



Peranan *Self Efficacy* Dan Konsep Diri Terhadap Kematangan Karir Mahasiswa

Betty Suci Intan Sari¹, Ghozali Rusyid Affandi²

^{1,2} Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Info Artikel

Received:

01 Desember 2023

Accepted:

31 Januari 2024

Published:

31 Januari 2024

Abstract. This research aims to determine the role of self-concept and self-efficacy in career maturity among students of Muhammadiyah University of Sidoarjo. The method used in this study is quantitative research. The total population in this study is 2903 individuals, and a sample of 343 students from the 2019 cohort of Muhammadiyah University of Sidoarjo was used. The sampling technique employed was non-probability sampling using purposive sampling. The measurement tools used in this study consisted of self-concept scale, self-efficacy scale, and career maturity scale. The self-concept scale used by the researcher was the Tennessee Self Concept Scale (TSCS), adapted from Fitts (1971) and modified by Shovia Lintina, with a Cronbach's Alpha coefficient of 0.931. The self-efficacy scale used was the General Self-Efficacy Scale developed by Born, Schwarzer & Jerusalem (1999) and adapted into Indonesian by Riangga Novrianto. As for the career maturity scale, the researcher used the Career Maturity Questionnaire, specifically the Career Maturity scale developed by Putri Nuraini based on Crites' theory from 1976, with validity testing already conducted. The data analysis employed the multiple regression analysis technique with the assistance of JASP 0.16 and SPSS 22.0 software. Based on the results of multiple regression analysis using JASP 16.0, it can be observed that the regression coefficient (R) indicates a value of 0.337, and the coefficient of determination (R square) shows a value of 0.113. This indicates that self-efficacy and self-concept together can influence career maturity by 11.3%.

Keywords: career maturity, college students, self concept, self efficacy.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peranan konsep diri dan *self efficacy* terhadap kematangan karir pada mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Jumlah populasi pada penelitian ini yaitu 2903 orang dan sampel digunakan sejumlah 343 orang mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sidoarjo angkatan 2019. Pengambilan sampel menggunakan teknik non-probability sampling dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Pada penelitian ini alat ukur yang digunakan terdiri dari skala konsep diri, skala *self efficacy* dan skala kematangan karir. Skala konsep diri yang digunakan peneliti yaitu skala *Tennessee Self Concept Scale* (TSCS) yang diadaptasi dari Fitts (1971) yang kemudian dimodifikasi oleh Shovia Lintina dengan nilai uji *Cronbach's Alpha* sebesar 0,931. Adapun skala *self-efficacy* peneliti menggunakan *general self-efficacy scale* yang dikembangkan oleh Born, Schwarzer & Jerusalem (1999) yang telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Riangga Novrianto. Dan untuk skala kematangan karir peneliti menggunakan skala Kuesioner Kematangan Karir yang disusun oleh Putri Nuraini berdasarkan teori dari Crites (1976) dengan uji validitas yang telah dilakukannya. Pada penelitian ini analisis data yang digunakan teknik analisis *multiple regression* dengan menggunakan bantuan *software* JASP 0.16 dan SPSS 22.0. Berdasarkan hasil uji regresi ganda menggunakan JASP 16.0 terlihat bahwa nilai koefisien regresi (R) menunjukkan angka 0,337 serta koefisien determinasi (R square) menunjukkan angka 0,113. Hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* dan konsep diri secara bersama-sama dapat mempengaruhi kematangan karir sebesar 11,3% terhadap kematangan karir.

Kata kunci: kematangan karir, konsep diri, mahasiswa, self efficacy.

Copyright © 2024 The Author(s). Published by Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia.
This is an Open Access article under the CC BY 4.0 license

* Corresponding author Ghozali Rusyid Affandi
E-mail: ghozali@umsida.com

Pendahuluan

Karir memegang peranan krusial dalam kehidupan manusia, karena melalui jalur karir, seseorang dapat mengembangkan potensinya dan memenuhi kebutuhan hidupnya. Karir memiliki arti yang lebih mendalam daripada sekedar pekerjaan, karena mencakup proses yang berlangsung sepanjang kehidupan seseorang dan melibatkan berbagai pengalaman pekerjaan (Susantoputri et al., 2014). Pada setiap perkembangan karirnya, seorang individu akan dihadapkan pada berbagai tugas perkembangan yang harus diselesaikan. Keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugasnya pada setiap tahapan karirnya akan membawa kesuksesan dalam perjalanan karir tersebut, termasuk mahasiswa yang dalam kategori dewasa awal (Santrock, 2011).

Pada kenyataannya, di era globalisasi saat ini berkarir merupakan salah satu hal yang tidak mudah. Bagi mahasiswa, berkarir pada zaman ini merupakan tugas yang cukup menantang karena banyak faktor yang harus dihadapi (Hamidah, 2023). Dengan semakin pesatnya perkembangan kondisi ekonomi, sosial, dan budaya masyarakat, setiap anggota masyarakat harus berusaha untuk meningkatkan kemampuan dan keahliannya agar dapat beradaptasi dengan perkembangan zaman. Menurut Rianto (dalam Sinuraya et al., 2022) proses individu dalam mencari jalur karir, mahasiswa akan menghadapi berbagai tantangan, termasuk mencari informasi dan program pengembangan karir, mengatasi ketidakpastian mengenai karir yang akan dipilih, serta menghadapi perubahan di bidang ekonomi dan teknologi.

Salah satu permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia saat ini adalah semakin meningkatnya jumlah pengangguran di Indonesia. Berdasarkan laporan data Badan Pusat Statistik (BSP) jumlah pengangguran di Indonesia mencapai 6,49% dari jumlah angkatan kerja atau setara dengan 9,1 juta orang per Agustus 2021. Jumlah tersebut lebih tinggi dibandingkan bulan Februari 2021 yang berada pada level 6,26% atau setara dengan 8,75 juta orang. Hal ini tentu saja menambah kekhawatiran mahasiswa akan karirnya di masa depan dikarenakan adanya peningkatan jumlah pengangguran di Indonesia.

Melihat semakin meningkatnya jumlah pengangguran di Indonesia tentu saja mengakibatkan semakin ketatnya persaingan di dunia kerja. Maka dari itu mahasiswa diharapkan untuk mempersiapkan karirnya sebaik mungkin. Dalam mempersiapkan karirnya mahasiswa dapat memulai dengan mengeksplor sumber-sumber informasi yang terpercaya mengenai karir dan seputar dunia kerja melalui proses eksplorasi yang efektif, sehingga individu memiliki kesiapan yang matang pada saat memilih karir (Rustanto, 2016). Kesiapan inilah yang disebut dengan kematangan karir. Hal ini sesuai dengan pernyataan Crites (1976) yang menyebutkan kematangan karir mencakup pemahaman tentang diri sendiri, pengetahuan mengenai dunia kerja, kemampuan dalam memilih pekerjaan yang tepat, dan kemampuan merencanakan langkah-langkah menuju karir yang diinginkan. Dalam kehidupan individu kematangan dalam pemilihan karir merupakan langkah yang penting, karena setiap individu menggunakan sebagian besar waktunya untuk bekerja (Indriyani, 2020). Kematangan karir juga merupakan modal yang paling penting bagi individu untuk mempertimbangkan langkah selanjutnya dalam memutuskan karir yang akan dipilih dengan sebaik mungkin. Selain itu dengan adanya kematangan karir, individu dapat memahami persiapan-persiapan yang akan dibutuhkan terkait dengan karir yang akan dipilihnya (Efendy & Haryanti, 2020).

Berdasarkan hasil survey dan wawancara yang dilakukan pada tanggal 25 Juni 2022 kepada 11 orang mahasiswa prodi psikologi Universitas Muhammadiyah Sidoarjo dapat diperoleh informasi bahwa 90% dari 11 mahasiswa sudah memiliki perencanaan karir yang detail dan linier dengan pendidikan yang saat ini mereka tempuh. Karir yang mereka pilih berdasarkan pada minat dan ketertarikan mereka dengan suatu bidang pekerjaan yang diperoleh melalui pengalaman yang mereka dapatkan pada saat proses pendidikan yang saat ini mereka tempuh. Namun mereka merasa masih belum yakin akan potensi dan skill yang mereka miliki. Mereka merasa bahwa skill dan potensi yang mereka miliki belum mumpuni untuk mencapai karir yang mereka pilih. Mereka merasa kurangnya potensi dan skill yang mereka miliki dikarenakan masih minimnya proses eksplorasi karir yang mereka lakukan.

Kurangnya kemampuan individu dalam mempersiapkan karirnya menandakan bahwa individu tersebut memiliki kematangan karir yang rendah (Grashinta et al., 2018). Rendahnya kematangan karir yang dimiliki oleh individu dapat mengakibatkan kesalahan dalam memilih pekerjaan atau bekerja tidak sesuai dengan latarbelakang pendidikannya. Selain itu, ketidaksesuaian minat dengan karir yang dipilih secara tidak

langsung dapat menghambat kualitas kinerja pada individu yang memiliki kematangan karir rendah (Umma, 2016).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kematangan karir seseorang yaitu *self efficacy* (Ramadhan et al., 2021). Menurut pendapat Santrock (2007) *self efficacy* merupakan keyakinan seseorang atas kemampuan yang dimilikinya dalam penguasaan situasi dan menghasilkan sesuatu yang menguntungkan. Sedangkan menurut pendapat Bandura (1977) *self efficacy* mencerminkan tingkat keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mencapai kesuksesan, yang mengarah pada perilaku yang dapat mendorong individu untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan mencapai prestasi yang sesuai dengan keinginan individu tersebut.

Self efficacy merupakan salah satu faktor personal yang menjadi perantara dalam interaksi antara faktor perilaku dan faktor lingkungan. Selain itu *self efficacy* juga sangat berpengaruh dalam pola pikir, reaksi emosional, dalam pembuatan keputusan (Sari, 2020). Sehingga *self efficacy* dapat dikatakan sebagai penentu keberhasilan peformansi dan pelaksanaan pekerjaan. Individu dapat dikatakan memiliki *self efficacy* tinggi apabila individu tersebut memiliki keyakinan akan kemampuannya dalam memilih karir. Semakin tinggi *self efficacy* individu semakin tinggi pula kepercayaan diri individu dalam mengeksplorasi tantangan berkarir (Harumi & Marheni, 2018). Menurut Widjaja (Umma, 2016) Untuk mencapai kematangan karir, seseorang perlu memiliki keyakinan pada diri sendiri, termasuk keyakinan pada karakteristik yang unggul, potensi yang dimiliki, serta kelebihan yang membedakannya dari orang lain. Dengan demikian, individu tersebut dapat menilai dirinya berdasarkan bakat, minat, dan kepribadian yang dimilikinya. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Umma (2016) dengan sampel mahasiswa Fakultas Tarbiyah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang angkatan 2013, dimana pada hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara efikasi diri (*self efficacy*) dengan kematangan karir.

Selain *self- efficacy* terdapat juga faktor intenal yang dapat memengaruhi kematangan karir yaitu konsep diri. Menurut Santrock (2011) konsep diri merupakan pengetahuan seseorang akan dirinya sendiri secara singkat. Pengetahuan akan diri tersebut mencakup evaluasi kemampuan di bidang akademik, kemampuan fisik sampai kemampuan sosial individu. Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Super (dalam, Yuniarti, 2019) yang menunjukkan bahwa ketika seorang individu dalam proses memilih karirnya, individu tersebut lebih memilih untuk melakukan penilaian terhadap dirinya sendiri. Pengetahuan individu akan dirinya sendiri tersebut akan menjadi tanda pengenalan yang akan tercantum dalam diri individu. Semakin kuat pengembangan konsep diri dan kesesuaian dengan pemahaman mengenai diri sendiri, maka akan semakin tinggi rasa percaya diri dan harga diri setiap individu ketika menghadapi suatu tantangan. Sebaliknya, jika individu memiliki konsep diri yang lemah, maka tingkat rasa percaya diri dan harga dirinya akan semakin rendah ketika menghadapi masalah. Hal ini dapat menyulitkan individu dalam mencapai tujuan, termasuk dalam hal mencapai kesuksesan karirnya (Desmita, 2009). Pendapat ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Efendy dan Haryati (2020) terhadap mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi Universitas Tujuh Belas Agustus Surabaya yang menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara variabel konsep diri dan kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir.

Berdasarkan fenomena dan pemaparan di atas penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peranan konsep diri dan *self-efficacy* terhadap kematangan karir mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

Metode

Jenis penelitian yang digunakan peneliti yaitu penelitian kuantitatif dimana pada penelitian ini fokus utamanya terletak pada data yang berupa angka atau data numerik yang dikumpulkan melalui proses pengukuran dan kemudian dianalisis menggunakan metode statistika (Azwar, 2017). Penelitian ini juga tergolong sebagai penelitian eksplanatori karena tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dua variabel independen terhadap satu variabel dependen. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu cross-sectional dimana dalam penelitian ini hanya membutuhkan satu kali pengambilan data (Paulus & Septiana, 2021).

Pada penelitian ini terdapat dua variabel penelitian yaitu variabel bebas (*independent variabel*) dan variabel terikat (*dependent variabel*). Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah konsep diri dan *self efficacy*. Dalam penelitian ini, konsep diri merupakan variabel bebas yang diberi simbol X1. *self*

efficacy juga merupakan variabel bebas yang diberi simbol X₂. Sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kematangan karir. Kematangan karir merupakan variabel terikat yang diberi simbol Y.

Pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sidoarjo angkatan 2019, yang berjumlah 2903 orang dan sampel yang digunakan sejumlah 343 orang mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sidoarjo angkatan 2019 yang dihitung menggunakan tabel bantu *Krejcie Morgan*. Pengambilan sampel menggunakan Teknik *non-probability sampling* dengan menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu pemilihan sampel yang didasarkan pada pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2019). Peneliti mengumpulkan data penelitian menggunakan metode menyebarkan skala secara daring menggunakan *google form* kepada responden. Skala yang digunakan terdiri dari skala konsep diri, skala *self efficacy* dan skala kematangan karir.

Self-efficacy diukur menggunakan *general self-efficacy scale* yang dikembangkan oleh Born, Schwarzer & Jerusalem (Rimm & Jerusalem, 1999) yang telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Riangga Novrianto (Novrianto et al., 2019). Dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,80 dan nilai untuk setiap item antara 0.76 dan 0.90, GSES dapat dianggap valid dan akurat. GSES memiliki 10 aitem yang mengukur lima dimensi, yaitu *extraversion*, *neurotisme*, orientasi Tindakan, harapan untuk sukses, takut gagal. GSES salah satu skala *self report* yang berbentuk *rating scale* berdasarkan format likert dengan empat skala poin mulai dari 1 (sangat tidak yakin) sampai 4 (sangat yakin).

Konsep diri diukur menggunakan skala *Tennessee Self Concept Scale* (TSCS) yang dibuat oleh Fitts (1971) yang kemudian diterjemahkan sekaligus dimodifikasi oleh Shovia Lintina (Lintina, 2015). Alat ukur ini menggunakan aspek berupa *identity self*, *behavioral self*, *judging self*, *physical self*, *moral ethical self*, *personal self*, *family self* dan *social self*. Setelah dilakukan analisis uji coba pada 32 aitem, alat ukur ini memiliki nilai uji Cronbach's Alpha sebesar 0.931 yang terdiri dari 25 aitem valid dan 7 aitem tidak valid. Pilihan jawaban memiliki 4 alternatif yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

Kuesioner Kematangan Karir, peneliti menggunakan kuesioner *Career Maturity* yang disusun oleh Putri Nuraini (Nuraini, 2018) berdasarkan teori dari Crites, 1976 dengan uji validitas yang telah dilakukannya. Dimana dalam skala tersebut terdapat 24 item pertanyaan *favourable* yang mencakup 4 aspek utama kematangan karir yaitu *concern*, *curiosity*, *confident* dan *consultation*. Skala career maturity menggunakan bentuk skala likert yang terdiri dari empat kategori jawaban sebagai berikut; Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan statistik deskriptif. Pada penelitian ini analisis data digunakan untuk menentukan hasil uji validitas dan uji reliabilitas instrumen dari setiap item pertanyaan. Setelah itu, item-item tersebut dianalisis menggunakan metode analisis *multiple regression* untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam memprediksi variabel dependen. Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan *software JASP 0.16* dan *SPSS 22.0*.

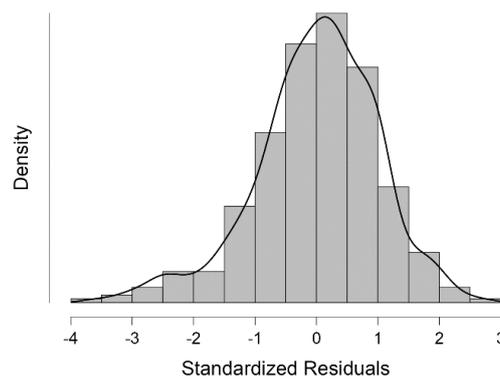
Hasil

Responden dalam penelitian ini adalah 343 mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sidoarjo angkatan 2019 yang terdiri dari 128 mahasiswa laki-laki dengan presentase 37% dan 215 mahasiswa perempuan dengan presentase 63%. Responden penelitian berusia 20 tahun hingga 32 tahun dengan mayoritas usia 22 tahun sebanyak 157 mahasiswa dengan presentase 45,8%.

Tabel 1.
Hasil uji deskriptif

Kategori	Responden Penelitian					
	<i>Self Efficacy</i>		Konsep Diri		Kematangan Karir	
	Jumlah Responden	Persentase	Jumlah Responden	Persentase	Jumlah Responden	Persentase
Rendah	40	11,7%	40	11,7%	44	12,8%
Sedang	237	69,1%	238	69,3%	255	74,3%
Tinggi	66	19,2%	65	19%	44	12,8%
Jumlah	343	100%	343	100%	343	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat 40 subjek (11,7%) yang memiliki *self efficacy* rendah, 237 subjek (69,1%) yang memiliki *self efficacy* sedang, dan 66 subjek (19,2%) yang memiliki *self efficacy* tinggi. Sementara pada kategorisasi konsep diri terdapat 40 subjek (11,7%) yang memiliki konsep diri rendah, 238 subjek (69,3%) yang memiliki konsep diri sedang, dan 65 subjek (19%) yang memiliki konsep diri tinggi. Sedangkan pada kategorisasi kematangan karir, terdapat 44 subjek (12,8%) yang memiliki kematangan karir rendah, 255 subjek (74,3%) memiliki kematangan karir sedang, dan 44 subjek (12,8%) memiliki kematangan karir tinggi.



Gambar 1. Histogram uji normalitas (sumber: JASP 16.0)

Berdasarkan gambar 1. hasil uji normalitas menggunakan JASP 16.0 dengan *standardized residuals histogram* pada kematangan karir, *self efficacy* dan konsep diri menunjukkan data terdistribusi dengan normal. Maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji memiliki sebaran data yang normal.

Tabel 2.
Hasil Uji Linearitas

			F	Sig.
Kematangan Karir * Self Efficacy	Between Groups	Deviation from Linearity	0.623	0.888
Kematangan Karir * Konsep Diri	Between Groups	Deviation from Linearity	1.108	0.305

Hasil uji linearitas pada tabel 2, yang diuji menggunakan SPSS 22.0 melalui *compare means* menunjukkan hubungan yang linier antara variabel *self efficacy* dengan kematangan karir, yang dimana nilai signifikansi pada *deviation from linearity* menunjukkan angka 0,888 lebih besar dari 0,005 ($0,888 > 0,005$). Pada variabel konsep diri dan kematangan karir juga menunjukkan hubungan yang linier, dimana nilai signifikansi pada *deviation from linearity* menunjukkan angka 0,305 lebih besar dari 0,005 ($0,305 > 0,005$).

Tabel 3.
Hasil Uji Multikolinieritas

	Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	P	Collinearity Statistics	
						Tolerance	VIF
(Intercept)	54.038	0.397		136.182	< 0.001		
(Intercept)	37.835	3.405		11.112	< 0.001		
Self Efficacy	-0.229	0.108	-0.132	-2.119	0.035	0.672	1.487
Konsep Diri	0.307	0.048	0.394	6.330	< 0.001	0.672	1.487

Hasil uji multikolinieritas pada tabel 3, yang diuji menggunakan JASP 16.0 pada variabel *self efficacy* dan konsep diri menunjukkan nilai tolerance sebesar 0.672 dan nilai VIF sebesar 1,487. Dimana pada penelitian ini menggunakan pedoman bahwa nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10. Berdasarkan pedoman tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada variabel *self efficacy* dan konsep diri.

Tabel 4.
Hasil Uji Regresi Ganda berdasarkan nilai F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
H ₁	Regression	2092.196	2	1046.098	21.716	< 0.001
	Residual	16378.311	340	48.172		
	Total	18470.507	342			

Berdasarkan Tabel 4 hasil uji regresi ganda berdasarkan nilai F menggunakan JASP 16.0 menunjukkan bahwa nilai F hitung yang didapatkan sebesar 21,716 dan taraf signifikansi sebesar < 0,001 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05 (<0,001 < 0,005). Hasil dalam tabel tersebut menunjukkan bahwa *self efficacy* dan konsep diri secara bersama-sama dapat mempengaruhi kematangan karir.

Tabel 5.
Hasil Uji Regresi Ganda

Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE
H ₀	0.000	0.000	0.000	7.349
H ₁	0.337	0.113	0.108	6.941

Berdasarkan tabel 6 hasil uji regresi ganda menggunakan JASP 16.0 terlihat bahwa nilai koefisien regresi (R) menunjukkan angka 0,337 serta koefisien determinasi (R square) menunjukkan angka 0,113. Koefisien determinasi sebesar 0,113 menunjukkan bahwa *self efficacy* dan konsep diri memberikan sumbangan efektif sebesar 11,3% terhadap kematangan karir, sedangkan 88,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Secara terpisah *self efficacy* memiliki peranan sebesar 2,1% terhadap kematangan karir sedangkan konsep diri memiliki peranan sebesar 9,8% terhadap kematangan karir.

Table 6.
Hasil Uji Regresi Ganda berdasarkan nilai t

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
H ₀	(Intercept)	54.038	0.397		136.182	< 0.001
	(Intercept)	37.835	3.405		11.112	< 0.001
H ₁	Self Efficacy	-0.229	0.108	-0.132	-2.119	0.035
	Konsep Diri	0.307	0.048	0.394	6.330	< 0.001

Hasil uji regresi pada tabel 5, menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* memiliki koefisien beta yang terstandarisasi sebesar -0,132 dengan nilai t -2,119 dan taraf signifikansi sebesar 0,035 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,035 < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa *self efficacy* secara signifikan mempengaruhi kematangan karir. Sedangkan pada variabel konsep diri terlihat bahwa koefisien yang terstandarisasi sebesar 0,394 dengan nilai t 6,330 dan taraf signifikansi sebesar $<0,001$ yang lebih kecil dari 0,05 ($<0,001 < 0,005$). Hal tersebut menunjukkan bahwa konsep diri secara signifikan juga mempengaruhi kematangan karir.

Pada tabel 5 juga dapat menunjukkan taraf prediktif kematangan karir menggunakan persamaan regresi ganda yaitu: $Y = 37,835 + (-0,229) x_1 + 0,307 x_2$. Pada persamaan regresi ganda tersebut dapat dilihat bahwa nilai konstanta positif sebesar 37,853, hal ini menunjukkan bahwa jika tidak ada penambahan atau peningkatan skor pada variabel *self efficacy* dan konsep diri, maka taraf kematangan karir sebesar 37,853. Koefisien regresi X1 memiliki nilai negatif sebesar 0,229, hal ini menunjukkan bahwa apabila terdapat penambahan atau peningkatan satuan nilai pada variabel *self efficacy*, maka akan terjadi penurunan pada nilai taraf kematangan karir sebesar 0,229 (22,9%). Sedangkan pada koefisien regresi X2 memiliki nilai positif sebesar 0,307 hal ini menunjukkan bahwa apabila terdapat penambahan atau peningkatan satuan nilai pada variabel konsep diri, maka akan terjadi kenaikan pada nilai taraf kematangan karir sebesar 0,307 (30,7%).

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat diketahui bahwa *self efficacy* dan konsep diri secara bersama-sama mempengaruhi kematangan karir mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Hal ini berarti apabila mahasiswa memiliki keyakinan akan potensi yang dimilikinya (*self efficacy*) serta pemahaman akan dirinya sendiri (konsep diri), maka hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kematangan karirnya.

Menurut Bandura (1977) *self efficacy* merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk menghadapi situasi dalam kehidupannya. *Self-efficacy* juga dapat dipahami sebagai penilaian terhadap kemampuan seseorang dalam merencanakan dan melaksanakan suatu tindakan yang mengarah pada pencapaian (Hamidah, 2023). Jika dikaitkan dengan kematangan karir, *self-efficacy* merupakan keyakinan yang berkaitan dengan bidang karir yang diinginkan. Kematangan karir tidak hanya membutuhkan kesiapan seseorang untuk merancang karir dan mengarahkan karir seseorang ke masa depan (Rini & Atmaja, 2023). Untuk mencapai kematangan karirnya, individu juga harus memiliki keyakinan yang berupa kepercayaan diri, percaya akan potensi yang dimilikinya, dan juga percaya pada kepribadian yang luar biasa dalam diri mereka (Sinuraya et al., 2022). Pada penelitian ini berdasarkan nilai yang ditunjukkan oleh koefisien terstandarisasi beta, variabel *self efficacy* secara signifikan mempengaruhi kematangan karir. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh secara signifikan terhadap kematangan karir (Prasasti & Gufron, 2023).

Sama halnya dengan *self efficacy*, konsep diri juga berpengaruh secara signifikan terhadap kematangan karir. Pada penelitian ini konsep diri memiliki nilai koefisien terstandarisasi beta lebih tinggi dibandingkan *self efficacy*. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini variabel yang paling mempengaruhi kematangan karir adalah konsep diri. Hasil penelitian ini sejalan dengan penjelasan Super (dalam Santrock, 2007) bahwa dalam kematangan karir, konsep diri memainkan peran yang penting.

Konsep diri merupakan gambaran keseluruhan aspek kepribadian seorang individu berdasarkan pendapat, persepsi, pikiran, perasaan dan keyakinan pribadi dengan dirinya sendiri (Dewi, 2021). Mahasiswa yang melakukan tugas-tugas pengembangan karir, dalam hal ini kematangan karir, perlu mengetahui konsep diri mereka agar mereka dapat mempercayai minat, bakat, dan kemampuan mereka (Almaida & Febriyanti, 2019). Mahasiswa yang memiliki konsep diri cenderung percaya pada kemampuan yang dimilikinya dan mampu merencanakan masa depan (Parsaroan, 2016). Pemaparan tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa konsep diri berpengaruh secara signifikan terhadap kematangan karir (Kulsum et al., 2017).

Keterbatasan pada penelitian ini terletak pada variabel independent penelitian yang digunakan hanya memiliki sumbangan pengaruh sebesar 11,3% terhadap variabel dependent. Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel-variabel independent yang lain yang belum diteliti dalam

penelitian ini yang kemungkinan memiliki sumbangan pengaruh lebih besar sehingga dapat lebih menjelaskan variabel dependent pada penelitian ini.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa *self efficacy* dan konsep diri secara bersama-sama dapat mempengaruhi kematangan karir. Secara bersama-sama *self efficacy* dan konsep diri memberikan sumbangan efektif sebesar 11,3% terhadap kematangan karir. Secara terpisah *self efficacy* memiliki peranan sebesar 2,1% terhadap kematangan karir sedangkan konsep diri memiliki peranan sebesar 9,8% terhadap kematangan karir. Pada penelitian ini konsep diri memiliki nilai koefisien terstandarisasi beta lebih tinggi dibandingkan *self efficacy*. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini variabel yang paling mempengaruhi kematangan karir adalah konsep diri.

References

- Almaida, D. S., & Febriyanti, D. A. (2019). Hubungan antara konsep diri dengan kematangan karir pada siswa kelas xi smk yayasan pharmasi semarang. *Empati*, 8(1), 87–92.
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitin psikologi* (II). Pustaka Belajar.
- Bandura, A. (1977). *Self-efficacy : Toward a Unifying Theory of Behavioral Change*. 84(2), 191–215.
- Crites, J. O. (1976). A comprehensive model of career development in early adulthood. *Journal of Vocational Behavior*, 9(1), 105–118. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(76\)90012-9](https://doi.org/10.1016/0001-8791(76)90012-9)
- Desmita, D. (2009). *Psikologi perkembangan peserta didik* (R. Guswandi (ed.)). PT Remaja Rosdakarya.
- Dewi, F. N. R. (2021). Konsep diri pada masa remaja akhir dalam kematangan karir siswa. *Journal of Guidance and Counseling*, 5(1), 46–62. <https://doi.org/10.21043/konseling.v5i1.9746>
- Efendy, M., & Haryanti, A. (2020). Konsep diri dan kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir. *Sukma: Jurnal Penelitian Psikologi*, 1(01), 21–29. <http://jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/sukma/article/view/3590>
- Grashinta, A., Istiqomah, A. P., & Wiroko, E. P. (2018). Pengaruh future time perspective terhadap kematangan karir pada mahasiswa. *Jurnal Psikologi Pendidikan Dan Konseling: Jurnal Kajian Psikologi Pendidikan Dan Bimbingan Konseling*, 4(1), 25. <https://doi.org/10.26858/jpkk.v4i1.4981>
- Hamidah, F. W. (2023). *Pengaruh self efficacy terhadap kematangan karir mahasiswa BKI tingkat akhir UIN Surakarta*. Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.
- Harumi, B. P. Y., & Marheni, A. (2018). Peran konsep diri dan efikasi diri terhadap kematangan karier mahasiswa fakultas kedokteran Unviversitas Udayana. *Jurnal Psikologi Udayana*, 5(01), 23. <https://doi.org/10.24843/jpu.2018.v05.i01.p03>
- Indriyani, K. S. (2020). Kematangan Karir pada Mahasiswa. *Skripsi Universitas Muhammadiyah Malang*.
- Kulsum, U., Witurachmi, S., & Muchsini, B. (2017). Pengaruh konsep diri dan dukungan sosial keluarga terhadap kematangan karir mahasiswa. *Jurnal "Tata Arta" UNS*, 3(2), 21–30.

- Lintina, S. (2015). *Pengaruh konsep diri dan pola asuh orang tua terhadap kemandirian mahasiswa Fakultas Psikologi Uin Syarif Hidayatullah Jakarta*.
- Novrianto, R., Maretih, A. K. E., & Wahyudi, H. (2019). Validitas konstruk instrumen. *Jurnal Psikologi*, 15(1), 1–9.
- Nuraini, P. (2018). *Pengaruh work values, parent attachment, dan faktor demografis terhadap career maturity mahasiswi tingkat akhir*.
- Parsaroan, A. P. (2016). *Pengaruh Konsep Diri Dan Locus of Control, Terhadap Kematangan Karir Mahasiswa Tingkat Akhir* [Universitas Negeri Jakarta]. http://repository.unj.ac.id/id/eprint/1976%0Ahttp://repository.unj.ac.id/1976/1/ANDRE_PASKA_PARSARORAN-8215139079_1.pdf
- Paulus, D., & Septiana, E. (2021). Academic self-efficacy dan takut gagal - mana yang lebih berpengaruh terhadap kecurangan akademik? *Journal of Psychological Science and Profession*, 5(3), 248. <https://doi.org/10.24198/jpsp.v5i3.31926>
- Prasasti, A. L. E., & Gufron, M. (2023). Pengaruh efikasi diri dan dukungan keluarga terhadap kematangan karir mahasiswa pendidikan ekonomi universitas bhinneka PGRI. *EduCurio*, 1(3), 740–746.
- Ramadhan, M. H., Purwana, P. D., Bus, M., & Rahmadania, F. (2021). The relationship of self-esteem and self-efficacy with career maturity of students faculty of economics, Jakarta State University. *Jurnal Pendidikan Ekonomi, Perkantoran Dan Akuntansi*. <https://doi.org/doi.org/10.21009/JPEPA.007.x.x>
- Rimm, H., & Jerusalem, M. (1999). Adaptation and validation of an estonian version of the general self-efficacy scale (ESES). *Anxiety, Stress and Coping*, 12(3), 329–345. <https://doi.org/10.1080/10615809908250481>
- Rini, Q. K., & Atmaja, M. D. (2023). Efikasi diri dan kematangan karir pada remaja. *Arjwa: Jurnal Psikologi*, 2(1), 35–43. <https://doi.org/10.35760/arjwa.2023.v2i1.7701>
- Rustanto, A. E. (2016). Kepercayaan diri dan efikasi diri terhadap kematangan karir mahasiswa di politeknik LP3I jakarta kampus jakarta utara. *Jurnal Lentera Bisnis*, 5(2), 2.
- Santrock, J. W. (2007). *Adolescence* (J. W. Santrock (ed.); English: 1). McGraw-Hill.
- Santrock, J. W. (2011). *Life-span development* (13th ed.). McGraw-Hill.
- Sari, Y. K. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Self-Efficacy terhadap Kinerja Karyawan PT. Carsurindo Siperkasa*. <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/14843>
- Sinuraya, J. C., Pranandari, K., & Sartika, S. (2022). Efikasi diri dan kematangan karir pada mahasiswa. *Arjwa: Jurnal Psikologi*, 1(1), 1–11. <https://doi.org/10.35760/arjwa.2022.v1i1.7299>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sutopo (ed.); Edisi kedua). Alfabeta.
- Susantoputri, Maria Kristina, & William Gunawan. (2014). Hubungan antara efikasi diri karier dengan kematangan karier pada remaja di daerah kota tangerang. *Jurnal Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau*, 10(Juni), 59–65.

- Umma, F. A. (2016). *Hubungan antara efikasi diri dengan kematangan karir mahasiswa tarbiyah UIN malik ibrahim malang*.
- Yuniarti, N. (2019). Pengaruh self-concept, career self efficacy, dan dukungan sosial terhadap kematangan karir mahasiswa UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. In *Skripsi*.