

**HUBUNGAN *SELF-ESTEEM* DAN *SELF-EFFICACY* DENGAN  
KEMATANGAN KARIR MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**

**Muhammad Hardi Ramadhan**

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta

muhammadhardiramadhan@gmail.com

**Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus**

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta

dpurwana@unj.ac.id

**Rizki Firdaus Rahmadania, SE., M.SM**

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta

Rachmadania92@gmail.com

***ABSTRACT***

*This study aims to determine whether there is a relationship between Self-esteem and Self-efficacy with career maturity of students from the Faculty of Economics, State University of Jakarta, class of 2016. The research method used is a questionnaire method with quantitative and correlational approaches. The population in this study were students of the 2016 economics faculty, totaling 268 students. The sample used in this study amounted to 160 students using the Simple Random Sampling technique. Y variable data (Career Maturity) is secondary data, while the variables X1 (Self-esteem) and X2 (Self-efficacy) are primary data using a Likert scale model with modifications. The data was then tested for validity and reliability, then analyzed using descriptive analysis techniques, classical assumption tests, and hypothesis tests. The data analysis technique used IBM SPSS version 26. The results showed: (1) There was a positive and significant relationship between Self-esteem and career maturity as indicated by the correlation coefficient  $t_{count} > t_{table}$  with a value of  $0,232 > 0,130$  and a significance level of 0.003. (2) There is a positive and significant relationship between Self-efficacy and career maturity as indicated by the correlation coefficient  $t_{count} > t_{table}$  with a value of  $0,182 > 0,130$  and a significance level of 0,021. (3) And there is a positive relationship between Self-esteem and Self-efficacy with career maturity with the results of the*

*calculated correlation coefficient (r) of 0,232 and 0,182 respectively and the significance level of 0.003 and 0,021, respectively by using the calculation of product moment correlation analysis.*

## **ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara Self-esteem dan Self-efficacy dengan kematangan karir mahasiswa fakultas ekonomi Universitas Negeri Jakarta angkatan 2016. Metode penelitian yang digunakan adalah metode angket atau kuisioner dengan pendekatan kuantitatif dan korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa fakultas ekonomi angkatan 2016 yang berjumlah 268 mahasiswa. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 160 mahasiswa dengan menggunakan teknik Simple Random Sampling. Data variabel Y (Kematangan Karir) merupakan data sekunder, sedangkan variabel X1 (Self-esteem) dan X2 (Self-efficacy) merupakan data primer dengan menggunakan model skala Likert dengan modifikasi. Data kemudian di uji validitas dan realibilitas, lalu di analisis menggunakan teknik analisis deskriptif, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Teknik analisis data menggunakan IBM SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan: (1) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Self-esteem dengan kematangan karir yang ditunjukkan oleh hasil koefisien korelasi r hitung > rtabel dengan nilai  $0,232 > 0,130$  dan taraf signifikansi sebesar 0,003. (2) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Self-efficacy dengan kematangan karir yang ditunjukkan oleh hasil koefisien korelasi r hitung > rtabel dengan nilai  $0,182 > 0,130$  dan taraf signifikansi sebesar 0,021. (3) Dan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Self-esteem dan Self-efficacy dengan kematangan karir dengan hasil koefisien korelasi (r) hitung masing-masing sebesar 0,232 dan 0,182 dan taraf signifikansi masing-masing sebesar 0,003 dan 0,021. dengan menggunakan perhitungan analisis korelasi product moment*

*Keywords: Education, Self-esteem, Self-efficacy, Career Maturity*

Kata kunci: Pendidikan, Harga diri, Efikasi diri, Kematangan Karir

## **PENDAHULUAN**

Memiliki karir yang baik dan sesuai dengan keinginan merupakan tujuan atau impian semua orang. Namun, terkadang merencanakan karir yang kita inginkan tidak selalu mulus dan sesuai harapan. Kita semua setuju jika karir yang baik perlu perencanaan yang matang, persiapan yang panjang, dan paham dengan keadaan diri sendiri. Karir identik dengan

pekerjaan, dan jika kita membahas tentang pekerjaan tentu tidak bisa terlepas dari sumber daya manusia yang akan mengisi tempatnya.

Para pekerja atau bisa dibilang tenaga kerja ini merupakan salah satu aset yang penting dan mendasar bagi sebuah pekerjaan, mereka adalah modal berharga dalam menentukan maju atau tidaknya suatu perusahaan. Namun, sebelum kita berbicara yang ideal tentang para tenaga kerja ini, masih banyak permasalahan yang terjadi pada tenaga kerja itu sendiri. Misalnya saja, jumlah komposisi tenaga kerja di Indonesia yang terus mengalami perubahan karena proses demografis yang sedemikian pesatnya.

Apalagi diperparah dengan kondisi yang sedang dihadapi pada masa ini, yaitu pandemi covid-19. Hal ini membuat seluruh dunia mengalami dampak yang besar, tidak hanya dari segi kesehatan, namun dari segala aspek kehidupan, termasuk dari sisi ekonomi. Pembatasan pergerakan manusia yang diterapkan oleh pemerintah, membuat sektor perkenomian ini lumpuh, pedagang, buruh pabrik, karyawan, bahkan pengusaha yang besar sekalipun terkena dampaknya. Hal ini membuat semakin banyak dirumahnya ribuan buruh dan karyawan yang akhirnya tidak lagi memiliki pekerjaan, dan berkurangnya pendapatan masyarakat dan membuat angka pengangguran naik.

Kemampuan seseorang akan merencanakan karir saat ini sangat bergantung kepada apa yang dirinya dapatkan saat ini dari berbagai input yang masuk kedalam dirinya. Upaya individu untuk dapat memilih, menentukan, dan merencanakan karir yang tepat untuk dirinya, diperlukan kematangan karir, hal ini meliputi pengetahuan akan diri, pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan mengatasi tugas, kemampuan memutuskan pilihan, dan kemampuan dalam merencanakan tahap pengembangan karir yang diharapkan. Rendahnya kematangan karir dapat menyebabkan kesalahan dalam menentukan dan merencanakan karir.

Terdapat Faktor-faktor yang berhubungan dengan kematangan karir telah banyak disampaikan oleh para ahli sebelumnya, yaitu *Self-efficacy*, *decision making* (Munir & Astri Tarigan, 2017), komitmen kerja, tingkat pendidikan, status ekonomi (Roy, 2015), dan *Self-esteem* (Hasna & Anugerah, 2017). *Self-esteem* merupakan salah satu faktor yang memiliki hubungan dengan kematangan karir. *Self-esteem* atau harga diri adalah proses evaluasi terhadap diri sendiri dan proses penerimaan terhadap dirinya. Evaluasi ini akan membentuk gambaran terkait penilaian individu tentang dirinya sendiri, hal ini akan menunjukkan tingkat penghargaan dan pengakuan dan sejauh mana individu merasa yakin dan mampu untuk sukses dan berharga di kemudian hari. Individu yang memiliki harga diri tinggi akan memiliki rasa

percaya diri, penghargaan diri, merasa yakin akan kemampuannya, berguna, bermanfaat, dan dapat melewati semua masalah yang akan dihadapi, termasuk dalam hal pengembangan karir.

Selain itu ada faktor *Self-efficacy* yang memiliki hubungan dengan kematangan karir. *Self-efficacy* adalah sebuah keyakinan subjektif individu untuk mampu mengatasi permasalahan-permasalahan atau tugas, serta melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga orang yang memiliki tingkat *Self-efficacy* yang tinggi tentu memiliki rasa optimis serta bersungguh-sungguh dalam menghadapi masalah sehingga proses kematangan karir akan jauh lebih baik dibandingkan dengan orang yang kurang memiliki *Self-efficacy*.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### *1. Self-esteem*

*Self-esteem* atau harga diri, seperti yang pertama kali didefinisikan oleh Rosenberg harga diri yaitu mengacu pada sikap positif atau negatif seseorang menuju dirinya sendiri. Orang yang memiliki *self-attitude* yang positif percaya bahwa hidupnya akan dipengaruhi oleh sikap yang dirinya miliki. Sejak teori konsep *self-esteem* atau harga diri tersebut diperkenalkan, hal itu banyak mendapat perhatian dan banyak penelitian yang dikembangkan selanjutnya (Heo & Kim, 2016).

Coopersmith (1990) mengungkapkan bahwa *self-esteem* adalah evaluasi yang dibentuk berdasarkan kebiasaan individu memandang dirinya terutama mengenai sikap menerima atau menolak dan indikasi besarnya kepercayaan individu terhadap kemampuannya, keberartiannya, kesuksesannya, dan keberhargaannya. Selanjutnya, (Baumeister et al (2003) mendefinisikan *Self-esteem* sebagai “*the evaluative component of self knowledge, is defined as how much people think of themselves as worthy*”. Dalam artian bebas, *self-esteem* merupakan gambaran bagaimana orang menganggap dirinya layak untuk menyelesaikan sesuatu.

Guindon (2009) menjelaskan *Self-esteem* juga diartikan sebagai sikap, komponen evaluatif diri, dan penilaian yang afektif terdiri dari perasaan berharga dan penerimaan yang dikembangkan individu atas konsekuensi akan kesadaran kompetensi dan umpan balik dari luar diri. Hal ini senada dengan apa yang diungkapkan oleh Pravitasari (2014) yang menyatakan bahwa *self-esteem* dipelajari dari pengalaman berhubungan dengan orang lain,

pengalaman tersebut dapat terbentuk bagaimana orang lain tersebut memperlakukan diri kita, bagaimana kita menangkap pantulan tentang diri kita, dan bentuk gagasan tentang seperti apakah diri kita sebagai pribadi.

Dapat disimpulkan dari teori yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa *Self-esteem* merupakan sebuah penilaian atas sikap seseorang yang dipengaruhi dari dalam dan diluar dirinya, penilaian ini akan menjadikan seseorang mengetahui konsep dirinya.

## 2. *Self-efficacy*

Bandura (1997) menjelaskan konsep *self-efficacy* pertama kali, ia menjelaskan *self-efficacy* adalah keyakinan individu atas kemampuannya dalam melakukan suatu bentuk kontrol atau kendali terhadap fungsi dirinya sendiri dan kejadian dalam lingkungan. Ia juga menjelaskan *self-efficacy* internal, adalah keyakinan seorang individu mengenai kemampuannya dalam mengorganisasi dan menyelesaikan suatu tugas yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu.

Cera et al., (2014) menjelaskan *self-efficacy* adalah keyakinan pada individu dengan kemampuan yang dimiliki dalam meningkatkan harapan, motivasi, daya kognitif, dan melakukan suatu tindakan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas. Menurut Al-Faraqi, (2015) *self-efficacy* adalah ekspektasi dari keyakinan mengenai seberapa individu itu mampu menyelesaikan atau mengerjakan suatu perilaku dalam situasi dan kondisi tertentu. Hal yang senada juga dinyatakan oleh Fadhila et al., (2017) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* adalah kepercayaan diri seseorang dalam menghadapi atau menguasai dirinya sehingga menghasilkan sesuatu yang meyakinkan dalam dirinya.

Dari beberapa teori yang telah disampaikan peneliti sebelumnya dapat disimpulkan bahwa *Self-efficacy* merupakan sebuah keyakinan atas kemampuan diri seseorang untuk menyelesaikan segala tugas atau pekerjaan yang akan dirinya hadapi, dan keyakinan ini juga akhirnya dapat mempengaruhi pola pikir serta tindakan seseorang.

## 3. Kematangan karir

Fadhila et al., (2017) mendefinisikan kematangan karir adalah seseorang yang berhasil menyelesaikan tugas tugas dalam tahap perkembangan karirnya, individu yang memiliki kematangan karir yang tinggi akan mampu merencanakan karir secara tepat, sebaliknya rendahnya kematangan karir akan menyebabkan kesalahan dalam menentukan karirnya. Rustanto (2017) menjelaskan seseorang yang dikatakan matang dalam membuat keputusan

karir yaitu orang yang dapat mengeksplorasi karir yang ditunjang dengan pengetahuan dan keahlian tentang karir yang dimiliki.

Hasna & Anugerah (2017) mendefinisikan kematangan karir sebagai kemampuan individu dalam mengatasi tugas-tugas perkembangan karir dengan baik dan keyakinan untuk memilih karir yang tepat dan sesuai dengan yang diinginkan. Super dalam (Fransisca et al., 2020) mengembangkan konsep kematangan karir sebagai keberhasilan seseorang menyelesaikan semua tugas perkembangan vokasional yang khas bagi tahap perkembangan yang merupakan kesiapan afektif dan kognitif dari individu untuk mengatasi tugas-tugas perkembangan yang dihadapi.

L. Dewi & Widyayanti (2019) menjelaskan tentang definisi kematangan karir, yaitu kesiapan individu secara kognitif dan afektif dalam menghadapi tugas-tugas setiap tahapan perkembangan karir sesuai dengan perkembangan usia dan sosial serta harapan masyarakat. Supreet & Mamta, (2018) mendefinisikan kematangan karir sebagai tingkat pengetahuan dalam menentukan pilihan karir secara professional dan matang.

Dari beberapa teori yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa kematangan karir adalah kesiapan atau kemampuan seseorang dalam merencanakan, mempersiapkan, menentukan, dan mengembangkan karir yang dipilihnya secara baik.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan adalah metode angket atau kuisioner dengan pendekatan kuantitatif dan korelasional. Metode ini dipilih sebab untuk mendapatkan data yang valid dari sumbernya secara langsung tentang *Self-esteem*, *Self-efficacy* dan kematangan karir dari mahasiswa. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasional. Riset korelasional bertujuan untuk menyelidiki hubungan (asosiasi) diantara satu atau lebih variabel. Hasil dari riset korelasional itu dapat menentukan apakah suatu variabel berkorelasi positif atau negatif atau bahkan tidak berkorelasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa fakultas ekonomi angkatan 2016 yang berjumlah 268 mahasiswa. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 160 mahasiswa dengan menggunakan rumus Slovin dan teknik *Simple Random Sampling*.

Adapun instrumen yang digunakan untuk mengukur tiap variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. *self-esteem*

*Self-esteem* atau harga diri dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala harga diri dimodifikasi oleh Peneliti berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Coopersmith (1967) yang terdiri atas keberartian, kekuatan, kompetensi, dan kebajikan. Semakin tinggi skor yang diperoleh responden berarti semakin tinggi harga diri, sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh responden berarti semakin rendah harga diri yang dimiliki responden

b. *self-efficacy*

*Self-efficacy* atau efikasi diri yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sebuah keyakinan subjektif individu untuk mampu mengatasi berbagai permasalahan atau tugas, serta melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Efikasi diri dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala efikasi diri berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh Bandura (1997) bahwa terdapat 3 dimensi yang menjadi perbedaan *self-efficacy* setiap individu yaitu *magnitude*, *strength*, dan *generality*.

c. Kematangan Karir

Kematangan karir dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan aspek kematangan karir menurut Super (Destiani & Aslamawati, 2018), yaitu perencanaan, eksplorasi, pengambilan keputusan. dan pengetahuan tentang dunia pekerjaan.

## HASIL PENELITIAN

Berdasarkan uji persyaratan analisis menggunakan IBM SPSS 26 diketahui data dapat berdistribusi normal dan dapat digunakan. Hasilnya dapat di deskripsikan dalam data berikut:

1. Analisis Deskripsi

Berdasarkan data yang telah diperoleh dan di olah oleh peneliti, analisis deskripsi ini ditujukan untuk mengetahui dan menentukan kategori tingkat masing-masing variabel yang diteliti dengan ketentuan norma kategorisasi sebagai berikut

**Tabel 1.4**  
**Norma Kategorisasi**

<b>Kategorisasi</b>	<b>Norma</b>
Tinggi	$X > ( M + Sdi )$
Sedang	$( M - Sdi ) \leq X \leq ( M+Sdi )$
Rendah	$X < ( M - Sdi )$

Hasil yang di dapat dari penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kategorisasi *self-esteem*, *self-efficacy* maupun kematangan karir mahasiswa Fakultas Ekonomi berada pada kategori tinggi dan sedang.

## 2. Uji Normalitas

Berdasarkan data hasil pengujian uji normalitas dapat dinyatakan bahwa data dari ketiga variabel berdistribusi normal. Hal ini diketahui berdasarkan tingkat signifikansi sebesar 0,200 untuk variabel *Self-esteem*, *Self-efficacy*, dan kematangan karir. Maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam analisis selanjutnya dengan metode statistik.

## 3. Uji Linearitas

### 1) XI dengan Y (*Self-esteem* dengan Kematangan Karir)

Berdasarkan data hasil pengujian, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar 0,003 yang berarti  $< 0,05$ . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel *Self-esteem* dan kematangan karir memiliki hubungan yang linier.

### 2) X2 dengan Y (*Self-efficacy* dengan Kematangan Karir)

Berdasarkan data hasil pengujian, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar 0,017 yang berarti  $< 0,05$ . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel *Self-efficacy* dan kematangan karir memiliki hubungan yang linier.

## 4. Uji Hipotesis Korelasi *Product Moment*

Correlations				
		Self-esteem	Self-efficacy	Kematangan Karir
Self-esteem	Pearson Correlation	1	.616**	.232**
	Sig. (2-tailed)		.000	.003



	N	160	160	160
Self-efficacy	Pearson Correlation	.616**	1	.182*
	Sig. (2-tailed)	.000		.021
	N	160	160	160
Kematangan Karir	Pearson Correlation	.232**	.182*	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.021	
	N	160	160	160
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).				

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil dari perhitungan dan pengolahan data sebelumnya, dapat dijelaskan sebagai berikut:

### 1. Hubungan *Self-Esteem* dengan kematangan karir

Berdasarkan hasil uji analisis data yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *self-esteem* dengan kematangan karir pada mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta angkatan 2016. Hal tersebut didasarkan pada hasil yang ditunjukkan dari taraf signifikansi variabel *self-esteem* terhadap kematangan karir sebesar 0,003 dan koefisien korelasi (r) hitung sebesar 0,232 dengan menggunakan perhitungan analisis korelasi *product moment*.

### 2. Hubungan *Self-Efficacy* dengan kematangan karir

Berdasarkan hasil uji analisis data yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *self-efficacy* dengan kematangan karir pada mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta angkatan 2016. Hal tersebut didasarkan pada hasil yang ditunjukkan dari taraf signifikansi variabel *self-efficacy* terhadap kematangan karir sebesar 0,021 dan koefisien korelasi (r) hitung sebesar 0,182 dengan menggunakan perhitungan analisis korelasi *product moment*.

### 3. Hubungan *Self-Esteem* dan *Self-Efficacy* dengan Kematangan Karir

Berdasarkan hasil uji analisis data yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu terdapat hubungan yang positif antara *self-esteem* dan *self-efficacy* dengan kematangan karir pada mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta angkatan 2016. Hal tersebut didasarkan pada

hasil yang ditunjukkan dari taraf signifikansi variabel *self-esteem* dan *self-efficacy* dengan kematangan karir masing-masing sebesar 0,003 dan 0,021 serta koefisien korelasi (r) hitung masing-masing sebesar 0,232 dan 0,182 dengan menggunakan perhitungan analisis korelasi *product moment*.

## KESIMPULAN

Berdasarkan perhitungan dan pengolahan data yang telah peneliti lakukan sebelumnya, dapat disimpulkan dari hasil penelitian ini bahwa:

1. Terdapat pengaruh hubungan yang positif dan signifikan antara *self-esteem* dan kematangan karir. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat *self-esteem* maka tingkat kematangan karir juga akan semakin meningkat. Begitu pun sebaliknya, jika semakin rendah tingkat *self-esteem* maka tingkat kematangan karir juga akan semakin menurun.
2. Terdapat pengaruh hubungan yang positif dan signifikan antara *self-efficacy* dan kematangan karir. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat *self-efficacy* maka tingkat kematangan karir juga akan semakin meningkat. Begitu pun sebaliknya, jika semakin rendah tingkat *self-efficacy* maka tingkat kematangan karir juga akan semakin menurun.
3. Terdapat pengaruh hubungan yang positif dan signifikan antara *self-esteem* dan *self-efficacy* dengan kematangan karir. Hal ini berarti apabila tingkat *self-esteem* dan *self-efficacy* meningkat maka tingkat kematangan karir juga akan meningkat. Begitu pun sebaliknya, semakin rendah tingkat *self-esteem* dan *self-efficacy* maka tingkat kematangan karir juga akan semakin menurun walaupun variabel *self-esteem* dan *self-efficacy* tidak menjadi faktor terbesar dalam mempengaruhi tingkat kematangan karir.

## SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti memberikan saran serta rekomendasi yang diharapkan dapat membantu serta bermanfaat di kemudian hari untuk beberapa pihak. Adapun saran serta rekomendasi tersebut yaitu:

1. Bagi kampus / perguruan tinggi, diharapkan agar menciptakan lingkungan belajar yang mendukung meningkatnya *self-esteem* dan *self-efficacy* mahasiswa sehingga meningkatkan kematangan karir mahasiswa tersebut dalam merencanakan, mempersiapkan, dan melanjutkan karir kedepannya. Hal ini penting dikarenakan

kematangan karir mahasiswa merupakan sebuah hal yang perlu dimiliki oleh setiap mahasiswa agar dirinya dapat mencapai kesuksesan karir dalam kehidupannya.

2. Bagi para peneliti yang ingin meneliti mengenai kematangan karir, diharapkan meneliti faktor lain yang dapat memberikan pengaruh lebih besar terhadap kematangan karir agar penelitian selanjutnya lebih bermanfaat serta objek penelitian bisa lebih spesifik atau lebih luas lagi dan menambah khazanah ilmu pengetahuan di kemudian hari.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Faraqi, F. A. (2015). Pengaruh Kelompok Referensi Dan Efikasi Diri Terhadap Pengambilan Keputusan Dalam Memilih Jurusan Kedokteran Siswa Kelas XII Ipa SMA Negeri 1 Samarinda. *EJournal Psikologi*, 4(1), 731–740. <https://www.e-jurnal.com/2016/05/pengaruh-kelompok-referensi-dan-efikasi.html>
- Baumeister, R. F., Campbell, J. D., Krueger, J. I., and Vohs, K. D. (2003). Does high self-esteem cause better performance, interpersonal success, happiness, or healthier lifestyles? *Psychol. Sci. Public Interest*, 4, 1–44.
- Cera, R., Mancini, M., & Antonietti, A. (2014). Relationships between Metacognition, Self-efficacy and Self-regulation in Learning. *ECPS - Educational, Cultural and Psychological Studies*, 7, 115–141. <https://doi.org/10.7358/ecps-2013-007-cera>
- Coopersmith, S. (1990). The antecedents of self-esteem. *Consulting Psychologists Press*.
- Destiani, D., & Aslamawati, Y. (2018). Hubungan antara Locus Of Control dengan Kematangan Karir Siswa Madrasah Aliyah Negeri 1 Bandung ( Studi pada Siswa Kelas XI Program Keterampilan ) Relationship Between Locus of Control and Career Maturity of Madrasah Aliyah Negeri 1 Bandung Students ( *Stu. 4, No.2, 762–767*.
- Dewi, L., & Widyayanti, N. (2019). Hubungan Antara Efikasi Diri Dan Dukungan Sosial Keluarga Dengan Kematangan Karir Siswa Kelas XII SMK “X” Kabupaten Waykanan. *Psyche: Jurnal Psikologi Universitas Muhammadiyah Lampung*, 37–44.
- Fadhila, D., Abd, D., & Bustamam, N. (2017). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kematangan Karir Siswa SMA Negeri Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Bimbingan Dan Konseling*, 2(3), 82–91.
- Fransisca, E., Suryanto, S., & Matulessy, A. (2020). Efikasi Diri dan Dukungan Sosial Guru dengan Kematangan Karir Siswa. *Indonesian Psychological Research*, 2(1), 29–38. <https://doi.org/10.29080/ipr.v2i1.230>
- Guindon, M. H. (2009). Self-esteem across the lifespan: Issues and interventions. *New York: Routledge*.
- Hasna, R. M., & Anugerah, I. U. (2017). Harga Diri dan Kematangan Karir Pada Siswa Sekolah Menengah Kejuruan Self-Esteem and Career Maturity among Vocational School Students. 8(1), 43–52.
- Heo, G., & Kim, T. (2016). Autoregressive Cross-Lagged Modeling of the Reciprocal Longitudinal Relationship Between Self-Esteem and Career Maturity. *Journal of Career Development*, 43(3), 273–288. <https://doi.org/10.1177/0894845315598002>

- Munir, A., & Astri Tarigan, B. (2017). The Relationship of Self-Efficacy and Self-Esteem with Career Maturity on the Students of SMA Negeri 15 Medan , Indonesia. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, 22(11), 67–73. <https://doi.org/10.9790/0837-2211026773>
- Pravitasari, A. (2014). Hubungan Antara Self-esteem dengan Kematangan Karir pada Siswa Kelas XI Teknik Gambar Bangunan SMK Negeri 2 Depok Sleman Yogyakarta. In *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Roy, S. (2015). *a Study on Career Maturity of Secondary School Students in Relation To School Management*. 3, 158–166. [www.srjis.com](http://www.srjis.com)
- Rustanto, A. E. (2017). Kepercayaan Diri Dan Efikasi Diri Terhadap Kematangan Karir Mahasiswa Di Politeknik Lp3I Jakarta Kampus Jakarta Utara. *Jurnal Lentera Bisnis*, 5(2), 1. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v5i2.31>
- Supreet, K., & Mamta, J. (2018). Career Maturity of Students with Visual Impairment in Relation to their Self Efficacy and Self Advocacy. *Journal of Social Sciences*, 14(1), 30–42. <https://doi.org/10.3844/jssp.2018.30.42>