



**HUBUNGAN EFIKASI DIRI DENGAN KEMATANGAN KARIR  
SISWA KELAS XI DI SMA ISLAM RAUDHATUL JANNAH  
PAYAKUMBUH**

**SKRIPSI**

*Ditulis Sebagai Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana (S-1)  
Jurusan Bimbingan dan Konseling*

**Oleh:**

**VINIA PERMATA BUNDA**  
**NIM 14 108 124**

**JURUSAN BIMBINGAN DAN KONSELING  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
BATUSANGKAR  
2018**

### PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Vinia Permata Bunda  
NIM : 14 108 124  
Tempat / Tanggal Lahir : Muaro Paiti/ 27 Februari 1996  
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Jurusan : Bimbingan Konseling

Dengan ini Menyatakan bahwa SKRIPSI yang berjudul: **"HUBUNGAN EFIKASI DIRI DENGAN KEMATANGAN KARIR SISWA KELAS XI DI SMA ISLAM RAUDHATUL JANNAH PAYAKUMBUH"** adalah hasil karya sendiri bukan plagiat. Apabila dikemudian hari terbukti sebagai plagiat, maka bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Batusangkar, 01 September 2018  
Saya yang menyatakan



**VINIA PERMATA BUNDA**  
**NIM. 14 108 124**

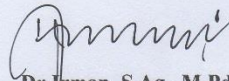
## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing skripsi atas nama **VINIA PERMATA BUNDA**, NIM 14 108 124, judul: "HUBUNGAN EFIKASI DIRI DENGAN KEMATANGAN KARIR SISWA KELAS XI DI SMA ISLAM RAUDHATUL JANNAH PAYAKUMBUH" memandang bahwa skripsi yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan ilmiah untuk diajukan pada Sidang *Munaqasyah*.

Demikian persetujuan ini diberikan untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Batusangkar, Juli 2018

**Pembimbing I**



**Dr. Irman, S.Ag., M.Pd**  
NIP. 19710201 200604 1 016

**Pembimbing II**

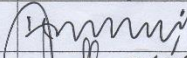

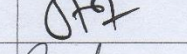
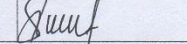


**Emeliva Hardi, M.Pd**  
NIP. 19890622 201503 2 005

### PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi atas nama Vinia Permata Bunda, NIM: 14 108 124, judul: **HUBUNGAN EFIKASI DIRI DENGAN KEMATANGAN KARIR SISWA KELAS XI DI SMA ISLAM RAUDHATUL JANNAH PAYAKUMBUH**, telah diujikan dalam Ujian *Munaqasah* Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Batusangkar yang dilaksanakan tanggal 09 Agustus 2018.

Demikianlah surat persetujuan ini diberikan untuk dapat digunakan seperlunya.

No	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan dan Tanggal Persetujuan
1	Dr.Irman, S.Ag., M.Pd NIP. 19710201 200604 1 016	Ketua sidang/ Pembimbing I	
2	Emeliya Hardi, M.Pd NIP. 19890622 201503 2 005	Pembimbing II/ Penguji IV	 30/08/2018
3	Dra. Hadiarni, M.Pd., Kons NIP. 19680319 199603 2 001	Penguji I	
4	Sisrazeni, S.Psi.L, M.Pd NIP. 19810501 201101 2 010	Penguji II	

Batusangkar, Agustus 2018  
Mengetahui  
Dekan Fakultas Tarbiyah dan  
Ilmu Keguruan



  
**Dr. Sirajul Munir, M.Pd**  
NIP. 19740725 199903 1 003

## ABSTRAK

**Vinia Permata Bunda, NIM 14108124, (2018), judul Skripsi: Hubungan Efikasi Diri dengan Kematangan Karir Siswa Kelas XI SMAI Raudhatul Jannah Payakumbuh, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan jurusan Bimbingan Konseling Institut Agama Islam Negeri Batusangkar.**

Masalah pokok penelitian ini adalah efikasi diri dengan kematangan karir siswa kelas XI SMAI Raudhatul Jannah Payakumbuh. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk melihat hubungan antara efikasi diri dengan kematangan karir siswa. Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah korelasi. Populasi sebanyak 69 orang siswa dan sampel sebanyak 69 orang dengan menggunakan teknik total *sampling*. Instrument penelitian skala efikasi diri dan skala kematangan karir berbentuk likert. Teknik analisis data menggunakan korelasi *product moment*.

Hasil penelitian didapatkan data efikasi diri siswa rata-rata 112,78% berada pada kategori tinggi dan kematangan karir siswa rata-rata 114,40% berada pada kategori matang. Terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi diri dengan kematangan karir siswa dengan nilai  $r_{xy}$  0,425 dengan korelasi sedang. Merekomendasikan kepada guru Bimbingan dan Konseling untuk meningkatkan efikasi diri siswa dengan menggunakan layanan konseling yang ada untuk mencapai perencanaan karir yang matang.

**Kata Kunci:** *Efikasi Diri, Kematangan Karir*

## DAFTAR ISI

**HALAMAN JUDUL**

**HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI**

**HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING**

**HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI**

**ABSTRAK ..... i**

**DAFTAR ISI..... ii**

**DAFTAR TABEL ..... v**

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang ..... 1

B. Identifikasi Masalah ..... 9

C. Batasan Masalah..... 9

D. Rumusan Masalah ..... 9

E. Tujuan Penelitian ..... 9

F. Manfaat dan Luaran Penelitian ..... 10

G. Definisi Operasional..... 10

1. Efikasi diri ..... 10

2. Kematangan Karir ..... 11

### **BAB II LANDASAN TEORI**

A. Kematangan Karir ..... 12

1. Pengertian Kematangan Karir ..... 12

2. Dimensi Kematangan Karir ..... 14

3. Faktor yang Mempengaruhi Kematangan Karir..... 18

B. Efikasi Diri ..... 20

1. Pengertian Efikasi Diri ..... 20

2. Sumber-Sumber Efikasi Diri ..... 23

3. Dimensi Efikasi Diri..... 26

4. Karakteristik Efikasi Diri .....	27
5. Fungsi Efikasi Diri .....	30
6. Faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri.....	31
C. Kaitan Efikasi Diri dengan Kematangan Karir .....	33
D. Kajian Penelitian yang Relevan .....	35
E. Kerangka Berfikir.....	37
F. Hipotesis.....	38
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian.....	39
B. Waktu dan Tempat Penelitian .....	39
C. Populasi dan Sampel .....	39
1. Populasi .....	39
2. Sampel .....	40
D. Pengembangan Instrumen .....	40
1. Validitas.....	40
2. Reliabilitas.....	45
E. Teknik Pengumpulan Data.....	46
F. Teknik Analisis Data.....	48
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Deskripsi Data.....	51
1. Deskripsi Efikasi Diri .....	51
2. Data Kematangan Karir .....	63
B. Pengujian Prasyarat Analisis.....	78
C. Pengujian Hipotesis.....	81
D. Pembahasan.....	87
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	92
B. Implikasi.....	92
C. Saran.....	93

## **DAFTAR PUSTAKA**



## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Populasi Penelitian.....	40
Tabel 3. 2 Kisi-kisi Instrumen Efikasi Diri.....	41
Tabel 3. 3 Kisi-kisi Instrumen Kematangan Karir.....	42
Tabel 3. 4 Hasil Validitas Konstruk Skala Efikasi Diri.....	43
Tabel 3. 5 Hasil Validitas Konstruk Kematangan karir.....	44
Tabel 3. 6 Reabilitas Efikasi Diri.....	46
Tabel 3. 7 Reabilitas Kematangan Karir.....	46
Tabel 3. 8 Skor Jawaban Skala <i>Likert</i> Efikasi Diri.....	46
Tabel 3. 9 Klasifikasi Skor Efikasi Diri Siswa.....	47
Tabel 3. 10 Skor Jawaban Skala <i>Likert</i> Kematangan Karir.....	47
Tabel 3. 11 Klasifikasi Skor Kematangan Karir Siswa.....	48
Tabel 3. 12 Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r.....	50
Tabel 4. 1 Rentang Skor Efikasi Diri Siswa.....	52
Tabel 4. 2 Data Efikasi Diri.....	52
Tabel 4. 3 Persentase Skor Efikasi Diri N=69.....	54
Tabel 4. 4 Kategori Skor Efikasi Diri Siswa pada Aspek Keyakinan akan Kemampuan Menggerakkan Motivasi N=69.....	55
Tabel 4. 5 Persentase Efikasi Diri Siswa pada Aspek Keyakinan akan Kemampuan untuk Menggerakkan Motivasi N=69.....	57
Tabel 4. 6 Kategori Skor Efikasi Diri Siswa pada Aspek Kemampuan Kognitif N=69.....	58
Tabel 4. 7 Persentase Efikasi Diri Siswa pada Aspek Kemampuan Kognitif N=69 ..	60
Tabel 4. 8 Kategori Skor Efikasi Diri Siswa pada Aspek Tindakan yang diperlukan untuk Memenuhi Tuntutan Situasi N=69.....	60
Tabel 4. 9 Persentase Efikasi Diri Siswa pada Aspek Tindakan yang.....	63
Tabel 4. 10 Rentang Skor Kematangan Karir.....	64
Tabel 4. 11 Data Kematangan Karir.....	64

Tabel 4. 12 Persentase Skor Kematangan Karir.....	66
Tabel 4. 13 Kategori Skor Kematangan Karir pada.....	67
Tabel 4. 14 Persentase Kematangan Karir .....	69
Tabel 4. 15 Kategori Skor Kematangan Karir pada.....	69
Tabel 4. 16 Persentase Kematangan Karir .....	72
Tabel 4. 17 Kategori Skor Kematangan Karir pada.....	72
Tabel 4. 18 Persentase Kematangan Karir .....	75
Tabel 4. 19 Kategori Skor Kematangan Karir pada.....	75
Tabel 4. 20 Persentase Kematangan Karir .....	77
Tabel 4. 21 Tests of Normality .....	79
Tabel 4. 22 ANOVA .....	80
Tabel 4. 23 Klasifikasi Skor Efikasi Diri siswa kelas XI.....	80
Tabel 4. 24 Klasifikasi Skor Kematangan karir siswa kelas XI.....	80
Tabel 4. 25 Perhitungan untuk Memperoleh Angka Indeks .....	82
Tabel 4. 26 Correlations.....	85
Tabel 4. 27 Taraf Signifikansi.....	86

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Masa remaja merupakan masa dimana seseorang mengalami masa transisi dari kanak-kanak menuju dewasa. Masa transisi ini, remaja dituntut untuk memenuhi tugas-tugas perkembangan, sebelum ia menjadi orang dewasa. Apabila seseorang mampu menuntaskan tugas-tugas perkembangannya maka ia akan memperoleh keberhasilan dalam melaksanakan tugas-tugas perkembangan pada periode berikutnya. Pada masa transisi ini, mereka dihadapkan pada berbagai pilihan hidup yang harus mereka pilih. Remaja mulai dituntut untuk merencanakan masa depannya secara mandiri. Salah satunya remaja sudah memikirkan karir untuk masa depannya, dengan merencanakan karir yang akan mereka tekuni dikemudian harinya. Pemilihan karir memerlukan perencanaan dan persiapan yang cukup lama.

Havighurst (dalam Hurlock, 2002:10) “mempersiapkan masa depan, terutama karir merupakan salah satu tugas remaja dalam tahap perkembangannya”. Berdasarkan kutipan di atas bahwa salah satu tugas perkembangan remaja yaitu mempersiapkan masa depan terutama mengenai karirnya. Sesuai yang dikatakan Hadiarni dan Irman (2009:18) “karir pada prinsipnya adalah pilihan hidup seseorang individu, dikatakan pilihan hidup karena karir merupakan sesuatu yang tidak dapat dipisahkan dari diri seseorang, hal ini disebabkan karena dalam perjalanan suatu karir tidak dapat dilepaskan dari bakat, minat, dan potensi diri seseorang, sehingga melahirkan berbagai pilihan karir dan pada prinsipnya akan menemukan pilihan diri dalam berkarir “. Jadi dapat dipahami bahwa karir merupakan pilihan hidup seseorang individu yang tidak dapat dilepaskan dari bakat, minat, dan potensi seseorang sehingga melahirkan berbagai pilihan karir. Masa remaja merupakan ”periode yang

penting, periode peralihan, periode perubahan, usia bermasalah, mencari identitas, usia yang menimbulkan ketakutan, masa yang tidak realistis dan ambang masa dewasa (Hurlock. 2004:207)”. Jadi dapat disimpulkan bahwa masa remaja merupakan periode yang sangat penting, periode peralihan, periode perubahan, usia bermasalah, mencari identitas, usia yang menimbulkan ketakutan, serta masa yang tidak realistis. Hal tersebut menunjukkan masa remaja merupakan masa yang terpenting dalam perkembangan individu, karena jika tidak mampu melaksanakan tugas perkembangan pada masa remaja, maka masa dewasa pun tidak akan berjalan dengan semestinya.

Pada masa ini remaja mulai mengidentifikasi kesempatan dan tingkat pekerjaan yang sesuai, serta mengimplementasikan pilihan karir dengan memilih pendidikan dan pelatihan yang sesuai, untuk memasuki pekerjaan yang sesuai dengan pilihannya. Perkembangan karir pada masa remaja disebut “tahap pertumbuhan, pada usia 14 sampai 15 tahun dan tahap eksplorasi, pada usia 16 sampai 19 tahun. Pada tahap ini remaja mengembangkan kesadaran terhadap dirinya dan dunia kerja, kemudian mulai mencoba peran-peran baru (Super dalam Gunawan, 2014, p.2)”. Berdasarkan pendapat di atas perkembangan karir pada remaja ada pada tahap pertumbuhan dan tahap eksplorasi, pada tahap ini remaja mengembangkan dunia kerja terhadap dirinya serta mulai mencoba peran-peran baru.

Hal ini ditunjukkan dengan kemampuan siswa mengenali potensi diri dan arah minatnya untuk suatu bidang karir yang ingin dijalani kelak serta memilih jurusan yang sejalan dengan bidang karirnya. Pada kenyataannya tidak banyak siswa yang mengerti akan potensi serta kemampuan yang dimilikinya sehingga dalam penentuan karir akan cukup mengalami kesulitan. Dengan demikian, pemilihan dan persiapan karir merupakan salah satu tugas perkembangan yang penting bagi remaja dan dapat mempengaruhi keseluruhan masa depan seseorang, termasuk dalam hal memilih jurusan pendidikan yang tepat. Remaja dapat

memilih dan merencanakan karir sesuai dengan minat, harapan, cita-cita, dan kemampuannya, dalam hal ini remaja memerlukan kematangan karir.

Menurut Super (dalam Gunawan, 2014,p.3) bahwa “kematangan karir adalah keberhasilan dan kesiapan remaja untuk memenuhi tugas-tugas terorganisir yang terdapat dalam setiap perkembangan karir”. Hal tersebut dapat dipahami bahwa kematangan karir adalah keberhasilan dan kesiapan remaja dalam menjalankan tugas-tugas perkembangannya secara terorganisir pada setiap perkembangan karir. Untuk memilih dan merencanakan karir yang tepat, dibutuhkan kematangan karir, yaitu meliputi pengetahuan akan diri, pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan memilih pekerjaan, dan kemampuan merencanakan langkah-langkah menuju karir yang diharapkan. Super (dalam Aji, 2010, p.3) mengemukakan empat aspek yang dapat digunakan untuk mengukur kematangan karir remaja adalah:

Perencanaan (kesadaran individu bahwa dirinya harus membuat pilihan pendidikan dan karir, serta mempersiapkan diri untuk membuat pilihan tersebut), eksplorasi (individu secara aktif menggunakan berbagai sumber untuk memperoleh informasi mengenai dunia kerja umumnya dan untuk memilih salah satu bidang pekerjaan khususnya), kompetensi informasional (kemampuan untuk menggunakan informasi tentang karir yang dimiliki untuk dirinya, serta mulai mengkristalisasikan pilihan pada bidang dan tingkat pekerjaan tertentu), dan pengambilan keputusan (individu mengetahui apa saja yang harus dipertimbangkan dalam membuat pilihan pendidikan dan karir kemudian membuat pilihan pekerjaan yang sesuai membuat pilihan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuan).

Berdasarkan pendapat di atas dapat dipahami bahwa ada empat aspek yang dapat digunakan untuk mengukur kematangan karir remaja yaitu, perencanaan bahwa kesadaran individu untuk membuat pilihan pendidikan dan karir serta mempersiapkan dirinya untuk membuat pilihan karir. Eksplorasi, dimana individu secara aktif menggunakan berbagai sumber untuk memperoleh informasi seperti orangtua, teman, guru mengenai dunia kerja. Kompetensi informasional, kemampuan individu untuk menggunakan informasi yang didapat

tentang karir yang dimiliki untuk dirinya. Serta pengambilan keputusan, individu mampu membuat pilihan keputusan yang sesuai dengan minat dan kemampuan yang dimilikinya.

Hurlock (2004:221) mengatakan bahwa “siswa SMA mulai memikirkan masa depan mereka secara sungguh-sungguh”. Agar para remaja dapat memilih karir yang tepat, dalam hal ini adalah keputusan tentang pendidikan lanjutan, siswa memerlukan tingkat kematangan karir yang baik, karena tingkat kematangan karir akan mempengaruhi kualitas pemilihan karir. Pilihan karir banyak dilakukan tanpa mempertimbangkan kemampuan, minat dan kepribadian individu. Ada kecenderungan individu mengikuti pilihan orangtua atau teman, dengan dasar popularitas pekerjaan atau identifikasi dengan orangtua sehingga siswa dalam usahanya untuk mencapai kematangan karir yang diinginkan sering mengalami hambatan. Hambatan yang dialami siswa tersebut disebabkan oleh berbagai faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan karir seseorang adalah “komitmen terhadap karir, nilai kerja, harga diri, efikasi diri, *gender*, dan kemampuan memutuskan pilihan karir (Patton dan Creed dalam Gunawan, 2014,p.5)”. Dapat dipahami faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan karir seseorang merupakan faktor internal salah satunya efikasi diri.

Menurut Bandura (dalam Ghufro dan Risnawita, 2010:75) bahwa “efikasi diri pada dasarnya adalah hasil dari proses kognitif berupa keputusan, keyakinan, atau pengharapan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan”. Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah proses kognitif berupa keyakinan yang dimiliki oleh seseorang dan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Efikasi diri memimpin siswa untuk menentukan cita-cita yang menantang dan tetap bertahan dalam menghadapi kesulitan-kesulitan dalam menyelesaikan tugas. Ketika masalah-masalah muncul, perasaan efikasi diri yang kuat akan

mendorong siswa untuk tenang dan mencari solusi dari pada merenungkan ketidakmampuannya. Bandura dan Woods (dalam Ghufron dan Risnawita, 2010:74) menjelaskan bahwa “efikasi diri mengacu kepada keyakinan akan kemampuan individu untuk menggerakkan motivasi, kemampuan kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasi. Berdasarkan pendapat di atas dapat dipahami individu yang memiliki efikasi diri tinggi akan selalu memotivasi dirinya agar selalu yakin pada dirinya, kemampuan berfikir yang positif dan mampu mengatasi hambatan dan rintangan yang ada. Efikasi diri pada diri tiap individu berbeda antara satu individu dengan yang lainnya.

Menurut Bandura (dalam Ghufron, 2010:80), “Efikasi diri pada diri individu memiliki tiga dimensi, yaitu a) dimensi tingkat (*level*), b) dimensi kekuatan (*strenght*), c) dimensi generalisasi (*generality*)”. Dimana dimensi *level*, aspek ini berkaitan dengan tingkat kesulitan tugas, dan dimensi *strenght* merupakan aspek yang berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Serta dimensi *generality* berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu merasa yakin akan terhadap kemampuan dirinya.

Bandura (dalam Mahmudi, 2014, p.20), menjelaskan bahwa karakteristik individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi adalah

ketika individu tersebut merasa yakin bahwa mereka mampu menangani secara aktif peristiwa dan situasi yang mereka hadapi, tekun dalam menyelesaikan tugas-tugas, percaya pada kemampuan diri yang mereka miliki, memandang kesulitan sebagai tantangan bukan ancaman dan suka mencari situasi baru, menetapkan sendiri tujuan yang menantang dan meningkatkan komitmen yang kuat terhadap dirinya, menanamkan usaha yang kuat dalam apa yang dilakukannya dan meningkatkan usaha saat menghadapi kegagalan, berfokus pada tugas dan memikirkan strategi dalam menghadapi kesulitan, cepat memulihkan rasa mampu setelah mengalami kegagalan, dan menghadapi stressor atau ancaman dengan keyakinan bahwa mereka mampu mengontrolnya.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan karakteristik efikasi diri yang tinggi adalah memiliki kemampuan diri, memiliki keyakinan diri atau kepercayaan diri, dan memiliki kemampuan diri dalam situasi yang berbeda. Individu yang memiliki efikasi diri tinggi akan cenderung memilih terlibat langsung dalam mengerjakan suatu tugas, sedangkan individu yang memiliki efikasi diri rendah cenderung menghindari tugas tersebut. Individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi cenderung mengerjakan suatu tugas tertentu, atau meskipun tugas-tugas tersebut dirasa sulit. Sebagaimana yang dikatakan Sharma dan Nasa (dalam Saraswati, 2016, p.4) bahwa “efikasi diri akademik merupakan prediktor kuat untuk memprediksi performa siswa”. Siswa dengan efikasi diri akademik yang tinggi, lebih percaya diri dan sikap yang lebih positif terhadap pekerjaan dimasa depan.

Hal ini sejalan dengan konsep yang dijelaskan oleh Schunk (dalam Rachmawati, 2012, p. 4) bahwa “siswa dengan efikasi diri yang rendah akan menghindari tugas-tugas yang diberikan dalam proses belajar”. Sedangkan siswa yang efikasi diri yang tinggi akan bersemangat dalam mengerjakan setiap tugas yang diberikan dalam proses belajar. Siswa dengan efikasi diri yang tinggi akan berusaha lebih keras dan bertahan lebih lama dalam proses belajar dibandingkan siswa yang efikasi diri yang rendah. Selain itu, siswa dengan efikasi diri yang tinggi akan lebih memiliki rasa percaya diri yang menjelajahi tantangan karir. Berdasarkan kutipan di atas dapat dipahami bahwa siswa yang memiliki efikasi diri rendah akan menghindari tugas-tugas yang diberikan dalam proses belajar, sedangkan siswa yang memiliki efikasi diri tinggi akan bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dalam proses belajar, ia juga memiliki kepercayaan diri dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada termasuk dalam pemilihan karir. Seperti yang diungkapkan oleh Pervin (dalam Gunawan, 2014, p.8), yaitu:



Efikasi diri yang rendah berhubungan dengan proses mencapai kematangan karir, adalah kebimbangan dalam pembuatan keputusan karir, masalah-masalah dalam mengembangkan identitas vokasional/kejuruan yang jelas, dan ketidakpastian dalam menentukan pilihan. Seseorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi, akan merasa mampu untuk melaksanakan tugas perkembangan karir yang dihadapinya sehingga mencapai kematangan karir. Hal tersebut disebabkan karena dengan efikasi diri seseorang akan berusaha keras untuk menghadapi kesulitan, tidak mudah menyerah termasuk di dalamnya kesulitan dalam mencapai kematangan karir seperti banyaknya pilihan alternatif pekerjaan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa efikasi diri seseorang sangat berpengaruh terhadap kematangan karir seseorang. Individu yang memiliki efikasi diri rendah akan kebingungan dalam mengambil keputusan, sedangkan individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan merasa mampu dalam perkembangan karirnya, ia tidak mudah menyerah termasuk di dalamnya kesulitan dalam mencapai banyaknya pilihan alternatif pekerjaan. Munandir (1996:85), mengatakan bahwa “konselor sekolah menengah atas menghadapi siswa yang datang kepadanya meminta bantuan , siswa yang mengalami keraguan, ketidakpastian, keprihatinan, kerisauan, kegalauan pikiran, bahkan mungkin kecemasan atau pertentangan batin”. Dapat dipahami bahwa siswa sekolah menengah mengalami masalah berkenaan dengan pekerjaan yang dipikirkan atau dipertimbangkan kelak selepas dari sekolah.

Berdasarkan observasi peneliti lakukan, terdapat beberapa orang siswa yang izin keluar masuk kelas dalam proses pembelajaran, siswa juga terlihat keluar dan lebih memilih untuk bermain dari pada membuat tugas yang diberikan guru. Ketika diberikan tugas yang sulit mereka lebih memilih untuk tidak mengerjakannya. Siswa tidak berani tampil didepan kelas untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, dan kurang semangat dalam hal belajar. Selanjutnya penulis melakukan wawancara dengan guru mata pelajaran, informasi yang penulis peroleh adalah:

Siswa suka mengeluh ketika diberikan tugas-tugas yang sulit, ketika disuruh tampil didepan kelas mereka tidak berani untuk maju, pada saat diberitahu akan ujian dadakan mereka sudah cemas dan takut untuk melaksanakan ujian tersebut, siswa kurang memiliki motivasi dalam belajar, kurang semangat dan kurang aktif dalam proses pembelajaran, dalam proses pembelajaran mereka hanya mengandalkan teman yang pintar saja, ketika hasil belajarnya rendah mereka bersikap biasa saja dan ketika diberikan pekerjaan rumah (PR) mereka memilih untuk tidak datang kesekolah.

Kemudian penulis juga melakukan wawancara pada tanggal 20 Februari 2018 dengan siswa berinisial YRP, mengatakan bahwa:

Belum tahu tentang pilihan karir, atau jurusan yang akan diambil setelah tamat disekolah ini buk, saya kurang yakin dengan kemampuan yang saya miliki. walaupun saya sekarang mengambil jurusan IPS, namun saya masih bingung jurusan yang saya ambil kelak, bahkan bakat dan minat saya rasa tidak ada yang menonjol pada satu bidang, sehingga saya belum mampu menentukan karir dan kadang saya sering bertanya kepada teman dalam menentukan pilihan. Saya juga kurang memiliki pengetahuan yang luas mengenai karir.

Ketika ditanya cita-citanya, siswa kebanyakan menjawab ingin menjadi orang sukses, jurusan yang mereka duduki sekarang seperti jurusan IPS ataupun jurusan IPA siswa tersebut masih bingung dalam menentukan karirnya, mereka masih ragu dalam menentukan jurusan ketika ia memasuki perguruan tinggi nantinya. Siswa tidak berani membuat keputusan serta kurangnya keyakinan terhadap dirinya dalam menghadapi tuntutan situasi sama halnya dalam memutuskan pilihan.

Penulis juga melakukan wawancara dengan hari yang sama dengan 5 orang siswa kelas XI, diketahui 2 orang siswa belum yakin dengan pilihannya setelah ia lulus nantinya, masih ragu dalam mengambil jurusan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, 1 orang siswa sudah memikirkan jurusan dan perguruan tinggi yang diinginkan namun masih ragu karena tidak yakin dengan kemampuan yang ada melihat begitu banyaknya persaingan nantinya, 2 orang

siswa sudah memikirkan jurusan dan perguruan tinggi sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

Berdasarkan permasalahan dan hasil wawancara yang penulis lakukan, penulis merasa tertarik untuk meneliti lebih jauh tentang bagaimana hubungan antara efikasi diri dengan kematangan karir siswa, maka berdasarkan latar belakang masalah di atas penulis memberi judul penelitian ini dengan **“Hubungan Efikasi Diri dengan Kematangan Karir Siswa Kelas XI di SMA Islam Raudhatul Jannah Payakumbuh”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi masalahnya sebagai berikut:

1. Hubungan antara efikasi diri dengan kematangan karir siswa.
2. Penyebab rendahnya kematangan karir pada siswa.
3. Pengaruh kematangan karir terhadap pilihan karir siswa kelas XI SMA Islam Raudhatul Jannah Payakumbuh.

## **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka peneliti membatasi yang akan diteliti, yaitu hubungan antara efikasi diri dengan kematangan karir siswa kelas XI di SMA Islam Raudhatul Jannah Payakumbuh

## **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah di atas, adapun rumusan masalah penelitian ini yaitu adakah terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi diri dengan kematangan karir siswa kelas XI di SMA Islam Raudhatul Jannah Payakumbuh

## **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dengan kematangan karir siswa.

## **F. Manfaat dan Luaran Penelitian**

### **1. Manfaat Penelitian**

- a. Manfaat teoritis yaitu diharapkan melalui penelitian ini dapat menambah wawasan dan keilmuan khususnya mengenai hubungan efikasi diri dengan kematangan karir siswa.
- b. Manfaat praktis
  - 1) Sebagai pengalaman bagi peneliti dalam melihat dan mengetahui hubungan yang signifikan antara efikasi diri dengan kematangan karir.
  - 2) Sebagai bahan pertimbangan dan masukan oleh guru bimbingan dan konseling dalam pelayanan konseling secara efektif dan efisien.
  - 3) Penelitian ini dapat menjadi bahan analisis untuk mengembangkan teori yang sudah ada.

### **2. Luaran Penelitian**

Penelitian terkait dengan hubungan efikasi diri dengan kematangan karir diharapkan agar dapat diterbitkan pada jurnal ilmiah.

## **G. Definisi Operasional**

Memudahkan dalam memahami istilah-istilah yang terdapat proposal skripsi ini agar tidak terjadi kesalahpahaman, maka berikut penulis jelaskan beberapa istilah yang memerlukan pemahaman antara lain:

### **1. Efikasi diri**

Bandura dan Woods (dalam Ghufro dan Risnawita, 2010:74) menjelaskan bahwa “efikasi diri suatu keyakinan yang dimiliki oleh seorang individu yang mengacu pada keyakinan akan kemampuan untuk menggerakkan motivasi, kemampuan kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasi”.

Efikasi diri yang peneliti maksud dalam penelitian ini adalah keyakinan akan kemampuan menggerakkan motivasi, kemampuan kognitif dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasi.

## **2. Kematangan Karir**

Super (dalam Aji, dkk, 2010, p.3) mengemukakan empat aspek yang dapat digunakan untuk mengukur kematangan karir remaja yaitu

Perencanaan (kesadaran individu bahwa dirinya harus membuat pilihan pendidikan dan karir, serta mempersiapkan diri untuk membuat pilihan tersebut), eksplorasi (individu secara aktif menggunakan berbagai sumber untuk memperoleh informasi mengenai dunia kerja umumnya dan untuk memilih salah satu bidang pekerjaan khususnya), kompetensi informasional (kemampuan untuk menggunakan informasi tentang karir yang dimiliki untuk dirinya, serta mulai mengkristalisasikan pilihan pada bidang dan tingkat pekerjaan tertentu), dan pengambilan keputusan (individu mengetahui apa saja yang harus dipertimbangkan dalam membuat pilihan pendidikan dan karir kemudian membuat pilihan pekerjaan yang sesuai membuat pilihan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuan).

Kematangan karir yang peneliti maksud dalam penelitian ini yaitu mengenai perencanaan, eksplorasi, kompetensi informasional, dan pengambilan keputusan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

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

##### **1. Pengertian Kematangan Karir**

Remaja sudah mulai memikirkan dan merencanakan masa depannya, dalam hal ini adalah keputusan tentang pendidikan lanjutan. Siswa memerlukan kematangan karir yang baik sehingga akan mempengaruhi kualitas dalam pemilihan karir. Menurut Hasan (dalam Daniati, 2016, p.19) kematangan adalah “kematangan jiwa seseorang dalam proses perkembangan ke arah kedewasaan”. Dapat dipahami kematangan merupakan proses kematangan seseorang dalam proses perkembangan seseorang ke arah kedewasaan. Sedangkan Yusuf (dalam Hadiarni dan Irman, 2009:12) karir adalah “urutan okupasi dan pekerjaan utama (*mayor*) yang diselenggarakan atau digeluti seseorang dalam dan selama hidupnya, merupakan panggilan hidup dan memberikan kepuasan bagi diri yang bersangkutan”. Berdasarkan kutipan di atas dapat disimpulkan bahwa karir merupakan urutan pekerjaan utama yang digeluti seseorang selama hidupnya, panggilan hidup yang memberikan kepuasan tersendiri.

Menurut Super (dalam Gunawan, 2014, p.3) kematangan karir adalah “keberhasilan dan kesiapan remaja untuk memenuhi tugas-tugas terorganisir yang terdapat dalam setiap perkembangan karir”. Dapat dipahami bahwa kematangan karir merupakan keberhasilan dan kesiapan seseorang telah matang dalam merencanakan karirnya sesuai dengan usia individu dengan tugas-tugas dan peranan yang sesuai dengan tahap perkembangannya.

Selanjutnya Crites (dalam Daniati dan Kamil, 2016, p.20) mendefinisikan kematangan karir merupakan “kemampuan individu untuk membuat pilihan karir, yang meliputi penentuan keputusan karir, pilihan yang

realistik dan konsisten”. Berdasarkan pendapat di atas dapat dipahami bahwa kematangan karir merupakan kemampuan individu dalam menentukan pilihan karirnya, meliputi penentuan keputusan karir, pilihan yang realistik dan konsisten dalam pilihannya tersebut. Hal ini dipertegas juga oleh Super (dalam Nurhabibi, 2012:30) menjelaskan bahwa “individu dikatakan matang atau siap untuk membuat keputusan karir jika pengetahuan yang dimilikinya untuk membuat keputusan karir didukung oleh informasi yang kuat mengenai pekerjaan berdasarkan eksplorasi yang telah dilakukan”. Dapat dipahami bahwa individu dikatakan matang atau siap untuk membuat keputusan karir jika pengetahuan yang dimilikinya untuk membuat keputusan karir didukung oleh informasi yang kuat mengenai karir yang diinginkan sesuai dengan bakat dan minat yang dimiliki individu tersebut.

Crites dan Brown (dalam Nurhabibi, 2012:30) mendefinisikan kematangan karir “sebagai tingkat dimana individu telah menguasai tugas perkembangan karirnya, baik komponen pengetahuan maupun sikap, yang sesuai dengan tahap perkembangan karir”. Jadi, kematangan karir merupakan tingkat dimana individu telah menguasai tugas perkembangan karirnya, yang sudah menentukan pilihan karirnya melihat dari pengetahuan yang dimilikinya, serta konsisten dalam menentukan pilihan karirnya sesuai dengan tahap perkembangan karir. Memperkuat pendapat di atas Super dalam Winkel (dalam Nurhabibi, 2012:31) menyatakan bahwa kematangan karir adalah:

Keberhasilan individu menyelesaikan tugas perkembangan karir yang khas pada tahap perkembangan karir. Kematangan karir juga merupakan kesiapan afektif dan kognitif dari individu untuk mengatasi tugas-tugas perkembangan yang dihadapkan kepadanya, karena perkembangan biologis, sosial dan harapan dari masyarakat yang telah mencapai tahap perkembangan tersebut. Kesiapan afektif sendiri dari perencanaan karir dan eksplorasi karir sementara kesiapan kognitif terdiri dari kemampuan mengambil keputusan dan wawasan mengenai dunia kerja.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kematangan karir merupakan keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas perkembangan karir yang khas pada tahap perkembangan karir individu tersebut, kesiapan afektif dan kognitif individu dalam mengatasi tugas-tugas perkembangan yang dihadapkan kepada individu tersebut. Kesiapan afektif bagaimana individu dalam merencanakan karir dan mengeksplorasi karirnya, sementara kesiapan kognitif terdiri dari kemampuan individu dalam mengambil keputusan serta wawasan mengenai dunia kerja yang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Selanjutnya kematangan karir menurut Savickas (dalam Suharnan, 2014, p.4) “kesiapan individu dalam membuat informasi, keputusan karir sesuai dengan usaha menyelesaikan tugas-tugas perkembangan terkait dengan karir”. Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan kematangan karir adalah suatu konsep kemampuan dan kapasitas individu untuk membuat suatu pilihan karir yang stabil dan realistis, serta menyelesaikan tugas-tugas perkembangan terkait dengan karir dengan menyadari hal-hal yang dibutuhkan dalam membuat suatu keputusan karir.

## **2. Dimensi Kematangan Karir**

Super (dalam Aji, 2010, p.3) mengemukakan empat aspek yang dapat digunakan untuk mengukur kematangan karir remaja, yaitu “a) Perencanaan, b) Eksplorasi, c) Kompetensi informasional, d) Pengambilan keputusan karir”. Berdasarkan pendapat di atas mengenai empat aspek yang dapat digunakan mengukur kematangan karir siswa dapat diuraikan sebagai berikut:

### **a. Perencanaan**

Dimensi ini mengukur tingkat perencanaan melalui sikap terhadap masa depan. Individu memiliki kepercayaan diri, kemampuan untuk dapat belajar dari pengalaman, menyadari bahwa dirinya harus membuat pilihan pendidikan dan karir serta mempersiapkan diri untuk membuat pilihan tersebut. Hal yang menunjukkan bahwa individu ikut berpartisipasi dalam



aktivitas perencanaan karir yaitu belajar tentang informasi karir, berbicara dengan orang dewasa tentang rencana karir, mengikuti kursus dan pelatihan yang akan membantu dalam menentukan karir, berpartisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler dan bekerja paruh waktu. Aspek perencanaan karir menurut Super (dalam Sharf, 1992:156), “menyadari wawasan dan persiapan karir, memahami pertimbangan alternatif pilihan karir dan memiliki perencanaan karir dimasa depan”. Berdasarkan pendapat di atas perencanaan karir yaitu sikap individu terhadap masa depan, serta bagaimana individu tersebut mempersiapkan dirinya untuk masa depannya.

b. Eksplorasi

Individu secara aktif menggunakan berbagai sumber untuk memperoleh informasi mengenai dunia kerja umumnya dan untuk memilih salah satu bidang pekerjaan khususnya serta menggunakan kesempatan dan sumber informasi yang berpotensi seperti orangtua, teman, guru dan konselor. Adapun tugas perkembangan karir pada masa eksplorasi ini (Nuryanto,2010:24) yaitu, “individu mengenal keterampilan membuat keputusan karir dan memperoleh informasi yang relevan untuk membuat keputusan karir, menyadari minat dan kemampuan dan menghubungkannya dengan kesempatan kerja, mengidentifikasi bidang dan tingkat pekerjaan yang cocok dengan minat dan kemampuan, serta memperoleh latihan untuk mengembangkan keterampilan dan mempercepat memasuki pekerjaan atau jabatan guna memenuhi minat dan kemampuannya”. Dapat disimpulkan bahwa eksplorasi yaitu individu secara aktif menggunakan berbagai informasi yang didapatkan dan menggubungkan dengan bakat dan minat yang miliki sehingga mampu mengidentifikasi kerja sesuai dengan peluang yang ada.

c. Kompetensi informasional

Kemampuan untuk menggunakan informasi tentang karir yang dimiliki untuk dirinya serta mulai mengkristalisasikan pilihan pada bidang dan tingkat pekerjaan tertentu. Menurut Super (Sharf, 1992:158) yakni “terkait dengan tugas perkembangan yaitu individu harus tahu minat dan kemampuan diri, mengetahui cara orang lain mempelajari hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan dan mengetahui alasan orang berganti pekerjaan”. Individu mengetahui tugas-tugas pekerjaan dalam suatu jabatan dan perilaku-prilaku dalam pekerjaan. Dapat disimpulkan bahwa kompetensi informasional yaitu individu mengetahui berbagai informasi tentang dunia kerja dan menggunakan informasi tersebut dengan tepat serta mengetahui seluk-beluk pekerjaan.

d. Pengambilan keputusan

Dimensi ini mengukur pengetahuan tentang prinsip dan cara pengambilan keputusan. Individu memiliki kemandirian dalam pengambilan keputusan. Individu mengetahui apa saja yang harus dipertimbangkan dalam membuat pilihan pendidikan dan karir kemudian membuat pilihan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuan. Menurut Krumboltz dan Baker (dalam Munandir, 1996:101) hal yang penting dalam pengambilan keputusan kerja adalah kemampuan untuk :

Mengenal situasi keputusan yang penting, menentukan keputusan atau tugas yang dapat dikelola dan yang realistis, memeriksa dan menilai secara cermat dan tepat generalisasi pandangan atas dunia, menyusun alternatif-alternatif yang luas dan beragam, mengumpulkan informasi yang diperlukan tentang alternatif itu, menentukan sumber informasi mana yang paling cermat dan relevan, merencanakan dan melaksanakan urutan langkah-langkah pengambilan keputusan.

Berdasarkan pendapat di atas pengambilan keputusan yaitu individu telah memiliki pengetahuan tentang cara dan prinsip dalam memutuskan pilihan, individu juga memiliki kemandirian dalam memilih keputusan

sesuai dengan bakat dan kemampuan yang dimiliki, sehingga individu dapat menentukan pilihan sesuai dengan kemampuan. Selanjutnya dimensi kematangan karir menurut Super (dalam Daniati dan Kamil, 2016, p. 4) ”terdiri dari: a) *career planning*, b) *career exploration*, c) *Career Decision Making*, d) *World of Word Information*, e) *Knowledge of Preferred Occupational Group*, f) *Realisation*”.

Berdasarkan pendapat di atas perencanaan karir adalah kemampuan individu untuk merencanakan dan menyiapkan karir yang akan ditempuh dimasa depan, dalam dimensi ini perencanaan itu dapat diukur dari sikapnya terhadap masa depan dan memiliki rasa kepercayaan diri untuk dapat mewujudkan pilihan karir yang sesuai dengan bidang keahliannya. Selanjutnya *carrer exploration* artinya individu yang memiliki kematangan karir mencari informasi yang berhubungan dengan karirnya dan bentuk-bentuk dunia kerja serta menggunakan kesempatan yang ada untuk mewujudkan karir yang akan ditempuhnya. Aspek yang ketiga tentang *career decision making* artinya kemampuan untuk menggunakan metode atau cara yang dapat digunakan untuk mengambil keputusan yang berhubungan dengan pilihan karirnya, individu tersebut secara mandiri untuk menggunakan pengatahuannya dalam mengambil pilihan karir yang sesuai dengan keahliannya. Aspek yang keempat adalah *World of Word Information* artinya individu tersebut sudah mengetahui tentang dunia kerja baik dari jenis-jenis pekerjaan, cara untuk memperoleh kesuksesan, dan perannya seperti apa dalam dunia kerja. Jadi pengetahuan itu maksudnya adalah wawasan yang luas tentang dunia kerja yang akan dijalaninya.

Aspek yang kelima adalah *Knowledge of Preferred Occupational Group* artinya sebuah pemahaman yang berhubungan dengan pilihan pekerjaan yang dpilih oleh individu tersebut, kemudian individu itu harus mengetahui persyaratan, tugas pekerjaannya, faktor yang menjadi alasan memilih pekerjaan tersebut dan resiko yang akan datang ketika telah

menetapkan pilihan untuk bergabung di dunia kerja yang diinginkannya. Terakhir adalah realisasi keputusan karir (*realisation*) artinya membandingkan antara kemampuan yang dimilikinya dengan pilihan karir yang telah ditetapkannya apakah sudah sesuai atau tidak. Aspek ini menjelaskan tentang perbandingan antara kelemahan dan kekuatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang sesuai dengan realita. Artinya individu yang matang karirnya mampu melihat kelemahan yang ada pada dirinya dan disesuaikan dengan kesempatan kerja yang sesuai juga dengan kemampuan yang dimilikinya agar dapat menjalankan kehidupan karir dengan baik dan mampu mengantisipasi hambatan-hambatan yang akan muncul dalam dunia kerja tersebut.

### **3. Faktor yang Mempengaruhi Kematangan Karir**

Setiap individu memiliki kematangan karir yang bervariasi, matang atau belumnya individu dalam menentukan pilihan karir dipengaruhi oleh beberapa faktor. Seligman (dalam Nurhabibi, 2012:50) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan karir pada remaja adalah “faktor individu, faktor pengalaman, faktor sosial ekonomi, faktor *gender*, faktor usia”.

Berdasarkan kutipan di atas dapat dipahami bahwa kematangan karir dalam perkembangannya dipengaruhi oleh faktor-faktor dari dalam maupun diluar diri siswa. Faktor yang berasal dari dalam individu disebut faktor internal, meliputi bakat, minat, intelegensi, sifat-sifat kepribadian seperti harga diri, efikasi diri dan nilai-nilai. Faktor dari luar disebut dengan faktor eksternal yang meliputi keluarga, latar belakang sosial ekonomi, *gender*, pengalaman, usia, lingkungan sekolah, dan tingkat pendidikan. Sedangkan menurut Naidoo (dalam Nurhabibi, 2012:52) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kematangan karir siswa, yaitu: *Educational level*, *Race ethnicity*, *Locus of Control*, *Social economi status*, *Work salient*, *Gender*.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan karir yaitu pertama, *educational level*, semakin tinggi tingkat pendidikan individu semakin tinggi pula kematangan karir individu tersebut. Kedua, *race ethnicity*, kelompok minoritas sering dikaitkan dengan kematangan karir yang rendah yang berhubungan dengan orang tua. Ketiga, *locus of control*, siswa yang memiliki locus of control baik, ia akan mampu menghadapi segala hambatan termasuk dalam menentukan karir sehingga akan membuat siswa memiliki kematangan karir yang baik. Keempat, *social economy status*, siswa yang memiliki latar belakang menengah kebawah biasanya kurang mendapatkan informasi mengenai dunia kerja, sehingga mempengaruhi kematangan karir siswa. Kelima, *Work salient*, pekerjaan yang paling menarik perhatian akan mempengaruhi kematangan karir siswa. Keenam, *gender*, biasanya wanita lebih rendah kematangan karirnya daripada laki-laki, karena dianggap wanita kurang mampu untuk membuat keputusan karir.

Menurut Patton dan Creed (dalam Gunawan, 2014,p.5), faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan karir seseorang adalah “komitmen terhadap karir, nilai kerja, harga diri, efikasi diri, *gender* dan kemampuan memutuskan pilihan karir. Berdasarkan kutipan di atas dapat dipahami bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan karir seseorang adalah komitmen terhadap karir, nilai kerja, harga diri, efikasi diri, *gender* dan kemampuan dalam memutuskan karir. Senada dengan penelitian Zulkaida, et al (dalam Gunawan, 2014, p.6) mengemukakan bahwa “sumbangan efikasi diri terhadap kematangan karir menyebabkan adanya keyakinan akan kemampuan diri individu”. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa efikasi diri seseorang sangat berpengaruh terhadap kematangan karir seseorang. Individu yang memiliki efikasi diri rendah akan kebingungan dalam mengambil keputusan, sedangkan individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan merasa mampu dalam perkembangan karirnya.

## B. Efikasi Diri

### 1. Pengertian Efikasi Diri

Setiap individu memiliki efikasi diri yang berbeda-beda. Efikasi diri adalah “keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu (Bandura dalam Ghufron, 2010:73)”. Dari pendapat di atas dapat dipahami bahwa efikasi diri merupakan keyakinan yang ada dalam dirinya terhadap kemampuan dirinya dalam melakukan tugas untuk mencapai hasil tertentu. Sedangkan Branden (dalam Rahman, 2013:66) mengatakan bahwa :

*Self efficacy* adalah: a) keyakinan terhadap fungsi otak, kemampuannya dalam berpikir menilai, memilih, dan mengambil suatu keputusan; b) keyakinan terhadap kemampuannya dalam memahami fakta-fakta nyata; c) Secara kognitif percaya pada diri sendiri – *cognitive self trust*; d) secara kognitif mandiri – *cognitive self reliance*.

Berdasarkan pendapat di atas dapat dipahami bahwa efikasi diri merupakan keyakinan dan kemampuan dalam berfikir, menilai, memilih suatu keputusan, keyakinan individu terhadap kemampuannya memahami fakta yang ada serta percaya terhadap kognitif dan secara kognitif ia mandiri. Efikasi diri menurut Bandura dalam Santrock (2014:180), yaitu “keyakinan bahwa seseorang dapat menguasai situasi dan menghasilkan hasil yang positif”. Efikasi diri adalah keyakinan bahwa “saya bisa, ketidakberdayaan, kebalikan dari penguasaan, adalah keyakinan bahwa “saya tidak bisa”. Siswa dengan efikasi diri tinggi setuju dengan pernyataan seperti, sebagai “Saya tahu bahwa saya akan mampu mempelajari materi ini “dan “saya kira saya mampu melakukannya kegiatan ini dengan baik”.

Schunk (dalam Santrock, 2014:180), telah menjelaskan “konsep efikasi diri untuk banyak aspek prestasi siswa. Dalam pandangannya, efikasi diri mempengaruhi pilihan kegiatan siswa. Siswa dengan efikasi diri rendah dalam belajar mungkin menghindari banyak tugas-tugas belajar, terutama yang menantang, sedangkan siswa dengan efikasi diri yang tinggi lebih mungkin

untuk bertahan dengan usaha pada tugas belajar daripada siswa dengan efikasi diri rendah”.

Satu studi menunjukkan bahwa remaja dengan efikasi diri tinggi memiliki aspirasi akademik yang lebih tinggi, menghabiskan lebih banyak waktu melakukan pekerjaan rumah dan lebih mungkin untuk mengasosiasikan kegiatan belajar dengan pengalaman yang optimal daripada rekan dengan efikasi diri rendah. Siswa dengan efikasi diri yang tinggi memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk mengarahkan upaya dan bertahan lebih lama dalam mengerjakan tugas dibanding siswa dengan efikasi diri rendah. Selanjutnya efikasi diri adalah penilaian seseorang tentang kemampuannya sendiri untuk menjalankan perilaku tertentu atau mencapai tujuan tertentu. Orang lebih mungkin terlibat dalam perilaku tertentu ketika mereka yakin bahwa mereka akan mampu menjalankan perilaku tersebut dengan sukses yaitu ketika mereka memiliki efikasi diri yang tinggi (Bandura dalam Ormrod, 2008:20-21).

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa efikasi diri merupakan penilaian seseorang tentang dirinya terhadap kemampuan yang ada dalam dirinya dalam menjalankan perilaku tertentu atau mencapai tujuan yang diinginkan. Bandura (dalam Ghufron dan Risnawita, 2010:75), mendefinisikan bahwa efikasi diri pada dasarnya adalah “hasil dari proses kognitif berupa keputusan, keyakinan, atau pengharapan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan”. Berdasarkan pendapat diatas dapat dipahami bahwa efikasi diri merupakan proses kognitif berupa keputusan, keyakinan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan yang dimilikinya untuk melaksanakan tugas-tugas yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Sedangkan Alwisol (dalam Permana, 2016,p.12) mengartikan bahwa efikasi diri “sebagai persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam

situasi tertentu, efikasi diri berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. Jadi, dapat dipahami bahwa efikasi diri adalah persepsi terhadap diri sendiri mengenai seberapa bagus dirinya berfungsi dalam situasi tertentu dan adanya keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk melakukan suatu tindakan sesuai dengan apa yang diinginkan.

Bandura dan Wood (dalam Ghufron dan Risnawita, 2010:74) menjelaskan bahwa “efikasi diri mengacu kepada keyakinan akan kemampuan individu untuk menggerakkan motivasi, kemampuan kognitif dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasi”. Selanjutnya Gist dan Mitchell menyatakan “efikasi diri dapat membawa pada perilaku yang berbeda diantara individu dengan kemampuan yang sama karena efikasi diri mempengaruhi pilihan, tujuan, pengatasan masalah, dan kegigihan dalam berusaha (dalam Ghufron dan Risnawita, 2010:75)”. Dapat dipahami efikasi diri dapat membawa pada perilaku yang berbeda diantara individu dengan memiliki kemampuan yang sama karena efikasi diri mempengaruhi pilihan, tujuan, pengatasan masalah dan kegigihan dalam berusaha tergantung kepada individu tersebut.

Individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi dengan individu yang memiliki efikasi rendah akan berbeda prilakunya. Individu yang efikasi diri tinggi akan mudah untuk menentukan pilihan yang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, terarah dalam tujuan, mudah dalam mengentaskan masalah dan gigih dalam berusaha. Sedangkan individu yang memiliki efikasi diri rendah akan mudah terpengaruh oleh orang lain, karena tidak yakin dengan kemampuan yang dimilikinya sehingga berdampak dalam prilakunya, seperti dalam menentukan pilihan tidak yakin dengan pilihan yang diambil, sulit dalam mengentaskan masalah yang ada, dan mudah menyerah dalam berusaha apabila terjadi kegagalan.



Hal senada dengan yang diungkapkan Baron dan Byrne (dalam Ghufro dan Risnawita, 2010:74) efikasi diri “sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan”. Berdasarkan pendapat di atas efikasi diri merupakan penilaian seseorang terhadap kemampuan dan kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan dan dalam mengatasi hambatan yang ada disekitarnya.

Individu dengan efikasi diri tinggi percaya bahwa mereka mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian di sekitarnya, sedangkan individu dengan efikasi diri rendah menganggap dirinya pada dasarnya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Sesuai dengan yang dikatakan Myers (dalam Zulkaida, 2007, p.5) “efikasi diri berkaitan dengan bagaimana seseorang merasa mampu untuk melakukan suatu hal”. Dapat dipahami efikasi diri adalah bagaimana seseorang itu merasa yakin dan mampu untuk melakukan sesuatu hal dalam kehidupannya termasuk masalah karir.

## **2. Sumber-Sumber Efikasi Diri**

Efikasi diri merupakan unsur kepribadian yang berkembang melalui pengamatan-pengamatan individu terhadap akibat-akibat tindakannya dalam situasi tertentu. Persepsi seseorang mengenai dirinya dibentuk selama hidupnya melalui *reward* dan *punishment* dari orang-orang di sekitarnya. Unsur penguat (*reward* dan *punishment*) lama kelamaan dihayati sehingga terbentuk pengertian dan keyakinan mengenai kemampuan diri. Bandura (dalam Ghufro, 2010:77) mengatakan bahwa “persepsi terhadap efikasi diri pada setiap individu berkembang dari pencapaian secara berangsur-angsur akan kemampuan dan pengalaman tertentu secara terus-menerus”. Kemampuan mempersepsikan secara kognitif terhadap kemampuan yang dimiliki memunculkan keyakinan atau kemantapan diri yang akan digunakan

sebagai landasan bagi individu untuk berusaha semaksimal mungkin mencapai target yang telah ditetapkan.

Menurut Bandura (dalam Ghufroon, 2010:78) efikasi diri dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat sumber informasi utama. Berikut ini adalah empat sumber informasi tersebut.

a. Pengalaman keberhasilan (*mastery experience*)

Sumber informasi ini memberikan 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 berkurang. Bahkan, kegagalan diatasi dengan usaha-usaha tertentu yang dapat memperkuat motivasi diri apabila seseorang menemukan lewat pengalaman bahwa hambatan tersulit pun 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 terhadap orang lain akan menurunkan penilaian individu mengenai kemampuannya dan individu akan mengurangi usaha yang akan dilakukan.

c. Persuasi verbal (*verbal persuasion*)

Individu diarahkan dengan saran, nasihat, dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Individu yang diyakinkan secara verbal cenderung akan berusaha lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan.

d. Kondisi Fisiologis (*physiological state*)

Individu akan mendasarkan informasi mengenai kondisi fisiologis mereka untuk menilai kemampuannya. Ketegangan fisik dalam situasi yang menekan dipandang individu sebagai suatu tanda ketidakmampuan karena hal itu dapat melemahkan performansi kerja individu.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa efikasi diri dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat sumber informasi utama, yaitu pengalaman keberhasilan, memberikan pengaruh besar pada efikasi diri individu karena didasarkan pada pengalaman individu secara nyata yang berupa keberhasilan dan kegagalan. Pengalaman orang lain, bagaimana pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas akan meningkatkan efikasi diri individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Selanjutnya persuasi verbal, individu diarahkan dengan saran, nasihat sehingga dapat meningkatkan efikasi diri serta dengan kondisi fisiologis.

Bandura (dalam Mahmudi, 2014,p.19) menyatakan bahwa “efikasi diri dapat diperoleh, dipelajari, dan dikembangkan dari empat sumber informasi”. Pada dasarnya, keempat sumber tersebut adalah stimulasi atau kejadian yang dapat memberikan inspirasi atau pembangkit positif untuk berusaha menyelesaikan tugas atau masalah yang dihadapi. Adapun sumber-sumber efikasi diri tersebut adalah:

- a. Hasil yang telah dicapai (*Performance Accomplishment*) merupakan sumber informasi efikasi yang paling berpengaruh karena mampu memberikan bukti yang paling nyata tentang kemampuan seseorang untuk mencapai keberhasilan.
- b. Pengalaman vikarius/seolah mengalami sendiri (*Vicarious experience*), diperoleh melalui model sosial. Efikasi diri akan meningkat ketika mengamati keberhasilan orang lain, sebaliknya efikasi diri akan menurun jika mengamati orang (yang dijadikan *figure*) yang kemampuannya kira-kira sama dengan kemampuan dirinya.
- c. Persuasi sosial (*Social persuasion*), efikasi diri juga dapat diperoleh, diperkuat atau dilemahkan melalui persuasi sosial. Dampak dari sumber ini terbatas, tetapi pada kondisi yang tepat persuasi dari orang lain dapat mempengaruhi efikasi diri. Kondisi itu adalah rasa percaya kepada pemberi persuasi, dan sifat realistic dari apa yang dipersuasikan.
- d. Keadaan emosi/fisik (*emotional/physiological*), keadaan emosi/fisik yang mengikuti suatu kegiatan akan berpengaruh efikasi diri dibidang kegiatan itu. Emosi yang kuat, takut, cemas,

stress, dapat mengurangi efikasi diri. Namun bisa juga terjadi, peningkatan emosi dalam batas yang tidak berlebihan dapat meningkatkan efikasi diri.

Berdasarkan pendapat di atas dapat dipahami efikasi diri dapat dikembangkan, dipelajari dari empat sumber informasi. Empat sumber informasi yaitu hasil yang telah dicapai oleh individu tersebut, sumber informasi efikasi yang paling berpengaruh karena mampu memberikan bukti yang paling nyata tentang kemampuan seseorang untuk mencapai keberhasilan, Pengalaman vikarius yang didapatkan dari orang lain. efikasi diri akan meningkat apabila mengamati keberhasilan orang lain, dan efikasi akan menurun apabila mengamati seseorang kira-kira sama dengan kemampuannya. Dengan persuasi sosial, efikasi diri juga dapat diperoleh, dan melemah tergantung persuasi sosial yang ada disekitar dengan cara memberikan saran dan nasihat. Keadaan emosi juga akan berpengaruh terhadap efikasi diri seseorang. Jadi efikasi diri individu dapat dipelajari, diperoleh dan dikembangkan melalui empat sumber informasi tersebut.

### **3. Dimensi Efikasi Diri**

Menurut Bandura (dalam Ghufro dan Risnawita, 2010:80), efikasi diri pada diri tiap individu berbeda antara satu individu dengan yang lainnya berdasarkan tiga dimensi yaitu a) Dimensi tingkat (*level*), b) Dimensi kekuatan (*strenght*), c) Dimensi generalisasi (*generality*). Berdasarkan pendapat Bandura efikasi diri ada tiga dimensi yang dapat diuraikan sebagai berikut:

#### **a. Dimensi tingkat (*level*)**

Dimensi ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu untuk melakukannya. Apabila individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka efikasi diri individu mungkin akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, sedang, atau bahkan meliputi tugas-tugas yang paling sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat.

b. Dimensi kekuatan (*strenght*)

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya. Dimensi ini biasanya berkaitan dengan dimensi level, yaitu makin tinggi taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya.

c. Dimensi generalisasi (*generality*)

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

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa dimensi-dimensi efikasi diri adalah dimensi *level*, aspek ini berkaitan dengan tingkat kesulitan tugas, dan dimensi *strenght* merupakan aspek yang berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Serta dimensi *generality* berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu merasa yakin akan terhadap kemampuan dirinya.

#### 4. Karakteristik Efikasi Diri

Menurut Bandura (dalam Mahmudi, 2014, p.20), karakteristik individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi adalah

Ketika individu tersebut merasa yakin bahwa mereka mampu menangani secara aktif peristiwa dan situasi yang mereka hadapi, tekun dalam menyelesaikan tugas-tugas, percaya pada kemampuan diri yang mereka miliki, memandang kesulitan sebagai tantangan bukan ancaman dan suka mencari situasi baru, menetapkan sendiri tujuan yang menantang dan meningkatkan komitmen yang kuat terhadap dirinya, menanamkan usaha yang kuat dalam apa yang dilakukannya dan meningkatkan usaha saat menghadapi kegagalan, berfokus pada tugas dan memikirkan strategi dalam menghadapi kesulitan, cepat memulihkan rasa mampu setelah mengalami kegagalan, dan menghadapi stressor atau ancaman dengan keyakinan bahwa mereka mampu mengontrolnya.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan karakteristik efikasi diri yang tinggi adalah memiliki kemampuan diri, memiliki keyakinan diri atau kepercayaan diri, dan memiliki kemampuan diri dalam situasi yang berbeda. Individu yang memiliki efikasi diri tinggi akan cenderung memilih terlibat langsung dalam mengerjakan suatu tugas, sedangkan individu yang memiliki efikasi diri rendah cenderung menghindari tugas tersebut. Individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi cenderung mengerjakan suatu tugas tertentu, atau meskipun tugas-tugas tersebut dirasa sulit. Sedangkan karakteristik individu yang memiliki efikasi diri rendah adalah

Individu yang merasa tidak berdaya, cepat sedih, apatis dan cemas, menjauhkan diri dari tugas-tugas yang sulit, cepat menyerah saat menghadapi rintangan, aspirasi yang rendah dan komitmen yang lemah terhadap tujuan yang ingin dicapai, dalam situasi yang sulit cenderung akan memikirkan kekurangan mereka, lambat untuk memulihkan kembali perasaan mampu setelah mengalami kegagalan (Sukaisi, 2015:54).

Luthans (dalam Permana, 2016, p.15) menyebutkan bahwa karakteristik efikasi diri secara langsung dapat berdampak pada hal-hal sebagai berikut:

- a. Pemilihan perilaku, misalnya keputusan akan dibuat berdasarkan bagaimana efikasi yang dirasakan seseorang terhadap pilihan, misalnya tugas kerja atau bidang karir.
- b. Usaha motivasi, misalnya orang akan mencoba lebih keras dan lebih banyak berusaha pada suatu tugas dimana efikasi diri mereka lebih tinggi dari pada mereka yang memiliki efikasi diri yang rendah
- c. Daya tahan, misalnya orang dengan efikasi diri tinggi akan mampu bangkit dan bertahan saat menghadapi masalah atau kegagalan, sementara orang dengan efikasi diri rendah cenderung menyerah saat menghadapi rintangan.
- d. Pola pemikiran fasilitatif, misalnya penilaian efikasi mempengaruhi perkataan pada diri sendiri (*self-talk*) seperti efikasi diri tinggi mungkin mengatakan pada diri sendiri, "saya tahu saya dapat menemukan cara untuk memecahkan masalah ini". Sementara orang dengan efikasi diri rendah mungkin berkata pada

diri sendiri, "saya tahu saya tidak bisa melakukan hal ini, saya tidak mempunyai kemampuan".

- e. Daya tahan terhadap stres, misalnya orang dengan efikasi diri rendah cenderung mengalami stres dan malas karena mereka berfikir gagal. Sementara orang dengan efikasi diri tinggi memasuki situasi penuh tekanan dengan percaya diri dan kepastian dan dengan demikian dapat menahan reaksi stres.

Berdasarkan pendapat di atas dapat dipahami karakteristik efikasi diri akan berdampak pada pemilihan perilaku, dimana keputusan akan dibuat berdasarkan efikasi yang dirasakan terhadap pilihan karir. Usaha motivasi, individu yang berusaha keras pada suatu tugas ia yang memiliki efikasi yang tinggi. Daya tahan, efikasi yang tinggi akan mampu bangkit dan bertahan saat menghadapi masalah dan sebaliknya efikasi diri yang rendah cenderung mudah menyerah. Pola pemikiran fasilitatif, penilaian efikasi mempengaruhi perkataan pada diri sendiri. Serta daya tahan terhadap stres, orang yang efikasi diri rendah cenderung mengalami stres, sementara orang dengan efikasi diri tinggi memasuki situasi tekanan dengan percaya diri dan dapat menahan reaksi stres.

Individu yang mempunyai efikasi diri tinggi, cenderung memilih terlibat langsung dalam mengerjakan suatu tugas, cenderung mengerjakan suatu tugas, cenderung mengerjakan tugas tertentu, sekaligus tugas yang dirasa sulit, menganggap kegagalan sebagai akibat kurangnya usaha, pengetahuan, dan keterampilan, gigih dalam berusaha, percaya pada kemampuan diri yang dimiliki, hanya sedikit menampakkan keragu-raguan, suka mencari situasi baru. Sedangkan individu efikasi diri rendah, cenderung menghindari tugas, ragu-ragu akan kemampuannya, tugas yang sulit dipandang sebagai ancaman, lamban dalam membenahi diri ketika mendapat kegagalan, aspirasi dan komitmen pada tugas lemah, tidak berfikir bagaimana cara menghadapi masalah, tidak suka mencari situasi baru.

## 5. Fungsi Efikasi Diri

Setiap orang memiliki tingkat efikasi diri yang berbeda-beda, efikasi diri yang telah terbentuk akan mempengaruhi dan memberi fungsi pada aktifitas individu. Bandura (dalam Iryanti, 2016:32) menjelaskan tentang pengaruh dan fungsi tersebut, yaitu:

### a. Fungsi Kognitif

Bandura menyebutkan bahwa pengaruh dari efikasi diri pada proses kognitif seseorang sangat bervariasi. Pertama, efikasi diri yang kuat akan mempengaruhi tujuan pribadinya. Semakin kuat efikasi diri, semakin tinggi tujuan yang ditetapkan oleh individu bagi dirinya sendiri dan yang memperkuat adalah komitmen individu terhadap tujuan tersebut. Individu dengan efikasi diri yang kuat akan mempunyai cita-cita yang tinggi, mengatur rencana dan berkomitmen pada dirinya untuk mencapai tujuan tersebut. Kedua, individu dengan efikasi diri yang kuat akan mempengaruhi bagaimana individu tersebut menyiapkan langkah-langkah antisipasi bila usahanya yang pertama gagal dilakukan.

### b. Fungsi motivasi

Efikasi diri memainkan peranan penting dalam pengaturan motivasi diri. Sedangkan besar motivasi manusia dibangkitkan secara kognitif. Individu memotivasi dirinya sendiri dan menuntut tindakan-tindakannya dengan menggunakan pemikiran-pemikiran tentang masa depan sehingga individu tersebut akan membentuk kepercayaan mengenai apa yang dapat dirinya lakukan.

### c. Fungsi afeksi

Efikasi diri akan mempunyai kemampuan coping individu dalam mengatasi besarnya stres dan depresi yang individu alami pada situasi yang sulit dan menekan, dan juga akan mempengaruhi tingkat motivasi individu tersebut.

### d. Fungsi selektif

Fungsi selektif akan mempengaruhi pemilihan aktivitas atau tujuan yang akan diambil oleh individu.

Berdasarkan pendapat di atas dapat dipahami bahwa fungsi efikasi diri terdiri dari fungsi kognitif, efikasi diri yang kuat akan mempengaruhi tujuan pribadi individu tersebut. Adanya komitmen untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan, dan efikasi diri yang kuat akan mempunyai cita-cita tinggi untuk masa depannya serta mampu menyiapkan langkah-langkah antisipasi



bila usaha pertamanya gagal. Fungsi kognitif, efikasi diri memainkan peranan penting dalam pengaturan motivasi diri, individu memotivasi dirinya sendiri dan menuntut tindakan-tindakannya dengan menggunakan pemikiran-pemikiran masa depan sehingga individu tersebut akan membentuk kepercayaan mengenai apa yang dapat dirinya lakukan. Fungsi afeksi, efikasi diri akan mempunyai kemampuan coping individu dalam mengatasi besarnya stres dan depresi yang individu alami pada situasi yang sulit dan akan mempengaruhi tingkat motivasi individu tersebut. Selanjutnya fungsi selektif, akan mempengaruhi pilihan aktivitas dan tujuan yang akan diambil oleh individu.

## **6. Faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri**

Efikasi diri merupakan keyakinan yang ada dalam diri individu terhadap kemampuan yang dimiliki yang setiap individu itu berbeda-beda. Hal tersebut adanya beberapa faktor yang mempengaruhi efikasi diri individu tersebut. Sebagaimana menurut Bandura (dalam Iryanti, 2016: 43) tinggi rendahnya efikasi diri individu dipengaruhi oleh 4 faktor yaitu: jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan pengalaman. Berikut ini penjelasannya:

### **a. Jenis Kelamin**

Terdapat perbedaan pada perkembangan kemampuan dan kompetensi antara laki-laki dan perempuan. Ketika laki-laki berusaha untuk sangat mengembangkan dirinya, perempuan seringkali meremehkan kemampuan mereka. Hal ini berasal dari pandangan orangtua terhadap anaknya. Orangtua menganggap bahwa wanita lebih sulit untuk mengikuti pelajaran dibandingkan laki-laki, walaupun sebenarnya prestasi akademik tidak terlalu berbeda.

### **b. Usia**

Efikasi diri terbentuk melalui proses belajar sosial yang dapat berlangsung selama masa kehidupan. Individu yang lebih tua cenderung memiliki rentang waktu dan pengalaman yang lebih banyak dalam mengatasi suatu hal yang terjadi jika dibandingkan dengan individu yang usianya lebih muda, yang mungkin masih memiliki sedikit pengalaman dan peristiwa-peristiwa dalam hidupnya.

c. Tingkat pendidikan

Efikasi diri terbentuk melalui proses belajar yang dapat diterima individu pada tingkat pendidikan formal. Individu yang memiliki pendidikan tinggi biasanya memiliki efikasi diri yang lebih tinggi, karena pada dasarnya mereka lebih banyak belajar dan lebih banyak menerima pendidikan yang lebih tinggi akan lebih banyak mendapatkan kesempatan untuk belajar dalam mengatasi persoalan-persoalan dalam hidupnya.

d. Pengalaman

Efikasi diri terbentuk melalui proses belajar yang dapat terjadi pada suatu organisasi maupun pemahaman dimana tempat individu bekerja. Efikasi diri terbentuk sebagai suatu proses adaptasi dan pembelajaran yang ada dalam situasi kerjanya tersebut. Semakin lama seseorang bekerja maka semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki individu tersebut dalam pekerjaan tertentu, akan tetapi tidak menutup kemungkinan bahwa efikasi diri yang dimiliki individu tersebut justru cenderung menurun atau tetap. Hal ini juga sangat tergantung kepada bagaimana individu menghadapi keberhasilan dan kegagalan yang dialaminya selama melakukan pekerjaan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa ada empat faktor yang mempengaruhi efikasi diri. Pertama jenis kelamin, laki-laki berusaha lebih untuk mengembangkan dirinya, wanita seringkali meremehkan dirinya, ini karena pandangan orang tua terhadap anaknya, yang menganggap wanita sulit untuk mengikuti pelajaran. Kedua usia, individu yang lebih tua cenderung lebih banyak pengalaman dan peristiwa yang terjadi dalam rentang kehidupannya, dibandingkan individu yang usianya lebih muda yang mungkin lebih sedikit pengalaman dan peristiwa yang terjadi dalam kehidupannya. Ketiga tingkat pendidikan, efikasi diri terbentuk melalui proses belajar, individu yang memiliki pendidikan tinggi biasanya memiliki efikasi diri yang tinggi, karena mereka yang pendidikan tinggi lebih banyak untuk menerima kesempatan belajar dalam mengatasi persoalan-persoalan dalam hidupnya. Keempat pengalaman, efikasi diri terbentuk melalui proses belajar yang didapatkan dari suatu organisasi atau tempat dimana individu bekerja, semakin lama individu itu bekerja semakin tinggi efikasi diri individu tersebut

yang didapatkan selama ia bekerja, namun tidak tutup kemungkinan efikasi akan menurun dan tetap tergantung bagaimana individu tersebut menghadapi keberhasilan dan kegagalan yang dialaminya selama bekerja.

### **C. Kaitan Efikasi Diri dengan Kematangan Karir**

Mempersiapkan masa depan, terutama karir merupakan salah satu tugas remaja dalam tahap perkembangannya. Masa remaja adalah masa hal yang sangat penting, karena jika tidak dapat mampu melaksanakan tugas perkembangan pada masa remaja, maka masa dewasa pun tidak akan berjalan semestinya. Pemilihan dan persiapan karir merupakan salah satu tugas perkembangan yang penting bagi remaja dan dapat mempengaruhi keseluruhan masa depan seseorang, termasuk dalam hal memilih jurusan pendidikan yang tepat. Remaja dapat memilih dan merencanakan karir sesuai dengan minat, harapan, cita-cita, dan kemampuannya, dalam hal ini remaja memerlukan kematangan karir.

Super (dalam Gunawan, 2014, p.3) kematangan karir adalah “keberhasilan dan kesiapan remaja untuk memenuhi tugas-tugas terorganisir yang terdapat dalam setiap perkembangan karir”. Dapat dipahami bahwa kematangan karir merupakan keberhasilan dan kesiapan seseorang telah matang dalam merencanakan karirnya sesuai dengan usia individu dengan tugas-tugas dan peranan yang sesuai dengan tahap perkembangannya, dalam proses mencapai kematangan karir seseorang perlu mempunyai keyakinan tentang dirinya yaitu yakin akan potensi intelektualnya, ciri-ciri kepribadian dan yakin dengan kelebihan yang dimiliki.

Keyakinan tentang dirinya disebut dengan efikasi diri, sebagaimana dijelaskan Bandura (dalam Gufron, 2010:73), “keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu”. Dari kutipan di atas dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan dalam kaitannya siswa dalam menentukan pilihan karir sesuai

dengan bakat, minat yang dimilikinya. Sedangkan Branden (dalam Rahman, 2013:66) mengatakan bahwa

*Self efficacy* adalah a) keyakinan terhadap fungsi otak, dan kemampuannya dalam berpikir menilai, memilih, dan mengambil suatu keputusan; b) keyakinan terhadap kemampuannya dalam memahami fakta-fakta nyata; c) Secara kognitif percaya pada diri sendiri (*cognitive self trust*); d) secara kognitif mandiri (*cognitive self reliance*).

Berdasarkan kutipan di atas dapat dipahami efikasi diri adalah keyakinan terhadap fungsi otak dan kemampuan dalam berfikir menilai, memilih, dan mengambil suatu keputusan, keyakinan terhadap kemampuannya dalam memahami fakta-fakta nyata, secara kognitif percaya pada diri sendiri, dan secara kognitif mandiri. Bandura (dalam Iryanti, 2016:32) menjelaskan pengaruh dan fungsi efikasi diri pada proses kognitif seseorang sangat bervariasi. Pertama, efikasi diri yang kuat akan mempengaruhi tujuan pribadinya. Semakin kuat efikasi diri, semakin tinggi tujuan yang ditetapkan oleh individu bagi dirinya sendiri dan yang memperkuat adalah komitmen individu terhadap tujuan tersebut. Individu dengan efikasi diri yang kuat akan mempunyai cita-cita yang tinggi, mengatur rencana dan berkomitmen pada dirinya untuk mencapai tujuan tersebut. Kedua, individu dengan efikasi diri yang kuat akan mempengaruhi bagaimana individu tersebut menyiapkan langkah-langkah antisipasi bila usahanya yang pertama gagal dilakukan. Pervin (dalam Gunawan, 2014, p.8), mengatakan bahwa

Efikasi diri yang rendah berhubungan dengan proses mencapai kematangan karir, adalah kebimbangan dalam pembuatan keputusan karir, masalah-masalah dalam mengembangkan identitas vokasional/kejuruan yang jelas, dan ketidakpastian dalam menentukan pilihan. Seseorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi, akan merasa mampu untuk melaksanakan tugas perkembangan karir yang dihadapinya sehingga mencapai kematangan karir. Hal tersebut disebabkan karena dengan efikasi diri seseorang akan berusaha keras untuk menghadapi kesulitan, tidak mudah menyerah termasuk di dalamnya kesulitan dalam mencapai kematangan karir banyaknya pilihan alternatif pekerjaan.

Pendapat di atas diperkuat oleh Sharma dan Nasa (dalam Saraswati, 2016,p.4), memaparkan bahwa "efikasi diri akademik merupakan prediktor kuat

untuk memprediksi performa siswa. Siswa dengan efikasi diri akademik yang tinggi, lebih percaya diri dan memiliki sikap yang lebih positif terhadap pekerjaan dimasa depan. Berdasarkan uraian di atas dipahami bahwa efikasi diri individu berpengaruh dalam pencapaian kematangan karir. Efikasi diri yang tinggi, akan merasa mampu untuk melaksanakan tugas perkembangan karir yang dihadapinya sehingga mencapai kematangan karirnya. Hal tersebut disebabkan karena dengan efikasi diri seseorang akan berusaha keras untuk menghadapi kesulitan, tidak mudah menyerah, tidak mudah terpengaruh oleh orang lain seperti teman dekatnya dan orangtuanya, karena individu yang memiliki efikasi diri tinggi akan yakin terhadap kemampuan yang dimilikinya dan mampu menghadapi kesulitan dalam mencapai kematangan karir dengan banyaknya pilihan alternatif pekerjaan. Sebaliknya individu efikasi diri yang rendah, akan kesulitan dalam menentukan karirnya, adanya kebimbangan dan ragu-ragu dalam pembuatan keputusan karir, tidak yakin dengan pilihan yang diambil, dan mudah terpengaruh oleh orang terdekatnya, serta mudah menyerah apabila mengalami kegagalan.

#### **D. Kajian Penelitian yang Relevan**

Penelitian yang memiliki relevansi dengan penelitian ini adalah

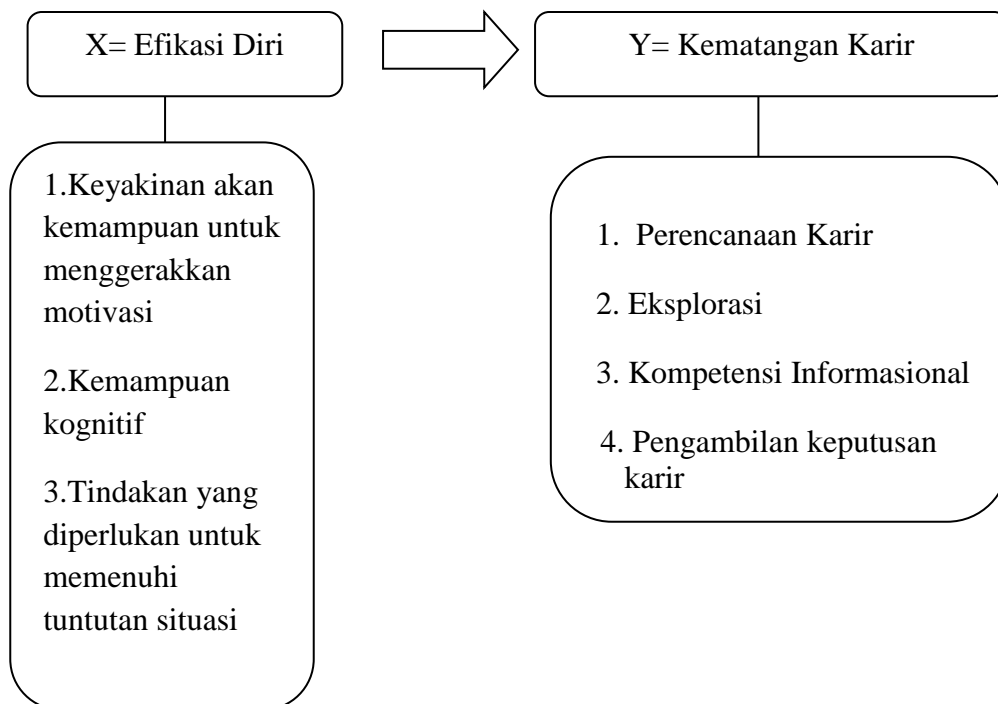
1. Nurhabibi, judul skripsi "*Tingkat Kematangan Karir Siswa Kelas XII SMK Negeri 1 Padang Panjang*". Diterbitkan tahun 2012. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Kematangan karir yang dilihat yaitu kematangan karir baik dari segi kognitif maupun non kognitif. Hasil penelitian diketahui bahwa kematangan karir pada siswa kelas XII tergolong tinggi baik segi kognitif maupun non kognitif. Perbedaan penelitian ini yaitu jenis penelitian sebelumnya dengan deskriptif kuantitatif sedangkan peneliti dengan korelasional, persamaannya sama-sama membahas tentang kematangan karir.
2. Silvita, dengan judul "*Hubungan Efikasi Diri dengan Resiliensi Siswa (Studi pada santri MTS Pondok Pesantren Miftahul Ulumi Sar'iyah Canduang)*".

Diterbitkan pada tahun 2015, jenis penelitian adalah korelasional. Hasil penelitian diketahui bahwa hubungan efikasi diri dengan resiliensi siswa kategori sangat kuat. Perbedaan penelitian ini melihat bagaimana hubungan efikasi diri dengan kematangan karir siswa, tempat dan waktu juga berbeda. Kesamaan dari penelitian ini adalah sama-sama mengkaji tentang efikasi diri.

3. Desyana Iryanti, dengan judul “*Hubungan antara Efikasi Diri dengan Prokrastinasi Akademik Siswa Kelas VIII di SMPN 1 Pariangan*”. Diterbitkan pada tahun 2016. Hasil penelitian diketahui bahwa siswa yang memiliki efikasi diri tinggi akan memiliki prokrastinasi akademik yang rendah. Sebaliknya siswa yang memiliki efikasi diri rendah memiliki prokrastinasi akademik yang tinggi. Perbedaan dengan penelitian yaitu peneliti memfokuskan terhadap hubungan efikasi diri dengan kematangan karir siswa sedangkan penelitian sebelumnya membahas tentang prokrastinasi akademik, tempat dan waktu penelitian juga berbeda. Persamaannya adalah sama-sama membahas tentang efikasi diri.
4. Rahmanto Aji, dengan judul “*Hubungan antara Locus Of Control Internal dengan Kematangan Karir Pada Siswa Kelas XII SMK N 4 Purworejo*”. Diterbitkan pada tahun 2010, jenis penelitian adalah korelasional. Hasil penelitian diketahui terdapat hubungan *antara locus of control* internal dengan kematangan karir. Perbedaan penelitian yaitu peneliti memfokuskan hubungan efikasi diri dengan kematangan karir, tempat dan waktu juga berbeda. Persamaan dengan peneliti yaitu sama-sama mengkaji tentang kematangan karir.
5. Badrul Kamil dan Daniati, dengan judul “*Layanan Informasi Karir dalam Meningkatkan Kematangan Karir Pada Peserta Didik Kelas X Di Sekolah Madrasah Aliyah Qudsiyah Kotabumi Lampung*”. Diterbitkan pada tahun 2016. Jenis penelitian adalah eksperimen. Hasil penelitian didapatkan bahwa dengan layanan informasi karir dapat meningkatkan kematangan karir siswa. Perbedaan dengan peneliti lakukan yaitu jenis penelitian korelasi dengan judul

hubungan efikasi diri dengan kematangan karir, tempat dan waktu juga berbeda. Persmaan dengan peneiliti sama-sama melihat kematangan karir siswa.

### E. Kerangka Berfikir



Berdasarkan kerangka berfikir di atas dapat dipahami bahwa efikasi diri dalam penelitian ini sebagai variable X yang merupakan gagasan siswa mengenai keyakinan akan kemampuan untuk menggerakkan motivasi, kemampuan kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasi. Kemudian kematangan karir dalam penelitian ini sebagai variable Y yang merupakan kemampuan individu untuk membuat pilihan karir sesuai dengan efikasi diri yang dimilikinya. Kematangan karir yang peneliti maksud dalam penelitian ini terkait dengan empat aspek kematangan karir yaitu: perencanaan karir, eksplorasi, kompetensi informasional, dan pengambilan keputusan karir.

## F. Hipotesis

Adapun hipotesis atau dugaan sementara untuk penelitian ini adalah:

$H_0$  : Tidak terdapat korelasi positif dan signifikan antara efikasi diri dengan kematangan karir siswa kelas XI SMAI Raudhatul Jannah Payakumbuh

$H_a$  : Terdapat korelasi positif dan signifikan antara efikasi diri dengan kematangan karir siswa kelas XI SMAI Raudhatul Jannah Payakumbuh

Kemudian bentuk hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut:

$H_0$  :  $r_{xy} > r_{tabel}$ , (jika  $r_{xy} > r_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima atau disetujui atau terbukti kebenarannya dan  $H_0$  ditolak)

$H_a$  :  $r_{xy} < r_{tabel}$ , (jika  $r_{xy} < r_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima atau disetujui terbukti kebenarannya dan  $H_a$  ditolak).

Keterangan:

$r_{xy}$  : Nilai  $r_{hitung}$  yang telah diperoleh melalui rumus teknis analisis *product moment*

$r_{tabel}$  : Nilai  $r$  yang tercantum dalam tabel nilai “ $r$ ” *product momen*



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

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

Berdasarkan permasalahan dan tujuan penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya. Metode penelitian yang penulis gunakan adalah metode penelitian pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Penelitian korelasional dapat berarti “penelitian yang bertujuan untuk mengukur tentang hubungan antara dua atau lebih dari variabel yang diajukan peneliti dengan ukuran yang valid dan reliabel (Hanafi, 2015:74)”. Pendapat di atas dapat dipahami bahwa penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah ada hubungan variabel yang satu dengan variabel lainnya berdasarkan koefisien korelasi, serta menentukan seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan analisis statistik. Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah ada hubungan efikasi diri dengan kematangan karir siswa kelas XI SMA Islam Raudhatul Jannah Payakumbuh.

#### **B. Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian dilaksanakan pada bulan Februari 2018 sampai Juni 2018 dengan tempat di SMA Islam Raudhatul Jannah Payakumbuh

#### **C. Populasi dan Sampel**

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

Populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:148)”. Jadi dapat dipahami populasi adalah sekelompok atau keseluruhan objek atau subjek yang akan diteliti. Penelitian ini termasuk penelitian populasi, dalam hal ini penulis tidak mengalami kesulitan untuk menjadikan jumlah siswa sebagai populasi, maka seluruh siswa kelas XI di

SMA Islam Raudhatul Jannah Payakumbuh penulis jadikan sebagai populasi yaitu sebanyak 69 orang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh siswa-siswi kelas XI di SMA Islam Raudhatul Jannah, untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 3. 1**  
**Populasi Penelitian**

No	Kelas	Jumlah Siswa
1	XI IPA	26 siswa
2	XI IPS 1	22 siswa
3	XI IPS 2	21 siswa
	<b>JUMLAH</b>	<b>69 siswa</b>

Sumber : Wakil Kesiswaan

## 2. Sampel

Sampel adalah "bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014:149)". Berdasarkan pendapat di atas dapat dipahami sampel merupakan perwakilan populasi dari yang akan diteliti. Dalam pengambilan sampel, penulis menggunakan teknik total *sampling*. Menurut Sugiyono (2014:156) total *sampling* adalah "teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel". Pengambilan sampel penelitian menurut Suharsimi Arikunto, (2010: 112) "jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya. Jika subjeknya lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. Berdasarkan kutipan dan data yang didapatkan maka penulis menjadikan seluruh siswa kelas XI menjadi sampel penelitian yaitu sebanyak 69 siswa.

## D. Pengembangan Instrumen

### 1. Validitas

Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obek yang diteliti. Valid berarti "instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang

seharusnya diukur (Sugiyono, 2014:203)”. Jadi dapat dipahami valid merupakan instrumen yang digunakan sesuai dan cocok dengan apa yang akan diukur.

Menurut Sugiyono (2013: 121) valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Angket yang peneliti buat untuk mengukur efikasi diri dengan kematangan karir, dikatakan valid jika benar-benar dapat mengukur efikasi diri dengan kematangan karir tersebut. Instrumen yang valid internal atau rasional harus mempunyai:

a. Validitas isi

Menurut Sugiyono (2013: 129) berpendapat bahwa, “secara teknis pengujian validitas isi dapat dibantu menggunakan kisi-kisi instrument, atau matrik pengembangan intrumen”. Dalam kisi-kisi itu terdapat variabel yang diteliti, indikator sebagai tolak ukur dan nomor butir (item) pertanyaan atau pernyataan yang telah dijabarkan dari indikator. Dengan kisi-kisi instrumen itu maka pengujian validitas dapat dilakukan dengan mudah dan sistematis.

Pendapat di atas dapat dipahami bahwa validitas isi merupakan semua yang mencakup hal-hal yang berkaitan dengan apa yang akan diteliti sehingga semua aspek tersebut dapat terwakili, validitas isi dapat dilakukan dengan penyusunan kisi-kisi dari variabel yang akan diteliti.

Berikut adalah kisi-kisi instrumen efikasi diri dan kematangan karir siswa.

**Tabel 3. 2**  
**Kisi-kisi Instrumen Efikasi Diri**  
**(Variabel X)**

Sub variabel	Indikator	No item		Jml
		+	-	
a. Keyakinan akan kemampuan untuk menggerakkan motivasi	1. Bekerja keras	4, 6	21, 17	4
	2. Tekun	1, 5	10, 16	4

b. Kemampuan Kognitif	1. Memiliki keinginan untuk sukses	3, 7	13, 19	4
	2. Tidak mudah putus asa	2, 11	23, 30	4
	3. Percaya dengan kemampuan yang dimiliki	8, 12	20, 28	4
c. Tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasi	1. Mampu mengatasi hambatan dan rintangan	9, 15	27, 32	4
	2. Tidak mudah menyerah	18, 25	24, 29	4
	3. Menyukai tantangan	14, 22	26, 31	4
<b>Jumlah</b>				<b>32</b>

**Sumber:**

M. Nur Ghufro dan Rini Risnawita S. 2010. Teori-teori Psikologi. Yogyakarta: Ar-Ruz Media

**Tabel 3. 3**  
**Kisi-kisi Instrumen Kematangan Karir**  
**(Variabel Y)**

Sub variabel	Indikator	No item		Jml
		+	-	
Perencanaan	1. Sikap terhadap masa depan	1,10	20, 23	4
	2. Berusaha mempersiapkan diri untuk karir di masa depan	3, 15	16, 28	4
Eksplorasi	1. Berusaha memperoleh informasi	32, 7	18, 13	4
	2. Menggunakan kesempatan dan sumber informasi yang berpotensi seperti orangtua, teman, guru, dan konselor	2, 24	12, 31	4
Kompetensi Informasional	1. Pengetahuan tentang persyaratan pekerjaan yang diinginkan	4,17	14,30	4
	2. Pengetahuan kondisi dunia kerja	21,8	6,22	4

Pengambilan keputusan karir	1. Pengetahuan tentang prinsip dan cara pengambilan keputusan	19,9	5,26	4
	2. Memiliki kemandirian dalam menentukan pilihan	29,11	25,27	4
<b>Jumlah</b>				32

**Sumber:**

Aji, R. 2010. Hubungan antara *Locus Of Control* Internal dengan Kematangan Karir pada Siswa Kelas XII SMK N 4 Purworejo. <http://www.eprints.undip.ac.id>. 28 Oktober 2017 (14:30)

b. Validitas konstruk

Menurut Sugiyono (2013:125) menyatakan bahwa “Untuk menguji validitas konstruk, dapat digunakan pendapat dari ahli (*judgment experts*)”. Dalam hal ini setelah instrumen dikonstruksikan tentang aspek-aspek yang akan diukur dengan berlandaskan teori tertentu, maka selanjutnya dikonsultasikan dengan ahli.

**Tabel 3. 4**  
**Hasil Validitas Konstruk Skala Efikasi Diri**  
**pada Siswa Kelas XI SMAI Raudhatul Jannah Payakumbuh**

No Item	Penilaian	No Item	Penilaian
1	Valid dengan revisi	17	Valid dengan revisi
2	Valid dengan revisi	18	Valid dengan revisi
3	Valid dengan revisi	19	Valid dengan revisi
4	Valid dengan revisi	20	Valid dengan revisi
5	Valid dengan revisi	21	Valid dengan revisi
6	Valid dengan revisi	22	Valid dengan revisi
7	Valid dengan revisi	23	Valid dengan revisi
8	Valid dengan revisi	24	Valid dengan revisi
9	Valid dengan revisi	25	Valid dengan revisi
10	Valid dengan revisi	26	Valid dengan revisi
11	Valid dengan revisi	27	Valid dengan revisi

12	Valid dengan revisi	28	Valid dengan revisi
13	Valid dengan revisi	29	Valid dengan revisi
14	Valid dengan revisi	30	Valid dengan revisi
15	Valid dengan revisi	31	Valid dengan revisi
16	Valid dengan revisi	32	Valid dengan revisi

**Tabel 3. 5**  
**Hasil Validitas Konstruk Kematangan karir**  
**pada Siswa Kelas XI SMAI Raudhatul Jannah Payakumbuh**

No Item	Penilaian	No Item	Penilaian
1	Valid dengan revisi	17	Valid dengan revisi
2	Valid dengan revisi	18	Valid dengan revisi
3	Valid dengan revisi	19	Valid dengan revisi
4	Valid dengan revisi	20	Valid dengan revisi
5	Valid dengan revisi	21	Valid dengan revisi
6	Valid dengan revisi	22	Valid dengan revisi
7	Valid dengan revisi	23	Valid dengan revisi
8	Valid dengan revisi	24	Valid dengan revisi
9	Valid dengan revisi	25	Valid dengan revisi
10	Valid dengan revisi	26	Valid dengan revisi
11	Valid dengan revisi	27	Valid dengan revisi
12	Valid dengan revisi	28	Valid dengan revisi
13	Valid dengan revisi	29	Valid dengan revisi
14	Valid dengan revisi	30	Valid dengan revisi
15	Valid dengan revisi	31	Valid dengan revisi
16	Valid dengan revisi	32	Valid dengan revisi

Dalam melakukan uji validitas konstruk, yaitunya dengan ibuk Dra. Hadiarni, M.Pd., Kons penulis melakukannya sebanyak 2 kali, hasil validasi pertama yaitu valid dengan perbaikan, kemudian setelah diperbaiki maka semuanya siap untuk dilakukan penelitian.

## **2. Reliabilitas**

Reliabilitas adalah “suatu instrumen cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Hanafi, 2015:71)”. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan atau dapat dipercaya. Setelah dilakukan uji validitas maka dilakukan uji realibitas untuk melihat apakah angket yang digunakan layak dan dapat dipercaya untuk mengukur efikasi diri dengan kematangan karir siswa kelas XI SMAI Raudhatul Jannah Payakumbuh. Sedangkan realibitas sering diartikan dengan keterandalan, artinya suatu tes memiliki keterandalan bilamana tes tersebut dipakai mengukur berulang-ulang hasilnya sama.

Setelah dilakukan uji validitas, tahap selanjutnya peneliti melakukan uji reliabilitas untuk melihat apakah instrumen yang digunakan layak dan dapat dipercaya untuk melihat efikasi diri dengan kematangan karir siswa”. Instrumen dikatakan reliabilitas apabila instrumen yang peneliti gunakan dapat dengan baik dan konsisten dalam mengumpulkan data tentang efikasi diri dengan kematangan karir . Baik dalam artian berapa kalipun diambil data tentang efikasi diri dengan kematangan karir siswa maka hasilnya akan tetap sama. Uji reliabel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS yaitu dengan menggunakan SPSS 24. Adapun hasil uji reliabel dengan menggunakan SPSS 24 dapat di lihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 3. 6**  
**Reabilitas Efikasi Diri**

Cronbach's Alpha	N of Items
,843	32

**Tabel 3. 7**  
**Reabilitas Kematangan Karir**

Cronbach's Alpha	N of Items
,802	32

#### E. Teknik Pengumpulan Data

Penulis menggunakan skala *likert* sebagai alat pengumpul data untuk mendapatkan data efikasi diri dengan kematangan karir siswa kelas XI SMA I Raudhatul Jannah Payakumbuh. Sugiyono (2014:168) mengatakan bahwa skala *likert* “digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social”. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

**Tabel 3. 8**  
**Skor Jawaban Skala *Likert* Efikasi Diri**

No	Alternatif Jawaban	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
1	Selalu (SL)	5	1
2	Sering (SR)	4	2
3	Kadang-kadang(KD)	3	3
4	Jarang (JR)	2	4
5	Tidak pernah (TP)	1	5

Untuk mengetahui skor efikasi diri siswa dengan jumlah 32 item adalah sebagai berikut



Skor maksimum :  $5 \times 32 = 160$   
 Skor minimum :  $1 \times 32 = 32$   
 Rentang Skor :  $160 - 32 = 128$   
 Panjang kelas interval :  $128 : 5 = 25,6$

**Tabel 3. 9**  
**Klasifikasi Skor Efikasi Diri Siswa**

No	Rentang skor	Klasifikasi
1	134,5 – 160	Sangat Tinggi
2	108,9 – 134,4	Tinggi
3	83,3 – 108,8	Sedang
4	57,7 – 83,2	Rendah
5	32 – 57,6	Sangat Rendah

**Tabel 3. 10**  
**Skor Jawaban Skala *Likert* Kematangan Karir**

No	Alternatif Jawaban	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
1.	Sangat Setuju (SS)	5	1
2.	Setuju (ST)	4	2
3.	Ragu-ragu (RG)	3	3
4.	Tidak setuju (TS)	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sedangkan untuk mengetahui kematangan karir siswa dengan menggunakan 32 item sebagai berikut

Skor maksimum :  $5 \times 32 = 160$   
 Skor minimum :  $1 \times 32 = 32$   
 Rentang skor :  $160 - 32 = 128$   
 Panjang kelas interval :  $128 : 5 = 25,6$

**Tabel 3. 11**  
**Klasifikasi Skor Kematangan Karir Siswa**

No	Rentang skor	Klasifikasi
1	134,5 – 160	Sangat Matang
2	108,9 – 134,4	Matang
3	83,3 – 108,8	Sedang
4	57,7 – 83,2	Kurang Matang
5	32– 57,6	Sangat Tidak Matang

#### F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang penulis gunakan adalah teknik Korelasi *Pearson Product Moment* ( $r$ ). Sudijono (2005:190) mengatakan bahwa “*Product Moment Correlation* adalah salah satu teknik untuk mencari korelasi antara dua variabel yang kerap digunakan”. Teknik korelasi ini dikembangkan oleh Karl Pearson, yang karenanya sering dikenal dengan istilah *Teknik Korelasi Pearson*. Rumus yang digunakan adalah:

$$r_{x,y} = \frac{n \cdot (\sum XY) - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{[n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2] [n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  : Koefisien korelasi X dan Y

$n$  : Jumlah subjek/responden

$X$  : Skor Efikasi Diri

$Y$  : Skor Kematangan Karir

$\sum X$  : Jumlah seluruh skor X

$\sum Y$  : Jumlah seluruh skor Y

$\sum XY$  : Jumlah hasil perkalian antara skor X dan Y

Tahap-tahap yang penulis lakukan dalam menganalisis data adalah:

a. Membuat  $H_a$  dan  $H_o$  dalam bentuk kalimat:

$H_o$  = Tidak terdapat korelasi yang signifikan antara efikasi diri

dengankematangan karir siswa kelas XI SMAI Raudhatul Jannah Payakumbuh

$H_a =$  Terdapat korelasi yang signifikan antara efikasi diri dengan kematangan karir siswa kelas XI SMAI Raudhatul Jannah Payakumbuh

Membuat  $H_a$  dan  $H_0$  dalam bentuk statistik:

$$H_0 : r_{xy} \leq r_{tabel}$$

$$H_a : r_{xy} \geq r_{tabel}$$

- b. Membuat tabel penolong untuk menghitung korelasi *product moment*
- c. Mencari  $r_{hitung}$  dengan cara memasukkan angka statistik dari tabel penolong dengan rumus:

$$r_{x,y} = \frac{N \cdot (\sum XY) - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{[N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2] [N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  : Koefisien korelasi X dan Y

$N$  : Jumlah subjek/responden

$\sum X$  : Jumlah seluruh skor X

$\sum Y$  : Jumlah seluruh skor Y

$\sum XY$  : Jumlah hasil perkalian antara skor X dan Y

- d. Menguji signifikansi

Mengetahui signifikansi korelasi antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) adalah dengan cara membandingkan dengan tabel nilai koefisien korelasi “r” *product moment* dari person.

**Tabel 3. 12**  
**Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r**

No	Besarnya “r” Product Moment ( $r_{xy}$ )	Interprestasi
1.	0,00 -0,20	Antara variabel X dan variabel Y memang terdapat korelasi, akan tetapi korelasi itu <i>sangat lemah</i> atau <i>sangat rendah</i> sehingga korelasi itu diabaikan (dianggap tidak ada korelasi antara X dan variabel Y)
2.	0,20 - 0,40	Antara variabel X dan variabel Y terdapat korelasi yang <i>lemah</i> atau <i>rendah</i> .
3.	0,40 – 0,70	Antara variabel X dan variabel Y terdapat korelasi yang <i>sedang</i>
4.	0,70 – 0,90	Antara variabel X dan variabel Y terdapat korelasi yang <i>kuat</i> atau <i>tinggi</i> .
5.	0,90 – 1,00	Antara variabel X dan variabel Y terdapat korelasi yang sangat kuat atau sangat tinggi.

Melihat sejauhmana korelasi dan menguji apakah data tersebut signifikan atau tidak antara dua variabel maka peneliti menggunakan rumus dan menganalisis data yang telah didapatkan.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Data**

Pada bab ini akan menyajikan hasil penelitian yang mengungkap seberapa besar hubungan antara efikasi diri dengan kematangan karir siswa kelas XI di SMA I Raudhatul Jannah Payakumbuh. Data tentang hubungan efikasi diri dengan kematangan karir siswa kelas XI SMAI Raudhatul Jannah Payakumbuh diperoleh dengan cara mengadministrasikan skala *likert* kepada siswa yang sebagai sampel penelitian.

Peneliti mengambil sampel semua siswa kelas XI SMAI Raudhatul Jannah Payakumbuh yang berjumlah 69 orang. Penarikan sampel ini diambil dengan menggunakan teknik total *sampling* atau bisa disebut juga penelitian populasi. Mengetahui signifikan atau tidaknya hubungan antara efikasi diri dengan kematangan karir siswa di SMAI Raudhatul Jannah Payakumbuh digunakan rumus “*r*” *Product Moment*.

#### **1. Deskripsi Efikasi Diri**

Skala yang sudah disebar, dilanjutkan dengan pengolahan sesuai dengan langkah-langkah yang telah ditetapkan. Pertama dilaksanakan pengskoran terhadap jawaban yang diberikan oleh siswa dalam skala yang disebar. Penulis mendeskripsikan efikasi diri dengan cara menggolongkannya kepada beberapa kategori sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah. Kategori skor untuk melihat deskripsi efikasi diri secara individu:

Skor maksimum	: $5 \times 32 = 160$
Skor minimum	: $1 \times 32 = 32$
Rentang Skor	: $160 - 32 = 128$
Panjang kelas interval	: $128 : 5 = 25,6$

**Tabel 4. 1**  
**Rentang Skor Efikasi Diri Siswa**  
**N=69**

<b>No</b>	<b>Rentang skor</b>	<b>Klasifikasi</b>
1	134,5 – 160	Sangat Tinggi
2	108,9 – 134,4	Tinggi
3	83,3 – 108,8	Sedang
4	57,7 – 83,2	Rendah
5	32 – 57,6	Sangat Rendah

Klasifikasi skor efikasi diri masing-masing responden akan dideskripsikan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4. 2**  
**Data Efikasi Diri**  
**N=69**

<b>No</b>	<b>Responden</b>	<b>Skor</b>	<b>Kategori</b>
1	AFF	100	Sedang
2	AI	118	Tinggi
3	FM	126	Tinggi
4	HA	110	Tinggi
5	IHM	108	Sedang
6	IF	117	Tinggi
7	KYP	115	Tinggi
8	LMS	122	Tinggi
9	MM	111	Tinggi
10	MFAH	112	Tinggi
11	NV	120	Tinggi
12	NA	130	Tinggi
13	NPZ	100	Sedang
14	RDH	125	Tinggi
15	RF	112	Tinggi
16	RI	106	Sedang
17	RSW	109	Tinggi
18	SEN	120	Tinggi
19	SIR	117	Tinggi
20	SBA	115	Tinggi
21	VTA	111	Tinggi
22	YRP	112	Tinggi
23	AMGC	98	Sedang
24	ARS	108	Sedang

25	AR	105	Sedang
26	BDM	126	Tinggi
27	FKM	90	Sedang
28	FYN	95	Sedang
29	FM	100	Sedang
30	HYD	102	Sedang
31	HAF	111	Tinggi
32	IR	115	Tinggi
33	MM	125	Tinggi
34	MRH	108	Sedang
35	MS	100	Sedang
36	MF	141	Sangat tinggi
37	MFU	115	Tinggi
38	MLA	122	Tinggi
39	NT	127	Tinggi
40	RIY	129	Tinggi
41	RRZ	108	Sedang
42	RM	106	Sedang
43	SA	106	Sedang
44	AW	139	Sangat tinggi
45	AFA	102	Sedang
46	AD	112	Tinggi
47	AAA	105	Sedang
48	BAF	114	Tinggi
49	DAP	106	Sedang
50	FW	127	Tinggi
51	HSF	92	Sedang
52	IS	122	Tinggi
53	KV	97	Sedang
54	LT	119	Tinggi
55	MK	93	Sedang
56	MA	111	Tinggi
57	MAH	118	Tinggi
58	MAA	100	Sedang
59	MFM	109	Tinggi
60	MFN	121	Tinggi
61	NF	112	Tinggi
62	NIL	132	Tinggi
63	QAA	116	Tinggi
64	RAF	115	Tinggi
65	RA	96	Sedang

66	RA	120	Tinggi
67	RO	98	Sedang
68	UM	122	Tinggi
69	WY	130	Tinggi
	<b>Jumlah</b>	<b>7781</b>	<b>Tinggi</b>
	<b>Rata-rata</b>	<b>112,78</b>	

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui data efikasi diri siswa dengan 69 orang siswa menjadi sampel penelitian dengan jumlah skor 7781, dengan rata-rata 112,78% yang telah mengisi data terkait dengan efikasi diri terdapat pada kategori tinggi, artinya efikasi diri siswa kelas XI SMAI Raudhatul Jannah Payakumbuh tergolong tinggi. Hal tersebut dapat diperoleh keterangan mengenai persentase skor sebagai berikut:

**Tabel 4. 3**  
**Persentase Skor Efikasi Diri**  
**N=69**

No	Skor	Klasifikasi	Frekuensi	Persentase
1	134-160	Sangat Tinggi	2	2,89 %
2	109-134	Tinggi	42	60,86 %
3	83-109	Sedang	25	36,23 %
4	58-83	Rendah	-	
5	32-58	Sangat Rendah	-	

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa efikasi diri yang berada di tingkat sangat tinggi sebanyak 2 orang siswa (2,89%), kategori tinggi sebanyak 42 orang (60,86%), dan 25 orang yang memiliki efikasi diri berada pada kategori sedang (36,23%). Selain dari pada itu, tidak ada siswa yang memiliki efikasi diri yang rendah dan sangat rendah. Dari klasifikasi tersebut, dapat dipahami bahwa sebagian besar efikasi diri siswa kelas XI SMA Islam Raudhatul Jannah Payakumbuh bisa dikatakan tinggi.



Selanjutnya dapat dijelaskan tingkatan masing-masing klasifikasi berdasarkan sub variabelnya mengenai efikasi diri sebagai berikut:

**a. Keyakinan akan kemampuan untuk menggerakkan motivasi**

Kategori skor untuk melihat tingkat efikasi diri siswa pada aspek keyakinan akan kemampuan untuk menggerakkan motivasi siswa adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 4**  
**Kategori Skor Efikasi Diri Siswa pada Aspek Keyakinan**  
**akan Kemampuan Menggerakkan Motivasi**  
**N=69**

No	Responden	Skor	Kategori
1	AFF	22	Sedang
2	AI	29	Tinggi
3	FM	27	Sedang
4	HA	25	Sedang
5	IHM	25	Sedang
6	IF	26	Sedang
7	KYP	28	Tinggi
8	LMS	31	Tinggi
9	MM	22	Sedang
10	MFAH	30	Tinggi
11	NV	29	Tinggi
12	NA	28	Tinggi
13	NPZ	22	Sedang
14	RDH	27	Sedang
15	RF	24	Sedang
16	RI	23	Sedang
17	RSW	26	Sedang
18	SEN	32	Tinggi
19	SIR	28	Tinggi
20	SBA	20	Rendah
21	VTA	28	Tinggi
22	YRP	25	Sedang
23	AMGC	22	Sedang
24	ARS	23	Sedang
25	AR	24	Sedang
26	BDM	31	Tinggi
27	FKM	20	Rendah

28	FYN	21	Sedang
29	FM	20	Rendah
30	HYD	22	Sedang
31	HAF	21	Sedang
32	IR	27	Sedang
33	MM	28	Tinggi
34	MRH	24	Sedang
35	MS	25	Sedang
36	MF	35	Sangat tinggi
37	MFU	28	Tinggi
38	MLA	31	Tinggi
39	NT	27	Sedang
40	RIY	27	Sedang
41	RRZ	23	Sedang
42	RM	24	Sedang
43	SA	26	Sedang
44	AW	28	Tinggi
45	AFA	23	Sedang
46	AD	26	Sedang
47	AAA	22	Sedang
48	BAF	26	Sedang
49	DAP	26	Sedang
50	FW	30	Tinggi
51	HSF	24	Sedang
52	IS	25	Sedang
53	KV	22	Sedang
54	LT	25	Sedang
55	MK	22	Sedang
56	MA	22	Sedang
57	MAH	30	Tinggi
58	MAA	26	Sedang
59	MFM	26	Sedang
60	MFN	28	Tinggi
61	NF	20	Rendah
62	NIL	28	Tinggi
63	QAA	26	Sedang
64	RAF	25	Sedang
65	RA	25	Sedang
66	RA	25	Sedang
67	RO	22	Sedang
68	UM	26	Sedang

69	WY	30	Tinggi
	<b>Jumlah</b>	<b>1772</b>	<b>Sedang</b>
	<b>Rata-rata</b>	<b>25,68</b>	

Berdasarkan gambaran tingkat skor efikasi diri siswa pada aspek keyakinan akan kemampuan untuk menggerakkan motivasi di atas, bahwa dari 69 orang siswa yang menjadi sampel penelitian terdapat total skor 1772 dengan rata-rata 25,68%, hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa efikasi diri pada aspek keyakinan akan kemampuan untuk menggerakkan motivasi siswa berada pada kategori **sedang**. Selanjutnya untuk mengetahui persentasenya, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. 5**  
**Persentase Efikasi Diri Siswa pada Aspek Keyakinan akan Kemampuan untuk Menggerakkan Motivasi**  
**N=69**

No	Interval	Kategori	F	%
1	33,7-40	Sangat tinggi	1	1,44%
2	27,3-33,6	Tinggi	19	27,53%
3	20,9-27,2	Sedang	45	65,21 %
4	14,5-20,8	Rendah	4	5,79%
5	8-14,4	Sangat Rendah	-	-

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa efikasi diri siswa pada aspek keyakinan akan kemampuan untuk menggerakkan motivasi terdapat 1 orang siswa (1,44%) berada pada kategori sangat tinggi, 19 orang siswa (27,53%) berada pada kategori tinggi, 45 orang siswa (65,21%) berada pada kategori sedang, 4 orang siswa (5,79%) berada pada kategori rendah dan tidak ada (0%) pada kategori sangat rendah. Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri siswa pada aspek keyakinan akan kemampuan untuk menggerakkan motivasi berada pada kategori **sedang**.

## b. Kemampuan Kognitif

Kategori skor untuk melihat tingkat efikasi diri siswa pada aspek kemampuan kognitif siswa adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 6**  
**Kategori Skor Efikasi Diri Siswa pada**  
**Aspek Kemampuan Kognitif**  
**N=69**

No	Responden	Skor	Kategori
1	AFF	41	Tinggi
2	AI	45	Tinggi
3	FM	48	Tinggi
4	HA	45	Tinggi
5	IHM	41	Tinggi
6	IF	47	Tinggi
7	KYP	46	Tinggi
8	LMS	45	Tinggi
9	MM	47	Tinggi
10	MFAH	43	Tinggi
11	NV	47	Tinggi
12	NA	50	Tinggi
13	NPZ	41	Tinggi
14	RDH	49	Tinggi
15	RF	44	Tinggi
16	RI	39	Sedang
17	RSW	41	Tinggi
18	SEN	48	Tinggi
19	SIR	43	Tinggi
20	SBA	47	Tinggi
21	VTA	38	Sedang
22	YRP	46	Tinggi
23	AMGC	40	Sedang
24	ARS	44	Tinggi
25	AR	36	Sedang
26	BDM	48	Tinggi
27	FKM	37	Sedang
28	FYN	39	Sedang
29	FM	46	Tinggi
30	HYD	41	Tinggi
31	HAF	45	Tinggi
32	IR	46	Tinggi

33	MM	51	Sangat tinggi
34	MRH	43	Tinggi
35	MS	40	Sedang
36	MF	51	Sangat tinggi
37	MFU	46	Tinggi
38	MLA	47	Tinggi
39	NT	48	Tinggi
40	RIY	49	Tinggi
41	RRZ	45	Tinggi
42	RM	41	Tinggi
43	SA	41	Tinggi
44	AW	56	Sangat tinggi
45	AFA	40	Sedang
46	AD	43	Tinggi
47	AAA	42	Tinggi
48	BAF	45	Tinggi
49	DAP	41	Tinggi
50	FW	47	Tinggi
51	HSF	36	Sedang
52	IS	47	Tinggi
53	KV	37	Sedang
54	LT	53	Sangat tinggi
55	MK	36	Sedang
56	MA	42	Tinggi
57	MAH	41	Tinggi
58	MAA	37	Sedang
59	MFM	40	Sedang
60	MFN	48	Tinggi
61	NF	49	Tinggi
62	NIL	50	Tinggi
63	QAA	47	Tinggi
64	RAF	44	Tinggi
65	RA	38	Sedang
66	RA	50	Tinggi
67	RO	39	Sedang
68	UM	47	Tinggi
69	WY	51	Sangat tinggi
	<b>Jumlah</b>	<b>3051</b>	<b>Tinggi</b>
	<b>Rata-rata</b>	<b>44,21</b>	

Berdasarkan gambaran tingkat skor efikasi diri siswa pada aspek kemampuan kognitif di atas, bahwa dari 69 orang siswa yang menjadi sampel penelitian terdapat total skor 3051 dengan rata-rata 44,21%, hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa efikasi diri siswa pada aspek kemampuan kognitif berada pada kategori **Tinggi**. Selanjutnya untuk mengetahui persentasenya, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. 7**  
**Persentase Efikasi Diri Siswa pada**  
**Aspek Kemampuan Kognitif**  
**N=69**

No	Interval	Kategori	F	%
1	50,5-60	Sangat tinggi	5	7,24%
2	40,9-50,4	Tinggi	49	71,01%
3	31,3-40,8	Sedang	15	21,73%
4	21,7-31,2	Rendah	-	-
5	12-21,6	Sangat Rendah	-	-

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa efikasi diri siswa pada aspek kemampuan kognitif terdapat 5 orang siswa (7,24%) berada pada kategori sangat tinggi, 49 orang siswa (71,01%) berada pada kategori tinggi, 15 orang siswa (21,73%) berada pada kategori sedang dan tidak ada (0%) pada kategori rendah dan sangat rendah. Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri siswa pada aspek kemampuan kognitif berada pada kategori **tinggi**.

**c. Tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasi**

Kategori skor untuk melihat tingkat efikasi diri siswa pada aspek tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 8**  
**Kategori Skor Efikasi Diri Siswa pada Aspek Tindakan yang**  
**diperlukan untuk Memenuhi Tuntutan Situasi**  
**N=69**

No	Responden	Skor	Kategori
1	AFF	37	Sedang

2	AI	46	Tinggi
3	FM	49	Tinggi
4	HA	40	Sedang
5	IHM	42	Tinggi
6	IF	44	Tinggi
7	KYP	41	Tinggi
8	LMS	45	Tinggi
9	MM	43	Tinggi
10	MFAH	39	Sedang
11	NV	44	Tinggi
12	NA	52	Sangat tinggi
13	NPZ	37	Sedang
14	RDH	49	Tinggi
15	RF	44	Tinggi
16	RI	44	Tinggi
17	RSW	42	Tinggi
18	SEN	40	Sedang
19	SIR	46	Tinggi
20	SBA	40	Sedang
21	VTA	45	Tinggi
22	YRP	41	Tinggi
23	AMGC	36	Sedang
24	ARS	41	Tinggi
25	AR	45	Tinggi
26	BDM	47	Tinggi
27	FKM	33	Sedang
28	FYN	35	Sedang
29	FM	34	Sedang
30	HYD	39	Sedang
31	HAF	45	Tinggi
32	IR	42	Tinggi
33	MM	46	Tinggi
34	MRH	41	Tinggi
35	MS	35	Sedang
36	MF	55	Sangat tinggi
37	MFU	41	Tinggi
38	MLA	44	Tinggi
39	NT	52	Sangat tinggi
40	RIY	53	Sangat tinggi
41	RRZ	40	Sedang
42	RM	41	Tinggi

43	SA	39	Sedang
44	AW	55	Sangat tinggi
45	AFA	39	Sedang
46	AD	43	Tinggi
47	AAA	41	Tinggi
48	BAF	43	Tinggi
49	DAP	39	Sedang
50	FW	49	Tinggi
51	HSF	32	Sedang
52	IS	50	Tinggi
53	KV	38	Sedang
54	LT	41	Tinggi
55	MK	35	Sedang
56	MA	47	Tinggi
57	MAH	47	Tinggi
58	MAA	37	Sedang
59	MFM	43	Tinggi
60	MFN	45	Tinggi
61	NF	43	Tinggi
62	NIL	54	Sangat tinggi
63	QAA	43	Tinggi
64	RAF	46	Tinggi
65	RA	36	Sedang
66	RA	45	Tinggi
67	RO	37	Sedang
68	UM	49	Tinggi
69	WY	49	Tinggi
	<b>Jumlah</b>	<b>2960</b>	<b>Tinggi</b>
	<b>Rata-rata</b>	<b>42,89</b>	

Berdasarkan gambaran tingkat skor efikasi diri siswa pada aspek tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasi di atas, bahwa dari 69 orang siswa yang menjadi sampel penelitian terdapat total skor 2960 dengan rata-rata 42,89%, hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa efikasi diri siswa pada aspek tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasi berada pada kategori **tinggi**. Selanjutnya untuk mengetahui persentasenya, dapat dilihat pada tabel berikut:



**Tabel 4. 9**  
**Persentase Efikasi Diri Siswa pada Aspek Tindakan yang**  
**diperlukan untuk Memenuhi Tuntutan Situasi**  
**N=69**

No	Interval	Kategori	F	%
1	50,5-60	Sangat Tinggi	6	8,59%
2	40,9-50,4	Tinggi	41	59,42%
3	31,3-40,8	Sedang	22	31,88%
4	21,7-31,2	Rendah	-	-
5	12-21,6	Sangat Rendah	-	-

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa efikasi diri siswa pada aspek tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasi terdapat 6 orang siswa (8,59%) berada pada kategori sangat tinggi, 41 orang siswa (59,42%) berada pada kategori tinggi, 22 orang siswa (31,88%) berada pada kategori sedang dan tidak ada (0%) pada kategori rendah dan sangat rendah. Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri siswa pada aspek tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasi siswa berada pada kategori **tinggi**.

Penjelasan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa efikasi diri siswa pada aspek keyakinan akan kemampuan untuk menggerakkan motivasi berada pada kategori sedang, pada aspek kemampuan kognitif berada pada kategori tinggi dan pada aspek tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasi berada pada kategori tinggi.

## 2. Data Kematangan Karir

Kategori skor untuk melihat deskripsi kematangan karir secara individu:

Skor maksimum :  $5 \times 32 = 160$

Skor minimum :  $1 \times 32 = 32$

Rentang Skor :  $160 - 32 = 128$

Panjang kelas interval :  $128 : 5 = 25,6$

**Tabel 4. 10**  
**Rentang Skor Kematangan Karir**  
**N=69**

<b>No</b>	<b>Rentang skor</b>	<b>Klasifikasi</b>
1	134,5 – 160	Sangat Matang
2	108,9 – 134,4	Matang
3	83,3 – 108,8	Sedang
4	57,7 – 83,2	Kurang Matang
5	32– 57,6	Sangat Tidak Matang

Klasifikasi skor kematangan karir dideskripsikan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4. 11**  
**Data Kematangan Karir**  
**N=69**

<b>No</b>	<b>Responden</b>	<b>Skor</b>	<b>Kategori</b>
1	AFF	118	Matang
2	AI	112	Matang
3	FM	120	Matang
4	HA	117	Matang
5	IHM	124	Matang
6	IF	127	Matang
7	KYP	116	Matang
8	LMS	107	Sedang
9	MM	113	Matang
10	MFAH	104	Sedang
11	NV	108	Sedang
12	NA	101	Sedang
13	NPZ	105	Sedang
14	RDH	107	Sedang
15	RF	114	Matang
16	RI	113	Matang
17	RSW	111	Matang
18	SEN	114	Matang
19	SIR	119	Matang
20	SBA	111	Matang
21	VTA	108	Sedang
22	YRP	116	Matang
23	AMGC	113	Matang
24	ARS	112	Matang

25	AR	119	Matang
26	BDM	120	Matang
27	FKM	96	Sedang
28	FYN	101	Sedang
29	FM	112	Matang
30	HYD	115	Matang
31	HAF	126	Matang
32	IR	125	Matang
33	MM	120	Matang
34	MRH	109	Matang
35	MS	102	Sedang
36	MF	117	Matang
37	MFU	120	Matang
38	MLA	119	Matang
39	NT	129	Matang
40	RIY	126	Matang
41	RRZ	113	Matang
42	RM	110	Matang
43	SA	105	Matang
44	AW	145	Sangat matang
45	AFA	117	Matang
46	AD	105	Sedang
47	AAA	113	Matang
48	BAF	114	Matang
49	DAP	112	Matang
50	FW	103	Sedang
51	HSF	128	Matang
52	IS	106	Sedang
53	KV	113	Matang
54	LT	126	Matang
55	MK	103	Sedang
56	MA	130	Matang
57	MAH	94	Sedang
58	MAA	102	Sedang
59	MFM	106	Sedang
60	MFN	125	Matang
61	NF	133	Matang
62	NIL	128	Matang
63	QAA	116	Matang
64	RAF	119	Matang
65	RA	96	Sedang

66	RA	120	Matang
67	RO	98	Sedang
68	UM	122	Matang
69	WY	130	Matang
	<b>Jumlah</b>	<b>7894</b>	<b>Matang</b>
	<b>Rata-rata</b>	<b>114,40</b>	

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui data kematangan karir siswa dengan 69 orang siswa menjadi sampel penelitian dengan jumlah skor 7894, dengan rata-rata 114,40% yang telah mengisi data terkait dengan kematangan karir terdapat pada kategori matang, artinya kematangan karir siswa kelas XI SMAI Raudhatul Jannah Payakumbuh tergolong matang. Hal tersebut dapat diperoleh keterangan mengenai persentase skor sebagai berikut:

**Tabel 4. 12**  
**Persentase Skor Kematangan Karir**  
**N=69**

No	Skor	Klasifikasi	F	Persentase
1	134-160	Sangat Matang	1	1,44 %
2	109-134	Matang	49	71,01 %
3	83-109	Sedang	19	27,53 %
4	58-83	Kurang Matang	-	-
5	32-58	Sangat Tidak Matang	-	-

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa kematangan karir siswa berada di tingkat sangat matang sebanyak 1 orang (1,44%), 49 siswa memiliki kematangan karir pada taraf matang (71,01%) dan pada taraf sedang sebanyak 19 orang (27,53%). Selain dari itu tidak ada siswa yang memiliki kematangan karir pada taraf kurang matang dan sangat tidak matang. Selanjutnya dapat dijelaskan tingkatan masing-masing klasifikasi berdasarkan sub variabelnya, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**a. Perencanaan**

Kategori skor untuk melihat tingkat kematangan karir siswa pada aspek perencanaan karir siswa adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 13**  
**Kategori Skor Kematangan Karir pada**  
**Aspek Perencanaan Karir**  
**N=69**

<b>No</b>	<b>Responden</b>	<b>Skor</b>	<b>Kategori</b>
1	AFF	29	Matang
2	AI	27	Sedang
3	FM	29	Matang
4	HA	27	Sedang
5	IHM	33	Matang
6	IF	28	Matang
7	KYP	30	Matang
8	LMS	29	Matang
9	MM	27	Sedang
10	MFAH	25	Sedang
11	NV	25	Sedang
12	NA	25	Sedang
13	NPZ	24	Sedang
14	RDH	27	Sedang
15	RF	28	Matang
16	RI	26	Sedang
17	RSW	25	Sedang
18	SEN	28	Matang
19	SIR	29	Matang
20	SBA	28	Matang
21	VTA	26	Sedang
22	YRP	30	Matang
23	AMGC	30	Matang
24	ARS	30	Matang
25	AR	27	Sedang
26	BDM	31	Matang
27	FKM	25	Sedang
28	FYN	26	Sedang
29	FM	31	Matang
30	HYD	25	Sedang
31	HAF	33	Matang
32	IR	33	Matang
33	MM	28	Matang
34	MRH	29	Matang
35	MS	27	Sedang
36	MF	30	Matang

37	MFU	30	Matang
38	MLA	30	Matang
39	NT	30	Matang
40	RIY	30	Matang
41	RRZ	27	Sedang
42	RM	28	Matang
43	SA	26	Sedang
44	AW	36	Sangat Matang
45	AFA	29	Matang
46	AD	26	Sedang
47	AAA	26	Sedang
48	BAF	27	Sedang
49	DAP	29	Matang
50	FW	25	Sedang
51	HSF	32	Matang
52	IS	26	Sedang
53	KV	27	Sedang
54	LT	31	Matang
55	MK	25	Sedang
56	MA	34	Sangat Matang
57	MAH	23	Sedang
58	MAA	30	Matang
59	MFM	24	Sedang
60	MFN	35	Sangat Matang
61	NF	37	Sangat Matang
62	NIL	32	Matang
63	QAA	31	Matang
64	RAF	28	Matang
65	RA	25	Sedang
66	RA	33	Matang
67	RO	24	Sedang
68	UM	29	Matang
69	WY	32	Matang
	<b>Jumlah</b>	<b>1967</b>	<b>Matang</b>
	<b>Rata-rata</b>	<b>28,50</b>	

Berdasarkan gambaran tingkat skor kematangan karir siswa pada aspek perencanaan di atas, bahwa dari 69 orang siswa yang menjadi sampel penelitian terdapat total skor 1967 dengan rata-rata 28,50%, hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa kematanaan karir pada aspek

perencanaan berada pada kategori **matang**. Selanjutnya untuk mengetahui persentasenya, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. 14**  
**Persentase Kematangan Karir**  
**pada Aspek Perencanaan**  
**N=69**

No	Interval	Kategori	F	%
1	33,7-40	Sangat Matang	4	5,79%
2	27,3-33,6	Matang	36	52,17%
3	20,9-27,2	Sedang	29	42,02%
4	14,5-20,8	Kurang matang	-	-
5	8-14,4	Tidak Matang	-	-

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa kematangan karir pada aspek perencanaan terdapat 4 orang siswa (5,79%) berada pada kategori sangat matang, 36 orang siswa (52,17%) berada pada kategori matang, 29 orang siswa (42,02) berada pada kategori sedang dan tidak ada (0%) pada kategori kurang matang dan tidak matang. Hal ini menunjukkan bahwa perencanaan karir dalam kematangan karir siswa berada pada kategori **matang**.

**b. Eksplorasi**

Kategori skor untuk melihat tingkat kematangan karir pada aspek eksplorasi siswa adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 15**  
**Kategori Skor Kematagan Karir pada**  
**Aspek Eksplorasi**  
**N=69**

No	Responden	Skor	Kategori
1	AFF	34	Sangat matang
2	AI	30	Matang
3	FM	35	Sangat matang

4	HA	36	Sangat matang
5	IHM	36	Sangat matang
6	IF	35	Sangat matang
7	KYP	33	Matang
8	LMS	25	Sedang
9	MM	31	Matang
10	MFAH	28	Matang
11	NV	33	Matang
12	NA	30	Matang
13	NPZ	31	Matang
14	RDH	29	Matang
15	RF	33	Matang
16	RI	25	Sedang
17	RSW	28	Matang
18	SEN	33	Matang
19	SIR	36	Sangat matang
20	SBA	30	Matang
21	VTA	30	Matang
22	YRP	31	Matang
23	AMGC	33	Matang
24	ARS	31	Matang
25	AR	37	Sangat matang
26	BDM	33	Matang
27	FKM	22	Sedang
28	FYN	27	Sedang
29	FM	30	Matang
30	HYD	34	Sangat matang
31	HAF	34	Sangat matang
32	IR	34	Sangat matang
33	MM	36	Sangat matang
34	MRH	29	Matang
35	MS	24	Sedang
36	MF	32	Matang
37	MFU	32	Matang
38	MLA	36	Sangat matang
39	NT	33	Matang
40	RIY	35	Sangat matang
41	RRZ	32	Matang
42	RM	30	Matang
43	SA	27	Sedang
44	AW	40	Sanagat matang



45	AFA	34	Sangat Matang
46	AD	27	Sedang
47	AAA	27	Sedang
48	BAF	31	Matang
49	DAP	33	Matang
50	FW	28	Matang
51	HSF	28	Matang
52	IS	27	Sedang
53	KV	31	Matang
54	LT	34	Sangat matang
55	MK	31	Matang
56	MA	31	Matang
57	MAH	26	Sedang
58	MAA	25	Sedang
59	MFM	30	Matang
60	MFN	36	Sangat Matang
61	NF	38	Sangat Matang
62	NIL	37	Sangat matang
63	QAA	32	Matang
64	RAF	29	Matang
65	RA	28	Matang
66	RA	34	Sangat Matang
67	RO	26	Sedang
68	UM	36	Sangat Matang
69	WY	38	Sangat Matang
	<b>Jumlah</b>	<b>2170</b>	<b>Matang</b>
	<b>Rata-rata</b>	<b>31,44</b>	

Berdasarkan gambaran tingkat skor kematangan karir siswa pada aspek eksplorasi di atas, bahwa dari 69 orang siswa yang menjadi sampel penelitian terdapat total skor 2170 dengan rata-rata 31,44%, hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa kematangan karir pada aspek eksplorasi berada pada kategori **matang**. Selanjutnya untuk mengetahui persentasenya, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. 16**  
**Persentase Kematangan Karir**  
**pada Aspek Eksplorasi**  
**N=69**

No	Interval	Kategori	F	%
1	33,7-40	Sangat Matang	22	31,88%
2	27,3-33,6	Matang	35	50,72%
3	20,9-27,2	Sedang	12	17,39%
4	14,5-20,8	Kurang matang	-	-
5	8-14,4	Tidak Matang	-	-

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa kematangan karir pada aspek eksplorasi terdapat 22 orang siswa (31,88%) berada pada kategori sangat matang, 35 orang siswa (50,72%) berada pada kategori matang, 12 orang siswa (17,39%) berada pada kategori sedang dan tidak ada (0%) pada kategori kurang matang dan tidak matang. Hal ini menunjukkan bahwa kematangan karir siswa pada aspek eksplorasi berada pada kategori **matang**.

**c. Kompetensi Informasional**

Kategori skor untuk melihat tingkat kematangan karir pada aspek kompetensi infomasional siswa adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 17**  
**Kategori Skor Kematagan Karir pada**  
**Aspek Kompetensi Informasional**  
**N=69**

No	Responden	Skor	Kategori
1	AFF	27	Sedang

2	AI	28	Matang
3	FM	29	Matang
4	HA	26	Sedang
5	IHM	33	Matang
6	IF	31	Matang
7	KYP	28	Matang
8	LMS	25	Sedang
9	MM	33	Matang
10	MFAH	25	Sedang
11	NV	29	Matang
12	NA	24	Sedang
13	NPZ	27	Sedang
14	RDH	23	Sedang
15	RF	27	Sedang
16	RI	30	Matang
17	RSW	28	Matang
18	SEN	28	Matang
19	SIR	27	Sedang
20	SBA	29	Matang
21	VTA	30	Matang
22	YRP	27	Sedang
23	AMGC	26	Sedang
24	ARS	29	Matang
25	AR	34	Sangat matang
26	BDM	27	Sedang
27	FKM	25	Sedang
28	FYN	26	Sedang
29	FM	27	Sedang
30	HYD	28	Matang
31	HAF	33	Matang
32	IR	29	Matang
33	MM	28	Matang
34	MRH	24	Sedang
35	MS	25	Sedang
36	MF	29	Matang
37	MFU	27	Sedang
38	MLA	27	Sedang
39	NT	32	Matang
40	RIY	30	Matang
41	RRZ	24	Sedang
42	RM	28	Matang

43	SA	26	Sedang
44	AW	35	Sangat matang
45	AFA	27	Sedang
46	AD	27	Sedang
47	AAA	28	Matang
48	BAF	27	Sedang
49	DAP	25	Sedang
50	FW	26	Sedang
51	HSF	35	Sangat matang
52	IS	25	Sedang
53	KV	31	Matang
54	LT	31	Matang
55	MK	26	Sedang
56	MA	30	Matang
57	MAH	23	Sedang
58	MAA	24	Sedang
59	MFM	26	Sedang
60	MFN	27	Sedang
61	NF	30	Matang
62	NIL	33	Matang
63	QAA	27	Sedang
64	RAF	28	Matang
65	RA	23	Sedang
66	RA	26	Sedang
67	RO	22	Sedang
68	UM	33	Matang
69	WY	28	Matang
	<b>Jumlah</b>	<b>1921</b>	<b>Matang</b>
	<b>Rata-rata</b>	<b>27,84</b>	

Berdasarkan gambaran tingkat skor kematangan karir siswa pada aspek kompetensi informasional di atas, bahwa dari 69 orang siswa yang menjadi sampel penelitian terdapat total skor 1921 dengan rata-rata 27,84%, hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa kematangan karir pada aspek kompetensi informasional berada pada kategori **matang**. Selanjutnya untuk mengetahui persentasenya, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. 18**  
**Persentase Kematangan Karir**  
**pada Aspek Kompetensi Informasional**  
**N=69**

No	Interval	Kategori	F	%
1	33,7-40	Sangat Matang	3	4,34%
2	27,3-33,6	Matang	30	43,47%
3	20,9-27,2	Sedang	36	52,17%
4	14,5-20,8	Kurang matang	-	-
5	8-14,4	Tidak Matang	-	-

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa kematangan karir pada aspek eksplorasi terdapat 3 orang siswa (4,34%) berada pada kategori sangat matang, 30 orang siswa (43,47%) berada pada kategori matang, 36 orang siswa (52,17%) berada pada kategori sedang dan tidak ada (0%) pada kategori kurang matang dan tidak matang. Hal ini menunjukkan bahwa kematangan karir siswa pada kompetensi informasional berada pada kategori **matang**.

**d. Pengambilan Keputusan Karir**

Kategori skor untuk melihat tingkat kematangan karir pada aspek pengambilan keputusan karir siswa adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 19**  
**Kategori Skor Kematangan Karir pada**  
**Aspek Pengambilan Keputusan Karir**  
**N=69**

No	Responden	Skor	Kategori
1	AFF	28	Matang
2	AI	27	Sedang
3	FM	27	Sedang
4	HA	28	Matang
5	IHM	27	Sedang
6	IF	33	Matang
7	KYP	25	Sedang
8	LMS	28	Matang
9	MM	22	Sedang
10	MFAH	26	Sedang
11	NV	21	Sedang

12	NA	22	Sedang
13	NPZ	25	Sedang
14	RDH	26	Sedang
15	RF	26	Sedang
16	RI	32	Matang
17	RSW	30	Matang
18	SEN	25	Sedang
19	SIR	27	Sedang
20	SBA	24	Sedang
21	VTA	22	Sedang
22	YRP	28	Matang
23	AMGC	24	Sedang
24	ARS	22	Sedang
25	AR	21	Sedang
26	BDM	29	Matang
27	FKM	24	Sedang
28	FYN	22	Sedang
29	FM	24	Sedang
30	HYD	28	Matang
31	HAF	28	Matang
32	IR	29	Matang
33	MM	28	Matang
34	MRH	27	Sedang
35	MS	26	Sedang
36	MF	26	Sedang
37	MFU	31	Matang
38	MLA	26	Sedang
39	NT	34	Sangat matang
40	RIY	31	Matang
41	RRZ	30	Matang
42	RM	24	Sedang
43	SA	26	Sedang
44	AW	34	Sangat matang
45	AFA	27	Sedang
46	AD	25	Sedang
47	AAA	26	Sedang
48	BAF	29	Matang
49	DAP	25	Sedang
50	FW	24	Sedang
51	HSF	33	Matang
52	IS	28	Matang

53	KV	24	Sedang
54	LT	30	Matang
55	MK	21	Sedang
56	MA	35	Sangat matang
57	MAH	21	Sedang
58	MAA	23	Sedang
59	MFM	26	Sedang
60	MFN	27	Sedang
61	NF	28	Matang
62	NIL	26	Sedang
63	QAA	26	Sedang
64	RAF	30	Matang
65	RA	20	Kurang matang
66	RA	27	Sedang
67	RO	26	Sedang
68	UM	24	Sedang
69	WY	32	Matang
	<b>Jumlah</b>	<b>1836</b>	<b>Sedang</b>
	<b>Rata-rata</b>	<b>26,60</b>	

Berdasarkan gambaran tingkat skor kematangan karir siswa pada aspek dalam pengambilan keputusan karir di atas, bahwa dari 69 orang siswa yang menjadi sampel penelitian terdapat total skor 1836 dengan rata-rata 26,60%, hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa kematangan karir pada aspek dalam pengambilan keputusan karir berada pada kategori **sedang**. Selanjutnya untuk mengetahui persentasenya, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. 20**  
**Persentase Kematangan Karir**  
**pada aspek Pengambilan Keputusan Karir**  
**N=69**

No	Interval	Kategori	F	%
1	33,7-40	Sangat Matang	3	4,34%
2	27,3-33,6	Matang	22	31,88%
3	20,9-27,2	Sedang	43	62,31%
4	14,5-20,8	Kurang matang	1	1,44%
5	8-14,4	Tidak Matang	-	-

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa kematangan karir pada aspek pengambilan keputusan karir terdapat 3 orang siswa (4,34%) berada pada kategori sangat matang, 22 orang siswa (31,88%) berada pada kategori matang, 43 orang siswa (62,31%) berada pada kategori sedang dan 1 orang siswa (1,44%) pada kategori kurang matang dan tidak ada pada kategori tidak matang. Hal ini menunjukkan bahwa kematangan karir siswa pada pengambilan keputusan karir berada pada kategori **sedang**.

Penjelasan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa kematangan karir siswa pada aspek perencanaan berada pada kategori matang, pada aspek eksplorasi berada pada kategori matang, pada aspek kompetensi informasional berada pada kategori matang dan pada aspek dalam pengambilan keputusan karir berada pada kategori sedang.

## **B. Pengujian Prasyarat Analisis**

Penulis menggunakan analisis statistik dengan rumus korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson karena data yang penulis peroleh adalah data berbentuk interval. Sebagaimana dijelaskan Hanafi bahwa:

Penggunaan rumus-rumus korelasi ini tergantung pada jenis data yang dihubungkan, misalnya jenis data interval atau ratio dapat menggunakan rumus *Product Moment* ( $r$ ). Secara umum persyaratan rumus-rumus tersebut adalah 1) data yang dihubungkan berpola linear, 2) berdistribusi normal, 3) mempunyai pasangan yang sama sesuai dengan subjek yang sama. (2015:78).

Berdasarkan pendapat di atas dapat dipahami bahwa syarat menggunakan rumus *Product Moment* ( $r$ ), yaitu; data tersebut harus berdistribusi normal, bersifat homogen, dan data harus menggunakan interval atau rasio.

### 1. Data berdistribusi normal

Penelitian ini menggunakan data yang berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut uji normalitas.



**Tabel 4. 21**  
**Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X	,063	69	,200*	,989	69	,812
Y	,072	69	,200*	,985	69	,582

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

a. Lilliefors Significance Correction

**Interpretasi:**

- a. Jika **Responden > 50**, maka membacanya menggunakan **Kolmogorov-Smirnov**.
- b. Jika **Responden ≤ 50**, maka membacanya menggunakan **Shapiro-Wilk**.

Jumlah responden sebanyak 69, jadi tabel yang dilihat ialah Tabel **Kolmogorov-Smirnov**. **Data akan memiliki distribusi normal jika  $p \geq 0,05$** . Hasil tabel di atas, sig. untuk variabel efikasi diri memiliki nilai 0,200, sedangkan sig. untuk variabel kematangan karir siswa memiliki nilai 0,200. **Jadi kedua variabel tersebut, baik variabel efikasi diri dan variabel kematangan karir siswa memiliki distribusi data yang normal.**

2. Data harus homogen

Data dalam penelitian ini sudah bersifat homogen. Hal ini terbukti dengan hasil homogenitas yang dicapai yaitunya ,147. Dalam menentukan homogenitasnya suatu data harus besar dari 0,05. Adapun hasil dari homogenitas data dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4. 22**  
**ANOVA**

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3878,438	32	121,201	1,435	,147
Within Groups	3040,200	36	84,450		
Total	6918,638	68			

**Interpretasi:**

Berdasarkan output SPSS 24 diketahui bahwa nilai signifikansi Homogen Efikasi diri (variabel X) dan variabel Kematangan karir (variabel Y) = ,147 > 0,05 artinya data variabel efikasi diri memiliki varian yang sama dengan variabel kematangan karir.

3. Tipe data interval atau rasio

Data penulis dalam penelitian ini sudah menggunakan data interval. Hal ini terbukti dalam penelitian ini penulis menggunakan klasifikasi skor efikasi diri dan klasifikasi skor kematangan karir, seperti dibawah ini:

**Tabel 4. 23**  
**Klasifikasi Skor Efikasi Diri siswa kelas XI**  
**SMAI Raudhatul Jannah Payakumbuh**  
**N = 69**

No	Rentang Skor	Klasifikasi
1	134,5-160	Sangat Tinggi
2	108,9-134,4	Tinggi
3	83,3-108,8	Sedang
4	57,7-83,2	Rendah
5	32-57,6	Sangat Rendah

**Tabel 4. 24**  
**Klasifikasi Skor Kematangan karir siswa kelas XI**  
**SMAI Raudhatul Jannah Payakumbuh**  
**N = 69**

No	Rentang Skor	Klasifikasi
----	--------------	-------------

1	134,5-160	Sangat Matang
2	108,9-134,4	Matang
3	83,3-108,8	Sedang
4	57,7-83,2	Kurang Matang
5	32-57,6	Tidak Matang

Dengan demikian dapat dipahami bahwa, dalam menganalisis data dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan menggunakan rumus *Product Moment*. Hal ini karena seluruh persyaratan untuk menggunakan *Product Moment* sudah terpenuhi untuk melakukan penganalisisan data dengan menggunakan *Product Moment*.

### C. Pengujian Hipotesis

#### **Analisis Korelasi *Product Moment***

Berdasarkan teknik analisis data yang telah penulis kemukakan pada bab III, yaitu dengan menggunakan rumus *Product Moment*, yaitu untuk melihat apakah terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi diri dengan kematangan karir siswa kelas XI SMAI Raudhatul Jannah Payakumbuh, maka untuk mengetahui terdapat atau tidaknya hubungan yang signifikan antara kedua variabel di atas digunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{x,y} = \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2][N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  : Koefisien korelasi X dan Y

N : Jumlah subjek/responden

X : Skor Efikasi Diri

Y : Skor Kematangan Karir

$\sum X$  : Jumlah seluruh skor X

$\sum Y$  : Jumlah seluruh skor Y

$\sum XY$  : Jumlah hasil perkalian antara skor X dan Y

**Tabel 4. 25**  
**Perhitungan untuk Memperoleh Angka Indeks**  
**Korelasi antara Efikasi Diri (X) dengan Kematangan Karir (Y)**

No	Subjek	X	Y	XY	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>
1	AFF	100	118	11800	10000	13924
2	AI	118	112	13216	13924	12544
3	FM	126	120	15120	15876	14400
4	HA	110	117	12870	12100	13689
5	IHM	108	129	13932	11664	16641
6	IF	117	127	14859	13689	16129
7	KYP	115	116	13340	13225	13456
8	LMS	122	107	13054	14884	11449
9	MM	111	113	12543	12321	12769
10	MFAH	112	104	11648	12544	10816
11	NV	120	108	12960	14400	11664
12	NA	130	101	13130	16900	10201
13	NPZ	100	107	10700	10000	11449
14	RDH	125	105	13125	15625	11025
15	RF	112	114	12768	12544	12996
16	RI	106	113	11978	11236	12769
17	RSW	109	111	12099	11881	12321
18	SEN	120	114	13680	14400	12996
19	SIR	117	119	13923	13689	14161
20	SBA	115	111	12765	13225	12321
21	VTA	111	108	11988	12321	11664
22	YRP	112	116	12992	12544	13456
23	AMGC	98	113	11074	9604	12769
24	ARS	108	112	12096	11664	12544
25	AR	105	119	12495	11025	14161
26	BDM	126	120	15120	15876	14400
27	FKM	90	96	8640	8100	9216
28	FYN	95	101	9595	9025	10201
29	FM	100	112	11200	10000	12544
30	HYD	102	115	11730	10404	13225
31	HAF	111	128	14208	12321	16384
32	IR	115	125	14375	13225	15625

33	MM	125	120	15000	15625	14400
34	MRH	108	109	11772	11664	11881
35	MS	100	102	10200	10000	10404
36	MF	141	117	16497	19881	13689
37	MFU	115	120	13800	13225	14400
38	MLA	122	119	14518	14884	14161
39	NT	127	129	16383	16129	16641
40	RIY	129	126	16254	16641	15876
41	RRZ	108	113	12204	11664	12769
42	RM	106	110	11660	11236	12100
43	SA	106	105	11130	11236	11025
44	AW	139	145	20155	19321	21025
45	AFA	102	117	11934	10404	13689
46	AD	112	105	11760	12544	11025
47	AAA	105	107	11235	11025	11449
48	BAF	114	114	12996	12996	12996
49	DAP	106	112	11872	11236	12544
50	FW	127	103	13081	16129	10609
51	HSF	92	128	11776	8464	16384
52	IS	122	106	12932	14884	11236
53	KV	97	113	10961	9409	12769
54	LT	119	126	14994	14161	15876
55	MK	93	103	9579	8649	10609
56	MA	111	130	14430	12321	16900
57	MAH	118	93	10974	13924	8649
58	MAA	100	102	10200	10000	10404
59	MFM	109	106	11554	11881	11236
60	MFN	121	125	15125	14641	15625
61	NF	112	133	14896	12544	17689
62	NIL	132	128	16896	17424	16384
63	QAA	116	116	13456	13456	13456
64	RAF	115	115	13225	13225	13225
65	RA	96	96	9216	9216	9216
66	RA	120	120	14400	14400	14400
67	RO	98	98	9604	9604	9604
68	UM	122	122	14884	14884	14884

69	WY	130	130	16900	16900	16900
<b>Total</b>		<b>7781</b>	<b>7894</b>	<b>893476</b>	<b>886063</b>	<b>910038</b>

Diketahui:

$$N = 69$$

$$\sum X = 7781$$

$$\sum X^2 = 886063$$

$$\sum Y = 7894$$

$$\sum Y^2 = 910038$$

$$\sum XY = 893476$$

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

$$r_{xy} = \frac{69 \cdot (893476) - (7781)(7894)}{\sqrt{\{69 \cdot 886063 - (7781)^2\} \{69 \cdot 910038 - (7894)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{61649844 - 61423214}{\sqrt{\{61138347 - 60543961\} \{62792622 - 62315236\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{226630}{\sqrt{\{594386\} \{477386\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{226630}{\sqrt{283751554996}}$$

$$r_{xy} = \frac{226630}{532683,35}$$

$$r_{xy} = 0,425$$

Berdasarkan perhitungan angka indeks *product moment* di atas, diketahui bahwa hubungan efikasi diri dan kematangan karir siswa bersifat positif dan terdapat hubungan yang signifikan. Siswa yang memiliki efikasi diri tinggi tentunya akan matang juga dalam karirnya, begitu juga sebaliknya apabila siswa memiliki efikasi diri rendah maka kematangan karirnya juga tidak matang. Sementara hasil korelasi antara efikasi diri dengan kematangan karir siswa menggunakan SPSS 24 sebagai berikut:

**Tabel 4. 26**  
**Correlations**

		X	Y
X	Pearson Correlation	1	,425**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	69	69
Y	Pearson Correlation	,425**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	69	69

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

**Hipotesisnya:**

H<sub>a</sub> : Terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi diri dengan kematangan karir siswa SMAI Raudhatul Jannah Payakumbuh

H<sub>o</sub> : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi diri dengan kematangan karir siswa SMAI Raudhatul Jannah Payakumbuh

Hipotesis statistik untuk penelitian ini adalah:

$$H_a : r_o > r_t$$

$$H_o : r_o < r_t$$

Untuk menguji kebenaran atau kepalsuan dari hipotesis yang diajukan, dengan kata lain manakah yang benar: H<sub>a</sub> atau H<sub>o</sub>? yaitu dengan jalan membandingkan besar “r” observasi (r<sub>o</sub>) dengan besarnya “r” *Product Moment* (r<sub>t</sub>), dengan terlebih dahulu mencari derajat bebasnya (db) atau *degree of freedom* (df) yang dirumuskan sebagai berikut:

$$df = N - nr$$

Keterangan:

Df : *Degree Of Freedom*

N: *Number of Cases*

nr: Banyaknya variabel yang dikorelasikan

Maka:

$$df=N-nr$$

$$df= 69-2$$

$$df= 67$$

Diperoleh db atau df maka dapat dicari besarnya "r" yang tercantum dalam tabel nilai "r" *Product Moment* pada taraf signifikan 1%. Tabel nilai terdapat nilai df= 67, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. 27**  
**Taraf Signifikansi**

Df (degrees of freedom)	Harga "r" pada taraf signifikan	
	5%	1%
45	0,288	0,372
50	0,273	0,354
60	0,250	0,325
<b>70</b>	<b>0,232</b>	<b>0,302</b>
80	0,217	0,283

Sumber : Sudijono (Pengantar Statistik Pendidikan:2005, p. 402)

Berdasarkan pada tabel nilai koefisien korelasi untuk df=67 diperoleh nilai  $r_{tabel}$  pada taraf signifikan 1% adalah 0,302, hasil perhitungan  $r_{xy}$  berdasarkan analisis korelasi *product moment* yang telah dilakukan didapatkan  $r_{xy}$  sebesar 0,425. Berdasarkan angka tersebut, jika dibandingkan antara  $r_{xy}$  dengan  $r_{tabel}$  maka  $r_{xy}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  pada taraf signifikan pada taraf signifikan 1%. Lebih jelasnya dapat dilihat sebagai berikut:

Nilai "r" pada taraf signifikansi 1%

$$df=67$$

$$r_{xy}=0,425$$

$$r_t=0,302$$

$$r_{xy}>r_t =0,425 > 0,302$$



Oleh karena itu, hipotesis alternatif ( $H_a$ ) penelitian ini diterima (disetujui) atau terbukti kebenarannya dan hipotesis nihil ( $H_0$ ) ditolak. Berdasarkan gambaran di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi diri dengan kematangan karir siswa dan taraf signifikansi kedua variabel ini adalah sedang atau cukup.

#### **D. Pembahasan**

Berdasarkan  $r$  hitung yang diperoleh = 0,425 dan  $r_{tabel}$  = 0,302 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara efikasi diri dengan kematangan karir siswa kelas XI SMAI Raudhatul Jannah Payakumbuh pada taraf 1% dengan indeks korelasi positif, sehingga rumus hipotesisnya adalah  $H_a$  diterima,  $H_0$  ditolak. Hasil penelitian ini mendukung teori utama yang dikemukakan oleh Pervin (dalam Gunawan, 2014, p.8), mengatakan bahwa:

Efikasi diri yang rendah berhubungan dengan proses mencapai kematangan karir, adalah kebimbangan dalam pembuatan keputusan karir, masalah-masalah dalam mengembangkan identitas vokasional/kejuruan yang jelas, dan ketidakpastian dalam menentukan pilihan. Seseorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi, akan merasa mampu untuk melaksanakan tugas perkembangan karir yang dihadapinya sehingga mencapai kematangan karir. Hal tersebut disebabkan karena dengan efikasi diri seseorang akan berusaha keras untuk menghadapi kesulitan, tidak mudah menyerah termasuk di dalamnya kesulitan dalam mencapai kematangan karir banyaknya pilihan alternatif pekerjaan.

Kutipan di atas juga didukung oleh pendapat Bandura (dalam Iryanti, 2016:32) menjelaskan bahwa:

Pengaruh dan fungsi efikasi diri pada proses kognitif seseorang sangat bervariasi. Pertama, efikasi diri yang kuat akan mempengaruhi tujuan pribadinya. Semakin kuat efikasi diri, semakin tinggi tujuan yang ditetapkan oleh individu bagi dirinya sendiri dan yang memperkuat adalah komitmen individu terhadap tujuan tersebut. Individu dengan efikasi diri yang kuat akan mempunyai cita-cita yang tinggi, mengatur rencana dan berkomitmen pada dirinya untuk mencapai tujuan tersebut. Kedua, individu dengan efikasi diri yang kuat akan mempengaruhi bagaimana individu tersebut menyiapkan langkah-langkah antisipasi bila usahanya yang pertama gagal dilakukan.

Hal serupa didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Sharma dan Nasa (dalam Saraswati, 2016,p.4) bahwa ”efikasi diri akademik merupakan prediktor kuat untuk memprediksi performa siswa. Siswa dengan efikasi diri akademik yang tinggi, lebih percaya diri dan memiliki sikap yang lebih positif terhadap pekerjaan dimasa depan”.

Berdasarkan beberapa paparan teori di atas dapat dipahami bahwa efikasi diri individu berpengaruh dalam pencapaian kematangan karir. Efikasi diri yang tinggi, akan merasa mampu untuk melaksanakan tugas perkembangan karir yang dihadapinya sehingga mencapai kematangan karirnya. Hal tersebut disebabkan karena dengan efikasi diri seseorang akan berusaha keras untuk menghadapi kesulitan, tidak mudah menyerah, tidak mudah terpengaruh oleh orang lain seperti teman dekatnya dan orangtuanya, karena individu yang memiliki efikasi diri tinggi akan yakin terhadap kemampuan yang dimilikinya dan mampu menghadapi kesulitan dalam mencapai kematangan karir dengan banyaknya pilihan alternatif pekerjaan. Sebaliknya individu efikasi diri yang rendah, akan kesulitan dalam menentukan karirnya, adanya kebimbangan dan ragu-ragu dalam pembuatan keputusan karir, tidak yakin dengan pilihan yang diambil, dan mudah terpengaruh oleh orang terdekatnya, serta mudah menyerah apabila mengalami kegagalan.

Di samping itu efikasi diri yang dimaksud mengacu kepada “keyakinan akan kemampuan individu untuk menggerakkan motivasi, kemampuan kognitif dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasi”. Bandura dan Wood (dalam Ghufron dan Risnawita, 2010:74). Keyakinan akan kemampuan individu menggerakkan motivasi berkaitan dengan memotivasi dirinya sendiri dan menuntut tindakan-tindakannya dengan menggunakan pemikiran-pemikiran tentang masa depan sehingga individu tersebut akan membentuk kepercayaan mengenai apa yang dapat dirinya lakukan.

Adapun kemampuan kognitif yaitu pertama efikasi diri yang kuat akan mempengaruhi tujuan pribadinya. Semakin kuat efikasi diri, semakin tinggi

tujuan yang ditetapkan oleh individu bagi dirinya sendiri dan yang memperkuat adalah komitmen individu terhadap tujuan tersebut. Individu dengan efikasi diri yang kuat akan mempunyai cita-cita yang tinggi, mengatur rencana dan berkomitmen pada dirinya untuk mencapai tujuan tersebut. Kedua, individu dengan efikasi diri yang kuat akan mempengaruhi bagaimana individu tersebut menyiapkan langkah-langkah antisipasi bila usahanya yang pertama gagal dilakukan. Individu yang memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap dirinya maka ia akan merasa mampu dalam perkembangan karirnya, sebaliknya individu yang rendah efikasi dirinya akan kebingungan dalam mengambil keputusan.

Kemudian tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasi yaitu individu mampu mengatasi besarnya stres dan depresi yang individu alami pada situasi yang sulit dan menekan, dan juga akan mempengaruhi tingkat motivasi individu tersebut serta mempengaruhi pemilihan aktivitas atau tujuan yang akan diambil oleh individu dalam pengambilan keputusan. Berdasarkan teori yang peneliti paparkan, jika semakin tinggi efikasi diri maka semakin matang kematangan karir siswa dan begitupun sebaliknya. Setelah dilakukan penelitian maka diperoleh data efikasi diri berada pada kategori tinggi dengan jumlah 7781, dengan rata-rata 112,78%. Efikasi diri berada pada kategori sangat tinggi sebanyak 2 orang siswa dengan persentase 2,89 %, ditingkat tinggi sebanyak 42 orang siswa dengan persentase 60,86%, dan 25 orang siswa ditingkat sedang dengan persentase 36,23 %. Hal ini membuktikan bahwa efikasi diri siswa kelas XI SMAI Raudhatul Jannah Payakumbuh dapat dikatakan tinggi.

Selanjutnya data tentang kematangan karir siswa diperoleh jumlah skor kematangan karir sebanyak 7894, dengan rata-rata 114,04%. Kematangan karir berada pada kategori sangat matang sebanyak 1 orang dengan persentase 1,44 %, ditingkat matang diperoleh oleh 49 orang dengan persentase 71,01%, dan pada tingkat sedang diperoleh sebanyak 19 orang dengan persentase 27,53 %. Hal ini membuktikan bahwa kematangan karir siswa kelas XI SMAI Raudhatul Jannah Payakumbuh dapat dikatakan sudah matang. Super (dalam Aji, 2010, p.3)

mengemukakan empat aspek yang dapat digunakan untuk mengukur kematangan karir remaja yaitu a. Perencanaan, b. Eksplorasi, c. Kompetensi informasional, d. Pengambilan keputusan karir.

Berdasarkan pendapat Super mengenai empat aspek yang dapat digunakan mengukur kematangan karir siswa dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Perencanaan

Kesadaran individu bahwa dirinya harus membuat pilihan pendidikan dan karir serta mempersiapkan diri untuk membuat pilihan tersebut. Hal yang menunjukkan bahwa siswa ikut berpartisipasi dalam aktivitas perencanaan karir yaitu belajar tentang informasi karir, berbicara dengan orang dewasa tentang rencana karir, mengikuti kursus dan pelatihan yang akan membantu dalam menentukan karir, berpartisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler.

b. Eksplorasi

Siswa secara aktif menggunakan berbagai sumber untuk memperoleh informasi mengenai dunia kerja umumnya dan untuk memilih salah satu bidang pekerjaan khususnya serta menggunakan kesempatan dan sumber informasi yang berpotensi seperti orangtua, teman, guru dan konselor.

c. Kompetensi informasional

Siswa sudah mampu untuk menggunakan informasi tentang karir yang dimiliki untuk dirinya.

d. Pengambilan keputusan

Siswa sudah tahu bagaimana prinsip dan cara pengambilan keputusan. Individu mengetahui apa saja yang harus dipertimbangkan dalam membuat pilihan pendidikan dan karir kemudian membuat pilihan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuan yang dimilikinya.

Setiap individu memiliki efikasi diri yang berbeda-beda, dan tentunya juga akan berpengaruh terhadap bagaimana kematangan karir seseorang. Menurut Patton dan Creed (dalam Gunawan, 2014,p.5), faktor-faktor yang

mempengaruhi kematangan karir seseorang adalah “komitmen terhadap karir, nilai kerja, harga diri, efikasi diri, *gender* dan kemampuan memutuskan pilihan karir. Berdasarkan pendapat di atas dapat dipahami bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kematangan karir siswa adalah efikasi diri.

Senada dengan penelitian Zulkaida, et al (dalam Gunawan, 2014,p.6) mengemukakan bahwa “sumbangan efikasi diri terhadap kematangan karir menyebabkan adanya keyakinan akan kemampuan diri individu”. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa efikasi diri seseorang sangat berpengaruh terhadap kematangan karir seseorang. Jadi, dari penjelasan beberapa teori di atas dan juga berdasarkan hasil penelitian penulis di kelas XI SMAI Raudhatul Jannah Payakumbuh menyatakan bahwa efikasi diri dengan kematangan karir memiliki tingkat hubungan sedang. Artinya jika siswa tersebut tinggi efikasi dirinya maka siswa tersebut sudah matang dalam menentukan karirnya.

Munandir (1996:85), mengatakan bahwa “konselor sekolah menengah atas menghadapi siswa yang datang kepadanya meminta bantuan , siswa yang mengalami keragu-raguan, ketidakpastian, keprihatinan, kerisauan, kegalauan pikiran, bahkan mungkin kecemasan atau pertentangan batin”. Dapat dipahami bahwa siswa sekolah menengah mengalami masalah berkenaan dengan pekerjaan yang dipikirkan atau dipertimbangkan kelak selepas dari sekolah. Salah satu peran guru bimbingan dan konseling adalah mempertahankan efikasi diri siswa yang sudah tinggi dan meningkatkan efikasi diri siswa yang masih rendah serta membimbing siswa dalam penentuan karirnya. Untuk mewujudkan hal tersebut konselor bisa menggunakan berbagai layanan konseling yang ada, sehingga dapat membantu siswa untuk menumbuhkan keyakinan terhadap kemampuan yang dimilikinya sehingga siswa tidak bingung dalam mengambil keputusan dan siswa merasa mampu dalam perkembangan karirnya.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan tentang hubungan efikasi diri dengan kematangan karir siswa kelas XI SMAI Raudhatul Jannah Payakumbuh, maka dapat penulis simpulkan bahwa:

1. Data efikasi diri siswa rata-rata 112,78% berada pada kategori tinggi dan kematangan karir siswa rata-rata 114,40% berada pada kategori matang.
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi diri dengan kematangan karir siswa dengan nilai  $r_{xy}$  0,425 dengan korelasi sedang.

#### **B. Implikasi**

Adapun implikasi dari penelitian ini terhadap bimbingan dan konseling itu dengan adanya penelitian ini dapat diketahui bahwa dari berbagai macam faktor yang mempengaruhi kematangan karir salah satunya adalah efikasi diri. Dalam aplikasinya di sekolah konselor perlu menyusun dan melaksanakan program yang berfokus pada kebutuhan siswa misalnya dengan memberikan layanan informasi, layanan konseling kelompok, dan layanan bimbingan kelompok serta berbagai kegiatan pendukung lainnya. Dengan kata lain program tersebut dapat mempertahankan bagi siswa yang efikasi dirinya tinggi dan juga meningkatkan efikasi diri siswa yang masih rendah. Sehingga siswa yakin dengan kemampuan yang milikinya dalam pencapaian tujuan yang diharapkan.

Selanjutnya melalui layanan informasi dengan memberikan pemahaman tentang pentingnya merencanakan karir sejak awal, karena hal itu akan membantu terhadap kesuksesan individu terkait dengan karir dimasa depan. Dari layanan yang diberikan diharapkan siswa memiliki kematangan karir yang matang sehingga siswa yakin terhadap pilihan karirnya sesuai dengan potensi yang ada pada dirinya.

### C. Saran

Berdasarkan pembahasan yang penulis lakukan, penulis menyarankan kepada:

1. Siswa SMAI Raudhatul Jannah Payakumbuh khususnya siswa kelas XI yang telah memiliki efikasi diri yang tinggi agar dapat mempertahankannya sehingga dapat berperilaku positif pula terutama dalam proses pendidikan.
2. Kepada guru bimbingan dan konseling untuk dapat meningkatkan pelayanan konseling seperti memberikan layanan informasi, konseling individual, bimbingan kelompok atau konseling kelompok dan layanan lainnya kepada siswa sehingga siswa mampu meningkatkan efikasi diri yang tinggi dan memiliki perencanaan karir yang matang.
3. Kepada kepala sekolah, wakil kepala bidang kesiswaan serta seluruh instansi terkait di dalamnya agar dapat bekerja sama dengan seluruh majelis guru dalam meningkatkan efikasi diri siswa dengan memberikan dukungan dan penghargaan terhadap usaha dan prestasi yang diraih siswa untuk membantu mewujudkan efikasi diri yang tinggi.
4. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan mampu untuk meneliti lebih luas mengenai aspek-aspek yang belum terungkap dalam penelitian ini. Peneliti dapat menggunakan instrumen tes yang tepat agar tingkat kesulitan tes lebih tinggi dari yang sebelumnya serta membahas secara mendalam tentang hubungan efikasi diri dengan kematangan karir siswa.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aji, R, dkk. 2010. Hubungan antara *Locus Of Control* Internal dengan Kematangan Karir pada Siswa Kelas XII SMK N 4 Purworejo. <http://www.eprints.undip.ac.id>. 28 Oktober 2017 (14:30)
- Arikunto, S. 2011. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Daniati dan B, Kamil. 2016. Layanan Informasi Karir dalam Meningkatkan Kematangan Karir pada Peserta Didik Kelas X di Sekolah Madrasah Aliyah Qudsiyah Kota Bumi Lampung Utara Tahun Pelajaran 2016/2017. *Jurnal Bimbingan dan Konseling* 03(2):245-258
- Ghufron, N dan Rini Risnawita S. 2010. *Teori-Teori Psikologi*. Jogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Gunawan, W, dkk. 2014. Hubungan antara Efikasi Diri Karir dengan Kematangan Karir pada Remaja di Daerah Kota Tangerang. *Jurnal Psikologi* 10 (1): 67
- Hadiarni dan Irman. 2009. *Konseling Karir*. Batusangkar: STAIN Batusangkar Press
- Hanafi, A. H. 2015. *Metodologi Penelitian Kependidikan*. Batusangkar: STAIN Batusangkar Press
- Hurlock, E. B. 2002. *Psikologi Perkembangan Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Jakarta: Erlangga
- , E. B. 2004. *Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan (Edisi Kelima)*. Jakarta: Erlangga
- Iryanti, D. 2016. Hubungan antara Efikasi Diri dengan Prokrastinasi Akademik Siswa Kelas VIII di SMPN 1 Pariangan. *Skripsi*. Program Studi Bimbingan dan Konseling Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri. Batusangkar
- Mahmudi, H. 2014. Efikasi Diri, Dukungan Sosial dan Penyesuaian diri dalam belajar. *Jurnal Psikologi Indonesia* 3 (2): 183-194
- Munandir. 1996. *Program Bimbingan Karir di Sekolah*. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan
- Nurhabibi. 2012. Tingkat Kematangan Karir Siswa Kelas XII SMK Padang Panjang Tahun Pelajaran 2012/2013. *Skripsi*. Program Studi Bimbingan dan Konseling Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri. Batusangkar



- Ormrod, J. E. 2008. *Psikologi Pendidikan Membantu Siswa Tumbuh dan Berkembang Ed. 6 Jilid 2*. Jakarta: Erlangga
- Permana, H, dkk. 2016. Hubungan anatara Efikasi Diri dengan Kecemasan dalam Menghadapi Ujian pada Siswa Kelas IX di MTS Al Hikmah Brebes. *Jurnal Hisbah* 13 (1)
- Rahman, A. A. 2013. *Psikologi Sosial: Integrasi Pengetahuan Wahyu dan Pengetahuan Empirik* ed. 1 cet.1. Jakarta: Rajawali Pers
- Rachmawati, Y.E. 2012. Hubungan antara Self Efficacy dengan Kematangan Karir pada Mahasiswa tingkat awal dengan tingkat akhi di Universitas Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya* 1 (1): 6
- Santrock, J, W. 2007. *Perkembangan anak, edisi ketujuh jilid dua*. Jakarta: Erlangga
- . 2014. *Psikologi Pendidikan Edisi kelima jilid dua*. Jakarta: Salemba Humanika
- Saraswati, A dan Ika Z, R. 2016. Hubungan antara Efikasi Diri Akademik dengan Kematangan Karir pada Siswa Kelas XI SMKN 11 Semarang. *Jurnal Empati* 5(3): 430-434
- Sudjono, A. 2005. *Pengantar Statistik Pendidikan*, Jakarta: PT. Grafindo Persada
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- . 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Cetakan kedua. Bandung: Alfabeta
- Suharnan dan B. D. Pratama. 2014. Hubungan Antara Konsep Diri Dan *Internal Locus Of Control* dengan Kematangan Karir Siswa SMA. *Jurnal Psikologi Indonesia* 3 (3) : 213 – 222
- Sukaisi, Nelvira. 2015. Hubungan Efikasi Diri dengan *Self Esteem* Mahasiswa dalam Menyelesaikan Skripsi. *Skripsi*. Program Studi Bimbingan dan Konseling Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri. Batusangkar
- Sukmadinata, N. S. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Zulkaida, A, dkk. 2007. Pengaruh Locus Of Control dan Efikasi Diri terhadap Kematangan Karir Siswa Sekolah Menengah Atas (SMA). *Proceeding Pesat (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitek dan Sipil)* (2). Auditorium Kampus Gunadarma. Agustus 21-22