

CENTRE FOR INSTRUCTOR AND ADVANCED SKILL TRAINING ( CIAS )  
DEPARTMENT OF SKILLS DEVELOPMENT  
MINISTRY OF HUMAN RESOURCES

## SkillsMalaysia Journal

### Kematangan Kerjaya Pelajar - Pelajar Tahun Akhir Di Pusat Latihan Teknologi Tinggi (ADTEC)

Mohd Faizal Bin Mohd Isa<sup>1</sup> , Mohd Azrul bin Jaafar<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universiti Utara Malaysia (UUM), Sintok, Kedah

<sup>2</sup>Centre for Instructor and Advanced Skill Training (CIAS), Shah Alam, Selangor

#### Abstrak

Kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti penentu-penentu kematangan kerjaya di kalangan pelajar-pelajar tahun akhir di Pusat Latihan Teknologi Tinggi (ADTEC). Dalam kajian ini, tahap kematangan kerjaya telah dikenalpasti serta perhubungannya dengan pembolehubah jantina, penyertaan program kerjaya, pencapaian akademik, nilai berkerja, *Career Decision-Making Self-Efficacy* (CDMSE) dan penghargaan sendiri telah dikaji dengan teliti. Sampel kajian ini adalah 169 pelajar-pelajar tahun akhir daripada empat buah ADTEC yang terpilih. Daripada jumlah ini, 149 telah menjawab kertas soal-selidik. Data dikumpul untuk analisis dan interpretasi kajian. Ujian korelasi *Pearson Product-Moment*, ujian-t dan ujian ANOVA telah dijalankan dengan membandingkan tahap kematangan kerjaya masing-masing. Seterusnya, analisis *multiple linear-regression* telah dijalankan untuk mengenalpasti penentu-penentu kematangan kerjaya dalam kajian ini. Keseluruhannya, tahap kematangan kerjaya dikenalpasti berada pada tahap sederhana tinggi ( $M = 3.5893$ ). Tiada perbezaan yang signifikan pada min tahap kematangan kerjaya berdasarkan jantina dan pencapaian akademik ( $p > .05$ ). Walaubagaimanapun, terdapat perbezaan yang signifikan pada min tahap kematangan kerjaya dengan penyertaan program kerjaya ( $p > .05$ ). Hasil kajian ini juga mendapati bahawa wujudnya perhubungan nilai berkerja, CDMSE dan penghargaan sendiri dengan kematangan kerjaya ( $p < .05$ ). Di antara pembolehubah-pembolehubah tidak bersandar ini, CDMSE mempunyai nilai *Pearson correlation coefficient* yang tertinggi ( $r = .766, p < .01$ ). Seterusnya diikuti dengan nilai berkerja ( $r = .200, p < .05$ ) dan penghargaan sendiri ( $r = .172, p < .05$ ). Penentu-penentu yang signifikan kepada kematangan kerjaya ialah CDMSE ( $t = 14.308, p < .05$ ) dan nilai berkerja ( $t = -2.322, p < .05$ ). Manakala penghargaan sendiri ( $t = .033, p > .05$ ) tidak wujud sebagai penentu kematangan kerjaya yang signifikan. Model regresi yang dicadangkan tidak disokong sepenuhnya oleh data yang dikumpul dalam kajian ini. Keseluruhannya dalam kajian ini, CDMSE, penghargaan sendiri serta nilai berkerja hanya menyumbang 60.4% daripada variasi kematangan kerjaya. Kajian lanjut diperlukan demi mengenalpasti lebih banyak penentu-penentunya, dan seterusnya memperbaiki model regresi ini. Implementasi program kerjaya yang sesuai serta pembangunan program telah dibincang selepas dapatan kajian.

**Kata kunci :** *kematangan kerjaya, penghargaan sendiri, nilai berkerja, CDMSE*

#### Pengenalan

Merujuk kepada Kamus Dewan (2014), pekerjaan diertikan sebagai "sesuatu yang dilakukan secara berterusan kerana mencari nafkah". Manakala kerjaya pula didefinisikan sebagai "profesion atau pekerjaan yang dipilih sebagai cara mencari nafkah". Kematangan kerjaya dapat menerangkan sama ada seseorang individu tersebut telah bersedia atau tidak untuk menceburi bidang kerjaya pilihan (Savickas, 1984). Kematangan kerjaya boleh digunakan untuk menjelaskan tahap kesiapan kerjaya (Sharf, 2010). Kebiasannya, kedua-dua istilah tersebut dapat membantu dalam menjelaskan berkenaan perancangan kerjaya, penerokaan kerjaya, kemampuan membuat keputusan dan maklumat pekerjaan. Institusi-institusi Pendidikan Teknikal dan Latihan Vokasional (TEVT)

telah banyak diwujudkan dengan melibatkan pelaburan/peruntukan yang besar bagi memenuhi keperluan tenaga kerja mahir dalam sektor berkaitan selari dengan peningkatan status ekonomi negara. Seramai 120,000 lepasan bidang TEVT telah dapat dikeluarkan oleh institusi kerajaan dan swasta pada tahun 2009 (Laporan Rancangan Malaysia ke-10) bagi memenuhi keperluan industri. Tanggungjawab institusi – institusi TEVT adalah untuk memberi pendidikan dan latihan kemahiran kepada para belia bersesuaian dengan kemahiran-kemahiran yang diperlukan oleh pihak industri. Cabaran yang besar adalah bagi memastikan graduan yang telah dilatih bersedia untuk memasuki dan meneroka bidang pekerjaan selari dengan kemahiran yang dimiliki.

Tujuan utama program TEVT adalah menyediakan tenaga mahir bagi memenuhi keperluan industri. Ianya berkaitan keseluruhan hirarki sesuatu pekerjaan sama ada dijalankan secara jangka pendek, jangka sederhana atau jangka panjang. TEVT juga menjadi antara penyumbang di dalam proses pertumbuhan ekonomi negara, mengurangkan kadar pengangguran dan memberi faedah daripada globalisasi ekonomi (Wenrich dan Wenrich, 1974). Pembangunan program TEVT telah menjadi satu tajuk penting dalam usaha memperlengkapkan golongan muda dengan kemahiran yang dapat memberi peluang pekerjaan bagi menempuhi cabaran mendatang.

Salah sebuah institusi yang menjalankan program TEVT adalah Pusat Latihan Teknologi Tinggi (ADTEC), yang wujud di bawah Institusi Latihan Jabatan Tenaga Manusia (ILJTM). ADTEC mengeluarkan graduan lepasan Diploma Kemahiran Malaysia (DKM) dan Diploma Lanjutan Kemahiran Malaysia (DLKM). Jangkamasa latihan adalah antara enam bulan ke tiga tahun enam bulan dan sebanyak empat puluh tiga kursus di peringkat DKM dan sepuluh kursus di peringkat DLKM. Terdapat lapan buah ADTEC iaitu di Kulim, Shah Alam, Alor Gajah, Batu Pahat, Kemaman, Taiping, Jerantut dan Bintulu. Empat buah ADTEC (Kemaman, Taiping, Jerantut dan Bintulu) baru sahaja beroperasi beberapa tahun kebelakangan ini.

Pengangguran di kalangan graduan baru adalah satu fenomena yang boleh didapati di banyak negara seperti India, Indonesia dan ia boleh disebabkan oleh beberapa faktor seperti kadar pertumbuhan ekonomi yang perlahan, perubahan yang tidak dijangka dalam permintaan dari satu industri yang lain, dan ketidakpadanan antara keperluan pasaran dan graduan yang dihasilkan (Mansor dan Tan, 2009a). Merujuk kepada jadual 1.1, Perangkaan Utama Tenaga Buruh, Malaysia dari Februari 2014 hingga April 2014, didapati kadar pengangguran pada bulan Februari 2014 adalah 3.2 peratus atau seramai 446 400 orang manakala pada bulan Mac 2014 pula adalah sebanyak 3.0 peratus atau seramai 415 700 orang dan pada bulan April 2014 kadar pengangguran adalah 2.9 peratus atau seramai 407 200 orang (Jabatan Perangkaan Malaysia, 2014).

Jadual 1: Perangkaan Utama Tenaga Buruh Malaysia Feb, Mac dan April 2014

<b>Indikator</b>	<b>Feb 2014</b>	<b>Mac 2014</b>	<b>Apr 2014</b>
Tenaga Buruh ('000)	13,887.3	13,843.5	13,910.3
Bekerja ('000)	13,440.9	13,427.8	13,503.1
Penganggur ('000)	446.4	415.7	407.2
Kadar Pengangguran (%)	3.2	3.0	2.9

Sumber : Laporan Perangkaan Utama Tenaga Buruh 2014, Jabatan Statistik Malaysia

Berdasarkan statistik yang dijalankan selepas enam bulan graduan menamatkan pengajian, kadar purata kebolehpasaran graduan ILJTM adalah 76 peratus (Laporan Kajiselidik Pengesanan Graduan ILJTM, 2012). Jika merujuk kepada kadar kebolehpasaran graduan ADTEC pula, ia adalah sebanyak 67.36% sahaja (Laporan Kajiselidik Pengesanan Graduan ILJTM, 2012). Namun jika diteliti kepada Pelan Strategik Jabatan Tenaga Manusia (JTM) 2016-2020, sebanyak 85 peratus graduan disasarkan akan mendapat pekerjaan, ini menunjukkan peratusan sedia ada bagi ADTEC adalah agak ketinggalan hampir 18 peratus dari yang disasarkan menjelang 2016-2020. Sehubungan dengan itu, sasaran kerajaan untuk meningkatkan penyertaan graduan lepasan TEVT sebanyak 33% dalam sektor pekerjaan menjelang 2015 dan 50% pada 2020 (Laporan Tahunan Pemandu 2010) boleh terjejas.

## Ulasan Karya

### Kematangan kerjaya

Ia merujuk kepada kematangan individu dan kemampuannya dalam melaksanakan pemilihan kerjaya dan melaksanakan langkah-langkah seperti mendapatkan informasi yang spesifik berkaitan diri sendiri dan juga alam pekerjaan, pembelajaran dan juga alternatif kepada pekerjaan serta mengaplikasikan langkah-langkah ini di dalam membuat pemilihan kerjaya.

Super (1984) menyatakan kematangan kerjaya boleh ditakrifkan sebagai kematangan seseorang individu untuk membuat keputusan kerjaya. Oleh itu, kematangan seseorang individu terhadap kerjaya adalah menunjukkan kematangan kerjaya individu tersebut (Mansor dan Tan, 2009a). Menurut Super (1984), kematangan kerjaya merujuk kepada kesempurnaan di dalam pembangunan individu dan dijelaskan melalui dimensi kompetensi dan sikap iaitu aspek pengetahuan dan kemahiran.

### Nilai Bekerja

Nilai adalah kepercayaan yang dilalui oleh setiap individu sebagai suatu ketetapan yang memandunya di dalam kehidupan seharian (Brown, 2002). Nilai individu adalah asas kepada penilaian terhadap diri dan juga penilaian terhadap orang lain. Menurut Schwartz dan Bilsky (1987), nilai boleh ditakrifkan sebagai konsep atau kepercayaan tentang keadaan akhir itu wajar atau tingkah laku yang melampaui keadaan tertentu, membimbing pemilihan atau penilaian tingkah laku dan peristiwa dan dipengaruhi oleh kepentingan relatifnya. Di dalam skop kajian ini, nilai bekerja merujuk kepada kualiti atau anugerah yang diingini oleh seseorang individu daripada kerja.

### Penghargaan Kendiri

Di dalam skop kajian ini, penghargaan sendiri merujuk kepada keputusan/hasil daripada berurusan dengan cabaran kehidupan yang bermanfaat atau berulang. Penghargaan sendiri adalah bagaimana kita menghargai diri kita sendiri; ia adalah bagaimana kita melihat nilai diri sendiri kepada dunia dan bagaimana berharganya kita kepada orang lain. Penghargaan sendiri menjejaskan kepercayaan kita pada orang lain, hubungan dengan orang lain iaitu hampir setiap sebahagian daripada kehidupan kita. Positif harga diri memberikan kita kekuatan dan fleksibiliti di dalam hidup kita dan berkembang dari kesilapan kita tanpa takut kepada penolakan.

### CDMSE (CAREER DECISION MAKING SELF-EFFICACY)

Ia merujuk kepada keyakinan di dalam mengurus tugas-tugas yang berkaitan dengan pemilihan kerjaya dan kelakuannya di dalam membuat pemilihan kerjaya. *CDMSE* mengukur tahap kepercayaan individu bahawa dia boleh berjaya menyelesaikan tugas-tugas yang diperlukan untuk membuat keputusan kerjaya yang penting.

### Kajian Lepas

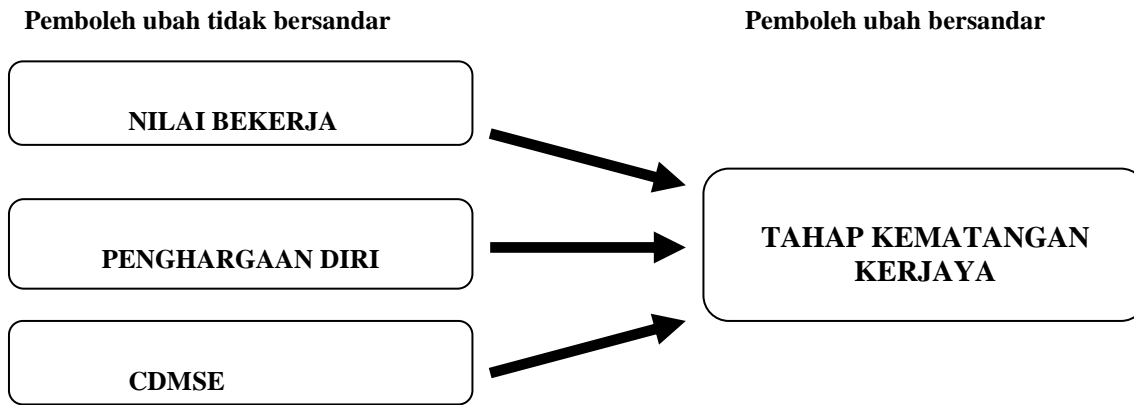
Sejak terma kematangan kerjaya dibawa oleh Super (1957) (seperti dirujuk oleh Coerste dan Schepers, 2004), kajian-kajian terhadap kematangan kerjaya telah dilaksanakan dengan banyak dan berterusan. Kajian mendapati, kematangan kerjaya menjadi elemen penting di dalam perkembangan kerjaya (Patton dan Creed, 2002). Kajian-kajian yang berterusan telah dengan jelas dan konsisten menunjukkan bahawa kematangan kerjaya adalah satu elemen yang penting pada perkembangan kerjaya (Chan, 2003; Sharifah, 2003 ; Guan, 2004) bahkan di Malaysia. Adalah begitu penting bagi para remaja pada tahap kolej didedahkan oleh pelbagai kajian antara hubungan kematangan kerjaya dan pelbagai ciri yang berhubungan dengan perkembangan kerjaya.

Beberapa kajian lepas telah dilaksanakan bagi melihat hubungan/perkaitan antara faktor-faktor seperti jantina, status sosial ekonomi, pengalaman kerja, nilai kerja, penghargaan sendiri dan keberkesanan diri. Kajian berkaitan faktor jantina pernah dilakukan oleh pengkaji-pengkaji seperti Punch et al. (2005), Creed dan Patton (2003), Luzzo (1999), Naidoo et al. (1998) dan Rojewski et al. (1995). Bagi faktor pencapaian akademik pula beberapa orang pengkaji pernah terlibat iaitu Maznizam dan Abdullah (2013), Mansor dan Tan (2009b), Hampton (2006) dan (Akos et al., 2004).

Kajian berkaitan nilai kerja pula melibatkan pengkaji-pengkaji seperti Creed dan Patton (2003), Post-Kramer (1987), Miller (1974), Wallis dan Gullus (1974) dan Parcel, Nelson, Hetzman dan Wheler (1972). Dari segi faktor penghargaan sendiri pula, pengkaji-pengkaji seperti Creed dan Patton (2003) dan Leong (1991).

## Metodologi

Berdasarkan teori perkembangan kerjaya Super yang dibincangkan, satu kerangka kajian seperti pada Rajah 1 disediakan, di mana tahap kematangan kerjaya pelajar menjadi pemboleh ubah bersandar dan pemboleh ubah tidak bersandar nilai bekerja, penghargaan sendiri dan *CDMSE* dipilih.



Rajah 1 : Kerangka Konseptual Kajian

Enam hipotesis kajian yang telah ditetapkan untuk diuji adalah seperti berikut:

- H1 Terdapat perbezaan antara faktor jantina terhadap tahap kematangan kerjaya pelajar-pelajar tahun akhir ADTEC.
- H2 Terdapat perbezaan antara faktor penyertaan program kerjaya terhadap tahap kematangan kerjaya pelajar-pelajar tahun akhir ADTEC.
- H3 Terdapat perbezaan antara faktor pencapaian akademik terhadap tahap kematangan kerjaya pelajar-pelajar tahun akhir ADTEC.
- H4 Terdapat hubungan yang signifikan antara nilai bekerja terhadap kematangan kerjaya pelajar-pelajar tahun akhir ADTEC.
- H5 Terdapat hubungan yang signifikan antara penghargaan sendiri terhadap kematangan kerjaya pelajar-pelajar tahun akhir ADTEC.
- H6 Terdapat hubungan yang signifikan antara *CDMSE* terhadap kematangan kerjaya pelajar-pelajar tahun akhir ADTEC.

Kajian ini adalah satu penyelidikan kuantitatif berbentuk tinjauan. Rekabentuk tinjauan adalah secara '*cross-sectional*' di mana data akan dikumpul dalam satu masa sahaja. Tujuan kajian ini adalah untuk mengenalpasti perbezaan faktor demografi (jantina, penyertaan program kerjaya dan pencapaian akademik), nilai bekerja, penghargaan sendiri dan *CDMSE* terhadap tahap kematangan kerjaya pelajar - pelajar tahun akhir ADTEC di Malaysia.

Dalam kajian ini, pengkaji akan menggunakan satu set soal selidik yang terbahagi kepada bahagian A, B, C dan D. Bahagian A adalah latarbelakang responden yang dibangunkan sendiri oleh pengkaji. Bahagian B pula mengukur tahap kematangan kerjaya responden dan diadaptasi daripada '*Measure of Guidance Impact (MGI)*' yang dibangunkan oleh National Foundation for Educational Research (Christopher, Stoney, Whetton, Limes dan Kendall 1990) seperti dirujuk oleh Eirini dan Ann (2002). Bahagian C pula dari adaptasi daripada '*Rosenberg Self-Esteem Scale*' yang dibangunkan oleh (Rosenberg 1965). Bahagian D diadaptasi daripada '*The Perceived Value of Work*' yang dibangunkan oleh (Feather dan Devenport 1981). dan akhir sekali bahagian E diadaptasi daripada '*Career Decision Self-Efficacy Scale*' yang dibangunkan oleh (Betz, Kleindan Taylor 1981).

Populasi kajian adalah di empat buah ADTEC iaitu ADTEC Shah Alam di Selangor, ADTEC Melaka di Melaka, ADTEC Kulim di Kedah dan ADTEC Batu Pahat di Johor yang terdiri daripada 301 pelajar-pelajar tahun akhir. Oleh itu, berdasarkan dapatan oleh Krejcie dan Morgan (1970), bagi populasi yang terdiri daripada 301 orang, jumlah sampel adalah seramai 169 orang.

Teknik persampelan berstrata dan rawak mudah digunakan bagi memberikan peluang sama rata kepada populasi untuk dipilih sebagai sampel. Walaupun kaedah ini memerlukan banyak masa untuk dilaksanakan, namun peratusan borang soal selidik yang

dapat dikumpulkan semula boleh diterima. Namun, penentuan bilangan sampel bagi setiap institut perlu dilakukan dahulu melalui nisbah peratusan populasi. Kemudian, data yang diperolehi dianalisa menggunakan perisian *Statistical Package for Social Science version 17 (SPSS)* dan seterusnya diolah dengan menggunakan Analisa Deskriptif, Analisa Kebolehpercayaan, Ujian t, Ujian ANOVA sehalu, Ujian Korelasi Pearson dan Ujian Regresi Berganda.

## Keputusan

### Demografi Responden

Daripada 169 soal selidik yang diedarkan kepada responden, sejumlah 156 maklumbalas telah diperolehi. Daripada jumlah itu, 7 adalah tidak sah atau tidak lengkap dan ia telah ditolak. Ini disebabkan lebih daripada separuh item-item tidak di isi atau terdapat juga item-item diisi secara keseluruhan dan ini menyukarkan data-data untuk di buat analisa. Oleh itu, 149 (88.2 %) maklum balas soal selidik telah digunakan untuk analisis akhir, 69.1% atau 103 orang adalah terdiri daripada pelajar lelaki dan bangsa Melayu dilihat mendominasi, iaitu sebanyak 86.6%.

Data juga menunjukkan hampir 94% pelajar berumur dalam lingkungan di antara 20 ke 23 tahun. Sebilangan besar responden pernah mengikuti/menyertai program kerjaya iaitu sebanyak 83.2%. Pencapaian akademik diukur dengan nilai gred kumulatif (CGPA) pelajar pada semester sebelumnya. Daripada dapatan diatas, didapati lebih kurang separuh responden iaitu 53% mempunyai keputusan CGPA antara 3.66 hingga 2.67. Majoriti responden mendapat CGPA diatas 2.67 iaitu sebanyak 91%.

### Min dan Sisihan Piawai

Analisis deskriptif bagi setiap ukuran item pembolehubah diukur untuk menjelaskan min, median, mod, julat dan sisihan piawai pembolehubah. Walau bagaimanapun, hanya min dan sisihan piawai yang paling biasa digunakan oleh penyelidik bagi data selang dan skala nisbah (Sekaran dan Bougie, 2010). Menurut Hair et al. (2010), nilai-nilai min boleh dikategorikan kepada tiga peringkat; **rendah 1.00 - 2.25, sederhana 2.26 - 3.75 dan tinggi 3.76 - 5.00.**

Analisis deskriptif yang dijalankan bagi sampel kajian menunjukkan nilai purata semua pembolehubah adalah antara 2.95 dan 3.80. Secara relatifnya nilai purata bagi nilai bekerja adalah tertinggi (M=3.80 dan SP=0.88), diikuti kematangan kerjaya (M=3.59 dan SP=0.67), CDMSE (M=3.42 dan SP=0.51), dan penghargaan sendiri (M=2.95 dan SP=0.50).

Jadual 2 : Deskriptif Bagi Pembolehubah-pembolehubah

Pembolehubah	Minima	Maksima	Min	Sisihan Piawai
<b>Kematangan kerjaya</b>	1.80	4.60	3.59	.67
<b>Penghargaan sendiri</b>	1.67	4.00	2.95	.50
<b>Nilai Bekerja</b>	1.5	5.00	3.80	.88
<b>CDMSE</b>	2.25	4.25	3.42	.51

Nota: n = 149

Nota. Semua pembolehubah menggunakan 5-poin skala Likert dengan 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Neutral, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju

Oleh itu, tahap kematangan kerjaya pelajar-pelajar tahun akhir ADTEC berada dalam keadaan sederhana.

## Ujian t (T-Test)

### Perbezaan antara faktor jantina dan tahap kematangan kerjaya

Merujuk Jadual 3, dapatan ujian menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara pelajar lelaki ( $M=3.59$ ,  $SP=.68$ ) dan pelajar perempuan ( $M=3.60$ ,  $SP=.65$ ) dimana  $t(147) = -.077$ ,  $p = .939$ . Oleh itu, H1 ditolak.

Jadual 3 : Analisa Ujian t terhadap faktor gender dan tahap Kematangan kerjaya (n=149)

	Min	Sisihan Piawai	t	df	Sig.
<b>Jantina</b>			-.077	147	.939
<b>Lelaki</b>	3.59	.68			
<b>Perempuan</b>	3.60	.66			

### Perbezaan antara faktor penyertaan program kerjaya dan tahap kematangan kerjaya

Merujuk Jadual 4, dapatan ujian menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan antara pelajar yang pernah mengikuti program kerjaya ( $M=3.53$ ,  $SP=.69$ ) dan yang tidak pernah mengikuti program kerjaya ( $M=3.89$ ,  $SP=.48$ ) dimana  $t(147) = -2.439$ ,  $p = .016$ . Oleh itu, H2 diterima.

Jadual 4 : Analisa Ujian t terhadap faktor penyertaan program kerjaya dan tahap kematangan kerjaya (n=149)

	Min	Sisihan Piawai	t	df	Sig.
Penyertaan Program Kerjaya			-.2439	.147	.016
Pernah sertai	3.53	.69			
Tidak pernah sertai	3.89	.48			

## Ujian ANOVA

Ujian ANOVA satu hala telah dijalankan untuk membandingkan perbezaan antara pencapaian akademik dengan tahap kematangan kerjaya dan merujuk kepada Jadual 5, tidak terdapat perbezaan yang signifikan untuk pencapaian akademik tinggi ( $M=3.52$ ,  $SP=.69$ ), pencapaian akademik sederhana ( $M=3.64$ ,  $SP=.67$ ) dan pencapaian akademik rendah ( $M=3.60$ ,  $SP=.61$ ) dimana  $F(2, 146) = .557$ ,  $p = .574$ . Oleh itu, hipotesis H3 ditolak.

Jadual 5 : Analisa Ujian t terhadap faktor pencapaian akademik dan tahap kematangan kerjaya (n=149)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Antara Kumpulan	.510	2	.255	.557	.574
Dalam kumpulan	66.753	146	.457		
Jumlah	67.263	148			

## Ujian Korelasi

Korelasi adalah untuk mengenal pasti perkaitan atau perhubungan dua atau lebih pembolehubah. Ujian Korelasi Pearson digunakan untuk melihat hubungan antara pembolehubah bersandar dan pembolehubah tidak bersandar iaitu antara pembolehubah kematangan kerjaya dengan pembolehubah-pembolehubah tidak bersandar (nilai bekerja, penghargaan sendiri dan *CDMSE*) yang diwakili oleh pekali korelasi  $r$ .

Jadual 6 : Hubungan Korelasi Antara Pembolehubah Bebas Dengan Kematangan Kerjaya

Pembolehubah	PD	NB	CDMSE	KK
PD	1			
NB	.599**	1		
CDMSE	.286**	.414**	1	
KK	.172*	.200*	.766**	1

Nota: KK = Kematangan kerjaya; PD = Penghargaan sendiri; NB = Nilai Bekerja; CDMSE = Career Decision Making Self-Efficacy;

\*\*Korelasi adalah signifikan pada paras 0.01

\*Korelasi adalah signifikan pada paras 0.05

Merujuk kepada Jadual 6, bagi pembolehubah nilai bekerja, terdapat hubungan yang sangat lemah tetapi positif terhadap kematangan kerjaya ( $r = .200$ ,  $n=149$ ,  $p<0.05$ ) serta signifikan pada .05. Bagi pembolehubah penghargaan sendiri pula ia menunjukkan hubungan yang sangat lemah tetapi positif terhadap kematangan kerjaya ( $r = .172$ ,  $n=149$ ) serta signifikan pada .01. Keputusan analisis menunjukkan terdapat hubungan yang kuat dan positif antara pembolehubah *CDMSE* terhadap kematangan kerjaya ( $r = .766$ ,  $n=149$ ) serta signifikan pada .01.

## Ujian Regresi

Bagi analisis terakhir, analisis regresi berganda telah digunakan untuk menentukan peramal yang signifikan antara pembolehubah tidak bersandar dengan pembolehubah bersandar. Tahap kematangan kerjaya bagi kajian ini didapati sederhana ( $M=3.59$  dan  $SD=0.67$ ). Dapatan juga menunjukkan wujudnya hubungan yang signifikan antara kematangan kerjaya dan pembolehubah-pembolehubah tidak bersandar di dalam kajian ini. Walaubagaimanapun, hubungan ini tidak meramalkan penentu/peramal bagi kematangan kerjaya. Bagi mengenalpasti penentu/peramal ini, model analisa regresi berganda telah dicadang dan diuji.

Jadual 7 : Analisa Regresi Berganda Pembolehubah Bebas dengan tahap kematangan kerjaya ( $n=149$ )

Model	Unstandardised coefficient		Standardised coefficient		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	.186	.283		.658	.512
Penghargaan sendiri	.044	.089	.033	0.501	.617
Nilai Bekerja	-.122	.053	-.160	-2.322	.022
CDMSE	1.093	.076	.823	14.308	.000

$R = .777, R^2 = .604, \text{Adjusted } R^2 = .596, F \text{ value} = 73.658, p < .05$

Ujian-F memberikan keputusan yang signifikan (nilai  $p < \alpha$  (0.05) bahawa hubungan antara pembolehubah bersandar dan tidak bersandar adalah linear dan model ini secara signifikan meramal pembolehubah bersandar. Analisis Regresi berganda Jadual 7 di atas menunjukkan pembolehubah penghargaan sendiri, nilai bekerja dan *CDMSE* menyumbang 60.4% varian dalam kematangan kerjaya. Manakala baki 39.6% lagi merujuk kepada pembolehubah - pembolehubah lain yang tidak termasuk di dalam kajian ini. Keputusan analisis ini juga menunjukkan pembolehubah *CDMSE* merupakan peramal yang paling signifikan bagi kematangan kerjaya dengan nilai beta  $\beta = 0.823$ , Sig 0.00. Pembolehubah nilai bekerja menunjukkan hubungan yang signifikan tetapi negatif dengan nilai beta  $\beta = -0.160$ , Sig 0.022. Bagi pembolehubah penghargaan sendiri pula (Beta=-0.033, Sig.=0.617), nilai  $p > \alpha$  (0.05), iaitu tidak signifikan. Oleh itu, H5 ditolak manakala H4 dan H6 diterima.

### Ringkasan Hipotesis

Pernyataan Hipotesis	Keputusan
H1 Terdapat perbezaan antara faktor jantina terhadap tahap Kematangan kerjaya pelajar-pelajar semester akhir ADTEC	Ditolak
H2 Terdapat perbezaan antara faktor penyertaan program kerjaya terhadap tahap Kematangan kerjaya pelajar-pelajar semester akhir ADTEC	Diterima
H3 Terdapat perbezaan antara faktor pencapaian akademik terhadap tahap Kematangan kerjaya pelajar-pelajar semester akhir ADTEC	Ditolak
H4 Terdapat hubungan yang signifikan antara nilai bekerja terhadap tahap Kematangan kerjaya pelajar-pelajar semester akhir ADTEC	Diterima
H5 Terdapat hubungan yang signifikan antara penghargaan sendiri terhadap tahap Kematangan kerjaya pelajar-pelajar semester akhir ADTEC	Ditolak
H6 Terdapat hubungan yang signifikan antara <i>CDMSE</i> terhadap tahap Kematangan kerjaya pelajar-pelajar semester akhir ADTEC	Diterima

### Perbincangan

#### Tahap kematangan kerjaya

Daripada daripada kajian yang dijalankan, didapati tahap kematangan kerjaya pelajar-pelajar tahun akhir di ADTEC adalah sederhana. Berdasarkan min setiap item soal selidik, didapati bahawa skor min bagi item lima adalah yang terendah. Item ini menunjukkan pelajar-pelajar kurang mengetahui bentuk bantuan yang diperlukan seperti maklumat kerjaya dan khidmat kaunseling. Keadaan ini mungkin disebabkan oleh tiadanya program-program yang berterusan di dalam memberikan maklumat kerjaya serta khidmat kaunseling kepada pelajar. Pelajar-pelajar mempunyai jadual yang padat untuk menghabiskan setiap modul-modul pengajaran di dalam tempoh pembelajaran. Kebanyakan daripada mereka juga tidak mengetahui peluang-peluang kerjaya serta hanya memfokuskannya setelah memasuki tahun akhir. Hasil dapatan ini bersamaan dengan kajian oleh Maznizam dan Abdullah (2013).

#### Perbezaan faktor jantina dengan tahap kematangan kerjaya.

Dapatan kajian ini bersamaan dengan hasil kajian yang telah dibuat oleh beberapa orang pengkaji luar negara antaranya Salami (2008), dimana ia memfokuskan kajian kematangan kerjaya pelajar sekolah menengah di Nigeria. Sampel kajian melibatkan pelajar seramai 581 orang terdiri daripada 275 lelaki dan 306 wanita. Dybwad (2009), pula melakukan kajian berdasarkan pembolehubah jantina/gender kepada 2,443 orang pelajar sekolah tinggi di Norway. Dapatan kajian menunjukkan tidak terdapat perbezaan antara lelaki dan wanita dengan kematangan kerjaya pelajar. Di Malaysia pula, pengkaji seperti Mansor dan Tan (2009b) yang mana sampel kajiannya melibatkan pelajar dari empat buah universiti tempatan iaitu seramai 1,229 orang terdiri daripada 533 pelajar lelaki dan 696 pelajar wanita. Hasil kajian mendapati, tiada perbezaan tahap kematangan kerjaya antara lelaki dan wanita. Maznizam dan Abdullah (2013) juga mendapati tiada perbezaan tahap kematangan kerjaya antara lelaki dan wanita di Institut Kemahiran Belia Negara (IKBN) seluruh Selangor.



Ini bermakna pelajar lelaki dan pelajar perempuan di ADTEC mempunyai tahap kematangan kerjaya yang sama. Kemungkinan mereka mempunyai masalah yang sama di dalam membuat keputusan kerjaya serta kurang keyakinan diri bagi menentukan pekerjaan yang bakal diceburi. Ia juga mungkin disebabkan peluang sama rata yang diberikan kepada lelaki dan perempuan di dalam semua bidang yang diceburi serta di dalam program-program kerjaya yang dilaksanakan di ADTEC. Sebagai contoh, tiada syarat-syarat terhadap pengkhususan jantina yang ditetapkan untuk permohonan sesuatu bidang/kursus. Selain daripada itu, secara umumnya negara kita memberikan peluang sama rata di dalam bidang kerjaya antara lelaki dan perempuan.

### **Perbezaan faktor penyertaan program kerjaya dengan tahap kematangan kerjaya**

Terdapat perbezaan antara penyertaan program kerjaya dengan tahap kematangan kerjaya. Hasil kajian ini berbeza dengan dapatan yang diperolehi oleh Maznizam dan Abdullah (2013) di mana tidak terdapat perbezaan bagi penyertaan program kerjaya dengan tahap kematangan kerjaya pelajar di Institut Kemahiran Belia Negara (IKBN) seluruh Selangor. Di dapati min kematangan kerjaya pelajar yang tidak mengikuti program kerjaya lebih tinggi. Ini menunjukkan program-program yang diwujudkan tidak memberikan impak/kesan yang signifikan.

Ini mungkin disebabkan program-program yang dibuat tidak sesuai di mana program lebih menjurus kepada lawatan-lawatan biasa ke industri sahaja. Disamping itu kuantiti program yang sedikit juga seperti hanya satu atau dua program sepanjang pengajian dilihat kurang berkesan. Dalam erti kata lain, para pelajar kurang didedahkan secara berterusan berkaitan program-program kerjaya. Oleh itu program-program berkenaan hendaklah dinilai semula perlaksanaannya.

### **Perbezaan faktor pencapaian akademik dengan tahap kematangan kerjaya**

Dapatan ujian ini menunjukkan tiada perbezaan tahap kematangan kerjaya bagi pelajar yang mempunyai pencapaian akademik tinggi, sederhana dan rendah sama seperti yang di dapati oleh Hampton (2006). Di Malaysia terdapat beberapa kajian yang telah dibuat antaranya Mansor dan Tan (2009b) yang melibatkan pelajar dari empat buah universiti tempatan iaitu seramai 1,229 orang terdiri daripada 533 pelajar lelaki dan 696 pelajar wanita. Maznizam dan Abdullah (2013) juga mendapati tiada perbezaan terhadap pencapaian akademik dengan kematangan kerjaya pelajar. Kajian melibatkan 292 orang pelajar (145 lelaki dan 147 wanita) peringkat diploma dan sijil di Institut Kemahiran Belia Negara (IKBN) seluruh Selangor. Ini menunjukkan bahawa tidak semestinya pelajar yang pandai atau mendapat markah yang baik mempunyai tahap kematangan kerjaya yang tinggi. Ini juga berlaku kerana pelajar-pelajar didedahkan dengan program-program kerjaya dan mereka mengikuti tempoh pengajian yang sama. Oleh itu tahap kematangan kerjaya mereka juga adalah sama dan bukan disebabkan atau dipengaruhi oleh tahap pencapaian akademik.

### **Hubungan yang signifikan antara nilai bekerja, penghargaan sendiri dan CDMSE dengan kematangan kerjaya**

Bagi pembolehubah nilai bekerja, hubungan adalah signifikan tetapi negatif. Ini menunjukkan pelajar-pelajar yang telah mempunyai nilai bekerja yang tinggi akan rendah tahap kematangan kerjayanya. Ini kerana minat pelajar yang berbeza telah mengubah sikap mereka terhadap kerjaya. Ia berlaku kerana apa yang dipelajari di institut tidak sama dengan situasi sebenar di dunia luar. Dapatan kajian ini berbeza dengan dapatan oleh Naidoo et al. (1998) dan Creed & Patton (2003). Pengkaji-pengkaji sebelum ini mendapati nilai bekerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan tahap kematangan kerjaya. Ini kerana individu yang merasa puas atau meminati bidang kerjayanya akan lebih bermotivasi dan semakin menunjukkan kematangan di dalam pemilihan kerjayanya. Walaubagaimanapun kajian tersebut memfokuskan kepada pelajar-pelajar sekolah sahaja.

Merujuk kepada hasil dapatan pembolehubah penghargaan sendiri pula, tidak terdapat hubungan yang signifikan. Ia menunjukkan kemungkinan para pelajar tahun akhir di ADTEC ini mempunyai tahap keyakinan terhadap diri yang lemah dan mereka tidak merasakan kehebatan pada diri. Para pelajar ini mungkin merasakan mereka tidak setanding dengan pelajar-pelajar yang bukan dalam bidang kemahiran/vokasional. Disamping itu juga, kurangnya maklumat berkaitan kerjaya yang bakal diceburi juga mungkin menyumbang kepada ketidaktentuan hala tuju pelajar-pelajar ini yang secara langsung merendahkan keyakinan diri mereka. Oleh kerana mempunyai tahap keyakinan diri yang rendah maka tahap kematangan kerjaya juga turut rendah.

Dapatan kajian ini berbeza dengan penemuan oleh Patton, Watson & Creed (2004) dan Patton et al (2005) iaitu kajian mereka mendapati terdapat hubungan yang signifikan bagi pembolehubah penghargaan sendiri dan ia merupakan peramal kepada Kematangan Kerjaya. Begitu juga dengan kajian oleh See Boon Ping (2009) dalam konteks Malaysia bagi pelajar-pelajar Universiti swasta. Dapatan-dapatan sebelum ini memfokuskan kepada pelajar-pelajar sekolah dan universiti sahaja. Oleh itu, hubungan yang signifikan ini berlaku kerana pelajar sekolah dan universiti merasakan diri mereka begitu yakin hasil daripada galakkan, dorongan dan bantuan yang diberikan oleh pihak pentadbir.

Dapatan berkaitan pembolehubah CDMSE menunjukkan bahawa ia adalah peramal yang terbaik bagi kematangan kerjaya. Pembolehubah ini menunjukkan para pelajar tahun akhir di ADTEC berkeyakinan tinggi dalam menguruskan hal-hal berkaitan

pemilihan kerjaya. Para pelajar ini telah diberi pendedahan yang cukup berkaitan kerjaya serta telah mengikuti latihan industri seperti yang dirangka sebelum mereka memasuki alam pekerjaan atau tamat pengajian. Ini juga berkemungkinan para pelajar telah mempunyai wawasan atau perancangan awal berkaitan kerjaya mereka. Dapatan ini bersamaan dengan hasil kajian oleh Creed & Patton (2003); Patton et al. (2005); Punch et al. (2005) bagi pembolehubah *CDMSE* di mana para pelajar yang mendapat nilai *CDMSE* yang tinggi, tidak akan mempunyai halangan yang banyak dalam menguruskan hal-hal berkaitan kerjaya berbanding yang mendapat nilai *CDMSE* yang rendah. Individu yang kurang halangannya akan mempunyai kematangan kerjaya yang lebih baik.

### **Penyelidikan akan datang**

- a. Memperluaskan skop kajian kepada semua peringkat/semester pelajar serta mengkaji mengikut bidang-bidang modul latihan.
- b. Mempertimbangkan faktor-faktor/pembolehubah-pembolehubah lain yang boleh menyumbang kepada kematangan kerjaya dalam kalangan pelajar seperti faktor sosio-ekonomi, bangsa dan lain-lain lagi.
- c. Mengkaji tahap kematangan kerjaya pelajar-pelajar yang mengikuti kursus Sijil Kemahiran Malaysia (SKM) pula.

### **Rumusan**

Sebagai kesimpulannya, kematangan kerjaya adalah berkait rapat dengan proses pemilihan kerjaya dan keputusan kerjaya. Pelajar-pelajar ini adalah sumber tenaga mahir untuk pembangunan negara di masa akan datang. Memahami penentu-penentu kematangan kerjaya bagi kajian ini, perancangan/program kerjaya yang bersesuaian boleh di aplikasikan kepada kumpulan ini terutama kepada pelajar yang mempunyai tahap kematangan kerjaya yang rendah. Di dalam cabaran dunia pekerjaan kini, para pelajar hendaklah berwaspada dengan perubahan-perubahan yang berlaku dengan pantas pada dunia pekerjaan dan keperluannya. Untuk mencapainya, mereka boleh dibimbing dengan perancangan/program kerjaya yang baik bagi meningkatkan tahap kematangan kerjaya mereka yang akhirnya dapat membuat pemilihan dan keputusan kerjaya yang tepat. Selain itu mereka hendaklah mempamerkan satu tahap kematangan kerjaya yang konsisten dengan pembangunan kerjaya yang baik bagi sepanjang kehidupan mereka. Akhir sekali, untuk mencapai pembangunan diri yang sesuai dengan perjalanan kerjaya, mereka hendaklah memahami diri sendiri, dunia pekerjaan dan pengetahuan yang diperlukan bagi kerjaya yang di inginkan.

Hasil kajian ini, dapat memberi sedikit sumbangan dan pengetahuan berkaitan kematangan kerjaya pelajar tahun akhir Diploma Kemahiran Malaysia di ADTEC dan peramal-peramal nya.

## Rujukan

- Akos, P., Konold, T. R., dan Niles, S. G. (2004). A career readiness typology and typical membership in middle school. *Career Development Quarterly*, 53, 53–66.
- Betz, N. E., Klien, K., dan Taylor, K. M. (1996). Evaluation of short form of the career Decision Making Self-Efficacy scale. *Journal of Career Assessment* 4,47-57
- Brown, D. (2002). The role of work and cultural values in occupational choice satisfaction, and success: A theoretical statement. *Journal of Counseling dan Development*, 80, 48 – 55.
- Chan, C. Y. (2003). Perbandingan sikap Kematangan kerjaya di kalangan pelajar sekolah menengah kerajaan dan swasta. (Unpublished Master Disertation Universiti Putra Malaysia).
- Chua, Y. P. (2012). *Asas Statistik Penyelidikan Edisi Kedua*. Mc Graw Hill Education: Malaysia
- Chuan, C. L. (2006). *Sample Size Estimation Using Krejcie and Morgan and Cohen Statistical Power Analysis: A Comparison*. *Jurnal Penyelidikan IPBL*, 7, 78-86.
- Coerste, S. dan Schepers, J. M. (2004). Some personality and cognitive correlates of career maturity. *SA Journal of Industrial Psychology*, 30(2), 56-73.
- Creed, P. A. dan Patton, W. (2003). Prediction two components of career maturity in school based adolescents. *Journal of Career Development*, 29 (4), 277-290.
- Crites, J.O. 1978. *Theory and Research Handbook: Career Maturity Inventory*. Monterey, CA: CTB – MacMillan - McGraw-Hill.
- Crites, J.O. 1981. *Career Counselling: Models, Methods, and Materials*. New York: McGraw Hill.
- Edwin, L. Herr, H.Cramer, S., dan G.Niles, S. (2004). *Career Guidance and Counseling Through The Lifespan*. Pearson Education, Inc.
- Eirini, F., dan Ann, B. (2002). The role of work related skills and career roles model in adolescent career maturity. *Career Development Quarterly*, 51(1), 36 – 43.
- Feather, N. T. dan Davenport, P. R. (1981). Unemployment and Depressive affects: A Motivational and Attributional Analysis. *41, 422-436. Journal of Personality and Social Psychology*, 41, 422 - 436.
- Feather, N. T. dan O'Brien, G. E. (1986). A longitudinal analysis of the effects of different patterns of employment and unemployment on school leavers. *British Journal of Psychology*, 77, 459 - 479.
- Flouri, E. dan Buchanan, A. (2002). The role of work related skills and career role model in adolescent career maturity. *The Career Development Quarterly* 51, 36 - 43.
- Gehlert, K., Timberlake, D., dan Wagner, B. (1992). The Relationship between Vocational Identity and Academic Achievement. *Journal of College Student Development*, 33, 143–148.
- Ginzberg, E., Ginsburg, S. W., Axelrad, S. dan Herma, J. L. (1951). *Occupational choice: An approach to a general theory*. New York: Columbia University Press.
- Gottfredson, L.S. (1981). Circumcription and compromise: A development theory of occupational aspiration, *Journal of Counseling Psychology Monograph*, 28, 545 – 579.

- Guan, T. E. (2004). Kematangan kerjaya pelajar cina di sebuah sekolah menengah jenis kebangsaan Negeri Perak. Tesis sarjana: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., dan Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis. vectors* (p. 816). doi:10.1016/j.ijpharm.2011.02.019
- Hair, J. F., Money, A. H., Samouel, P., dan Page, J. M. (2011). *Essential of Business Research Methods*, ME Sharpe, New York.
- Hampton, N. Z. (2006). A Psychometric Evaluation of The Career Self Efficacy Scale-Short Form in Chinese School Students. *Journal of Career Development*, 33(2), 142 – 155.
- Hanani, H. R. (2006). The Cocoon Cracks : Students' Reflection on Learning Counseling Theories. Retrived from [http://www.sabah.edu.my/mpg/kjurnal\\_ke112.html#abs4](http://www.sabah.edu.my/mpg/kjurnal_ke112.html#abs4).
- Hughes, C. (2011). The influence of self-concept, parenting style and individualism–collectivism on career maturity in Australia and Thailand. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 11(3), 197 – 210.
- Isaacson, L. E., dan Brown, D. (2000). *Career information, Career Counseling and Career Development* (7<sup>th</sup> ed). Boston: Allyn dan Bacon.
- Hutchison, B., Lemberger, M. E., dan Pope, M. (2012). Global Visions A Longitudinal Study of the Deveioptmental Trajectories of Parentai Attachment and Career iVIaturity of South Korean Adolescents. *The Career Development Quarterly*, 60(June), 163 – 178.
- Jabatan Pembangunan Kemahiran (JPK) Kementerian Sumber Manusia. (2011). Rationalizing the implementation of Technical Education and Vocational Training (TEVT).
- Jabatan Perangkaan Malaysia. (2014). Siaran Bulanan Monthly Release Perangkaan Tenaga Buruh , Malaysia , Jun 2014 Perangkaan Utama Tenaga Buruh.
- Kamus Dewan. (2014). Dewan Bahasa dan Pustaka (DBP).
- Keller, B. K., dan Whiston, S. C. (2008). The Role of Parental Influences on Young Adolescents' Career Development. *Journal of Career Assessment*, 16(2), 198–217.
- King, S. (1990). Background and family variable in a couasal model of career maturity : Comparing hearing and hearing-impaired adolescents. *The Career Development Quarterly*, 38, 240-260.
- Krejcie, R. V, dan Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*
- Laporan Kajiselidik Pengesanan Graduan ILJTM, Jabatan Tenaga Manusia 2012,
- Laporan Rancangan Malaysia ke 10 (RMK-10). Unit Perancang Ekonomi, Jabatan Perdana Menteri (JPM).
- Laporan Tahunan 2013. Jabatan Pembangunan Kemahiran (JPK, Kementerian Sumber Manusia (KSM).
- Laporan Tahunan Unit Pengurusan Prestasi dan Pelaksana (PEMANDU) 2010. Jabatan Perdana Menteri (JPM).
- Lee, S. -a., Lee, H.-S., Song, H.-S., dan Kim, S.-G. (2012). The relationship between attachment and career maturity: The mediating role of self-efficacy. *International Social Work*. doi:10.1177/0020872812456053
- Lee, S. K., dan Yi, H. S. (2009). Family systems as predictors of career attitude maturity for Korean high school students. *Asia Pacific Education Review*, 11(2), 141–150.

- Leong, F. T. L. (1991). Career development attribute and occupational values of Asian-American and European-American college student. *Career Development Quarterly*, 39(3), 221–230.
- Lindholm, J. A. (2004). Pathways to the professoriate: the role of self, others, and environment in shaping academic career inspirations. *Journal of Higher Education*, 75 (6), 603-635.
- Luzzo, D .A. (1999) Identify the Decision-Making needs of non-traditional college students. *Journal of Counseling and Development*, 77, 135-140.
- Mansor, A. T., dan Tan, K. A. (2009a). Predictors of Career Indecision Among Malaysian Undergraduate Students. *European Journal of Social Sciences*, 8(2), 215–224.
- Mansor, A. T., dan Tan, K. A. (2009b). Influence of Gender on Career Readiness Among Malaysian Undergraduates. *Australian Journal of Career development*, 18(2), 33–45.
- Maznizam Mansor dan Abdullah Mat Rashid (2013) Career Indecision: A Cross-Sectional Survey among Students of National Youth Skills Training Institutes. *Middle-East Journal of Scientific Research* 17 (8): 1073-1079.
- Miller, M. F. (1974). Relationship of vocational maturity to work value. *Journal of Vocational Behaviour*, 5, 367-371.
- Naidoo, A. V. (1998). *Career maturity: A review of four decades of research*. Bellville, South Africa: University of the Western Cape.
- Patton, W., dan McMahon, M. (1999). *Career development and system theory: A new relationship*. Pacific Grove McMahon, M., CA: Brooks/Cole.
- Patton, W., dan Creed, P. A. (2002). The relationship between career maturity and work commitment in a sample of Australian high school students. *Journal of Career Development*, 29 (2), 69-85.
- Patton, W., Watson, M., dan Creed, P. A. (2004). Career maturity of Australian and South African high school students: Developmental and Contextual Explanations. *Australian Journal of Career Development*, 13(1), 33–41.
- Punch, R., Creed, P. A., dan Hyde, M.. (2005). Predicting career development in hard-of-hearing adolescent in Australia. *Journal of Deaf Studies and Deaf Education*, 10(2), 146-160.
- Post-Kammer, P. P. (1987). Intrinsic and Extrinsic work value and career maturity of 9<sup>th</sup> and 11<sup>th</sup> grade boys and girls. *Journal of Counseling and Development*, 65, 420–423.
- Powel D.F. dan Luzzo D.A. (1998). Evaluating factors associated with the career maturity of high school student. *Career Development Quarterly*, 47, 145–158.
- Purcel, D. J., Nelson, H. F., Hertzman, D., dan Wheeler, D. N. (1972). Vocational maturity and vocational training. *Journal of Industrial Teacher Education* , 9, 30–38.
- Rojewski, J.W., R. C. Wicklein and J. W. Schell. 1995. “Effects of gender and academic-risk behaviour on the career maturity of rural youth.” *Journal of Research in Rural Education*, 11(2): 1-12.
- Rosenberg, M., (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Salami, S. O. (2008). Gender , Identity Status and Career Maturity of Adolescents in Southwest Nigeria. *Journal of Social Science*, 16(1), 35–49.
- Savickas, M. L. (1984). Career Maturity : The Construct and Its Measurement : *Vocational Guidance Quarterly*, 32, 222-231  
Revision of the Career Maturity Inventory: The Adaptability Form. *Journal of Career Assessment*, 19(4), 355–374.  
doi:10.1177/1069072711409342

- Savickas, M. L., dan Porfeli, E. J. (2011). Revision of the Career Maturity Inventory: The Adaptability Form. *Journal of Career Assessment*, 19(4), 355–374. doi:10.1177/1069072711409342.
- Schein, E. H. (1977). *Organisational Psychology*, Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Schwartz, S.H. dan Bilsky W. (1987) A theory of the universal content and structure of values: Extensions and cross-cultural replications. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58(5), 878 - 891
- Sharf, R. S. (2010). *Applying Career Development Theory to Counseling*. Brooks/Cole CENGAGE Learning.
- Sharifah, H. S. B. (2003). Persepsi pelajar terhadap perancangan kerjaya : Kajian kes di sepuluh buah fakulti di Universiti Malaya (HN700.6 A82003/04 Shahsb)
- Sidek Mohd Noah. (2002). *Perkembangan Kerjaya Teori dan Praktis*. Penerbit Universiti Putra Malaysia.
- Super, D. E. (1957). *The Psychology of Careers*. New York: Harper.
- Super, D.E. (1983). Assesment in Career Guidance: Toward Truly Developmental Counseling.
- Super, D.E. (1984). A life-span, life-space approach to career development. *Career choice and development 2nd ed* (pp. 197–261).
- Super, D.E. 1990. “A life-span, life-space approach to career development”, (Pp. 197-261), in D. Brown and L. Brooks (eds.), *Career Choice and Development:Applying Contemporary Theories*. 2nd Edition. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Super, D.E., Thompson A.S., Linderman R.H., Jordan J.P. dan Myers R.A (1979). *Career Development Inventory : School Form*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.
- Super, D.E. and D. D. Nevill. 1984. “Work role salience as a determinant of career maturity in high school students.” *Journal of Vocational Behaviour*, 25: 30-44.
- Trusty, J., dan Niles, S. G. (2004). Realized potential or lost token: High school variables and bachelor’s degree completion. *Career Development Quarterly*, (53), 2–15.
- Veloo, A. (2012). *Kaedah Analisis dan Interpretasi Data*. UUM Press. Universiti Utara Malaysia, Kedah.
- Wallas, R. T., dan Gulkus, S. P. (1974). *Rainforvers, Values and Vocational Education Research Association*, Chicago. (*ERIC Document Reproduction Service No. ED. 89 168*).
- Wenrich, R. C., dan Wenrich, J. W. (1974). *Leadership in Administration of Vocational and Technical Education*. Charles E. Merrill Publishing Company.
- Westbrook, B. (2006). Construct Validity and Predictive Validity of the Career Planning Inventory. *Journal of Career Assessment*, 14(3), 385–404.
- Zhou, D., dan Santos, A. (2007). Career decision-making difficulties of British and Chinese international university students. *British Journal of Guidance and Counselling*, 35, 219–235.
- Zunker, V. G., dan Osborn, D. S. (2002). *Using Assessment Results for Career Development*. Brooks/Cole CENGAGE Learning.