Advice: Jurnal Bimbingan dan Konseling
Vol. 6., No. 2, December 2024 2021, pp. 32-39
ISSN 2685-9130 (print), 2685-9122 (online)
http://journal.univetbantara.ac.id/index.php/advice

Self-Efficacy vs Kematangan Karier: Temuan Kuantitatif di Kalangan Mahasiswa

Ishlakhatus Sa'idah

IAIN Madura, Indonesia
ishlakhatus@iainmadura.ac.id

Received 20 – 11 - 2024; accepted 10 – 12 - 2024; published 30 – 12 – 2024

ABSTRACT

One indicator of success in career decision making is self-efficacy. Self-efficacy is related to an individual's awareness to understand and be confident in their abilities to be able to learn. Meanwhile, the quality of career choice is determined by the level of career maturity possessed by the individual. Therefore, career maturity is very much needed by students so that they can choose and prepare themselves to enter a career well. This study aims to determine the relationship between self-efficacy and career maturity in Islamic Education Guidance and Counseling students of IAIN Madura. This study uses a quantitative approach with a correlational method. The subjects in this study were 80 students from the 2020 intake. Data were collected through two scales, namely the career maturity scale (27 items, α = 0.887) and the self-efficacy scale (14 items, α = 0.811). Data analysis was carried out using Spearman's Rank correlation. The results show a significance value of 0.045 (less than 0.05) and a correlation coefficient of 0.225, which means that there is a positive and significant relationship between self-efficacy and career maturity. In other words, the higher the self-efficacy, the higher the career maturity of students. Conversely, the lower the self-efficacy of students, the lower their career maturity. The conclusion of this study is to accept the alternative hypothesis (Ha).

ABSTRAK

Salah satu indikator keberhasilan dalam pengambilan keputusan karier adalah self-efficacy. Self-efficacy barkaitan dengan kesadaran individu untuk memahami dan yakin dengan kemampuan yang dimiliki untuk bisa belajar. Sedangkan, Kualitas pemilihan karier ditentukan oleh tingkat kematangan karier yang dimiliki individu. Oleh karena itu, kematangan karier sangat dibutuhkan oleh siswa agar mereka dapat memilih dan mempersiapkan diri memasuki karir dengan baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara self-efficacy dan kematangan karier pada mahasiswa Bimbingan dan Konseling Pendidikan Islam (BKPI) IAIN Madura. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 80 mahasiswa dari angkatan 2020. Data dikumpulkan melalui dua skala yaitu skala kematangan karier (27 item, α = 0,887) dan skala self-efficacy (14 item, α = 0,811). Analisis data dilakukan dengan menggunakan korelasi Rank Spearman. Hasil menunjukkan nilai signifikansi 0,045 (lebih kecil dari 0,05) dan koefisien korelasi 0,225, yang berarti adanya hubungan positif dan signifikan antara self-efficacy dan kematangan karier. Dengan kata lain, semakin tinggi self-efficacy, semakin tinggi pula kematangan karier mahasiswa. Sebaliknya, semakin rendah self-efficacy mahasiswa maka semakin rendah pula kematangan kariernya. Kesimpulan penelitian ini adalah menerima hipotesis alternatif (Ha).

KEYWORDS

Self-efficacy
Career Maturity
Student

Keyakinan diri,
Kematangan Karir
siswa

This is an open-access article under the CC–BY-SA license

ISSN 2685-9130 (print), 2685-9122 (online)
Advice: Jurnal Bimbingan dan Konseling
Vol. 6., No. 2, December 2024, pp. 32-39

1. Pendahuluan

Ketenagakerjaan menjadi tantangan utama bagi pemerintah, terutama dengan meningkatnya jumlah pengangguran intelektual di Indonesia. Pengangguran intelektual merujuk pada lulusan perguruan tinggi, baik diploma maupun sarjana, yang belum mendapatkan pekerjaan (Purnasari & Abdullah, 2018). Menurut Badan Pusat Statistik (BPS, 2021), jumlah pengangguran terbuka berdasarkan pendidikan tertinggi menunjukkan bahwa pada tahun 2019 terdapat 965.308 lulusan diploma dan sarjana, meningkat menjadi 1.254.000 pada tahun 2021. Data ini mencerminkan peningkatan signifikan jumlah pengangguran dalam periode tersebut. Penyebab utama fenomena ini adalah ketidakcukupan lapangan pekerjaan untuk menampung lulusan sarjana, menjadikan mereka berpotensi sebagai pengangguran (Subhan et al., 2019).

Jumlah pengangguran intelektual dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kematangan karier. Menurut Super, kematangan karier adalah kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas perkembangan karier yang khas pada setiap tahap. Tugas-tugas ini meliputi klarifikasi tujuan (crystallizing), pemilihan karier yang tepat (specifying), dan perencanaan matang untuk mencapai karier yang diinginkan (implementing) (Putri & Damayanti, 2018). Pada tahap perkembangan karier ini, mahasiswa umumnya berada dalam fase eksplorasi, yaitu antara usia 15 hingga 25 tahun.

Kematangan karier dapat diukur melalui empat aspek: perencanaan karier, eksplorasi karier, pengambilan keputusan karier dan informasi tentang dunia kerja. Mahasiswa dianggap memiliki kematangan karier yang tinggi jika keempat aspek tersebut berkembang dengan baik. Mereka yang matang dalam karier mampu merencanakan dan mengambil keputusan yang tepat terkait masa depan mereka (Widyatama & Aslamawati, 2015). Namun, banyak mahasiswa tingkat akhir yang masih merasa bingung mengenai langkah yang akan diambil setelah lulus dari perguruan tinggi (Purnasari & Abdullah, 2018).

Data wawancara kepada 8 dari 10 mahasiswa memiliki kematangan karier yang rendah. Hal ini terlihat dari kurangnya upaya mahasiswa dalam mencari informasi tentang karier yang dituju, persiapan untuk langkah selanjutnya, dan inisiatif untuk mengembangkan keterampilan yang diperlukan di dunia kerja. Selain itu, mereka belum mengeksplorasi diri untuk menentukan pekerjaan setelah lulus dan belum mampu membuat keputusan mandiri dalam memilih karier. Kondisi ini mencerminkan kekurangan dalam kematangan karier. Temuan ini sejalan dengan penelitian Wahyuningsih et al (2022), yang menyatakan bahwa mahasiswa dengan kematangan karier rendah cenderung menunjukkan ciri-ciri berikut: 1) Tidak realistis dalam memilih karier, di mana pilihan mereka tidak didasarkan pada kemampuan, minat, atau nilai pribadi, seringkali dipengaruhi oleh kehendak orang tua, sehingga mereka bersikap pasif dalam proses pemilihan karier; 2) Keragu-raguan dalam membuat pilihan karier, yang menunjukkan ketidakmampuan untuk menentukan atau menyatakan pendapat mengenai langkah yang akan diambil, sehingga menghambat persiapan mereka untuk jenis pekerjaan tertentu.

Penelitian oleh Widyatama dan Aslamawati (2015) menunjukkan bahwa 21 dari 39 mahasiswa memiliki kematangan karier yang rendah. Kematangan karier yang tidak memadai dapat mengakibatkan keputusan karier yang keliru atau pemilihan profesi yang tidak sejalan dengan latar belakang pendidikan. Akibatnya, banyak sarjana berakhir bekerja di bidang yang tidak sesuai dengan pendidikan mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Ismail et al. (2018) menunjukkan mahasiswa memiliki kematangan karier dengan tingkat rendah hingga menengah. Studi ini juga menemukan bahwa jenis kelamin, aliran studi, prestasi akademik, dan status sosial-ekonomi keluarga memiliki peran penting dalam kematangan karier. Namun, penelitian ini menemukan tidak ada perbedaan yang signifikan antara kematangan karier berdasarkan ras.

Kematangan karier dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kecerdasan, bakat, minat, kepribadian, nilai, usia, keluarga, budaya, ras, status sosial ekonomi, gender, teman sebaya, lingkungan,

pendidikan, *locus of control*, konsep diri, efikasi diri, harapan diri, dan harga diri. Faktor-faktor ini berperan signifikan dalam menentukan tingkat kematangan karier individu. *Self-efficacy*, atau efikasi diri, merupakan salah satu faktor kunci yang memengaruhi kematangan karier mahasiswa. Istiqlailia & Sa'idah (2021) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengelola situasi dan mencapai hasil yang positif. Sungadi (2017) juga menjelaskan bahwa *self-efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk melakukan tugas tertentu, yang berkaitan erat dengan kemampuan menjalankan pekerjaan dengan baik.

Individu dengan *self-efficacy* tinggi cenderung meraih kesuksesan dalam karier. Hal ini disebabkan oleh pemahaman yang baik tentang diri mereka sendiri, serta kemampuan untuk menghargai dan mengenali potensi yang dimiliki. Dengan *self-efficacy* yang tinggi, individu dapat memiliki persepsi yang akurat mengenai keberhasilan dan pencapaian mereka, sehingga mampu menilai kesesuaian diri untuk mencapai karier yang diinginkan. Sebaliknya, individu dengan *self-efficacy* rendah cenderung mengalami tingkat keberhasilan yang lebih rendah (Kinicki & Kreitner, 2014).

Dengan mempertimbangkan pentingnya *self-efficacy* dan kematangan karier dalam menentukan kesuksesan di dunia kerja, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara kedua faktor tersebut pada mahasiswa. Melalui pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana *self-efficacy* memengaruhi kematangan karier, diharapkan dapat ditemukan strategi yang efektif untuk meningkatkan kesiapan mahasiswa dalam memasuki dunia kerja. Dengan demikian, penelitian ini berkontribusi pada pengembangan program bimbingan karier yang lebih efektif di institusi pendidikan tinggi, yang pada akhirnya dapat membantu mahasiswa untuk meraih karier yang sesuai dan sukses.

2. Metode

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Metode korelasional dipilih untuk menguji hubungan antara variabel yang diteliti, sesuai dengan penjelasan Sugiyono (2012). Subjek dalam penelitian ini terdiri dari 80 mahasiswa angkatan 2020 program Bimbingan dan Konseling Pendidikan Islam di IAIN Madura.

Untuk mengumpulkan data, peneliti menggunakan skala psikologi yang dirancang untuk mengukur nilai dari variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, skala *self-efficacy* dikembangkan berdasarkan tiga aspek utama: level, *generality*, dan *strength*. Sementara itu, skala kematangan karier disusun berdasarkan aspek-aspek yang mencakup perencanaan karier, eksplorasi karier, pengambilan keputusan karier, dan informasi tentang dunia kerja.

Skala *self-efficacy* awalnya terdiri dari 24 item, namun setelah dilakukan pengujian, terdapat 10 item yang gugur, sehingga hanya 14 item yang digunakan dalam penelitian. Di sisi lain, skala kematangan karier terdiri dari 40 item, dan setelah melalui proses uji, 13 item dinyatakan gugur, sehingga 27 item digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung koefisien Cronbach's Alpha (α) menggunakan SPSS versi 26. Hasil analisis menunjukkan bahwa skala kematangan karier memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,887, sementara skala *self-efficacy* mencapai 0,811. Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa kedua skala memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan dapat diandalkan untuk digunakan dalam penelitian ini.

3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap mahasiswa BKPI IAIN Madura Angkatan 2020, telah didapatkan data melalui skala *self-efficacy* dan skala kematangan karier.

Tabel 1 Tingkat Self-Efficacy dan Kematangan Karier Mahasiswa

Skala	Jumlah responden	Rendah	Sedang	Tinggi
Self-Efficacy	80	10	55	15
Kematangan Karier	80	10	61	9

Advice: Jurnal Bimbingan dan Konseling
Vol. 6., No. 2, December 2024, pp. 32-39

Berdasarkan tabel di atas, tingkat *self-efficacy* mahasiswa BKPI angkatan 2020 menunjukkan bahwa 55 mahasiswa (68,8%) berada dalam kategori sedang, 15 mahasiswa (18,8%) dalam kategori tinggi, dan 10 mahasiswa (12,5%) dalam kategori rendah. Sementara itu, kematangan karier mereka juga tertinggi di kategori sedang, dengan 61 mahasiswa (76,3%). Kategori rendah mencakup 10 mahasiswa (12,5%), dan 9 mahasiswa (11,3%) berada dalam kategori tinggi.

Kategorisasi berdasarkan aspek *self-efficacy* dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2 Kategorisasi Berdasarkan Aspek *Self-Efficacy*

Aspek	Frekuensi	Persentase	Kategori
Level	37	46,3%	Sedang
Generality	58	72,5%	Sedang
Strength	38	47,5%	Sedang

Tabel di atas menunjukkan persentase variabel *self-efficacy* berdasarkan tiga aspek. Aspek general memiliki prosentase tertinggi, yaitu 72,5%. Sementara itu, aspek *strength* dan level hampir setara, masing-masing dengan 47,5% dan 46,3% sebagai prosentase terendah. Semua aspek tergolong dalam kategori sedang.

Kategorisasi berdasarkan aspek kematangan karier dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3 Kategorisasi Berdasarkan Aspek Kematangan Karier

Aspek	Frekuensi	Persentase	Kategori
Perencanaan Karier	60	75%	Sedang
Eksplorasi Karier	60	75%	Sedang
Pengembilan Keputusan Karier	64	80%	Sedang
Informasi tentang Dunia Kerja	41	51%	Sedang

Tabel di atas menampilkan persentase variabel kematangan karier berdasarkan empat aspek. Aspek pengambilan keputusan karier memiliki prosentase tertinggi, yaitu 80%. Sementara itu, aspek perencanaan karier dan eksplorasi karier masing-masing mencapai 75%. Aspek informasi tentang dunia kerja memiliki prosentase terendah, yaitu 51%. Semua aspek berada dalam kategori sedang.

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi Rank Spearman, yang merupakan uji non-parametrik dan tidak memerlukan asumsi normalitas atau linearitas. Korelasi ini dipilih karena analisis prasyarat menunjukkan data tidak berdistribusi normal. Keputusan uji korelasi diambil berdasarkan nilai signifikansi (p): jika $p < 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima, menandakan adanya korelasi antar variabel. Sebaliknya, jika $p > 0,05$, maka Ho diterima dan Ha ditolak, yang berarti tidak ada korelasi antar variabel.

Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,045 dan nilai korelasi sebesar 0,225 dengan koefisien korelasi positif. Karena nilai signifikansi 0,045 kurang dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kematangan karier dan self-efficacy. Nilai korelasi 0,225 menunjukkan bahwa kekuatan hubungan antara kedua variabel sangat lemah. Koefisien positif 0,025 mengindikasikan bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat searah; semakin tinggi *self-efficacy*, semakin tinggi pula kematangan karier mahasiswa.

Hasil penelitian ini memberikan wawasan yang penting mengenai hubungan antara kematangan karier dan *self-efficacy* pada mahasiswa. Dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,045, yang lebih kecil dari ambang batas 0,05, kita dapat menyimpulkan adanya hubungan yang signifikan antara

kedua variabel tersebut. Penemuan ini konsisten dengan teori *self-efficacy* yang diusulkan oleh Bandura (1997), yang menekankan pentingnya keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mempengaruhi hasil yang dicapai.

Selanjutnya, nilai korelasi yang diperoleh sebesar 0,225 menunjukkan bahwa meskipun ada hubungan yang signifikan, kekuatan hubungan tersebut tergolong sangat lemah. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun *self-efficacy* berpengaruh terhadap kematangan karier, masih banyak faktor lain yang juga mempengaruhi perkembangan karier mahasiswa. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa variabel lain seperti dukungan sosial dan pengalaman kerja memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kematangan karier (Lent et al., 2005).

Koefisien korelasi positif sebesar 0,025 menunjukkan arah hubungan yang searah antara *self-efficacy* dan kematangan karier. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat *self-efficacy* mahasiswa, semakin tinggi pula kematangan karier yang mereka miliki. Temuan ini sejalan dengan penelitian Hackett dan Betz (1981) yang mengungkapkan bahwa individu dengan keyakinan tinggi terhadap kemampuan mereka cenderung lebih aktif dalam merencanakan dan mengejar tujuan karier.

Kematangan karier dapat dipahami sebagai kemampuan individu untuk mengevaluasi pilihan karier dengan baik dan membuat keputusan yang tepat. Menurut Super (1990), kematangan karier mencakup pemahaman diri, lingkungan kerja, dan proses pengambilan keputusan yang efektif. Oleh karena itu, mahasiswa yang memiliki *self-efficacy* yang kuat cenderung lebih mampu memahami dan menavigasi pilihan karier mereka dengan lebih baik.

Meningkatnya *self-efficacy* juga berpotensi memotivasi mahasiswa untuk mengambil inisiatif dalam mencari informasi dan pengalaman yang relevan dengan karier mereka. Hal ini menunjukkan pentingnya peran pendidikan dalam membentuk keyakinan diri mahasiswa, yang dapat berdampak positif terhadap kematangan karier mereka. Pendidikan tinggi dapat memberikan lingkungan yang mendukung bagi mahasiswa untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan dalam proses pengambilan keputusan karier (Astin, 1993).

Meskipun hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan, perlu diingat bahwa hubungan tersebut tidak bersifat deterministik. Artinya, tingkat *self-efficacy* bukanlah satu-satunya faktor yang mempengaruhi kematangan karier. Faktor eksternal seperti dukungan dari keluarga, teman, dan mentor juga memiliki peran yang penting. Penelitian oleh Keller (2006) menunjukkan bahwa dukungan sosial dapat meningkatkan kematangan karier individu dengan memberikan perspektif tambahan dalam pengambilan keputusan.

Selain itu, kesadaran diri dan refleksi juga merupakan elemen penting dalam pengembangan kematangan karier. Menurut Krumboltz (1996), individu yang mampu mengenali kekuatan dan kelemahan mereka cenderung membuat keputusan karier yang lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa program yang mengedepankan pengembangan keterampilan refleksi diri dapat bermanfaat dalam meningkatkan kematangan karier mahasiswa.

Pentingnya bimbingan karier juga tidak dapat diabaikan. Bimbingan yang efektif dapat membantu mahasiswa mengidentifikasi dan mengatasi tantangan yang mereka hadapi dalam merencanakan karier. Penelitian oleh Eby et al. (2013) menunjukkan bahwa hubungan positif antara mentor dan mentee dapat meningkatkan kepercayaan diri dan kemampuan pengambilan keputusan karier. Dengan demikian, institusi pendidikan perlu memperkuat program bimbingan karier yang ada.

Ketika mahasiswa memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi, mereka akan lebih termotivasi untuk mengambil risiko dalam eksplorasi karier. Penelitian menunjukkan bahwa individu yang percaya diri cenderung lebih siap untuk menghadapi tantangan di dunia kerja (Sa'idah et al, 2021). Hal ini menjelaskan mengapa pengembangan *self-efficacy* penting dalam konteks pendidikan tinggi.

Dalam konteks ini, program pelatihan dan workshop yang berfokus pada pengembangan keterampilan dan kepercayaan diri dapat menjadi langkah yang efektif untuk meningkatkan *self-efficacy*

Advice: Jurnal Bimbingan dan Konseling
Vol. 6., No. 2, December 2024, pp. 32-39

mahasiswa. Menurut Pajares (1996), strategi pembelajaran yang berorientasi pada pengalaman dapat berkontribusi pada peningkatan keyakinan mahasiswa terhadap kemampuan mereka.

Melihat hasil penelitian ini, jelas bahwa meskipun hubungan antara kematangan karier dan *self-efficacy* tergolong lemah, upaya untuk meningkatkan *self-efficacy* mahasiswa tetap memiliki potensi untuk meningkatkan kematangan karier. Dengan demikian, langkah-langkah yang diambil oleh pendidik dan praktisi harus berfokus pada penguatan aspek-aspek yang mendukung pengembangan *self-efficacy*.

Pendidikan tinggi memiliki tanggung jawab untuk menciptakan lingkungan yang mendukung eksplorasi karier dan pengembangan keterampilan yang relevan. Selain itu, perlu ada kesadaran untuk mengintegrasikan pelatihan *soft skills* dalam kurikulum pendidikan agar mahasiswa dapat lebih siap menghadapi dunia kerja yang semakin kompetitif (Savickas, 2005).

Dalam perspektif jangka panjang, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk menggali faktor-faktor lain yang berkontribusi terhadap kematangan karier. Dengan menggunakan metode longitudinal, kita dapat memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai dinamika perkembangan *self-efficacy* dan kematangan karier seiring waktu. Penelitian ini juga dapat mengidentifikasi bagaimana pengalaman mahasiswa di luar lingkungan akademis memengaruhi kedua variabel tersebut.

Akhirnya, penting untuk terus mengeksplorasi dan memahami hubungan antara *self-efficacy* dan kematangan karier. Melalui pemahaman yang lebih dalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi keduanya, kita dapat lebih efektif dalam mendukung mahasiswa dalam perjalanan karier mereka. Penelitian ini menegaskan bahwa meskipun hubungan yang ditemukan adalah lemah, signifikansi hasilnya menunjukkan perlunya perhatian lebih terhadap pengembangan *self-efficacy* dalam konteks pendidikan tinggi.

Dalam konteks ini, pendekatan yang komprehensif dalam pengembangan karier mahasiswa harus dipertimbangkan. Hal ini mencakup peningkatan dukungan sosial, bimbingan yang efektif, dan program intervensi yang dirancang khusus untuk meningkatkan *self-efficacy* mahasiswa. Dengan demikian, kita dapat menciptakan lulusan yang lebih siap menghadapi tantangan dan peluang di dunia kerja.

4. Simpulan

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *self-efficacy* dan kematangan karier pada mahasiswa Bimbingan dan Konseling Pendidikan Islam (BKPI) IAIN Madura. Dengan nilai signifikansi 0,045 yang lebih kecil dari 0,05 dan koefisien korelasi 0,225, penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat *self-efficacy* mahasiswa, semakin tinggi pula kematangan karier yang mereka miliki. Sebaliknya, mahasiswa dengan tingkat *self-efficacy* yang rendah cenderung memiliki kematangan karier yang lebih rendah. Temuan ini mendukung hipotesis alternatif (Ha) dan menegaskan pentingnya pengembangan *self-efficacy* dalam mendukung kematangan karier mahasiswa. Dengan demikian, strategi yang bertujuan untuk meningkatkan *self-efficacy* sebaiknya diintegrasikan dalam program pendidikan dan bimbingan karier untuk memfasilitasi perkembangan karier mahasiswa secara lebih efektif.

Referensi

Adityawarman, L. P. (2020). Peran bimbingan kelompok dalam perencanaan karir siswa. Advice: Jurnal Bimbingan Dan Konseling, 2(2), 165-177. https://doi.org/10.32585/advice.v2i2.786

Astin, Alexander W. 1993. What Matters in College? Four Critical Years Revisited. San Francisco: Jossey-Bass.

Badan Pusat Statistik. 2021. "Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan (Orang), 2021-2022." Jakarta: Badan Pusat Statistik. https://www.bps.go.id/indicator/6/674/1/pengangguran-terbuka-menurut-pendidikan-tertinggi-yang-ditamatkan.html.

Bandura, Albert. 1997. Self-Efficacy: The Exercise of Control. New York: Freeman.

Eby, Lynn T., Timothy D. Allen, Sean C. Evans, T. W. Ng, and David L. DuBois. 2013. "Does Mentoring Matter? A Multidisciplinary Meta-Analysis Comparing Mentored and Non-Mentored Individuals." Journal of Vocational Behavior83 (1): 56-72.

Hackett, Gail, and Nancy E. Betz. 1981. "A Self-Efficacy Approach to Career Decision-Making." Journal of Vocational Behavior 18 (3): 325-339.

Ismail, A., M. Khairuldin, M. S. Ismail, S. S. Abdullah, M. Z. Mohamad, and W. M. K. F. W. Khairuldin. 2018. "Student's Career Maturity: Implications on Career Counselling." International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences 8 (4): 865–875. https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v8-i4/4072.

Istiqlailia, N., and I. Sa'idah. 2021. "Hubungan Antara Self Efficacy Dengan Pengambilan Keputusan Karier Pada Siswa Kelas XII Putri MA Miftahul Qulub Galis Pamekasan." Edu Consilium: Jurnal Bimbingan Dan Konseling Pendidikan Islam 2 (2). https://doi.org/10.19105/ec.v2i2.4937.

Keller, B. 2006. "Supporting the Development of Young People's Career Decision-Making." Journal of Career Development 32 (1): 39-52.

Kinicki, Angelo, and Robert Kreitner. 2014. Organizational Behavior, 5th ed. New York: McGraw-Hill Education.

Krumboltz, John D. 1996. "A Learning Theory of Career Counseling." In Career Counseling: Foundations, Resources, and Practices for the 21st Century, edited by D. Brown and L. Brooks, 55-73. Boston: Pearson.

Lent, Robert W., Steven D. Brown, and Gail Hackett. 2005. "Social Cognitive Career Theory." In Career Development and Counseling, 255-311. Hoboken, NJ: Wiley.

Pajares, Frank. 1996. "Self-Efficacy Beliefs in Academic Settings." Review of Educational Research 66 (4): 543-578.

Purnasari, K. D., and S. M. Abdullah. 2018. "Harga Diri Dan Kematangan Karier Pada Mahasiswa Tingkat Akhir." Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi 20 (1): 51. https://doi.org/10.26486/psikologi.v20i1.633.

Putri, L. C., and T. Damayanti. 2018. "Hubungan antara Self-Efficacy dengan Kematangan Karir pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi UNISBA." SPeSIA (Seminar Penelitian Sivitas Akademika Unisba) 4 (2): 924–930.

Rahmawati, W. K., & Ahmad, A. (2021). Pengaruh Efikasi Diri, Minat Kerja dan Bimbingan Karir Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK. Advice: Jurnal Bimbingan dan Konseling, 3(2), 46-52.

Sa'idah, I., A. Atmoko, and M. Muslihati. 2021. "Aspirasi Karier Generasi Milenial." Edu Consilium: Jurnal Bimbingan dan Konseling Pendidikan Islam 2 (1): 62-89. https://doi.org/10.19105/ec.v2i1.4429.

Savickas, Mark L. 2005. "The Theory and Practice of Career Construction." In Career Development and Counseling, edited by S. D. Brown and R. W. Lent, 42-70. Hoboken, NJ: Wiley.

Subhan, M., S. Hasgimianti, W. P. Sari, S. Amat, and A. Y. A. Bakar. 2019. "Kematangan Karir Mahasiswa Prodi Ekonomi Dalam Pemilihan Karir." Educational Guidance and Counseling Development Journal 2 (2): 50–54. https://doi.org/10.24014/EGCDJ.V2I2.8261.

Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sungadi. 2017. "Kematangan Karir Pustakawan Perguruan Tinggi Di DIY." Buletin Perpustakaan Universitas Islam Indonesia. Accessed [insert date]. https://journal.uii.ac.id/Buletin-Perpustakaan/article/view/9071.

Wahyuningsih, D. D., I. S. Nugroho, Q. A. P. Kusuma, and E. I. Safitri. 2022. "Hubungan Self Efficacy dan Kematangan Karir dalam Pengambilan Keputusan Karir pada Siswa Sekolah Menengah Kejuruan." COUNSENESIA: Indonesian Journal of Guidance and Counseling 3 (2):

1–7.

Widyatama, T., and Y. Aslamawati. 2015. "Study Deskriptif Mengenai Kematangan Karir pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi Unisba." Sosial Dan Humaniora 1 (2): 580–587.