

## EFIKASI DIRI DAN KEMATANGAN KARIR PADA MAHASISWA

<sup>1</sup>Jessica C. Sinuraya, <sup>2</sup>Kenes Pranandari, <sup>3</sup>Siska Sartika

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma  
Jl. Margonda Raya No 100, Depok 16424, Jawa Barat  
<sup>1</sup>siska\_sartika@staff.gunadarma.ac.id

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris hubungan efikasi diri dengan kematangan karir pada mahasiswa. Alat pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, berupa skala career maturity dan general self-efficacy scale. Responden dalam penelitian ini sebanyak 164 orang mahasiswa yang terdiri dari 131 wanita dan 33 pria. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling dengan kriteria mahasiswa tingkat akhir. Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode kuantitatif melalui analisis korelasi product moment Pearson. Hasil penelitian ini didapatkan koefisien korelasi sebesar 0.672 ( $p < 0.01$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara efikasi diri dengan kematangan karir pada mahasiswa. Artinya, semakin tinggi efikasi diri mahasiswa, maka semakin tinggi pula kematangan karir mahasiswa dan sebaliknya jika semakin rendah efikasi diri mahasiswa, maka akan semakin rendah pula kematangan karir mahasiswa.

**Kata Kunci:** kematangan karir, efikasi diri, mahasiswa

### Abstract

This study aims to empirically examine the relationship between self-efficacy and career maturity in college students. The data collection tool in this study used a questionnaire, in the form of a career maturity scale and a general self-efficacy scale. Respondents in this study were 164 students consisting of 131 women and 33 men. The sampling technique used in this research is purposive sampling with the criteria of final year students. The method used in this research is quantitative method through Pearson product moment correlation analysis. The results of this study obtained a correlation coefficient of 0.672 ( $p < 0.01$ ). These results indicate that there is a very significant positive relationship between self-efficacy and career maturity in students. That is, the higher the student's self-efficacy, the higher the student's career maturity and vice versa if the lower the student's self-efficacy, the lower the student's career maturity.

**Keywords:** career maturity, self-efficacy, college students

### PENDAHULUAN

Perkembangan zaman telah banyak membawa perubahan yang terjadi di berbagai bidang kehidupan, salah satunya adalah bidang pendidikan. Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (UUSPN) Bab 1 Pasal 1 Ayat 1 Nomor 20 Tahun 2003, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk

mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Peraturan Undang-Undang Republik

Indonesia Nomor 2 Tahun 1989 Pasal 16 Ayat 1, mengatakan bahwa satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan tinggi disebut dengan perguruan tinggi. Perguruan tinggi yang merupakan tahap akhir opsional pada pendidikan formal, biasanya dapat berbentuk universitas, akademi, politeknik, sekolah tinggi dan institut teknologi. Pada perguruan tinggi peserta didik atau pelajar disebut dengan mahasiswa.

Menurut Siswoyo (2007), mahasiswa dinilai memiliki tingkat intelektualitas yang tinggi, kecerdasan dalam berpikir, perencanaan dalam bertindak, berpikir kritis dan dapat bertindak dengan cepat dan tepat, sehingga mahasiswa mampu memilih serta menentukan pekerjaan apa yang akan dijalani sebagai karirnya di kemudian hari. Berkarir pada era globalisasi sekarang ini, bukanlah hal yang mudah. Mahasiswa yang telah melewati pendidikan di perguruan tinggi diharapkan memiliki kompetensi atau kualitas keahlian sesuai dengan latar belakang pendidikan atau jurusannya agar mampu menjalankan tantangan-tantangan apa saja yang akan dihadapi oleh mahasiswa nantinya. Rianto (2008) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa tantangan yang akan dihadapi mahasiswa dalam menentukan karir, beberapa diantaranya ialah tantangan-tantangan ekonomi dan teknologi, pengaksesan informasi dan program pengembangan karir serta ketidakpastian karir. Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) menyebutkan bahwa jumlah pengangguran di Indonesia pada Februari 2019 mencapai

839.019 orang, dan pada Februari 2020 mengalami kenaikan sebesar 25%. Adanya sejumlah faktor yang dinilai menyebabkan peningkatan pengangguran ialah karena penyedia lapangan kerja terbatas, ekspektasi penghasilan dan status lebih tinggi, keterampilan tidak sesuai kebutuhan dan cenderung lebih menerima pekerjaan apapun (Pusparisa, 2019). Greenbank, Hepworth dan Mercer (2009) mengatakan bahwa faktor yang menjadi penyebab tingginya angka pengangguran ialah lemahnya perencanaan karir lulusan perguruan tinggi. Dari data survei Lembaga Demografis Universitas Indonesia pada angkatan kerja nasional tahun 2015, memperlihatkan ketidaksesuaian kualifikasi pekerjaan dengan latar belakang pendidikan yang mencapai 60.52%.

Haltersebut seperti yang dikatakan oleh Menteri Tenaga Kerja Indonesia periode 2014-2019 Hanif Dhakiri, bahwa lulusan kampus di Indonesia tidak bisa langsung siap menghadapi dunia kerja karena adanya sejumlah masalah, seperti ketidaksesuaian antara pendidikan dengan bidang kerja, ketidaksesuaian antara banyaknya tenaga kerja dengan pertumbuhan industri dan kualifikasi yang rendah (Raharjo, 2017). Menurut Rahma (2010), mahasiswa harus siap kerja dan memiliki sikap kemandirian yang mampu diandalkan untuk menghadapi persaingan era globalisasi dan tantangan masa depan serta mencetak tenaga terampil untuk mempersiapkan diri memasuki dunia kerja. Apabila persiapan karir mahasiswa sudah dipersiapkan dengan baik untuk

menentukan arah karir yang akan dipilih, maka mahasiswa tersebut akan mudah untuk menentukan arah karir yang sesuai dengan potensi dirinya (Rachmawati, 2012). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Jatmika dan Linda (2015) tentang kategorisasi kesulitan yang dirasakan mahasiswa dalam perencanaan karir, memperlihatkan tiga hasil jawaban tertinggi, yaitu kompetensi dan keterampilan yang belum mencukupi sebesar 21.4%, kurang memiliki sikap dalam bekerja seperti (kerajinan, ketekunan, komitmen, disiplin, kesabaran) sebesar 19.7%, dan kurang memiliki percaya diri sebesar 14.5%. Menurut Niles dan Harris (2009), individu harus mengembangkan sikap positif terhadap harapan dan perencanaan karir, belajar bagaimana menjadi mandiri dan mampu dalam mengumpulkan informasi terkait karir dan belajar bagaimana membuat keputusan karir. Oleh karena itu, kematangan karir merupakan komponen penting dalam pengembangan karir dan eksplorasi serta pilihan karir yang sukses.

Kematangan karir merupakan sebuah kemampuan individu dalam menentukan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuan pilihan yang realistis dan konsisten (Sharf, 2006). Ketidakmatangan karir ditunjukkan oleh ketidakmampuan mengukur diri, tidak optimal dalam menguasai informasi atau karir, tidak tepat dalam menentukan tujuan karir, kurang mampu membuat perencanaan karir, dan kurang mampu memecahkan masalah yang ditemui dalam berkarir (Sudjani, 2014). Berdasarkan

penelitian yang dilakukan oleh Sersiana (2013), kematangan karir individu dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Kematangan karir mempunyai dampak yang besar bagi individu dan merupakan hal penting serta mendasar untuk tujuan hidup. Adapun salah satu yang berhubungan dengan kematangan karir adalah efikasi diri (Seligman, 1994).

Menurut Feist dan Feist (2010), efikasi diri adalah keyakinan individu bahwa individu mampu untuk melakukan suatu tindakan yang akan menghasilkan sesuatu yang diharapkan. Schunk, Pintrich dan Meece (2008) mengatakan bahwa efikasi diri sangat terkait dengan keyakinan untuk menyelesaikan tugas yang sedang dikerjakan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sersiana (2013), semakin tinggi efikasi diri individu, maka semakin tinggi pula motivasi yang dimiliki individu tersebut. Sebaliknya jika semakin rendah efikasi diri individu, maka semakin rendah pula motivasi yang dimilikinya. Bandura (1986) menjelaskan bahwa efikasi diri sebagai keyakinan setiap individu untuk mengatasi kegiatan tertentu, atau aspek dari fungsi psikologis dan sosialnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa efikasi diri membuat individu percaya akan kemampuan yang dimilikinya dalam mengatasi masalah dan hambatan yang menghalangi individu untuk mencapai suatu tujuan.

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2017) menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan positif antara efikasi diri dengan kematangan karir. Semakin tinggi efikasi diri

maka semakin tinggi juga kematangan karir, sebaliknya juga jika semakin rendah efikasi diri, maka semakin rendah juga kematangan karir. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mohan dan Sahu (2019) yang dilakukan pada mahasiswa fakultas teknik dan humaniora di Universitas Swasta Delhi NCR yang memperlihatkan hasil bahwa terdapat hubungan positif antara efikasi diri dengan kematangan karir. Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa mahasiswa dapat memiliki kematangan karir, jika mahasiswa tersebut memiliki efikasi diri yang baik. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk menguji secara empiris hubungan antara efikasi diri dengan kematangan karir mahasiswa.

#### **METODE PENELITIAN**

Partisipan penelitian ini adalah mahasiswa aktif yang tinggal di daerah Jabodetabek sebanyak 164 orang. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan Google form selama kurun waktu satu minggu.

Kematangan karir dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala milik Savickas dan Porfeli (2011) yaitu perhatian (*concern*), keingintahuan (*curiosity*), kepercayaan diri (*confidence*) dan konsultasi (*consultation*).

Skala ini memiliki 19 item dengan kategori respons Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju serta rentang skor 1-5. Reliabilitas skala ini adalah  $\alpha = 0.901$ . Efikasi diri dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala efikasi diri yang dibuat dari konsep milik Bandura (1997) yaitu tingkatan (*level*), kekuatan (*strength*) dan generalisasi (*generality*). Skala ini memiliki 16 item dengan kategori respons Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju serta rentang skor 1-5. Reliabilitas skala ini adalah  $\alpha = 0.866$ . Analisis data untuk menguji hipotesis hubungan antara efikasi diri dengan kematangan karir mahasiswa pada penelitian ini, menggunakan analisis statistik korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson dan pengolahan datanya dilakukan dengan bantuan *Program Statistical Package for the Social Sciens (SPSS) versi 21.0 for Windows*

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil yang telah diujikan terhadap 164 responden mahasiswa, diketahui bahwa hipotesis yang diajukan diterima. Hasil analisis ini menggunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson* yang mendapatkan nilai koefisien korelasi sebesar  $r = 0.672$  dengan nilai taraf signifikansisebesar 0.000 ( $p \leq 0.01$ ).

**Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis**

Variabel	Sig.	r	Keterangan
Efikasi diri dengan kematangan karir	0.000	0.672	Ada hubungan positif yang signifikan

Hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara efikasi diri dan kematangan karir pada mahasiswa. Hal tersebut dapat terjadi apabila individu memiliki keyakinan diri yang tinggi atau perasaan yakin bahwa dirinya kompeten dan efektif, maka individu tersebut dapat menghasilkan suatu prestasi atau pencapaian tertinggi dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Myers, 2012). Hal ini dapat dijelaskan untuk mencapai kematangan karir, individu memerlukan usaha untuk mengambil tindakan-tindakan yang tepat, mengenal diri dan mencari tahu tentang pekerjaan dan merencanakan langkah karir dalam bentuk keyakinan diri individu itu sendiri.

Penelitian yang dilakukan oleh Creed dan Patton (2003) menunjukkan bahwa salah satu faktor yang berhubungan dengan kematangan karir individu adalah efikasi diri individu itu sendiri, apabila individu memiliki efikasi diri yang rendah, maka individu tersebut akan merasakan kebimbangan dalam pembuatan keputusan karir, masalah mengembangkan vokasional atau kejuruan yang jelas dan ketidakpastian dalam menentukan pilihan. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Susantoputri, Maria, dan William (2014) yang mengatakan bahwa dalam proses mencapai kematangan karir, individu perlu mempunyai keyakinan tentang dirinya, yakin akan potensi intelektualnya, yakin dengan ciri-ciri kepribadian yang menonjol dalam dirinya dan menerima

perbedaan akan kelebihan orang lain.

Hubungan positif pada hasil analisis penelitian ini berarti semakin tinggi efikasi diri, maka akan semakin tinggi pula kematangan karir, begitu pun sebaliknya jika semakin rendah efikasi diri, maka akan semakin rendah juga kematangan karir. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2017), menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara efikasi diri dengan kematangan karir. Selain itu, hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Mohan dan Sahu (2019), menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara efikasi diri dengan kematangan karir pada mahasiswa dengan sampel penelitiannya adalah mahasiswa psikologi dan teknik di India.

Berdasarkan perhitungan *mean* empirik pada variabel efikasi diri didapatkan nilai sebesar 60.26 yang berarti efikasi diri pada responden penelitian ini berada pada kategori sedang. Pada perhitungan *mean* empirik variabel kematangan karir didapatkan nilai sebesar 62.76 yang berarti kematangan karir pada responden penelitian ini berada pada kategori sedang.

Setelah dilakukan analisis data, diketahui bahwa responden penelitian rata-rata adalah mahasiswa berusia 22 tahun. Hasil perhitungan *mean* empirik efikasi diri responden berdasarkan usia 23 sampai 25 memiliki nilai kategori yang lebih tinggi dibanding dengan usia 20 sampai 22 tahun. Pada perhitungan *mean* empirik kematangan karir, nilai kategori yang lebih tinggi juga

berada pada usia yang semakin lebih tua, yakni usia 23 sampai 25 tahun. Hal ini didukung oleh penelitian Safaria (2016), mengatakan bahwa semakin tua usia, maka menunjukkan semakin tingginya nilai kematangan karir.

Sejumlah penelitian terdahulu yang telah menguji tingginya nilai kematangan karir karena salah satu prediktornya usia yang semakin lebih tua adalah pada studi penelitian yang dilakukan di Australia (Patton, Bartrum, & Creed, 2004), Kanada (Alvi & Khan, 1983), Afrika Selatan (Watson & Van Aarde, 1986) dan Nigeria (Achebe, 1982). Super (dalam Winkel, 2012) menjelaskan bahwa perkembangan karir manusia terbagi menjadi lima fase, yaitu fase pengembangan, fase eksplorasi, fase penentuan, fase pembinaan dan fase kemunduran. Pada penelitian ini, responden yang memiliki nilai kategori tinggi berada pada fase penentuan, fase yang dimana individu sudah ditandai dengan pematapan diri pada sebuah keputusan karir, memasuki dunia kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kemauan dirinya serta mempertahankan pekerjaan tersebut. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Ginzberg, Ginsburg, Axelrad dan Herma (1951) menyebutkan bahwa perkembangan karir adalah sebagai proses pemilihan karir yang terbagi menjadi tiga tahap, yakni tahap fantasi, tahap tentatif dan tahap realistis. Pada penelitian ini, responden yang memiliki nilai kategori tinggi berada pada tahap realistik, tahap yang dimana individu memulai eksplorasi karir dengan mempertimbangkan beberapa alternatif karir,

kemudian individu merasa lebih yakin akan sebuah keputusan jabatanyang dipilihnya.

Hasil deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin mendapatkan hasil bahwa pada responden perempuan sebanyak 131 responden dan laki-laki sebanyak 33 responden. Pada perhitungan *mean* empirik efikasi diri dan kematangan karir berdasarkan jenis kelamin, penelitian ini menyatakan bahwa responden laki-laki lebih tinggi dibandingkan dengan responden perempuan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ottu dan Idowu (2014), menunjukkan bahwa kematangan karir laki-laki lebih tinggi dibandingkan perempuan. Naidoo (1998) mengatakan bahwa jenis kelamin perempuan memiliki nilai kematangan karir yang lebih rendah dibandingkan dengan laki-laki karena perempuan lebih rentan dalam memandang konflik peran sebagai hambatan dalam proses perkembangan karir dan kurang mampu untuk membuat keputusan karir yang tepat dibandingkan dengan laki-laki.

Syam (2017) menyebutkan bahwa rendahnya kematangan karir pada jenis kelamin perempuan disebabkan karena kurangnya motivasi diri untuk memikirkan karir dalam jangka panjang, perempuan cenderung kurang aktif dalam mencari informasi karir dan kesulitan untuk mengambil keputusan karir. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Anggraini (2012), mengatakan bahwa laki-laki memiliki kematangan karir yang lebih tinggi daripada perempuan karena pemikiran perempuan yang tidak mem-

butuhkan pekerjaan tetap dengan pandangan bahwa perempuan akan ditanggung oleh suaminya kelak. Luzzo dan Ward (1995) menyebutkan bahwa laki-laki cenderung tertarik pada pekerjaan yang menuntut kompetensi, penguasaan dan otonomi untuk mendapatkan kekuasaan dan pencapaian yang tinggi di tempat kerja.

Ditinjau dari deskripsi responden berdasarkan domisili, terdapat lima kategori domisili, yaitu Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi. Terdapat 39 responden pada domisili Jakarta, 57 responden pada domisili Bogor, 43 responden pada domisili Depok, 10 responden pada domisili Tangerang dan 15 responden pada domisili Bekasi. Pada perhitungan *mean* empirik efikasi diri dan kematangan karir, domisili Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi sama-sama memiliki nilai kategori sedang. Hasil perhitungan *mean* empirik efikasi diri yang didapatkan pada domisili Jakarta memiliki nilai kategori tinggi dan *mean* empirik kematangan karir yang didapatkan pada domisili Jakarta memiliki nilai kategori yang lebih tinggi dibandingkan domisili lainnya, walaupun sama-sama berada pada kategori sedang.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Jatmika dan Linda (2015) yang memperlihatkan bahwa kematangan karir mahasiswa semester akhir di Jakarta memiliki kematangan karir yang cukup matang. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Kurniasari, Dariyo, dan Idulfilastri (2018) menyebutkan bahwa adanya hubungan negatif antara efikasi

diri dengan pengambilan keputusan karir mahasiswa di Jakarta, yang berarti semakin tinggi efikasi diri mahasiswa di Jakarta, maka semakin rendah kesulitan pengambilan keputusan karirnya (tidak sulit). Hal ini dapat terjadi apabila individu memiliki keyakinan yang tinggi dan keraguan pekerjaan yang rendah (Sawitri, 2009). Jakarta sendiri merupakan pusat dari berbagai industri, sehingga lapangan kerja yang berada di Jakarta jauh lebih banyak dan lebih menjanjikan dibandingkan dengan daerah lain.

Ditinjau berdasarkan jenjang pendidikan dan mahasiswa aktif semester, rata-rata responden pada penelitian ini adalah mahasiswa S1 yang sedang menjalani semester tingkat 4. Pada penelitian ini, mahasiswa aktif tingkat 3 terdiri dari 9 responden yang menjalani jenjang pendidikan D3, mahasiswa aktif tingkat 4 yang masing-masing terdiri dari 2 responden dan 130 responden pada jenjang pendidikan D4 dan S1 sertamahasiswa aktif non kelas yang masing-masing terdiri dari 3 responden dan 20 responden pada jenjang pendidikan D3 dan S1. Nilai *mean* empirik efikasi diri dan kematangan karir hasil deskripsi responden berdasarkan jenjang pendidikan S1 berada pada kategori yang lebih tinggi dibandingkan dengan jenjang pendidikan D3 dan D4. Nilai *mean* empirik efikasi diri dan kematangan hasil deskripsi responden berdasarkan mahasiswa aktif tingkat 4 memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan mahasiswa aktif tingkat 3 dan non kelas.

Penelitian Violina (2016) memperlihatkan bahwa tingginya nilai kematangan karir yang berada pada mahasiswa tingkat akhir jenjang pendidikan S1 dikarenakan mahasiswa tersebut memiliki sikap yang menunjang untuk perencanaan karir, adanya kesadaran akan kelebihan dan kekurangan diri terhadap keterampilan, nilai-nilai, minat dan pengetahuan yang dimilikinya. Ottu dan Idowu (2014) mengatakan bahwa ketika individu merasa matang dengan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya, individu tersebut akan meningkatkan aspirasi dalam dirinya untuk menempuh karir.

Ditinjau dari hasil deskripsi berdasarkan mahasiswa yang mengikuti organisasi, terdiri dari kategori ya atau tidak. Terdapat 69 responden menjawab ya dan terdapat 95 responden menjawab tidak. Hasil perhitungan *mean* empirik efikasi diri dan kematangan karir terhadap responden yang menjawab ya lebih tinggi dibandingkan responden yang menjawab tinggi. Menurut Lent, Brown, dan Hackett (1994), kematangan karir dapat bernilai tinggi apabila dipengaruhi oleh beberapa faktor lain, seperti tujuan faktor objektif dan persepsi lingkungan. Faktor objektif yang dimaksud dapat meliputi pengalaman pendidikan yang telah dilalui, mengikuti pelatihan tertentu untuk dapat mempengaruhi pengembangan karir seseorang. Menurut Bandura (1997), semakin banyak pengalaman dan masalah yang mampu diatasi, efikasi diri individu akan semakin berkembang. Hal tersebut sebagai akibat dari perbedaan

persepsi efikasi diri, karena persepsi efikasi dirinya adalah gabungan antara pencapaian sebelumnya dengan kinerjanya (Schunk, 1984).

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan uji hipotesis yang sudah dilakukan, didapatkan hasil bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara efikasi diri dengan kematangan karir pada mahasiswa. Hubungan yang dimiliki berarah positif, yang artinya semakin tinggi efikasi diri mahasiswa, maka semakin tinggi pula kematangan karir, begitu juga sebaliknya bila semakin rendah efikasi diri mahasiswa, maka semakin rendah pula kematangan karir mahasiswa. Berdasarkan hasil deskripsi variabel penelitian, didapatkan hasil *mean* empirik efikasi diri dan kematangan karir pada responden dalam penelitian ini termasuk dalam kategori sedang.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Achebe, C. C. (1982). Assessing the vocational maturity of students in the East Central State of Nigeria. *Journal of Vocational Behavior*, 20, 153-161.
- Alvi, S. A., & Khan, S. B. (1983). An investigation into the construct validity of crites' career maturity model. *Journal of Vocational Behavior*, 22, 174-181.
- Anggraini, K. S. (2012). *Gambaran kematangan karir pada mahasiswa yang mengikuti unit kegiatan mahasiswa di*

- Universitas Sumatera Utara. Skripsi (tidak diterbitkan). Universitas Sumatera Utara
- Bandura, A. (1986). *Social foundation of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, New York: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise control*. New York: W. H. Freeman and Company.
- Creed, P. A., & Patton, W. (2003). Predicting two components of career maturity in school based adolescents. *Journal of Career Development, 29*(4), 277-290.
- Dewi, R. (2017). Hubungan efikasi diri dan dukungan sosial keluarga dengan kematangan karir pada mahasiswa keperawatan STIKES Muhammadiyah Lhokseumawe. *Analitika, 9*(1), 52-60.
- Feist, J., & Feist, G. J. 2009. *Theories of Personality (7th ed.)*. New York: McGraw-Hill.
- Ginzberg, E., Ginsburg, S. W., Axelrad, S., & Herma, J. L. (1951). *Occupational choice: An approach to a general theory*. New York: Columbia University Press.
- Greenbank, P., Hepworth, S., & Mercer, J. (2009). Term-time employment and the student experience. *Journal of Education and Training, 51*(1), 43-55.
- Jatmika, D., & Linda, L. (2015). Gambaran kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir. *Jurnal Psibernetika, 8*(2), 185-203.
- Kurniasari, R. I., Dariyo, A., & Idulfilastri. R. M. (2018). Hubungan antara self-efficacy dengan pengambilan keputusan karir pada mahasiswa tingkat akhir fakultas psikologi (pada universitas di Jakarta Barat). *Journal An-Nafs, 3*(1), 1-19.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying Social Cognitive Theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior, 45*(1), 79-122.
- Luzzo, D. A., & Ward, B. E. (1995). The relative contributions of self efficacy and locus of control to the prediction of vocational congruence. *Journal of Career Development, 21*, 307-317.
- Mohan, A., & Sahu, K. (2019). Career decision making self-efficacy correlates with career maturity among college students. *Journal of Indian Association of Health, Research and Welfare, 4*1948.
- Myers, D. G. (2012). Psikologi Sosial (Social Psychology). Jakarta: Salemba Humanika.
- Naidoo, A. N. (1998). Career maturity: A review of four decades of research. *Educational Resources Information Center (ERIC), 6*.
- Ottu, I. F. A., & Idowu, O. O. (2014). Openness to experience, conscientiousness and gender as personality indicators of career maturity of in-school adolescents in Ibadan, Nigeria. *European Journal of Educational Studies, 6*(1), 1-12.

- Patton, W., Watson, M. B., & Creed, P. A. (2004). Career maturity of Australian and South African high school students: Developmental and contextual explanations. *Australian Journal of Career Development, 13*(1), 33-41.
- Pusparisa, P. (2019). Angka pengangguran lulusan universitas meningkat. Diakses pada tanggal 4 Juni 2020, dari <https://katadata.co.id/ariayudhistira/info-grafik/5e9a51911b282/angka-pengangguran-lulusan-perguruan-tinggi-meningkat/>
- Rachmawati, Y. (2012). Hubungan antara self efficacy dengan kematangan karir pada mahasiswa tingkat awal dan tingkat akhir di Universitas Surabaya. *Jurnal Ilmiah Universitas Surabaya, 1*(1), 1-25.
- Raharjo, R. (2017). Menaker: Sarjana keluaran kampus Indonesia tak langsung siap pakai. Diakses pada tanggal 3 Juni 2020, dari <https://news.detik.com/berita-jawa-tengah/d-3640184/menaker-sarjana-keluaran-kampus-indonesia-tak-langsung-siap-pakai/>
- Rahma, U. (2010). *Bimbingan karier siswa*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Rianto, A. (2008). Tantangan karir mahasiswa. Diakses pada tanggal 3 Juni 2020, dari <http://www.researchengines.com/>
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2011). Revision of the Career Maturity Inventory. *Journal of Career Assessment, 19*(4), 355-374.
- Schunk, D. H. (1984). Self-efficacy perspective on achievement behavior. *Educational Psychologist, 19*, 48-58.
- Schunk, D. H., Pintrich, P. R., & Meece, J. L. (2008). *Motivation in education: Theory, research and application*. New Jersey: Merrill Prentice Hall.
- Sersiana, L. (2013). Hubungan antara self efficacy karir dan persepsi terhadap masa depan karir dengan kematangan karir siswa SMK PGRI Wonoasri tahun ajaran 2012/2013. *Jurnal BK UNESA, 3*(1).
- Seligman, L. (1994). *Developmental career counseling & assessment (2nd ed)*. California: SAGE Publications.
- Sharf, R. S. (1992). *Applying career development theory to counseling*. New York: Brooks/cole Publishing Company.
- Siswoyo, D. (2007). *Ilmu pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press.
- Sudjani, S. (2014). Faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan karir siswa sekolah menengah kejuruan negeri kota Bandung. *Jurnal (APTEKINDO) ke 7 FPTK Univeristas Pendidikan Indonesia*.
- Susantoputri, S., Maria, K., & William, G. (2014). Hubungan antara karier dengan kematangan karier pada masa remaja di daerah Kota Tangerang. *Jurnal Psikologi, 10*(1), 67-73.
- Syam, I. M. (2017). *Kematangan karir mahasiswa ditinjau dari jenis kelamin, locus of control dan status ekonomi*.

- Skripsi (tidak diterbitkan). Pekanbaru: Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Violina, E. I. (2016). Perbedaan kematangan karir mahasiswa tahun masuk 2014 Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang ditinjau dari gaya pembuatan keputusan dan jenis kelamin. *Jurnal Konselor*, 4, 50-57.
- Watson, M.B., & Van Aarde, J.A. (1986). Attitudinal career maturity of South African colored high school pupils. *Journal of Vocational Behavior*, 29, 7–16.
- Winkel, W.S. (1991). Bimbingan dan konseling di institusi pendidikan. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.