

**HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DENGAN KEMATANGAN KARIR
SISWA MAN 4 ACEH BESAR**

SKRIPSI

Diajukan Oleh :

Syifa Qurrati Safra

Nim : 170213001

**Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Prodi Bimbingan dan Konseling**



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
DARUSSALAM - BANDA ACEH
2023**

**HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DENGAN KEMATANGAN KARIR
SISWA MAN 4 ACEH BESAR**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK)
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh
Sebagai Beban Studi Untuk Memperoleh Gelar Sarjana (S-1)
Prodi Bimbingan dan Konseling**

Diajukan Oleh

SYIFA QURRATI SAFRA

NIM. 170213001

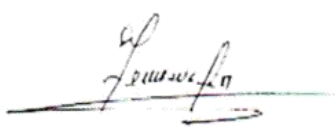
**Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Prodi Bimbingan dan Konseling**

Disetujui oleh:

Pembimbing I

Pembimbing II


Jarnawi, S.Ag., M.Pd
NIP. 197601212006041003


Evi Zuhara, M.Pd
NIDN. 2012038901

**HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DENGAN KEMATANGAN KARIR
SISWA MAN 4 ACEH BESAR**

SKRIPSI

Telah diujikan oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry dan Dinyatakan Lulus
Serta di terima sebagai salah satu Beban Studi Program Sarjana (S-1)
Dalam Ilmu Pendidikan Bimbingan Konseling

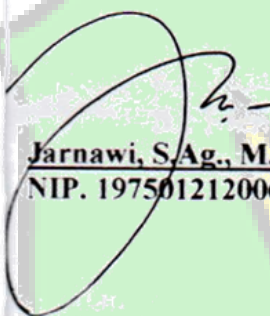
Pada Hari/Tanggal

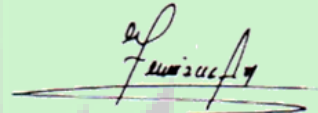
Senin, 24 Juli 2023

Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi :

Ketua,

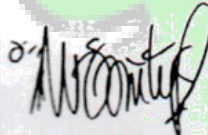
Sekretaris



Jarnawi, S.Ag., M.Pd
NIP. 197501212006041003


Evi Zuhara M.Pd
NIP. 19890312202012016

Penguji I

Penguji II


Wanty Khaira, S.Ag., M.Ed
NIP. 197606132014112002


Muslima, S.Ag., M.Ed
NIP. 197202122014112001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry
Darussalam Banda Aceh




Prof. Safrul Matuk, S.Ag., M.A., M.Ed., Ph.D
NIP. 1975010219997031003

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Syifa Qurrati Safra
NIM : 170213001
Prodi : Bimbingan dan Konseling
Judul Skripsi : Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan
Kematangan Karir Siswa MAN 4 Aceh Besar

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penelitian skripsi ini, saya:

1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.
2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.
3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.
4. Tidak memanipulasi dan memalsukan data.
5. Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggungjawab atas karya ini.

Bila dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka siap dikenai sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 20 Juli 2023

Menyatakan



Syifa Qurrati Safra
NIM. 170213001

ABSTRAK

Nama : Syifa Qurrati Safra
Nim : 170213001
Fakultas/Prodi : Tarbiyah dan Keguruan/Bimbingan Konseling
Judul : Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Kematangan Karir Siswa MAN
4 Aceh Besar
Tanggal Sidang :
Tebal Skripsi : 74 Lembar
Pembimbing I : Jarnawi, S.Ag., M.Pd.
Pembimbing II : Evi Zuhara, M.Pd
Kata Kunci : Efikasi Diri, Kematangan Karir, Siswa, Hubungan, Korelasi.

Efikasi memegang peran yang sangat penting dalam kehidupan sehari-hari, seseorang akan mampu menggunakan potensi dirinya secara optimal apabila efikasi diri mendukungnya. Salah satu aspek kehidupan yang dipengaruhi oleh efikasi diri adalah prestasi. Kemudian, Kematangan karir salah satu yang berhubungan dengan efikasi diri. Kematangan karir ditandai dengan adanya kesesuaian antara perilaku karir yang diperlihatkan individu dengan perilaku karir yang seharusnya dilakukan atau diharapkan pada rentang usia perkembangan tertentu (tahap perkembangan karir yang sedang dihadapi individu). Penelitian bertujuan untuk meneliti hubungan anantara efikasi diri dengan kematangan karir siswa MAN 4 Aceh Besar. Metode penelitian yang digunakan adalah desain kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Populasi penelitian terdiri dari siswa kelas XI MAN 4 Aceh Besar yang dipilih secara acak yang berjumlah 60, sampel penelitian berjumlah 30 siswa pemilihan teknik menggunakan *Simple Random Sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan skala *likert* dengan penyebaran angket kepada siswa kelas XI MIA 1, XI IS dan XI IAG MAN 4 Aceh Besar. Hasil penelitian menunjukkan hubungan anantara efikasi diri dengan kematangan karir siswa, tidak memiliki signifikansi antar efikasi diri dengan kematangan karir pada siswa MAN 4 Aceh Besar memperoleh nilai sebesar 0,006 dengan indeks korelasi *product moment person* 0,351. Berdasarkan hasil penelitian maka ditemukan bahwa lemahnya hubungan antara efikasi diri dengan kematangan karir siswa kelas XI MAN 4 Aceh Besar, dikarenakan kurangnya pemahaman efikasi diri pada siswa kelas XI MAN 4 Aceh Besar untuk bisa diterapkan dalam hubungan efikasi diri dengan kematangan karir siswa.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, hidayat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsi. Shalawat beserta salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan Alam Nabi Muhammad SAW, keluarga dan para sahabatnya yang telah membawa umatnya dari alam kebodohan kepada alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Pada kesempatan ini, peneliti dapat menyelesaikan menulis skripsi yang berjudul “Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Kematangan Karir Siswa MAN 4 Aceh Besar”. Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana pada program studi Bimbingan dan Konseling Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

Penelitian dan penyusunan skripsi tidak terlepas dari bantuan, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Mujiburrahman, M.Ag. Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh yang bertanggung jawab terhadap penyelenggaraan pendidikan di UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Bapak Prof. Safrul Muluk, S.Ag., M.A., M.Ed., Ph.D, selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry yang telah memberi izin peneliti melakukan penelitian.
3. Ibu Muslimah, S.Ag., M.Ed, selaku ketua Program Studi Bimbingan dan Konseling UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

4. Bapak Jarnawi, S.Ag M.Pd, selaku pembimbing I yang selalu bijaksana memberikan nasehat, meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing dan mengarahkan penulis hingga selesainya skripsi ini.
5. Ibu Evi Zuhara, M.Pd, selaku pembimbing II yang selalu meluangkan waktu, tenaga, pikiran, saran, kritik yang membangun dan memberi motivasi kepada penulis untuk membimbing peneliti dengan sabar selama penyusunan skripsi berlangsung.
6. Ibu Wanty Khaira, M.Ed, selaku dosen pembimbing akademik yang selalu bersedia meluangkan waktunya memberikan bantuan dan dukungan.
7. Seluruh dosen beserta staf Prodi Bimbingan dan Konseling UIN Ar-Raniry Banda Aceh yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi penulis.
8. Bapak Muhammad, S.Ag, selaku kepala sekolah MAN 4 Aceh Besar yang telah memberikan izin dan mempermudah peneliti untuk memperoleh data di lokasi penelitian.
9. Bapak Syahabuddin, S.Pd, selaku guru Bimbingan dan Konseling MAN 4 Aceh Besar yang telah meluangkan waktu pada pelaksanaan penelitian di MAN 4 Aceh Besar.
10. Ibu Hafnizar S.Ag selaku koordinator dan kesiswaan MAN 4 Aceh Besar, yang telah banyak membantu peneliti dalam merancang kegiatan penelitian.
11. Adek tersayang Hilya Suri Safra yang selalu memberikan dukungan untuk peneliti dalam menyelesaikan skripsi.

12. Teman terbaik saya Meizatul Akmal yang selalul setia memberikan dukungan serta motivasi untuk peneliti dalam menyelesaikan skripsi.
13. Teman saya Nurul Ulfa, Vennia Fajrinita, Juita Sari dan Lina Tri Rezeky terimakasih telah menjadi teman dalam perjalanan selama masa kuliah.
14. Orang tua tercinta sekaligus panutan bapak Saifuddin Ibrahim S.Ag dan ibu Rabi'ah Musa yang telah banyak berkorban, mendidik dan membesarkan peneliti dengan penuh kesabaran serta memberikan motivasi dan do'a sehingga peneliti tetap kuat mehadapi rintangan yang ada untuk menyelesaikan studi dengan baik.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semuanya. Demi perbaikan selanjutnya kritik dan saran yang membangun akan peneliti terima dengan senang hati. Akhirnya, hanya kepada Allah SWT penulis serahkan segalanya. Mudah-mudahan dapat bermanfaat khususnya bagi peneliti dan umumnya bagi kita semua.

Banda Aceh, 09 Juni 2023

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL JUDUL	
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING	
LEMBAR PENGESAHAN SIDANG	
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Hipotesis Penelitian.....	7
E. Manfaat Penelitian	8
F. Definisi Operasional	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
A. EFIKASI DIRI	10
1. Definisi Efikasi Diri	10
2. Dimensi Efikasi Diri	11
3. Perkembangan Efikasi Diri.....	13
4. Proses Efikasi Diri.....	15
5. Klasifikasi Efikasi Diri	16
6. Sumber Efikasi Diri	17
7. Aspek dan Indikator Efikasi Diri.....	19
B. KEMATANGAN KARIR	21
1. Definisi Kematangan Karir	21
2. Aspek Kematangan karir	23
3. Indikator Kematangan Karir	25
4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kematangan Karir	26
C. HUBUNGAN EFIKASI DIRI DENGAN KEMATANGAN KARIR	30
BAB III METODE PENELITIAN	37
A. Rancangan Penelitian	37
1. Pengukuran Variabel (<i>Pre-Test</i>).....	37
B. Lokasi, Populasi Dan Sampel Penelitian.....	38
1. Lokasi Penelitian	38
2. Populasi Penelitian	38
3. Sampel Penelitian	39
C. Instrumen Pengumpulan Data.....	39
1. Validitas Instrumen	42
2. Reabilitas Instrumen	47

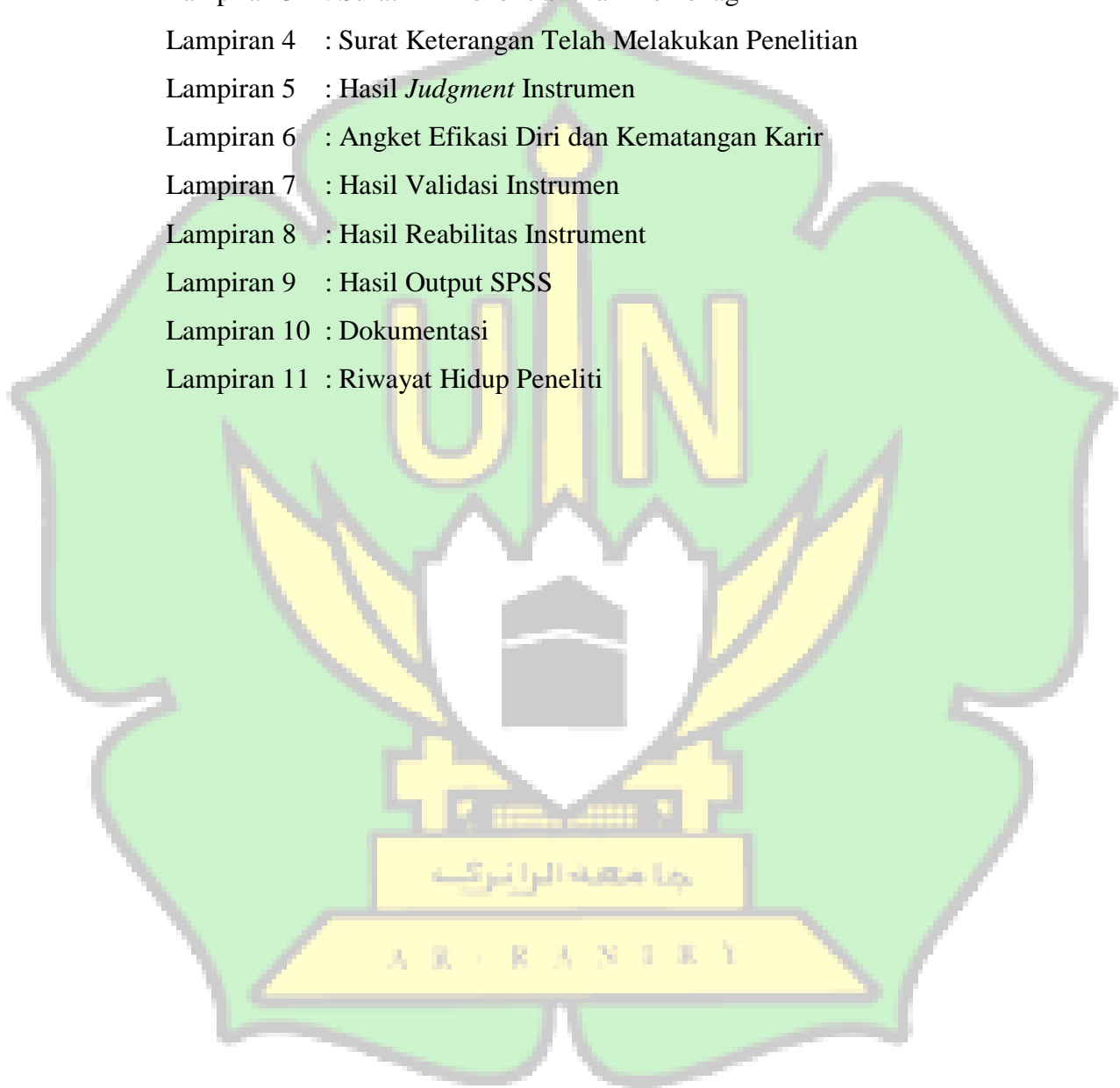
3. Observasi	48
4. Angket/Kuesioner	48
5. Wawancara	50
6. Dokumentasi	51
D. Teknik Analisis Data.....	51
1. Uji Normalitas	52
2. Uji Korelasi	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	54
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	54
1. Deskripsi Lokasi Penelitian.....	54
2. Visi dan Misi MAN 4 Aceh Besar	54
3. Profil MAN 4 Aceh Besar	55
B. Hasil Penelitian.....	56
1. Profil Efikasi Diri	61
2. Profil Kematangan Karir	62
3. Uji Normalitas	65
4. Uji Korelasional	66
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	67
BAB V PENUTUP	71
A. Kesimpulan	71
B. Saran-Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	: Standar Pembagian Kategori Pre-Test	38
Tabel 3.2	: Jumlah Anggota Populasi Penelitian Siswa Kelas XI MAN 4 Aceh Besar	35
Tabel 3.3	: Kisi-Kisi Instrumen Efikasi Diri	36
Tabel 3.4	: Kisi-Kisi Instrumen Kematangan Diri	38
Tabel 3.5	: Hasil Penimbangan Angket Efikasi Diri dan Kematangan Karir	42
Tabel 3.6	: Rumus Validitas Instrumen	43
Tabel 3.7	: Hasil Uji Validitas Variabel Efikasi Diri	43
Tabel 3.8	: Hasil Uji Validitas Variabel Kematangan Karir	44
Tabel 3.9	: Kesimpulan Hasil Uji Validitas Variabel Efikasi Diri	46
Tabel 3.10	: Kesimpulan Hasil Uji Validitas Variabel Kematangan Karir	46
Tabel 3.11	: Rumus <i>Cronbach's Alpa</i>	47
Tabel 3.12	: Hasil Uji Reability Variabel Efikasi Diri	48
Tabel 3.13	: Hasil Uji Reability Variabel Kematangan Karir	48
Tabel 3.14	: Tabel Skoring Item Skala Efikasi Diri	49
Tabel 3.15	: Tabel Skoring Item Skala Kematangan Karir	50
Tabel 3.16	: Tabel Person Korelasi	53
Tabel 3.16	: Rumus Korelasi	53
Tabel 4.1	: Profil MAN 4 Aceh Besar	55
Tabel 4.2	: Profil Guru Bimbingan dan Konseling	56
Tabel 4.3	: Pembahasan Hasil Evaluasi Efikasi Diri dan Kematangan Karir	57
Tabel 4.4	: Profil Umum Efikasi Diri Siswa Kelas XI MAN 4 Aceh Besar	59
Tabel 4.5	: Profil Umum Kematangan Karir Siswa Kelas XI MAN 4 Aceh Besar	59
Tabel 4.6	: Profil Umum Efikasi Diri	61
Tabel 4.7	: Profil Umum Kematangan Karir	63
Tabel 4.8	: One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test	71
Tabel 4.9	: Correlation	72

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : SK Pembimbing Skripsi
- Lampiran 2 : Surat Izin Penelitian Dari Kampus
- Lampiran 3 : Surat Izin Penelitian Dari Kemenag
- Lampiran 4 : Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian
- Lampiran 5 : Hasil *Judgment* Instrumen
- Lampiran 6 : Angket Efikasi Diri dan Kematangan Karir
- Lampiran 7 : Hasil Validasi Instrumen
- Lampiran 8 : Hasil Reabilitas Instrument
- Lampiran 9 : Hasil Output SPSS
- Lampiran 10 : Dokumentasi
- Lampiran 11 : Riwayat Hidup Peneliti



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Efikasi memegang peran yang sangat penting dalam kehidupan sehari-hari, seseorang akan mampu menggunakan potensi dirinya secara optimal apabila efikasi diri mendukungnya. Salah satu aspek kehidupan yang dipengaruhi oleh efikasi diri adalah prestasi.¹ Ketika efikasi diri mencapai tujuan tertinggi, siswa akan berusaha lebih keras untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dan akan bertahan lebih lama dalam menghadapi kesulitan. Sebaliknya apabila siswa mengalami tujuan yang terendah siswa akan sedikit dalam melakukan usaha dan mudah menyerah. Artinya semakin tinggi tujuan efikasi diri siswa maka semakin tinggi pula motivasi belajarnya.²

Siswa yang memiliki efikasi diri akan tetap bertahan dalam menghadapi hambatan atau tantangan yang diberikan.³ Oleh karena itu setiap siswa dituntut memiliki efikasi diri sebagai salah satu upaya dalam mewujudkan tujuan pendidikan. Artinya siswa yang memiliki efikasi diri yang tinggi cenderung akan mengeluarkan semua usaha dan kemampuannya untuk memperoleh prestasi, baik secara akademik maupun kemampuan untuk menentukan langkah masa depan dengan usaha dan mengenali potensi diri termasuk menentukan pilihan karir atau pendidikan lanjutan yang lebih tinggi yang akan dipilih.⁴

¹I Made Rustika, Efikasi Diri Tinjauan Teori (Albert Bandura, *Buletin Psikologi* 2018), Vol 20, No. 1-2, h. 18.

²Sella Dwi Fatmalasari, Hubungan Antara Self Efficacy Dengan Kematangan Karir Siswa Kelas XII, *Universitas Negeri Semarang*, Vol 1, No.20-21 Agustus 2017, h. 7-8.

³Woro Pinasti, *Pengaruh Self-Efficacy, Locus Of Control Dan Faktor Demografis Terhadap Kematangan Karir*, Juni 2018. h. 28.

⁴Woro Pinasti, ... Juni 2018. h. 28.

Efikasi diri mengacu pada keyakinan apakah individu dapat membuat perhitungan tentang kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau melakukan suatu tugas yang diperlukan untuk mencapai suatu tugas tertentu.⁵ Keyakinan akan seluruh kemampuan meliputi kepercayaan diri, kapasitas kognitif, kecerdasan dan kapasitas bertindak pada situasi yang penuh tekanan. Skala efikasi diri berdasarkan pada tiga aspek efikasi diri yang dikemukakan oleh Bandura⁶ yaitu *Magnitude*, *Generality*, dan *Strength*. Menurut teori dari Brown ddk,⁷ indikator efikasi diri mengacu pada dimensi *level*, *strenght*, dan *generality*.⁸

Kematangan karir salah satu yang berhubungan dengan efikasi diri. Kematangan karir diartikan sebagai keberhasilan individu untuk menyelesaikan tugas-tugas perkembangan karir yang khas bagi tahap perkembangan. Kematangan karir ditandai dengan adanya kesesuaian antara perilaku karir yang diperlihatkan individu dengan perilaku karir yang seharusnya dilakukan atau diharapkan pada rentang usia perkembangan tertentu (tahap perkembangan karir yang sedang dihadapi individu). Individu yang memiliki tingkat kematangan karir yang tinggi pada tahap perkembangan karir yang sedang dihadapinya dapat melangkah ketahap perkembangan karir selanjutnya.⁹

Kematangan karir individu tidak hanya menunjukkan pemenuhan atau penyelesaian tugas-tugas perkembangan karir dengan tingkat perkembangan

⁵Dodi Bambang Lestari, *Hubungan Antara Self Efficacy Dengan Kematangan Karir*, Agustus 2018, h. 23.

⁶Bandura, Hubungan Antara Dukungan Sosial Teman Sebaya Dan Dukungan Sosial Orang Tua Terhadap Efikasi diri, *Buletin Psikologi*, vol. 20, No. 1-2, h. 26

⁷Brown ddk, *Pengaruh Self Efficacy Terhadap Stres*, April 20187, h. 25.

⁸Faridatul Farihah, *Pengaruh Self Efficacy Terhadap Stres*, April 2017, h. 25-26.

⁹Muhammad Antos Riady, *Hubungan Antara Self-Efficacy Dengan Kematangan Karir*, Juni 2019, hal. 15

karir. Kematangan karir merupakan suatu hasil dari proses perkembangan karir yang mengarah pada tujuan yang hendak dicapai oleh setiap individu.¹⁰ Tujuannya adalah mencapai pilihan karir yang diminati individu secara tepat. Kematangan karir pun mempunyai manfaat yang dapat memotivasi siswa dalam menghadapi hambatan untuk mencapai kematangan karir dan dapat teratasinya masalah karir pada siswa.

Dengan demikian, pemilihan karir dan persiapan karir merupakan salah satu tugas perkembangan yang penting bagi siswa yang dapat mempengaruhi keseluruhan masa depan siswa, termasuk dalam hal memilih jurusan pendidikan yang tepat. Siswa dapat memilih dan merencanakan karir sesuai dengan minat harapan, cita-cita, dan kemampuannya, dalam hal tersebut siswa memerlukan kematangan karir yang tinggi dan baik.

Winkel¹¹ menjelaskan masa-masa tertentu dalam hidup seseorang dihadapkan pada tugas-tugas karir tertentu, pertama perencanaan garis besar masa depan (*Cristallization*), dimulai pada usia 14-18 tahun yang merencanakan tugas perkembangan karir yang bersifat kognitif dengan meninjau diri sendiri dan situasi. Kedua penentuan (*specification*), dimulai pada usia 18-24 tahun yang dimana tugas perkembangan karirnya menjadi penentuan yang harus diselesaikan pada masa penentuan. Ketiga pemantapan (*estabilishment*) dimulai pada usia 24-35 yakni tugas perkembangan karir pada tahap pemantapan harus diselesaikan segera, keempat yaitu tugas pengakaran (*consolidation*) dimulai

¹⁰Natasya Saraswati, *Meta Analisis Antara Self-Efficacy Dengan Kematangan Karir Peserta Didik Sekolah Menengah Atas*, September 2019, h. 27.

¹¹Winkel, *Antara Locus Of Control Internal Dengan Kematangan Karir*, November 2017, h.

pada usia diatas 35 tahun yakni tugas perkembangan karirnya lebih bercirikan pada pencapaian status tertentu dan memperoleh senioritas.¹²

Kematangan karir mengacu pada tugas perkembangan karir perencanaan garis besar masa depan (*Cristallization*). Siswa dapat merencanakan tugas perkembangan karir sendiri yang bersifat kognitif dengan meninjau diri sendiri dan situasi yang akan dihadapi. Sikap maupun kompetensi kematangan karir dapat mendukung penentuan keputusan karir yang tepat. Selanjutnya siswa mampu menguasai tugas perkembangan karir yang sesuai dengan tahap perkembangan karir, dengan menunjukkan perilaku-perilaku yang dibutuhkan untuk merencanakan karir, mencari informasi, memiliki wawasan mengenai dunia kerja dan memiliki kesadaran tentang apa yang dibutuhkan dalam membuat keputusan karir.¹³

Menilai tingkat kematangan karir siswa, Donald Super¹⁴ menjelaskan perkembangan karir manusia (siswa) dibagi menjadi lima fase, yaitu: pertama fase pengembangan (*growth*), meliputi masa kecil sampai usia 15 tahun. Dalam fase anak mengembangkan bakat-bakat, minat, kebutuhan, dan potensi, yang akhirnya dipadukan dalam struktur konsep diri (*self-concept structure*), Kedua fase eksplorasi (*exploration*) antara umur 16-24 tahun, yaitu remaja yang mulai memikirkan alternatif pekerjaan, tetapi belum mengambil keputusan yang mengikat.¹⁵

Ketiga fase pematangan (*establishment*), antara umur 25-44 tahun. Pada fase remaja sudah memilih karir tertentu dan mendapatkan berbagai pengalaman

¹²Meliana Prahesti dan Rahma Widyana, *Hubungan Antara Locus Of Control Internal Dengan Kematangan Karir*, November 2017, h. 24-25.

¹³Dodi Bambang Lestari, ...Agustus 2018, h. 13.

¹⁴Donal Super, 2018 ... , h. 121.

¹⁵Anas Salahudin, *Bimbingan dan Konseling*, Pustaka Setia, 2018, h. 121.

positif maupun negatif dari pekerjaannya. Dengan pengalaman yang diperoleh, siswa dapat menentukan apakah siswa akan terus dengan karir yang telah dijalani atau berubah pilihan karirnya. Keempat fase pembinaan (*conservation*) antara 44-65 tahun, saat seseorang sudah mantap dengan pekerjaannya dan memelihara agar dapat bertekun sampai akhir. Kelima fase kemunduran (*decline*), masa sesudah pensiun atau melepaskan jabatan tertentu. Dalam fase orang membebaskan diri dari dunia kerja formal.

Sehubungan dengan pendapat Donald Super,¹⁶ Ginzebg¹⁷ menegaskan proses pilihan karir terjadi sepanjang hidup manusia, artinya suatu ketika di mungkin siswa dapat berubah pikiran dikarenakan siswa belum adanya perkembangan karir yang matang. Meskipun seorang remaja sudah menentukan pilihan karirnya berdasarkan minat, bakat dan nilai yang diyakini, apabila peluang/kesempatan untuk bekerja pada bidang tertutup karena “tidak ada lowongan”, karir yang dicita-citakan tidak dapat terwujud.¹⁸ Pemaparan dari Ginzberg,¹⁹ memberi petunjuk yang jelas bahwa proses kematangan karir dalam pemilihannya dapat berubah dikarenakan belum matangnya perkembangan karir siswa.

Dampak negatif bagi siswa yang tidak memiliki efikasi diri dengan kematangan karir yaitu tidak mampu membuat suatu pilihan ataupun tindakan yang dilakukan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Kemudian tidak dapat bertahan lama ketika menghadapi rintangan, situasinya menjadi

¹⁶Donald Super, 2018 ... , h. 138.

¹⁷Ginzebg, ... , h. 138.

¹⁸Anas Salahudin, *Bimbingan dan...* , 2018, h. 138-139.

¹⁹Ginzebg, 2018 ... , h. 138.

cepat stres dan merasakan kegelisahan yang dialami oleh individu ketika tidak memiliki efikasi diri.²⁰

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Zulkaida dengan judul penelitian pengaruh *locus of control* dan efikasi diri terhadap kematangan karir siswa sekolah menengah atas, hasil penelitian menyatakan efikasi diri mengenai pemilihan berkarir dan *locus of control* memiliki hubungan secara bersamaan sehingga mempengaruhi kematangan karir pada siswa SMA secara signifikan. Pengaruh efikasi diri pemilihan karir dan *locus of control* terhadap kematangan karir siswa SMA yakni dalam bentuk persen sebesar 20%, sebesar 80% lainnya dapat dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari penelitian.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan Suryani dan Yusuf yang berjudul hubungan kematangan karir pada siswa SMKN 02 Surakarta. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara *locus of control* internal dan konsep diri dengan kematangan karir pada siswa SMKN 02 Surakarta. Nilai R^2 dalam penelitian sebesar 0,519 atau 51,9%, sumbangan afektif *locus of control* internal terhadap kematangan karir sebesar 42,547% dan sumbangan afektif konsep diri terhadap kematangan karir sebesar 9,3212%.

Adapun persamaan dan perbedaan penelitian dengan penelitian-penelitian sebelumnya adalah sama-sama membahas tentang kematangan karir dan efikasi diri sedangkan perbedaannya adalah pada penelitian sebelumnya meneliti tentang hubungan *locus of control* internal dengan kematangan karir. Berdasarkan pemaparan tersebut tampak bahwa efikasi diri merupakan faktor penting yang menentukan perilaku pengambilan keputusan karir individu.

²⁰Faridatul Fariyah, *Pengaruh Self Efficacy...*, April 2017, h. 16-17.

Hasil observasi dilapangan²¹ menunjukkan siswa masih kurangnya pemahaman tentang efikasi diri pada siswa atau remaja dan masih kurang mengerti tentang kematangan karir, yang membuat siswa masih bingung dan masih sulit dalam menentukan ataupun menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dan mudahnya terjadi stres pada siswa yang kurangnya pemahaman tentang efikasi diri pada dirinya. Fenomena terjadinya stres pada siswa yang kurangnya pemahamannya tentang efikasi diri pada dirinya didukung oleh teori yang mengatakan efikasi diri yang tinggi dan rendah berkombinasi dengan lingkungan tidak responsif.

Hasil observasi tersebut didukung oleh wawancara yang dilakukan dengan guru BK mengatakan bahwa siswa cenderung akan memikirkan kelanjutan studi mereka atau memilih karir selanjutnya ketika lulus. Siswa belum memikirkan mengenai keputusan studi lanjutan atau memilih karir selanjutnya yang akan siswa ambil lebih awal, sehingga hanya sedikit waktu yang siswa gunakan untuk benar-benar memikirkan masa depan. Hal tersebut membuktikan betapa pentingnya kematangan karir. Pilihan karir dan langkah-langkah pendidikan dan pelatihan yang tepat akan mengantarkan siswa menjadi individu yang daya saing dalam dunia kerja.

Sebaliknya, rendahnya kematangan karir dapat menyebabkan kesalahan dalam mengambil keputusan karir, termasuk kesalahan dalam menentukan pendidikan lanjutan. Kemudian menurut informasi guru BK dan observasi dilapangan menunjukkan bahwa siswa kelas XI belum bisa menentukan arah pendidikan atau karir yang harus ditempuh selanjutnya. Siswa tersebut hanya

²¹Observasi Awal Tanggal 12 September 2019 Terhadap Guru BK MAN 4 Aceh Besar.

mengandalkan informasi dari orang tua dan teman sebaya tanpa mengenali lebih dalam tentang diri sendiri.

Hubungan efikasi diri dengan kematangan karir siswa merupakan kepercayaan seseorang atas kemampuannya yang tidak dapat dipisahkan, artinya efikasi diri melekat dengan kematangan karir, kematangan karir sangat membantu siswa dalam mengembangkan kemampuan dirisiswa.²² Efikasi diri dengan kematangan karir siswa, perlu mendapat perhatian serius, karena peneliti merasa sangat penting bagi pengembangan masa depan siswa.

Melihat fenomena yang ada, belum dapat diketahui dengan pasti apakah efikasi diri yang tinggi akan menunjukkan kematangan karir yang tinggi. Hal tersebut dikarenakan belum terukurnya secara pasti mengenai hubungan efikasi diri dengan kematangan karir siswa. Selanjutnya peneliti tertarik untuk meneliti tingkat efikasi diri memiliki hubungan dengan kematangan karir siswa dengan judul "Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Kematangan Karir Siswa MAN 4 Aceh Besar"

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian adalah: “Apakah terdapat hubungan antara efikasi diri dengan kematangan karir siswa di MAN 4 Aceh Besar ?”.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang terdapat antara efikasi diri dengan kematangan karir siswa di MAN 4 Aceh Besar.

²²Anas Salahudin, *Bimbingan ...*, 2018, h. 121.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah:

Ho: Tidak terdapat hubungan antara efikasi diri dengan kematangan karir siswa
MAN 4 Aceh Besar.

Ha: Terdapat hubungan efikasi diri dengan kematangan karir siswa MAN 4
Aceh Besar.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang akan diperoleh dari penelitian mencakup dua hal, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan yang menyangkut dengan efikasi diri dan kematangan karir. Dapat menemukan variabel-variabel baru dalam pendidikan tentang efikasi diri karir ataupun kematangan karir pada siswa.

2. Manfaat Praktis

a. Manfaat Untuk Guru BK

Hasil penelitian diharapkan dapat member masukan bagi guru bimbingan dan konseling mengenai manfaat efikasi diri dan kematangan karir dalam kaitannya dengan tugas-tugas perkembangan.

b. Manfaat Untuk Sekolah

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi mengenai peran efikasi diri dalam perencanaan karir yang baik.

c. Manfaat Untuk Siswa

Hasil penelitian diharapkan dapat memotivasi siswa untuk meningkatkan efikasi diri dalam menghadapi hambatan untuk mencapai kematangan karir serta dapat teratasinya masalah karir pada siswa dan dapat menemukan potensi dirinya dalam hal karir di masa depan.

d. Manfaat Untuk Peneliti

Diharapkan dengan melakukan penelitian, peneliti dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan, dan semakin menguatkan pemahaman terhadap hubungan antara efikasi diri dengan kematangan karir.

F. Definisi Operasional

Definisi operasional dari variabel-variabel yang ada pada penelitian yaitu:

1. Efikasi diri

Efikasi diri menurut Bandura,²³ adalah keyakinan individu terhadap kemampuan yang akan mempengaruhi cara individu dalam beraksi terhadap situasi dan kondisi tertentu. Efikasi diri mengacu pada persepsi tentang kemampuan individu untuk mengorganisasi dan mengimplementasikan tindakan untuk menampilkan tindakan tertentu.²⁴

Efikasi diri menurut peneliti merupakan persepsi seseorang yang mampu melakukan sesuatu yang penting untuk mencapai tujuannya. Efikasi diri adalah kemampuan dan keyakinan individu dalam mencapai keberhasilan dalam segala bidang.

²³Bandura, *Pengaruh Self-Efficacy, Locus Of Control Dan Faktor Demografis Terhadap Kematangan Karir*, Juni 2017, h. 16.

²⁴Woro Pinasti, *Pengaruh Self-Efficacy...*, 2018, Vol. 12, No. 2, h. 16.

2. Kematangan karir

Donald Super²⁵ menyatakan kematangan karir adalah sebagai kesiapan individu untuk membuat pilihan karir yang tepat, dan lebih menekankan pada kesiapan untuk membuat pilihan dan keputusan karir secara tepat khususnya pada usia tertentu disetiap tahun.²⁶

Kematangan karir adalah kesiapan individu untuk mengambil keputusan karir yang realistik, kesiapan sikap dan kompetensi Individu untuk melakukan pilihan karir secara tepat.



²⁵Donald Super, *Efikasi Diri Dan Kematangan Karir Siswa Kelas XII*, September 2019, Vol. 8, No. 1, h. 28.

²⁶Natasya Saraswati, *Efikasi Diri Dan ...*, September 2019, Vol. 8, No. 1, h. 28.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Efikasi Diri

1. Definisi Efikasi Diri

Efikasi diri di definisikan sebagai keyakinan individu tentang seseorang untuk menghasilkan tingkat kinerja yang ditunjuk mempunyai pengaruh atas peristiwa yang mempengaruhi kehidupan seseorang. Keyakinan efikasi diri menentukan bagaimana individu merasa, berpikir, memotivasi diri dan perilakunya.²⁷

Efikasi diri merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu.²⁸ Efikasi diri merupakan salah aspek pengetahuan tentang diri atau *self knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Hal ini disebabkan efikasi diri yang ikut mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan, termasuk di dalamnya perkiraan berbagai kejadian yang akan dihadapinya.²⁹

Istilah efikasi diri pertama kali ditemukan oleh Bandura³⁰ yang mendefinisikan efikasi diri sebagai perkiraan seseorang tentang kemampuannya untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu. Efikasi diri tidak berkaitan dengan kecakapan yang dimiliki individu, tetapi berhubungan dengan perkiraan-perkiraan yang dapat dilakukan oleh individu oleh kecakapan yang dimiliki. Bandura³¹ menyatakan efikasi diri sebagai keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk mengorganisasikan dan

²⁷Faridatul Fariah, 2017, ... , h. 15

²⁸Dodi Bambang Lestari, ... , Agustus 2018, h. 23.

²⁹Yesi Meliani Simamora, “*Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Kematangan Karir Pada Siswa Kelas XI Di SMK Farmasi YPFSU Medan*”. Universitas Medan Area 2019, h. 21.

³⁰Bandura, “*Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Kematangan Karir Siswa SMK Negeri 1 Karanganyar Kebumen*”. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta 2019, h. 10-11.

³¹Bandura, *Hubungan Antara Efikasi...* , 2019 h. 10-11.

melakukan tindakan-tindakan yang perlu dalam mencapai tingkat kinerja tertentu.

Menurut Baron dan Byrne³² efikasi diri sebagai evaluasi seseorang tentang kecakapan atau kemampuannya untuk menyelesaikan tugas, mencapai tujuan tertentu atau mengatasi suatu rintangan. Dalam menyelesaikan tugas yang dibutuhkan dalam pengambilan keputusan karir, seseorang membutuhkan efikasi diri pengambilan keputusan karir.³³ Efikasi diri ialah penilaian individu mengenai kemampuannya untuk menyelesaikan tugas yang dibutuhkan dalam pengambilan keputusan karir.³⁴

Berdasarkan penjelasan, dapat disimpulkan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir ialah keyakinan, kepercayaan diri dan penilaian individu terhadap kemampuannya dalam melakukan serangkaian tugas yang berkaitan dengan pengambilan keputusan karir.

2. Dimensi Efikasi diri

Menurut Bandura³⁵ keyakinan akan kemampuan diri individu dapat bervariasi pada masing-masing dimensi. Dimensi-dimensinya yaitu :

a. Dimensi *self-appraisal* (penilaian diri)

Dimensi *self-appraisal* menjelaskan bagaimana siswa akan memiliki efikasi diri tinggi atau rendah ditentukan dari penilaian individu terhadap dirinya sendiri.

³²Baron dan Byrne, *Hubungan Antara Efikasi...* , 2019, h. 11.

³³Betz & Taylor, “*Hubungan Efikasi diri Pengambilan Keputusan Karier dan Pengambilan Keputusan Karier pada Siswa SMA*”. Volume 14 Nomor 1, Juni 2018.hal, 2-3.

³⁴Wolfe & Betz, 2021, ... , h. 2-3

³⁵Bandura, *Hubungan Antara Efikasi...* , 2019, hal. 21.

- b. Dimensi *gathering occupational information* (pengumpulan informasi bidang karir)

Dimensi *gathering occupational information* menggambarkan tinggi rendahnya efikasi diri dilihat dari pengumpulan informasi tentang bidang karir yang diminati. Dimensi *gathering occupational information* melihat perkembangan siswa yakin akan kemampuannya untuk bidang karir tertentu dengan mengumpulkan informasi yang dibutuhkan.

- c. Dimensi *goal selection* (seleksi tujuan)

Dimensi *goal selection* menggambarkan tinggi rendahnya efikasi diri siswa dilihat dari keyakinan terhadap tujuan yang akan dicapai pada bidang karir yang diminati. Dimana siswa yang memiliki efikasi tinggi akan merasa percaya tujuan pada bidang karir tertentu pasti dapat diwujudkan.³⁶

- d. Dimensi *planning for the future* (rencana masa depan)

Dimensi *planning for the future* menjelaskan bagaimana siswa memiliki tingkat kepercayaan terhadap rencana masa depan yang akan dibuat untuk memilih bidang karir tertentu. Siswa yang memiliki efikasi diri tinggi akan percaya rencana masa depan yang dibuat mampu diwujudkan.

- e. Dimensi *problem solving* (pemecahan masalah)

Dimensi *problem solving* menggambarkan keyakinan siswa akan mampu menyelesaikan masalah dengan baik. Siswa yang memiliki efikasi diri tinggi merasa mampu memecahkan masalah yang dihadapi.

³⁶ Nur Ani Abidul Umam, "Hubungan Antara Self Efficacy Karir Dengan Kematangan Karir Siswa", Juli 2019, h. 26-27.

Sedangkan siswa yang memiliki efikasi diri rendah merasa tidak mampu memecahkan masalah yang dihadapi.³⁷

3. Perkembangan Efikasi Diri

Bandura³⁸ menyatakan efikasi diri dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat sumber informasi utama yakni pengalaman keberhasilan (*mastery experience*), pengalaman orang lain (*vicarious experience*), persuasi verbal (*verbal persuasion*), dan kondisifisiologis (*physiological state*). Keempat sumber informasi akan dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengalaman Keberhasilan (*Mastery Experience*)

Pengalaman keberhasilan adalah cara paling efektif untuk meningkatkan keyakinan seseorang terhadap keberhasilan. Keberhasilan akan membangun kepercayaan yang kuat terhadap kemampuan, sebaliknya kegagalan akan merusak kepercayaan, terlebih lagi apabila kegagalan terjadi sebelum seseorang berhasil. Kesulitan yang dialami manusia dalam setiap kegiatan berguna sebagai pelajaran kesuksesan diperoleh dari usaha yang berkelanjutan. Upaya yang gigih diperlukan untuk menghadapi kesulitan.

Efikasi diri menjadi berkembang kuat melalui serangkaian keberhasilan, dampak negatif dari kegagalan akan berkurang sehingga akan memotivasi diri sebesar apapun kesulitannya pasti dapat dihadapi dengan kegigihan dan usaha yang terus-menerus.³⁹

³⁷Nur Ani Abidul Umam, *Hubungan Antara Self...*, Juli 2019, h. 27-28.

³⁸Bandura, *Hubungan Antara Efikasi...*, 2019, h. 31.

³⁹Sella Dwi Fatmalasari, *Hubungan Antara Self...*, Agustus 2017, h. 31.

b. Pengalaman Orang lain (*Vicarious Experience*)

Melalui melihat/mengamati keberhasilan seseorang yang memiliki kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan tugas, akan meningkatkan keyakinan peneliti bahwa individu dapat berhasil. Begitu sebaliknya, apabila pengamat mengetahui seseorang dengan kemampuan yang sama dengannya mengalami kegagalan, maka dapat menurunkan keyakinan pengamat terhadap kemampuan yang dimiliki serta akan menurunkan usaha individu. Dampak dari pemodelan menunjukkan efikasi diri dipengaruhi oleh kesamaan persepsi dengan model. Semakin besar kesamaan yang diasumsikan, akan semakin mempengaruhi keberhasilan dan kegagalan pengamat.

Pengamat melihat orang yang sangat berbeda dari dirinya, keyakinan pengamat tidak banyak dipengaruhi oleh model. Seseorang sebaiknya melihat model yang memiliki kemampuan sama dengan pengamat. Melalui pengamatan terhadap perilaku dan cara model dalam berpikir, akan melahirkan strategi efektif bagi pengamat untuk meniru cara model berpikir dan berperilaku di lingkungan.

c. Persuasi Verbal (*Verbal Persuasion*)

Individu diarahkan dengan saran, nasihat, dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan yang dimiliki untuk membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Pengaruh persuasi verbal tidak besar karena tidak memberikan pengalaman yang langsung dialami/diamati individu. Dalam kondisi yang tertekan dan mengalami kegagalan yang terus menerus, pengaruh sugesti akan berakibat secara cepat dan lenyap karena pengalaman yang tidak menyenangkan.

d. Kondisi Fisiologis (*Psychological State*)

Ketegangan fisik dalam situasi yang menekan dipandang individu sebagai tanda ketidak mampuan karena dapat melemahkan performansi kerja individu.⁴⁰

4. Proses Efikasi diri

Bandura⁴¹ memaparkan proses efikasi diri, antara lain proses kognitif, proses motivasi, proses afektif dan proses seleksi. Keempat proses efikasi diri akan dijelaskan sebagai berikut:

a. Proses Kognitif

Semakin kuat efikasi diri yang dirasakan, semakin tinggi tujuan dan komitmen yang akan ditetapkan. Sebagian besar, tindakan dilakukan berdasarkan pemikiran. Keyakinan orang sebagai bentuk antisipasi untuk membangun dan berlatih. Keyakinan efikasi diri yang tinggi akan membuat rencana yang didalamnya terdapat panduan positif untuk menunjang kinerja. Individu yang meragukan keyakinan akan memikirkan rencana dan banyak hal yang salah oleh karena itu, sulit mencapai keberhasilan apabila memiliki keraguan.⁴²

b. Proses Motivasi

Efikasi diri memainkan peranan dalam pengaturan motivasi. Orang memotivasi diri dan membimbing tindakan individu untuk mengantisipasi tugas melalui latihan. Individu membentuk keyakinan tentang apa yang dilakukan, mengantisipasi kemungkinan yang dapat terjadi melalui tindakan dan menetapkan tujuan serta merencanakan program untuk masa depan.

⁴⁰Sella Dwi Fatmalasari, *Hubungan Antara Self...*, Agustus 2017, h.31- 32.

⁴¹Bandura, *Hubungan Antara Efikasi...*, 2019, h. 32.

⁴²Sella Dwi Fatmalasari, *Hubungan Antara Self...*, Agustus 2017, h. 32-33.

c. Proses Afektif

Proses afektif adalah keyakinan orang terhadap kemampuannya dalam mengatasi stres dan depresi dalam situasi yang sulit. Efikasi diri memainkan peran penting dalam kecemasan. Individu yang percaya bahwa dapat mengontrol diri, maka pola pikir seseorang tidak akan terganggu. Tetapi orang yang yakin bahwa tidak dapat mengontrol diri sendiri, akan mengalami kecemasan.

Individu selalu memikirkan kekurangannya, melihat lingkungan penuh dengan bahaya dan semakin parah dengan khawatir apabila sesuatu akan terjadi. Dalam hal ini, efikasi diri akan memberikan pengaruh terhadap kecemasan. Semakin tinggi efikasi diri, semakin berani orang menghadapi tantangan. Kecemasan tidak hanya dipengaruhi oleh efikasi diri tetapi juga dipengaruhi oleh pikiran seseorang.

d. Proses Seleksi

Orang adalah bagian dari produk lingkungan, oleh karena itu, efikasi diri membentuk arah kehidupan dan mempengaruhi jenis kegiatan orang dalam lingkungan. Orang menghindari aktivitas diluar batas kemampuannya. Tapi ada kemauan untuk melakukan tugas menantang dan menilai yang sekitarnya sesuai dengan kemampuan mereka. Melalui pilihan yang dibuat, orang akan berkompetensi dalam menentukan program.⁴³

⁴³Sella Dwi Fatmalasari, *Hubungan Antara Self...*, Agustus 2017, h. 34.

5. Klasifikasi Efikasi Diri

Secara garis besar efikasi diri terbagi menjadi dua bentuk, yaitu efikasi diri tinggi dan efikasi diri rendah. Santrock⁴⁴ menyatakan, siswa dengan efikasi diri rendah pada pembelajaran dapat menghindari banyak tugas belajar, khususnya yang menantang. Siswa dengan efikasi diri tinggi akan menghadapi tugas belajar dengan keinginan besar. Siswa dengan efikasi diri tinggi lebih tekun berusaha pada tugas belajar dibanding siswa dengan efikasi diri rendah. Individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi cenderung mengerjakan suatu tugas tertentu, meskipun tugas-tugasnya sulit. Siswa tidak memandang tugas sebagai hal yang perlu dihindari.⁴⁵

Kemudian, individu mengembangkan minat dan ketertarikan yang mendalam pada suatu aktivitas dan berkomitmen mencapai tujuan yang diinginkan. Individu yang memiliki efikasi diri tinggi menganggap kegagalan sebagai akibat dari kurangnya usaha yang keras, pengetahuan dan keterampilan. Individu akan meningkatkan usaha mereka untuk mencegah kegagalan yang mungkin timbul. Seseorang yang gagal dalam melaksanakan sesuatu, biasanya cepat mendapatkan kembali efikasi diri dan kembali setelah kegagalan tersebut.

Individu yang memiliki efikasi diri yang rendah tidak berpikir tentang bagaimana cara yang baik dalam menghadapi tugas-tugas yang sulit. Saat menghadapi tugas yang sulit dapat mengurangi usaha mereka dan cepat

⁴⁴Santrock, *Hubungan Antara Self...*, Agustus 2017, h. 34.

⁴⁵Sella Dwi Fatmalasari *Hubungan Antara Self...*, Agustus 2017, h. 34.

menyerah. Seseorang yang juga lamban dalam membenahi dan mendapatkan efikasi diri mereka ketika menghadapi kegagalan.⁴⁶

6. Sumber Efikasi Diri

Bandura⁴⁷ mengatakan keyakinan seseorang terhadap efikasi dirinya terdiri dari empat sumber, yaitu:

a. Pengalaman yang telah dilalui (*Enactive Mastery Experience*)

Merupakan informasi yang diberikan pengaruh besar pada efikasi diri individu karena didasarkan pada pengalaman-pengalaman pribadi individu secara nyata yang berupa keberhasilan dan kegagalan. Pengalaman keberhasilan akan menaikkan efikasi diri individu, sedangkan pengalaman kegagalan akan menurunkannya. Setelah efikasi diri yang kuat berkembang melalui serangkaian keberhasilan, dampak negatif dari kegagalan-kegagalan yang umum akan dikurangi. Bahkan, kemudian kegagalan diatasi dengan usaha-usaha tertentu yang dapat memperkuat motivasi diri apabila seseorang menemukan lewat pengalaman hambatan tersulitpun dapat diatasi melalui usaha yang terus-menerus.

b. Pengalaman Orang lain (*Vicarious Experience*)

Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas akan meningkatkan efikasi diri individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Begitu pula sebaliknya, pengamatan terhadap kegagalan orang lain akan menurunkan

⁴⁶Sella Dwi Fatmalasari, *Hubungan Antara Self...*, Agustus 2017, hal.34-35.

⁴⁷Bandura, *Hubungan Antara Efikasi...*, 2019, hal. 17.

penilaian individu mengenai kemampuannya dan individu akan mengurangi usaha yang dilakukan.⁴⁸

c. Persuasi Verbal (*Verbal Persuasion*)

Individu diarahkan dengan saran, nasihat, dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan yang dimiliki untuk membantu mencapai tujuan yang diinginkan.

d. Keadaan Fisiologis dan emosi (*Psychological and affective State*)

Keadaan fisik yang tidak mendukung seperti stamina yang kurang, kelelahan dan sakit merupakan faktor yang tidak mendukung ketika seseorang akan melakukan sesuatu. Karena kondisi ini akan berpengaruh pada kinerja seseorang dalam menyelesaikan tugas tertentu. Oleh karena itu efikasi diri dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kesehatan dan kebugaran fisik dan mengurangi tingkat stres dan kecenderungan emosi negatif.

Emosi yang kuat biasanya akan mengurangi performa saat seseorang mengalami ketakutan yang kuat, kecemasan akut, atau tingkat stres yang tinggi, kemungkinan akan mempunyai ekspektasi efikasi yang rendah. Keadaan emosi yang mengikuti suatu kegiatan akan mempengaruhi efikasi diri di bidang kegiatan. Emosi yang kuat, takut, cemas, stres, dapat mengurangi efikasi diri. Namun dapat terjadi, peningkatan emosi (yang tidak berlebihan) dapat meningkatkan efikasi diri.⁴⁹

⁴⁸Faridatul Fariyah, *Pengaruh Self Efficacy...*, 2017, h. 17-19.

⁴⁹Faridatul Fariyah, *Pengaruh Self Efficacy...*, 2017, h. 20-21.

7. Aspek dan Indikator Efikasi Diri

a. Aspek Efikasi Diri

Aspek-aspek efikasi diri menurut Albert Bandura⁵⁰ ada tiga yaitu:

1) *Level/magnitude* (tingkatan)

Dimensi *level/magnitude* berkaitan dengan derajat atau tingkat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu untuk melakukannya, apabila individu tersebut dihadapkan dengan tugas-tugas yang di golongkan atau disusun berdasarkan tingkat kesulitannya, maka akan mungkin terjadi efikasi diri individu tersebut akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, sedang bahkan meliputi tugas-tugas yang paling sulit, sesuai dengan batas kemampuan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang di butuhkan pada masing-masing tingkatan.

Aspek dari dimensi *level/magnitude* memiliki implikasi terhadap tingkat pemilihan tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada di luar batas kemampuan yang di rasakannya.⁵¹

2) *Strenght* (kekuatan)

Dimensi *strenght* berkaitan dengan kekuatan penilaian tentang kecakapan individu. Dimensi *strenght* juga mengacu pada derajat kemantapan individu terhadap keyakinan yang dibuatnya. Maka kemantapan yang akan menentukan ketahanan dan keuletan individu dalam usahanya dimensi *strenght* merupakan keyakinan individu dalam mempertahankan perilaku tertentu. Dimensi *strenght* terkait

⁵⁰Albert Bandura, *Hubungan Antara Dukungan Sosial Teman Sebaya Dan Dukungan Sosial Orang Tua Terhadap Efikasi Diri*, Juli 2020, h. 26

⁵¹ Albert Bandura, *Hubungan Antara Dukungan...*, Juli 2020, h. 26-27.

dari efikasi diri seseorang ketika berhadapan dengan tuntutan tugas atau suatu permasalahan.

3) *Generality* (umum)

Dimensi *generality* berkaitan dengan luas bidang tingkah laku individu yang merasa yakin akan kemampuannya. Individu dapat merasa yakin terhadap kemampuan dirinya. Apakah terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang bervariasi.

b. Indikator Efikasi Diri

Indikator dari efikasi diri mengacu pada dimensi efikasi diri yaitu *self-appraisal* (penilaian diri), *gathering occupational information* (pengumpulan informasi bidang karir), *goal selection* (seleksi tujuan), *planning for the future* (rencana masa depan) dan *problem solving* (pemecahan masalah), dengan melihat kelima dimensi maka terdapat beberapa indikator dari efikasi diri yaitu:⁵²

1) *Level* (Tingkat Kesulitan)

- a) Merasa yakin dengan keterampilan yang dimilikinya untuk dapat mengerjakan tugas dengan baik.
- b) Merasa yakin dirinya mampu mengerahkan usaha yang cukup untuk mengerjakan tugas dengan baik.
- c) Merasa yakin dirinya mampu mengerjakan tugas dengan tepat.
- d) Merasa yakin bahwa dirinya dalam belajar mampu menghasilkan sesuatu.
- e) Merasa yakin bahwa dirinya mampu mengatasi tantangan yang datang.

⁵² Albert Bandura, *Hubungan Antara Dukungan...*, Juli 2020, h. 27-28.

- 2) *Generality* (Luas Bidang Perilaku)
 - a) Merasa yakin dirinya mampu melakukan tugas-tugas dengan baik.
 - b) Merasa yakin dapat mengerjakan tugas berdasarkan ekspresi yang di miliki (afektif, kognitif, verbal).
 - c) Mampu menangani situasi yang sesuai dengan karakteristik dirinya.
- 3) *Strength* (Kekuatan Keyakinan)
 - a) Ulet dalam menjalankan usahanya walaupun menemui kesulitan.
 - b) Merasa yakin bahwa aktivitas yang dipilihnya akan dilakukan dengan baik.⁵³

B. Kematangan Karir

1. Definisi Kematangan Karir

Kematangan karir sebagai bagian dari perkembangan karir adalah proses yang berlangsung sepanjang kehidupan seseorang. Kematangan karir dapat dilihat sebagai proses hasil. Kematangan karir sebagai proses mengacu kepada bagaimana individu menentukan, membuat pilihan atau keputusan terhadap karir antara kondisi dirinya dengan lingkungan karir. Kematangan karir sebagai hasil mengacu kepada apa yang telah dicapai individu, apakah individu mantap atau tidak dengan pilihan atau keputusan yang telah dipilihnya.⁵⁴

Super⁵⁵ mengemukakan kematangan karir (*career maturity*) didefinisikan sebagai kesiapan individu untuk membuat pilihan karir yang tepat. Teori yang lebih menekankan pada kesiapan untuk membuat pilihan dan keputusan karir secara tepat khususnya pada usia tertentu di setiap tahap.

⁵³Yustika Nur, *Pengaruh Efikasi Diri Dan Kemandirian Belajar Terhadap Hasil Belajar Matematika Peserta Didik*, Februari 2021, h. 11.

⁵⁴Dodi Bambang Lestari, *Hubungan Antara Self...*, Agustus 2018, h. 12.

⁵⁵Super, *Hubungan Antara Self...*, Agustus 2018, h. 17.

Super⁵⁶ mengartikan kematangan karir sebagai perilaku yang berkaitan dengan kegiatan mengidentifikasi, memilih, merencanakan dan melaksanakan tujuan karir. Super mengembangkan konsep kematangan karir, yang menunjuk pada keberhasilan seseorang menyelesaikan tugas-tugas perkembangan karir yang khas bagi tahapan perkembangan tertentu.

Super⁵⁷ berpendapat konsep kematangan karir menunjukkan tingkat perkembangan karir, tahap yang dicapai pada kontinu perkembangan karir dari tahap eksplorasi sampai tahap kemunduran. Kematangan karir sebagian dari perkembangan karir adalah proses mengacu kepada bagaimana individu menentukan, membuat pilihan atau keputusan dan bagaimana individu mengkombinasikan antara kondisi dirinya dengan lingkungan.

Kematangan karir sebagai hasil mengacu kepada apa yang telah dicapai individu, apakah mantap atau tidak dengan pilihan atau keputusan yang telah dipilihnya. Kematangan karir adalah proses perkembangan yang berkelanjutan dan menyajikan karakteristik yang dapat diidentifikasi secara spesifik serta merupakan sifat-sifat yang penting untuk pengembangan karir. Kematangan karir di definisikan sebagai kemampuan untuk membuat keputusan karir mandiri dan bertanggung jawab didasarkan pada integrasi pemikiran dari informasi terbaik yang tersedia tentang diri sendiri dan dunia kerja.⁵⁸

Disimpulkan kematangan karir adalah kesiapan individu untuk membuat pilihan karir yang tepat dengan mengidentifikasi, memilih, merencanakan dan melaksanakan tujuan karir sebagai kesiapan kognitif dan

⁵⁶Super, *Hubungan Antara Self...*, Agustus 2018, h. 18.

⁵⁷Super, *Hubungan Antara Self...*, Agustus 2018, h. 27.

⁵⁸Natasya Saraswati, *Meta Analisis Antara...*, September 2019, h. 27-28.

afektif dari individu untuk mengatasi tugas-tugas perkembangan yang dihadapkan kepadanya.

2. Aspek Kematangan Karir

Super⁵⁹ menyatakan kematangan karir dapat diukur dengan sebagai berikut:

a. Perencanaan (*plafulness*)

Perencanaan mengukur tingkat perencanaan karir melalui sikap terhadap masa depan. Individu memiliki kepercayaan diri, kemampuan untuk dapat belajar dari pengalaman, menyadari bahwa dirinya harus membuat pilihan pendidikan dan pekerjaan, serta mempersiapkan diri untuk membuat pilihan. Nilai rendah pada dimensi perencanaan menunjukkan bahwa individu tidak merencanakan masa depan di dunia kerja dan merasa tidak perlu untuk memperkenalkan diri atau berhubungan dengan pekerjaan. Nilai tinggi pada dimensi perencanaan menunjukkan individu ikut berpartisipasi dalam aktivitas perencanaan karir sehingga mempunyai perencanaan karir yang baik.

b. Eksplorasi (*Exploration*)

Eksplorasi mengukur sikap individu terhadap sumber informasi yang ada. Individu akan berusaha untuk memperoleh informasi mengenai dunia kerja serta menggunakan kesempatan dan sumber informasi yang potensial seperti orang tua, teman, guru, dan bahkan konselor. Nilai rendah pada dimensi eksplorasi menunjukkan bahwa individu tidak peduli dengan informasi tentang bidang dan tingkat pekerjaan.

⁵⁹Woro Pinasti, *Pengaruh Self-Efficacy...*, Juni 2018. h.19.

c. Pengumpulan Informasi (*Information Gathering*)

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

Nilai rendah pada dimensi pengumpulan informasi menunjukkan bahwa individu perlu untuk belajar tentang jenis-jenis pekerjaan dan tugas perkembangan karir. Individu kurang mengetahui tentang pekerjaan yang sesuai dengannya. Nilai tinggi pada dimensi pengumpulan informasi menunjukkan individu dengan wawasan yang luas dapat menggunakan informasi pekerjaan untuk diri sendiri dan mulai menetapkan bidang serta tingkat pekerjaan.

d. Pengambilan Keputusan (*Decision Making*)

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

Nilai rendah pada dimensi pengambilan keputusan menunjukkan bahwa individu tidak mengetahui apa yang harus dipertimbangkan dalam membuat pilihan. Hal ini berarti individu tidak siap untuk menggunakan informasi pekerjaan yang telah diperoleh untuk merencanakan karir. Nilai tinggi pada dimensi pengambilan keputusan menunjukkan bahwa individu

tidak mengetahui apa yang harus dipertimbangkan dalam membuat pilihan.⁶⁰

3. Indikator Kematangan Karir

- a. Perencanaan (*plafulness*)
 - 1) Memiliki rasa percaya diri terhadap potensi yang dimiliki
 - 2) Partisipasi aktif dalam perencanaan karir
- b. Eksplorasi (*Exploration*)
 - 1) Mencari informasi tentang karir dari orang yang berkompeten dan media yang ada
 - 2) Mengikuti kegiatan yang dapat mengeksplor dan mengembangkan potensi yang dimiliki
- c. Pengumpulan Informasi (*Information Gathering*)
 - 1) Memiliki pengetahuan tentang karir yang diminati
 - 2) Memiliki pengetahuan tentang bagaimana cara untuk meraih sukses di bidang karir
 - 3) Mengetahui tugas dan peran dalam suatu pekerjaan
- d. Pengambilan Keputusan (*Decision Making*)
 - 1) Mengambil keputusan berdasarkan pengetahuan tentang diri sendiri
 - 2) Mandiri (mampu membuat keputusan tanpa memikirkan orang lain).

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kematangan Karir

Kematangan karir dipengaruhi oleh berbagai faktor dari diri individu maupun dari luar individu. Menurut Super⁶¹ kematangan karir dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

- a. Faktor Internal
 - 1) Nilai-nilai kehidupan (*Values*)

Values yaitu ideal-ideal yang dikejar oleh seseorang dimana dan kapanpun juga. Nilai-nilainya menjadi pedoman dan pegangan dalam

⁶⁰Nur Ani Abidul Umam, *Hubungan Antara Self...*, Juli 2019, h. 15-17.

⁶¹Super, *Hubungan Antara Self...*, Agustus 2018, h. 27.

hidup sampai umur tua dan sangat menentukan bagi gaya hidup seseorang. Nilai kehidupan memegang peranan yang penting dalam keseluruhan perilaku seseorang dan mempengaruhi harapan-harapan serta aspirasi-aspirasi dalam hidup, termasuk bidang pekerjaan yang dipilih dan ditekuni.

2) Taraf Intelegensi

Taraf kemampuan untuk mencapai prestasi-prestasi yang didalamnya berpikir memegang peranan. Intelegensi adalah kemampuan untuk menetapkan dan mempertahankan suatu tujuan, untuk mengadakan penyesuaian dalam rangka mencapai tujuan itu, dan untuk menilai keadaan diri secara kritis dan objektif. Dalam mengambil suatu keputusan mengenai perilaku jabatan, tinggi rendahnya taraf intelegensi yang dimiliki seseorang telah berpengaruh apakah pilihannya baik dan efektif atau tidak.

3) Bakat Khusus

Kemampuan yang menonjol di suatu bidang usaha kognitif, bidang keterampilan, atau bidang kesenian. terbentuknya bakat-bakat khusus ini menjadi bekal yang memungkinkan untuk memasuki bidang-bidang pekerjaan tertentu dan mencapai tingkatan yang lebih tinggi dalam suatu jabatan.

4) Minat

Kecenderungan yang kurang menetap pada seseorang untuk merasa tertarik pada suatu bidang tertentu dan merasa senang berkecimpung dalam kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan bidang yang diminati.

5) Sifat-sifat

Ciri-ciri kepribadian yang bersama-sama memberikan corak yang khas pada seseorang, seperti riang gembira, ramah, teliti, terbuka, fleksibel, dan lain-lain. Sifat kepribadian sebenarnya tidak menentukan terhadap bertahan diri dan berhasil dalam jabatan yang dipilih. Sifat-sifat kepribadian lebih mulai pada mengenal diri dan memperoleh pemahaman diri. Gambaran diri dalam hal-hal sifat kepribadian menjadi masukan untuk menentukan, apakah seseorang berani memegang jabatan tertentu atau kurang berani.⁶²

6) Pengetahuan

Informasi yang dimiliki tentang bidang-bidang pekerjaan dan tentang diri sendiri. Informasi tentang dunia kerja yang dimiliki oleh orang muda dapat akurat sesuai dengan kenyataan atau tidak akurat dan bercirikan idealisasi. Siswa mendapatkan informasi yang lebih akurat tentang dunia kerja dan tentang diri sendiri serta menyadari keterbatasan dalam pilihannya, maka pilhan fantasi akan ditinggalkan.

Berarti bahwa aspirasinya diturunkan dan lebih disesuaikan dengan kenyataan yang dihadapi. Aspirasi lebih menunjukkan hasrat untuk memperoleh sukses. Proses penyesuaian aspirasi dan taraf aspirasi berkaitan erat dengan kematangan karir yang semakin maju.

7) Keadaan Jasmani

Ciri-ciri fisik dimiliki seseorang seperti tinggi badan, tampan, dan tidak tampan, ketajaman penglihatan dan pendengaran baik dan kurang baik, mempunyai kekuatan otot yang tinggi dan rendah, dan

⁶²Nur Ani Abidul Umam, *Hubungan Antara Self...*, Juli 2019, h. 27-29.

jenis kelamin. Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu berlaku berbagai persyaratan yang menyangkut ciri-ciri fisik.

b. Faktor Eksternal

1) Masyarakat

Lingkungan sosial budaya dimana orang muda dibesarkan. Lingkungan yang luas sekali dan berpengaruh besar terhadap pandangan-pandangan yang dianut oleh lingkungan keluarga, yang pada gilirannya menanamkannya pada anak-anak.⁶³

2) Keadaan sosial ekonomi negara atau daerah

Laju pertumbuhan ekonomi yang lambat dan cepat, stratifikasi masyarakat dalam golongan sosial ekonomi tinggi, rendah, serta diverifikasi masyarakatatas kelompok-kelompok yang terbuka atau tertutup bagi anggota dari kelompok lain. Semua ini berpengaruh terhadap terciptanya bidang-bidang pekerjaan baru dan terhadap terbuka atau tertutupnya kesempatan kerja bagi orang muda.

3) Status sosial ekonomi keluarga

Tingkat pendidikan orang tua, tinggi rendahnya pendapatan orang tua, jabatan ayah atau ibu, daerah tempat tinggal, dan suku bangsa. Anak-anak berpartisipasi dalam status sosial ekonomi keluarganya. Status yang ikut menentukan tingkat pendidikan sekolah yang dimungkinkan, jumlah kenangan pegangan kunci bagi jabatan-jabatan tertentu yang dianggap masih dalam jangkauan batas sosial tertentu.

⁶³Nur Ani Abidul Umam, *Hubungan Antara Self...*, Juli 2019, h. 29-31.

4) Pengaruh dari anggota keluarga besar dan keluarga inti

Orang tua dan saudara-saudaradari menyatakan harapan-harapan dari anggota keluarga besar dan keluarga inti serta mengkomunikasikan pandangan-pandangan tertentu terhadap pendidikan dan pekerjaan.

5) Pendidikan sekolah

Pandangan-pandangan yang dikomunikasikan kepada anak didik oleh staf tenaga-tenaga bimbingan dan pengajar mengenai nilai-nilai yang terkandung dalam bekerja.

6) Pergaulan dengan teman sebaya

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

7) Tuntutan yang melekat pada jabatan dan harapan atau latihan

Mempersiapkan seseorang untuk diterima pada jabatan tertentu dan berhasil didalamnya. Sehubungan dengan pilihan program studi sebagai persiapan untuk memangku jabatan tertentu harus diingat, orang muda tidak harus menyukai semua kegiatan yang harus dilakukan dalam rangka program studi.⁶⁴

C. Hubungan Efikasi Diri Dengan Kematangan Karir

Dalam proses mempersiapkan karir, seorang siswa perlu mempunyai keyakinan tentang dirinya, yakin dengan ciri-ciri kepribadian yang menonjol, yang akan memiliki potensi intelektualnya, dan yakin dengan kelebihan yang

⁶⁴ Nur Ani Abidul Umam, *Hubungan Antara Self...*, Juli 2019, h. 31-33.

dimiliki yang membedakannya dari siswa yang lain.⁶⁵ Pemilihan bidang karir atau bidang pekerjaan merupakan suatu proses yang berlangsung terus menerus dalam kehidupan seseorang hingga mendapatkan pekerjaan atau karir yang diharapkan.⁶⁶

Individu harus menentukan dengan tepat bidang karir apa, atau jenis pekerjaan apa yang sesuai. Individu dapat menimbang berdasarkan potensi diri yang menyangkut bakat, minat, kepribadian, kesenangan, dan kondisi sosial ekonomi dengan tuntutan yang diyakini yang dibutuhkan untuk jenis persekolah, jurusan studi, sampai akhirnya pada bidang pekerjaan.

Hal tersebut berhubungan dengan efikasi diri, yaitu keyakinan dan kepercayaan yang ada dalam diri seseorang akan kemampuan yang dimiliki untuk melakukan sesuatu sehingga dapat membentuk perilaku yang sesuai dengan harapan yang diinginkan dan kemampuan terhadap diri sendiri. Pernyataan tersebut diperkuat oleh teori kognitif sosial karir yang dikembangkan oleh Lent, Brown, dan Hackett⁶⁷ yang mengacu pada teori efikasi diri Bandura yang mengatakan bahwa pengembangan karir, pilihan karir, dan prestasi kerja memiliki hubungan dengan efikasi diri.⁶⁸

Efikasi diri yang dimiliki seseorang dapat menumbuhkan sikap optimis, percaya diri, pantang menyerah, dan komitmen yang kuat untuk mencapai tujuan, cita-cita, dan kematangan karir yang diinginkan di masa yang akan datang. Efikasi diri juga dapat mempengaruhi keyakinan seseorang dalam menghadapi

⁶⁵Muhammad Antos Riady, *Hubungan Antara Self...*, Juni 2019, h. 6.

⁶⁶Yesi Meliani Simamora, *Hubungan Antara Efikasi...*, Universitas Medan Area 2019, h. 21.

⁶⁷Hackett, ..., Juni 2014, h. 6.

⁶⁸Muhammad Antos Riady, *Hubungan Antara Self...*, Juni 2019, h. 6-7.

situasi tertentu, termasuk dalam pemilihan karir. Super⁶⁹ menyebutkan dalam menentukan arah pilihan jabatan perlu digunakan pengetahuan akan diri sendiri. Hal tersebut berarti efikasi diri seseorang sangat berpengaruh dalam menetapkan dan menentukan arah pilihan karir yang sesuai dengan minat dan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang.

Efikasi diri memiliki empat aspek, yang pertama adalah kognisi yaitu mengacu pada tingkatan kepercayaan seseorang bahwa dapat menampilkan perilaku yang perlu sehingga menghasilkan sesuatu lewat ide atau gagasan dari individu yang sedang mempersiapkan karir. Dalam proses mencapai kematangan karir dalam kehidupan sehari-hari seseorang harus membuat keputusan untuk mencoba berbagai tindakan sesuai dengan ide dan gagasan yang didapat dan bertahan seberapa lama menghadapi kesulitan-kesulitan yang dihadapinya.⁷⁰

Aspek kedua adalah aspek motivasi, individu dapat memotivasi dirinya sendiri bahwa yakin dapat melakukannya. Dalam proses memilih karir, seseorang yang dituntut untuk mandiri dalam memutuskan cenderung menghindari situasi-situasi yang diyakini melampaui keyakinan kemampuannya, akan tetapi individu yang memiliki motivasi yang tinggi dengan penuh keyakinan mereka akan mengambil dan melakukan kegiatan yang diperkirakan dapat diatasinya. Sehingga efikasi diri yang tinggi mendorong individu untuk terlibat aktif dalam kegiatan untuk mendorong perkembangan kompetensi. Sebaliknya efikasi diri yang rendah mengarahkan individu untuk menghindari lingkungan dan kegiatan, serta akan memperlambat perkembangan kompetensi dan menghambat perubahan pada individu.

⁶⁹Super, "Hubungan Efikasi Diri Dengan Kematangan Karir Siswa", Juni 2018, h. 6.

⁷⁰Yesi Meliani Simamora, *Hubungan Antara Efikasi...*, Universitas Medan Area 2019, h. 29.

Berkaitan dengan kematangan karir, seseorang yang memiliki penilaian negatif tentang kemampuan dirinya sendiri, dalam melakukan pemilihan karir akan kehilangan minat dan usaha untuk melakukan pengenalan diri dan mengalami kesulitan apabila menghadapi masalah dalam memilih karir, hal tersebut sesuai dengan aspek yang ketiga yaitu aspek afeksi.

Aspek afeksi mengarah pada kemampuan seseorang untuk mengatasi emosi yang ada dalam dirinya. Salah satu akibat jika efikasi diri rendah adalah suasana hati yang negatif. Aspek terakhir adalah seleksi, yaitu efikasi diri menentukan pilihan aktivitas seseorang dengan terus meningkatkan intensitas usaha dan kegigihan dalam menghadapi rintangan atau pengalaman yang tidak menyenangkan serta mengurangi ketegangan yang dapat mengganggu individu.

Apabila seseorang memiliki efikasi diri yang tinggi maka seseorang akan merasa mampu untuk melaksanakan tugas perkembangan karir yang dihadapinya sehingga mencapai kematangan karir, karena dengan efikasi diri seseorang akan berusaha keras untuk menghadapi kesulitan dalam rangka mencapai kematangan karir seperti berbagai banyaknya pilihan pekerjaan. Kemudian dapat diketahui bahwa efikasi diri merupakan salah satu faktor pendukung untuk meningkatkan kematangan karir pada siswa.⁷¹

⁷¹Yesi Meliani Simamora, *Hubungan Antara Efikasi...*, Universitas Medan Area 2019, h. 29-30.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.⁷² Jenis penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) tentang perilaku yang diolah dengan metode statistika. Desain yang digunakan dalam penelitian yaitu statistik korelasional yaitu penelitian bertujuan untuk mengkaji hubungan antar variabel. Hariyadi⁷³ menjelaskan penelitian korelasional bertujuan menyelidiki hubungan antara satu variabel dengan satu atau lebih variabel lainnya berdasarkan koefisiensi korelasi. Data kuantitatif yang dikumpulkan dalam penelitian korelasional, nantinya diolah dengan rumus-rumus statistik baik secara manual ataupun dengan menggunakan SPSS.⁷⁴

Pengumpulan data penulis melakukan penelitian lapangan yang dilakukan dengan cara mengutamakan data dengan angka dari angket yang dibagikan terhadap objek penelitian, yaitu meneliti adakah hubungan antara efikasi diri dengan kematangan karir siswa di MAN 4 Aceh Besar.

1. Pengukuran Variabel (*Pre-Test*)

Bentuk *pre-test* yang diberikan kepada siswa MAN 4 Aceh Besar dengan instrumen berupa skala (angket). Tujuan *pre-test* diberikan untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dengan kematangan karir pada

⁷²Sugiyono, *Metode penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, (Penerbit Alfabeta Bandung, 2017), h. 3

⁷³Hariyadi *Metode penelitian Kombinasi...*, 2017, h. 41.

⁷⁴Nur Ani Abidul Umam, *Hubungan Antara Self...*, Juli 2019, h. 41-42.

siswa. Gambaran keseluruhan hubungan efikasi diri dengan kematangan karir dikelompokkan menjadi tiga kategori dapat dilihat pada tabel 3.1.

Tabel 3.1
Standar Pembagian Kategori Pre-test

Rendah	$X < M - 1SD$
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$
Tinggi	$M + 1SD \leq X$

Keterangan:

M = Mean

SD = Standar Deviasi

X = Nilai

B. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di MAN 4 Aceh Besar terletak di gampong Tungkop, Kecamatan Darussalam, Kabupaten Aceh Besar, Kode Pos 23374.

2. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁷⁵ Merujuk pada pedoman rangka penelitian, maka populasi dari penelitian adalah seluruh siswa kelas XI MAN 4 Aceh Besar yaitu berjumlah 123. Pertimbangan memilih kelas XI karena masih terdapat siswa yang kurang paham tentang hubungan efikasi diri dengan kematangan karir dan berdasarkan hasil wawancara dengan guru Bimbingan dan Konseling. Jumlah populasi tersaji dalam tabel 3.2:

⁷⁵Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan "Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D"*, (Penerbit Alfabeta Bandung, 2017), h.117.

Tabel 3.2
Jumlah Anggota Populasi
Penelitian Siswa Kelas XI Man 4 Aceh Besar

KELAS	LAKI-LAKI	PEREMPUAN
XI MIA	16	32
XI IS	20	25
XI IAg	10	20
Total	123	

3. Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian objek dari populasi yang diambil melalui teknik sampling, yakni cara-cara mereduksi objek penelitian dengan mengambil sebagian saja yang dianggap resperensif terhadap populasi. Pengambilan sampel penelitian dari populasi harus betul-betul respresentatif (mewakili). Sampel dalam penelitian terdapat 30 siswa dengan metode pengambilan teknik *purposive sampling* yang dimana cara pengambilan sampel dilakukan dengan pertimbangan hasil pre-test efikasi diri dan kematangan karir yang rendah.⁷⁶

C. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian adalah angket atau kuesioner karena peneliti akan mengukur tingkat hubungannya efikasi diri dengan kematangan karir. Suharmi mengatakan bahwa angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti mampu menggali hal-hal yang bersifat rahasia. Peneliti menggunakan koesioner efikasi diri dengan kematangan karir yang telah peneliti buat dengan skala likert yang terdiri 94 butir soal.

Kisi-kisi instrumen terdapat variabel, aspek, indikator, pernyataan positif (favorable) untuk efikasi diri sebanyak 20 dan untuk kematangan karir sebanyak

⁷⁶Moh. Pabundu Tika, *Metodologi Riset Bisnis*, (Bumi Aksara, Jakarta 2017), h. 40.

27. Kemudian pernyataan negatif (unfavorable) untuk efikasi diri sebanyak 20 dan untuk kematangan karir 27. Kisi-kisi instrumen efikasi diri dengan kematangan karir siswa dilihat pada tabel 3.3 dan 3.4 sebagai berikut:

Tabel 3.3
Kisi-kisi Instrumen Efikasi Diri Siswa

Variabel	Aspek	Indikator	Item Pernyataan		Jumlah
			Favorable (+)	Unfavorable (-)	
Efikasi Diri	level/ Magnitude	1. Merasa yakin dengan keterampilan yang dimilikinya untuk dapat mengerjakan tugas dengan baik.	1. Ketika ada tugas yang diberikan saya segera menyelesaikannya.	3. Agar tidak mengganggu pekerjaan lain, saya mengerjakan tugas-tugas dengan seadanya.	4
			2. Saya mampu mengerjakan tugas secara efisien.	4. Ketika ada tugas yang saya sukai, maka akan dikerjakan dengan senang.	
		2. Merasa yakin mampu mengerahkan usaha yang cukup untuk mengerjakan tugas dengan baik.	5. Saya sungguh-sungguh Ketika mengerjakan tugas.	7. Ketika ada tugas yang mudah, saya kerjakan dengan santai.	4
			6. Saya mengerjakan tugas sampai lupa waktu.	8. Saya tidak ambisius Ketika mengerjakan tugas.	
		3. Merasa yakin mampu mengerjakan tugas dengan tepat.	9. Saya mampu mengerjakan banyak tugas dengan efektif.	11. Saya kesulitan untuk memudahkan tugas-tugas yang sulit.	4
			10. Saya mampu mengerjakan tugas-tugas yang mudah sekaligus.	12. Saya merasa kesulitan untuk menuntaskan tugas dengan efektif.	
		4. Merasa yakin bahwa dalam belajar mampu menghasilkan sesuatu.	13. Saya bangga dengan hasil pekerjaan yang dilakukan.	15. Saya kecewa dengan pekerjaan yang telah dilakukan karena jelek.	4
			14. Saya akan meningkatkan belajar jika mendapat tugas yang sulit.	16. Saya merasa ragu untuk menyelesaikan tugas lain jika tidak puas dengan hasil tugas yang pertama.	

		5. Merasa yakin bahwa mampu mengatasi tantangan yang datang.	17. Saya optimis dapat menyelesaikan tugas sebanyak apapun.	19. Saya merasa tidak mampu menyelesaikan tugas yang banyak.	4
			18. Saya merasa percaya diri ketika berdiskusi dengan orang lain yang lebih hebat.	20. Saya malu mengungkapkan pendapat Ketika dikelas.	
Generality	1. Merasa yakin mampu mengerjakan tugas-tugas dengan baik.	21. Saya mampu mengerjakan tugas sebaik teman-teman lakukan.	23. Saya enggan ketika Ketika harus mengerjakan tugas orang lain.	4	
		22. Saya lebih menyukai tugas-tugas yang sulit.	24. Saya mudah putus asa jika terkendala dalam menyelesaikan tugas.		
	2. Merasa yakin dapat mengerjakan tugas berdasarkan ekspresi yang di miliki (afektif, kognitif, verbal).	25. Pengetahuan yang saya miliki dapat bermanfaat dalam menyelesaikan tugas yang dianggap sulit oleh orang lain.	27. Saya tidak bersemangat untuk mengerjakan tugas yang menjadi kewajiban pribadi dengan sebaik mungkin.	4	
		26. Saya bersemangat untuk menyelesaikan tugas yang dianggap sulit oleh orang lain.	28. Mengejek pekerjaan orang lain yang tidak sesuai dengan harapan saya.		
	3. Mampu menangani situasi yang sesuai dengan karakteristik.	29. Saya tidak suka melimpahkan pekerjaan kepada orang lain.	31. Ketika ada masalah, saya melupakan tugas-tugas yang dimiliki.	4	
		30. Saya mampu mengerjakan tugas-tugas sesuai kapasitas yang saya miliki.	32. Saya suka mengabaikan tugas Ketika banyak tanggung jawab.		
Strength	1. Ulet dalam menjalankan usahanya walaupun menemukan kesulitan.	33. Saya tidak menyerah untuk menyelesaikan tugas-tugas yang sulit.	35. Saya suka menyerah begitu saja ketika banyak orang yang meragukan pekerjaan yang dilakukan.	4	

			34. Saya akan mengusahakan untuk menyelesaikan yang menjadi kewajiban.	36. Ketika ada tugas yang sulit dapat meragukan kemampuan saya.	
		2. Merasa yakin bahwa aktivitas yang dipilihnya akan dilakukan dengan baik.	37. Saya akan sungguh-sungguh dengan tugas yang terpilih.	39. Agar tidak menyusahkan, saya mengerjakan tugas dengan sederhana saja.	4
			38. Saya berusaha dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk mengerjakan tugas.	40. Agar tidak mengganggu pekerjaan yang lain, saya mengerjakan tugas-tugas dengan seadanya.	
		Total	20	20	40

Tabel 3.4
Kisi-kisi Instrumen Kematangan Karir

Variabel	Aspek	Indikator	Item Pernyataan		Jumlah
			Favorable (+)	Unfavorable (-)	
Kematangan karir	Planfulness (Perencanaan karir)	1. Memiliki rasa percaya diri terhadap potensi yang dimiliki	1. Saya yakin dengan kemampuan dan potensi yang dimiliki untuk melanjutkan studi.	4. Saya tidak yakin terhadap pilihan karir dimasa depan.	6
			2. Jurusan yang saya ambil sekarang, akan mempengaruhi karir dimasa depan.	5. Pilihan karir atau jurusan yang akan dipilih nanti masih berubah-ubah.	
	3. Menurut hasil tes kelanjutan studi yang diikuti akan membawa pengaruh bagi kesuksesan saya.	6. Saya mudah terpengaruhi oleh orang lain saat memutuskan jurusan yang akan dipilih.			
	2. Partisipasi aktif dalam perencanaan karir	7. Saya sudah mulai mencari informasi tentang karir yang akan dipilih.	10. Saya belum mempunyai gambaran tentang apa yang akan dilakukan setelah lulus sekolah nanti.	6	
8. Saya akan kecewa apabila terlewatkan untuk datang kepameran Pendidikan.			11. Saya menunggu dorongan dari teman-teman untuk mulai memikirkan jurusan diperkuliahan yang akan dipilih.		

			9. Pembicaraan tentang karir dimasa depan sangat menarik bagi saya.	12. Saya sering mengulur waktu untuk mulai memikirkan masa depan.	
<i>Exploration</i> (eksplorasi)	1. Mencari Informasi tentang karir dari orang yang berkompeten dan media yang ada		13. Saya tertarik untuk berdiskusi tentang karir atau kelanjutan studi dengan teman-teman.	16. Saya sering melamun ketika memikirkan tentang karir dimasa depan.	6
			14. Saya senang mendengar cerita tentang orang-orang sukses karena mendapat motivasi.	17. Saya kurang tertarik berbicara tentang karir dengan guru BK di sekolah.	
			15. Saya sering berkonsultasi tentang studi lanjut dengan orang lain yang mempunyai kompetensi pada berbagai bidang.	18. Satu-satunya informasi karir yang saya ketahui dari teman-teman.	
	2. Mengikuti kegiatan yang dapat mengeksplor dan mengembangkan potensi yang dimiliki		19. Saya aktif pada kegiatan ekstrakurikuler di sekolah.	22. Saya mengikuti ekstrakurikuler di sekolah hanya sebagai syarat mata pelajaran tertentu.	6
			20. Saya senang mengenali kegiatan-kegiatan non akademik untuk mengasah <i>soft skill</i> .	23. pelatihan <i>soft skill</i> disekolah hanya menambah jam sekolah saja.	
			21. Orang tua mendukung penuh atas semua kegiatan yang saya ikuti di sekolah.	24. Orang tua kurang mendukung kegiatan yang saya lakukan disekolah.	
<i>Information Gathering</i> (Pengumpulan Data)	1. Memiliki pengetahuan tentang karir		25. Saya mempunyai informasi yang cukup tentang beberapa pekerjaan yang akan digeluti kelak.	28. Saya tidak begitu memikirkan tentang apa yang akan dilakukan selalu lulus.	6
			26. Minat dan bakat kat yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang diinginkan.	29. Saya hanya mengetahui beberapa macam bidang karir yang ada.	

			27. Saya meluangkan banyak waktu untuk belajar tentang berbagai hal yang berhubungan dengan jurusan yang akan dipilih nanti.	30. Menurut saya, tidak perlu memiliki informasi yang cukup untuk menekuni pekerjaan tertentu.	
		2. Memiliki pengetahuan tentang bagaimana cara untuk meraih sukses di bidang karir	31. Sata mengerti tahapan yang harus dilalui agar mencapai kesuksesan pada pilihan karir yang dipilih.	34. Saya akan memilih pekerjaan tertentu karena dapat meningkatkan harga diri dihadapan orang lain.	6
			32. Saya memiliki rencana tentang apa saja yang harus dilakukan untuk sukses di masa depan.	35. Saya mengalami kesulitan dalam mempersiapkan diri untuk pekerjaan yang ingin dilakukan.	
			33. Saya harus belajar lebih giat agar bisa masuk perguruan tinggi yang diidamkan.	36. Saya tidak memilki gambaran yang pasti tentang prospek pekerjaan nanti.	
		3. Mengetahui tugas dan peran dalam suatu pekerjaan	37. Persyaratan yang sulit akan saya lakukan demi mengejar karir yang diinginkan.	40. Saya kurang memilki informasi tentang tugas seseorang dalam pekerjaan tertentu.	6
			38. Saya tahu tugas dan peran yang akan diemban untuk karir kelak.	41. Saya kurang memilki informasi tentang pernyataan pekerjaan yang diinginkan.	
			39. Saya lebih senang bekerja pada bidang yang benar-benar disukai dan kuasai.	42. Saya lebih memilih bekerja dengan gaji yang tinggi walaupun kurang mampu daripada bekerja sesuai dengan keahlian.	
	<i>Decision Making</i> (Pengambilan Keputusan)	1. Mengambil keputusan berdasarkan pengetahuan tentang diri sendiri	43. Saya akan menekuni karir yang sesuai dengan kemampuan dan potensi yang dimiliki.	46. Saya ragu saat akan mmilih hal yang berkaitan dengan karir dimasa depan.	6

			44. Saya tahu karir atau studi lanjutan apa yang tepat dengan kemampuan yang saya miliki.	47. Orang tua saya sudah menyediakan lapangan pekerjaan.	
			45. Saya akan cukup selektif memilih jurusan yang berhubungan dengan masa depan.	48. Saya memilih program studi tanpa mempertimbangan apa yang akan dihadapi dimasa depan.	
	2.	Mandiri (mampu membuat keputusan tanpa memikirkan orang lain)	49. Saya diberi kepercayaan oleh orang tua untuk menentukan Langkah setelah lulus sekolah.	52. Saya mudah terpengaruh oleh orang lain dalam memilih karir.	
			50. Saya akan memilih jurusan dalam perkuliahan tanpa paksaan dan pengaruh dari orang lain.	53. Keinginan saya baru dapat terlaksana, apabila yang menjadi harapan orang tua sudah tidak dapat terpenuhi.	6
			51. Keputusan yang saya ambil benar-benar berasal dari diri sendiri.	54. Saya kurang yakin apakah rencana karir cukup realistis.	
		Total	27	27	54

Berdasarkan tabel 3.2 dan 3.3, terlihat dari 3 aspek efikasi diri terdapat 40 item pernyataan, yang terdiri dari 20 item *favorable* (positif) dan 20 item *unfavorable* (negatif), dan 4 aspek kematangan karir terdapat 54 item pernyataan, yang terdiri 27 item *favorable* (positif) dan 27 item *unfavorable* (negatif).

Sebelum digunakan sebagai instrumen penelitian, peneliti melakukan tahapan validitas instrumen terlebih dahulu yaitu validitasi konstuk yang dilakukan penimbangan oleh 2 orang dosen ahli untuk mengetahui kelayakan instrumen. Masukan dari dosen ahli dijadikan dasar dalam penyempurnaan alat pengumpulan data yang telah dibuat.

Hasil penimbangan menunjukkan 94 item dapat digunakan kemudian dilanjutkan dengan uji validitas dan reabilitas instrumen. Hasil penimbangan dari ahli ditampilkan pada table 3.5 berikut:

Tabel 3.5
Hasil Penimbangan Angket
Efikasi Diri dan Kematangan Karir

Hasil Penimbangan Pakar	Nomor Item	Jumlah
Memadai	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29,30,31,32,33,34,35,36,37,38,39,40,41,42,43,44,45,46,47,48,49,50,51,52,53,54,55,56,57,58,59,60,61,62,63,64,65,66,67,68,69,70,71,72,73,74,75,76,77,78,79,80,81,82,83,84,85,86,87,89,90,91,92,93,94	94

Instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam memperoleh data pada penelitian yaitu :

1. Validitas Instrumen

Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevaliditan atau kesahihan suatu intrumen. Validitas skala kematangan karir adalah skala efikasi diri dalam penelitian yang akan diukur menggunakan pendekatan validitas kontrak karena mengukur skala kematangan karir dan skala efikasi diri mengungkap konsep teoritik yang ingin diukur. Allen & Yen⁷⁷ memvaliditas kontrak adalah tipe validitas yang menunjukkan tes mengungkap suatu trait atau kontrak teoritik yang hendak diukur.

Uji validitas dilakukan berkenaan dengan ketepatan alat ukur terhadap konsep yang diukur sehingga benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Alat ukur yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Untuk

⁷⁷ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan...*, 2017, h. 56.

menguji alat ukur, terlebih dahulu dicari harga korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkorelasi setiap butir alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir.⁷⁸

Untuk menghitung validitas alat ukur digunakan rumus *Person Product Moment* adalah.

Tabel 3.6
Rumus Validitas Instrumen

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

Keterangan:

r_{xy} : Angka indeks korelasi “r” *product moment*

N : *Number of cases*

ΣXY : Jumlah hasil perkalian antara skor X dan skor Y

ΣX : Jumlah seluruh skor X

ΣY : Jumlah seluruh skor Y.

Selanjutnya, hasil dari perhitungan validitas dianalisis dengan menggunakan tabel koefisien korelasi jika r dihitung \geq r tabel (uji dua sisi dengan signifikansi 0.05) maka instrumen berkorelasi signifikan terhadap skor total dan dinyatakan valid. Sebaliknya, apabila r hitung \leq r tabel (uji dua sisi dengan signifikansi 0.05) maka instrumen tersebut tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total, artinya instrumen dinyatakan tidak valid.

Tabel 3.7
Hasil uji validitas variabel efikasi diri

No Butir Instrument	Person Correlation r Hitung	r Tabel	Nilai Signifikan	Status	Keterangan
1	0,275	0,361	0,140	Tidak Valid	Dibuang
2	0,586	0,361	0,001	Valid	Dipakai
3	0,381	0,361	0,038	Valid	Dipakai
4	0,420	0,361	0,021	Valid	Dipakai
5	0,314	0,361	0,091	Tidak Valid	Dibuang

⁷⁸Ridwan, *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*, (Alfabeta, Bandung 2017), h.73.

6	0,500	0,361	0,005	Valid	Dipakai
7	0,464	0,361	0,010	Valid	Dipakai
8	0,222	0,361	0,239	Tidak Valid	Dibuang
9	0,292	0,361	0,118	Tidak Valid	Dibuang
10	0,197	0,361	0,296	Tidak Valid	Dibuang
11	0,330	0,361	0,074	Tidak Valid	Dibuang
12	0,520	0,361	0,003	Valid	Dipakai
13	0,460	0,361	0,011	Valid	Dipakai
14	0,446	0,361	0,014	Valid	Dipakai
15	0,470	0,361	0,009	Valid	Dipakai
16	0,438	0,361	0,016	Valid	Dipakai
17	0,199	0,361	0,292	Tidak Valid	Dibuang
18	0,008	0,361	0,966	Tidak Valid	Dibuang
19	0,509	0,361	0,004	Valid	Dipakai
20	0,132	0,361	0,488	Tidak Valid	Dibuang
21	0,225	0,361	0,232	Tidak Valid	Dibuang
22	0,445	0,361	0,014	Valid	Dipakai
23	0,291	0,361	0,118	Tidak Valid	Dibuang
24	0,006	0,361	0,975	Tidak Valid	Dibuang
25	0,288	0,361	0,122	Tidak Valid	Dibuang
26	0,260	0,361	0,165	Tidak Valid	Dibuang
27	0,408	0,361	0,025	Valid	Dipakai
28	0,156	0,361	0,409	Tidak Valid	Dibuang
29	0,227	0,361	0,228	Tidak Valid	Dibuang
30	0,184	0,361	0,331	Tidak Valid	Dibuang
31	0,555	0,361	0,001	Valid	Dipakai
32	0,492	0,361	0,006	Valid	Dipakai
33	0,549	0,361	0,002	Valid	Dipakai
34	0,491	0,361	0,006	Valid	Dipakai
35	0,422	0,361	0,020	Valid	Dipakai
36	0,539	0,361	0,002	Valid	Dipakai
37	0,048	0,361	0,801	Tidak Valid	Dibuang
38	0,446	0,361	0,013	Valid	Dipakai
39	0,294	0,361	0,115	Tidak Valid	Dibuang
40	0,1	0,361	0	Tidak Valid	Dibuang

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Variabel Kematangan Karir

No Butir Instrument	Person Correlation r Hitung	R Tabel	Nilai Signifikan	Status	Keterangan
1	0,187	0,361	0,322	Tidak Valid	Dibuang
2	0,391	0,361	0,033	Valid	Dipakai
3	0,408	0,361	0,025	Valid	Dipakai
4	0,296	0,361	0,112	Tidak Valid	Dibuang
5	0,069	0,361	0,717	Tidak Valid	Dibuang
6	0,002	0,361	0,991	Tidak Valid	Dibuang
7	0,070	0,361	0,712	Tidak Valid	Dibuang
8	0,223	0,361	0,236	Tidak Valid	Dibuang
9	0,328	0,361	0,077	Tidak Valid	Dibuang
10	0,080	0,361	0,674	Tidak Valid	Dibuang
11	0,118	0,361	0,535	Tidak Valid	Dibuang

12	0,030	0,361	0, 874	Tidak Valid	Dibuang
13	0,158	0,361	0,403	Tidak Valid	Dibuang
14	0, 413	0,361	0,023	Valid	Dipakai
15	0, 261	0,361	0, 163	Tidak Valid	Dibuang
16	0, 079	0,361	0, 677	Tidak Valid	Dibuang
17	0, 140	0,361	0,461	Tidak Valid	Dibuang
18	0, 100	0,361	0,597	Tidak Valid	Dibuang
19	0, 202	0,361	0, 285	Tidak Valid	Dibuang
20	0, 140	0,361	0, 460	Tidak Valid	Dibuang
21	0, 440	0,361	0, 015	Valid	Dipakai
22	0,352	0,361	0, 056	Tidak Valid	Dibuang
23	0, 140	0,361	0,460	Tidak Valid	Dibuang
24	0,007	0,361	0, 971	Tidak Valid	Dibuang
25	0, 391	0,361	0,033	Valid	Dipakai
26	0,391	0,361	0, 033	Valid	Dipakai
27	0, 263	0,361	0,160	Tidak Valid	Dibuang
28	0, 254	0,361	0, 175	Tidak Valid	Dibuang
29	0, 363	0,361	0, 160	Valid	Dipakai
30	0,254	0,361	0, 175	Tidak Valid	Dibuang
31	0, 363	0,361	0, 049	Valid	Dipakai
32	0,168	0,361	0, 375	Tidak Valid	Dibuang
33	0, 248	0,361	0, 187	Tidak Valid	Dibuang
34	0, 298	0,361	0, 110	Tidak Valid	Dibuang
35	0,352	0,361	0,057	Tidak Valid	Dibuang
36	0, 448	0,361	0,013	Valid	Dipakai
37	0,124	0,361	0,515	Tidak Valid	Dibuang
38	0,366	0,361	0, 047	Valid	Dipakai
39	0,067	0,361	0, 724	Tidak Valid	Dibuang
40	0, 067	0,361	0, 723	Tidak Valid	Dibuang
41	0,223	0,361	0, 236	Tidak Valid	Dibuang
42	0, 011	0,361	0, 954	Tidak Valid	Dibuang
43	0, 059	0,361	0, 758	Tidak Valid	Dibuang
44	0, 181	0,361	0,338	Tidak Valid	Dibuang
45	0,007	0,361	0,971	Tidak Valid	Dibuang
46	0,301	0,361	0,105	Tidak Valid	Dibuang
47	0,123	0,361	0,518	Tidak Valid	Dibuang
48	0,063	0,361	0,740	Tidak Valid	Dibuang
49	0,189	0,361	0,317	Tidak Valid	Dibuang
50	0, 220	0,361	0,243	Tidak Valid	Dibuang
51	0,244	0,361	0,194	Tidak Valid	Dibuang
52	0,166	0,361	0,380	Tidak Valid	Dibuang
53	0,299	0,361	0, 108	Tidak Valid	Dibuang
54	0,254	0,361	0,176	Tidak Valid	Dibuang

Pada tabel 3.6 dan 3.7 dapat dilihat bahwa hasil valid pada efikasi diri terdapat 20 butir dan yang tidak valid terdapat 20 butir pernyataan. Kemudian hasil valid pada kematangan karir 10 butir dan yang tidak valid terdapat 44 butir pernyataan. Dengan demikian hasil yang tidak valid tersebut dihapus

atau dibuang dan hanya diambil butir pernyataan yang valid untuk diberikan kepada populasi penelitian.

Hasil pengamatan pada r Tabel didapatkan nilai dari sampel (N) = 30 sebesar 0,361. Sehingga merujuk pada hasil dari validitas dihasilkan bahwa semua instrumen mulai dari variabel efikasi diri (X) yang terdiri dari X.1-X.40, semuanya menghasilkan nilai (r Hitung) > dengan r Tabel sebesar 0,361 selain itu variabel kematangan karir (Y) yang terdiri dari Y.1-Y.54, semuanya menghasilkan nilai t Hitung > dari pada r Tabel.

Tabel 3.9
Kesimpulan Hasil Uji Validitas Variabel Efikasi Diri (X)

Kesimpulan	Item	Jumlah
Valid	2,3,4,6,7,12,13,14,15,16,19,22,27,31,32,33,34,35,36,38	20
Tidak Valid	1,5,8,9,10,11,17,18,20,21,23,24,25,26,28,29,30,37,39,40	20

Tabel 3.10
Kesimpulan Hasil Uji Validitas Variabel Kematangan Karir (Y)

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

Dari tabel 3.9 dan 3.10 telah dicantumkan nomor-nomor butir pernyataan yang telah di uji validitas dan dinyatakan valid yang dapat dipakai untuk melakukan penelitian sementara sebagian lainnya dinyatakan invalid (tidak dapat dipakai atau dibuang). Maka butir pernyataan yang tidak valid tersebut dihapus dan hanya diambil butir pernyataan yang valid untuk diberikan kepada populasi penelitian yang telah ditentukan.

2. Reliabilitas Instrumen

Reabilitas ialah alat ukur yang menunjukkan hasil pengukuran dapat dipercaya dan menentukan pengukurur dikatakan konsisten.⁷⁹ Arikunto menjelaskan reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat karena instrumen sudah baik. Artinya instrumen harus melewati tahap uji reliabilitas untuk dapat digunakan dalam suatu penelitian. Teknik yang digunakan dalam uji reliabilitas penelitian yaitu rumus *Cronbach's Alpha* digunakan untuk membandingkan nihil alpha dengan r tabel. Rumus yang digunakan yaitu:

Tabel 3.11
Rumus *Cronbach's Alpha*

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \alpha_b^2}{\alpha_1^2} \right]$$

Keterangan:

r : Koefisien reliabilitas

k : Jumlah pernyataan

α_t^2 : Varian total

$\sum \alpha_b^2$: Jumlah varian butir.⁸⁰

Sama halnya dengan validitas, reliabilitas juga dilakukan pengujian seperti yang dilakukan pada uji validitas. Dimana hasil yang didapatkan dari responden dimasukkan ke tabel untuk menghitung varian dan menghitung koefisien *alpha* (α). *Alpha* (α) yang memiliki standar nilai > 0.6 artinya reliabilitasnya mencukupi. Tetapi, apabila *alpha* (α) memiliki nilai > 0.7 artinya seluruh item dinyatakan reliabel karena seluruh tes konsisten secara internal memiliki reliabilitas yang kuat.

⁷⁹Juliansyah Noor, *metodologi penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*, (Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2010), h. 130.

⁸⁰Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 171

Sebagai tolak ukur menginterpretasikan derajat rehabilitas untuk alternative jawaban yang lebih dari dua kali, maka peneliti menggunakan uji reliabilitas menggunakan uji *Cronbach's Alpha*. Penghitungan statistik dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 24.

Tabel 3.12
Hasil uji reability
Variabel Efikasi diri (X)

Cronbach's Alpha	N of Items
.816	40

Tabel 3.13
Hasil uji reability
Variabel Kematangan Karir (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
.170	54

Dari hasil uji reabilitas didapatkan nilai dari hasil variable x dan y menghasilkan nilai alpha cronbrach $> 0,5$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument dalam penelitian ini reliabel.

3. Observasi

Observasi merupakan pengumpulan data melalui pengamatan langsung terhadap objek atau fenomena yang diteliti. Pengamatan adalah suatu Teknik penilaian yang dilakukan seseorang untuk mengamati ketercapaian indikator perilaku atau aspek tertentu.

4. Angket/Kuesioner

Angket/kuesioner merupakan alat ukur berupa beberapa pertanyaan yang digunakan apabila responden jumlahnya besar. Pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner mampu menggali hal-hal yang bersifat rahasia. Pembuatan kuesioner mengacu pada parameter yang sudah dibuat oleh peneliti sesuai

dengan penelitian yang akan dilakukan. Menyusun angket/kuesioner harus mengetahui tentang jenis skala pengukuran data, agar instrumen dapat diukur sesuai dengan permasalahan penelitian. Peneliti menggunakan jenis skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi siswa tentang gejala atau masalah yang dialaminya.⁸¹

Peneliti menggunakan dua macam skala untuk mendapatkan data lapangan yaitu skala efikasi diri dan skala kematangan karir yang dibuat oleh Betz dan Taylor. Keduanya akan digunakan untuk mengukur masing-masing variabel penelitian yang menggambarkan tingkat variabel yang akan diteliti.⁸²

a) Skala efikasi diri

Taylor and Betz⁸³ membuat skala yang digunakan untuk menilai tingkat keberhasilan berkenaan dengan dimensi efikasi diri. Skala digunakan untuk mengungkap seberapa tinggi efikasi diri pada subjek penelitian. Untuk daftar tabel skoring adalah sebagai berikut:

Tabel 3.14
Tabel Skoring Item Skala Efikasi Diri

Respon jawaban	Favorable	Unfavorable
Sangat Penting	5	1
Penting	4	2
Tidak	3	3
Tidak Penting	2	4
Sangat Tidak Penting	1	5

b) Skala Kematangan Karir

Sebagai alat ukur, memiliki karakteristik khusus yang membedakannya dari berbagai bentuk alat pengumpulan data yang lain.

Penelitian menggunakan skala kematangan karir yang digunakan untuk

⁸¹A.Aziz Alimul Hidayat, *Metode Penelitian Keperawatan dan Teknik Analisis Data*, (Jakarta : Penerbit Salemba Medika), h. 86, 88-90.

⁸²Nur Ani Abidul Umam, Nur Ani Abidul Umam, *Hubungan Antara Self...*, Juli 2019, h. 46.

⁸³Taylor and Betz, Nur Ani Abidul Umam, *Hubungan Antara Self...*, Juli 2019, h. 49.

mengungkap seberapa tinggi atau besar kematangan karir yang dimiliki oleh subjek penelitian. Jumlah item dibedakan menjadi dua kelompok item pernyataan, yaitu item *favourable* dan item *unfavourable*. Tabel skoring untuk skala kematangan karir adalah sebagai berikut :

Tabel 3.15
Tabel Skoring Item Skala Kematangan Karir

Respon jawaban	Favorable	Unfavorable
Sangat Penting	5	1
Penting	4	2
Tidak	3	3
Tidak Penting	2	4
Sangat Tidak Penting	1	5

5. Wawancara

Wawancara merupakan tanya jawab antara dua pihak pewawancara dan narasumber untuk memperoleh data, keterangan atau pendapat tentang suatu hal yang ingin diketahui. Narasumber dalam penelitian ialah guru BK yang bernama bapak Zaini Surya S.Pd. pedoman wawancara berdasarkan materi tentang karir yang sudah disampaikan kepada siswa. Maka dibuat beberapa pertanyaan untuk narasumber. Adapun butir pertanyaan yang akan diberikan kepada narasumber sebagai berikut:

a. Efikasi Diri

- 1) Bagaimana cara anda mendefinisikan efikasi diri terhadap siswa ?
- 2) Apakah ada faktor-faktor tertentu yang mempengaruhi efikasi diri terhadap siswa ?
- 3) Bagaimana efikasi diri dapat berpengaruh pada prestasi akademik siswa ?
- 4) Apakah anda memiliki saran atau atau rekomendasi praktis bagi siswa yang ingin meningkatkan efikasi diri mereka ?

b. Kematangan Karir

- 1) Bagaimana kematangan karir siswa dapat mempengaruhi keputusan Pendidikan dan karir mereka dimasa depan ?

- 2) Apakah ada perbedaan dalam tingkat kematangan karir antara siswa laki-laki dan perempuan dalam konteks sekolah ?
- 3) Apakah ada faktor-faktor tertentu didalam lingkungan sekolah yang dapat mempengaruhi kematangan karir siswa ?

6. Dokumentasi

Dokumentasi adalah salah satu metode pengumpulan data dengan melihat atau menganalisis dokumen-dokumen yang dibuat oleh subjek sendiri atau oleh orang lain oleh subjek. Dokumentasi merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan peneliti untuk mendapatkan gambaran dari sudut pandang subjek melalui suatu media tertulis dan dokumen lainnya yang ditulis atau dibuat langsung oleh subjek yang bersangkutan.⁸⁴

Dengan teknik dokumentasi, peneliti dapat memperoleh informasi bukan dari narasumber, tetapi memperoleh informasi dari macam-macam sumber tertulis lainnya atau dokumen yang ada pada informan dalam bentuk peninggalan budaya dan karya seni dan karya pikir.⁸⁵

D. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah: mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.⁸⁶

Analisis data dimulai dengan memahami seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber yang telah dilakukan sesuai metode pengumpulan data

⁸⁴Haris Herdiansyah, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, h. 143.

⁸⁵Ridwan, *Metode & Teknik Penyusunan Tesis*. (Bandung: Alfabeta, 2006), h 105.

⁸⁶Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan...*, 2017, h. 207.

sebelumnya. Data yang diperoleh melalui instrumen penelitian selanjutnya diolah dan dianalisis dengan maksud agar hasilnya dapat menjawab tujuan penelitian.

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data adalah menentukan analisis data berdistribusi normal atau tidak.⁸⁷ Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 24 dengan uji statistik *shapiro-wilk* dengan taraf signifikan 5%. Dasar pengambilan kesimpulan pada uji normalitas bahwa apabila nilai signifikan ≥ 0.05 maka distribusi data dinyatakan normal, dan apabila signifikan ≤ 0.05 maka data berdistribusi tidak normal. Pengujian normalitas distribusi data populasi dilakukan dengan menggunakan *shapiro-wilk*, rumusnya sebagai berikut:

$$T_3 = \frac{1}{D} \left[\sum_{i=1}^k a_i (X_{n-i+1} - X_i) \right]^2$$

Keterangan:

- D : Koefesien Uji Shapiro Wilk
 X_{n-i+1} : Angka ke $n - i + 1$ pada data
 X_i : Angka ke i pada data.

2. Uji Korelasi

Korelasi merupakan salah satu statistik infarensi yang akan menguji apakah dua variabel atau lebih yang ada mempunyai hubungan atau tidak. Metode uji korelasi bertujuan meneliti sejauh mana variasi pada suatu faktor berkaitan dengan variasi pada faktor lain.⁸⁸ Uji korelasi *person product moment* digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel

⁸⁷Bambang Prasetyo, *Metode Penelitian Kuantitatif. Teori dan Aplikasi*, (Jakarta: PT Grafindo, 2008), h. 119.

⁸⁸Jalaluddin Rakhmat, *Metode Penelitian Komunikasi “Dilengkapi Contoh Analisis Statistik”*, (Bandung : PT Remeja Rosdakarya, 2019), h. 27.

dependen dengan menggunakan data interval dan rasio yang dipilih secara acak dan terdistribusi normal yang berpola linear.⁸⁹

Dasar pengambilan keputusan jika nilai signifikan < 0,05 maka berkorelasi dan sebaliknya jika nilai signifikan > 0,05 maka tidak berkorelasi. Nilai person korelasi untuk menentukan ada atau tidaknya hubungan antara efikasi diri dengan kematangan karir siswa di MAN 4 Aceh Besar dijelaskan pada tabel 4.16 yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.16
Nilai Person Korelasi

Nilai Person Korelasi	Keterangan
0,00-0,20	Tidak Korelasi
0,21-0,40	Korelasi Lemah
0,41-0,60	Korelasi Sedang
0,61-0,80	Korelasi Kuat
0,81-1,00	Korelasi Sempurna

Tujuan digunakannya metode statistik korelasi *product moment* adalah untuk melihat korelasi atau hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Koefesien korelasi dikatakan signifikan apabila signifikan < 0,05 artinya ada hubungan yang signifikan antara kedua variabel dapat diterima. Sebaliknya jika angka signifikansi > 0,05 artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara kedua variabel.

Tabel 3.17
Rumus Korelasi

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

Keterangan:

- r_{xy} : Angka indeks korelasi “r” *product moment*
 N : *Number of cases*
 ΣXY : Jumlah hasil perkalian anatara skor X dan skor Y
 ΣX : Jumlah seluruh skor X
 ΣY : Jumlah seluruh skor Y

⁸⁹A.Aziz Alimul Hidayat, *Metode Penelitian...*, h. 128-129.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Deskripsi Lokasi Penelitian

MAN 4 Aceh Besar adalah Madrasah Aliyah yang berlokasi di Jln. T. Nyak Arief, Desa Tungkop, Kecamatan Darussalam, Kabupaten Aceh Besar. MAN 4 Aceh Besar berdiri sejak tahun 1995 dengan kode pos 23373, email; man4acehbesar.com, website; <http://www.MAN4acehbesar.sch.id>. Sekolah memiliki Akreditasi A dan merupakan salah satu lembaga pendidikan Sekolah yang telah melakukan berbagai upaya untuk memajukan sekolah sejak pertama kali didirikan. Kemudian letak wilayah Tungkop juga sangat strategis karena berada di sekitar kawasan Komplek Pelajar dan Mahasiswa (Kopelma) Darussalam yang ditempati oleh tiga perguruan tinggi, yaitu Universitas Syiah Kuala, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry dan Perguruan Tinggi Tgk. Chik Pante Kulu.

2. Visi dan Misi Man 4 Aceh Besar

a. Visi

Terwujudnya Madrasah Berwawasan Global, Berprestasi, Berfikir Ilmiah dan Berakhlakul Karimah.

b. Misi

- 1) Membangun budaya madrasah yang mendorong semangat keunggulan;
- 2) Membangun budaya madrasah yang berdaya saing dalam belajar dan berliterasi;
- 3) Menyelenggarakan pembelajaran yang berorientasi riset dan teknologi terapan;
- 4) Mengembangkan potensi akademik secara optimal akademik secara optimal sesuai dengan bakat dan minat melalui proses penelitian/riset;

- 5) Membentuk perilaku mandiri, berprestasi, pola pikir kritis, ilmiah dan kreatif;
- 6) Mewujudkan madrasah yang memenuhi standar nasional pendidikan;
- 7) Membentuk warga madrasah yang beriman dan berakhlaqul karimah;
- 8) Menciptakan lingkungan yang sehat, kondusif dan harmonis;
- 9) Meningkatkan peran serta stakeholder dalam meningkatkan mutu madrasah;

3. Profil MAN 4 Aceh Besar

Tabel 4.1
Profil MAN 4 Aceh Besar

Nama Sekolah	MAN 4 Aceh Besar
No dan Tanggal Penegrian SK	515A/15 Desember 1995
Terhitung Mulai Tanggal	15 Desember 1995
Provinsi	Aceh
Otonomi Daerah	Pemerintah
Kecamatan	Darussalam
Desa/Kelurahan	Tungkop
Alamat Sekolah	Jln. T. Nyak Arief, Tungkop-Darussalam
Kode Pos	23373
Telepon	0651-7555420
Daerah	Aceh Besar
Status Sekolah	Negeri
Nama Kepala Sekolah	Muhammad, S.Ag
Tahun Berdiri	1995
Kegiatan Belajar Mengajar	Pagi
Terletak Pada	Kabupaten Aceh Besar
Jumlah Siswa	300
Ruang Kelas	16
Ruang Gruu	1 ruang
Ruang Kepala Sekolah	1 ruang
Ruang BK	1 ruang
Ruang TU	1 ruang
Laboratorium	3 ruang (IPA, Bahasa, Komputer)
Perepustakaan	1 ruang
Lapangan	1 (Voly, Basket, Bulu Tangkis)
Aula	1 ruang (Gedung serbaguna)

Tabel 4.2
Profil Guru Bimbingan dan Konseling

I. Identitas Guru BK	
Nama	Zaini Surya S.Pd
Nip	197710152009011009
Tempat dan Tanggal Lahir	Aceh Selatan, 15 Oktober 1977
Alamat	Bait, Baitussalam, Aceh Besar
No. Hp	0813 6053 4278
Jabatan/Gol	Koordinator Guru BK
Pendidikan	SDN Alue Paku (1987-1991) SMPN Sawang (1991-1993) SMA Sawang (1993-1996) FKIP Unsyia BK (1999-2007)
II. Identitas Guru BK	
Nama	Syahabuddin, S.Pd
Nip	198106042009041001
Tempat dan Tanggal Lahir	Kampung Beusa / 04 Juni 1981
Alamat	Lamreh, Aceh Besar
No. Hp	0852 6058 6743
Jabatan/Gol	Staf/Guru BK
Pendidikan	MIN Pereulak (1986-1992) SMP Peurelak (1992-1995) SMU Peurelak (1995-1997) Institut Agama Islam Negeri Ar-Raniry (2003-2008)

B. Hasil Penelitian

Penelitian dilakukan di MAN 4 Aceh Besar di Jalan T. Nyak Arief, Desa Tungkop, Kecamatan Darussalam, Kabupaten Aceh Besar yang dilaksanakan dua hari pada tanggal 17 dan 22 Mei 2023 dengan menyebarkan skala efikasi diri dan kematangan karir kepada 30 siswa di kelas XI MAN 4 Aceh Besar yang terdiri dari jurusan IPA, IPS, dan IAG.

Penelitian yang berjudul “Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Kematangan Karir Siswa MAN 4 Aceh Besar”, data yang diperoleh meliputi tentang pembahasan hasil evaluasi efikasi diri dan kematangan karir pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3
Pembahasan Hasil Evaluasi Efikasi Diri dan Kematangan Karir

No	Aspek	Evaluasi Proses	Evaluasi Hasil
1	Level/Magnitude	<ol style="list-style-type: none"> 1. Siswa merasa yakin dengan keterampilan yang dimilikinya untuk dapat mengerjakan tugas dengan baik. 2. Siswa merasa yakin mampu mengerahkan usaha yang cukup untuk mengerjakan tugas dengan baik. 3. Siswa merasa yakin mampu mengerjakan tugas dengan tepat. 4. Siswa merasa yakin bahwa dalam belajar mampu menghasilkan sesuatu. 5. Siswa merasa yakin bahwa mampu mengatasi tantangan yang akan datang. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Siswa mampu mengerjakan tugas secara efisien. 2. Ketika siswa mengerjakan tugas sampai lupa waktu 3. Siswa merasa kesulitan untuk menuntaskan tugas dengan efektif. 4. Siswa bangga dengan hasil pekerjaan yang dilakukan. 5. Siswa merasa percaya diri ketika berdiskusi dengan orang lain yang lebih hebat.
2	Generality	<ol style="list-style-type: none"> 1. Siswa merasa yakin mampu mengerjakan tugas-tugas dengan baik. 2. Siswa merasa yakin dapat mengerjakan tugas berdasarkan ekspresi yang dimiliki (afektif, kognitif, verbal). 3. Siswa mampu menangani situasi yang sesuai dengan karakteristik. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Siswa enggan ketika harus mengerjakan tugas orang lain. 2. Siswa tidak bersemangat untuk mengerjakan tugas yang menjadi kewajiban pribadi dengan sebaik mungkin. 3. Siswa ketika ada masalah dapat melupakan tugas-tugas.
3	Strength	<ol style="list-style-type: none"> 1. Siswa ulet dalam menjalankan usahanya walaupun menemukan kesulitan. 2. Siswa merasa yakin bahwa aktivitas yang dipilihnya akan dilakukan dengan baik. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Siswa akan mengusahakan untuk menyelesaikan yang menjadi kewajiban. 2. Siswa berusaha dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk mengerjakan tugas.
4	<i>Planfulness</i> (Perencanaan Karir)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Siswa memiliki rasa percaya diri terhadap potensi yang dimilikinya. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menurut hasil tes kelanjutan studi yang diikuti akan membawa pengaruh

		2. Siswa berpartisipasi secara aktif dalam perencanaan karir.	bagi kesuksesan siswa. 2. Siswa sudah mulai mencari informasi tentang karir yang akan dipilih.
5	<i>Exploration</i> (Eksplorasi Karir)	1. Siswa mencari informasi tentang karir dari orang yang berkompeten dan media yang ada. 2. Siswa mengikuti kegiatan yang dapat mengeksplor dan mengembangkan potensi yang dimilikinya.	1. Siswa merasa senang mendengar cerita tentang orang-orang sukses karena mendapat motivasi. 2. Siswa merasa senang mengenali kegiatan non akademik untuk mengasah <i>soft skill</i> .
6	<i>Information Gathering</i> (Pengumpulan Informasi)	1. Siswa memiliki pengetahuan tentang karir yang diminati. 2. Siswa memiliki pengetahuan tentang bagaimana cara untuk sukses dibidang karir. 3. Siswa mengetahui tugas dan peran dalam suatu pekerjaan.	1. Siswa mengetahui minat dan bakat yang dimilikinya sesuai dengan pekerjaan yang diinginkan. 2. Siswa mengerti tahapan yang harus dilalui agar mencapai kesuksesan pada pilihan karir yang dipilih. 3. Siswa mengetahui tugas dan peran yang akan diemban untuk karirnya kelak.
7	<i>Decision Making</i> (Pengambilan Keputusan)	1. Siswa mengambil keputusan berdasarkan pengetahuan tentang dirinya sendiri. 2. Siswa mandiri (mampu membuat keputusan tanpa pertimbangan dari orang lain).	1. Siswa mengetahui karir atau studi lanjutan apa yang tepat dengan kemampuan yang dimiliki. 2. Keputusan yang akan diambil siswa benar-benar dari dirinya sendiri.

Untuk memudahkan pengolahan data, selanjutnya data-data tersebut ditabulasikan kedalam tabel untuk mengetahui frekuensi dari tiap jawaban responden dalam menjawab angket penelitian.

Secara umum bagian profil mendeskripsikan profil efikasi diri dan kematangan karir siswa dikelas XI MAN 4 Aceh Besar dengan menggunakan

aspek dari efikasi diri. Profil umum efikasi diri merupakan gambaran respon siswa terhadap efikasi diri dan kematangan karir dari dalam diri serta lingkungan yang dibatasi dari aspek efikasi diri terdapat aspek *level/magnitude* (tingkatan), *Strenght* (kekuatan), dan *generality* (umum). Kemudian aspek yang membatasi kematangan karir yaitu aspek perencanaan (*plafulness*), eksplorasi (*exploration*), pengumpulan informasi (*information gathering*), dan pengambilan keputusan (*decision making*).

Gambaran keseluruhan efikasi diri dikelompokkan menjadi tiga kategori, yaitu tinggi, sedang dan rendah. Berikut profil umum efikasi diri dan kematangan karir siswa XI MAN 4 Aceh Besar disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.4
Profil Umum Efikasi Diri Siswa Kelas
XI MAN 4 Aceh Besar

Kategori	Frekuensi	%
Tinggi	26	21,1
Sedang	84	68,2
Rendah	13	10,5
Jumlah	123	100

Tabel 4.5
Profil Umum Kematangan Karir Siswa Kelas

Kategori	Frekuensi	%
Tinggi	10	8,13
Sedang	96	78,0
Rendah	17	13,8
Jumlah	123	100

Tabel 4.4 dan tabel 4.5 menunjukkan bentuk umum efikasi diri dengan kematangan karir siswa kelas XI MAN 4 Aceh Besar yang diwakili oleh 123 siswa, yaitu untuk efikasi diri sebanyak 26 siswa (21.1%) dari jumlah subjek penelitian berada pada kategori tinggi. Artinya, siswa mencapai tingkat efikasi diri tinggi pada setiap aspeknya, siswa mampu mengatasi tingakat kesulitan tugas, memiliki kekuatan penilaian tentang kecakapan tugas dan luasnya

kemampuan bidang tingkah laku. Sebanyak 84 siswa (68.2%) dari jumlah subjek penelitian berada pada kategori sedang. Artinya, siswa menunjukkan lemahnya menghadapi tugas-tugas, memantapkan keyakinan dan meyakini kemampuannya.

Sebanyak 13 siswa (10.5%) dari jumlah subjek penelitian berada pada kategori rendah. Artinya, siswa masih kurang dalam tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkatan tugas-tugas yang disusun, kurang dalam tuntutan tugas atau suatu permasalahan dan merasa kurang dalam suatu serangkaian aktivitas dan situasi tertentu. Kemudian kematangan karir sebanyak 10 siswa (8.13%) dari jumlah subjek penelitian berada pada kategori tinggi. Artinya, siswa memiliki perencanaan yang menunjukkan ikut berpartisipasi, berusaha untuk memperoleh informasi, dapat menunjukkan wawasan yang luas dan dapat untuk mengukur tentang prinsip dan cara dalam kematangan karir.

Sebanyak 96 siswa (78.0%) dari jumlah subjek penelitian berada pada kategori sedang. Artinya, siswa lemah dalam mengukur tingkat perencanaan karir, mengukur sikap terhadap sumber informasi yang ada dan lemahnya dalam pengambilan keputusan dalam membuat pilihan. Sebanyak 17 siswa (13.8%) dari jumlah subjek penelitian berada pada kategori rendah. Artinya, siswa kurang dalam menunjukkan perencanaan masa depan, menunjukkan bahwa tidak peduli terhadap berbagai informasi, tidak memiliki usaha untuk mengumpulkan informasi dan tidak mengetahui bagaimana harus mempertimbangkan dalam membuat pilihan dan tidak siap untuk menggunakan informasi yang telah diperoleh untuk merencanakan kari. Deskripsi data dari masing-masing variabel dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Profil Efikasi Diri

Secara umum efikasi diri merujuk pada penilaian individu terhadap keyakinan diri untuk berhasil dalam berbagai situasi dan tugas yang melibatkan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengatasi tantangan dalam mencapai tujuan dan menghadapi hambatan yang mungkin muncul. Dalam efikasi diri, individu memiliki keyakinan diri yang sehat dan realistis tentang kemampuannya, yang memungkinkan untuk menghadapi tantangan dengan lebih percaya diri dan mendorong untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi. Kemudian efikasi diri memiliki aspek yang mengacu pada berbagai dimensi maka terdapat beberapa aspek dari efikasi diri yaitu:

Tabel 4.6
Profil Umum Efikasi Diri

Aspek	Frekuensi	%	Kategori
<i>Level/Magnitude</i>	5	16.6	Tinggi
	21	70	Sedang
	4	13.3	Rendah
<i>Generality</i>	6	20	Tinggi
	19	63.3	Sedang
	5	16.6	Rendah
<i>Strength</i>	5	16.6	Tinggi
	23	76.6	Sedang
	2	6.66	Rendah

Tabel 4.6 menunjukkan persentase secara umum efikasi diri 30 siswa sebelum melakukan layanan. Persentase hasil yang didapatkan siswa pada aspek *level/magnitude* berada pada kategori tinggi sebanyak 5 (16.6%) yang berarti siswa mampu mengatasi tingkat kesulitan tugas dan menghindari tingkah laku yang berada diluar batas kemampuan yang dirasakan. Sebanyak 21 (70%) yang berarti siswa menunjukkan masih lemah dalam menghadapi tugas-tugas yang digolongkan atau yang disusun berdasarkan tingkat kesulitannya. Persentase kategori rendah sebanyak 4 (13.3%), artinya siswa

masih kurang dalam tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkatan tugas-tugas yang disusun.

Aspek *generality* jumlah siswa yang berada pada kategori tinggi sebanyak 6 (20%), artinya siswa memiliki kekuatan penilaian tentang kecakapan tugas. Sebanyak 19 (63.3%) berada pada kategori sedang, artinya siswa masih lemah dalam memantapkan keyakinan yang akan menentukan ketahanan dan keuletan dalam usahanya. Persentase kategori rendah sebanyak 5 (16.6%), artinya siswa kurang dalam tuntutan tugas atau suatu permasalahan.

Aspek *strength* yang berada pada kategori tinggi sebanyak 5 (16.6%), artinya siswa merasa yakin akan kemampuan yang berkaitan dengan luasnya bidang tingkah laku. Kategori sedang sebanyak 23 (76.6%), artinya siswa masih lemah dalam meyakini terhadap kemampuannya. Persentase pada kategori rendah sebanyak 2 (6.66%), artinya siswa merasa kurang dalam suatu serangkaian aktivitas dan situasi tertentu.⁹⁰

2. Profil Kematangan Karir

Secara umum kematangan karir mencakup sejumlah faktor yang menggambarkan tingkat perkembangan dan kesuksesan individu dalam karir mereka. Berikut adalah beberapa aspek yang digunakan untuk menilai kematangan karir individu:

⁹⁰Albert Bandura, *Hubungan Antara Dukungan...*, Juli 2020, h.26.

Tabel 4.7
Profil Umum Kematangan Karir

Aspek	Frekuensi	%	Kategori
<i>Planfulness</i> (Perencanaan Karir)	3	10	Tinggi
	25	83,3	Sedang
	2	6,66	Rendah
<i>Exploration</i> (Eksplorasi)	6	20	Tinggi
	19	63,3	Sedang
	5	16,6	Rendah
<i>Information Gathering</i> (Pengumpulan Data)	4	13,3	Tinggi
	18	60	Sedang
	8	26,6	Rendah
<i>Decision Making</i> (Pengambilan Keputusan)	5	16,6	Tinggi
	17	56,6	Sedang
	8	26,6	Rendah

Tabel 4.7 menunjukkan persentase secara umum kematangan karir dari 30 siswa sebelum melakukan layanan. Persentase hasil yang didapatkan pada aspek *planfulness* (perencanaan karir) sebanyak 3 (10%) berada pada kategori tinggi, artinya siswa memiliki perencanaan yang menunjukkan ikut berpartisipasi dalam aktivitas perencanaan karir yang baik. Persentase pada kategori dengan sebanyak 25 (83.3%), artinya siswa lemah dalam mengukur tingkat perencanaan karir melalui sikap terhadap masa depan. Persentase sebanyak 2 (6.66%) berada pada kategori rendah, artinya siswa kurang dalam menunjukkan perencanaan masa depan untuk dapat belajar dari pengalaman dan menyadari bahwa harus membuat pilihan dalam pendidikan dan pekerjaan.

Aspek *exploration* (eksplorasi) jumlah pada kategori tinggi sebanyak 6 (20%), artinya siswa berusaha untuk memperoleh informasi mengenai pendidikan dan pekerjaan serta menggunakan kesempatan dan sumber informasi yang potensial seperti orang tua, teman, guru, dan bahkan konselor. Sebanyak 19 (63.3%) berada pada kategori sedang, artinya siswa masih lemah dalam mengukur sikap terhadap sumber informasi yang ada. Persentase

pada kategori rendah sebanyak 5 (16.6%) artinya siswa kurang menunjukkan bahwa tidak peduli terhadap berbagai informasi tentang pendidikan dan pekerjaan.

Jumlah pada aspek *information gathering* (pengumpulan informasi) sebanyak 4 (13.3%) berada pada kategori tinggi, artinya siswa dapat menunjukkan wawasan yang luas dalam menggunakan informasi pendidikan dan pekerjaan untuk diri sendiri. Sebanyak 18 (60%) berada pada kategori sedang, menunjukkan usaha dalam mengumpulkan informasi sebanyak mungkin tentang pendidikan lanjutan dan pekerjaan yang diinginkannya. Sedangkan persentase pada kategori rendah sebanyak 8 (26.6%) tidak memiliki usaha untuk mengumpulkan informasi tentang jenis-jenis pekerjaan dan pendidikan yang sesuai dengannya.

Aspek *decision making* (pengambilan keputusan) jumlah pada kategori tinggi sebanyak 5 (16.6%), artinya siswa dalam mengambil keputusan menunjukkan bahwa untuk mengukur tentang prinsip dan cara pengambilan keputusan. Sebanyak 17 (56.6%) berada pada kategori sedang, menunjukkan lemahnya pengambilan keputusan dan tidak mengetahui apa yang harus dipertimbangkan dalam membuat pilihan. Sedangkan persentase pada kategori rendah sebanyak 8 (26.6%), siswa tidak mengetahui bagaimana harus dipertimbangkan dalam membuat pilihan dan tidak siap untuk menggunakan informasi yang telah diperoleh untuk merencanakan karir.⁹¹

⁹¹Super, *Pengaruh Self-Efficacy, Locus...*, 2019, h. 19

3. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data adalah menentukan analisis data berdistribusi normal atau tidak.⁹² Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 24 dengan uji statistik *Kolmogoroy-Smornov* dengan taraf signifikan 5%. Dasar pengambilan kesimpulan pada uji normalitas bahwa apabila nilai signifikan ≥ 0.05 maka distribusi data dinyatakan normal, dan apabila signifikan ≤ 0.05 maka data berdistribusi tidak normal. Untuk membuktikan normalitas data maka diuji dengan menggunakan SPSS maka rumusnya sebagai berikut:

$$T_3 = \frac{1}{D} \left[\sum_{i=1}^k a_i (X_{n-i+1} - X_i) \right]^2$$

Keterangan:

D : Coeffisient test Shapiro Wilk

X n-i+1 : Angka ke n – i + 1 pada data

X i : Angka ke i pada data.

Setelah diuji normalitas menggunakan rumus *kolmogrov-smirnov*, data yang diperoleh hasilnya sebagai tabel 4.8 yaitu:

Tabel 4.8

Tests of Normality					
Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
Statistic	df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
.126	30	.200*	.956	30	.242
.106	30	.200*	.963	30	.365

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil pada tabel 4.8, maka diperoleh nilai uji normalitas data efikasi diri dan kematangan karir siswa adalah 0,365 lebih besar dari (sig

⁹²Bambang Prasetyo, *Metode Penelitian Kuantitatif. Teori dan Aplikasi*, (Jakarta: PT Grafindo, 2018), h. 119.

> 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa data efikasi diri dan kematangan karir siswa berdistribusi normal.

4. Uji Korelasional

Dasar pengambilan keputusan jika nilai signifikan < 0,05 maka berkorelasi dan sebaliknya jika nilai signifikan > 0,05 maka tidak berkorelasi. Nilai person korelasi 0,00 – 0,20 = tidak korelasi, nilai person korelasi 0,21 – 0,40 = korelasi lemah, nilai person korelasi 0,41 – 0,60 = korelasi sedang, nilai person korelasi 0,61 – 0,80 = korelasi kuat, nilai person korelasi 0,81 – 1,00 = korelasi sempurna. Rumus uji korelasi dapat dilihat sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_{xy} : Angka indeks korelasi “r” *product moment*

N : *Number of cases*

ΣXY : Jumlah hasil perkalian antara skor X dan skor Y

ΣX : Jumlah seluruh skor X

ΣY : Jumlah seluruh skor Y

Dari hasil pengujian korelasi *product moment pearson* antara efikasi diri dengan kematangan karir siswa di MAN 4 Aceh Besar data yang diperoleh hasilnya sebagai tabel 4.9 yaitu:

Tabel 4.9
Correlations

		Efikasi diri	Kematangan Karir
Efikasi diri	Pearson Correlation	1	.368*
	Sig. (2-tailed)		.045
	N	30	30
Kematangan Karir	Pearson Correlation	.368*	1
	Sig. (2-tailed)	.045	
	N	30	30

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

Berdasarkan hasil pada table 4.9, dapat dilihat bahwa nilai sig. (2-tailed) antara efikasi diri (X) dengan kematangan karir (Y) pada siswa di MAN 4 Aceh Besar memperoleh nilai sebesar 0,045 dengan indeks korelasi *product moment pearson* sebesar 0,368 yang menunjukkan korelasi antara efikasi diri dengan kematangan karir lemah di MAN 4 Aceh Besar.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Efikasi diri adalah keyakinan individu tentang seseorang untuk menghasilkan tingkat kinerja yang ditunjuk mempunyai pengaruh atas peristiwa yang mempengaruhi kehidupan seseorang. Keyakinan efikasi diri menentukan bagaimana individu dapat merasa, berpikir, memotivasi diri, dan perilakunya.⁹³ Bandura menyatakan efikasi diri sebagai keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk mengorganisasikan dan melakukan tindakan-tindakan yang perlu dalam mencapai tingkat kinerja tertentu.⁹⁴

Kemudian kematangan karir adalah sebagai hasil mengacu kepada apa yang telah dicapai individu, apakah individu mantap atau tidak dengan pilihan atau keputusan yang telah dipilihnya.⁹⁵ Super mengartikan kematangan karir sebagai perilaku yang berkaitan dengan kegiatan mengidentifikasi, memilih, merencanakan dan melaksanakan tujuan akhir yang menunjuk pada keberhasilan seseorang menyelesaikan tugas-tugas perkembangan karir yang khas bagi tahapan perkembangan.⁹⁶

Berdasarkan paparan hasil penelitian, dapat diketahui bahwasanya lemahnya hubungan antara efikasi diri dengan kematangan karir siswa MAN 4

⁹³Faridatul Fariah, *Pengaruh Self Efficacy Terhadap...*, 2017, h. 15.

⁹⁴Bandura, *Hubungan Antara Efikasi...*, 2020, h.10-11.

⁹⁵Dodi Banbang Lestari, *Hubungan Antara Self-...*, 2018, h.12.

⁹⁶Super, *Hubungan Antara Self-...*, 2017, h.18.

Aceh Besar dalam kategori sedang yaitu 71,6% dan 73,3%. Untuk efikasi diri terdapat kategori tinggi yaitu 11 siswa (18,3%), 43 siswa (71,6%) dengan kategori sedang, 6 siswa (10%) dengan kategori rendah. Kemudian kematangan karir terdapat kategori tinggi yaitu 8 siswa (13,3%), 44 siswa (73,3%) dengan kategori sedang, 8 siswa (13,3%) dengan kategori rendah. Hal tersebut menunjukkan bahwasanya siswa MAN 4 Aceh Besar kelas XI memiliki tingkat kategori lemah.

Hasil aspek efikasi diri dan kematangan karir juga memiliki tingkat yang berbeda-beda. Aspek efikasi diri yaitu *level/magnitude* dengan nilai rata-rata 21 atau sebesar 70%, yang berarti siswa menunjukkan masih lemahnya dalam menghadapi tugas-tugas yang digolongkan atau yang disusun berdasarkan tingkat kesulitannya. Efikasi diri pada aspek *generality* memperoleh data dengan nilai 19 atau 63,3%, artinya siswa masih lemah dalam menetapkan keyakinan yang akan menentukan ketahanan dan keuletan dalam usahanya. Terakhir aspek *strength* data yang diperoleh dengan nilai rata-rata 23 atau 76,6%, artinya siswa masih lemah dalam meyakini kemampuannya.

Kemudian kematangan karir memiliki aspek yaitu *planfulness* (perencanaan karir) dengan nilai rata-rata 25 atau 83,3%, artinya siswa lemah dalam mengukur tingkat perencanaan karir melalui sikap terhadap masa depan. Aspek *exploration* (eksplorasi) dengan nilai rata-rata sebanyak 19 atau 63,3%, artinya siswa masih lemah dalam mengukur sikap terhadap sumber informasi yang ada. Aspek *information gathering* (pengumpulan data) dengan nilai rata-rata sebanyak 18 atau 60%, artinya siswa lemah dalam menunjukkan usaha

dalam mengumpulkan informasi sebanyak mungkin tentang Pendidikan lanjutan dan pekerjaan yang diinginkannya.

Terakhir, aspek *decision making* (pengambilan keputusan) dengan nilai rata-rata sebanyak 17 atau 56.6%, artinya siswa menunjukkan lemahnya pengambilan keputusan dan tidak mengetahui apa yang harus dipertimbangkan dalam membuat pilihan.

Sehingga hasil dari penelitian menjawab rumusan masalah yaitu apakah terdapat hubungan antara efikasi diri dengan kematangan karir siswa di MAN 4 Aceh Besar ? dan dapat disimpulkan bahwa lemahnya hubungan antara efikasi diri dengan kematangan karir siswa di MAN 4 Aceh Besar. Bandura⁹⁷ mengemukakan bahwa efikasi diri adalah sebagai perkiraan seseorang tentang kemampuannya untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu yang dimana efikasi diri tidak berkaitan dengan kecakapan yang dimiliki individu, tetapi berhubungan dengan perkiraan-perkiraan yang dapat dilakukan oleh individu yang memiliki kecakapan.

Keyakinan akan kemampuan pada diri individu dapat bervariasi pada masing-masing dimensi yaitu dimensi *self-appraisal* (penilaian diri); dimensi *gathering occupational information* (pengumpulan informasi bidang karir); dimensi *goal selection* (seleksi tujuan); dimensi *planning for the future* (rencana masa depan); dan dimensi *problem solving* (pemecahan masalah). Dalam proses pemilihan karir, siswa dituntut untuk mandiri dalam memutuskan kemampuannya, akan tetapi siswa yang memiliki motivasi yang tinggi dengan penuh keyakinan siswa akan mengambil dan melakukan kegiatan yang

⁹⁷Bandura, "Hubungan Antara Efikasi Diri...", Universitas Sanata Dharma Yoyakarta 2019, h. 10-11.

diperkirakan dapat diatasinya. Sehingga efikasi diri yang tinggi mendorong untuk terlibat aktif dalam kegiatan untuk mendorong perkembangan kopetensi.

Sebaliknya efikasi diri yang rendah mengarahkan siswa untuk menghindari lingkungan dan kegiatan, serta akan memperlambat perkembangan kompetensi dan menghambat perubahan pada siswa. Berkaitan dengan efikasi diri, kematangan karir yaitu sebagai hasil mengacu kepada apa yang telah dicapai individu, apakah individu mantap atau tidak dengan pilihan atau keputusan yang telah dipilihnya. Super⁹⁸ berpendapat bahwa kematangan karir sebagai perilaku yang berkaitan dengan kegiatan mengindefinisi, memilih, merencanakan dan melaksanakan tujuan karir dan menunjuk kepada keberhasilan seseorang menyelesaikan tugas-tugas perkembangan karir yang khas bagi tahapan perkembangan tertentu.

Efikasi diri yang lemah dapat mempengaruhi kematangan karir menjadi lemah. Ketidakpastian dan keraguan tentang kemampuan diri maka dapat menghambat untuk mengambil langkah-langkah yang diperlukan dalam mengembangkan dan memajukan karir individu. Individu yang memiliki penilaian negatif tentang kemampuan pada dirinya sendiri, dalam melakukan pemilihan karir akan kehilangan minat dan usaha untuk melakukan pengenalan diri dan mengalami kesulitan apabila menghadapi masalah dalam memilih karir.

⁹⁸Super, *Hubungan Antara Self Efficacy...*, Agustus 2017, h.18.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai hubungan antara efikasi diri dengan kematangan karir siswa di MAN 4 Aceh Besar maka menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengolahan data dengan menggunakan *shapiro-wilk*, data efikasi diri (X) dan kematangan karir siswa (Y) adalah 0,365 lebih besar dari ($\text{sig} > 0,05$), maka data berdistribusi normal.
2. Hasil test uji korelasi, dapat dilihat bahwa nilai sig (2- tailed) antara efikasi diri (X) dengan kematangan karir siswa di MAN 4 Aceh Besar memperoleh nilai sebesar 0,045 dengan indeks korelasi *product moment pearsoun* sebesar 0,368 yang menunjukkan lemahnya hubungan antara efikasi diri dengan kematangan karir siswa di MAN 4 Aceh Besar.
3. Berdasarkan hasil penelitian maka hubungan antara efikasi diri dengan kematangan karir siswa MAN 4 Aceh Besar adalah lemah.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan, maka peneliti memeriksa beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Siswa

Hendaknya siswa menyadari pentingnya akan memahami dan meningkatkan kemampuan efikasi diri atau kepercayaan diri untuk menentukan pemilihan karir dimasa depannya.

2. Bagi Guru Bimbingan dan Konseling

Guru BK diharapkan dapat memberikan pemahaman tentang efikasi diri melalui layanan bimbingan konseling untuk dapat menambahkan kepercayaan dirinya terhadap pemilihan karir dimasa kedepannya.

3. Bagi Peneliti

Bagi peneliti selanjutnya hendaklah mengkaji lebih lanjut dan memperdalam tentang hubungan efikasi diri dengan kematangan karir siswa baik SMA atau MA.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, (2018), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Bandura, (2019) “*Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Kematangan Karir Siswa Smk Negeri 1 Karanganyar Kebumen*”. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Bandura Albert, (2020), *Hubungan Antara Dukungan Sosial Teman Sebaya Dan Dukungan Sosial Orang Tua Terhadap Efikasi Diri*, Juli, h. 26.
- Betz & Taylor, (2021), “*Hubungan Efikasi diri Pengambilan Keputusan Karier dan Pengambilan Keputusan Karier pada Siswa SMA*”, Volume 14 Nomor 1, Juni. h, 2-3.
- Corbishly, Yost, (2019), *Efikasi Diri Dan Kematangan Karir Siswa Kelas XII*, Vol. 8, No. 1
- Fariyah Faridatul, (2017), *Pengaruh Self Efficacy Terhadap Stres Mahasiswa Angkatan 2010 Yang Menyusun Skripsi Fakultas Psikologi Uin Maulana Malik Ibrahim Malang*. April.
- Fatmalasari Sella Dwi, (2017), *Hubungan Antara Self Efficacy Dengan Kematangan Karir Siswa Kelas Xii di Sma Negeri 3 Ponogoro Tahun Ajaran 2016/2017*. Agustus.
- Herdiansyah Haris, (2019) *Metodologi Penelitian Kualitatif*.
- Hidayat A. Aziz Alimul, (2019), *Metode Penelitian Keperawatan dan Teknik Analisis Data*, Jakarta: Penerbit Salemba Medika.
- J Sarwono, (2017), *Mengenal Prosedur-Prosedur Populer dalam SPSS 23*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Lestari Dodi Bambang, (2018), *Hubungan Antara Self Efficacy Dengan Kematangan Karir Siswa Kelas Xi Sma*. Agustus.
- Noor Juliansyah, (2020), *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Pinasti Woro, (2018), *Pengaruh Self-Efficacy, Locus Of Control Dan Faktor Demografis Terhadap Kematangan Karir Mahasiswa Uin Syarif Hidayatullah Jakarta*, Juni.
- Prasetyo Bambang, (2018) *Metode Penelitian Kuantitatif. Teori dan Aplikasi*, Jakarta : PT Grafindo.

- Rakhmat Jalaluddin, (2017) *Metode Penelitian Komunikasi “Dilengkapi Contoh Analisis Statistik”*, Bandung: PT Remeja Rosdakarya.
- Riady Muhammad Antos, (2019), *Hubungan Antara Self-Efficacy Dengan Kematangan Karir Pada Siswa Kelas Xii Smk Ahmad Yani Jabung*, Juni.
- Ridwan, (2017), *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- (2017), *Metode & Teknik Penyusunan Tesis*, Bandung: Alfabeta.
- Rustika I Made, (2018) "Efikasi Diri: Tinjauan Teori Albert Bandura", *Buletin Psikologi*. Volume 20. No. 1-2.
- Salahudin Anas, (2018), *Bimbingan dan Konseling*. Bandung. CV Pustaka Setia.
- Saraswati Natasya, (2019), *Meta Analisis Antara Self-Efficacy Dengan Kematangan Karir Peserta Didik Sekolah Menengah Atas*. September.
- Simamora Yesi Meliani, (2019), “*Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Kematangan Karir Pada Siswa Kelas Xi Di Smk Farmasi Ypfsu Medan*”. Universitas Medan Area.
- Soehartono Irawan, (2019), *Metode Penelitian Sosial*, Bandung: Rosda karya.
- Sugiono, (2017), *Metode Penelitian Dalam Perspektif Ilmu Komunikasi dan Sastra*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- (2017), *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, Penerbit Alfabeta Bandung.
- (2017), *Metode Penelitian Pendidikan “Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D”*, Penerbit Alfabeta Bandung.
- Tika Moh. Pabundu, (2017), *Metodologi Riset Bisnis*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Uman Nur Ani Abidul, (2019) “*Hubungan Antara Self Efficacy Karir Dengan Kematangan Karir Siswa*”, Juli.
- Widyana Rahma, Prahesti Meliana, (2017) *Hubungan Antara Locus Of Control Internal Dengan Kematangan Karir Pada Siswa Smk Kelas Xii*, Juli.
- Winkel, (2017), *Antara Locus Of Control Internal Dengan Kematangan Karir*, November.
- Yustika Nur, (2021), *Pengaruh Efikasi Diri Dan Kemandirian Belajar Terhadap Hasil Belajar Matematika Peserta Didik*.

Lampiran 1

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FTK UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
NOMOR : B-857/Un.08/FTK/KP.07.6/2/2021

TENTANG

PENGANGKATAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

- Menimbang : a. bahwa untuk kelancaran bimbingan skripsi dan ujian munaqasah mahasiswa pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh maka dipandang perlu menunjuk pembimbing skripsi tersebut yang dituangkan dalam Surat Keputusan Dekan;
b. bahwa saudara yang tersebut namanya dalam surat keputusan ini dipandang cakap dan memenuhi syarat untuk diangkat sebagai pembimbing skripsi.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Sistem Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2012, tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah RI Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
6. Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan Institut Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh menjadi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
7. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
8. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 21 Tahun 2015, tentang Statuta UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 492 Tahun 2003, tentang Pendelegasian Wewenang, Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS dilingkungan Depag RI;
10. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 293/KMK.05/2011, tentang Penetapan Institut Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh pada Kementerian Agama Sebagai Instansi pemerintah yang menerapkan Pengelolaan Badan Layanan Umum;
11. Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor 01 Tahun 2015, tentang Pendelegasian wewenang kepada Dekan dan Direktur Pascasarjana di lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
- Memperhatikan : Keputusan/Seminar Proposal Skripsi Prodi Bimbingan Konseling tanggal 23 November 2020

MEMUTUSKAN

- Menetapkan :
PERTAMA : Menunjuk saudara :
1. Jarnawi, M. Pd Sebagai Pembimbing Pertama
2. Evi Zuhara, M. Pd Sebagai Pembimbing Kedua
- Untuk Membimbing Skripsi :
Nama : Syifa Qurrati Safra
NIM : 170213001
Program Studi : Bimbingan Konseling
Judul Skripsi : Hubungan Efikasi Diri Dengan Kematangan Karir Siswa MAN 4 Aceh Besar
- KEDUA : Pembiayaan honorarium pembimbing pertama dan kedua tersebut di atas dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Banda Aceh Tahun 2022
- KETIGA : Surat Keputusan ini berlaku sampai akhir semester Genap Tahun Akademik 2021/2022
- KEEMPAT : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan dirubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam surat keputusan ini.

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 04 Februari 2021
an, Rektor
Dekan

Muslim Razali

- Tembusan :
1. Rektor UIN Ar-Raniry di Banda Aceh;
 2. Ketua Prodi Bimbingan Konseling;
 3. Pembimbing yang bersangkutan untuk dimaklumi dan dilaksanakan;
 4. Yang bersangkutan.

Lampiran 2

09/05/23 11:17

Document



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Jl. Syaikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon : 0651- 7557321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : B-5592/Un.08/FTK.1/TL.00/05/2023
Lamp : -
Hal : *Penelitian Ilmiah Mahasiswa*

Kepada Yth,

1. Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Besar
2. Kepala MAN 4 Aceh Besar

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Pimpinan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : SYIFA QURRATI SAFRA / 170213001
Semester/Jurusan : / Bimbingan Konseling
Alamat sekarang : Komplek Perumahan Dosen UIN Ar-Raniry Gampoeng Cot Yang, Kec. Kuta Baro, Kab. Aceh Besar

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul *Hubungan Antara Efikasi Diri dengan Kematangan Karir Siswa MAN 4 Aceh Besar*

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 09 Mei 2023

an. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan,



Berlaku sampai : 08 Juni 2023

Prof. Habiburrahim, S.Ag., M.Com., Ph.D.

Lampiran 3



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN ACEH BESAR**

Jalan Bupati Bachtiar Panglima Polem, SH. Telpun 0651-92174. Fax 0651-92497
Kota Jantho – 23911

email : kabacehbesar@kemenag.go.id

Nomor : B- 702 /KK.01.04/PP.00.03/05/2023
Lampiran : -
Perihal : Mengumpulkan Data Penyusunan Skripsi

Kota Jantho, 10 Mei 2023

Kepada Yth.

Kepala MAN 4 Aceh Besar

di –

Tempat

Sehubungan dengan surat dari Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh, Nomor: B-5592/Un.08/FTK.1/TL.00/05/2023 tanggal 09 Mei 2023 perihal Penelitian Ilmiah Mahasiswa, maka dengan ini memberi izin kepada nama yang tersebut dibawah ini :

Nama : Syifa Qurrati Safra
NIM : 170213001
Pogram Studi : Bimbingan Konseling

Untuk melakukan pengumpulan data dalam rangka penyusunan Skripsi untuk menyelesaikan studinya pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh, dengan judul Skripsi:

"Hubungan Antara Efikasi Diri dengan Kematangan Karir Siswa MAN 4 Aceh Besar"

Atas bantuan dan kerja samanya kami ucapkan terima kasih.

An. Kepala,
Kasubbag Tata Usaha



Tembusan

1. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry

2. Ar-Raniry

Lampiran 4



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA ACEH BESAR
MADRASAH ALIYAH NEGERI 4 Aceh Besar
Jalan T.Nyak Arif, Tungkob Darussalam Telp : (0651) 8012000
Tungkob Kecamatan Darussalam Kabupaten Aceh Besar
email : mandarussalam@gmail.com
DARUSSALAM 23373

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN
Nomor : B-215 /Ma.01.04.37/kp.07.5/06/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad, S.Pd
NIP : 198010132005041002
Jabatan : Plt. Kepala Madrasah

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Syifa Qurrati Safra
NIM : 170213001
Prodi : Bimbingan Konseling
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri
Ar- Raniry Banda Aceh

Benar yang namanya tersebut diatas telah melakukan penelitian/Pengumpulan data mulai tanggal 17 dan 22 Mei 2023 di MAN 4 Aceh Besar. Dalam rangka penyusunan Skripsi dengan judul:

"HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DENGAN KEMATANGAN KARIR SISWA MAN 4 ACEH BESAR".

Sesuai surat Kantor Wilayah Kementerian Agama Kabupaten Aceh Besar, Nomor : B-702 /KK.01.04/PP.00.03/05/2023. Tanggal 10 Mei 2023.

Demikian Surat Keterangan ini di buat untuk dapat di gunakan seperlunya.

Tungkob, 07 juni 2023

Plt.Kepala,

Muhammad,

Lampiran 5

HASIL JUDGEMENT

Instrument : Instrumen Efikasi Diri dan Kematangan Karir
Nama : Syifa Qurrati Safra
Nim : 170213001

PERTIMBANGAN	SARAN/REKOMENDASI/REVISI
Bahasa	BAIK
Kontrak	BAIK
Isi	BAIK

Banda Aceh, 10 November 2022

Pembimbing Instrumen



Wanty Khaira, S. Ag., M. Ed

HASIL JUDGEMENT

Instrument : Instrumen Efikasi Diri dan Kemtangan Karir

Nama : Syifa Qurrati Safra

Nim : 170213001

PERTIMBANGAN	SARAN/REKOMENDASI/REVISI
Bahasa	Baik
Konstruk	Baik
Isi	Baik

Banda Aceh, 20 November 2022

Pembimbing Instrumen

(Desi Arliani, M.Pd)

Lampiran 6

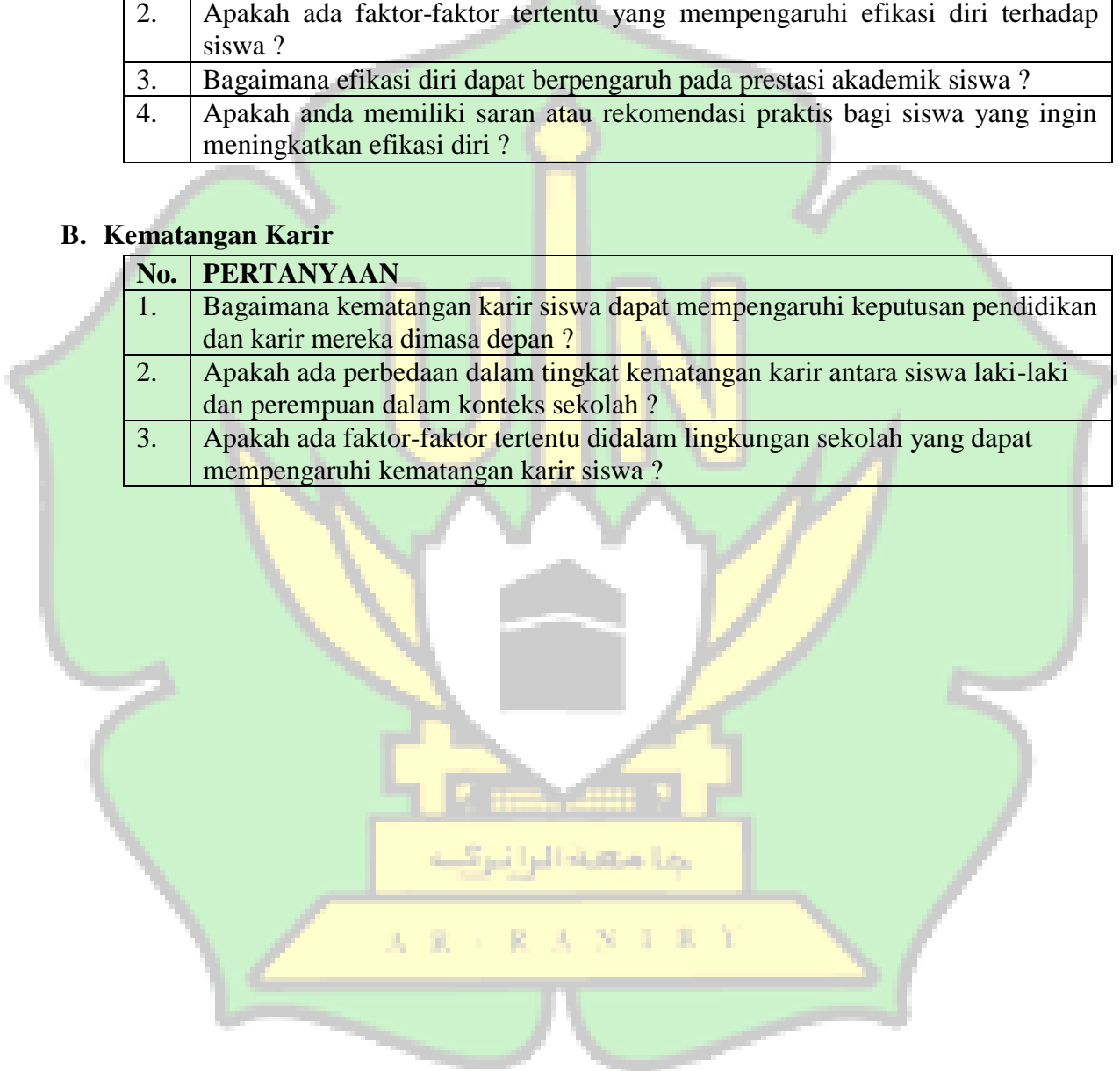
OBSERVASI AWAL

A. Efikasi Diri

No.	PERTANYAAN
1.	Bagaimana cara anda mendefinisikan efikasi diri terhadap siswa ?
2.	Apakah ada faktor-faktor tertentu yang mempengaruhi efikasi diri terhadap siswa ?
3.	Bagaimana efikasi diri dapat berpengaruh pada prestasi akademik siswa ?
4.	Apakah anda memiliki saran atau rekomendasi praktis bagi siswa yang ingin meningkatkan efikasi diri ?

B. Kematangan Karir

No.	PERTANYAAN
1.	Bagaimana kematangan karir siswa dapat mempengaruhi keputusan pendidikan dan karir mereka dimasa depan ?
2.	Apakah ada perbedaan dalam tingkat kematangan karir antara siswa laki-laki dan perempuan dalam konteks sekolah ?
3.	Apakah ada faktor-faktor tertentu didalam lingkungan sekolah yang dapat mempengaruhi kematangan karir siswa ?



Lampiran 7

PETUNJUK PENGISISAN INSTRUMEN

A. Skala Efikasi Diri

Pada skala ini terdapat 20 pernyataan baca dan pahami baik-baik setiap pernyataan. Anda diminta untuk memilih salah satu alternatif jawaban pada kolom yang disediakan dari setiap pertanyaan berdasarkan kondisi anda yang sebenarnya. Berilah tanda (√) pada salah satu alternatif jawaban.

Berikut pilihan jawaban yang tersedia :

- SP : Sangat Penting
P : Penting
T : Tidak
TP : Tidak Penting
STP : Sangat Tidak Penting

Berikut Contoh Pengerjaannya :

No.	PERTANYAAN	SP	P	T	TP	STP
1.	Saya yakin akan kemampuan saya.	√				

Dari pernyataan tersebut, Anda memberikan tanda Centang (√) pada kolom Selalu, maka hal tersebut bermakna pernyataan tersebut sesuai dengan keadaan yang dialami, dirasakan atau dipikirkan.

Identitas Diri

Nama :

Kelas :

No.	PERTANYAAN	SP	P	T	TP	STP
1.	Saya mampu mengerjakan tugas secara efisien.					
2.	Agar tidak mengganggu pekerjaan lain, saya mengerjakan tugas-tugas dengan seadanya.					
3.	Ketika ada tugas yang saya sukai, maka akan dikerjakan dengan senang.					
4.	Saya mengerjakan tugas sampai lupa waktu.					
5.	Ketika ada tugas yang remeh, saya kerjakan dengan santai.					
6.	Saya merasa kesukaran untuk menuntaskan tugas dengan efektif.					

7.	Saya bangga dengan hasil pekerjaan yang dilakukan.					
8.	Jika mendapat tugas yang sulit saya akan meningkatkan belajar.					
9.	Saya kecewa dengan pekerjaan yang telah dilakukan karena jelek.					
10.	Saya merasa ragu untuk menyelesaikan tugas lain jika tidak puas dengan hasil tugas yang pertama.					
11.	Saya sedih ketika diberikan tugas yang banyak.					
12.	Saya malu mengungkapkan pendapat ketika di kelas.					
13.	Saya tidak bersemangat untuk mengerjakan tugas yang menjadi kewajiban pribadi dengan sebaik mungkin.					
14.	Ketika ada masalah, saya melupakan tugas-tugas yang dimiliki.					
15.	Saya suka mengabaikan kewajiban ketika banyak aktivitas.					
16.	Saya tidak menyerah untuk menyelesaikan tugas-tugas yang sulit.					
17.	Saya akan mengusahakan menyelesaikan yang menjadi kewajiban.					
18.	Saya suka menyerah begitu saja ketika banyak orang yang meragukan pekerjaan yang dilakukan.					
19.	Ketika ada tugas yang sulit saya merasa gentar (ragu).					
20.	Saya berusaha dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk mengerjakan tugas.					

جامعة الزيتونة

AR-RANIRY

B. Skala Kematangan Karir

Pada skala ini terdapat 10 pernyataan baca dan pahami baik-baik setiap pernyataan. Anda diminta untuk memilih salah satu alternatif jawaban pada kolom yang disediakan dari setiap pertanyaan berdasarkan kondisi anda yang sebenarnya. Berilah tanda (√) pada salah satu alternatif jawaban.

Berikut pilihan jawaban yang tersedia :

- SS : Sangat Penting
S : Penting
T : Tidak
TS : Tidak Penting
STS : Sangat Tidak Penting

Berikut Contoh Pengerjaannya :

No.	PERTANYAAN	SP	P	T	TP	STP
1.	Saya akan merencanakan masa depan		√			

Dari pernyataan tersebut, Anda memberikan tanda Centang (√) pada kolom Selalu, maka hal tersebut bermakna pernyataan tersebut sesuai dengan keadaan yang dialami, dirasakan atau dipikirkan.

Identitas Diri

Nama :

Kelas :

No.	PERTANYAAN	SP	P	T	TP	STP
1.	Jurusan yang saya ambil sekarang, akan mempengaruhi karir dan keputusan dimasa depan.					
2.	Menurut saya hasil tes kelanjutan studi yang diikuti akan membawa pengaruh bagi kesuksesan.					
3.	Saya senang mendengar cerita tentang orang-orang sukses karena mendapat motivasi.					
4.	Orang tua mendukung penuh atas semua kegiatan yang saya ikuti di sekolah.					
5.	Saya cukup mempunyai informasi tentang beberapa pekerjaan yang akan digeluti kelak.					
6.	Minat dan bakat yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang di inginkan.					
7.	Saya hanya mengetahui beberapa macam bidang karir yang ada.					

8.	Saya mengerti tahapan yang harus dilalui agar mencapai kesuksesan pada pilihan karir yang dipilih.					
9.	Saya tidak memiliki gambaran yang pasti tentang prospek pekerjaan nanti.					
10.	Saya tahu tugas dan peran yang akan di emban untuk karir kelak.					



Lampiran 9

RELIABILITY

/VARIABLES=X.1 X.2 X.3 X.4 X.5 X.6 X.7 X.8 X.9 X.10 X.11 X.12 X..13 X.14
X.15 X.16 X.17 X.18 X.19 X.20 X.21 X.22 X.23 X.24 X.26 X.25 X.27 X.28 X.29
X.30 X.31 X.32 X.33 X.34 X.35 X.36 X.37 X.38 X.39 X.40

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.816	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X.1	164.80	73.959	.214	.814
X.2	165.23	72.116	.552	.807
X.3	164.90	72.300	.312	.811
X.4	164.73	71.099	.339	.810
X.5	164.73	73.926	.262	.813
X.6	165.87	70.189	.429	.807
X.7	165.03	72.723	.419	.809
X.8	164.83	74.489	.159	.816
X.9	165.17	74.144	.240	.813
X.10	165.10	74.852	.139	.816
X.11	165.13	73.154	.264	.813
X.12	165.13	71.085	.464	.806
X..13	165.73	68.754	.352	.811
X.14	164.97	72.309	.392	.809
X.15	165.73	69.168	.374	.809

X.16	165.07	73.030	.393	.810
X.17	164.77	74.737	.136	.816
X.18	165.10	76.645	-.060	.820
X.19	165.10	72.576	.470	.808
X.20	165.23	75.702	.092	.816
X.21	164.77	74.668	.170	.815
X.22	165.50	70.948	.369	.809
X.23	164.97	73.826	.231	.814
X.24	164.67	76.644	-.059	.820
X.26	165.07	74.478	.209	.814
X.25	165.13	74.395	.242	.813
X.27	165.13	73.499	.365	.811
X.28	165.17	77.937	-.210	.824
X.29	165.00	74.483	.165	.815
X.30	165.07	75.099	.131	.816
X.31	165.70	67.459	.465	.805
X.32	165.60	69.214	.404	.808
X.33	164.90	72.714	.394	.809
X.34	165.50	68.259	.468	.805
X.35	165.40	70.731	.425	.807
X.36	165.10	73.266	.378	.810
X.37	165.13	70.051	.476	.805
X.38	165.00	76.207	-.008	.819
X.39	165.07	72.961	.402	.810
X.40	165.07	74.202	.244	.813

RELIABILITY

/VARIABLES=X.42 X.43 X.44 X.45 X.46 X.47 X.48 X.49 X.50 X.51 X.52 X.53
X.54 X.55 X.56 X.57 X.58 X.59 X.60 X.61 X.62 X.63 X.64 X.65 X.66 X.67 X.68
X.69 X.70 X.71 X.72 X.73 X.74 X.75 X.76 X.77 X.78 X.79 X.80 X.81 X.82 X.83
X.84 X.85 X.86 X.87 X.88 X.89
X.90 X.91 X.92 X.93 X.94 X.95

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.170	54

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X.42	132.57	62.944	.062	.159
X.43	132.33	59.678	.278	.112
X.44	132.77	59.357	.296	.107
X.45	133.13	61.568	.193	.136
X.46	133.13	65.016	-.073	.191
X.47	133.57	65.633	-.100	.189
X.48	132.40	64.869	-.057	.185
X.49	132.30	62.355	.099	.151
X.50	132.50	60.948	.220	.128
X.51	133.37	64.723	-.050	.184
X.52	132.83	64.075	-.003	.173
X.53	133.37	66.240	-.141	.199
X.54	132.70	68.700	-.279	.232
X.55	131.83	60.902	.339	.121
X.56	132.53	61.913	.149	.142
X.57	133.20	64.717	-.048	.183
X.58	133.37	67.689	-.243	.215
X.59	133.10	64.369	-.028	.179
X.60	132.57	62.668	.073	.157
X.61	132.73	68.409	-.262	.229
X.62	132.40	59.697	.350	.107
X.63	132.97	60.447	.242	.122
X.64	133.30	68.010	-.252	.221
X.65	133.13	65.706	-.106	.192
X.66	132.37	59.757	.281	.112
X.67	132.57	61.702	.141	.142
X.68	132.17	61.730	.124	.144
X.69	133.27	60.133	.248	.119
X.70	132.87	63.292	.048	.163
X.71	133.03	61.826	.117	.146
X.72	132.23	60.875	.165	.134
X.73	132.67	60.437	.241	.122
X.74	132.77	58.530	.336	.095
X.75	133.13	63.982	.001	.172
X.76	132.73	59.926	.246	.117
X.77	133.13	64.878	-.055	.184
X.78	132.67	64.989	-.069	.189
X.79	132.40	68.938	-.323	.230
X.80	132.63	66.516	-.153	.210
X.81	133.47	65.016	-.064	.186

X.82	133.00	69.172	-.302	.238
X.83	133.17	66.075	-.129	.203
X.84	132.53	60.671	.162	.133
X.85	132.27	63.995	-.001	.173
X.86	132.30	66.838	-.178	.207
X.87	133.00	68.966	-.303	.234
X.88	133.03	62.585	.109	.151
X.89	133.10	61.817	.107	.148
X.90	132.37	68.723	-.284	.232
X.91	132.83	62.351	.101	.151
X.92	132.70	61.734	.142	.142
X.93	132.77	60.944	.172	.133
X.94	132.97	64.033	.001	.172
X.95	132.67	61.816	.129	.144



Lampiran 10

NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=X Y

/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Efikasi diri	.126	30	.200*	.956	30	.242
Kematangan Karir	.106	30	.200*	.963	30	.365

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

CORRELATIONS

/VARIABLES=X Y

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		Efikasi diri	Kematangan Karir
Efikasi diri	Pearson Correlation	1	.368*
	Sig. (2-tailed)		.045
	N	30	30
Kematangan Karir	Pearson Correlation	.368*	1
	Sig. (2-tailed)	.045	
	N	30	30

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

Lampiran 11



Gambar 01
Susana pembagian Angket di kelas
MAN 4 Aceh Besar



Gambar 02
Suasana pengisian angket di kelas MAN
4 Aceh Besar



Gambar 03
Suasana setelah pembagian Angket di
kelas MAN 4 Aceh Besar



Gambar 04
Foto Bersama kepala sekolah MAN 4 Aceh
Besar

A R R A N I R Y



Gambar 05
Bersama Kesiswaan MAN 4 Aceh
Besar



Gambar 06
Bersama Guru BK Man 4 Aceh Besar

