

Pengaruh Manajemen Unit Pelayanan Bimbingan dan Konseling (UPBK) Terhadap Kematangan Karier Peserta Didik di Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Malang

Arrifah Putri Nadila

Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri
Maulana Malik Ibrahim Malang
arrifahputrinadila538@gmail.com

ABSTRACT

*The Guidance and Counseling Service Unit (UPBK) is a forum for students to consult about their problems. One of them is about a career in further studies. Therefore, this unit needs to carry out good management in providing its services considering the existing services to support the development of students. From here, research is directed to find out how much influence UPBK management has on the career maturity of class XII in MAN 2 Malang City. Using a quantitative approach *expost facto* method with questionnaire data collection techniques, the study used a sample of 197 class XII students in MAN 2 Malang City. The results of the study are known that UPBK management affects career maturity with a statistical value of 17.02 above 1.96. Significant effect with a P-Values score of less than 0.05 which is 0.000 and positive with an original sample value of 0.694 above -1.*

Key Words: *Guidance and Counseling Management, Career Maturity, Madrasah Aliyah*

ABSTRAK

Unit Pelayanan Bimbingan dan Konseling (UPBK) merupakan wadah peserta didik untuk berkonsultasi mengenai permasalahan-permasalahan yang ada pada dirinya. Salah satunya adalah mengenai karier di studi lanjutnya. Oleh karena itu, unit ini perlu mengadakan manajemen yang baik dalam memberikan pelayanannya mengingat pelayanan yang ada untuk menunjang perkembangan peserta didik. Dari sini, penelitian diarahkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh manajemen UPBK terhadap kematangan karier kelas XII di MAN 2 Kota Malang. Menggunakan pendekatan kuantitatif metode *expost facto* dengan teknik pengumpulan data kuesioner, penelitian menggunakan sampel sebesar 197 peserta didik kelas XII di MAN 2 Kota Malang. Hasil penelitian diketahui manajemen UPBK berpengaruh terhadap kematangan karier dengan nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar 17,02 di atas 1,96. Pengaruh signifikan dengan skor P-Values kurang dari 0,05 yaitu 0,000 dan positif dengan nilai *original sample* 0,694 di atas -1.

Kata-Kata Kunci: *Manajemen Bimbingan dan Konseling, Kematangan Karier, Madrasah Aliyah*

PENDAHULUAN

Banyak diantara kita mengira bahwa karier hanya sebatas pekerjaan seseorang, misalnya ketika seseorang telah bekerja sesuai keinginannya mengira bahwa itu adalah sebuah karier. Memang benar posisi pekerjaan dikatakan perjalanan karier, namun arti karier sangatlah luas. Karier merupakan rangkaian okupasi, pekerjaan, dan jabatan yang dipengaruhi oleh berbagai aspek dalam manusia (Hidayat et al., 2019). Maka dapat dikatakan bahwa karier adalah jalan hidup manusia. Dalam setiap fase pertumbuhan dan perkembangan manusia memiliki tahap-tahap perkembangan kariernya masing-masing, dimana didalamnya terdapat tugas-tugas vokasional yang harus dikerjakan individu untuk mencapai tingkat kematangan kariernya pada fase itu. Super dalam (Saifuddin, 2018) menegaskan bahwa kematangan karier menggambarkan keberhasilan seseorang menjalankan tugas perkembangan kariernya sesuai fase perkembangan kariernya. Salah satunya adalah fase remaja yang merupakan fase peralihan dari anak-anak menuju dewasa dengan banyaknya perubahan pada dirinya yang dimulai dari umur 12-18 tahun (Masdudi, 2015). Pada fase ini banyak perubahan besar pada individu, baik dari fisik maupun psikis. Perubahan yang cukup besar ini sering menimbulkan kecemasan tersendiri terhadap diri remaja. Indonesia – *National Adolescent Mental Health Survey* (I-NAMHS) (Health et al., 2022) yang diterbitkan oleh Pusat Kesehatan Reproduksi Universitas Gajah Mada menunjukkan bahwa dari 5.664 sampel remaja yang digunakan, 1.974 (34,9%) mengalami masalah mental. Fase ini terjadi pada peserta didik jenjang menengah atas. Maka, lembaga pendidikan jenjang ini perlu memberi layanan bagi remaja untuk dapat berkonsultasi berupa layanan bimbingan dan konseling. Bimbingan dan konseling pada sekolah terwujud dalam bentuk sebuah unit yang disebut dengan Unit Pelayanan Bimbingan dan Konseling (UPBK) yang mewadahi peserta didik untuk dapat berkonsultasi apapun yang terjadi dalam dirinya kepada guru bimbingan dan konseling. Layanan yang diberikan ini tentunya membutuhkan proses yang panjang dan kompleks agar mencapai keberhasilan. Kembali lagi, diperlukanlah manajemen pada UPBK mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengevaluasian pemberian layanan bimbingan dan konseling.

Manajemen UPBK nampaknya memiliki andil yang besar terhadap peserta didik. penelitian yang dilakukan oleh M. Ghali Ghibran (Gibran, 2023) bahwa manajemen BK di SMAN 2 Ponorogo memiliki peran dalam mengatasi pelanggaran tata tertib di sekolah tersebut dengan menerapkan fungsi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Penelitian lain oleh Aufa Chania Safitri (Safitri, 2022) memberikan hasil bahwa manajemen BK karier memiliki hubungan dengan tingkat kepuasan peserta didik kelas XII di MAN 2 Kota Bandung. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, Yusika Bahri (Bahri, 2021) dapat membuktikan bahwa pengelolaan BK memiliki pengaruh terhadap moral siswa. Dari beberapa penelitian mengenai manajemen bimbingan dan konseling ini peneliti memutuskan untuk meneliti pengaruh manajemen UPBK terhadap kematangan karier peserta didik karena penelitian dengan variabel dependen tersebut masih sangat terbatas.

Penulisan hasil penelitian ini untuk mengkaji lebih dalam lagi tentang pengaruh manajemen UPBK terhadap kematangan karier peserta didik, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh manajemen UPBK terhadap kematangan karier peserta didik kelas XII di MAN 2 Kota Malang. Dengan adanya penelitian ini

diharapkan dapat memberikan kontribusi lebih dalam memberikan layanan BK yang optimal dan menciptakan program BK karier yang tepat.

KAJIAN LITERATUR

1. Manajemen Bimbingan dan Konseling Karier

Sedangkan menurut George R Terry (Syahputra & Aslami, 2023), manajemen adalah proses unik dalam pemanfaatan sumber daya secara optimal dengan tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian atau pengawasan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Empat kegiatan tersebut menjadi dasar dilakukannya pengelolaan atau manajemen, yang disebut dengan fungsi manajemen. Dalam menjalankan sebuah manajemen yang baik, diperlukan adanya prinsip manajemen, meliputi disiplin, pembagian kerja, kesatuan perintah, wewenang, kesatuan arah, kepentingan organisasi sebagai prioritas, upah yang adil, sentralisasi, garis wewenang jelas, teratur, keadilan, perputaran staf stabil, inisiatif, dan semangat bekerja sama (Syaban, 2018).

Seluruh lini lembaga pendidikan memerlukan sebuah manajemen, salah satunya unit pelayanan bimbingan dan konseling bidang karier. *National Career Development Association* (NCDA) (Ingarianti & Purwaningrum, 2018) menerangkan bahwa konseling karier disebut juga dengan konseling vokasional yang berarti pemberian bantuan kepada konseli dalam perencanaan, pemetaan, dan pemilihan karier. Bimbingan dan konseling karier peserta didik jenjang Madrasah Aliyah (MA) menuntun mereka untuk dapat memahami dirinya dan memilih jurusan di studi lanjutan setelahnya. Prayitno (Nasution & Abdillah, 2019) menegaskan juga kegiatan pengelolaan bimbingan dan konseling berfokus pada fungsi manajemen juga, yakni perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengontrolan. Maka, manajemen bimbingan dan konseling karier diartikan menjadi kegiatan merencanakan, mengorganisasi, melaksanakan, dan mengevaluasi pelayanan bimbingan dan konseling dalam rangka memberikan bantuan kepada peserta didik mengalami kesulitan atau permasalahan dalam merencanakan, memetakan, memilih karier yang diinginkan. Fungsi manajemen yang akan digunakan untuk teori penelitian ada dalam buku Zainal Aqib "*A to Z Bimbingan dan Konseling Karier, Konsep, Teori, dan Aplikasinya*" (Aqib, 2021) mengungkapkan bahwa pada manajemen BK karier, terdapat 3 fungsi manajemen, yaitu persiapan, pelaksanaan, dan penilaian.

2. Kematangan Karier

Kematangan karier didefinisikan berbeda-beda oleh banyak ahli, namun memiliki satu intisari yang sama. Rehfuss dan Sickinger (Rehfuss & Sickinger, 2015), mengartikan kematangan karier sebagai proses pengambilan keputusan karier yang sesuai dengan tugas pengembangan karir dan kesiapan individu untuk memilih karier mereka. Sedangkan super dalam (Saifuddin, 2018) mengungkapkan bahwa kematangan karier merupakan keberhasilan yang didapatkan individu ketika ia mampu menyelesaikan tugas-tugas perkembangan kariernya (Juri Wahananto et al., 2023). Maka, makna kematangan karier merujuk pada tujuan dari kematangan karier yaitu individu mampu untuk memutuskan pilihan karier mereka. Ada beberapa hal yang mempengaruhi kematangan karier. Menurut Winkel (Umah, 2021), faktor kematangan karier terdiri dari nilai, tingkat intelegensi, bakat dan minat, kepribadian, pengetahuan, masyarakat, kondisi negara, sosial dan ekonomis, serta pendidikan.

Ada beberapa aspek kematangan karier yang diungkapkan oleh Donald E. Super untuk digunakan sebagai teori variabel dependen penelitian ini. aspek ini digunakan untuk seberapa tinggi tingkat kematangan karier peserta didik, yaitu perencanaan karier, eksplorasi karier, kompetensi informasional, dan pengambilan keputusan.

Tabel 1. Teori dalam Penelitian

| Variabel Manajemen UPBK | Variabel Kematangan Karier |
|--------------------------------|-----------------------------|
| Zainal Aqib: | Donald E. Super: |
| a. Persiapan | a. Perencanaan Karier |
| b. Pelaksanaan | b. Eksplorasi Karier |
| c. Penilaian dan Tindak Lanjut | c. Kompetensi Informasional |
| | d. Pengambilan Keputusan |

METODE

Mengacu kepada tujuan yang ada, maka penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *expost facto* dengan uji coba terpakai. Penelitian mengambil populasi penelitian peserta didik kelas XII di MAN 2 Kota Malang yang akan melakukan studi lanjutan. Dari populasi yang ada diambil sampel penelitian teknik *simple random sampling* dengan Rumus Slovin dan didapatkan sampel berjumlah 197 sampel. Teknik pengumpulan data utama menggunakan kuesioner atau angket lalu diolah menggunakan *software* SmartPLS 3.29.

Pengolahan data menggunakan SmartPLS 3.29 diawali dengan mentabulasikan jawaban kuesioner untuk bisa melihat perolehan data secara deskriptif. Selanjutnya, melakukan evaluasi model pengukuran untuk menentukan validitas dan reliabilitas. Uji validitas yang digunakan adalah validitas konvergen dengan melihat nilai *loading factor* (valid apabila hasil lebih besar (>) dari 0,7) dan validitas diskriminan menggunakan nilai *forrell larcker Criterion* (valid apabila akar kuadrat AVE > korelasi antar konstruk laten). Selanjutnya, uji reliabilitas menggunakan parameter *composite reliability* dimana item dikatakan reliabel apabila hasil lebih besar dari (>) 0,7. Setelah melakukan evaluasi model pengukuran, dilanjutkan dengan evaluasi model struktural. Beberapa hal yang diuji adalah *R-Square* (R^2), *Path Coefficient*, dan *Predictive Relevance* (Q^2) dengan ketentuan:

Tabel 2. Evaluasi Model Struktural

| Jenis | Kegunaan | Nilai | Kategori |
|--------------------|-----------------------|-------|-----------------|
| R Square (R^2) | Mengetahui | 0,67 | Model kuat |
| | simpangan dalam | 0,33 | Model moderate |
| | model artinya | | |
| | mengetahui varians | | |
| | variabel dependen | 0,19 | Model lemah |
| | yang dapat dijelaskan | | |
| | oleh sejumlah | | |
| | variabel independen. | | |
| | | 0,35 | Pengaruh tinggi |

| | | | |
|--------------------------------|---|-----------|--|
| f^2 (Effect Size: f Square) | Pengaruh setiap variabel pada level struktural. | 0,15 | Pengaruh sedang atau menengah |
| | | 0,02 | Pengaruh rendah |
| Predictive Relevance (Q^2) | Mengukur validasi kemampuan prediksi model. | $Q^2 > 0$ | Model memiliki <i>predictive relevance</i> . |
| | | $Q^2 < 0$ | Model kurang <i>predictive relevance</i> . |

Setelah evaluasi model struktural selesai, dilanjutkan dengan pengujian hipotesis untuk menjawab apakah variabel X memiliki pengaruh kepada variabel Y. Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat dan membandingkan nilai $t_{\text{statistik}}$ dengan t_{tabel} menggunakan *bootstrapping*. Pengujian hipotesis merujuk pada uji t dengan pernyataan hasil H1 diterima dan H0 ditolak apabila $t_{\text{statistik}}$ memiliki nilai 1,96. Sebaliknya, H0 akan diterima dan H1 ditolak apabila $t_{\text{statistik}}$ memiliki nilai kurang dari 1,96. Selain dengan menggunakan uji T, uji hipotesis juga melihat nilai P-Values dengan kriteria variabel memiliki pengaruh signifikan apabila P-Values kurang dari 0,05 (Muhson, 2022).

HASIL

1. Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini merupakan peserta didik kelas XII berjumlah 197 sampel di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Kota Malang. Deskripsi uraian responden akan diuraikan dengan penyajian dalam bentuk tabel dan persentase jenis kelamin. Jumlah responden paling banyak dengan berjenis kelamin perempuan sejumlah 115 orang dengan persentase 58,5%. Sedangkan untuk responden berjenis kelamin laki-laki sejumlah 82 orang dengan persentase 41,5%. Maka dapat disimpulkan bahwa responden yang lebih dominan dalam penelitian ini adalah perempuan.

2. Evaluasi Model Pengukuran

a. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas terbagi menjadi dua, yaitu validitas konvergen dan diskriminan. Hasil dari uji validitas konvergen dilihat dari nilai *loading factor* masing-masing item. Dari hasil uji validitas konvergen dengan melihat perhitungan *loading factor*, terdapat item-item yang tidak valid dan dianggap gugur. Dari variabel X yaitu manajemen UPBK, terdapat item yang dianggap gugur pada nomor 5, 10, 13, 17, 20, dan 24 karena hasil *loading factor* kurang dari 0,7 ($< 0,7$). Maka dari item yang awalnya berjumlah 26 item menjadi 20 item. Selanjutnya pada variabel Y yaitu kematangan karier juga memiliki beberapa item yang tidak valid dan dianggap gugur pada nomor 3, 7, 13, 14, 16, 18, 21, dan 24. Sehingga item pada variabel Y yang mulanya berjumlah 24 item menjadi 16 item. Akhirnya item dalam angket yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 36 item.

Selanjutnya, dilakukan dengan uji validitas diskriminan. Validitas diskriminan yang digunakan adalah *fornell larcker criterion* dengan kriteria akar kuadrat AVE lebih besar dari korelasi antar konstruk laten.

Tabel 3. Uji Validitas Diskriminan

| | Kematangan Karier | Manajemen UPBK |
|-------------------|-------------------|----------------|
| Kematangan Karier | 0.732 | |
| Manajemen UPBK | 0.698 | 0.739 |

Dapat dilihat bahwa kematangan karier memiliki akar AVE 0,732 lebih besar dari konstruk manajemen UPBK 0,698. Maka dapat disimpulkan bahwa validitas diskriminan tingkat variabel dalam penelitian ini dapat diterima karena masing-masing variabel memiliki akar AVE lebih tinggi dibandingkan korelasinya dengan variabel lain.

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Setelah dilakukan uji validitas, item-item yang valid selanjutnya diproses dalam uji reliabilitas untuk membutikan akurasi dan ketepatan instrumen atau item mengukur konstruk. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas menggunakan *composite reliability* dengan hasil dikatakan valid apabila melebihi 0,7. Berikut hasil dari uji reliabilitas:

Tabel 4. Uji Reliabilitas

| | Cronbach's alpha | Composite reliability |
|-------------------|------------------|-----------------------|
| Kematangan Karier | 0.959 | 0.963 |
| Manajemen UPBK | 0.968 | 0.971 |

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwasannya nilai *composite reliability* semua variabel penelitian jauh di atas 0,7 ($>0,7$). Sehingga dapat disimpulkan penelitian ini memiliki reliabilitas variabel yang baik.

3. Evaluasi Model Struktural

a. R-Square (R^2)

R-Square atau disingkat dengan R^2 merupakan uji model struktural yang berguna untuk mengukur varians variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Tabel 5. Uji R-Square

| | R-Square | R-Square Adjusted |
|-------------------|----------|-------------------|
| Kematangan Karier | 0,482 | 0,479 |

Berdasarkan analisis koefisien determinasi di atas, dijabarkan bahwa variabel independen (X) memiliki pengaruh terhadap Y sebesar 0,482 dengan nilai *R-Square Adjusted* sebesar 0,479. Maka dapat disimpulkan bahwa konstruk variabel independen berupa manajemen unit pelayanan bimbingan dan konseling dapat menjelaskan variabel dependen kematangan karier sebesar 0,482 atau 48,2%. Oleh karena *R-Square* memiliki nilai 0,482 pada rentang kriteria 0,33 sampai 0,67, maka pengaruh konstruk independen X terhadap Y termasuk moderat.

b. *Effect Size* (f^2)

Tabel 6. Uji F-Square

| | Kematangan Karier | Manajemen UPBK |
|-------------------|-------------------|----------------|
| Kematangan Karier | | |
| Manajemen UPBK | | 0,931 |

F-Square merupakan pengaruh variabel dalam struktural yang dapat dijelaskan secara kualitatif. Berdasarkan hasil *effect size* atau F-Square yang telah diuji mendapatkan hasil skor 0,931 (pembulatan menjadi 0,93) lebih dari 0,35. Maka, kehadiran variabel independen X di dalam model sangat penting karena termasuk dalam pengaruh level tinggi.

c. *Predictive Relevance* (Q^2)

Predictive relevance atau disebut juga dengan Q-Square dengan simbol (Q^2) merupakan mengukur model struktural yang bertujuan untuk mengukur validasi model. Hasil Q-Square menunjukkan skor 0,471 yang berarti model memenuhi *predictive relevance* karena melebihi nilai 0.

Tabel 7. Uji *Predictive Relevance*

| | Kematangan Karier |
|-------------------|-------------------|
| Kematangan Karier | 0,471 |

4. Pengujian Hipotesis

Pengujian terakhir yang dapat menentukan apakah variabel manajemen UPBK memiliki pengaruh pada kematangan karier dan menjawab rumusan masalah dengan melakukan pengujian hipotesis. Pengujian ini membandingkan nilai $t_{\text{statistik}}$ dengan t_{tabel} serta melihat nilai P-Values.

Tabel 8. Uji Hipotesis

| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|-------------------------------------|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|
| Manajemen UPBK -> Kematangan Karier | 0,694 | 0,697 | 0,041 | 17,018 | 0,000 |

Tabel di atas menunjukkan bahwa adanya pengaruh manajemen UPBK terhadap kematangan karier dengan nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar 17,02 di atas 1,96. Pengaruh yang ditimbulkan adalah pengaruh yang signifikan dengan skor P-Values kurang dari 0,05 yaitu 0,000. Selain itu, pengaruh juga bersifat positif antara variabel manajemen UPBK (X) terhadap kematangan karier (Y) dengan nilai *original sample* 0,694 di atas -1.

PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian yang diwakili oleh 197 peserta didik, diperoleh hasil manajemen UPBK memiliki pengaruh positif terhadap kematangan karier peserta didik. Uraian ini dapat dibuktikan dengan hasil hitung $t_{\text{statistik}}$ bernilai 17,02 lebih besar dari t_{tabel} 1,96. Selain itu, *P-Values* menunjukkan hasil kurang dari 0,05 yaitu 0,00 yang menandakan ada pengaruh langsung positif signifikan variabel manajemen UPBK dengan Kematangan Karier sehingga H_1 diterima. Besaran pengaruh yang dihasilkan dapat melihat nilai *R-Square*. Skor *R-Square* diperoleh sebesar 0,48 atau 48%, maka dapat disimpulkan besarnya pengaruh variabel manajemen UPBK terhadap variabel kematangan karier sebesar 48% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model. Kemungkinan ada faktor internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi kematangan karier peserta didik.

Manajemen sangat dibutuhkan dalam setiap lini madrasah untuk mewujudkan visi madrasah. Nanang Fattah (Su'ainah et al., 2017) mengungkapkan pengelolaan layanan bimbingan dan konseling yang baik akan memaksimalkan pemberian layanan. Pernyataan ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan pada manajemen UPBK di MAN 2 Kota Malang. Mereka mengelola unit dengan kompleks dan maksimal mulai dari perencanaan, pelaksanaan sampai pengawasan tindak lanjut dan menghasilkan pelayanan yang prima. Bahkan tolak ukur keberhasilan pelayanan BK bidang karier berupa 90% peserta didik masuk perguruan tinggi dalam maupun luar negeri terpenuhi setiap tahunnya. Maka dapat disimpulkan bahwa pemberian layanan telah tepat sasaran.

Melihat hasil penelitian yang telah dilakukan, manajemen UPBK hanya memiliki pengaruh terhadap kematangan karier sebesar 48% jika dilihat dari perolehan *R-Square*. Sehingga sisa 52% kematangan karier peserta didik dipengaruhi oleh hal lain. Seperti yang telah dijelaskan pada kajian teori, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kematangan karier peserta didik, baik internal maupun eksternal. Menurut Partino dalam (Ariana & Soetjningsih, 2018), faktor yang mempengaruhi terdiri dari konsep diri, efikasi diri, prestasi akademik, dan kebebasan. Terdapat kemungkinan sisa 52% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang telah diungkapkan oleh Partino. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Dinda Anggraini dan Endang Supraptiningsih (Anggraini & Supraptiningsih, 2022) dengan hasil efikasi diri memiliki pengaruh 44,6% terhadap kematangan karier peserta didik dari sampel yang berjumlah 130 peserta didik kelas XI di SMAN 1 Rujukan Lubuklinggau.

SIMPULAN

Manajemen UPBK memiliki pengaruh terhadap kematangan karier dengan melihat $t_{\text{statistik}}$ bernilai 17,02 lebih besar dari t_{tabel} 1,96. Pengaruh yang diberikan termasuk pengaruh yang signifikan karena *P-Values* menunjukkan hasil kurang dari 0,05 yaitu 0,00. Maka, H_1 diterima dan H_0 ditolak. Pengaruh variabel manajemen UPBK terhadap kematangan karier sebesar 48% secara konstruktif dari model yang digunakan dan 52% lain dipengaruhi oleh faktor lain.

REFERENSI

- Anggraini, D., & Supraptiningsih, E. (2022). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kematangan Karir Siswa SMAN 1 Rujukan Lubuklinggau. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 2(2), 80–87.
- Aqib, Z. (2021). *A to Z Bimbingan dan Konseling Karier: Konsep, Teori, dan Aplikasinya* (A. R. P. Utami, Ed.). CV Andi Offset.
- Ariana, R. D., & Soetjningsih, C. H. (2018). Hubungan Efikasi Diri Karir Dengan Kematangan Karir pada Siswa Kelas XII SMKN 2 Jepara. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 3(1), 7–21. <https://doi.org/10.24176/perseptual.v3i1.2240>
- Bahri, Y. (2021). *Pengaruh Manajemen Bimbingan dan Konseling (BK) terhadap Moral Siswa di SMP Negeri 5 Palopo*. Insitut Agama Islam Negeri Palopo.
- Gibran, M. G. (2023). *Manajemen Bimbingan dan Konseling dalam Mengatasi Pelanggaran Tata Tertib Siswa Kelas XII di SMAN 2 Ponorogo*. Universitas Insitut Agama Islam Negeri Ponorogo.
- Health, C. for R., Queensland, U. of, & Health, J. B. H. S. of P. (2022). *Indonesia—National Adolescent Mental Health Survey (I-NAMHS): Laporan Penelitian*. Pusat Kesehatan Reproduksi, Universitas Gajah Mada.
- Hidayat, D. R., Cahyawulan, W., & Alfian, R. (2019). *Karier: Teori dan Aplikasinya dalam Bimbingan dan Konseling Komprehensif*. CV Jejak.
- Ingarianti, T. M., & Purwaningrum, R. (2018). *Teori dan Praktik Konseling Karier Integratif* (N. F. Atif, Ed.). PT Refika Aditama.
- Juri Wahananto, Shobihatul Fitroh Noviyanti, & Ahmad Nabil Nasyiri. (2023). Leadership In Developing A Culture Of Quality (Case Study In Madrasah Aliyah Negeri Lamongan). *Ar-Rosikhun: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. <https://doi.org/10.18860/rosikhun.v3i1.18243>
- Masdudi. (2015). *Aplikasi Psikologi Perkembangan Dalam Perilaku Sosial Individu* (S. Supiana, Ed.; 1st ed.). Eduvision Publishing.
- Muhson, A. (2022). Analisis Statistik dengan SmartPLS. In *Universitas Negeri Yogyakarta. Program Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Nasution, H. S., & Abdillah. (2019). *Bimbingan Konseling “Konsep, Teori dan Aplikasinya”* (R. Hidayat, Ed.). Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPI).
- Rehfuss, M. C., & Sickinger, P. H. (2015). Assisting High School Students with Career Indecision Using a Shortened form of The Career Construction Interview. *Journal of School Counseling*, 13(6), 1–23.
- Safitri, A. C. (2022). *Hubungan Manajemen Bimbingan Konseling Karir dengan Tingkat Kepuasan Peserta Didik*. Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati.
- Saifuddin, A. (2018). *Kematangan Karier: Teori dan Strategi Memilih Jurusan dan Merencanakan Karier*. Pustaka Pelajar.
- Su'ainah, S., Aliman, A., & Juarsa, O. (2017). Manajemen Bimbingan dan Konseling di SMA. *Manajer Pendidikan*, 11(3), 287–295. <https://doi.org/10.33369/mapen.v11i3.3285>
- Syaban, M. (2018). Konsep Dasar Manajemen Pendidikan Islam. *Al-Wardah: Jurnal Kajian Perempuan, Gender, Dan Agama*, 12(2), 131–141. <https://doi.org/10.46339/al-wardah.v12i2.141>

- Syahputra, R. D., & Aslami, N. (2023). Prinsip-Prinsip Utama Manajemen George R. Terry. *Manajemen Kreatif Jurnal (Makreju)*, 1(3), 51–61.
- Umah, R. (2021). *Pengaruh Kematangan Karir Terhadap Quarter Life Crisis pada Mahasiswa Psikologi yang Mengerjakan Skripsi*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.