, M. D. (2023). Efikasi Diri Dan Kematangan Karir Pada Remaja. *Arjwa: Jurnal Psikologi*, 2(1), 35–43. <https://doi.org/10.35760/arjwa.2023.v2i1.7701>
- Roger, D. (1962). *The psychology of adolesent*. Afletton Century Craft.
- Rustanto, A. E. (2017). Kepercayaan Diri Dan Efikasi Diri Terhadap Kematangan Karir Mahasiswa Di Politeknik Lp3I Jakarta Kampus Jakarta Utara. *Jurnal Lentera Bisnis*, 5(2), 1. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v5i2.31>
- Said, A. A., Rahmawati, A., & Supraba, D. (2021). Hubungan antara dukungan sosial dengan resiliensi akademik pada Mahasiswa rantau yang sedang mengerjakan skripsi. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, 16(1), 32–44.

<https://doi.org/10.26905/jpt.v16i1.7710>

- Saifuddin, A. (2018a). *Kematangan Karier, Teori dan Strategi Memilih Jurusan dan Merencanakan Karir*. Pustaka Pelajar.
- Saifuddin, A. (2018b). *Kematangan Karier (Teori dan Strategi Memilih Jurusan dan Merencanakan Karier)*. Pustaka Pelajar.
- Santrock, J. . (2005). *Adolescence, Perkembangan Remaja*. Erlangga.
- Santrock, J. . (2007). *Adolescence Perkembangan Remaja*. Erlangga.
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2011). *Health psychology : biopsychosocial interactions seventh edition*.
- Sarafino, E. P., & Timothy, W. S. (2011). *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions, 7th edition*. John Wiley & Sons, Inc.
- Sari, M. (2019). *Hubungan antara dukungan sosial teman sebaya dengan konsep diri peserta didik kelas viii d di smp negeri 9 bandar Lampung tahun ajaran 2019/2020*. 1–73. <http://repository.radenintan.ac.id/8172/1/skripsi.pdf>
- Savickas, M. (1990a). *Developing Career Choice Readiness*. Cincinnati : Ohio University.
- Savickas, M. (1990b). *Developing Career Choice Readiness*. Cincinnati : Ohio University.
- Sinuraya, J. C., Pranandari, K., & Sartika, S. (2022). Efikasi Diri Dan Kematangan Karir Pada Mahasiswa. *Arjwa: Jurnal Psikologi*, 1(1), 1–11. <https://doi.org/10.35760/arjwa.2022.v1i1.7299>
- Sitanggang, A. E. (2023). Hubungan Antara Dukungan Sosial Teman Sebaya Dengan Efikasi Diri Keputusan Karier Pada Mahasiswa Rantau. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 12(2), 883–892.
- Smet, B. (1994). *Psikologi Kesehatan (Terjemahan)*. PT Grasindo.
- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian*. Alfabeta.
- Sugiyono, D. (2010). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. In Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono, D. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabet.
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan : Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Penerbit Andi Offset.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282–298. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)
- Susantoputri, Maria Kristina, & William Gunawan. (2014). Hubungan Antara Efikasi Diri Karier Dengan Kematangan Karier Pada Remaja Di Daerah Kota Tangerang. *Jurnal Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau*, 10(Juni), 59–65.



- Syamsu, K., & Satrianta, H. (2021). Bimbingan Konseling Karir Islam untuk Meningkatkan Kematangan Karir Mahasiswa Tingkat Akhir. *Jurnal Bimbingan Penyuluhan Islam*, 8(1), 1–10. <https://doi.org/10.1177/1038416216676807>
- Tumanggor, R., Ridlo, K., & H Nurochim, M. M. (2017). *Ilmu Sosial dan Budaya Dasar* (Ketiga). Kencana.
- Umma, F. A. (2016). *Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Kematangan Karir Mahasiswa Tarbiyah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang* [Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang]. <http://etheses.uin-malang.ac.id/3699/1/12410022.pdf>
- Vallahatullah Missasi, I. D. C. I. (2019). *Faktor – faktor yang mempengaruhi resiliensi*. 433–441.
- Wahyuni, N. S. (2016). *Hubungan Dukungan Sosial Teman Sebaya Dengan Kemampuan Bersosialisasi Pada Siswa Smk Negeri 3*. 2(2).
- Wati, R. (2022). *Pengaruh Dukungan Sosial Teman Sebaya Terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Bimbingan Konseling Islam Angkatan 2018 Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau* [Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau]. [https://repository.uin-suska.ac.id/60378/1/GABUNGAN KECUALI BAB V.pdf](https://repository.uin-suska.ac.id/60378/1/GABUNGAN%20KECUALI%20BAB%20V.pdf)
- Widyastuti, R. (2013). Pengaruh Self Efficacy dan Dukungan Sosial Keluarga Terhadap Kemantapan Pengambilan Keputusan Karir Siswa. *Jurnal BK Unesa*, 3(Bimbingan Konseling), 231–238.
- Wijayanti, L. R. (2023). *Pengaruh Kecerdasan Emosi dan Dukungan Sosial Teman Sebaya Terhadap Kematangan Karir Siswa SMA*.
- Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). No Title The Multidimensional Scale of Perceived Social Support. *Journal of Personality Assessment*, 52(1), 30–41. [https://doi.org/https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5201\\_2](https://doi.org/https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5201_2)

## Lampiran

### Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

#### **KUESIONER PENELITIAN KONTRIBUSI *SELF EFFICACY* DAN DUKUNGAN SOSIAL TEMAN SEBAYA TERHADAP KEMATANGAN KARIR MAHASISWA TINGKAT AKHIR UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

Identitas Responden

Nama:

Jurusan:

Fakultas:

Jenis Kelamin:

Di bawah ini terdapat beberapa pernyataan yang harus Anda isi. Bacalah dengan teliti pernyataan yang ada dan Anda diminta untuk memilih salah satu pilihan yang paling sesuai dengan diri Anda. Adapun empat pilihan jawaban sebagai berikut:

**SS: SANGAT SETUJU**

**S: SETUJU**

**TS: TIDAK SETUJU**

**STS: SANGAT TIDAK SETUJU**

#### 1. Kematangan Karir

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya memahami kelebihan dan kekurangan yang saya miliki				
2	Saya pribadi yang optimis untuk mencapai tujuan saya				
3	Setelah lulus kuliah, saya memilih pekerjaan atas kemauan saya sendiri				
4	Saya mampu memilih bidang pekerjaan untuk kesuksesan saya dalam berkarir				
5	Saya melakukan pencarian informasi seputar karir yang saya minati				
6	Saya dapat memanfaatkan informasi karir yang saya miliki dengan baik				
7	Saya mampu memilih karir yang sesuai dengan keterampilan yang saya miliki				

8	Saya akan berkarir sesuai dengan latar belakang pendidikan saya				
9	Saya sudah memiliki gambaran karir seperti apa yang akan saya pilih				
10	Saya terus meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan untuk mempersiapkan karir yang saya inginkan				
11	Saya kurang memiliki pemahaman tentang kelebihan dan kekurangan diri saya				
12	Saya merasa pesimis untuk dapat mencapai tujuan saya				
13	Setelah lulus kuliah, saya mengikuti teman untuk memilih pekerjaan				
14	Saya terpengaruh orang lain dalam mengambil keputusan dalam berkarir				
15	Saya kurang tanggap dalam memanfaatkan informasi karir yang saya miliki				
16	Saya hanya menunggu informasi mengenai karir yang saya minati dari orang lain				
17	Saya berkarir tanpa mempertimbangkan keterampilan saya				
18	Saya berkarir tanpa melihat latar belakang pendidikan saya				
19	Saya belum memiliki gambaran yang jelas tentang karir saya di masa depan				
20	Saya tidak peduli terhadap keterampilan yang diperlukan untuk mencapai karir yang saya inginkan				

## 2. *Self Efficacy*

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya yakin bahwa saya bisa menyelesaikan masalah atau tugas yang sulit				
2	Saya yakin bahwa saya bisa mengatasi berbagai masalah dalam kehidupan saya				
3	Saya yakin bisa mengatasi segala masalah, bahkan yang tak terduga sekalipun				
4	Saya merasa sangat yakin dengan kemampuan yang saya miliki				
5	Saya yakin bahwa saya memiliki				

	potensi untuk meraih kesuksesan				
6	Saya mudah menyerah saat menghadapi masalah atau tugas yang sulit				
7	Semakin sulit suatu tugas, membuat saya semakin tidak yakin dapat menyelesaikannya				
8	Saya merasa tidak yakin bahwa saya bisa mengatasi semua masalah yang ada				
9	Jika terjadi suatu masalah yang tidak terduga, saya merasa tidak yakin dapat mengatasinya				
10	Saya ragu dengan kemampuan saya				
11	Saya ragu dengan potensi yang saya miliki untuk meraih kesuksesan				

### 3. Dukungan Sosial Teman Sebaya

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Ketika mengalami kesulitan atau permasalahan, saya mendapatkan perhatian dan simpati dari teman-teman				
2	Teman-teman peduli dengan kondisi yang sedang saya alami				
3	Saya mendapatkan dorongan positif dari teman-teman untuk mencapai tujuan karir saya				
4	Teman-teman memberikan dukungan terhadap pilihan karir saya				
5	Teman-teman mau meminjamkan barangnya ketika saya membutuhkannya				
6	Ketika ada hal buruk yang terjadi, teman-teman selalu berusaha membantu				
7	Saya mendapatkan masukan atau saran dari teman-teman ketika sedang dalam situasi yang sulit				
8	Teman-teman memberi informasi terkait pilihan karir saya				
9	Teman-teman sibuk sehingga tidak peduli dengan kondisi yang sedang saya alami				
10	Teman-teman cenderung mengabaikan saya ketika saya mengalami kesulitan atau masalah				

11	Saya tidak mendapatkan dorongan positif dari teman-teman untuk mencapai tujuan karir saya				
12	Teman-teman tidak mendukung pilihan karir yang saya pilih				
13	Teman-teman enggan meminjamkan barang ketika saya membutuhkannya				
14	Teman-teman tidak peduli dengan hal-hal yang terjadi pada saya				
15	Saya tidak mendapatkan masukan atau saran dari teman-teman ketika sedang dalam situasi yang sulit				
16	Teman-teman enggan memberikan informasi penting mengenai karir				

## Lampiran 2. Hasil Uji Deskriptif dan Kategorisasi

### 1. Hasil Uji Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Self Efficacy	101	23	44	34.72	4.777
Dukungan Sosial Teman Sebaya	101	37	64	53.49	5.791
Kematangan Karir	101	49	80	64.54	7.520
Valid N (listwise)	101				

### 2. Hasil Uji Kategorisasi Data

#### a) Kematangan Karir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	16	15.8	15.8	15.8
	Sedang	63	62.4	62.4	78.2
	Tinggi	22	21.8	21.8	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

b) *Self Efficacy*

**Kategori Self Efficacy**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	12	11.9	11.9	11.9
	Sedang	76	75.2	75.2	87.1
	Tinggi	13	12.9	12.9	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

c) Dukungan Sosial Teman Sebaya

**Kategori Dukungan Sosial Teman Sebaya**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	9	8.9	8.9	8.9
	Sedang	76	75.2	75.2	84.2
	Tinggi	16	15.9	15.8	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

## Lampiran 3. Hasil Uji Validitas

### 1. Kematangan Karir

		Correlations																				TOTAL
		KK01	KK02	KK03	KK04	KK05	KK06	KK07	KK08	KK09	KK10	KK11	KK12	KK13	KK14	KK15	KK16	KK17	KK18	KK19	KK20	
KK01	Pearson Correlation	1	.369 <sup>*</sup>	.231	.358 <sup>*</sup>	.488 <sup>**</sup>	.186	.364 <sup>*</sup>	.176	.000	.247	.342 <sup>*</sup>	.252	.026	.140	.056	.104	.181	.174	.279	.308	.402 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)		.029	.182	.035	.003	.285	.032	.312	1.000	.153	.044	.144	.884	.422	.751	.554	.299	.318	.105	.072	.017
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
KK02	Pearson Correlation	.369 <sup>*</sup>	1	.285	.495 <sup>**</sup>	.709 <sup>**</sup>	.403 <sup>*</sup>	.411 <sup>*</sup>	.258	.309	.293	.264	.340 <sup>*</sup>	.227	.216	.333	.338 <sup>*</sup>	.333	.506 <sup>**</sup>	.426 <sup>*</sup>	.390 <sup>*</sup>	.620 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)			.097	.002	.000	.017	.014	.134	.071	.087	.125	.045	.190	.213	.050	.047	.051	.002	.011	.021	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
KK03	Pearson Correlation	.231	.285	1	.416 <sup>*</sup>	.402 <sup>*</sup>	.318	.373 <sup>*</sup>	.154	.318	.437 <sup>**</sup>	.207	.390 <sup>*</sup>	.213	.337 <sup>*</sup>	.301	.166	.122	-.004	-.082	.162	.426 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)				.013	.017	.062	.027	.377	.062	.009	.232	.021	.219	.048	.079	.340	.485	.981	.639	.352	.011
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
KK04	Pearson Correlation	.358 <sup>*</sup>	.495 <sup>**</sup>	.416 <sup>*</sup>	1	.656 <sup>**</sup>	.552 <sup>**</sup>	.632 <sup>**</sup>	.553 <sup>**</sup>	.552 <sup>**</sup>	.611 <sup>**</sup>	.292	.444 <sup>**</sup>	.278	.384 <sup>*</sup>	.267	.241	.268	.514 <sup>**</sup>	.282	.280	.700 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)					.000	.001	.000	.001	.001	.000	.088	.007	.106	.023	.120	.164	.119	.002	.101	.104	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
KK05	Pearson Correlation	.488 <sup>**</sup>	.709 <sup>**</sup>	.402 <sup>*</sup>	.656 <sup>**</sup>	1	.541 <sup>**</sup>	.446 <sup>**</sup>	.506 <sup>**</sup>	.457 <sup>**</sup>	.660 <sup>**</sup>	.158	.237	.184	.205	.058	.079	.304	.413 <sup>*</sup>	.260	.338 <sup>*</sup>	.616 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)						.001	.007	.002	.006	.000	.363	.170	.291	.237	.743	.654	.076	.014	.132	.047	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
KK06	Pearson Correlation	.186	.403 <sup>*</sup>	.318	.552 <sup>**</sup>	.541 <sup>**</sup>	1	.620 <sup>**</sup>	.607 <sup>**</sup>	.641 <sup>**</sup>	.497 <sup>**</sup>	-.045	.137	-.009	-.032	.106	-.082	.093	.203	-.030	.030	.414 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)							.000	.000	.000	.002	.795	.434	.960	.854	.546	.641	.593	.243	.863	.863	.013
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
KK07	Pearson Correlation	.364 <sup>*</sup>	.411 <sup>*</sup>	.373 <sup>*</sup>	.632 <sup>**</sup>	.446 <sup>**</sup>	.620 <sup>**</sup>	1	.497 <sup>**</sup>	.517 <sup>**</sup>	.380 <sup>*</sup>	.088	.180	.028	.069	.139	-.132	-.134	.119	-.016	.016	.396 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)								.002	.001	.024	.615	.300	.871	.693	.425	.450	.443	.496	.926	.926	.018
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
KK08	Pearson Correlation	.176	.258	.154	.553 <sup>**</sup>	.506 <sup>**</sup>	.607 <sup>**</sup>	.497 <sup>**</sup>	1	.738 <sup>**</sup>	.618 <sup>**</sup>	.110	.022	.014	-.200	.066	-.088	.327	.362 <sup>*</sup>	.224	.240	.477 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)									.000	.000	.529	.901	.936	.248	.707	.616	.055	.033	.195	.164	.004
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
KK09	Pearson Correlation	.000	.309	.318	.552 <sup>**</sup>	.457 <sup>**</sup>	.641 <sup>**</sup>	.517 <sup>**</sup>	.738 <sup>**</sup>	1	.497 <sup>**</sup>	.145	.050	.115	-.183	.173	-.082	.166	.267	.182	.243	.464 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)										.002	.405	.777	.512	.294	.321	.641	.340	.120	.295	.160	.005
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
KK10	Pearson Correlation	.247	.293	.437 <sup>**</sup>	.611 <sup>**</sup>	.660 <sup>**</sup>	.497 <sup>**</sup>	.380 <sup>*</sup>	.618 <sup>**</sup>	.497 <sup>**</sup>	1	.043	.081	.074	.224	-.006	-.061	.182	.186	-.006	.079	.445 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)											.808	.643	.673	.196	.973	.730	.294	.284	.972	.654	.007
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
KK11	Pearson Correlation	.342 <sup>*</sup>	.264	.207	.292	.158	-.045	.088	.110	.145	.043	1	.649 <sup>**</sup>	.521 <sup>**</sup>	.455 <sup>**</sup>	.645 <sup>**</sup>	.604 <sup>**</sup>	.607 <sup>**</sup>	.599 <sup>**</sup>	.781 <sup>**</sup>	.726 <sup>**</sup>	.708 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)												.000	.001	.006	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
KK12	Pearson Correlation	.252	.340 <sup>*</sup>	.390 <sup>*</sup>	.444 <sup>**</sup>	.237	.137	.180	.022	.050	.081	.649 <sup>**</sup>	1	.671 <sup>**</sup>	.647 <sup>**</sup>	.773 <sup>**</sup>	.708 <sup>**</sup>	.559 <sup>**</sup>	.611 <sup>**</sup>	.609 <sup>**</sup>	.625 <sup>**</sup>	.756 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)													.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
KK13	Pearson Correlation	.026	.227	.213	.278	.184	-.009	.028	.014	.115	.074	.521 <sup>**</sup>	.671 <sup>**</sup>	1	.581 <sup>**</sup>	.750 <sup>**</sup>	.716 <sup>**</sup>	.556 <sup>**</sup>	.642 <sup>**</sup>	.547 <sup>**</sup>	.574 <sup>**</sup>	.674 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)											.000	.000		.000	.000	.000	.001	.000	.001	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
KK14	Pearson Correlation	.140	.216	.337 <sup>*</sup>	.384 <sup>*</sup>	.205	-.032	.069	-.200	-.183	.224	.455 <sup>**</sup>	.647 <sup>**</sup>	.581 <sup>**</sup>	1	.556 <sup>**</sup>	.673 <sup>**</sup>	.362 <sup>*</sup>	.420 <sup>*</sup>	.349 <sup>*</sup>	.422 <sup>*</sup>	.559 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)											.000	.000	.000	.000	.001	.000	.033	.012	.040	.012	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
KK15	Pearson Correlation	.056	.333	.301	.267	.058	.106	.139	.066	.173	-.006	.645 <sup>**</sup>	.773 <sup>**</sup>	.750 <sup>**</sup>	.556 <sup>**</sup>	1	.815 <sup>**</sup>	.541 <sup>**</sup>	.617 <sup>**</sup>	.630 <sup>**</sup>	.642 <sup>**</sup>	.731 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)											.000	.000	.000	.001		.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
KK16	Pearson Correlation	.104	.338 <sup>*</sup>	.166	.241	.079	-.082	-.132	-.088	-.082	-.061	.604 <sup>**</sup>	.708 <sup>**</sup>	.716 <sup>**</sup>	.673 <sup>**</sup>	.815 <sup>**</sup>	1	.644 <sup>**</sup>	.692 <sup>**</sup>	.690 <sup>**</sup>	.665 <sup>**</sup>	.680 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)											.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
KK17	Pearson Correlation	.181	.333	.122	.268	.304	.093	-.134	.327	.166	.182	.607 <sup>**</sup>	.559 <sup>**</sup>	.596 <sup>**</sup>	.362 <sup>*</sup>	.541 <sup>**</sup>	.644 <sup>**</sup>	1	.779 <sup>**</sup>	.800 <sup>**</sup>	.692 <sup>**</sup>	.729 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)											.000	.000	.001	.033	.001	.000		.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
KK18	Pearson Correlation	.174	.506 <sup>**</sup>	-.004	.514 <sup>**</sup>	.413 <sup>*</sup>	.203	.119	.362 <sup>*</sup>	.267	.186	.599 <sup>**</sup>	.611 <sup>**</sup>	.642 <sup>**</sup>	.420 <sup>*</sup>	.617 <sup>**</sup>	.692 <sup>**</sup>	.779 <sup>**</sup>	1	.854 <sup>**</sup>	.725 <sup>**</sup>	.828 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)											.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
KK19	Pearson Correlation	.279	.426 <sup>*</sup>	-.082	.282	.260	-.030	-.016	.224	.182	-.006	.781 <sup>**</sup>	.609 <sup>**</sup>	.547 <sup>**</sup>	.349 <sup>*</sup>	.630 <sup>**</sup>	.690 <sup>**</sup>	.800 <sup>**</sup>	.854 <sup>**</sup>	1	.845 <sup>**</sup>	.756 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)											.000	.000	.001	.040	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
KK20	Pearson Correlation	.308	.390 <sup>*</sup>	.162	.280	.338 <sup>*</sup>	.030	.016	.240	.243	.079	.726 <sup>**</sup>	.625 <sup>**</sup>	.574 <sup>**</sup>								

## 2. Self Efficacy

### Correlations

		SE01	SE02	SE03	SE04	SE05	SE06	SE07	SE08	SE09	SE10	SE11	SE12	TOTAL
SE01	Pearson Correlation	1	.776**	.447**	.570**	.504**	.545**	-.246	-.064	.076	-.044	-.099	-.156	.299
	Sig. (2-tailed)		.000	.007	.000	.002	.001	.154	.717	.663	.801	.570	.369	.081
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
SE02	Pearson Correlation	.776**	1	.548**	.550**	.582**	.657**	-.087	.128	.151	.093	.149	-.002	.467**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.001	.000	.000	.621	.462	.386	.594	.394	.991	.005
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
SE03	Pearson Correlation	.447**	.548**	1	.745**	.787**	.777**	.007	.409*	.531**	.539**	.320	.369*	.732**
	Sig. (2-tailed)	.007	.001		.000	.000	.000	.967	.015	.001	.001	.061	.029	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
SE04	Pearson Correlation	.570**	.550**	.745**	1	.642**	.550**	-.123	.298	.481**	.411*	.229	.207	.612**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.000	.001	.481	.083	.003	.014	.187	.234	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
SE05	Pearson Correlation	.504**	.582**	.787**	.642**	1	.702**	.072	.461**	.478**	.531**	.453**	.481**	.768**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000		.000	.680	.005	.004	.001	.006	.003	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
SE06	Pearson Correlation	.545**	.657**	.777**	.550**	.702**	1	-.023	.128	.302	.298	.302	.215	.593**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.001	.000		.894	.462	.077	.083	.078	.215	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
SE07	Pearson Correlation	-.246	-.087	.007	-.123	.072	-.023	1	.427*	.417*	.369*	.508**	.499**	.453**
	Sig. (2-tailed)	.154	.621	.967	.481	.680	.894		.011	.013	.029	.002	.002	.006
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
SE08	Pearson Correlation	-.064	.128	.409*	.298	.461**	.128	.427*	1	.699**	.903**	.805**	.826**	.799**
	Sig. (2-tailed)	.717	.462	.015	.083	.005	.462	.011		.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
SE09	Pearson Correlation	.076	.151	.531**	.481**	.478**	.302	.417*	.699**	1	.743**	.708**	.765**	.829**
	Sig. (2-tailed)	.663	.386	.001	.003	.004	.077	.013	.000		.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
SE10	Pearson Correlation	-.044	.093	.539**	.411*	.531**	.298	.369*	.903**	.743**	1	.773**	.817**	.835**
	Sig. (2-tailed)	.801	.594	.001	.014	.001	.083	.029	.000	.000		.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
SE11	Pearson Correlation	-.099	.149	.320	.229	.453**	.302	.508**	.805**	.708**	.773**	1	.908**	.816**
	Sig. (2-tailed)	.570	.394	.061	.187	.006	.078	.002	.000	.000	.000		.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
SE12	Pearson Correlation	-.156	-.002	.369*	.207	.481**	.215	.499**	.826**	.765**	.817**	.908**	1	.807**
	Sig. (2-tailed)	.369	.991	.029	.234	.003	.215	.002	.000	.000	.000	.000		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
TOTAL	Pearson Correlation	.299	.467**	.732**	.612**	.768**	.593**	.453**	.799**	.829**	.835**	.816**	.807**	1
	Sig. (2-tailed)	.081	.005	.000	.000	.000	.000	.006	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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



### 3. Dukungan Sosial Teman Sebaya

		Correlations																
		DSTS01	DSTS02	DSTS03	DSTS04	DSTS05	DSTS06	DSTS07	DSTS08	DSTS09	DSTS10	DSTS11	DSTS12	DSTS13	DSTS14	DSTS15	DSTS16	TOTAL
DSTS01	Pearson Correlation	1	.678**	.452**	.548**	.449**	.548**	.499**	.441**	.219	.307	.207	.206	.276	.252	.178	.271	.599**
	Sig. (2-tailed)		.000	.006	.001	.007	.001	.002	.008	.206	.073	.233	.234	.108	.144	.307	.115	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
DSTS02	Pearson Correlation	.678**	1	.393*	.746**	.603**	.620**	.691**	.649**	.143	.035	.024	.085	.058	.232	.058	.158	.549**
	Sig. (2-tailed)	.000		.019	.000	.000	.000	.000	.000	.413	.840	.892	.627	.741	.179	.741	.366	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
DSTS03	Pearson Correlation	.452**	.393*	1	.639**	.431**	.516**	.459**	.380*	.323	.479**	.403*	.306	.393*	.295	.393*	.319	.681**
	Sig. (2-tailed)	.006	.019		.000	.010	.002	.006	.024	.059	.004	.016	.074	.020	.085	.020	.062	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
DSTS04	Pearson Correlation	.548**	.746**	.639**	1	.603**	.620**	.815**	.534**	.143	.159	.107	.085	.058	.131	.058	.061	.559**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.413	.361	.540	.627	.741	.455	.741	.729	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
DSTS05	Pearson Correlation	.449**	.603**	.431**	.603**	1	.699**	.752**	.505**	.036	-.054	-.100	-.059	.059	.033	-.015	-.019	.431**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.010	.000		.000	.000	.002	.836	.758	.568	.737	.737	.850	.933	.914	.010
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
DSTS06	Pearson Correlation	.548**	.620**	.516**	.620**	.699**	1	.691**	.418*	.059	.035	.024	.085	.155	.232	.155	.061	.528**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.002	.000	.000		.000	.012	.734	.840	.892	.627	.376	.179	.376	.729	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
DSTS07	Pearson Correlation	.499**	.691**	.459**	.815**	.752**	.691**	1	.398*	.070	-.104	-.070	-.123	-.057	.014	.038	-.046	.431**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.006	.000	.000	.000		.018	.889	.551	.689	.483	.745	.935	.829	.792	.010
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
DSTS08	Pearson Correlation	.441**	.649**	.380*	.534**	.505**	.418*	.398*	1	.346*	.161	.108	.167	.105	.317	.193	.224	.554**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.024	.001	.002	.012	.018		.042	.357	.536	.339	.547	.064	.266	.196	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
DSTS09	Pearson Correlation	.219	.143	.323	.143	.036	.059	.070	.346*	1	.627**	.422*	.323	.507**	.648**	.507**	.672**	.628**
	Sig. (2-tailed)	.206	.413	.059	.413	.836	.734	.689	.042		.000	.012	.059	.002	.000	.002	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
DSTS10	Pearson Correlation	.307	.035	.479**	.159	-.054	.035	-.104	.161	.627**	1	.754**	.699**	.754**	.722**	.659**	.701**	.720**
	Sig. (2-tailed)	.073	.840	.004	.361	.758	.840	.551	.357	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
DSTS11	Pearson Correlation	.207	.024	.403*	.107	-.100	.024	-.070	.108	.422*	.754**	1	.776**	.761**	.753**	.824**	.790**	.717**
	Sig. (2-tailed)	.233	.892	.016	.540	.568	.892	.689	.536	.012	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
DSTS12	Pearson Correlation	.206	.085	.306	.085	-.059	.085	-.123	.167	.323	.699**	.776**	1	.793**	.798**	.651**	.707**	.682**
	Sig. (2-tailed)	.234	.627	.074	.627	.737	.627	.483	.339	.059	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
DSTS13	Pearson Correlation	.276	.058	.393*	.058	.059	.155	-.057	.105	.507**	.754**	.761**	.793**	1	.774**	.779**	.752**	.750**
	Sig. (2-tailed)	.108	.741	.020	.741	.737	.376	.745	.547	.002	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
DSTS14	Pearson Correlation	.252	.232	.295	.131	.033	.232	.014	.317	.648**	.722**	.753**	.798**	.774**	1	.774**	.808**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.144	.179	.085	.455	.850	.179	.935	.064	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
DSTS15	Pearson Correlation	.178	.058	.393*	.058	-.015	.155	.038	.193	.507**	.659**	.824**	.651**	.779**	.774**	1	.752**	.734**
	Sig. (2-tailed)	.307	.741	.020	.741	.933	.376	.829	.266	.002	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
DSTS16	Pearson Correlation	.271	.158	.319	.061	-.019	.061	-.046	.224	.672**	.701**	.790**	.707**	.752**	.808**	.752**	1	.758**
	Sig. (2-tailed)	.115	.366	.062	.729	.914	.729	.792	.196	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
TOTAL	Pearson Correlation	.599**	.549**	.681**	.559**	.431**	.528**	.431**	.554**	.628**	.720**	.717**	.682**	.750**	.808**	.734**	.758**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.010	.001	.010	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

### Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas

#### 1. Kematangan Karir

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.913	20

2. *Self Efficacy*

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.881	12

3. Dukungan Sosial Teman Sebaya

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.900	16

Lampiran 5. Hasil Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		101	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	5.44483522	
Most Extreme Differences	Absolute	.064	
	Positive	.053	
	Negative	-.064	
Test Statistic		.064	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.778 <sup>e</sup>	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.768
		Upper Bound	.789

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Lampiran 6. Hasil Uji Linieritas

1. Kematangan Karir dan *Self Efficacy*

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KK *	Between	(Combined)	2443.622	17	143.742	3.715	.000
SE	Groups	Linearity	2069.462	1	2069.462	53.486	.000
		Deviation from Linearity	374.159	16	23.385	.604	.872
Within Groups			3211.428	83	38.692		
Total			5655.050	100			

2. Kematangan Karir dan Dukungan Sosial Teman Sebaya

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KK *	Between	(Combined)	3038.326	23	132.101	3.887	.000
DSTS	Groups	Linearity	2056.985	1	2056.985	60.529	.000
		Deviation from Linearity	981.340	22	44.606	1.313	.191
Within Groups			2616.724	77	33.983		
Total			5655.050	100			

Lampiran 7. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.694	5.331		2.944	.004		
	SE	.623	.136	.396	4.576	.000	.715	1.398
	DSTS	.509	.112	.392	4.531	.000	.715	1.398

a. Dependent Variable: KK

Lampiran 8. Hasil Uji Heterokedastisitas

**Correlations**

		SE	DSTS	Unstandardized Residual	
Spearman's rho	SE	Correlation Coefficient	1.000	.485**	.027
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.792
		N	101	101	101
DSTS		Correlation Coefficient	.485**	1.000	.142
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.156
		N	101	101	101
Unstan dardiz ed Residu al		Correlation Coefficient	.027	.142	1.000
		Sig. (2-tailed)	.792	.156	.
		N	101	101	101

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

Lampiran 9. Hasil Uji Autokorelasi

1. Sebelum menggunakan metode *Cochrane Orcutt*

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.690 <sup>a</sup>	.476	.465	5.500	1.356

a. Predictors: (Constant), DSTS, SE

b. Dependent Variable: KK

2. Setelah menggunakan metode *Cochrane Orcutt*

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.290 <sup>a</sup>	.084	.075	5.10683391	2.013

a. Predictors: (Constant), LAG\_RES

b. Dependent Variable: Unstandardized Residual

Lampiran 10. Hasil Uji F (Simultan)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2690.426	2	1345.213	44.468	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2964.623	98	30.251		
	Total	5655.050	100			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), DSTS, SE

Lampiran 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.690 <sup>a</sup>	.476	.465	5.500

a. Predictors: (Constant), DSTS, SE

Lampiran 12. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.694	5.331		2.944	.004
	SE	.623	.136	.396	4.576	.000
	DSTS	.509	.112	.392	4.531	.000

a. Dependent Variable: KK

Lampiran 13. Tabulasi Data Responden

1. Skala Kematangan Karir

No	Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Y 6	Y 7	Y 8	Y 9	Y 10	Y 11	Y 12	Y 13	Y 14	Y 15	Y 16	Y 17	Y 18	Y 19	Y 20	TOTAL
1	3	4	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	4	3	2	3	2	3	3	3	55
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	54
4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	2	3	3	3	3	2	3	4	68
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
7	3	4	4	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	64

8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	59		
9	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	2	1	3	3	3	3	1	1	3	1	57	
10	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	2	2	4	3	3	3	3	4	2	3	60	
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	50	
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	57	
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	56
14	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	59	
15	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	52	
16	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	58	
17	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	2	4	4	2	2	4	58	
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	
19	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	64	
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	
21	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	64	
22	4	3	4	3	3	3	4	2	3	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3	3	59	
23	4	4	4	3	2	2	3	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	2	3	4	67	
24	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	73	
25	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73	
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	50	
27	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	75	
28	4	4	3	4	4	4	3	3	2	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	62	
29	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62	
30	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	57	
31	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	73	
32	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	1	2	3	2	3	3	3	2	3	56	
33	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	59	
34	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	2	4	4	4	3	4	73	
35	1	3	3	2	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	1	2	2	3	51	
36	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	49	
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	56	
38	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	55	
39	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	4	71	
40	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	2	2	3	3	2	3	4	62	
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	
42	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	71	
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	58	
44	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	63	
45	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	1	3	3	3	3	3	1	3	1	61	
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70	
48	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	56	
49	3	2	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	2	3	4	4	3	4	63	
50	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	49	
51	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	4	3	4	4	4	2	4	64	
52	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	4	3	4	4	4	2	4	64	
53	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	4	3	4	4	4	2	4	64	
54	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	4	3	4	4	4	2	4	64	
55	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	4	3	4	4	4	2	4	64	
56	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	4	3	4	4	4	2	4	64	
57	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	4	3	4	4	4	2	4	64	
58	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	2	4	4	71	

59	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	2	3	4	3	3	4	4	4	3	4	69
60	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	2	3	4	3	3	4	4	4	3	4	69
61	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	73
62	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	72
63	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	2	3	2	4	3	4	4	4	3	4	68
64	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	2	3	2	4	3	4	4	4	3	4	68
65	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	63
66	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	68
67	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	68
68	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	65
69	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	66
70	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	66
71	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	4	4	2	69
72	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	4	4	2	69
73	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	59
74	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	67
75	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	74
76	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	3	4	4	4	4	4	4	72
77	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	3	4	4	4	4	4	4	72
78	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	4	3	2	2	3	2	3	4	58
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	78
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	78
81	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	72
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	76
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	76
84	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	73
85	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	66
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	73
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	73
88	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	68
89	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	69
90	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	69
91	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	68
92	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	71
93	4	2	3	3	3	2	3	2	2	3	4	2	3	4	2	3	3	2	2	3	55
94	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	59
95	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
96	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	53
97	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	63
98	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	69
99	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	54
100	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	1	3	3	3	3	3	4	1	2	3	62
101	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	73

## 2. Skala *Self Efficacy*

No	(X1) 1	(X1) 2	(X1) 3	(X1) 4	(X1) 5	(X1) 6	(X1) 7	(X1) 8	(X1) 9	(X1) 10	(X1) 11	TOTAL
1	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	36
2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	31
3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	31

4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	41
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	34
7	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	31
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
9	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	37
10	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	31
11	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	26
12	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	36
13	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	37
14	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	36
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
16	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	32
17	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	35
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
19	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	38
20	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	38
21	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	28
22	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	29
23	3	3	3	2	3	4	2	3	3	2	3	31
24	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	37
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
26	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	28
27	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	38
28	4	4	4	4	4	3	3	3	1	3	2	35
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
30	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	26
31	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	35
32	3	3	3	2	3	2	2	2	2	1	1	24
33	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	35
34	4	4	4	4	4	1	1	3	4	3	4	36
35	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	31
36	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	26
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
38	3	3	3	3	4	1	1	1	2	1	1	23
39	4	3	3	4	3	2	2	3	3	4	4	35
40	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	37
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
42	4	3	2	3	3	4	3	3	2	2	2	31
43	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	31
44	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	33
45	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	32
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
47	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	38
48	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	34
49	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	34
50	2	3	3	2	3	2	1	2	2	2	3	25
51	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	33
52	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	33
53	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	33
54	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	33



55	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	33
56	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	33
57	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	33
58	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	37
59	4	4	3	4	4	3	1	3	2	3	3	34
60	4	4	3	4	4	3	1	3	2	3	3	34
61	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	41
62	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	4	36
63	3	3	3	4	4	3	1	2	2	3	3	31
64	3	3	3	4	4	3	1	2	2	3	3	31
65	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	37
66	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	34
67	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	34
68	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	38
69	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	1	28
70	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	1	28
71	3	4	3	4	4	2	2	3	3	4	4	36
72	3	4	3	4	4	2	2	3	3	4	4	36
73	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	41
74	3	4	3	3	4	3	2	3	2	3	4	34
75	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	38
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
78	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	39
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
81	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	39
82	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	38
83	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	38
84	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	40
85	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
86	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	32
87	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	32
88	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	39
89	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	39
90	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	35
91	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	39
92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
93	3	3	3	4	4	3	2	2	2	3	3	32
94	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	32
95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
96	3	3	3	3	3	1	3	4	3	3	3	32
97	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	37
98	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	39
99	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
100	4	4	4	4	4	3	2	4	4	1	4	38
101	3	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	26

### 3. Skala Dukungan Sosial Teman Sebaya

No	(X2) 1	(X2) 2	(X2) 3	(X2) 4	(X2) 5	(X2) 6	(X2) 7	(X2) 8	(X2) 9	(X2) 10	(X2) 11	(X2) 12	(X2) 13	(X2) 14	(X2) 15	(X2) 16	TOTAL
1	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	59
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	1	4	4	4	56
5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
7	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	55
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
10	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	54
11	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	40
12	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52
13	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	55
14	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	52
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
17	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	59
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
19	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	56
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
21	3	3	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	3	3	42
22	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	45
23	2	1	2	2	4	3	2	2	2	3	2	2	4	2	2	4	39
24	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	56
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
26	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	40
27	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	51
28	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	2	3	4	4	4	58
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
30	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	41
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	62
35	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	48
36	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	37
37	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	47
38	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	55
39	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	53
40	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	52
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
42	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	53
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
44	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	53
45	3	3	3	3	4	3	4	3	1	4	3	3	3	4	4	3	51
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
47	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	55
48	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	54

49	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	3	3	56
50	3	3	3	3	4	3	4	1	3	4	3	3	4	3	4	2	50
51	3	4	3	4	4	4	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	54
52	3	4	3	4	4	4	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	54
53	3	4	3	4	4	4	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	54
54	3	4	3	4	4	4	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	54
55	3	4	3	4	4	4	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	54
56	3	4	3	4	4	4	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	54
57	3	4	3	4	4	4	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	54
58	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	58
59	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	56
60	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	56
61	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	58
62	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	4	52
63	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	54
64	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	54
65	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	57
66	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	57
67	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	57
68	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	55
69	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	56
70	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	56
71	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	56
72	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	56
73	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	53
74	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	60
75	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	62
76	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	60
77	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	60
78	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	3	2	3	4	2	51
79	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	63
80	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	63
81	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	56
82	4	3	3	3	4	4	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	55
83	4	3	3	3	4	4	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	55
84	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	57
85	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	57
86	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	4	4	4	4	57
87	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	4	4	4	4	57
88	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	54
89	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	55
90	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	60
91	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	53
92	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	55
93	3	3	4	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	43
94	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
96	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	48
97	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	55
98	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	52
99	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48

100	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	58
101	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	61

Lampiran 14. Tabel Autkorelasi Durbin Watson

n	k=1		k=2		k=3		k=4		k=5	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
71	1.5865	1.6435	1.5577	1.6733	1.5284	1.7041	1.4987	1.7358	1.4685	1.7685
72	1.5895	1.6457	1.5611	1.6751	1.5323	1.7054	1.5029	1.7366	1.4732	1.7688
73	1.5924	1.6479	1.5645	1.6768	1.5360	1.7067	1.5071	1.7375	1.4778	1.7691
74	1.5953	1.6500	1.5677	1.6785	1.5397	1.7079	1.5112	1.7383	1.4822	1.7694
75	1.5981	1.6521	1.5709	1.6802	1.5432	1.7092	1.5151	1.7390	1.4866	1.7698
76	1.6009	1.6541	1.5740	1.6819	1.5467	1.7104	1.5190	1.7399	1.4909	1.7701
77	1.6036	1.6561	1.5771	1.6835	1.5502	1.7117	1.5228	1.7407	1.4950	1.7704
78	1.6063	1.6581	1.5801	1.6851	1.5535	1.7129	1.5265	1.7415	1.4991	1.7708
79	1.6089	1.6601	1.5830	1.6867	1.5568	1.7141	1.5302	1.7423	1.5031	1.7712
80	1.6114	1.6620	1.5859	1.6882	1.5600	1.7153	1.5337	1.7430	1.5070	1.7716
81	1.6139	1.6639	1.5888	1.6898	1.5632	1.7164	1.5372	1.7438	1.5109	1.7720
82	1.6164	1.6657	1.5915	1.6913	1.5663	1.7176	1.5406	1.7446	1.5146	1.7724
83	1.6188	1.6675	1.5942	1.6928	1.5693	1.7187	1.5440	1.7454	1.5183	1.7728
84	1.6212	1.6693	1.5969	1.6942	1.5723	1.7199	1.5472	1.7462	1.5219	1.7732
85	1.6235	1.6711	1.5995	1.6957	1.5752	1.7210	1.5505	1.7470	1.5254	1.7736
86	1.6258	1.6728	1.6021	1.6971	1.5780	1.7221	1.5536	1.7478	1.5289	1.7740
87	1.6280	1.6745	1.6046	1.6985	1.5808	1.7232	1.5567	1.7485	1.5322	1.7744
88	1.6302	1.6762	1.6071	1.6999	1.5836	1.7243	1.5597	1.7493	1.5356	1.7749
89	1.6324	1.6778	1.6095	1.7013	1.5863	1.7254	1.5627	1.7501	1.5388	1.7754
90	1.6345	1.6794	1.6119	1.7026	1.5889	1.7264	1.5656	1.7508	1.5420	1.7758
91	1.6366	1.6810	1.6143	1.7040	1.5915	1.7275	1.5685	1.7516	1.5452	1.7763
92	1.6387	1.6826	1.6166	1.7053	1.5941	1.7285	1.5713	1.7523	1.5482	1.7767
93	1.6407	1.6841	1.6188	1.7066	1.5966	1.7295	1.5741	1.7531	1.5513	1.7772
94	1.6427	1.6857	1.6211	1.7078	1.5991	1.7306	1.5768	1.7538	1.5542	1.7776
95	1.6447	1.6872	1.6233	1.7091	1.6015	1.7316	1.5795	1.7546	1.5572	1.7781
96	1.6466	1.6887	1.6254	1.7103	1.6039	1.7326	1.5821	1.7553	1.5600	1.7785
97	1.6485	1.6901	1.6275	1.7116	1.6063	1.7335	1.5847	1.7560	1.5628	1.7790
98	1.6504	1.6916	1.6296	1.7128	1.6086	1.7345	1.5872	1.7567	1.5656	1.7795
99	1.6522	1.6930	1.6317	1.7140	1.6108	1.7355	1.5897	1.7575	1.5683	1.7799
100	1.6540	1.6944	1.6337	1.7152	1.6131	1.7364	1.5922	1.7582	1.5710	1.7804
101	1.6558	1.6958	1.6357	1.7163	1.6153	1.7374	1.5946	1.7589	1.5736	1.7809
102	1.6576	1.6971	1.6376	1.7175	1.6174	1.7383	1.5969	1.7596	1.5762	1.7813
103	1.6593	1.6985	1.6396	1.7186	1.6196	1.7392	1.5993	1.7603	1.5788	1.7818
104	1.6610	1.6998	1.6415	1.7198	1.6217	1.7402	1.6016	1.7610	1.5813	1.7823
105	1.6627	1.7011	1.6433	1.7209	1.6237	1.7411	1.6038	1.7617	1.5837	1.7827
106	1.6644	1.7024	1.6452	1.7220	1.6258	1.7420	1.6061	1.7624	1.5861	1.7832
107	1.6660	1.7037	1.6470	1.7231	1.6277	1.7428	1.6083	1.7631	1.5885	1.7837
108	1.6676	1.7050	1.6488	1.7241	1.6297	1.7437	1.6104	1.7637	1.5909	1.7841
109	1.6692	1.7062	1.6505	1.7252	1.6317	1.7446	1.6125	1.7644	1.5932	1.7846
110	1.6708	1.7074	1.6523	1.7262	1.6336	1.7455	1.6146	1.7651	1.5955	1.7851
111	1.6723	1.7086	1.6540	1.7273	1.6355	1.7463	1.6167	1.7657	1.5977	1.7855
112	1.6738	1.7098	1.6557	1.7283	1.6373	1.7472	1.6187	1.7664	1.5999	1.7860
113	1.6753	1.7110	1.6574	1.7293	1.6391	1.7480	1.6207	1.7670	1.6021	1.7864
114	1.6768	1.7122	1.6590	1.7303	1.6410	1.7488	1.6227	1.7677	1.6042	1.7869
115	1.6783	1.7133	1.6606	1.7313	1.6427	1.7496	1.6246	1.7683	1.6063	1.7874
116	1.6797	1.7145	1.6622	1.7323	1.6445	1.7504	1.6265	1.7690	1.6084	1.7878
117	1.6812	1.7156	1.6638	1.7332	1.6462	1.7512	1.6284	1.7696	1.6105	1.7883
118	1.6826	1.7167	1.6653	1.7342	1.6479	1.7520	1.6303	1.7702	1.6125	1.7887
119	1.6839	1.7178	1.6669	1.7352	1.6496	1.7528	1.6321	1.7709	1.6145	1.7892
120	1.6853	1.7189	1.6684	1.7361	1.6513	1.7536	1.6339	1.7715	1.6164	1.7896
121	1.6867	1.7200	1.6699	1.7370	1.6529	1.7544	1.6357	1.7721	1.6184	1.7901
122	1.6880	1.7210	1.6714	1.7379	1.6545	1.7552	1.6375	1.7727	1.6203	1.7905
123	1.6893	1.7221	1.6728	1.7388	1.6561	1.7559	1.6392	1.7733	1.6222	1.7910
124	1.6906	1.7231	1.6743	1.7397	1.6577	1.7567	1.6409	1.7739	1.6240	1.7914
125	1.6919	1.7241	1.6757	1.7406	1.6592	1.7574	1.6426	1.7745	1.6258	1.7919
126	1.6932	1.7252	1.6771	1.7415	1.6608	1.7582	1.6443	1.7751	1.6276	1.7923
127	1.6944	1.7261	1.6785	1.7424	1.6623	1.7589	1.6460	1.7757	1.6294	1.7928
128	1.6957	1.7271	1.6798	1.7432	1.6638	1.7596	1.6476	1.7763	1.6312	1.7932
129	1.6969	1.7281	1.6812	1.7441	1.6653	1.7603	1.6492	1.7769	1.6329	1.7937
130	1.6981	1.7291	1.6825	1.7449	1.6667	1.7610	1.6508	1.7774	1.6346	1.7941
131	1.6993	1.7301	1.6838	1.7458	1.6682	1.7617	1.6523	1.7780	1.6363	1.7945
132	1.7005	1.7310	1.6851	1.7466	1.6696	1.7624	1.6539	1.7786	1.6380	1.7950
133	1.7017	1.7319	1.6864	1.7474	1.6710	1.7631	1.6554	1.7791	1.6397	1.7954
134	1.7028	1.7329	1.6877	1.7482	1.6724	1.7638	1.6569	1.7797	1.6413	1.7958
135	1.7040	1.7338	1.6889	1.7490	1.6738	1.7645	1.6584	1.7802	1.6429	1.7962

Lampiran 15. Tabel Uji T

df	0,05	0,025
1	6.314	12.706
2	2.920	4.303
3	2.353	3.182
4	2.132	2.776
5	2.015	2.571
6	1.943	2.447
7	1.895	2.365
8	1.860	2.306
9	1.833	2.262
10	1.812	2.228
11	1.796	2.201
12	1.782	2.179
13	1.771	2.160
14	1.761	2.145
15	1.753	2.131
16	1.746	2.120
17	1.740	2.110
18	1.734	2.101
19	1.729	2.093
20	1.725	2.086
21	1.721	2.080
22	1.717	2.074
23	1.714	2.069
24	1.711	2.064
25	1.708	2.060
26	1.706	2.056
27	1.703	2.052
28	1.701	2.048
29	1.699	2.045
30	1.697	2.042
31	1.696	2.040
32	1.694	2.037
33	1.692	2.035
34	1.691	2.032
35	1.690	2.030
36	1.688	2.028
37	1.687	2.026
38	1.686	2.024
39	1.685	2.023
40	1.684	2.021
41	1.683	2.020
42	1.682	2.018
43	1.681	2.017
44	1.680	2.015
45	1.679	2.014
46	1.679	2.014
47	1.678	2.013
48	1.677	2.012
49	1.677	2.011
50	1.676	2.010
51	1.675	2.008
52	1.675	2.007

df	0,05	0,025
53	1.674	2.006
54	1.674	2.005
55	1.673	2.004
56	1.673	2.003
57	1.672	2.002
58	1.672	2.002
59	1.671	2.001
60	1.671	2.000
61	1.670	2.000
62	1.670	1.999
63	1.669	1.998
64	1.669	1.998
65	1.669	1.997
66	1.668	1.997
67	1.668	1.996
68	1.668	1.995
69	1.667	1.995
70	1.667	1.994
71	1.667	1.995
72	1.666	1.993
73	1.666	1.993
74	1.666	1.993
75	1.665	1.992
76	1.665	1.992
77	1.665	1.991
78	1.665	1.991
79	1.664	1.990
80	1.664	1.990
81	1.664	1.990
82	1.664	1.989
83	1.663	1.989
84	1.663	1.989
85	1.663	1.988
86	1.663	1.988
87	1.663	1.988
88	1.662	1.987
89	1.662	1.987
90	1.662	1.987
91	1.662	1.986
92	1.662	1.986
93	1.661	1.986
94	1.661	1.986
95	1.661	1.985
96	1.661	1.985
97	1.661	1.985
98	1.661	1.984
99	1.660	1.984
100	1.660	1.984
101	1.660	1.984
102	1.660	1.983
103	1.660	1.983
104	1.660	1.983

df	0,05	0,025
105	1.659	1.983
106	1.659	1.983
107	1.659	1.982
108	1.659	1.982
109	1.659	1.982
110	1.659	1.982
111	1.659	1.982
112	1.659	1.981
113	1.658	1.981
114	1.658	1.981
115	1.658	1.981
116	1.658	1.981
117	1.658	1.980
118	1.658	1.980
119	1.658	1.980
120	1.658	1.980
121	1.658	1.980
122	1.657	1.980
123	1.657	1.979
124	1.657	1.979
125	1.657	1.979
126	1.657	1.979
127	1.657	1.979
128	1.657	1.979
129	1.657	1.979
130	1.657	1.978
131	1.657	1.978
132	1.656	1.978
133	1.656	1.978
134	1.656	1.978
135	1.656	1.978
136	1.656	1.978
137	1.656	1.977
138	1.656	1.977
139	1.656	1.977
140	1.656	1.977
141	1.656	1.977
142	1.656	1.977
143	1.656	1.977
144	1.656	1.977
145	1.655	1.976
146	1.655	1.976
147	1.655	1.976
148	1.655	1.976
149	1.655	1.976
150	1.655	1.976
151	1.655	1.976
152	1.655	1.976
153	1.655	1.976
154	1.655	1.975
155	1.655	1.975
156	1.655	1.975

df	0,05	0,025
157	1.655	1.975
158	1.655	1.975
159	1.654	1.975
160	1.654	1.975
161	1.654	1.975
162	1.654	1.975
163	1.654	1.975
164	1.654	1.975
165	1.654	1.974
166	1.654	1.974
167	1.654	1.974
168	1.654	1.974
169	1.654	1.974
170	1.654	1.974
171	1.654	1.974
172	1.654	1.974
173	1.654	1.974
174	1.654	1.974
175	1.654	1.974
176	1.654	1.974
177	1.654	1.973
178	1.653	1.973
179	1.653	1.973
180	1.653	1.973
181	1.653	1.973
182	1.653	1.973
183	1.653	1.973
184	1.653	1.973
185	1.653	1.973
186	1.653	1.973
187	1.653	1.973
188	1.653	1.973
189	1.654	1.973
190	1.653	1.973
191	1.653	1.972
192	1.653	1.972
193	1.653	1.972
194	1.653	1.972
195	1.654	1.972
196	1.653	1.972
197	1.653	1.972
198	1.653	1.972
199	1.653	1.972
200	1.653	1.972

Lampiran 16. Tabel Uji F

67	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237	2,150	2,080
68	3,982	3,132	2,740	2,507	2,350	2,235	2,148	2,078
69	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233	2,145	2,076
70	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231	2,143	2,074
71	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229	2,142	2,072
72	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227	2,140	2,070
73	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226	2,138	2,068
74	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224	2,136	2,066
75	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222	2,134	2,064
76	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220	2,133	2,063
77	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219	2,131	2,061
78	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217	2,129	2,059
79	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216	2,128	2,058
80	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214	2,126	2,056
81	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213	2,125	2,055
82	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211	2,123	2,053
83	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210	2,122	2,052
84	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209	2,121	2,051
85	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207	2,119	2,049
86	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206	2,118	2,048
87	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205	2,117	2,047
88	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203	2,115	2,045
89	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202	2,114	2,044
90	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201	2,113	2,043
91	3,946	3,097	2,705	2,472	2,315	2,200	2,112	2,042
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199	2,111	2,041
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198	2,110	2,040
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197	2,109	2,038
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196	2,108	2,037
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195	2,106	2,036
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194	2,105	2,035
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193	2,104	2,034
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192	2,103	2,033
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191	2,103	2,032

Lampiran 17. Tabel *Effect Size* (Cohen)

<b>Effect Size (Cohen)</b>	
<b>.10</b>	<b>Small</b>
<b>.30</b>	<b>Moderate</b>
<b>.50</b>	<b>Large</b>