

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap tahunnya pengangguran menjadi masalah besar di Indonesia. Dalam beberapa tahun ini menunjukkan bahwa lapangan pekerjaan tidak sanggup menyediakan kesempatan kerja yang lebih cepat daripada pertumbuhan penduduk yang mencari pekerjaan, sehingga pemerintah Indonesia menghadapi masalah pengangguran. Masalah pengangguran dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, antara lain munculnya tindakan kriminal, banyaknya anak jalanan, pengemis, pengamen, serta perdagangan anak. Data Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa tingkat pengangguran terbuka di Indonesia pada Agustus 2019 sebesar 5,28%, data tersebut turun dibandingkan tahun 2018 yang sebesar 5,34%, namun demikian data pengangguran terbuka kembali meningkat pada Agustus 2020 sebesar 7,07% meningkat 1,84% dari Agustus 2019, dan pada Februari 2021 kembali turun ke angka 6,26%, namun demikian data tersebut masih tergolong tinggi dibandingkan data pengangguran pada tahun 2017 yakni 5,50% dan juga 2018 yakni 5,34%. (BPS, 2020).

Banyaknya jumlah pengangguran membuktikan bahwa di Indonesia terdapat persaingan yang tinggi untuk mendapatkan pekerjaan. Hal ini menunjukkan tingginya kebutuhan untuk bekerja dan lapangan pekerjaan yang memungkinkannya untuk dapat bekerja masih kurang memadai. Hal tersebut tampaknya yang dapat mendorong para calon tenaga kerja memiliki pemikiran yang penting kerja dan mendapatkan uang, tanpa adanya

perencanaan dan persiapan yang matang, serta tanpa adanya pengetahuan mengenai seluk-beluk bidang pekerjaan yang akan ditekuni sesuai dengan minat dan bakatnya.

Pekerjaan atau karir merupakan salah satu komponen penting dalam kehidupan individu. Pernyataan ini sesuai dengan pendapat Sukardi,1987(dalam Fadli dan Afdal,2017) yang mengungkapkan bahwa setiap individu memerlukan lapangan kerja untuk bekerja dan berhasil dengan pekerjaan yang dijabatnya. Winkel, 1996(dalam Mariyanti dan Renny,2007)menambahkan bahwa individu dapat merasa frustrasi dan tegang apabila mereka tidak merasa puas dalam pekerjaannya. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa karir tidak hanya berkaitan dengan aspek fisik, tetapi juga aspek psikologis individu, sehingga individu perlu merencanakan dan mempersiapkan karir yang matang sejak dini untuk mendapatkan karir yang sesuai dengan bakat, minat, nilai, dan kemampuan yang dimiliki.

Salah satu lembaga pendidikan yang berusaha mempersiapkan mahasiswa untuk masuk ke dunia karir adalah Lembaga perguruan tinggi. Tujuan perguruan tinggi ialah melaksanakan pendidikan, melakukan penelitian dan melakukan pengabdian kepada masyarakat UU RI Nomor 12 tahun 2012 (dalam Putra & Ali 2015). Perguruan tinggi merupakan sarana dalam mengembangkan sumber daya manusia. Lulusan perguruan tinggi nantinya diharapkan memiliki kompetensi atau keahlian tertentu dan daya kompetitif yang baik.

Salah satu perguruan tinggi yang berada di kota Medan adalah Universitas HKBP Nommensen. Dalam upaya mewujudkan lulusan pendidikan yang kompeten, Universitas HKBP Nommensen sudah menyiapkan program-program kegiatan akademik yang dijalani mahasiswa yaitu mulai dari kehadiran dalam proses belajar mengajar yang harus memenuhi kehadiran perkuliahan, mengerjakan dan mengumpulkan tugas tepat waktu, diskusi, presentasi, seminar serta mengikuti berbagai kegiatan non akademik secara aktif, maka mahasiswa sangat diharapkan untuk semakin mengenali bakat, minat, dan mengasah ketrampilannya yang dapat menjadi bekal untuk meniti karir di masa depannya.

Sosok mahasiswa juga dikenal dengan nuansa kedinamisan dan sikap keilmuannya yang dalam melihat sesuatu berdasarkan kenyataan objektif, sistematis dan rasional Bella & Ratna (2018). Mahasiswa sudah pantas dianggap sebagai pribadi yang matang dan dewasa, yang terus tumbuh dan berkembang sehingga semestinya memahami tugas dan kewajibannya sendiri.

Mahasiswa dalam memilih karir menjadi sebuah keputusan besar, tidak semua mahasiswa akan memilih karir yang sesuai dengan jurusan yang diambilnya sekarang, banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kecenderungan pilihan karir yang dibuat oleh mahasiswa. Di sini mahasiswa tingkat akhir akan dituntut untuk berpikir matang dan dewasa karena pemilihan pekerjaan dan hal yang berhubungan dengan memutuskan karir bukanlah peristiwa sesaat melainkan proses yang cukup panjang (Dwianty, 2013).

Pilihan pekerjaan merupakan bagian dari proses perkembangan individu. Perkembangan individu ini dapat dilihat dari terpenuhinya tugas-tugas perkembangan yang harus dihadapinya (Dwianty, 2013). Dalam teori perkembangan Santrock (2007) menjelaskan bahwa mahasiswa berada dalam tahap perkembangan remaja akhir menuju dewasa muda yang berkisar pada umur 18 sampai 22 tahun. Perubahan perkembangan remaja menuju dewasa muda ialah individu harus membuka diri dengan lingkungannya, baik lingkungan pendidikan maupun lingkungan pekerjaan yang baru.

Mahasiswa tingkat akhir yakni pada masa dewasa awal memiliki tugas perkembangan lainnya yang harus dipenuhi. Tugas tersebut berkaitan dengan masalah masa depan yang nantinya harus dihadapi oleh mahasiswa. Tuntutan akan semakin bertambah ketika mahasiswa memasuki tahun terakhir kuliah, dimana mahasiswa tingkat akhir akan mulai memikirkan dan membentuk bidang pekerjaan, semangat bersaing dan kemauan untuk maju dalam karir. Mahasiswa harus memiliki kemampuan, visi, karakter yang lebih maju dibandingkan dengan kebanyakan masyarakat pada saat ini (Umil, 2019).

Idealnya mahasiswa tingkat akhir harus memiliki arah tujuan karir yang jelas. Salah satunya adalah bekerja pada bidang pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kompetensinya. Namun dalam proses mempersiapkan karir, mahasiswa akan menghadapi berbagai tantangan. Tantangan tersebut diantaranya adalah ketidakpastian karir, keterbatasan akses terhadap informasi dan program pengembangan karir, serta tantangan ekonomi dan

teknologi (Dwianty, 2013). Demikian pula, Mahasiswa diharapkan mampu menentukan karir yang ditekuni dikemudian hari dan mulai mempersiapkan diri. Pemilihan bidang pekerjaan berkaitan erat dengan penentuan program pendidikan, karena suatu bidang pekerjaan menuntut seseorang untuk menyelesaikan pendidikan dan pelatihan tertentu sesuai dengan tuntutan pekerjaan tersebut (Malik,2015).

Kematangan karir adalah kemampuan individu untuk membuat keputusan karir yang tepat agar sesuai dengan tahap perkembangan karirnya (Super, 1960, dalam Rachmawati, 2012). Individu yang dikatakan matang karir adalah individu yang siap untuk membuat keputusan karir sesuai dengan pengetahuan yang dimilikinya, dan dalam membuat keputusan karir harus didukung oleh informasi mengenai pekerjaan berdasarkan eksplorasi yang sudah dilakukan Super(1980).

Hal yang sama dalam mengkonfirmasi defenisi yang diungkap oleh tokoh sebelumnya, Gonjales juga mengatakan bahwa individu yang dikatakan matang secara karir merupakan individu yang mampu memahami kemampuan yang ada pada dirinya serta dapat menentukan arah karir yang harus mereka pilih (Gonzalez, 2008). Mariyanti dan Renny, (2007) mengemukakan bahwa cara individu mencapai kematangan karir, yaitu meliputi pengetahuan akan diri, pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan memilih pekerjaan, dan kemampuan merencanakan langkah-langkah menuju karir yang diharapkan. Kematangan karir yang rendah bisa menyebabkan kesalahan pada pengambilan keputusan karir yang nantinya

akan mengakibatkan kerugian waktu, kerugian finansial dan kegagalan (Mariyanti dan Renny, 2007).

Ditinjau dari usia, Hurlock (1980) menyatakan bahwa pada usia mahasiswa tingkat akhir berada pada usia dewasa dini, yakni memiliki banyak tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan serta tanggung jawab dalam kehidupan keluarga. Mahasiswa pada tingkat akhir berada dalam tahap eksplorasi. Mengacu pada teori perkembangan karir Super (1980) tahap eksplorasi yang berlangsung pada usia antara 15-24 tahun, Pada tahap ini individu banyak melakukan pencarian tentang karir apa yang sesuai dengan dirinya, merencanakan masa depan dengan menggunakan informasi dari diri sendiri dan dari pekerjaan. Individu mulai mengenali diri sendiri melalui minat, kemampuan dan nilai. Individu akan mengembangkan pemahaman diri, mengidentifikasi pilihan pekerjaan yang sesuai, dan menentukan tujuan masa depan serta pekerjaan yang sesuai dengan dirinya sendiri.

Mahasiswa tingkat akhir rata-rata berusia 21-24 tahun berada pada tahap eksplorasi, pada tahap ini individu sudah memiliki perencanaan yang lebih matang untuk mencapai tujuan karirnya. Individu mulai menghubungi orang-orang yang dapat menolongnya untuk mendapatkan pekerjaan yang diminatinya, berkonsultasi dengan konselor, membuat lamaran pekerjaan serta mengikuti tes seleksi masuk kerja.

Pada kenyataannya, masih banyak mahasiswa yang belum memiliki tujuan untuk memulai karir atau pekerjaan yang akan mereka geluti karena mereka belum yakin dengan kemampuan yang dimilikinya, sehingga

menimbulkan kesan yang penting lulus pada beberapa mahasiswa (Widyatama & Aslamawati, 2015).

Pendapat yang sama terkait Mahasiswa tingkat akhir dikemukakan oleh purnasari & abdullah (2018) yakni Masih banyak mahasiswa tingkat akhir yang merasa bingung terkait hal yang akan mereka kerjakan setelah lulus dari perguruan tinggi. Para lulusan perguruan tinggi seharusnya memiliki ilmu yang cukup untuk menjadi bekal setelah lulus, akan tetapi masih kurang memiliki keterampilan dan pengalaman untuk memasuki dunia kerja (Yunia, 2012). Fenomena tersebut juga diperburuk dari kalangan dunia usaha yang beranggapan bahwa lulusan perguruan tinggi tidak siap pakai selepas kuliah.(Kasih dan Suganda, 1999, dalam Rachmawati, 2012). Fenomena-fenomena tersebutlah yang mengakibatkan kematangan karir mahasiswa menjadi rendah.

Hal ini juga dibuktikan dari hasil Penelitian yang dilakukan oleh Violina (2017) terhadap mahasiswa program studi bimbingan dan konseling di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, yang menunjukkan bahwa sebanyak 7,6% mahasiswa tingkat akhir memiliki kematangan karir yang rendah dan hanya 1,9% yang memiliki kematangan karir yang tinggi. Selanjutnya hasil penelitian Widyatama & Aslamawati (2015) terhadap mahasiswa fakultas Psikologi UNISBA yang menunjukkan bahwa 46% mahasiswa memiliki kematangan karir yang rendah.

Hal yang sama dialami oleh universitas HKBP nommensen, dengan penemuan survey yang dilakukan oleh Pusat karir Universitas HKBP Nommensen pada sepanjang tahun 2018 dan 2019 yang melakukan

pemetaan terkait dengan kesiapan untuk memasuki dunia kerja dan rasa percaya diri (*self efficacy*) pada saat akan memasuki dunia kerja, dan hasil survey tersebut menunjukkan lebih dari 41 persen lulusan tahun 2018 dan 2019 tidak memiliki gambaran karir kedepannya (Hotpascaman, 2019).

Tidak hanya melalui survey, peneliti juga menemukan hal yang sama melalui wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap mahasiswa di Universitas HKBP Nommensen yang sedang menyusun skripsi.

“ya gitu-gitulah bang belum tau kemana setelah lulus ini nanti, karna itu juganya maka ngerjain skripsi ini gak semangat bang, karna belum tau juga kerja apa nanti setelah lulus kuliah, yaa taulah kan bang, kalau pulang kampung malu juga sama orang-orang kampung gak kerja, tapi di medan inipun gak tau juga mau napain nanti, makanya skripsian inipun rada-rada malas bang karna belum tau itu”

(D. 24 Juni 2021)

“Sejauh ini belum ada gambaran aku bang kerja kemana nanti, paling istirahat aja di kampung dulu bang, karna sampai sekarang belum ada rencana kerja kemana nanti bang”

(HS. 24 Juni 2021)

“belum ada terpikir aku bang kerja apa nanti, hehe karna orang dalam pun gak ada bang, jaman sekarang gak ada orang dalam gaknya bisa kerja bang, makanya kalau aku sendiri belum ada target kerja kemana nanti bang”

(F. 24 Juni 2021)

Kematangan karir penting dimiliki oleh individu yang telah masuk dalam fase dewasa awal, karena harus mempersiapkan karir dengan matang. Mahasiswa tingkat akhir akan memasuki dunia kerja, sehingga diharapkan mampu memilih dan mempersiapkan karir. Individu yang memiliki kematangan karir yang tinggi merupakan individu yang siap bekerja dalam segi psikologisnya. Menurut Super (dalam Purnasari & Abdullah, 2018)

Kematangan karir dipengaruhi oleh dua faktor yaitu, faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang dapat mempengaruhi antara lain:

intelegensi, bakat, minat, kepribadian, nilai dan harga diri. Dari faktor internal tersebut diketahui bahwa *self esteem* (harga diri) menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kematangan karir. Hal yang sama juga disampaikan oleh Coertse dan Schepers (2004) menyatakan bahwa kepribadian individu memiliki peranan penting dalam kematangan karir. Salah satu faktor kepribadian yang berhubungan dengan kematangan karir adalah harga diri.

Menurut Super, 1990(dalam Hasna & Anugerah, 2017) harga diri merupakan salah satu faktor yang penting dalam mempengaruhi kematangan karir siswa, karena individu dengan harga diri yang tinggi akan mampu mengevaluasi kemampuannya dengan karir yang diinginkan. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Heo dan Kim, 2016, dalam Hasna & Anugerah, 2017) yang menunjukkan bahwa harga diri menunjang kematangan karir siswa. Siswa dengan harga diri yang tinggi akan memiliki tingkat kematangan karir yang tinggi pula. Harga diri merupakan evaluasi yang di buat oleh individu dan berhubungan dengan penghargaan terhadap dirinya sendiri, kebiasaan memandang dirinya sendiri yang mengarah pada penerimaan atau penolakan, serta keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimiliki (Coopersmith, 1967).

Menurut Santrock (2007) harga diri adalah aspek keseluruhan mengenai diri, yaitu evaluasi diri dan penilaian diri. Harga diri merupakan suatu penilaian terhadap dirinya yang mencerminkan sikap penerimaan atau penolakan yang dilakukan individu tersebut. Harga diri merupakan hal terpenting dalam pembentukan perilaku. Hal tersebut akan mempengaruhi

proses berfikir, tingkat emosi, keputusan yang diambil, nilai-nilai dan tujuan hidup yang dipilih dan ditentukan seseorang.

Coopersmith(1967) mengemukakan bahwa individu yang dapat menerima diri apa adanya dan menilai baik tentang dirinya, diartikan sebagai individu tersebut mempunyai harga diri tinggi. Individu yang memiliki harga diri yang sehat biasanya bersungguh-sungguh dalam melakukan aktivitas jasmani dan selalu memperbaiki kekurangan dan terus meningkatkan kemampuannya, akan sangat berbeda jika individu yang memiliki harga diri yang rendah, biasanya mereka akan bermalas-malasan dan tidak bergairah untuk melakukan suatu tugas karena merasa khawatir atau tidak percaya diri dengan kemampuan yang dimilikinya dan merasa cukup dengan apa yang dirinya lakukan sehingga tidak ingin memperbaiki kekurangannya(Marita & Izzati, 2017).

Lalu menurut Gazaniga, 2007 (dalam Hasnah dan Anugrah, 2017) individu dengan harga diri yang tinggi mampu menilai dirinya dan kemampuannya. Individu yang tidak bisa mengukur dan mengevaluasi kemampuan, mempersulit mereka dalam menentukan karir yang akan dipilih. Faktor inilah yang menyebabkan individu kurang mengevaluasi kemampuan yang dimilikinya, sehingga individu mengalami permasalahan dalam proses eksplorasi karir dan komitmen terhadap karir yang mereka minati (Heo & Kim, 2016, dalam Hasna & Anugerah, 2017).

Coopersmith (1967) mengidentifikasi 4 aspek harga diri yaitu, keberartian diri (Significance), kekuatan individu (Power), Kompetensi (Competence), Kebajikan (Virtue). Dengan memiliki harga diri yang tinggi

individu akan merasakan keberartian hidup yang nantinya akan memunculkan kesadaran untuk merencanakan karirnya dan masa depannya. Selain itu kekuatan individu dalam mempengaruhi orang lain dan mengendalikan diri akan berperan untuk meraih tujuan karirnya dengan cara menggali potensi diri dengan melakukan kegiatan-kegiatan yang menunjang karirnya. Serta kompetensi menjadi faktor yang penting untuk menuju kematangan karir karena individu akan melakukan usaha yang maksimal untuk mencapai tujuan karirnya dan yang terakhir kepatuhan terhadap kode etik, moral, etika dan agama akan membuat individu menjadi lebih matang dalam karir.

Oleh karena itu harga diri cukup berpengaruh dalam kematangan karir seseorang. Karena individu dengan harga diri yang tinggi mampu menilai dirinya dengan baik, mampu menilai dan menyukai hal-hal yang ada pada dalam dirinya. Individu yang mampu menilai dirinya maka mereka mampu mengukur kemampuan yang mereka miliki dalam menentukan tujuan yang akan mereka capai. Hal tersebut juga dapat diaplikasikan ketika individu menentukan karirnya, tidak sekedar menentukan karirnya saja mereka akan mencari informasi dan mengembangkan kemampuan yang dimilikinya sesuai dengan criteria karir yang dibutuhkan (Hasna & Anugerah, 2017).

Hal ini juga dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Shin-Huei Lin (2015) dimana penelitian tersebut bertujuan untuk menjelaskan mengapa siswa dengan harga diri tinggi memiliki ketidakpastian karir yang lebih rendah dibandingkan siswa dengan harga diri rendah, sampel dari penelitian tersebut adalah mahasiswa dari 92

perguruan tinggi dan universitas di Taiwan (N = 7.418), Hasil menunjukkan bahwa siswa dengan harga diri yang tinggi memiliki ketidakpastian karir yang lebih rendah. Mbagaya (2016) juga melakukan penelitian terhadap 369 siswa remaja untuk melihat pengaruh harga diri terhadap kematangan karir, dan hasil penelitian menunjukkan Harga diri berkorelasi positif dengan kematangan karir.

Tidak hanya di luar negeri, di Indonesia juga ada penelitian terkait harga diri dan kematangan karir yakni dilakukan oleh Purnasari dan Abdullah (2018) mengenai harga diri dan kematangan karir pada mahasiswa S1 tingkat akhir, penelitian ini berfokus pada jenjang yang lebih tinggi yakni mahasiswa S1, hasil penelitian ini menunjukkan jika harga diri mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kematangan karir pada mahasiswa S1 tingkat akhir, hal ini berarti bahwa mahasiswa S1 tingkat akhir yang mempunyai harga diri yang tinggi akan mempunyai kematangan karir yang tinggi juga. Sebaliknya jika mahasiswa S1 tingkat akhir yang mempunyai harga diri yang rendah akan mempunyai kematangan karir yang juga rendah.

Milyarti (2021), juga melakukan penelitian untuk menentukan pengaruh harga diri dan locus of control internal pada kematangan karir, pendekatan yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah kuantitatif dengan jumlah sampel (N) sebanyak 279 mahasiswa tingkat akhir di Universitas Muhammadiyah Magelang, dan hasil penelitian tersebut menunjukkan pengaruh yang signifikan dan positif antara harga diri dan kematangan karir mahasiswa.

Hal yang sama juga peneliti temukan melalui hasil wawancara yang dilakukan terhadap 2 orang mahasiswa di Universitas HKBP Nommensen Medan yang sedang menyusun skripsi dan memiliki cara pandang berbeda dalam menilai kematangan karir mereka.

Diawali dengan wawancara salah seorang mahasiswa yang yakin sudah akan bekerja setelah lulus kuliah.

“yaa kalau kerja udah yakin bang, karna kalau kulihat yang dibutuhkan oleh lapangan pekerjaan di ranah guru udah mencukupi skillku bang, guru les atau honor, apapun nanti itu udah siap aku bang, karna udah banyak belajar juga kan. Yaa bahkan dengan ilmu bahasa inggris yang udah ku dapat, buka bimbel ajapun udah yakin aku bang ”

(D.31 Juli 2021)

Kemudian selanjutnya wawancara dengan salah seorang mahasiswa yang tidak yakin akan dirinya untuk bekerja setelah lulus kuliah nanti.

“kalau kerja nantilah itu pikiri hehe, soalnya sampai sekarang ini belum ada rencana kemana-mana aku kerja bang, belum tau juga kemana target nanti ini bang, gini-gini aja dulu. Karna kerja sesuai jurusanku inipun gak yakin aku bang, udah banyak lupa ilmu-ilmunya bang, kaya mana lah selama ini dibantu kawan-kawan ngerjain tugas, jadi kalau kerja sesuai jurusan nanti gak yakin aku mampu bang hehe”

(H. 23 Juni 2021)

Melihat dari hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa kematangan karir dari 2 orang tersebut berbeda meskipun sedang berada pada jenjang perkuliahan yang sama, oleh karna itu tidaklah dapat dipastikan bahwa seseorang pasti memiliki kematangan karir meskipun sedang berada pada tingkat akhir pada perkuliaannya.

Masih dalam jenjang mahasiswa tingkat akhir, penelitian lainnya berfokus pada kematangan karir mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi Universitas Islam Bandung. Penelitian ini dilakukan oleh Widyatama dan Aslamawati (2015), hasil penelitian ini menunjukkan jika sebanyak 21

mahasiswa (54 %) memiliki kematangan karir yang rendah dan 18 mahasiswa (46%) memiliki kematangan karir yang tinggi. 18 mahasiswa memiliki kematangan karir tinggi, hal ini menunjukkan ada usaha dalam membuat perencanaan mengenai karir, ada usaha dari mereka untuk memanfaatkan sumber dalam mencari informasi, dan informasi yang mereka miliki ini dapat membantu mereka untuk mandiri dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan karir yang akan dijalannya setelah menyelesaikan kuliah.

Faktor minat pada bidang psikologi serta pengalaman-pengalaman berorganisasi dan pengalaman bekerja yang mereka miliki menjadi penyebab mahasiswa memiliki kematangan karir yang tinggi. Mahasiswa memiliki kematangan karir yang rendah, hal ini menunjukkan bahwa secara umum mahasiswa masih kurang dalam mengeksplorasi sumber informasi yang tersedia, sehingga kematangan karir mereka rendah.

Berdasarkan fenomena yang telah disampaikan diatas peneliti ingin meneliti seberapa besar pengaruh harga diri terhadap kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir di Fakultas Psikologi Universitas HKBP Nommensen.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumuskan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh harga diri terhadap kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas HKBP Nommensen?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh harga diri terhadap kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas HKBP Nommensen.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang didapat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi mengenai harga diri, serta perkembangan dan kematangan karir dalam pengembangan ilmu psikologi, khususnya psikologi perkembangan, psikologi pendidikan dan psikologi klinis.
- b. Dapat menjadi sumber referensi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis

- a. Untuk mahasiswa, hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu mahasiswa dalam mencapai kematangan karir dengan cara meningkatkan harga diri, sehingga siswa mampu merencanakan, mempersiapkan, dan menentukan pilihan karir untuk masa depannya.
- b. Untuk orangtua dan guru, hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu orangtua dan guru dalam memahami tugas perkembangan yang dihadapi oleh siswa terutama untuk mencapai kematangan karir.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kematangan Karir Pada Remaja

2.1.1. Pengertian Kematangan Karir Pada Remaja

Karier didefinisikan sebagai serangkaian sikap, aktivitas, atau perilaku yang diasosiasikan dengan peran pekerjaan sepanjang kehidupan seseorang (Arthur, 1984, dalam Gerber, 2009). Sedangkan Decenzo dan Robbins (2002 dalam Yunia, 2012) berpendapat bahwa karir adalah sebuah bentuk hubungan antara pekerjaan dengan pengalaman yang akan dicapai individu sepanjang kehidupannya. Sedangkan kematangan karir (career maturity) didefinisikan sebagai kesiapan dan kapasitas individu dalam menangani tugas-tugas perkembangan terkait dengan keputusan karir (Super, 1991 dalam Yunia, 2012). Kematangan karir didefinisikan oleh Crites, 1969(dalam Suryaman, 2018) sebagai kemampuan individu untuk melakukan pilihan karir dengan tepat. Pernyataan tersebut senada dengan pendapat Amadi (2007) yang menyatakan bahwa kematangan karir merupakan kemampuan individu untuk memilih jenis pekerjaan yang diminati. Pendapat ini didukung oleh Savickas(2001) yang menyatakan bahwa kematangan karir adalah kesiapan individu dalam membuat keputusan karir dan mengatasi tugas perkembangan karirnya.

Hasan (2006) menyatakan bahwa Kematangan karir yaitu sikap dan kompetensi yang berperan untuk pengambilan keputusan karir. Wahyono (2002) menambahkan bahwa individu yang mempunyai kematangan karir

yang tinggi merupakan individu yang siap kerja secara psikologis. Pernyataan ini sesuai dengan pendapat Gonzalez (2008) yang menyatakan bahwa kematangan karir merupakan perilaku yang ditampilkan individu dengan maksud untuk melaksanakan tugas-tugas perkembangan karir sesuai dengan tahap perkembangan karir yang sedang dilalui individu.

Super (1980) menyatakan bahwa mahasiswa yang berusia 15 hingga 25 tahun berada pada tahap perkembangan karir fase eksplorasi. Pada tahap ini, seseorang diharapkan mampu membuat rencana pekerjaan, memikirkan berbagai alternatif pekerjaan, dan mempersiapkan diri untuk memasuki pekerjaan tersebut. Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui, bahwa kematangan karir adalah kemampuan individu untuk merencanakan, mempersiapkan, dan mengambil keputusan karir berdasarkan pemahaman terhadap kemampuan diri dan informasi karir.

2.1.2 Aspek-aspek Kematangan Karir

Super, 1974 (dalam Gonzalez, 2008) menjelaskan kematangan karir seseorang dapat diukur melalui indikator-indikator berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan merupakan kesadaran individu bahwa dirinya harus membuat pilihan pendidikan dan karir, serta mempersiapkan diri untuk memasuki karir tertentu. Perencanaan berfokus pada proses untuk merencanakan masa depan.

2. Eksplorasi

Eksplorasi merupakan proses yang menunjukkan individu mengadakan penyelidikan atau menggali segala informasi mengenai

dunia kerjayangdiperlukannya dari berbagai sumber yang ada, antara lain orangtua,teman, guru, konselor, buku, dan film. Eksplorasi berfokus padatindakan untuk menggunakan sumber-sumber yang ada.

3. Informasi

Informasi menilai pengetahuan tentang pendidikan dan informasi pekerjaan atau karir. Individu membutuhkan informasi tentang lingkungan, pilihan pendidikan akademik yang berbeda, pilihan profesiatu karir, dan pilihan jabatan. Hal ini tidak hanya pada masalahpemberian informasi, tetapi lebih kepada pengetahuan remaja tentangbagaimana hal tersebut, kapan, dan di mana remaja dapat menemukanserta menggunakan informasi tersebut.

4. Pengambilan keputusan

Individu mengetahui segala sesuatu yang harus dipertimbangkan dalammembuat pilihan pendidikan dan karir, kemudian membuat pilihanpekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya. Individu seharusnya mempersiapkan periode formatif untuk mencari keputusan yang efektif.Hal ini dibutuhkan individu untuk menggunakan pemikiran ataurefeksi diri dengan orang lain dan dengan lingkungan sekitar.

5. Berorientasi pada realita

Berorientasi pada realita (Reality orientation) Adalah individu mengetahui orientasi tentang pilihan karier yang akan dipilih sehingga berusaha meningkatkan kemampuan diri agar sesuai dengan karier yang telah dipilih. Kematangan karier pada individu senantiasa berorientasi pada realita. Hal itu dapat tercermin dari diri individu, yaitu individu

memiliki pengetahuan yang baik akan dirinya, individu mampu berpikir dengan realistis, individu mampu menunjukkan sikap yang konsisten, dan individu memiliki pengalaman kerja yang memadai.

2.1.3.Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kematangan Karir

Super (dalam Purnasari & Abdullah, 2018) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan karir, yaitu:

a. Faktor Internal

1. Intelegensi

Intelegensi untuk pemilihan karir karena intelegensi berkaitan erat dengan kemampuan individu untuk membuat suatu keputusan.

2. Bakat

Bakat mempengaruhi kematangan karir seseorang karena dalam perkembangan karir, individu merasa bahwa dirinya cocok di suatu bidang dari potensi yang dimilikinya.

2. Minat

Minat sangat penting untuk keberhasilan karir. Karena minat berkaitan dengan bidang dan tingkat pilihan karir.

3. Kepribadian

Pada saat memasuki bidang pekerjaan sifat kepribadian akan berpengaruh terhadap kemampuan diri untuk bertahan dan berhasil dalam karir yang dipilih.

4. Harga diri

Harga diri adalah salah satu faktor dalam menentukan karir individu, karena dengan harga diri individu dapat menilai sejauh mana

dirinyamerasa pantas pada sebuah pekerjaan. individu melihat interaksinya dengan orang-orang di lingkungannya dari sikap penerimaan, penghargaan dan perlakuan orang lain terhadap dirinya.

5. Nilai

Nilai merupakan faktor yang mempengaruhi seluruh harapan dalam hidup, termasuk bidang pekerjaan yang akan dipilih.

b. Faktor Eksternal

1. Keluarga

Keluarga mempengaruhi kematangan karir seseorang karena keluarga dapat memberikan pengaruh positif maupun negatif bagi individu dalam menentukan pilihan karirnya.

2. Sosial Ekonomi

Kondisi sosial ekonomi berhubungan dengan kemampuan orang tua dalam membiayai pendidikan anaknya, anak dengan kemampuan intelektual yang tinggi kadang tidak dapat Pendidikan yang baik karena keterbatasan ekonomi.

3. Gender

Individu dipengaruhi oleh pengharapan sosial untuk memilih pekerjaan yang sesuai dengan peran laki-laki dan perempuan. Biasanya perempuan terbatas dalam hal memperoleh kesempatan kerja.

4. Teman Sebaya

Teman sebaya berpengaruh dalam pemilihan karir seseorang, tidak jarang banyak individu yang mudah terpengaruh dalam bujukan teman sebaya untuk mengikutinya.

2.2. Harga Diri

2.2.1. Pengertian Harga Diri

Santrock (2007) menjelaskan bahwa harga diri merupakan evaluasi diri yang bersifat global. Pendapat senada diungkapkan oleh Stuart dan Sudean (1991 dalam Hastuti, 2016) mengatakan bahwa harga diri (*self esteem*) adalah penilaian individu terhadap hasil yang dicapai dengan menganalisa sejauh mana perilaku tersebut dengan apa yang diidealkan. Dari defenisi tersebut dapat diartikan bahwa harga diri menggambarkan sejauh mana individu menilai dirinya sebagai seseorang yang memiliki kemampuan, keberartian, berharga, dan kompeten. Sedangkan menurut Papalia (2009 dalam Hastuti, 2016) mengatakan bahwa harga diri merupakan penilaian individu terhadap kehormatan dirinya, yang diekspresikan melalui sikap terhadap dirinya. Kemudian menurut Branden, 2005 (dalam Pratiwi, 2014) harga diri (*self esteem*) merupakan kecenderungan seseorang untuk merasa mampu di dalam mengatasi suatu masalah dan merasa berharga. Dengan kata lain, harga diri merupakan intergrasi dari kepercayaan diri (*self confidence*) dan penghargaan diri sendiri (*self respect*).

Setiawan (2005) menyatakan bahwa harga dirimerupakan tingkat individu terhadap kepuasan dirinya, menerima dirinya, menghargai dirinya, dan mencintai dirinya, sehingga dapat dikatakan bahwa hargadiri merupakan tingkat kebanggaan individu terhadap dirinya sendiri. Sedangkan Coopersmith (1967) mendefenisikan harga diri sebagai hasil evaluasi individu terhadap dirinya sendiri yang menunjukkan sikap penerimaan atau penolakan serta menunjukkan seberapa besar individu

percaya pada dirinya, merasa mampu, berarti, berhasil, dan berharga, dengan menganalisa seberapa jauh peritaku memenuhi ideal dirinya.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa harga diri merupakan evaluasi atau penilaian yang dilakukan oleh individu terhadap dirinya sendiri yang menunjukkan sikap penerimaan atau penolakan serta menggambarkan sejauh mana individu menilai dirinya sebagai seseorang yang memiliki kemampuan, keberartian, berharga, dan kompeten yang diekspresikan melalui sikap terhadap dirinya.

2.2.2. Aspek-Aspek Harga Diri

Menurut Coopersmith (1967), aspek-aspek dalam harga diri terdiri dari:

1. Power(kekuatan)

Kekuatan (Power) menunjukkan adanya kemampuan individu untuk dapat mengatur dan mengontrol tingkah laku lalu mendapat pengakuan atas tingkah laku tersebut dari orang lain. Kekuatan dapat ditunjukkan dengan pengakuan dan penghormatan yang diterima individu dari orang lain dan adanya pendapat yang diutarakan oleh seorang individu yang nantinya diakui oleh orang lain.

2. Significance (Keberartian)

Significance ditunjukkan pada penerimaan, perhatian dan kasih sayang yang ditunjukkan oleh orang lain. Ekspresi dari penghargaan dan minat terhadap seseorang tersebut termasuk dalam penerimaan dan popularitas, yang merupakan kebalikan dari penolakan dan isolasi. Penerimaan ditandai dengan kehangatan, responsifitas, menyukai diri pada adanya. Sehingga dari perlakuan dan kasih sayang tersebut menimbulkan perasaan berarti, penting dalam dirinya.

3. *Virtue* (Kebajikan)

Virtue ditunjukkan dengan kepatuhan terhadap kode etik, moral, etika dan agama. Orang yang mematuhi aturan, kode etik, moral, etika dan agama kemudian menginternalisasikannya, memperlihatkan sikap diri yang positif dengan keberhasilan dalam pemenuhan terhadap tujuan-tujuan pengabdian terhadap nilai-nilai luhur. Perasaan berharga muncul diwarnai dengan sentiment tentang kebenaran, kejujuran dan hal-hal yang bersifat spiritual.

4. *Competence* (Kemampuan)

Competenci menunjukkan suatu performansi yang tinggi, dengan tingkatan dan tugas yang bervariasi untuk tiap kelompok usia. Bagi remaja laki-laki diasumsikan bahwa kinerja akademis dan atletik adalah dua bidang utama yang digunakan untuk menilai kompetensi. White (dalam Coopersmith 1967) menunjukkan bahwa pengalaman-pengalaman seorang anak mulai dari masa bayi yang diberikan secara biologis dan rasa mampu yang memberikannya kesenangan, membawanya untuk selalu berhadapan dengan lingkungan dan menjadi dasar bagi pengembangan motivasi intrinsik untuk mencapai kompetensi yang lebih tinggi. White juga menambahkan pentingnya aktivitas spontan pada seseorang anak dalam menumbuhkan perasaan mampu dan pengalaman dalam mencapai kemandirian dapat memberikan penguatan terhadap nilai-nilai personalnya dan tidak tergantung pada kekuatan-kekuatan diluar dirinya.

2.2.3. Faktor Yang Mempengaruhi Harga Diri

Menurut Coopersmith (1967) ada beberapa faktor yang mempengaruhi harga diri yaitu :

- a. Penghargaan dan penerimaan dari orang-orang yang signifikan. Harga diri seseorang dipengaruhi oleh orang yang dianggap penting dalam kehidupan individu yang bersangkutan. Orangtua dan keluarga merupakan contoh dari orang-orang yang signifikan. Keluarga merupakan lingkungan tempat interaksi yang pertama kali terjadi dalam kehidupan seseorang.
- b. Kelas sosial dan kesuksesan. Kedudukan kelas sosial dilihat dari pekerjaan, pendapatan dan tempat tinggal. Individu yang memiliki pekerjaan yang lebih bergengsi, pendapatan yang lebih tinggi dan tinggal dalam lokasi rumah yang lebih besar dan mewah akan dipandang lebih sukses di mata masyarakat dan menerima keuntungan material dan budaya. Hal ini akan menyebabkan individu dengan kelas sosial yang tinggi meyakini bahwa diri mereka lebih berharga dari orang lain.
- c. Nilai dan inspirasi individu dalam menginterpretasikan pengalaman. Kesuksesan yang diterima oleh individu tidak mempengaruhi harga diri melainkan disaring terlebih dahulu melalui tujuan dan nilai yang dipegang oleh individu
- d. Cara individu dalam menghadapi devaluasi. Individu dapat meminimalisasi ancaman berupa evaluasi negatif yang datang dari luar.

2.3. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Mbagaya (2016) juga melakukan penelitian terhadap 369 siswa remaja di sekolah menengah di Kotamadya Kisumu Kenya untuk melihat pengaruh harga diri terhadap kematangan karir,

dan hasil penelitian menunjukkan bahwa harga diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kematangan karir remaja.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Khoo Kai Le (2021) untuk melihat hubungan kecerdasan emosional karir dan harga diri dengan kemampuan beradaptasi karir di kalangan mahasiswa, dengan menggunakan cluster random sampling, sebanyak 205 mahasiswa tingkat akhir di Universitas Putra Malaysia yang berusia 22 sampai 24 tahun, hasil penelitian tersebut menunjukkan harga diri secara substansial terkait dengan kemampuan beradaptasi karir.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Shin-Huei Lin (2015) dimana penelitian tersebut bertujuan untuk menjelaskan mengapa siswa dengan harga diri tinggi memiliki ketidakpastian karir yang lebih rendah dibandingkan siswa dengan harga diri rendah, sampel dari penelitian tersebut adalah mahasiswa dari 92 perguruan tinggi dan universitas di Taiwan (N = 7.418), Hasil menunjukkan bahwa siswa dengan harga diri yang tinggi memiliki ketidakpastian karir yang lebih rendah.

Tidak hanya di luar negeri, di Indonesia juga sudah ada yang melakukan penelitian serupa. Seperti yang dilakukan oleh Kristiana dan Sri (2018) yang melaksanakan Penelitian dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara harga diri dengan kematangan karier pada mahasiswa S1 tingkat akhir di Yogyakarta, Subyek penelitian ini yaitu mahasiswa S1 tingkat akhir di Yogyakarta, dengan usia 21-24 tahun dengan jumlah 101 orang, hasil penelitian tersebut terdapat hubungan positif antara harga diri dengan kematangan karier pada mahasiswa S1 tingkat akhir di Yogyakarta.

Hal yang sama juga dilakukan oleh Salsabila dan Febi (2016), mereka melakukan penelitian untuk mengetahui hubungan harga diri dan dukungan orang tua dengan kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir jurusan komunikasi angkatan 2016 Di Universitas 'X' Jakarta, dan hasil penelitian tersebut terdapat hubungan positif antara harga diri dengan kematangan karir Mahasiswa Tingkat Akhir jurusan komunikasi Angkatan 2016 di Universitas 'X' Jakarta.

Milyarti (2021) juga melakukan penelitian untuk menentukan pengaruh harga diri dan locus of control internal pada kematangan karir. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah kuantitatif dengan jumlah sampel (N) sebanyak 279 mahasiswa tingkat akhir di Universitas Muhammadiyah Magelang, dan hasil penelitian tersebut menunjukkan pengaruh yang signifikan dan positif antara harga diri dan kematangan karir mahasiswa.

2.4. Pengaruh Antara Harga Diri Dengan Kematangan Karir

Kematangan karier penting dimiliki oleh seorang yang telah masuk dalam fase dewasa awal, karena harus mempersiapkan karier dengan matang. Mahasiswa S1 tingkat akhir akan memasuki dunia pekerjaan, sehingga diharapkan mampu memilih dan mempersiapkan karier. Seseorang yang memiliki kematangan karier yang tinggi merupakan seseorang yang siap bekerja dalam segi psikologisnya. Kematangan karier dalam perkembangannya banyak dipengaruhi oleh faktor dari dalam maupun dari luar diri individu tersebut. Faktor yang berasal dari luar diri individu disebut faktor eksternal yang meliputi keluarga, lingkungan

sekolah, realitas dan proses pendidikan. Faktor yang berasal dari dalam diri individu disebut faktor internal yang meliputi, intelegensi, minat, bakat, kepribadian, harga diri dan nilai (Savickas, 2011). Artinya beberapa faktor yang berasal dari luar ataupun dalam diri individu memiliki peranan penting dalam kematangan karier.

Salah satu faktor penting yang berhubungan dengan kematangan karier yaitu harga diri. Menurut Coopersmith harga diri adalah proses evaluasi terhadap diri sendiri dan proses penerimaan individu terhadap dirinya. Coopersmith(1967) Harga diri tersusun dari beberapa aspek yaitu keberartian diri (significance). Keberartian diri membuat individu merasa dirinya berarti atau tidak, baik untuk diri sendiri maupun lingkungan. Misalnya mahasiswa yang memiliki keberartian hidup yang tinggi, ia akan merasa mampu untuk merencanakan kariernya dan merasa mempunyai masa depan yang indah kedepannya. Hal tersebut berhubungan dengan aspek perencanaan karier dalam kematangan karier, karena jika mahasiswa tersebut merasa dirinya berarti maka ia akan melakukan perencanaan karier dengan baik, maka mahasiswa tersebut akan memiliki kematangan karier yang tinggi pula. Begitu juga sebaliknya, jika mahasiswa tersebut merasa dirinya tidak berarti atau keberartian diri rendah, maka ia akan merasa dirinya tidak mampu merencanakan karier, tidak ada yang peduli dengannya, ia akan merasa bahwa dirinya tidak perlu untuk memiliki masa depan yang baik dan tidak perlu untuk mempunyai perencanaan karier yang baik, maka mahasiswa tersebut akan memiliki kematangan karier yang rendah.

Menurut Coopersmith (1967) Harga diri juga tersusun dari kekuatan individu (power). Kekuatan individu yaitu kemampuan individu untuk mempengaruhi orang lain, serta mengontrol atau mengendalikan orang lain, disamping mengendalikan dirinya sendiri. Misalnya jika seorang mahasiswa S1 tingkat akhir memiliki kekuatan individu yang tinggi, maka mahasiswa tersebut akan mampu mengontrol diri sendiri dan orang lain dengan baik untuk dapat mempersiapkan kariernya dengan baik, serta mempunyai inisiatif yang tinggi untuk mencari informasi untuk menunjang kariernya, serta mempunyai inisiatif untuk mengeksplorasi kemampuannya dalam kegiatan-kegiatan yang mendukung kariernya. Hal ini berhubungan dengan aspek informasi dan sumber-sumber eksplorasi dalam kematangan karier, karena mahasiswa akan mempunyai inisiatif untuk berkonsultasi dengan orang lain, mencari sumber-sumber informasi yang dibutuhkan yang berkaitan dengan pekerjaan dan berinisiatif untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan yang dapat menunjang kariernya, maka mahasiswa tersebut akan memiliki kematangan karier yang tinggi, karena ia dapat mengontrol dirinya sendiri dan mempunyai inisiatif yang tinggi dalam mempersiapkan masa depannya. Begitupula sebaliknya, jika mahasiswa tersebut tidak dapat mengontrol dirinya sendiri, apalagi orang lain, mahasiswa tersebut juga tidak memiliki inisiatif untuk memiliki perencanaan karier yang baik dan tidak dapat mengeksplor dirinya dengan kegiatan-kegiatan yang baik yang dapat menunjang kariernya, karena merasa harga dirinya rendah dan akan memiliki kematangan karier yang rendah pula.

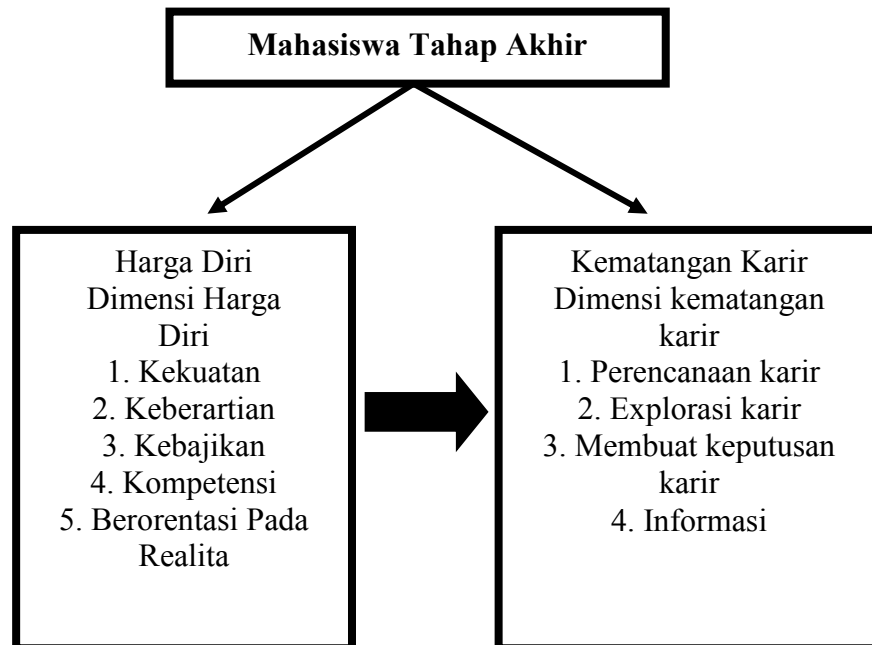
Menurut Coopersmith (1967) Kompetensi juga merupakan salah satu aspek dari harga diri. Kompetensi yaitu kemampuan untuk mendapatkan prestasi yang baik, sesuai dengan tahap usiannya. Misalnya, mahasiswa merasa bahwa prestasi akademik dan soft skill yang dimiliki adalah hal utama yang diukur untuk menilai kompetensinya dalam menunjang kariernya kelak, maka individu tersebut akan melakukan usaha yang maksimal dengan berfikir realistis dengan prestasi yang dicapai dan dapat mencapai prestasi akademik yang tinggi dan memiliki soft skill yang tinggi serta konsisten dalam pencapaian prestasinya. Hal tersebut berhubungan dengan aspek berorientasi pada realita dalam kematangan karier, karena individu tersebut memiliki pengetahuan yang baik akan dirinya, dapat berfikir realistis akan kemampuan dirinya serta individu tersebut menunjukkan sikap yang konsisten dalam mencapai kompetensinya. Maka mahasiswa tersebut akan memiliki kematangan karier yang tinggi, karena ia akan berusaha sebaikbaiknya untuk mencapai pekerjaan yang di harapkannya dan meningkatkan kemampuannya. Sebaliknya, jika seorang sering mengalami kegagalan dalam meraih prestasi atau gagal memenuhi harapan, tidak dapat mengukur kemampuan dirinya, serta tidak konsisten dalam melakukan pencapaian prestasinya maka individu tersebut merasa tidak kompeten, hal tersebut dapat mengakibatkan kematangan karier yang rendah, karena merasa dirinya tidak kompeten.

Coopersmith (1967) Ketaatan juga merupakan salah satu aspek dari harga diri. Ketaatan individu yaitu ketaatan terhadap aturan dalam masyarakat serta tidak melakukan tindakan yang menyimpang dari

ketentuan yang berlaku yang akan membuat individu diterima dengan baik oleh lingkungannya, dan apabila individu mampu memberikan contoh atau dapat menjadi panutan yang baik akan diterima secara lebih baik di lingkungannya. Misalnya, jika mahasiswa yang mentaati peraturan yang ada dalam pemenuhan syarat penerimaan kerja serta dapat mempersiapkan diri dalam penentuan kariernya dan konsisten dalam hal tersebut, ia akan semakin menjadi inspirasi yang baik bagi teman-temannya. Hal tersebut berhubungan dengan aspek berorientasi pada realita dalam kematangan karier, karena individu tersebut dapat melakukan hal yang konsisten dalam mentaati peraturan serta memberikan contoh yang baik, sesuai realitas yang ada di sekitarnya dengan baik. Hal ini yang membuat individu tersebut memiliki kematangan karier yang tinggi, karena ia dapat menyesuaikan diri untuk mempersiapkan dirinya memasuki dunia pekerjaan dengan baik. Begitu pula sebaliknya, jika mahasiswa tersebut tidak suka mematuhi, maka ia tidak akan diterima di lingkungannya. Individu tersebut memiliki kematangan karier yang rendah, karena merasa dirinya tidak akan mampu sesuai dengan realitas yang ada di lingkungannya yaitu mentaati peraturan dalam dunia pekerjaannya nanti dan tidak dapat bersikap konsisten. Akibatnya, individu tersebut merasa tidak akan dapat diterima oleh lingkungannya.

Oleh karena itu diharapkan agar mahasiswa mampu untuk menyelesaikan tugas perkembangannya terutama menentukan karier yang tepat berada pada masa dewasa awal. Dengan memperhatikan faktor-faktor

yang mempengaruhi untuk mencapai kematangan karier salah satunya adalah harga diri.



Gambar 2.1. Bagan Kerangka Konseptual

2.5. Hipotesis

Berdasarkan permasalahan tersebut diatas, hipotesis yang diajukan adalah;

H_a =Terdapat Pengaruh Antara Harga Diri Terhadap Kematangan Karir Mahasiswa Universitas HKBP Nommensen.

H_0 =Tidak Terdapat Pengaruh Antara Harga Diri Terhadap Kematangan Karir Mahasiswa Universitas HKBP Nommensen.

2.6. Telaah Literatur

No	Penulis Jurnal	Judul Penelitian	Gap/Masalah	Tujuan Penelitian	Konsep Framework	Variabel	Metode	Setting	Temuan	Keterbatasan & Saran
1.	B. Hasan (2006)	<i>Career Maturity of Indian Adolescents as a Function of Self-Concept, Vocational Aspiration and Gender</i>	Aspirasi Pekerjaan, sebagai orientasi menuju tujuan pekerjaan (Haller dan Miller, 1967) telah ditemukan menjadi prediktor yang baik dari kematangan kejuruan siswa kelas X (Khan dan Alvi, 1983). Namun, mereka tidak mempertimbangkan aspirasi pekerjaan idealistik dan realistik secara terpisah. Aspirasi pekerjaan yang nyata adalah tujuan pekerjaan yang pasti akan	Tujuan dari karya penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris bahwa apakah konsep diri, aspirasi dan gender pekerjaan dan gender bekerja secara mandiri atau dalam interaksi satu sama lain mampu menghasilkan variasi dalam kematangan karir dalam kasus remaja India berbahasa	Konsep diri, sebagai pandangan total seseorang tentang dirinya sendiri (Hamacheck, 1987) didefinisikan sebagai 'persepsi, keyakinan, sikap, dan perasaan yang dipandang individu sebagai bagian dari karakteristik dirinya. Berasal dari teori perkembangan perilaku kejuruan, kematangan karir, sebagai kematangan sikap dan kompetensi yang berkaitan dengan pengambilan keputusan karir, telah didefinisikan	Variabel bebas <i>Vocational Aspiration and Gender</i> Variabel terikat <i>Self-Concept, Career Maturity</i>	Dalam penelitian ini digunakan desain non-eksperimental 'ex-post-facto' faktorial 2x2x2 dengan model tetap. Alat Ukur <i>Career Maturity Inventory</i> :: Untuk mengukur kematangan karir Ss, adaptasi Career Maturity Inventory	populasi awal 1240 siswa remaja (620 laki-laki dan 620 perempuan) kelas X dalam rentang usia 14 hingga 16 tahun, diambil secara acak dari berbagai sekolah menengah Hindi di kota Raipur. Dari sampel awal ditentukan delapan	Dapat disimpulkan bahwa di bawah pengaturan budaya India, konsep diri, aspirasi pekerjaan dan gender merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kematangan karir siswa kelas X.	Saran Bagi peneliti selanjutnya dengan topic yang sama diharapkan untuk memaparkan faktor yang mempengaruhi perbedaan gender dalam konsep diri, kematangan karir, dll

			dicapai oleh pencari tujuan. Berlawanan dengan itu, aspirasi kejuruan idealis telah didefinisikan sebagai tujuan pekerjaan di mana individu bebas untuk memilih tetapi tidak yakin untuk mencapainya.	Hindi belajar di kelas X.	secara normatif dalam hal kesesuaian antara perilaku karir individu dan perilaku yang diharapkan pada usia tersebut.		(CMI) oleh Gupta (1989) <i>The Occupational Aspiration Scale</i> : Skala aspirasi pekerjaan yang disingkat OAS dibangun dan dibakukan oleh Grewal (1975) <i>Swatva Bodh Parikshan (SBP)</i> : – Untuk mengukur konsep diri Ss, digunakan Swatva Bodh Parikshan yang	strata homogen menurut tiga ciri khas populasi yaitu konsep diri, aspirasi vokasi dan gender yang divariasikan menjadi dua tingkatan. Di setiap sel atau strata 30 Ss ditempatkan secara acak. Dengan demikian, total 240 Ss (120 laki-laki dan 120 perempuan) dipilih dalam sampel		
--	--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

							dibangun dan dibakukan oleh Sherry, Varma dan Goswami (1988).	akhir.		
2.	Chinyere Christy Amadi, Monday T. Joshua & C.G. Asagwara (2017)	<i>Assessment of the Vocational Maturity of Adolescent Students in Owerri Education Zone of Imo State, Nigeria</i>	Sudah sewajarnya, ketika anak berkembang menjadi dewasa, ia harus mampu mengambil keputusan atau mampu menghadapi tugas dan tantangan yang akan ditekuninya segera setelah ia meninggalkan sekolah, namun tugas ini masih terlihat kompleks karena siswa tidak yakin dengan panggilan mana yang sesuai dengan	Studi ini bertujuan untuk menyelidiki kematangan kejuruan dan preferensi pekerjaan siswa remaja di Zona Pendidikan Owerri negara bagian Imo, Nigeria	Kematangan kejuruan secara sederhana dapat diartikan sebagai kemampuan individu untuk memilih panggilan atau pekerjaan yang disukai. Denga (1986) memberikan bukti bahwa ketidakdewasaan kejuruan berkontribusi pada referensi dan pengambilan keputusan kejuruan siswa yang tidak realistis.	Variabel Vocational Maturity	Penelitian ini pada dasarnya dilakukan dengan menggunakan desain <i>expost facto</i> dan instrumen pengumpulan datanya adalah angket.	Sampel terdiri dari 600 siswa SLTA yang diambil dari populasi sebanyak 23.229 siswa SLTA	Dari temuan penelitian ini, disimpulkan bahwa sebagian besar siswa remaja di sekolah menengah di Zona Pendidikan Owerri Nigeria secara signifikan matang secara kejuruan untuk dapat membuat pilihan pekerjaan yang realistis untuk diri mereka sendiri.	Saran Saran bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambahkan variabel yang berkaitan dengan dukungan orangtua atau kontribusi orangtua terhadap kematangan kejuruan.

			<p>kemampuannya. Hal ini muncul dari kurangnya paparan pendidikan kejuruan yang memadai dan masuk akal yang merupakan prasyarat untuk aspirasi kejuruan yang sukses dan bermakna. Masalah pendidikan yang tidak memadai dan ketidakdewasaan kejuruan ini masih tetap ada, dan membutuhkan perhatian yang layak.</p>							
3.	Dwi Hastuti (2016)	Strategi Pengembangan Harga Diri Anak Usia Dini	Keberhasilan pada masa kanak-kanak menjadi landasan bagi keberhasilan pendidikan seseorang pada jenjang	Tulisan ini bermaksud untuk membahas tentang strategi pengembangan harga diri anak serta	Stuart dan Sundeen (1991) mengatakan bahwa harga diri adalah penilaian individu terhadap hasil yang dicapai dengan menganalisa	Variabel bebas Harga diri	-	-	Pembentukan harga diri merupakan sebuah proses yang berkesinambungan. Harga diri yang telah terbentuk pada	Keterbatasan Tidak tercantum secara jelas tentang metode atau subjek yang dituju dalam penelitian

			<p>berikutnya. Usia dini disebut sebagai golden age atau usia emas, artinya apabila seorang anak mendapatkan pendidikan yang tepat, maka ia akan memiliki kesiapan belajar yang baik sebagai salah satu kunci utama keberhasilan belajar pada jenjang berikutnya.</p>	<p>upaya-upaya konstruktif yang dilakukan bersama agar harga diri anak dapat berkembang dengan baik.</p>	<p>seberapa jauh perilaku memenuhi ideal dirinya.</p>				<p>usia dini akan memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap perilaku kehidupan anak di kemudian hari. Langkah-langkah nyata dan penggunaan strategi yang tepat perlu dilakukan guru dan pihak sekolah dalam rangka menuangkan pengembangan harga diri anak dalam proses pembelajaran. Harus disadari bahwa tumbuhnya penghargaan terhadap diri tidak terlepas dari bagaimana orang lain menghargai diri anak.</p>	<p>tersebut.</p>
--	--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------	--	--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------

4	Erwita Ika Violina	Kematan gan Karier Mahasiswa Tingkat Akhir Program Studi Bimbingan Dan Konseling Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara	Karier merupakan salah satu hal penting dalam kehidupan manusia. Mahasiswa yang idealnya berada pada rentangan usia 18-24 berada pada tahap eksplorasi. Tugas dari tahap eksplorasi adalah coba-coba, tentatif, dan transisi. Mahasiswa tingkat akhir yang seyogyanya sudah siap untuk terjun ke dunia kerja justru menunjukkan bahwa mereka tidak berada pada tingkat kematangan karier yang tinggi.	Penelitian ini bertujuan untuk menggambar kan kematangan karier mahasiswa tingkat akhir program studi Bimbingan dan Konseling Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara	Karier bukan pekerjaan, melainkan serangkaian urutan pekerjaan atau okupasi pokok yang dijabat selama rentang kehidupan manusia (Yusuf, 2002). Super (dalam Herr & Crammer, 1992) menyatakan bahwa kematangan karier adalah kesiapan individu menghadapi tugas-tugas perkembangan kariernya. Menurut Super (Savickas, 2001), kematangan karier dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal dipengaruhi oleh keluarga, latar belakang sosial ekonomi, gender,	Kematangan Karir	Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah skala kematangan karier. Pada penelitian ini data diolah menggunakan analisis deskriptif. Data kematangan karier mahasiswa dikategorikan berdasarkan model distribusi normal.	Populasi pada penelitian ini mahasiswa tingkat akhir program studi Bimbingan dan Konseling Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sejumlah 146 orang, dengan jumlah sampel sebanyak 105 orang yang dipilih melalui teknik simple random sampling	Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1.9% siswa memiliki kematangan karier yang sangat rendah, 5.7% berada dalam kematangan karier rendah, 40% berada dalam kematangan karier cukup, 50.5% berada dalam kematangan karier tinggi, dan 1.9% berada dalam kematangan karier sangat tinggi.	Saran Bagi peneliti selanjutnya dengan topic pembahasan yang sama diharapkan untuk menggunakan subjek yang lebih luas lagi
---	--------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

					teman sebaya, lingkungan dan sekolah. Faktor Internal yaitu dipengaruhi oleh intelegensi, bakat, minat, kepribadian, harga diri dan nilai					
5.	Gusti Jhoni Putra, Hj. Masluyah Suib, H. Muhamad Ali	Hubungan Motivasi Kerja Dan Pengembangan Diri Dengan Kinerja Dosen Di Perguruan Tinggi Keperawatan Pontianak	Perguruan tinggi keperawatan yang ada di Pontianak, secara umum mempunyai masalah yang hampir sama, yaitu kurangnya SDM terkait tenaga profesional dosen yang terqualifikasi. Sebagian besar dosen masih berkualifikasi S1 Keperawatan, yaitu 74%,	bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan pengembangan diri dengan kinerja dosen di perguruan tinggi keperawatan se kota	Dosen memiliki andil yang sangat besar terhadap keberhasilan pembelajaran. Dari hasil studi pendahuluan penulis pada salah satu perguruan tinggi keperawatan di kota Pontianak, distribusi dosen yang melaksanakan tridharma perguruan tinggi tersebut secara keseluruhan masih tergolong	Variabel Bebas : Motivasi kerja dan pengembangan diri. Variabel Terikat : Kinerja Dosen	Teknik analisis Data : Teknik korelasi product moment digunakan untuk menganalisis data. Alat Ukur : Instrumen penelitian yang digunakan untuk pengumpulan data	sampel pada penelitian ini adalah 50 orang, yang terdiri dari 12 orang dari STIKES YARSI Pontianak, 18 orang dari STIK Muhammadiyah Pontianak, 8 orang dari PSIK-FK Untan	Hasil analisis menunjukkan : Terdapat Hubungan Yang Signifikan Antara Motivasi Kerja dan Pengembangan Diri Dengan Kinerja Dosen Dalam Melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi di Perguruan Tinggi Keperawatan se Kota Pontianak.	Sampel pada penelitian masih cenderung sedikit untuk menyimpulkan perilaku atau fenomena dalam suatu Perguruan tinggi, dan yang menjadi kriteria sampel juga tidak dipaparkan, sehingga kurang dipahami siapa yang

			sedangkan kualifikasi dosen yang sesuai dengan Undang-undang No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen secara umum 36% untuk lulusan S2 dan S3 Keperawatan. Minimnya jumlah dosen yang berkualifikasi tentunya akan berpengaruh pada kinerja dosen dalam pelaksanaan tridharma perguruan tinggi	Pontianak, baik secara parsial maupun secara bersama sama.	rendah. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuannya. Motivasi merupakan karakteristik psikologi manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu (Suarli, 2009).		dari lapangan, baik data mengenai variabel motivasi kerja dan pengembangan diri dengan variabel Kinerja Dosen adalah dengan menggunakan angket (kuesioner)	Pontianak, dan 12 orang dari AKPER Dharma Insan Pontianak. Secara operasional dalam penelitian ini, cara mengumpulkan data tentang motivasi, kinerja dosen dan kebijakan kualifikasi dosen dengan cara menggunakan kuesioner	Variabel motivasi mempengaruhi hubungan yang lebih besar di banding variabel pengembangan diri. Jika semakin bertambah baik motivasi dan pengembangan diri maka semakin meningkat pula kinerja dosen.	bisa menjadi sampel.
6.	Kristiana Dwi Purnasari, Sri Muliati Abdullah	Harga Diri Dan Kematangan Karier Pada Mahasiswa	Karier merupakan salah satu unsur penting dalam kehidupan seseorang. Karier tidak	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara harga diri dengan	Menurut Gonzalez (2008) kematangan karier merupakan kematangan individu yang disesuaikan	Variabel bebas : Harga diri Variabel terikat : Kematangan karir	Alat Ukur Pada penelitian ini menggunakan metode	Data penelitian diperoleh dari 101 subjek yaitu mahasiswa	Terdapat hubungan positif antara harga diri dengan kematangan karier pada	Saran Agar memakai subjek yang lebih luas lagi agar dapat melakukan perbandingan

		<p>wa Tingkat Akhir</p>	<p>hanya berkaitan dengan aspek fisik, tetapi juga aspek psikologi individu sehingga individu perlu untuk merencanakan dan mempersiapkan karier sedini mungkin. mahasiswa S1 tingkat akhir seharusnya telah menentukan pilihan dalam berkarier, sehingga mahasiswa S1 tingkat akhir sudah mulai untuk melatih diri sesuai dengan hal yang diperlukan pada karier yang akan dipilihnya. Mahasiswa akan merasa lebih puas dengan keputusan dalam memilih</p>	<p>kematangan karier pada mahasiswa S1 tingkat akhir di Yogyakarta</p>	<p>dengan tahap perkembangannya dengan melihat kesesuaian tahap individu dengan usia kronologisnya. Pada kenyataannya, masih banyak mahasiswa S1 tingkat akhir yang merasa bingung terkait hal yang akan mereka kerjakan setelah lulus dari perguruan tinggi.</p> <p>Menurut Super (Savickas, 2001), kematangan karier dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal dipengaruhi oleh keluarga, latar belakang sosial ekonomi, gender, teman sebaya, lingkungan dan sekolah. Faktor</p>		<p>penskalaan yang digunakan adalah Method of Summated Rating dari Likert.</p> <p>Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasional</p>	<p>S1 tingkat akhir di beberapa perguruan tinggi di Yogyakarta dengan rentang usia 21-24 tahun</p>	<p>mahasiswa S1 tingkat akhir di Yogyakarta, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Berdasarkan analisis data diketahui bahwa variabel harga diri memberikan sumbangan sebesar $R^2 = 0,394$ atau 39,4% terhadap kematangan karier dan 60,6% dipengaruhi oleh faktor lain.</p>	<p>mengenai kematangan karir.</p>
--	--	-------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------

			<p>karier yang relevan dengan minatnya. Pada kenyataannya, masih banyak mahasiswa S1 tingkat akhir yang merasa bingung terkait hal yang akan mereka kerjakan setelah lulus dari perguruan tinggi. Hasil survey menunjukkan bahwa sumber eksplorasi dan informasi yang dimiliki oleh mahasiswa S1 tingkat akhir masih rendah, yaitu 63,5% (Hervy, 2015).</p>		<p>Internal yaitu dipengaruhi oleh intelegensi, bakat, minat, kepribadian, harga diri dan nilai</p>					
7.	Lina Revilla Malik	Kematan gan Karir Mahasiswa Jurusan Tarbiyah Sekolah Tinggi	Salah satu tugas perkembangan mahasiswa adalah mempersiapkan suatu karir. Mahasiswa diharapkan	Untuk mengetahui Kematangan Karir Mahasiswa Jurusan Tarbiyah Sekolah	Dalam tahap-tahap perkembangan karir, mahasiswa berada pada tahap eksplorasi, dimana diharapkan sudah	KEMATANGA N KARIR MAHASISWA	Alat pengumpul an data yang digunakan dalam penelitian ini adalah	Sampel sebanyak 10% dari jumlah mahasiswa jurusan tarbiyah STAIN	Hasil pengumpulan data kematangan karir adalah 17156. Tingkat kematangan karir adalah	Saran Agar peneliti selanjutnya menjelaskan faktor yang mempengaruhi kematangan karir

		<p>Agama Islam Negeri (Stain) Samarinda</p> <p>mampu menentukan karir untuk ditekuni dikemudian hari dan mulai mempersiapkan diri, baik dalam hal pendidikan ataupun keterampilan yang relevan dengan karir yang dipilih.</p> <p>Permasalahan lapangan kerja juga menjadi suatu fenomena yang umum terjadi di Indonesia. Tingkat kebutuhan untuk bekerja di Indonesia yang sangat tinggi dan lapangan pekerjaan yang memungkinkan nya untuk dapat bekerja sesuai dengan latar belakang</p>	<p>Tinggi Agama Islam Negeri</p> <p>mengetahui dan menyadari kebutuhan untuk membuat keputusan karir, menyadari minat dan kemampuan diri, mengidentifikasi lapangan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan minat tersebut, dan mengikuti pendidikan ataupun pelatihan untuk mempersiapkan pekerjaan.</p> <p>Super sebagaimana dikutip Savickas menjelaskan bahwa individu dikatakan matang atau siap membuat keputusan karir jika pengetahuan yang dimilikinya untuk membuat keputusan karir</p>		<p>kuesioner yang diadaptasi berdasarkan konsep Career Development Inventory (CDI) dari Daniel E. Super.</p> <p>Penelitian ini melakukan analisa data melalui pendekatan kuantitatif dengan analisis secara deskriptif kualitatif. Hal ini dilakukan untuk memperoleh gambaran secara umum dan</p>	<p>Samarinda yaitu berjumlah 94 mahasiswa/i dengan teknik stratified random sampling.</p>	<p>73% dari kriteria yang ditetapkan. Pada aspek perencanaan karir diperoleh skor 73,12%, jika diinterpretasi nilai 73,12% terletak pada matang, Aspek eksplorasi karir diperoleh skor 68,7%, jika diinterpretasi nilai 68,7% terletak pada matang, Skor pada aspek keputusan karir adalah 76,3% yang berada pada kategori matang, aspek informasi dunia kerja skor yang diperoleh 73,5% yang berada pada kategori matang.</p>	<p>mahasiswa khususnya di instansi terkait</p>
--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------

			pendidikannya masih kurang memadai		didukung oleh informasi yang adekuat mengenai pekerjaan berdasarkan pencarian informasi yang telah dilakukan.		utuh terhadap masalah penelitian ini			
8.	Manuel Alvarez Gonzales (2008)	<i>Career Maturity : a priority for secondary education</i>	Laju perkembangan bervariasi, tidak seragam di berbagai dimensi usia atau tingkat pendidikan. Tentu saja, perkembangan kedewasaan karir yang lebih besar terjadi seiring dengan bertambahnya usia subjek dan mencapai tingkat pendidikan yang lebih tinggi, meskipun dalam beberapa tahun sekolah perbedaannya hampir tidak terlihat. Studi	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempresentasikan status konstruk kematangan karir saat ini, validasi instrumen diagnostik dan penilaian tertentu untuk konteks Spanyol, dan usulan intervensi untuk meningkatkan kematangan karir.	Career Maturity (CM) berakar pada konsepsi pengembangan karir yang dikemukakan oleh Super (1951, 1963). Pilihan karir dipahami sebagai serangkaian peristiwa yang terjadi dalam kehidupan individu. Proses mengikuti model yang sesuai dengan tahap kehidupan seseorang, dan merupakan hasil dari faktor psikologis, fisik dan sosial yang berinteraksi dalam kehidupan	Variabel <i>Career Maturity</i>	Alat ukur <i>Career Development Inventory (CDI)</i> dan <i>Career Maturity Inventory (CMI)</i>	sampel 365 siswa sekolah menengah dari kelas 8 sampai 12, di mana variabel prediksi adalah usia, jenis kelamin, keluarga, status sosial ekonomi, prestasi akademik dan pengalaman kerja	Kesimpulan perkembangan tidak seragam, tetapi berkelanjutan; faktor-faktor yang menunjukkan kemajuan terbesar dengan bertambahnya usia dan tahun di sekolah adalah informasi dan pengambilan keputusan, perencanaan karir.	Keterbatasan/ Kesulitan : terletak pada alat ukurnya: walaupun telah mengalami perbaikan, namun tetap tidak mengukur faktor utama CM. Keterbatasan mereka berkaitan dengan faktor atau dimensi yang diukur, dan validitasnya untuk konteks tertentu, harus diakui.

		<p>yang berbeda (Álvarez González, 1989; lvarez González et al. 1990, 1995, 2007; Jordaan & Heyde, 1972, 1979; Super & Overstreet, 1960) mengkonfirmasi bahwa dimensi informasi dan pengambilan keputusan menunjukkan peningkatan perkembangan seiring bertambahnya usia dan tahun dalam peningkatan sekolah, dan dimensi eksplorasi adalah yang menunjukkan perkembangan paling sedikit. Khususnya, studi oleh lvarez González (1989)</p>		individu.					
--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	-----------	--	--	--	--	--

			menegaskan bahwa pengembangan kematangan karir selama tahun-tahun pendidikan menengah tidak berkembang secara linier atau seragam selama usia dan tahun-tahun sekolah ini; sebaliknya, menjadi stagnan pada waktu-waktu tertentu							
9.	Mark L. Savickas (2001)	<i>A Developmental Perspective on Vocational Behavior: Career Pattern, Salience, and Themes</i>	Salah satu alasan utama bahwa pemuda mungkin menunjukkan ketidakdewasaan karir adalah bahwa mereka kurang kesadaran atau perhatian tentang pilihan yang akan segera mereka hadapi. Bekerja dengan pemuda	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kematangan karir, ciri khas dan tema	Salah satu alasan utama bahwa pemuda mungkin menunjukkan ketidakdewasaan karir adalah bahwa mereka kurang kesadaran atau perhatian tentang pilihan yang akan segera mereka hadapi. Bekerja dengan pemuda yang kurang peduli tentang pilihan	Variabel Career Patterns, Salience, and Themes	-	-	Konsentrasi Super pada karir, bukan pada pekerjaan, telah membuat dan terus membuat teorinya dan konstruksinya sangat berguna dalam budaya dan negara yang beragam. Hampir setiap orang di seluruh dunia memiliki	Keterbatasan Penelitian ini tidak memiliki metode dan subjek yang jelas .

			<p>yang kurang peduli tentang pilihan yang akan datang menyebabkan Super (1982) mengusulkan konstruksi arti-penting karir, yang berarti pentingnya peran pekerjaan relatif terhadap peran kehidupan lainnya. Jika seorang remaja peduli atau hanya tahu sedikit tentang dunia kerja, maka inventaris minat yang menggunakan gelar atau aktivitas pekerjaan dapat menghasilkan skor yang menyesatkan bagi individu tersebut.</p>						<p>yang akan datang menyebabkan Super (1982) mengusulkan konstruksi arti-penting karir, yang berarti pentingnya peran pekerjaan relatif terhadap peran kehidupan lainnya. Jika seorang remaja peduli atau hanya tahu sedikit tentang dunia kerja, maka inventaris minat yang menggunakan gelar atau aktivitas pekerjaan dapat menghasilkan skor yang menyesatkan bagi individu tersebut. Super menggunakan tahapan karier dan tugas pengembangan kejuruannya untuk</p>					<p>karir di mana mereka membuat keputusan tentang arti-penting peran pekerjaan, mengatasi tugas perkembangan dan harapan masyarakat tentang bagaimana mereka harus menjalani hidup mereka, dan membangun pola hidup dengan tema pribadi. Meskipun isi khusus dari pekerjaan sosial dan karir pribadi sangat bervariasi di seluruh negara dan budaya, teori Super tentang proses umum pengembangan karir tetap relevan untuk</p>
--	--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

					mendefinisikan empat jenis pola karier: stabil, konvensional, tidak stabil, dan banyak percobaan. Pola pada dasarnya berbeda dalam berapa kali seorang pekerja mendaur ulang melalui tugas pengembangan kejuruan mengkristal, menentukan, menerapkan, dan menstabilkan.				memahami perilaku kejuruan dan mendorong perkembangan manusia. Konselor, hari ini lebih dari sebelumnya, perlu menggunakan ide-ide Super tentang artipenting karir, kedewasaan, pola, dan tema untuk membantu klien memaksakan makna pada perilaku kejuruan mereka. Pencocokan pekerjaan berdasarkan panduan sifat-dan-faktor menjadi semakin sulit dilakukan karena pekerjaan di	
--	--	--	--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

									masyarakat pasca-industri berubah begitu cepat, membuat panggilan Super (1974a) untuk konsentrasi pada karier individu dan menyesuaikan pekerjaan ke dalam kehidupan terdengar sangat mencolok.	
10.	Marius Gerber , Anette Wittekin, Gudela Grote, Bruno Staffelbach (2009)	<i>Exploring types of career orientation: A latent class analysis approach</i>	Para sarjana berasumsi bahwa karier telah berubah sangat banyak. Secara tradisional, karier terjadi dalam konteks satu pemberi kerja dan perubahan terkait karier terutama berkaitan dengan pergerakan hierarkis terstruktur dalam satu	Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi jenis orientasi karier. Selain itu, kami memvalidasi orientasi karier dengan menyelidiki hubungannya dengan demografi dan sikap kerja.	Karier dapat didefinisikan sebagai urutan sikap, kegiatan atau perilaku yang terkait dengan peran kerja individu selama hidup mereka. Arthur & Lawrence, 1984)	Variabel <i>Career orientation</i>	Analisis Latent class analysis (LCA)	Sampel terdiri dari 835 karyawan di Swiss (42,5 persen perempuan).	Hasil ANOVA menegaskan hipotesis untuk sebagian besar dan memajukan pemahaman orientasi karier ditentukan dalam LCA. Sebagian besar hipotesis berlaku bahkan jika prediksi orientasi karier tradisional dibagi menjadi dua sub tipe.	Keterbatasan Keterbatasan dari penelitian ini adalah bahwa sampel acak nomor telepon diambil dari populasi pengguna jaringan telepon konvensional. Oleh karena itu, individu yang hanya menggunakan alat komunikasi

		<p>perusahaan (mis.Sullivan, 1999). Sejak akhir 1980-an, perubahan organisasi telah menyiratkan perataan hierarki organisasi, sehingga mengurangi peluang untuk kemajuan karir linier. Juga, hubungan kerja antara majikan dan karyawan diasumsikan telah berubah yang mengarah pada penurunan tingkat keamanan kerja dan pemindahan tanggung jawab pengembangan karir kepada karyawan . Mengingat perkembangan ini, peneliti berasumsi bahwa karir</p>							<p>lain (misalnya telepon seluler) tidak dimasukkan dalam sampel. Hal ini mungkin menyebabkan kecenderungan ke arah jenis orientasi karir yang lebih tradisional.</p> <p>Keterbatasan terakhir berkaitan dengan pengukuran orientasi karir yang dilaporkan sendiri. Aspek obyektif dari pola karir mungkin memang telah berubah, bertentangan dengan penilaian subyektif karyawan. Dengan</p>
--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

			tradisional akan menurun dan menyarankan jenis karir baru (misalnya karir tanpa batas dan protean), ditandai dengan seringnya perubahan organisasi, manajemen karir dan komitmen untuk diri sendiri daripada organisasi yang mempekerjakan (misalnya Arthur & Rousseau, 1996; Balai, 2002).							demikian, upaya lebih lanjut mungkin diperlukan untuk membandingkan dan mengintegrasikan konsep karir secara bersamaan, baik dari perspektif internal dan eksternal dan perspektif pribadi serta organisasi / majikan (Derr & Briscoe, 2007).
11.	Mei Mita Bella, Luluk Widya Ratna	Perilaku Malas Belajar Mahasiswa Di Lingkungan Kampus Universitas Trunojoyo Madura	Mahasiswa diberi keleluasaan karena dianggap sebagai orang dewasa yang tahu akan kebutuhannya, untuk bekal hari esok, dan berkewajiban untuk mematuhi	Tujuan dari penelitian tersebut adalah untuk mengetahui Faktor-faktor penyebab malas belajar serta Bentuk-bentuk	Kejenuhan belajar dapat timbul baik dalam diri mahasiswa itu sendiri maupun dari luar diri mahasiswa. Mahasiswa belum dapat menanamkan dalam dirinya bahwa belajar itu	PERILAKU MALAS BELAJAR MAHASISWA	Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian diskriptif. Adapun jenis penelitian yang	Subyek dalam penelitian ini adalah empat orang mahasiswa . Pada dasarnya mahasiswa tersebut memiliki	Dari wawancara peneliti dengan subjek bisa diambil kesimpulan bahwa penyebab malas belajar mahasiswa muncul dari dalam diri mahasiswa itu sendiri (internal)	Saran Dengan adanya penelitian ini diharapkan agar orangtua dapat berpartisipasi dalam mengatasi perilaku malas belajar

			<p>segala peraturan yang ada. Sebagai mahasiswa yang sedang memasuki tahap kematangan dan kemandirian dari masa remaja ke masa dewasa, pada kondisi seperti ini pola hidup yang tidak tepat akan membawa mahasiswa pada tingkat kejenuhan, kemalasan dan kebosanan belajar, Keberhasilan belajar di perguruan tinggi juga dipengaruhi oleh lingkungan pergaulan, Belajar di perguruan tinggi memakan waktu yang tidak sebentar. Hal ini seringkali</p>	<p>perilaku malas belajar mahasiswa di lingkungan kampus.</p>	<p>suatu yang menyenangkan. Teori Urie Bronfrenbrenner yang berparadigma lingkungan (ekologi) ini menyatakan bahwa perilaku seseorang (termasuk perilaku malas belajar pada mahasiswa) tidak berdiri sendiri, melainkan merupakan dampak dari interaksi orang yang bersangkutan dengan lingkungan di luarnya</p>		<p>dilakukan dalam penelitian ini adalah “etnometologi yaitu cara (metodologi yang digunakan) orang untuk memahami situasi tempat mereka berada. Etnometologi berusaha memahami bagaimana orang-orang melihat, menerangkan, dan menguraikan keteraturan dunia tempat mereka”</p>	<p>perilaku yang malas belajar. Adapun karakteristik subjek tersebut adalah sebagai berikut: 1. Mahasiswa semester iii 2. Mahasiswa tersebut berjenis kelamin laki-laki dan perempuan 3. Mahasiswa tersebut memiliki perilaku malas belajar 4. Mahasiswa berusia antara 19-22 tahun. Mereka di wawancara i serta di</p>	<p>dan dari luar (eksternal). bentuk-bentuk malas belajar di lingkungan kampus meliputi: tidak masuk kuliah (sering absen), sering datang terlambat, tidak mengerjakan tugas kuliah, tidak memperhatikan dosen yang sedang mengajar (asik berbicara dengan teman ketika dosen menyampaikan pelajaran), tidur atau mengantuk didalam kelas saat proses pembelajaran, bermain hp di saat jam kuliah (sms dan menerima telpon saat jam pelajaran).</p>	<p>mahasiswa</p>
--	--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------

			mendatangkan rasa jenuh dan malas belajar.					observasi.		
12.	Milyarti Ningrum, Aftina Nurul Husna, Aning Az Zahra	Pengaruh harga diri dan Lokus control internal terhadap kemandirian karier mahasiswa.	Wawancara kepada lima mahasiswa di Universitas Mu hammadiah Magelang diperoleh kesimpulan yang menggambarkan tidak optimalnya mahasiswa dalam memanfaatkan fungsi perguruan tinggi sebagai tempat untuk dapat meningkatkan kualifikasinya melalui berbagai program kemahasiswaan yang difasilitasi untuk	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara harga diri dan lokus kontrol internal terhadap kemandirian karier.	Hasil survei yang dilakukan oleh Hanu (2015) pada mahasiswa di Universitas Hang Tuah menyatakan bahwa sebagian besar mahasiswa berada pada tahap belum memiliki kesiapan atau tidak matang dalam perencanaan kariernya. Meskipun begitu, tidak semua mahasiswa menunjukkan kemandirian karier yang rendah. Penelitian yang dilakukan oleh Malik (2015) mengenai kemandirian karier	Variabel bebas : Harga diri dan lokus kontrol Variabel terikat : Kemandirian karier	Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 16.0. Teknik analisis data yang dilakukan meliputi uji prasyarat yang terdiri dari uji linieritas dan uji normalitas. Tahap selanjutnya adalah melakukan uji regresi linier berganda	Subjek penelitian ini adalah mahasiswa tingkat akhir yang tengah mengambil skripsi di Universitas Muhammadiyah Magelang sejumlah N = 279 orang. Teknik ini memberikan kesempatan yang sama bagi anggota populasi untuk dapat menjadi sampel pada	Hasil uji hipotesis dengan regresi linear berganda menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dan positif dari harga diri dan lokus kontrol internal terhadap kemandirian karier dengan nilai kontribusi sebesar 72.5%	Penjelasan latar belakang pada penelitian tersebut kurang mendalam dan kurang jelas, sehingga masih belum banyak contoh masalah atau fenomena yang ditemukan.

		<p>memperka ya pengalaman dan pengetahuan di luar jam perkuliahan. Meskipun begitu, tidak semua mahasiswa menunjukkan kematangan karier yang rendah. Penelitian yang dilakukan oleh Violina (2017) menunjukkan bahwa sekitar 50 . 5% mahasiswa tingkat akhir program studi Bimbingan dan Konseling di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara memiliki kematangan karier yang</p>		<p>memberikan gambaran bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kematangan karier seperti usia, minat, kemampuan, dan kepribadian individu. Kematangan karier juga dipengaruhi oleh faktor internal lainnya seperti lokus kontrol internal (Hanun et al., 2015) dan harga diri (Marita & Izzati, 2017).</p>		<p>yang bertujuan untuk mengetahu i pengaruh kedua variabel bebas terhadap variabel terikat.</p> <p>Instrumen yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari tiga skala, yaitu skala kematanga n karier Career Maturity Inven tory (CMI) untuk mengukur kematanga n karier, skala</p>	<p>penelitian ini.Ukuran sampel determined mengguna kan rumus Slovin.</p>		
--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

			tinggi dan sekitar 1 . 9% mahasiswa dalam penelitian tersebut memiliki kematangan karier sangat tinggi. Adanya perbedaan tingkat kematangan karier ini menunjukkan adanya dinamika kematangan karier dikalangan mahasiswa, khususnya mahasiswa tingkat akhir.				harga diri Rosenberg untuk mengukur harga diri dan skala IPC Levenson untuk mengukur lokus kontrol internal .			
13	Quinter Migunde, Lucas Othuon dan Catherine Mbagaya	<i>Adolescents Self Esteem And Its Effect On Career Development</i>	Menurut Neff (2011), minat psikolog terhadap harga diri telah tumbuh selama bertahun-tahun. Ini	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membentuk harga diri remaja di Kota Kisumu	Harga diri telah didefinisikan secara berbeda oleh psikolog yang berbeda. Schwalbe & Staples, (1991)	Variabel Bebas Harga Diri Variabel Terikat : Pengembangan Karir	Kuesioner Demografi. Kuesioner demografi digunakan untuk mengumpulkan	Penelitian dilakukan di sekolah menengah di Kotamadya Kisumu Kenya.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa harga diri memiliki peran penting dalam pengembangan karir remaja	Penelitian tersebut membuat tujuan pada abstrak untuk membentuk harga diri remaja, akan

			<p>adalah karena harga diri dikaitkan dengan perkembangan sosial, emosional, perilaku dan mental. McLeod (2012) mengusulkan bahwa harga diri harus dilihat sebagai sebuah kontinum dan dapat tinggi, sedang atau rendah. Mcleod melanjutkan untuk menjelaskan bahwa harga diri yang tinggi dan rendah dapat berbahaya bagi seorang individu.</p>		<p>mendefinisikan harga diri sebagai perasaan yang dimiliki individu tentang dirinya sendiri yang mempengaruhi bagaimana dia memandang dirinya sendiri. Mruk (2006) di sisi lain telah mendefinisikan harga diri dalam empat cara yang berbeda; pertama sebagai sikap yang melibatkan kognitif positif atau negatif, reaksi perilaku dan emosi.</p>		<p>informasi dasar tentang siswa seperti usia, jenis kelamin, jenis sekolah, dan tahun di sekolah. Kematangan Karir. Inventarisasi Kematangan Karir – Formulir Adaptasi (CMI; Savickas & Porfeli, 2011) subskala kesiapan digunakan untuk mengukur kematangan karir siswa.</p>	<p>Sampel untuk penelitian ini terdiri dari 369 siswa sekolah menengah dari formulir satu hingga formulir empat. Itu sampel terdiri dari 162 siswa laki-laki dan 196 siswa perempuan 11 responden tidak menunjukkan jenis kelamin mereka. Usia peserta berkisar antara 13 hingga 24 tahun.</p>	<p>tetapi hasil penelitian paling terakhir menampilkan pengaruh yang harga diri terhadap kematangan karir, tidak terdapat aspek yang mereka teliti untuk dapat diterapkan untuk meningkatkan harga diri remaja.</p>
--	--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

15	Rima Pratiwi Fadli, Alizamar & Afdal	Persepsi Siswa tentang Kesesuaian Perencanaan Arah Karir Berdasarkan Pilihan Keahlian Siswa Sekolah Menengah Kejuruan	Adanya kesenjangan antara perencanaan arah kariernya dengan pilihan keahlian yang telah dipilihnya tersebut, sehingga adanya ketidaksesuaian antara perencanaan arah karier dengan pilihan keahlian.	mendeskripsikan persepsi siswa tentang kesesuaian perencanaan arah karier berdasarkan pilihan keahlian	Couto, N & Alizamar (2016) menjelaskan bahwa persepsi merupakan kemampuan individu atau seseorang untuk membedakan, mengelompokkan kemudian, memfokuskan pikiran kepada suatu hal dan untuk menginterpretasikannya. Adapun pemahaman negatif yang didapatkan dalam proses persepsi cenderung menimbulkan kecenderungan tindakan yang negatif pula sesuai dengan persepsi tersebut. Hal demikian menimbulkan kesenjangan antara kondisi ideal siswa SMK dalam merencanakan	Kesesuaian Perencanaan Arah Karir Berdasarkan Pilihan Keahlian Siswa	Penelitian ini bersifat deskriptif	sampel penelitian siswa kelas X di SMKN 1 Enam Lingsung yang berjumlah 150 siswa. Instrumen penelitian yang digunakan berbentuk skala pengukuran model likert. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan teknik persentase	(1) kesesuaian keadaan diri berdasarkan pilihan keahlian umumnya berada pada kategori cukup baik; (2) kesesuaian kondisi/keadaan lingkungan keluarga berdasarkan pilihan umumnya berada pada kategori cukup baik; (3) kesesuaian informasi tentang lingkungan pendidikan dan dunia kerja berdasarkan pilihan keahlian umumnya berada pada kategori cukup baik; (4) kesesuaian penentuan arah pilihan karier berdasarkan	Keterbatasan : Penelitian tersebut dilakukan terhadap anak SMK yang dimana kebanyakan sejak awal sudah memikirkan tujuan karier serta minat sebelum masuk sekolah, sehingga kurang tepat untuk ingin melihat kesesuaian karier siswa. Saran: Untuk peneliti selanjutnya agar melihat ketepatan subjek dengan permasalahan, seperti judul penelitian ini mungkin lebih tepat
----	--------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------	------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

					arah kariernya dengan kenyataan di lapangan				pilihan keahlian umumnya berada pada kategori cukup baik	dilakukan terhadap anak SMA.
16	Rizka Hasna Marita, Umi Anugera h Izzati	Harga Diri dan Kematangan Karir Pada Siswa Sekolah Menengah Kejuruan	Sekolah merupakan salah satu lembaga pendidikan formal yang dapat membentuk karir dan mengembangkan kemampuan siswa sebagai bekal dalam membentuk karir. Di dalam pendidikan SMK lebih menerapkan pendidikan dengan menggunakan praktik yang di terapkan di dunia kerja dan menyiapkan siswa untuk menjadi tenaga profesional. Permasalahan	Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara harga diri dengan kematangan karir pada siswa jurusan akuntansi di SMK Ketintang Surabaya.	Menurut undang-undang Negara Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 18 dijelaskan bahwa: Pendidikan Kejuruan merupakan pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja pada bidang tertentu. Menurut Super (dalam Alam, 2016) kematangan karir adalah kematangan sikap dan kompetensi untuk mengambil keputusan yang tepat dalam perkembangan	Variabel bebas : Harga diri Variabel terikat : Kematangan karir	Teknik analisis data : Teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti adalah teknik uji korelasi Product Moment Kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari beberapa aitem pernyataan yang meliputi semua aspek dari	Populasi : Seluruh siswa kelas XI jurusan akuntansi tersebut berjumlah 145 siswa. Subjek try out pada penelitian ini berjumlah 30 siswa dan subjek penelitian berjumlah 105 siswa	Hasil analisis antara harga diri dengan kematangan karir menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,518 ($r = 0,518$) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 ($p = 0,000$) artinya ada hubungan antara harga diri dengan kematangan karir	Penelitian dilakukan terhadap sekolah menengah kejuruan sehingga kurang efektif untuk melihat kematangan karirnya, dikarenakan siswa di sekolah kejuruan pastilah sudah memiliki skill yang dapat ia asah untuk menjadi pekerjaannya.

			yang sering muncul pada SMK Ketintang Surabaya antara lain: 1) Siswa tidak mengetahui prospek kerja yang ada di lapangan. 2) Kurangnya minat untuk berkompetensi dibidang akuntansi. 3) Kurangnya perencanaan karir dan keputusan karir.		karir. Super dalam (Heo dan Kim, 2016) harga diri merupakan salah satu faktor yang penting dalam mempengaruhi kematangan karir siswa, karena individu dengan harga diri yang tinggi akan mampu mengevaluasi kemampuannya dengan karir yang diinginkan.		variabel harga diri dan kematangan karir. Skala dari kedua variabel tersebut disusun dengan permodelan skala likert.			
17	S. Coertse & JM. Scheper	<i>Some Personality And Cognitive Correlates Of Career Maturity</i>	Pada akhir sekolah menengah, remaja memiliki pengetahuan yang cukup tentang dunia kerja dan dalam posisi untuk membuat pilihan karir. Sayangnya tidak cukup waktu dan usaha telah	Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menentukan kepribadian dan korelasi kognitif dengan kematangan karir.	Kematangan karir atau vokasional merupakan konstruk yang telah diselidiki, diukur, dan diperdebatkan selama lebih dari 30 tahun. Istilahnya adalah pertama kali digunakan oleh Super (1957) dalam teori pengembangan	kepribadian dan korelasi kognitif dengan kematangan karir.	Penelitian ini didasarkan pada nilai tes siswa yang diuji dengan serangkaian tes psikometrik yang ditentukan untuk digunakan oleh	Sampel terdiri dari 1476 mahasiswa tahun pertama di universitas Afrika Selatan, diuji pada tahun 1995. Usia mahasiswa bervariasi dari 26	Perbedaan yang signifikan secara statistik ditemukan sehubungan dengan sebagian besar konstruksi kepribadian tetapi tidak dalam hal konstruksi kognitif	Keterbatasan penelitian terdapat pada sampel yang dipilih yakni mahasiswa tahun pertama, yang diaman pastinya sudah menentukan karirnya sehingga memutuskan untuk kuliah di Universitas

			<p>diinvestasikan untuk mengkonfirmasi asumsi ini, mengingat bahwa salah satu keputusan terpenting dalam kehidupan individu adalah pilihan karirnya.</p>		<p>karirnya, dan dapat didefinisikan sebagai sejauh mana seorang individu telah menguasai tugas-tugas kejuruan yang sesuai dengan usia yang relevan dengan perkembangannya panggung (Betz, 1988). Dengan demikian, remaja dikatakan matang karir jika mampu untuk membuat keputusan karir tentatif dan jika mereka telah memperoleh pengetahuan tentang alternatif pendidikan dan pekerjaan. Saat mempertimbangan pengembangan karir, penting untuk membantu individu menganalisis</p>		<p>Divisi Konseling Karir universitas. Untuk mengidentifikasi kepribadian dan korelasi kognitif karir jatuh tempo tes berikut dipilih untuk digunakan dalam arus: belajar.</p>	<p>hingga 54 tahun, dengan rata-rata 27,25 tahun dan standar penyimpanan 1,79 tahun. Sejauh jenis kelamin yang bersangkutan 50,2% adalah perempuan dan 47,4% laki-laki. Informasi yang hilang diperhitungkan 2,4%. Mayoritas siswa berbahasa Afrikaans (840). Tiga ratus enam puluh sembilan</p>		<p>tersebut, berbeda halnya dengan remaja yang belum kuliah atau sebentar lagi sarjana, dikarnakan masih bingung untuk lanjut kemana setelah lulus.</p>
--	--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

					<p>kemampuan dan minat mereka, untuk menelaraskan kebutuhan mereka dengan lebih baik untuk pertumbuhan dan perkembangan dalam dunia kerja, mengambil mempertimbangan tingkat kematangan karir mereka. Oleh karena itu, teori memberikan arahan, dan ketika diuji dan didukung, dapat membantu dalam memperluas pengetahuan kita.</p>		<p>berbahasa Inggris, dan 171 berbicara bahasa Inggris dan Afrikaans. Hanya 23 yang memiliki orang Afrika bahasa sebagai bahasa daerah. Tiga puluh delapan berbicara bahasa lain, dan 35 tidak menunjukkan bahasa rumah mereka. Sejauh kelompok etnis khawatir 89,5% adalah kulit putih,</p>	
--	--	--	--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

								1,5% adalah India, 4,4% adalah 4% Berwarna dan 2,2% adalah orang Afrika		
18	Salsabila Putri Ainayya, Febi Herdajani	Hubungan harga diri dan dukungan orang tua dengan kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir jurusan komunikasi angkatan 2016 di Universitas "X" Jakarta	Mahasiswa harus mampu memikirkan tentang masa depannya secara sungguh-sungguh. Kesiapan individu dalam menentukan pilihan-pilihan karir dikenal sebagai "Kematangan Karir" Super (dalam Tifani, 2015). Akan tetapi pada kenyataannya, masih banyak mahasiswa S1 tingkat akhir yang merasa	untuk mengetahui tujuan Hubungan Harga Diri Dan Dukungan Orang Tua Dengan Kematangan Karir Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Jurusan Komunikasi Angkatan 2016 Di Universitas 'X' Jakarta.	Super (dalam Kristiana dan Sri, 2018), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan karir bisa berasal dari dalam diri yang disebut dengan faktor internal meliputi: intelegensi, bakat, minat, kepribadian, harga diri, dan nilai. Coopersmith (dalam Muhammad Suhron, 2016) memberikan pengertian tentang	Variabel bebas <i>Harga Diri dan Dukungan Orang Tua</i> Variabel terikat <i>Kematangan Karir</i>	Skala kematangan karir diperoleh sebanyak 24 item dinyatakan valid dan 6 item yang dinyatakan gugur, skala Harga Diri yang terdiri dari 32 item diperoleh sebanyak 25 item valid dan 7 item yang dinyatakan gugur dan	Populasi yang diteliti pada penelitian ini adalah mahasiswa tingkat akhir jurusan komunikasi angkatan 2016 di Universitas 'X' Jakarta yang berjumlah 60 orang dan Teknik sampel jenuh adalah teknik penentuan	Ada hubungan positif antara harga diri dan dukungan orang tua dengan kematangan karir mahasiswa tingkat akhir jurusan komunikasi Angkatan 2016 di Universitas 'X' Jakarta.	Saran Bagi peneliti selanjutnya dengan topic yang sama diharapkan untuk memaparkan faktor yang mempengaruhi perbedaan gender dalam konsep diri, kematangan karir, dll

			bingung terkait hal yang akan mereka kerjakan setelah lulus dari perguruan tinggi.		self esteem (Harga Diri) yaitu penilaian diri yang dipengaruhi oleh sikap, interaksi, penghargaan, dan penerimaan orang lain terhadap individu. Akan tetapi pada kenyataannya, masih banyak mahasiswa S1 tingkat akhir yang merasa bingung terkait hal yang akan mereka kerjakan setelah lulus dari perguruan tinggi. Seperti yang dinyatakan oleh Super (dalam Kristiana dan Sri, 2018), bahwa salah satu faktor yang juga dapat mempengaruhi kematangan karir individu adalah keluarga		skala Dukungan Orang Tua yang terdiri dari 24 item diperoleh item valid sebanyak 21 item dan 3 item yang dinyatakan gugur.	sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dikarenakan jumlah populasi yang relatif kecil, Sugiyono (2016:85).		
19	Shin-Huei Lin,	<i>Unpacking the</i>	Mencari pekerjaan dan	untuk menjelaskan	Salah satu faktor perbedaan	Variabel Bebas Harga Diri	Harga diri. Enam item	Dalam studi ini,	menunjukkan bahwa siswa	Tidak menyertakan

	Chia-Huei Wu, Lung Hung Chen	<i>role of self-esteem in career uncertainty: a self-determination perspective</i>	membangun karir adalah tujuan utama bagi mahasiswa sarjana setelah mereka menyelesaikan pendidikan mereka dan lulus dari sekolah. Namun, tidak semua siswa yakin tentang karir mana yang harus dikejar, karena beberapa memiliki ketidakpastian karir yang lebih tinggi daripada yang lain (Gutman & Schoon, 2012; Komarraju, Swanson, & Nadler, 2013; Wales & Schmitt-Wilson, 2013). Mengingat bahwa	mengapa siswa dengan harga diri tinggi memiliki karir yang lebih rendah ketidakpastian dibandingkan siswa dengan harga diri rendah.	individu yang penting yang dapat menjelaskan berbagai tingkat ketidakpastian karir di seluruh siswa adalah harga diri. Harga diri telah terbukti membedakan kepastian pilihan karir (Resnick, Fauble, & Osipow, 1970). Berdasarkan teori penentuan nasib sendiri, siswa dengan harga diri yang tinggi akan memiliki kemandirian yang lebih tinggi dalam membuat keputusan, yang akan mendorong mereka untuk memilih jurusan untuk kesesuaian diri, seperti minat dan kemampuan, dan meningkatkan keterlibatan	Variabel Terikat : Ketidakpastian Karir	digunakan untuk mengukur harga diri. Lima di antaranya berasal dari Skala Harga Diri Rosenberg (Rosenberg, 1965). Efektifitas dalam pengambilan keputusan. Dua item digunakan untuk mengukur kemandirian dalam pengambilan keputusan membuat. Mereka adalah "Tidak sulit untuk membuat keputusan	data dari survei nasional junior universitas dan perguruan tinggi di Taiwan dianalisis, dan diambil dari Database Pendidikan Tinggi Taiwan dalam Arsip Data Penelitian Survei di Taiwan. Sebanyak 30.272 siswa mengembalikan kuesioner (tingkat pengembalian = 61,9%). Data dari 7.418	dengan harga diri yang tinggi memiliki ketidakpastian karir yang lebih rendah karena mereka memilih utama karena alasan yang sesuai dengan diri sendiri dan memiliki motivasi yang kuat untuk belajar, keduanya berkontribusi pada ketidakpastian karir yang lebih rendah.	92 Universitas yang dipilih dan tidak menjelaskan alasan memilih Universitas tersebut dan bagaimana cara pengambilan datanya, sehingga pembaca kurang memahami kriteria Universitas tersebut
--	------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

			<p>ketidakpastian karir merugikan pengembangan karir dan pertumbuhan pribadi dan biasanya memiliki dampak negatif pada penyesuaian psikologis dan fisik (Daniels, Stewart, Stupnisky, Perry, & LoVerso, 2011), penting untuk dipahami mengapa siswa memiliki tingkat ketidakpastian karir yang berbeda dan untuk memahami mekanisme potensial di balik perbedaan individu dalam ketidakpastian karir.</p>		<p>kursus mereka</p>		<p>sendiri" dan "Saya memiliki kepercayaan diri" sendiri dan bertanggung jawab atas keputusan yang saya buat." Peserta diminta untuk menilai item-item ini pada skala tipe Likert 4 poin dengan tanggapan mulai dari 1 (tidak sama sekali) hingga 4 (sepenuhnya) benar). Nilai alpha Cronbach untuk item</p>	<p>siswa dari 92 sekolah dianalisis karena mereka menyediakan data lengkap pada variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Untuk sampel ini, ada adalah 3.448 laki-laki (46,5%) dan 3.970 perempuan (53,5%).</p>		
--	--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	----------------------	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

							ini adalah 0,79. Skor rata-rata dihitung untuk menunjukkan tingkat keberhasilan dalam pengambilan keputusan			
20	Siti Raba'ah Hamzah, Khoo Kai Le & Siti Nur Syuhada Musa	<i>The mediatin g role of career decision selfefficacy on the relations hip of career emotiona l intelligence and self-esteem with career adaptabil ity among universit</i>	Faktanya, banyak orang membangun karier yang sesuai dengan cara mereka memandang arah dan makna dari kehidupan (Savickas, 2013). Oleh karena itu, salah satu syarat terpenting ketika memilih jalur karier adalah kemampuan beradaptasi karir. Belakangan ini,	penelitian ini berusaha untuk menganalisis hubungan antara harga diri dan kemampuan beradaptasi karir di kalangan mahasiswa sarjana.	Individu sangat memperhatikan pembentukan jalur karir yang akan mengarah pada kepuasan kehidupan. Faktanya, banyak orang membangun karier yang sesuai dengan cara mereka memandang arah dan makna dari kehidupan (Savickas, 2013). Oleh karena itu, salah satu syarat terpenting ketika memilih jalur karier adalah	Variabel Bebas kecerdasan emosional karir dan harga diri Variabel Terikat : beradaptasi karir	Penelitian ini dilakukan di Universiti Putra Malaysia (UPM) yang berlokasi di Serdang, Selangor, yaitu salah satu universitas riset utama Malaysia dan saat ini UPM adalah rumah bagi lebih dari	Pengambil an sampel populasi total dilakukan; pesertanya adalah mahasiswa tingkat akhir yang memiliki menyelesaikan pelatihan industri di Universiti Putra Malaysia. Peneliti membagi populasi menjadi	Hasil ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mahasiswa sarjana, harga diri dan CDSE secara substansial terkait dengan karir kemampuan beradaptasi, yang memainkan peran penting dalam efisiensi tenaga kerja dan kelayakan kerja lulusan	Dilihat dari variabel yang ingin ditemukan hubungannya, sampel yang ada masih terlalu sedikit.

		<p>y students</p>	<p>kebutuhan akan adaptasi karir di tenaga kerja lokal dan global pasar telah meningkat pesat (K. Maree, 2017)</p>		<p>kemampuan beradaptasi karir. Belakangan ini, kebutuhan akan adaptasi karir di tenaga kerja lokal dan global pasar telah meningkat pesat (K. Maree, 2017). Pengusaha mencari pekerja yang mampu beradaptasi dan bereaksi cepat terhadap perubahan (Carter, 2019), dan menangani banyak tugas secara efektif sebagai hasil dari perubahan dalam organisasi mereka (Van Vianen et al., 2012).</p>		<p>30.000 siswa. Penelitian ini melibatkan mahasiswa tingkat akhir sarjana. Studi ini menggunakan desain deskriptif korelasi dengan metode pengumpulan data kuantitatif. Sebuah cluster acak pendekatan sampling diadopsi dan kuesioner digunakan sebagai instrumen penelitian untuk data koleksi.</p>	<p>kelompok-kelompok yang terpisah sesuai dengan fakultasnya masing-masing. Setelah mendapatkan persetujuan dari universitas dewan peninjau untuk studi cross-sectional, kami merekrut 205 mahasiswa sarjana.</p>		
--	--	-----------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

							<p>Kuesioner disebarkan dan dikumpul an antara November 2018 sampai Desember 2018 setelah studi percontoha n telah berhasil dilakukan dan dianggap dapat diandalkan</p> <p>· Selama proses pengumpul an data, peneliti mendekati peserta sebelum kuliah jam untuk menjelaska n secara singkat</p>			
--	--	--	--	--	--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

							tujuan penelitian dan meyakinkan para peserta data kerahasiaan.			
21	Sulis Mariyanti, Meinawati Renny	Peranan Motivasi Berprestasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Agen Yang Bekerja Di Kantor Operasional Pondok Gede Dan Kalimalang Ajb Bumiputera 1912 Cabang Jakarta Timur	Berhasil atau tidaknya seorang agen dalam pekerjaannya sangat tergantung dari ketahanan dan daya juang agen dalam menghadapi kegagalan, serta kemampuan agen menghadapi ketatnya persaingan di dunia kerja. Seorang agen akan sukses dan meraih prestasi apabila ia mampu bangkit dari kegagalan dan berupaya	untuk mengetahui apakah terdapat peranan motivasi berprestasi terhadap prestasi kerja pada agen asuransi di Ajb Bumiputera 1912 Cabang Jakarta Timur.	Faktor internal yang mampu membangkitkan atau mendorong agen untuk melakukan tingkah laku tertentu guna memenuhi keinginannya untuk meraih prestasi adalah peran dari motivasi berprestasi. Hanya agen yang mempunyai motivasi kuat untuk sukseslah yang akan Peranan Motivasi Berprestasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Agen yang Bekerja di	Variabel Bebasnya : Motivasi Berprestasi Variabel Terikatnya : Prestasi Kerja	Penelitian ini bersifat hubungan kausalitas, alat ukur : berupa TAT McClelland untuk mengukur motivasi berprestasi dan data sekunder dari perusahaan untuk mengukur prestasi kerja. Teknik analisis data : Data yang	Sampel penelitian ini adalah para agen asuransi yang bekerja di kantor operasional Pondok Gede dan Kalimalang di Ajb Bumiputera cabang Jakarta Timur. Dalam hal mengerjakan TAT, individu diminta untuk menulis cerita-	Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa motivasi berprestasi tinggi tidak berperan secara signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja pada agen di Ajb Bumiputera 1912 pada kantor operasional Pondok Gede dan Kalimalang. penulis menyimpulkan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi	Keterbatasan : Jumlah sampel yang sedikit dan perbedaan jumlah sampel laki-laki dan perempuan yang berbeda jauh. Serta hanya melihat pada pekerjaan sebagai agen. Serta variabel permasalahan tidak begitu terprinci, dikarenakan hanya dibuat motivasi berprestasi, sehingga mudah ditebak pengaruhnya terhadap

			<p>untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaannya. Faktor internal yang mampu membangkitkan atau mendorong agen untuk melakukan tingkah laku tertentu guna memenuhi keinginannya untuk meraih prestasi adalah peran dari motivasi berprestasi.</p>		<p>Kantor Operasional Pondok Gede dan Kalimalang AJB Bumiputera 1912 Cabang Jakarta Timur Jurnal Psikologi Vol. 5 No. 1, Juni 2007 3 berhasil mencapai prestasi, walaupun bersamaan dengan itu ada faktor eksternal yang menyertainya seperti sistem penggajian, budaya organisasi, kebijakan perusahaan, kesempatan yang didapat, dll. Kusuma (2004) Mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai ukuran misalnya</p>		<p>diperoleh diolah dengan menggunakan teknik statistik Chi square</p>	<p>cerita secara spontan tentang gambar-gambar yang bersifat ambiguous, dengan asumsi bahwa individu akan memproyeksikan kebutuhannya ke dalam cerita dan ini mencerminkan tema dasar atau kebutuhan (need) tertentu. Dari cerita-cerita TAT tersebut dianalisis guna mendeterminasi</p>	<p>tinggi rendahnya prestasi kerja selain variabel-variabel diatas, antara lain status agen (karyawan kontrak), status pekerjaan (sebagai pekerjaan sampingan), minat, upah/gaji yang diterima, kurang tepatnya sasaran dalam mencari calon klien, kepuasan, dan banyaknya saingan atau sudah banyaknya perusahaan asuransi sehingga menyulitkan agen untuk mendapatkan klien dengan mudah.</p>	<p>prestasi kerja.</p> <p>Saran : menyarankan untuk mencari jenis pekerjaan yang berbeda agar hasilnya nanti dapat dibandingkan. Disarankan juga untuk menggunakan jumlah sampel yang lebih banyak lagi dengan jumlah laki-laki dan perempuan hampir seimbang, serta variabel yang lebih terprinci seperti pengaruh keluarga.</p>
--	--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

					standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.			apakah mereka memiliki imajinasi prestasi, ataukah imajinasi akan kebutuhan lain		
22	Teraselta Widyatama, Yuli Aslamawati.	Study deskriptif mengenai kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir fakultas Psikologi Unisba.	Mahasiswa tingkat akhir yang dilihat dari usia dan juga masa perkuliahan merupakan orang yang seharusnya sudah memiliki kematangan karir setelah kuliah nanti, akan tetapi kenyataannya masih banyak mahasiswa Psikologi yang masih bingung dalam menentukan karir, tidak hanya itu mereka juga	Tujuan penelitian ini untuk mendapatkan gambaran kematangan karir mahasiswa tingkat akhir di Fakultas Psikologi Universitas Islam Bandung.	Dikarnakan kebingungan mahasiswa dalam menentukan arah karir kedepannya membuat mahasiswa mengalami kematangan karir yang rendah, kematangan karir adalah keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas perkembangan karir yang khas pada tahap perkembangan karir Sarf (2006). Menurut super dimensi perkembangan	Kematangan Karir	Metode yang digunakan adalah deskriptif. Pengumpulan data dilakukan dengan alat ukur kematangan karir yang diadaptasi berdasarkan konsep teori kematangan karir yang dikembangkan oleh Super.	Sempel yang digunakan sebanyak 39 orang yang diperoleh dengan data ordinal.	Berdasarkan hasil pengolahan data, terdapat kematangan karir yang belum matang pada mahasiswa tingkat akhir yaitu 46% atau 19 orang, dimensi yang paling tinggi adalah perencanaan karir yakni 81%, dan yang paling rendah adalah eksplorasi karir dengan jumlah 46%.	Saran Bagi peneliti selanjutnya agar menggunakan sampel yang lebih luas lagi untuk melihat hasil yang lebih signifikan

			bingung menentukan minat pada bidang Psikologi yang digelutinya.		karir terdiri dari perencanaan karir, eksplorasi karir, pengambilan keputusan dan informasi mengenai dunia kerja.					
23	Umil Fatriyani	Kontribusi <i>Self Esteem</i> Terhadap Prokrastinasi Akademik Dalam Pengerjaan Skripsi Pada Mahasiswa Psikologi	Persoalan yang dihadapi mahasiswa dalam pengerjaan skripsi sangatlah banyak, salah satunya kesulitan yang sangat sering terjadi yaitu jarang nya mahasiswa yang bisa menyelesaikan skripsinya sesuai batas waktu yang telah ditentukan. Kesulitan tersebut pada akhirnya akan membuat mahasiswa rendah diri,	Penelitian ini bertujuan untuk melihat kontribusi self esteem terhadap prokrastinasi akademik dalam pengerjaan skripsi pada mahasiswa Psikologi.	<i>Self esteem</i> merupakan penilaian positif atau negatif terhadap diri sendiri yang dilakukan seseorang untuk menunjukkan sejauh mana individu tersebut memiliki rasa percaya diri yang didasarkan pada hubungannya dengan orang lain maupun lingkungan (Ghufron & Risnawita, 2011). Menurut Ghufron & Risnawita (2011) prokrastinasi adalah suatu	Variabel bebas <i>Self Esteem</i> Variabel terikat Prokrastinasi	Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan teknik analisis regresi. Alat ukur skala prokrastinasi academia skala <i>Self esteem</i>	sampelnya sebanyak 102 orang mahasiswa yang sedang mengerjakan skripsi.	Hasil penelitian menunjukkan 2 bahwa terdapat kontribusi self esteem terhadap prokrastinasi akademik dalam pengerjaan skripsi pada mahasiswa Psikologi dengan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,763 dan R square sebesar 0,582, p=0,000 (p<0,05)	Bagi peneliti selanjutnya, penulis menyarankan untuk mengkaji ulang objek variabel penelitian mengenai kontribusi self esteem terhadap prokrastinasi akademik secara khusus. Selain itu juga disarankan untuk mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat berkontribusi terkait penelitian self

		<p>frustrasi, kehilangan motivasi dan sehingga akan menunda-nunda dalam pengerjaan skripsi, bahkan ada yang memutuskan untuk tidak menyelesaikan pengerjaan skripsinya (Sujono, 2014). Seseorang yang kecenderungan menunda-nunda dan bahkan sampai gagal pada satu proses dalam menyelesaikan tugas sesuai batas waktu yang telah ditentukan, dikatakan sebagai orang yang melakukan prokrastinasi (Ursia, Siaputra, & Sutanto, 2013).</p>		<p>penundaan yang dilakukan secara sengaja serta berulang-ulang dengan mengerjakan aktivitas lain yang tidak berhubungan dengan pengerjaan 3 tugas yang sedang dihadapi yang mengakibatkan keterlambatan dalam penyelesaian suatu tugas yang akan berdampak buruk pada masa depan.</p>					<p>esteem terhadap prokrastinasi akademik. Juga disarankan agar dapat memilih metode dan teknik pengumpulan data yang berbeda dan disesuaikan untuk memperkaya hasil penelitian terkait dengan self esteem dan prokrastinasi akademik.</p>
--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

24	Wahyuni Eka Pratiwi (2014)	Pengaruh Budaya Jawa Dan Harga Diri Terhadap Asertivitas Pada Remaja Siswa Kelas X Di Sma Negeri 3 Ponorogo	Perilaku asertif sangat penting bagi remaja. Apabila remaja tidak memiliki keterampilan untuk berperilaku asertif atau bahkan tidak dapat berperilaku asertif, maka disadari ataupun tidak remaja tersebut akan kehilangan hak-hak pribadinya sebagai individu dan cenderung tidak dapat menjadi individu yang bebas dan akan selalu berada di bawah kekuasaan orang lain. Namun pada kenyataannya masih banyak remaja yang mengalami kesulitan dalam	Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah terdapat pengaruh antara Budaya Jawa dan harga diri terhadap asertivitas pada remaja	Alberti dan Emmons (2002) mendefinisikan asertivitas sebagai pernyataan diri yang positif yang menunjukkan sikap menghargai orang lain. Menurut Clemes, Bean, dan Clark (1995) harga diri merupakan rasa nilai dari diri yang berasal dari pikiran, perasaan, sensasi, dan pengalaman yang telah dikumpulkan sepanjang hidup. Budaya Jawa merupakan budaya yang menjunjung tinggi nilai-nilai atau adat istiadat dan unggah-ungguh yang sudah diterapkan oleh masyarakat (Idrus, 2004).	Variabel bebas Budaya Jawa (X1) Harga diri (X2) Variabel terikat Kematangan Karir	Data yang terkumpul dianalisis dengan uji regresi dengan bantuan program Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 17.0 for Windows. Alat ukur Skala asertivitas disusun berdasarkan aspekpek yang dikemukakan menurut Alberti dan Emmons (2002) -Skala Budaya Jawa disusun	Subjek penelitian ini adalah siswa kelas X di SMA Negeri 3 Ponorogo sebanyak 80 siswa.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat positif antara Budaya Jawa dan harga diri terhadap asertivitas pada remaja siswa kelas X di SMA Negeri 3 Ponorogo	Saran bagi peneliti selanjutnya Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan dapat lebih mengembangkan penelitian dengan pokok bahasan baik dari segi metode yang digunakan, teori, maupun alat ukurnya.
----	----------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

			<p>berinteraksi dan berkomunikasi dengan orang lain. Lemah dalam berkomunikasi dan gagal dalam mengungkapkan pendapat akan membuat individu tersebut merasa tertekan dan menimbulkan masalah dalam berhubungan sosial dengan orang lain. Banyak remaja yang melakukan hal-hal yang akhirnya mempengaruhi masa depan dan jalan hidupnya hanya karena terbawa pengaruh teman dan lingkungan. Oleh karena itu remaja cenderung enggan bersikap asertif untuk</p>			<p>berdasarkan teori dari nilai Budaya Jawa yang dikemukakan menurut Suseno (1985) yaitu nilai rukun dan nilai hormat.- Skala harga diri disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan menurut Coopersmith (1967)</p>			
--	--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

			menghindari hal-hal yang tidak diinginkan yaitu adanya rasa takut apabila nantinya dijauhi oleh teman-teman atau kelompoknya. Permasalahan yang terjadi saat ini banyak remaja yang mengalami hambatan dalam perkembangan perilaku asertif, baik dalam hubungan sosial, keluarga dan sekolahnya							
25	Yunia Emi Dwianty	Pemetaan Arah Pilihan Karier Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri	Mahasiswa yang sedang menempuh masa kuliah berada di kisaran usia 18 – 23 tahun untuk menempuh masa normal kuliah tingkat Strata 1 yakni	untuk mengetahui memetakan pilihan karier, kesesuaian dengan jurusan serta faktor yang mempengaruhi pilihan karier	Donald Super dalam Sukardi (1987:17) karier adalah sebagai suatu rangkaian pekerjaan-pekerjaan, jabatan-jabatan, dan kedudukan yang mengarah pada kehidupan dalam dunia kerja.	Arah Pilihan Karier Mahasiswa	Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif dalam menjawab rumusan masalah yang	Sampel yang diambil dalam penelitian ini dari FIP yaitu 366 sampel. Sumber data kualitatif (subyek	diketahui bahwa pilihan karier mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan adalah bekerja (76%), pendidikan profesi (30%) dan magister (19%) dengan klasifikasi	Saran Bagi peneliti selanjutnya dengan topic yang sama diharapkan untuk menambah variabel dukungan orangtua dalam pilihan

		Surabaya	<p>kurang lebih 4 tahun. Di dua masa ini yang dapat ditarik benang merah adalah adanya tugas untuk menyusun dan memutuskan pilihan karier serta menjalankannya secara optimal.</p> <p>Dari lingkungan di sekitar peneliti, kalangan mahasiswa termasuk mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan di dapatkan sebuah fenomena bahwa setiap mahasiswa memiliki pilihan karier yang berbeda dengan faktor-faktor yang berbeda pula yang membuat</p>	mahasiswa	<p>Untuk individu seumuran mahasiswa, memilih karier adalah sebuah keputusan besar yang sama besarnya saat memilih jurusan apa yang akan diambil di Perguruan Tinggi. Akan tetapi masih banyak mahasiswa yang tidak tau akan arah karirnya. salah satu fakultas yang ada di Universitas Negeri Surabaya yang ditunjuk oleh pemerintah guna menyediakan insan pendidik yang berkualitas dan berwawasan global. Dari sini dapat diketahui bahwa mahasiswa lulusan Perguruan Tinggi dapat memberikan</p>		<p>dipaparkan peneliti.</p> <p>Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket arah pilihan karier mahasiswa dan wawancara .</p> <p>Penelitian ini menggunakan teknik analisis desain kuantitatif dan kualitatif. Analisis data kuantitatif dilakukan melalui distribusi persentase.</p>	<p>penelitian) diperoleh melalui wawancara yang dilakukan terhadap mahasiswa dari prodi/jurusan yang mempunyai prosentase (mewakili) pilihan karier yang berbeda dari mahasiswa FIP, yang digunakan untuk wawasan dan kesiapan karier mahasiswa</p>	<p>pekerjaan yang paling diminati adalah bidang pelayanan masyarakat/jasa (78%) dan kesesuaian dengan jurusan bagi pendidikan profesi (56%) sedangkan bagi magister (96%). Faktor dari dalam yang mempengaruhi pilihan karier mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Unesa adalah sikap (93%), minat (88%), nilai (86%), kepribadian (82%), pengetahuan karier (82%), hobi (81%), pengalaman kerja (76%), bakat (74%), prestasi (62%), kemampuan intelegensi</p>	<p>karis mahasiswa.</p>
--	--	----------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------

			<p>mereka memilih karier tersebut. Bahkan banyak juga pilihan karier tersebut yang tidak sesuai dengan jurusan yang saat ini dijalani oleh sang mahasiswa</p>		<p>kontribusi yang optimal apabila sudah bergelut di kehidupan bermasyarakat, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian.</p>		<p>Analisis data kualitatif dilakukan dengan model analisis data Miles dan Huberman data dengan tiga alur yaitu Reduksi Data, penyajian data, dan simpulan.</p>		<p>(60%), dan penggunaan waktu luang (55%). Sedangkan faktor dari luar yang berpengaruh adalah kesejahteraan (87%)</p>	
--	--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

26	Yunia Eka Rachmawati (2012)	Hubungan Antara <i>Self Efficacy</i> Dengan Kematangan Karir Pada Mahasiswa Tingkat Awal Dan Tingkat Akhir Di Universitas Surabaya	Tingginya tuntutan dunia usaha ditunjukkan melalui hasil survey yang menyebutkan bahwa 91% kalangan dunia usaha beranggapan bahwa lulusan perguruan tinggi tidak siap pakai selepas kuliah (Kasih & Suganda, 1999). Hal ini terjadi dikarenakan banyaknya kasus di kalangan mahasiswa yang minat kerjanya tidak sesuai dengan bakat dan minat yang mereka miliki (Hurlock, 1980). Ketidaksiesuaian ini disebabkan oleh adanya faktor sosial	Tujuan penelitian ini adalah menjelaskan perbedaan kekuatan hubungan serta keterkaitan hubungan antara <i>self efficacy</i> dengan kematangan karir pada mahasiswa angkatan 2010 dan mahasiswa tingkat akhir.	<i>Self efficacy</i> menurut Santrock (2007) adalah kepercayaan seseorang atas kemampuannya dalam menguasai situasi dan menghasilkan sesuatu yang menguntungkan	Variabel bebas <i>Self Efficacy</i> Variabel terikat Kematangan karir	Data dianalisis dengan korelasi <i>Pearson Product Moment</i> . Alat ukur -Skala <i>Career Maturity Inventory Revised</i> -Skala <i>General Self-efficacy</i>	Sample penelitian berjumlah 273 orang	Hasil penelitian menunjukkan tidak ditemukan adanya hubungan antara <i>self efficacy</i> dengan kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir, sementara pada mahasiswa angkatan 2010, menunjukkan adanya hubungan antara <i>self efficacy</i> dengan kematangan karir, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,205.	Saran yang diajukan terkait dengan hasil penelitian yaitu membantu dan memfasilitasi mahasiswa untuk dapat meningkatkan potensi dan kemampuan yang dimilikinya, sehingga mahasiswa dapat mengarahkan tindakannya secara tepat dalam melakukan pengambilan keputusan karir sesuai dengan minat dan potensi yang dimilikinya.
----	-----------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

			yang mempengaruhi seseorang ketika ia memilih suatu pekerjaan.								
--	--	--	----------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Arikunto, 2010). Variabel juga dapat didefinisikan sebagai konsep mengenai atribut atau sifat yang terdapat pada subjek penelitian yang dapat bervariasi secara kuantitatif atau secara kualitatif (Azwar, 2012). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Variabel Bebas (X) : Harga Diri

Variabel Terikat (Y) : Kematangan Karir

3.2. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Adapun definisi operasional dari variable-variabel yang ada di penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.2.1. Harga Diri

Harga diri merupakan evaluasi atau penilaian yang dilakukan oleh individu terhadap dirinya sendiri yang menunjukkan sikap penerimaan atau penolakan serta menggambarkan sejauh mana individu menilai dirinya sebagai seseorang yang memiliki kemampuan, keberartian, berharga, dan kompeten yang diekspresikan melalui sikap terhadap dirinya.

Dalam penelitian ini, harga diri akan diukur dengan skala harga diri menurut Coopersmith (1967). yang terdiri dari 4 dimensi yaitu kekuatan, keberartian, kebajikan dan kemampuan

3.2.2. Kematangan Karir

Kematangan karir adalah kesiapan individu dalam menangani tugas-tugas perkembangan untuk merencanakan, mempersiapkan serta mengambil keputusan karir yang tepat dan sesuai dengan yang diminati.

Dalam penelitian ini, konflik peran ganda akan diukur dengan skala kematangan karir yang terdiri dari 5 dimensi, yaitu perencanaan, eksplorasi, informasi, pengambilan keputusan, berorientasi pada realita menurut Super, 1981 (dalam Gonzalez, 2008).

3.3. Subyek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah Mahasiswa yang sedang *study* tahap akhir. Sesuai dengan kurikulum akademik, yakni yang sedang menempuh perkuliahan di semester 8 di Universitas HKBP Nommensen Medan.

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah suatu kelompok yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah 1719 mahasiswa S1 stambuk 2017 di Universitas HKBP Nommensen Medan. Sumber data penulis dapatkan dari Pusat Sistem Informasi Universitas HKBP Nommensen Medan.

3.4.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2018), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk menghitung ukuran sampel yang diperlukan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Rumus Slovin. Rumus Slovin untuk

menentukan ukuran sampel minimal (n) jika diketahui ukuran populasi (N) pada taraf signifikansi e sebagai mana berikut ini :

$$\eta = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

α = taraf signifikansi 0,05. Persen ketidaktelitian dalam pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir = 10%

$$\eta = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{1719}{1 + 1719(0,05)^2} = 324,49 = 324 \text{ (dibulatkan)}$$

Jadi, ukuran sampel yang diperlukan dalam penelitian ini sebanyak 324 responden.

Teknik pengambilan sampel adalah proses pemilihan sejumlah elemen dari populasi yang akan dijadikan sebagai sampel (Sekaran,2006). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Proportionate Stratified Random Sampling*. *Proportionate Stratified Random Sampling* dilakukan dengan membagi populasi ke dalam sub populasi / strata secara proporsional dan dilakukan secara acak (Sekaran, 2006).

Teknik pengambilan sampel dengan *Proportionate Stratified Random Sampling* dilakukan dengan mengumpulkan data jumlah karyawan dari masing-masing bagian yang kemudian ditentukan jumlah sampel yang dibutuhkan untuk masing-masing bagian.

Menurut (Sekaran, 2006) rumus untuk jumlah sampel masing-masing bagian dengan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling* adalah sebagai berikut :

jumlah sampel

$$= \frac{\text{jumlah subpopulasi}}{\text{jumlah populasi}} \times \text{jumlah sampel yang diperlukan}$$

Tabel 3.1 Jumlah mahasiswa mengambil mata kuliah skripsi di universitas HKBP Nommensen Medan T.A 2020/2021.

Fakultas	Jumlah Mahasiswa
Pertanian	117
Ekonomi	500
Fisipol	88
Bahasa dan Seni	63
Ilmu Hukum	280
FKIP	382
Psikologi	57
Peternakan	41
Teknik	149
Kedokteran	42
Jumlah	1719

Berdasarkan Tabel tersebut, maka pengambilan sampel menurut bagiannya dapat dibuat gambaran statistik teknik penarikan sampel sebagai berikut :

$$\text{Pertanian} = \frac{117}{1719} \times 324 = 22,05 = 22$$

$$\text{Ekonomi} = \frac{500}{1719} \times 324 = 94,24 = 94$$

$$\text{Fisipol} = \frac{88}{1719} \times 324 = 16,58 = 16$$

$$\text{Bahasa dan seni} = \frac{63}{1719} \times 324 = 11,87 = 12$$

$$\text{Ilmu hukum} = \frac{280}{1719} \times 324 = 52,77 = 53$$

FKIP	$= \frac{382}{1719} \times 324 = 72 = 72$
Psikologi	$= \frac{57}{1719} \times 324 = 10,74 = 11$
Peternakan	$= \frac{41}{1719} \times 324 = 7,72 = 8$
Teknik	$= \frac{149}{1719} \times 324 = 28,08 = 28$
Kedokteran	$= \frac{42}{1719} \times 324 = 7,91 = 8$
Jumlah	$= 324$

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala psikologi, dimana responden diminta untuk memilih salah satu jawaban sesuai dengan karakteristik dirinya dengan cara memberi tanda silang (x). Skala psikologi adalah suatu prosedur pengambilan data yang mengungkapkan konstruk atau konsep psikologi yang menggambarkan aspek kepribadian individu (Azwar, 2012). Skala psikologi yang digunakan adalah harga diri dan kematangan karir.

3.5.1. Skala Harga Diri

Pengukuran harga diri menggunakan skala model Likert yang disusun berdasarkan dimensi harga diri yang terdiri dari 4 dimensi yaitu kekuatan, keberartian, kebajikan dan kemampuan menurut Coopersmith (1967). Skala Likert merupakan metode skala bipolar yang mengukur tanggapan positif dan negatif terhadap suatu pernyataan (Mulyatiningsih, 2012). Skala Likert dalam pengukuran harga diri memiliki 4 kategori pemilihan jawaban yang dipisahkan menjadi pernyataan *favorable* dan *unfavorable*, yaitu Sangat setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

3.5.2. Skala Kematangan Karir

Pengukuran kematangan karir menggunakan skala model Likert yang disusun berdasarkan dimensi kematangan karir yang terdiri dari 5 dimensi, yaitu perencanaan, eksplorasi, informasi, pengambilan keputusan dan berorientasi pada realita menurut Super, 1981 (dalam Gonzalez, 2008). Skala Likert merupakan metode skala bipolar yang mengukur tanggapan positif dan negatif terhadap suatu pernyataan (Mulyatiningsih, 2012). Skala Likert dalam pengukuran kematangan karir memiliki 4 kategori pemilihan jawaban yang dipisahkan menjadi pernyataan *favorable* dan *unfavorable*, yaitu Sangat setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

3.6. Prosedur Penelitian

Prosedur pelaksanaan penelitian ini terdiri dari dua tahap yaitu tahap persiapan dan pelaksanaan.

3.6.1. Persiapan Penelitian

Penelitian ilmiah merupakan suatu cara untuk memperoleh, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu ilmu pengetahuan. Untuk mendapat data yang akurat peneliti membutuhkan instrument yang tepat sehingga peneliti harus merencanakan dan menyiapkan langkah yang tepat untuk menyusun instrument penelitian yang akan dipergunakan dalam penelitian.

3.6.1.1. Pembuatan alat ukur

Penelitian ini menggunakan alat ukur berbentuk skala yang disusun oleh peneliti dengan bantuan dan arahan dari dosen pembimbing. Skala ini disusun berdasarkan

aspek harga diri oleh Coopersmith (1967) yang terdiri atas 4 aspek yaitu kekuatan, keberartian, kebajikan, kemampuan. Penyusunan skala ini dilakukan dengan membuat *blueprint* dan kemudian dioperasionalkan dalam bentuk item-item pertanyaan. Skala harga diriterdiri atas 24 item. Item-item pernyataan tersebut kemudian disusun menjadi instrument uji coba. Sebaran uji coba skala harga diritersebut dapat dilihat pada table dibawah ini.

Tabel 3.1. Blue Print uji coba skala harga diri

No	Aspek	Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	Kekuatan (power)	1	13	2
		2,3	14,15	4
2	Keberartian (significance)	4	16	2
		5,6	17,18	4
3	Kebajikan (virtue)	7,8	19,20	4
		9	21	2
4	Kompetensi (competence)	10	22	2
		11,12	23,24	4
Jumlah		12	12	24

Demikian juga dengan skala kematangan karir. skala kematangan karir disusun berdasarkan aspek kematangan karir oleh Super, 1981 (dalam Gonzalez, 2008) yang terdiri atas 5 aspek yaitu perencanaan, eksplorasi, informasi, pengambilan keputusan dan berorientasi pada realita. Penyusunan skala ini dilakukan dengan membuat *blueprint* dan kemudian dioperasionalkan dalam bentuk item-item pertanyaan. Skala kematangan karir terdiri atas 24 item. Item-item pernyataan tersebut kemudian disusun menjadi instrument uji coba. Sebaran uji coba skala kematangan karir tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.2. Blue Print uji coba skala kematangan karir

No	Aspek	Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	Perencanaan Karir	1,	13	2
		2	14	2
2	Eksplorasi Karir	3	15	2
		4	16	2
3	Informasi	5	17	2
		6	18	2
4	Pengambilan Keputusan	7,8	19,20	4
		9	21	2
5	Berorientasi pada realita	10	22	2
		11,12	23,24	4
Jumlah		12	12	24

3.6.1.2 Uji coba alat ukur

Setelah alat ukur disusun, maka tahap selanjutnya adalah melakukan uji coba alat ukur. Uji coba alat ukur dilakukan untuk menguji apakah validitas dan reliabilitas alat ukur yang digunakan dalam penelitian nantinya terpenuhi. Peneliti melakukan uji coba alat ukur pada 30 Agustus 2021- 9 September 2021 pada mahasiswa stambuk 2017 di beberapa kampus swasta di kota medan sebanyak 103 orang. Penelitian ini dilakukan peneliti dengan memberikan skala secara *online* dalam bentuk *google form* kepada subjek.

Setelah peneliti melakukan uji coba alat ukur, hasil uji coba tersebut dianalisis untuk mengetahui validitas dan reliabilitas melalui SPSS 25.0 *for windows*. Berdasarkan hasil uji coba ditemukan 2 item yang gugur sedangkan 22 item sah. Sedangkan skala kematangan karir ditemukan 2 item yang gugur sedangkan yang sah 22 item. Setelah diketahui item-item yang gugur, maka kemudian peneliti menyusun item-item yang sah menjadi alat ukur yang disajikan dalam skala penelitian.

3.6.1.3. Revisi Alat Ukur

Skala psikologi yang telah terkumpul kemudian diperiksa peneliti dari 103 subjek uji coba seluruhnya memenuhi persyaratan dan seluruh skala psikologi terisi lengkap. Kemudian peneliti melakukan skoring tiap skala psikologi yang telah terisi kemudian membuat tabulasi untuk dihitung secara statistik untuk mengetahui validitas tiap item dan reliabilitas skala yang dibuat. Berikut adalah table distribusi item-item skala penelitian setelah uji coba

Tabel 3.5 Daftar Sebaran item-item penelitian skala harga diri setelah uji coba

No	Aspek	Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	Kekuatan (power)	1	13	6
		2,3	14,15	
2	Keberartian (significance)	4	16	6
		5,6	17,18	
3	Kebajikan (virtue)	8	19,20	4
			21	
4	Kompetensi (competence)	10	22	6
		11,12	23,24	
Jumlah		10	12	22

Tabel 3.5 Daftar Sebaran item-item penelitian skala kematangan karir setelah uji coba

3.6.2. Pelaksanaan

Penelitian

Proses
pelaksanaan
penelitian ini

No	Aspek	Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	Perencanaan Karir	1	13	3
			14	
2	Ekspolorasi Karir	3	15	4
		4	16	
3	Informasi	5	17	4
		6	18	
4	Pengambilan Keputusan	7,8	19,20	5
			21	
5	Berorientasi pada realita	10	22	6
		11,12	23,24	
Jumlah		10	12	22

dilakukan dengan cara menyebarkan skala secara *online* yang disusun melalui *google form*.

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan pada 13 September 2021 hingga 24 September 2021.

3.7. Analisa Data

Data penelitian ini diolah dan dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan *statistic inferensial*. Analisis deskriptif dilakukan dengan mendeskripsikan data yang telah terkumpul tanpa membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum sedangkan analisis inferensial dilakukan dengan menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan uji koefisien regresi linier sederhana. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yakni uji normalitas dan uji linearitas dan dilanjutkan dengan uji hipotesis data.

3.7.1. Uji Asumsi

Uji asumsi yang digunakan dalam penelitian ialah :

- a. Uji Normalitas yaitu untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi berdasarkan prinsip kurva normal. Uji normalitas untuk data kedua variabel diperoleh dari nilai Kolmogorov-Smirnov Z (K-S Z), apabila nilainya lebih besar dari 0,05 maka dapat

dikatakan bahwa distribusi data normal. Untuk melakukan uji ini, peneliti juga menggunakan program *SPSS for Windows 25*.

- b. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah data harga diri memiliki hubungan yang linear dengan data kematangan karir. Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan *Test for linearity* dengan bantuan *SPSS for Windows 25*. Kedua variabel dikatakan berhubungan linear jika $p > 0,05$.

3.7.2. Uji Hipotesa

Uji hipotesa menggunakan uji koefisien regresi linier sederhana. Digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Dari hasil regresi diatas dapat diketahui dengan membandingkan taraf signifikansi (P-value)

- Nilai Signifikansi atau probabilitas lebih kecil dari 0,05 (Sig < 0,05) yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Nilai Signifikansi atau probabilitas lebih besar dari 0,05 (Sig > 0,05) yang artinya H_0 diterima dan H_a ditolak.