

**HUBUNGAN *INTERNAL LOCUS OF CONTROL* DAN EFIKASI DIRI  
DENGAN KEMATANGAN KARIR PADA SISWA SMA KELAS XII**

**SKRIPSI**

Untuk memenuhi sebagian persyaratan  
memperoleh derajat Sarjana Psikologi



Disusun oleh:

**Dita Ratna Sari**

**(30701700026)**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
SEMARANG**

**2022**

**PERSETUJUAN PEMBIMBING**

**HUBUNGAN INTERNAL LOCUS OF CONTROL DAN EFIKASI DIRI  
DENGAN KEMATANGAN KARIR PADA SISWA SMA KELAS XII**

Dipersiapkan dan disusun oleh :

**Dita Ratna Sari**  
**30701700026**

Telah disetujui untuk diuji dan dipertahankan di depan Dewan penguji guna  
memenuhi persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Psikologi

Pembimbing

Tanggal

  
Dra. Rohmatun, M.Si., Psikolog

1 Agustus 2022

Semarang, 1 Agustus 2022

Mengesahkan,  
Dekan Fakultas Psikologi  
Universitas Islam Sultan Agung

  
Joko Kuyuro, S.Psi., M.Si  
NIK. 210799001

**HALAMAN PENGESAHAN**

**HUBUNGAN INTERNAL LOCUS OF CONTROL DAN EFIKASI DIRI DENGAN  
KEMATANGAN KARIR PADA SISWA SMA KELAS XII**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**Dita Ratna Sari**  
Nim: 30701700026

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji  
pada tanggal 10 Agustus 2022

Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Erni Agustina Setiowati, S.Psi, M.Psi, Psikolog
2. Anisa Fitriani, S.Psi, M.Psi, Psikolog
3. Dra. Rohmatun, M.Si, Psikolog



Skripsi ini telah diterima sebagai persyaratan  
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Semarang, 25 Agustus 2022

Mengetahui



Joko Kuncoro, S.Psi, M.Si  
NIK. 210799001

### PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, Saya Dita Ratna Sari dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab menyatakan bahwa :

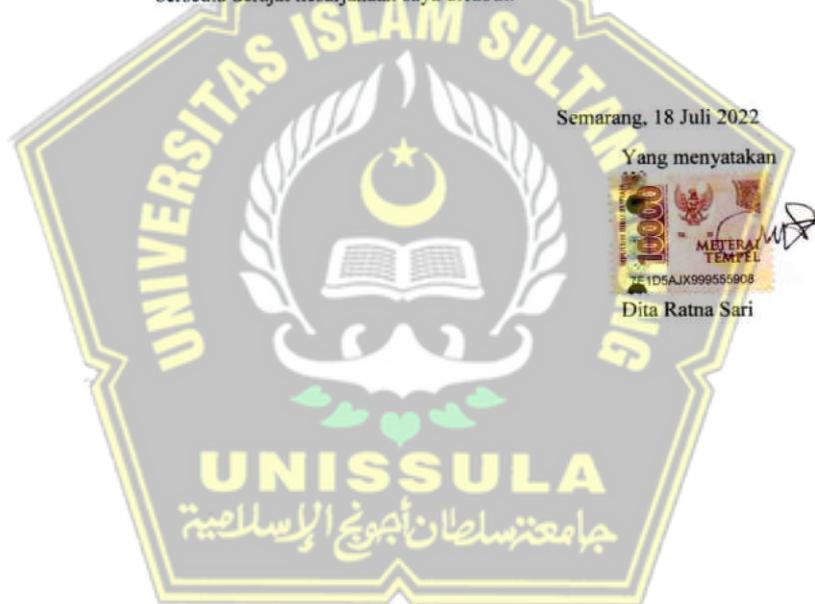
1. Skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan disuatu perguruan tinggi manapun.
2. Sepanjang dari pengetahuan saya, skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis/diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.
3. Jika terdapat hal-hal tidak sesuai dengan isi pernyataan ini, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.

Semarang, 18 Juli 2022

Yang menyatakan



Dita Ratna Sari



## MOTTO

*“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”*

**(QS. Al Insyirah: 5)**

*“Dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu”*

**(QS. Al-Qashahh: 77)**

*“Janganlah kamu berduka cita, sesungguhnya Allah selalu bersama kita”*

**(Al-Qur’an Surat At-Taubah: 40)**

*“Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan sekecil apapun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya”*

**(QS. Al-Zalzalah: 7)**

*“Keceriaan dan kenyamanan hidup tidak terlalu bergantung pada hal-hal di luar manusia melainkan bergantung pada kekayaan batin di dalam diri manusia”*

**(Emha Ainun Nadjib)**

*“Perbanyak bersyukur, kurangi mengeluh. Buka mata, jembarkan telinga, perluas hati. Sadari kamu ada apa sekarang, bukan kemarin atau besok, nikmati setiap momen dalam hidup, berpetualanglah”*

**(Ayu Estiningtyas)**

## **PERSEMBAHAN**

Karya ini saya persembahkan kepada :

Ibu dan Bapakku tersayang, yang senantiasa mencurahkan sebaik-baik doa dan upaya, serta rasa sayang dan motivasi untuk saya agar selalu semangat menyelesaikan proses pendidikan saya, senantiasa memberikan dukungan tanpa tuntutan sepanjang hidup ini.

Kakakku yang selalu memberikan doa dan dukungannya untuk menyelesaikan karya ini.

Dosen pembimbingku Ibu Dra. Rohmatun, M.Si yang telah bersedia dengan sabar memberikan ilmu, membimbing, memberikan nasehat serta dukungannya dalam menyelesaikan karya ini.



## KATA PENGANTAR

*Assalammualaikum, Wr. Wb,*

Puji syukur ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya serta memberikan petunjuk sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Dimana skripsi ini adalah persyaratan untuk menyelesaikan tugas akhir di Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung.

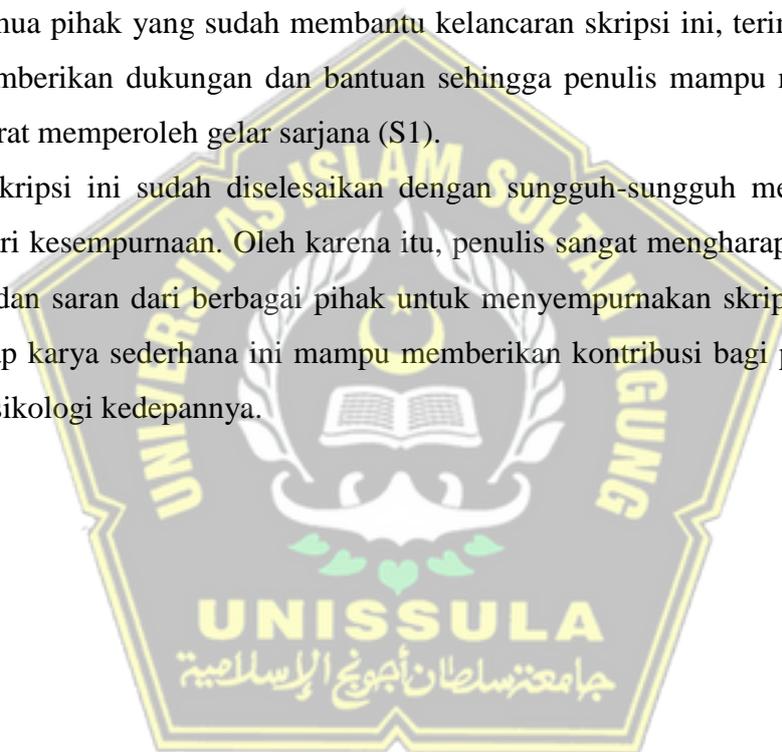
Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan tugas akhir ini tidak lepas dari bantuan, dukungan dan petunjuk oleh berbagai pihak. Dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Joko Kuncoro, S.Psi., MA, Psi, selaku Dekan Fakultas Psikologi UNISSULA yang telah banyak membantu dalam proses akademik maupun penelitian.
2. Ibu Dra. Rohmatun M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu, memberikan motivasi dan membimbing dengan penuh kesabaran hingga karya ini terselesaikan dengan baik.
3. Ibu Anisa Fitriani, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku dosen wali senantiasa membantu, memberikan saran dan perhatian kepada penulis selama penulis mengenyam pendidikan di Fakultas Psikologi.
4. Seluruh siswa kelas 12 yang telah membantu mengisi kuesioner serta berbagai pihak yang mendukung dan turut membantu demi selesainya karya ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
5. Seluruh dosen Fakultas Psikologi UNISSULA yang telah memberikan banyak ilmu dan pengalaman sehingga mampu menjadi bekal bagi penulis dalam menyelesaikan studi ini.
6. Bapak dan Ibu Staf TU serta perpustakaan Fakultas Psikologi Unissula, yang telah memberikan banyak kemudahan dalam mengurus proses administrasi hingga skripsi ini selesai.
7. Ibu dan bapak tercinta, Khonisatun Ni'mah dan Raji yang senantiasa mencurahkan doa-doa terbaik serta harapannya demi kesuksesanku, selalu

menyanyaiku dengan tulus, memberikan dukungan tanpa tuntutan dan selalu percaya bahwa saya bisa mencapai cita-cita saya.

8. Kakakku yang memberikan doa serta dukungan sehingga saya mampu bertahan sejauh ini dan dapat menyelesaikan karya ini.
9. Sahabat serta teman-teman saya, fanda, fili, kakak celin, nafa, linda, amam, rizki, ayu, dyon, laras yang selalu memberikan dukungan, semangat, motivasi.
10. Diky terimakasih telah menjadi tempat berbagi cerita, selalu ada dalam suka maupun duka, selalu memberikan dukungan.
11. Semua pihak yang sudah membantu kelancaran skripsi ini, terimakasih sudah memberikan dukungan dan bantuan sehingga penulis mampu menyelesaikan syarat memperoleh gelar sarjana (S1).

Skripsi ini sudah diselesaikan dengan sungguh-sungguh meskipun masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan masukan, kritik, dan saran dari berbagai pihak untuk menyempurnakan skripsi ini. Penulis berharap karya sederhana ini mampu memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu Psikologi kedepannya.



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO .....	v
PERSEMBAHAN .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK .....	xv
<i>ABSTRACT</i> .....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	6
1. Manfaat Teoritis.....	6
2. Manfaat Praktis .....	7
BAB II LANDASAN TEORI.....	8
A. Kematangan Karir .....	8
1. Pengertian Kematangan Karir.....	8
2. Aspek-Aspek Kematangan Karir .....	9
3. Dimensi Kematangan Karir .....	11
B. Efikasi Diri.....	13
1. Pengertian Efikasi Diri.....	13
2. Aspek-Aspek Efikasi Diri .....	15
3. Dampak Efikasi Diri .....	16

C.	<i>Internal Locus of Control</i> .....	19
1.	Pengertian <i>Internal Locus of Control</i> .....	19
2.	Aspek-Aspek <i>Internal Locus of Control</i> .....	20
D.	Hubungan Antara <i>Internal Locus Of Control</i> dan Efikasi Diri dengan Kematangan Karir .....	21
E.	Hipotesis .....	23
BAB III METODE PENELITIAN.....		24
A.	Identifikasi Variabel.....	24
B.	Definisi Operasional .....	24
1.	Kematangan Karir.....	24
2.	Efikasi Diri.....	24
3.	<i>Internal Locus Of Control</i> .....	25
C.	Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel ( <i>Sampling</i> ).....	25
1.	Populasi.....	25
2.	Sampel .....	26
3.	Teknik Pengambilan Sampel ( <i>Sampling</i> ) .....	26
D.	Metode Pengumpulan Data.....	26
1.	Skala Kematangan Karir .....	26
2.	Skala Efikasi Diri.....	27
3.	Skala <i>Internal Locus Of Control</i> .....	28
E.	Validitas, Uji Daya Beda Aitem dan Estimasi Reliabilitas Aitem.....	28
1.	Validas .....	28
2.	Uji Daya Beda Aitem.....	29
3.	Estimasi Reliabilitas Aitem .....	29
F.	Teknik Analisis .....	29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		30
A.	Orientasi Kacah Penelitian.....	30
B.	Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian .....	30
1.	Persiapan Perizinan.....	31
2.	Penyusunan Alat Ukur .....	31
3.	Uji Coba Alat Ukur.....	33

4.	Tahap Uji Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Alat Ukur.....	33
5.	Pelaksanaan Penelitian.....	36
6.	Karakteristik Responden.....	37
C.	Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	37
1.	Uji Asumsi .....	37
2.	Uji Hipotesis .....	39
D.	Deskripsi Variabel Penelitian .....	40
1.	Deskripsi Data Skor Kematangan Karir .....	40
2.	Deskripsi Data Skor Efikasi Diri .....	41
3.	Deskripsi Data Skor <i>Internal Locus Of Control</i> .....	43
E.	Pembahasan.....	44
F.	Kelemahan Penelitian .....	46
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		47
A.	Kesimpulan .....	47
B.	Saran .....	47
DAFTAR PUSTAKA .....		49
LAMPIRAN.....		57
LAMPIRAN .....		



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Jumlah siswa SMA kelas XII.....	25
Tabel 2.	<i>Blueprint</i> Skala Kematangan Karir.....	27
Tabel 3.	<i>Blueprint</i> Skala Efikasi Diri.....	27
Tabel 4.	<i>Blueprint</i> Skala <i>Internal Locus of Control</i> .....	28
Tabel 5.	Distribusi Sebaran Nomor Aitem Skala Kematangan Karir .....	33
Tabel 6.	Distribusi Sebaran Nomor Aitem Skala Efikasi Diri.....	33
Tabel 7.	Distribusi Sebaran Aitem Skala <i>Internal Locus Of Control</i> .....	34
Tabel 8.	Uraian Subjek Skala Uji Coba.....	34
Tabel 9.	Daya Beda Aitem Skala Kematangan Karir .....	35
Tabel 10.	Daya Beda Aitem Skala Efikasi Diri .....	35
Tabel 11.	Daya Beda Aitem Skala <i>Internal Locus Of Control</i> .....	36
Tabel 12.	Penyusunan Skala Baru Kematangan Karir.....	36
Tabel 13.	Penyusunan Skala Baru Efikasi Diri.....	38
Tabel 14.	Penyusunan Skala Baru <i>Internal Locus Of Control</i> .....	38
Tabel 15.	Data Demografi (untuk penelitian).....	39
Tabel 16.	Norma Kategorisasi Skor.....	42
Tabel 17.	Deskripsi Skor Kematangan Karir.....	43
Tabel 18.	Kategorisasi Skor Pada Skala Kematangan Karir.....	43
Tabel 19.	Deskripsi Skor Efikasi Diri.....	44
Tabel 20.	Kategorisasi Skor Pada Skala Efikasi Diri .....	44
Tabel 21.	Deskripsi Skor Skala <i>Internal Locus Of Control</i> .....	45
Tabel 22.	Kategorisasi Skor Pada Skala <i>Internal Locus Of Control</i> .....	45

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.	Kategorisasi Skala Kematangan Karir .....	43
Gambar 2.	Kategorisasi Skala Efikasi Diri .....	45
Gambar 3.	Kategorisasi Skala <i>Internal Locus Of Control</i> .....	46



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Skala Uji Coba .....	60
Lampiran 2.	Tabulasi Data Uji Coba.....	72
Lampiran 3.	Uji Validitas Dan Reliabilitas .....	94
Lampiran 4.	Skala Penelitian.....	103
Lampiran 5.	Tabulasi Data Penelitian .....	115
Lampiran 6.	Analisis Data Penelitian.....	139
Lampiran 7.	Uji Hipotesis .....	142
Lampiran 8.	Surat Izin Penelitian Dan Dokumentasi Penelitian .....	144



# HUBUNGAN *INTERNAL LOCUS OF CONTROL* DAN EFIKASI DIRI DENGAN KEMATANGAN KARIR PADA SISWA SMA KELAS XII

Oleh

**Dita Ratna Sari**

Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung

[ditaratna464@gmail.com](mailto:ditaratna464@gmail.com)

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *internal locus of control* dan efikasi diri dengan kematangan karir pada siswa SMA kelas XII. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 201 siswa SMA kelas XII 1 Juwana. Teknik pengambilan sampel menggunakan *cluster random sampling*. Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan tiga skala yaitu *internal locus of control*, efikasi diri, dan kematangan karir. Skala *internal locus of control* terdiri dari 20 aitem koefisien reliabilitas sebesar 0,814. Skala efikasi diri terdiri dari 30 aitem dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,933. Skala kematangan terdiri dari 22 aitem dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,869. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi dua prediktor dan korelasi parsial. Hasil analisis hipotesis pertama menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara *internal locus of control* dan efikasi diri dengan kematangan karir pada siswa dengan  $R = 0,589$  dan  $F 52,713$  dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ), maka hipotesis pertama diterima. Hasil analisis hipotesis kedua menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *internal locus of control* dengan kematangan karir dengan koefisien korelasi  $r_{x1y} = 0,494$  dan taraf signifikansi  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ), maka hipotesis kedua diterima. Hasil analisis hipotesis ketiga menunjukkan tidak ada hubungan antara efikasi diri dengan kematangan karir, di mana diperoleh koefisien korelasi  $r_{x2y} = 0,121$  dengan taraf signifikansi  $p = 0,087$  ( $p > 0,05$ ), sehingga hipotesis ketiga ditolak..

**Kata kunci :** *Internal Locus of Control*, Efikasi Diri, Kematangan Karir

**RELATIONSHIP OF INTERNAL LOCUS OF CONTROL AND  
SELF-EFFICACY WITH CAREER MATURITY IN CLASS XII  
SENIOR HIGH SCHOOL STUDENTS**

**By**

**Dita Ratna Sari**

*Faculty of Psychology Sultan Agung Islamic University*

[ditaratna464@gmail.com](mailto:ditaratna464@gmail.com)

**ABSTRACT**

This study aimed to determine the relationship between internal locus of control and self-efficacy with career maturity in class XII high school students. This study used quantitative method. The subjects in this study were 201 high school students in class XII of Juwana 1 High School. The sampling technique used cluster random sampling. Data collection in this study used three scales, namely internal locus of control, self-efficacy, and career maturity. The internal locus of control scale consists of 20 items with a reliability coefficient of .814. The self-efficacy scale consists of 30 items with a reliability coefficient of .933. The maturity scale consists of 22 items with a reliability coefficient of .869. The data analysis technique in this study used two predictor regression analysis techniques and partial correlation. The results of the first hypothesis analysis showed a significant relationship between internal locus of control and self-efficacy with career maturity in students with  $R = .589$ ,  $F 52.713$  and  $p = .000$  ( $p < .01$ ), therefore the first hypothesis was accepted. The results of the second hypothesis analysis showed that there is a significant positive relationship between internal locus of control and career maturity with a correlation coefficient of  $r_{x1y} = .494$  and a significance level of  $p = .000$  ( $p < .01$ ), so the second hypothesis is accepted. The result of the third hypothesis analysis showed that there is no relationship between self-efficacy and career maturity, where the correlation coefficient  $r_{x2y} = .121$  and significance level of  $p = .087$  ( $p > .05$ ), therefore the third hypothesis is being rejected.

**Keywords:** *Internal Locus of Control, Self-Efficacy, Career Maturity*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Fenomena remaja SMA sekarang lebih mementingkan kesibukannya sendiri dibandingkan dengan perkembangan pola belajarnya disekolah. Pemikiran siswa SMA masih ingin menikmati masa-masa keremajaan yang selama dibangun sekolah kurang puas pada ego anak SMA sekarang, dengan bukti lebih memilih dengan lawan jenis, main game saat pelajaran, dan lain sebagainya. Padahal remaja SMA harusnya mempersiapkan mental yang bagus untuk menghadapi saat lulus SMA, karena setelah lulus SMA adalah masa untuk dimana siswa SMA harus berfikir dengan maksimal dan terjun dalam memilih antara melanjutkan jenjang perkuliahan atau dunia kerja. Anak SMA dalam akhir sekolahnya pasti memiliki suatu pola pikir ke khawatiran untuk menghadapi ujian nasional agar mendapatkan nilai yang memuaskan dan melanjutkan jenjang ke perguruan tinggi yang diinginkan, akan tetapi apakah itu semua pasti akan terwujud atau hanya angan-angan belaka, karena pada dasarnya anak SMA sekarang jarang yang mempunyai semangat giat dalam belajarnya untuk meraih cita-cita kedepannya, supaya usaha yang dicapainya maksimal pada waktu masih dibangun sekolah.

Sekolah Menengah Pertama (SMP) merupakan syarat untuk dapat melanjutkan pendidikan berikutnya yaitu Sekolah Menengah Atas (SMA) yang pada umumnya akan ditempuh dalam rentang waktu 3 tahun (Muhadi et al., 2017). Havighurst, (1984) menyatakan bahwa setiap remaja memiliki kewajiban untuk memilih dan mempersiapkan karir atau pekerjaan. Menurut Hurlock All Habsy (2017) saat individu dalam pendidikan sekolah menengah, individu berada pada tahap perkembangan remaja. Masa dimana individu merasakan keinginan untuk bebas tanpa harus dikendalikan orang tua secara terus-menerus, dengan memberikan suatu kepercayaan kepada seorang anak dari orang tua. Larangan orang tua juga membuat kesedihan anak yang mendalam apalagi saat anak yang sudah dewasa dimasa SMA ingin membuktikan suatu jatidiri dari anak tersebut.

Remaja adalah tahap peralihan antara kanak-kanak ke dewasa yang sedang mencari pola hidup dan identitas diri (Sumara et al., 2017). Adanya persiapan dan memberikan keputusan dalam memulai suatu karir bekerja adalah tanggungjawab dan merupakan bentuk perkembangan yang berguna bagi remaja (Hurlock, 1980). Bidang pekerjaan yang siswa inginkan harus ditentukan sesuai keinginannya untuk menyelesaikan pendidikannya (Seligman, 1994).

Pada saat yang sama, di usia 17 tahun perencanaan karir telah disadari dan remaja bertanggungjawab atas perencanaan yang telah dibuat. Semasa di Sekolah Menengah Atas (SMA) merupakan acuan penting untuk perkembangan karir yang termasuk tahapan eksplorasi, yang bermula dari usia 15 hingga 24 tahun. Kesadaran diri dan kesadaran dalam bekerja di mulai pada tahapan ini dan mulai mencoba hal-hal baru dalam berperan. Oleh karena itu, tugas perkembangan penting bagi remaja yaitu memilih dan mempersiapkan karir, serta secara keseluruhan masa depan akan mempengaruhinya, diantaranya menentukan jurusan yang sesuai, remaja boleh menentukan serta berencana dalam berkarir sesuai minat, harapan, ambisi, dan kemampuan, hal ini diperlukan kedewasaan professional (Dami, 2019).

Bidang remaja pada tahapan ini mulai dipikirkan bidang pekerjaan dan memilih bidang kuliah apa yang di inginkan dan sanggup dikerjakan untuk kehidupan kedepannya. Keraguan-raguan siswa dalam menentukan jurusan dan pekerjaan biasanya masih mengalami kebingungan dalam memilih bekerja atau lanjut ke perguruan tinggi. Lulusan SMA menduduki posisi kedua dengan tingkat orang yang menganggur sebesar 6,35 % yang diikuti oleh lulusan perguruan tinggi 5,53 %, lulusan SMP 4,7 % serta lulusan SD atau yang tidak bersekolah 2,07 %. Di Jawa Tengah sendiri, tingkat pengangguran menembus angka 820,000 hingga Agustus 2019. Selan itu, terdapat kenaikan jumlah orang yang menganggur yaitu mencapai 5,000 orang dalam setahun terakhir sebagaimana yang dicatat oleh BPS (Redaksi, 2019).

Siswa SMA telah menentukan keputusan yang bagus tentang karir, sebab siswa SMA sudah memiliki pilihan yang diandalkan untuk perkembangan karirnya, namun nyatanya seperti dalam penelitian Setyawati (2005) yang

memperoleh hasil sebanyak 45 % siswa Sekolah Menengah Atas dari total populasi penelitian tersebut belum memiliki perencanaan karir yang serta masih ragu dalam memilih karir.

Berdasarkan hasil wawancara 1 yang berinisial N dengan usia 17 tahun merupakan siswa SMA N 1 Juwana yang ada di desa T

*“... selamat pagi dek, iya selamat pagi kak. Kakak boleh minta waktunya engga buat ngobrol, oh ya boleh kak. Jadi gini dek adek kalau setelah lulus sma ini mau kerja apa kuliah? Keinginan saya itu kuliah mba tapi aku durung begitu matang karena masih bingung mau kuliah dimana terus juga masih bingung apa milih jurusannya itu mau kemana juga masih bingung. Soalnya gimana ya... masih bingung kadang masih plin plan gitu lho kadang milih jurusan ini kadang milih jurusan itu.. ngko ya itu masih bingung.”*

Wawancara kedua dengan subjek A dengan usia 17 tahun merupakan anak SMA N 1 Juwana yang ada didesa K

*“selamat pagi dek, iya selamat pagi kak. Kakak boleh minta waktunya engga buat ngobrol, oh ya boleh kak. Jadi gini dek adek kalau setelah lulus sma ini mau kerja apa kuliah? Mau ambil kuliah apa? “dari pernyataan mba tadi kalau saya itu masih kebingungan dalam menentukan jurusan dalam perkuliahan yang saya inginkan, saya ngga yakin bisa masuk jurusan yang saya mau karena kurangnya pengetahuan yang saya peroleh tentang perkuliahan, namun dengan doa dan usaha saya yakin bisa menjalani. Selain itu saya takut untuk mencoba hal baru karena takut akan kegagalan.”*

Wawancara ke 3 dengan subjek berinisial M dengan usia 17 tahun 17 tahun merupakan siswa SMA N 1 Juwana yang ada didesa G

*“selamat pagi dek, iya selamat pagi kak. Kakak boleh minta waktunya engga buat ngobrol, oh ya boleh kak. Jadi gini dek adek kalau setelah lulus sma ini mau kerja apa kuliah? Mau ambil kuliah apa? “aku masih bingung, masih ragu dalam memilih jurusan perkuliahan. Ingin kuliah tapi ya itu masih bingung, kan tadi mba juga nanya aku udah pasti apa belum dalam memilih jurusan perkuliahan, kalau sekarang belum pasti mba karena masih bingung membandingkan antara jurusan satu dengan jurusan lain.*

Wawancara ke 3 dengan subjek berinisial M dengan usia 17 tahun 17 tahun merupakan siswa SMA N 1 Juwana yang ada didesa G

Dari hasil wawancara diperoleh ketiga subjek yang mempunyai permasalahan persiapan dalam memasuki dunia perkuliahan dan masih bingung menentukan jurusan apa yang diambil. Hasil tersebut sesuai dengan pendapat

tokoh (Partino, 2006) yang menyatakan bahwa siswa SMA mempunyai kematangan karir yang rendah. Kematangan karir yaitu keahlian seseorang yang menciptakan pilihan karir, termasuk membuat keputusan karir, pilihan yang realistis serta konsisten Crites dalam Kamil & Daniati (2016) Kematangan karir dipengaruhi oleh faktor seperti prestasi diri, faktor vokasional, kepribadian, faktor lingkungan, faktor biososial (Osipow, 1983) dan efikasi diri (Fadhila et al., 2017). Di samping itu, *locus of control* juga dapat mempengaruhi kematangan karir yang bermakna hubungan sikap seseorang terhadap perbuatan dan perolehan yang didapat (Fadilah & Mahyuni, 2018). Adapun *locus of control* terbagi kepada 2 komponen yakni *external locus of control* serta *internal locus of control* (Andani & Mertha, 2014). Adapun dalam penelitian ini, peneliti akan fokus untuk membahas *internal locus of control* karena menurut (Siregar, 2015) *internal locus of control* merupakan salah satu faktor kematangan karir pada siswa.

*Internal locus of control* dapat diartikan sebagai kepercayaan individu pada kemampuan dalam melakukan control terhadap setiap hal yang berlaku dalam hidupnya, Robbins dalam (Hanun et al., 2015). Pendapat yang sama dikemukakan oleh Lucyanda & Endro (2012) yakni *internal locus of control* adalah kepercayaan seseorang terkait suatu hasil itu bergantung oleh upaya dan perjuangan seseorang. *Internal locus of control* dapat didefinisikan sebagai seseorang yang yakin jika dirinya bertanggung jawab dalam semua hal yang pernah dialami (Safitri, 2013). Menurut Wahyudi dalam Andani & Mertha (2014), *internal locus of control* yang tinggi membuat individu dapat melakukan yang terbaik untuk mencapai kesuksesan. Hal tersebut dipengaruhi oleh faktor seperti faktor keluarga atau orang tua (*family antecedents*), *consistency of experience* dan sosial (*social antecedents*) (Phares, 1984).

*Internal locus of control* memiliki hubungan dengan kematangan karir siswa di mana semakin tinggi *internal locus of control* maka semakin tinggi kematangan karir pada siswa (Widyastuti & Widyowati, 2015). Saat berhadapan dengan pemilihan karir, siswa SMA dengan *internal locus of control* yang tinggi akan berusaha untuk mengenali diri sendiri, mengeksplor mengenai pekerjaan serta tahapan-tahapan pendidikan untuk mencapai sesuatu yang berkaitan pada

pemilihan karir sehingga siswa akan mempunyai kematangan karir yang tinggi (Zulkaida et al., 2007).

Selain *internal locus of control*, efikasi diri juga menjadi faktor yang mempengaruhi kematangan karir siswa (Susantoputri et al., 2014). Efikasi diri merupakan kepercayaan seseorang pada keahlian yang dimiliki untuk melakukan sesuatu dalam mencapai keberhasilan (Bandura, A., 1997). Efikasi diri yaitu keyakinan seseorang pada kesanggupan yang dilakukan guna mencapai kesuksesan (Astuti & Gunawan, 2016). Individu yang memiliki efikasi diri tinggi dapat menentukan perilakunya berdasarkan tujuan yang akan siswa dicapai, menyelesaikan tugas yang sulit, dan memiliki tekad untuk menyelesaikan tugas, sedangkan orang yang mempunyai efikasi diri rendah cenderung menganggap tugas yang susah adalah tantangan, kurang ambisi dan komitmen dalam menyelesaikan tugas (Harumi & Marheni, 2018). Seseorang yang mempunyai efikasi diri tinggi juga akan mudah dalam memilih karir yang tepat dalam diri sendiri yang artinya individu tersebut memiliki kematangan karir yang tinggi juga (Susantoputri et al., 2014).

Penelitian yang telah dilakukan oleh Pratama & Suharnan (2014) mengenai “Hubungan Antara *Internal Locus of Control* Dengan Kematangan Karir Siswa SMA” menunjukkan hasil *internal locus of control* dengan kematangan karir siswa berhubungan secara positif signifikan dengan sumbangan efektif sebesar 13,7 % serta subjek penelitian sebanyak 118 siswa. Penelitian serupa oleh Dewi et al (2014) dengan “Hubungan Antara *Internal Locus of Control* Dan Pengalaman Praktik Kerja Industri Dengan Kematangan Pada Siswa Program Studi Keahlian Teknik Komputer Dan Informatika” menunjukkan bahwa *internal locus of control* dan kematangan karir memiliki hubungan yang positif signifikan dengan sumbangan efektif 36% serta sebanyak 531 orang sebagai populasi penelitian.

Penelitian dengan tema yang sama oleh Hanun et al (2015) mengenai “Hubungan antara *Internal Locus Of Control* Dengan Kematangan Karir Pada Mahasiswa Universitas Hang Tuah Surabaya” menunjukkan bahwa *internal locus of control* mempengaruhi kematangan karir dengan sumbangan sebesar 29,6 % serta jumlah subjek penelitian 222 mahasiswa. Penelitian serupa telah dilakukan

oleh Siregar (2015) “Hubungan *Locus Of Control Internal* Dengan Kematangan Karir Pada Siswa SMKN 1 Percut Sei Tuan menunjukkan adanya *internal locus of control* terhadap kematangan karir 90 siswa kelas XI, dan XII dengan sumbangan efektif 45,5 % di mana sebagian besar subjek yaitu sebanyak 99 siswa (66%) memiliki *internal locus of control* yang tinggi (Puspitasari, 2017). Penelitian serupa Charista et al (2018) mengungkapkan hasil bahwa sumbangan efektif efikasi diri kepada kematangan karir adalah sebesar 44,61 %.

Penelitian Candra & Sawitri (2017) mengenai “Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Kematangan Karir Pada Mahasiswa UMP yang Sedang Menempuh Skripsi” menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mempunyai hubungan positif signifikan dengan kematangan karir mahasiswa. Penelitian terkait kematangan karir turut dilaksanakan oleh Almaida & Febriyanti, Dinni Asih (2019) mengenai “Hubungan Antara Konsep Diri Dengan Kematangan Karir Pada Siswa Kelas XI SMK Yayasan Farmasi Semarang yang mengungkapkan jika ada hubungan positif yang signifikan antara konsep diri dengan kematangan karir. Penelitian dengan tema yang sama oleh Candra & Sawitri (2017) mengenai “Hubungan Kongruensi Karir Dengan Orang Tua dan Kematangan Karir Pada Siswa Kelas XI SMK Negeri 7 Semarang” yang menunjukkan ada hubungan antara kongruensi karir remaja orang tua dengan kematangan karir dan sebaliknya.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Zulkaida et al., 2007) Untuk mengukur Kematangan Karir digunakan Crite's Career Inventory Inventory (CMI) yang diadaptasi ke dalam budaya Indonesia oleh Taganing dkk (2006), bahwa menunjukkan hasil yang signifikan. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan aspek dari (Super, 2003) yang berisi perencanaan karir, pencarian informasi, kemampuan memilih keputusan karir, dan keilmuwan kerja. Pada penelitian ini aspeknya lebih luas daripada penelitian yang sebelumnya.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pemaparan pada latar belakang, rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: Apakah ada hubungan antara *internal locus of control* dan efikasi diri dengan kematangan karir?

## **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara *internal locus of control* dan efikasi diri dengan kematangan karir.

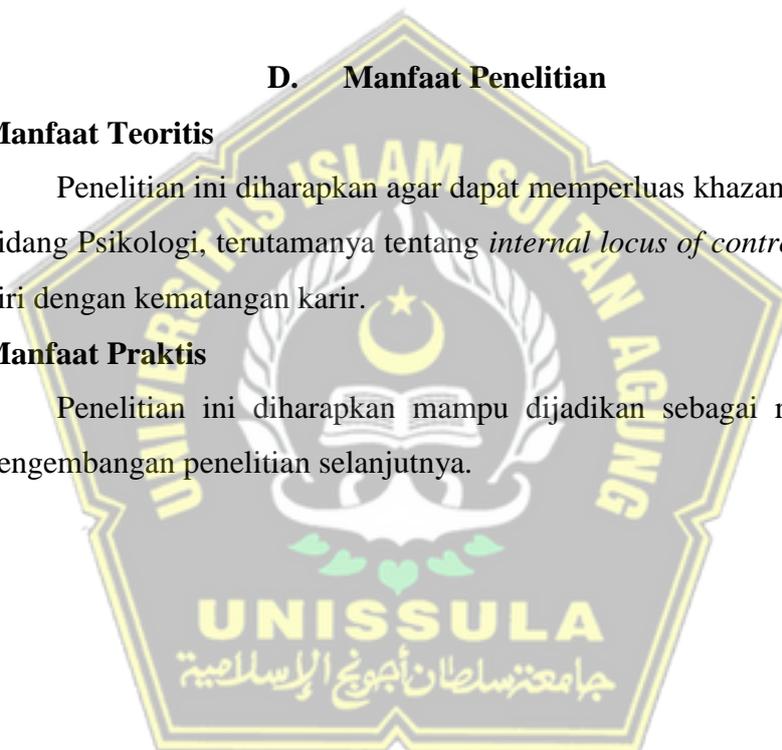
## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan agar dapat memperluas khazanah ilmu dalam bidang Psikologi, terutamanya tentang *internal locus of control* serta efikasi diri dengan kematangan karir.

### **2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan mampu dijadikan sebagai rujukan dalam pengembangan penelitian selanjutnya.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kematangan Karir**

##### **1. Pengertian Kematangan Karir**

Kematangan karir merupakan aspek yang penting untuk dimiliki oleh pelajar dalam membantu karir pada waktu yang akan datang (Rustanto, 2017). Kamil & Daniati (2016) menjelaskan definisi kematangan karir yaitu seseorang yang dapat menentukan pilihan karirnya. Menurut Zunker Athiyah et al (2014) menjelaskan kematangan karir merupakan individu yang mampu mengakhiri tugas pengembangan saat memberikan informasi yang relevan untuk pelatihan pengembangan karir.

Kematangan karir merupakan kemampuan untuk mencapai tugas karir yang bersesuaian dengan proses perkembangan karirnya (Agustina et al., 2017). Kematangan karir yaitu sikap yang ditunjukkan oleh manusia didalam melakukan tugas perkembangan karir yang tepat dalam proses perkembangan karirnya (Jusman et al., 2017). Dalam istilah lain, kematangan karir adalah penyesuaian yang dilakukan oleh individu agar perilaku karir yang diinginkan sesuai dengan usianya (Dairiana, 2013).

Kematangan karir adalah satu dari banyak tema sentral dari konsep perkembangan karir diri sendiri (Juwitaningrum, 2013). Kematangan karir adalah kesiapan manusia pada pilihan karir dari proses karir dalam mengambil keputusan karir yang sesuai dengan kewajiban perkembangan (Rehfuss, M.C., & Sickinger, 2015). Kematangan karir yaitu kesuksesan seseorang dalam mengakhiri tugas perkembangannya khususnya dalam proses perkembangan karir (Super, 1957).

Maka dapat disimpulkan dari banyaknya pendapat ahli yang telah diuraikan, kematangan karir adalah keahlian seseorang untuk melakukan tugas karir, melakukan keputusan karir, menyelesaikan tugas karir, dan individu agar memiliki perilaku karir yang diinginkan sesuai dengan usianya.

## 2. Aspek-Aspek Kematangan Karir

Aspek kematangan karir menurut Malik (2015) yaitu:

- a. Perencanaan karir
- b. Pencarian informasi yang diperoleh dari berbagai hasil untuk menghasilkan dimensi sikap dalam pengembangan karir (eksplorasi karir).
- c. Seseorang yang mampu dalam memilih keputusan karir.
- d. Keilmuan dalam dunia kerja akan memberikan wawasan dan perkembangan karir di dalam pekerjaan.

Savickas (2001), mengatakan aspek kematangan karir terdiri dari empat aspek sebagai berikut :

- a. Perencanaan (kesadaran seseorang pada diri sendiri dalam menghasilkan pilihan-pilihan pendidikan serta karir demi menjadikan dirinya untuk menciptakan pilihannya).
- b. Eksplorasi (aktif dalam melakukan pencarian dari berbagai sumber informasi guna mendapatkan dalam dunia pekerjaan, serta menentukan diantara bidang karir yang diinginkan).
- c. Kompetensi informasional (keahlian dalam melakukan informasi pada karir yang diinginkan dan menjelaskan pilihan-pilihan bidang serta tingkat karir tertentu).
- d. Pengambilan keputusan (seseorang harus tahu apa yang dilakukan untuk memertimbangkan saat memilih pilihan pendidikan serta karir, serta pilih pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dalam keinginan serta keahlian individu).

Budiwati & Muslimin (2016), mengemukakan aspek kematangan karir dibagi menjadi empat yaitu :

- a. Perencanaan (*planfulness*) merupakan keadaan individu dalam menciptakan pilihan pendidikan karir, dan bersiap dalam menentukan pilihan.
- b. Eksplorasi merupakan keinginan individu dalam menggunakan peluang serta sumber daya yang wujud di lingkungan masyarakat guna

memperoleh informasi terkait dunia kerja serta mempertimbangkan pilihan bidang pekerjaan yang akan ditekuni.

- c. Kompetensi informasional, yaitu pengetahuan mengenai karir serta pekerjaan yang dapat dinyatakan berkembang dengan baik apabila individu tahu mengenai tugas pekerjaannya serta dapat menerapkan informasi tersebut pada diri sendiri.
- d. Pengambilan keputusan merupakan sebuah proses ketika individu sudah memahami perkara yang perlu dipertimbangkan dalam menentukan karir yang akan dipilih sesuai minat dan kemampuan individu tersebut.

Menurut Super (2003), mengemukakan bahwa terdapat empat aspek kematangan karir, antara lain :

- a. Rencana karir yaitu proses yang dilakukan seseorang agar mencapai tujuan karirnya. Rencana karir untuk mengukur seberapa jauh pemikiran seseorang untuk diarahkan dalam merencanakan karir. Rencana karir ini dapat dinilai pada tahap perencanaan seseorang melalui perilakunya pada masa mendatang.
- b. Eksplorasi karir merupakan keinginan individu untuk mencari informasi yang dibutuhkan. Setiap individu terutama siswa SMA yang bersedia menggunakan sumber-sumber yang relevan seperti orang tua, guru, pembimbing ataupun buku. Eksplorasi karir berbeda dengan rencana karir karena berfokus pada pemikiran serta perencanaan seseorang terhadap masa depannya, hal ini ditunjukkan dengan pembentukannya di dukung oleh sumber daya. Eksplorasi karir yang kuat adalah eksplorasi penting yang harus dilakukan sebelum seseorang memutuskan karirnya.
- c. Pengambilan keputusan di mana aspek ini menekankan dalam kemampuan yang menggunakan pemikiran dan pengetahuan pada pengambilan keputusan karir sehingga pilihan karir yang dipilihnya selaras dengan keinginan serta kemampuan yang dimiliki sehingga seseorang tahu pertimbangan apa saja apabila memutuskan pilihannya dalam berkarir.

d. Informasi dunia kerja yaitu pengetahuan tentang pentingnya menyelesaikan tugas perkembangan, seperti ketika siswa harus mengeksplorasi keahlian serta minatnya, bagaimana siswa belajar tentang pekerjaannya yaitu salah satu komponen dasar pada konsep informasi dunia kerja. Komponen dasar yang kedua merupakan siswa memiliki pengetahuan mengenai penugasan pekerjaan dengan berbagai pilihan pekerjaan, dan sikap yang diharapkan oleh pelamar kerja. Mempunyai pengetahuan tentang dunia kerja sebelum membuat keputusan karir ini memiliki kegunaan pada setiap individu. Hal ini akan berkembang apabila individu menerapkan berbagai informasi pada diri sendiri serta berbagai macam pekerjaan kemudian dilakukan dalam bidang tertentu yang sesuai pada minatnya.

Kesimpulan dari uraian di atas yaitu aspek dari kematangan karir terbagi menjadi perencanaan karir, pencarian informasi, kemampuan memilih keputusan karir, dan keilmuwan kerja. Aspek yang digunakan pada penelitian ini mengacu kepada (Super, 2003) yang mencakup rencana karir, eksplorasi karir, pengambilan keputusan.

### 3. Dimensi Kematangan Karir

Sharf (2006) mengemukakan bahwa terdapat empat dimensi kematangan karir yaitu : *Planning*, dimensi tersebut untuk menilai banyaknya perhatian atau individu dalam memperoleh pemikirannya dalam memperoleh jumlah kegiatan mencari informasi serta seberapa pengalaman yang diperoleh, pengetahuan yang dimiliki individu dalam sejumlah aspek pada pekerjaan.

a. *Exploration*, kesediaan siswa dalam menggunakan sumber daya yang ada, diantaranya orang tua, sahabat, saudara, dosen, teman, mentor, internet, dan lain-lain untuk menyelidiki. Konsep yang mendasari pada dimensi ini merupakan keinginan individu untuk memperoleh dan menemukan informasi.

- b. *Work information's world*, dimensi tersebut mempunyai 2 aspek mendasar yakni pengetahuan tentang pentingnya tugas perkembangan seperti saat seseorang harus mengeksplorasi minat serta keahlian diri mereka tentang cara individu belajar tentang banyak pekerjaan dan mengapa individu berganti pekerjaan. Yang kedua adalah pengetahuan tentang beberapa kewajiban pekerjaan yang dipilih, dan sejumlah tindakan aplikasi kerja.
- c. *Decision making*, kemampuan yang digunakan dalam pengetahuan dan pemikiran dalam menciptakan perencanaan karir.
- d. *Knowledge of preferred occupation*, merupakan bagaimana individu menentukan pekerjaan yang harus dilakukan berdasarkan keinginan dan kemampuannya.

Crites dalam Sungadi (2017) mengemukakan dimensi kematangan karir dibagi menjadi dua yaitu :

- a. Dimensi sikap terdiri dari bimbingan, pilihan, keterlibatan, kebebasan, dan komitmen.
- b. Dimensi kognitif meliputi perencanaan, penilaian kinerja sendiri, seleksi sasaran, penyelesaian masalah.

Crites Ariana & Soetjningsih (2018) mengemukakan bahwa dimensi kematangan karir dibagi 4 yaitu :

- a. Konsistensi pemilihan karir, kemampuan mengambil keputusan dalam karir yang dipilih.
- b. Realisme dalam pemilihan karir, sesuai dengan kenyataan dan kemampuan profesi yang dipilih dalam kemampuan menentukan pilihan untuk memilih karir sesuai dengan karakteristik kepribadiannya serta mampu beradaptasi dengan tingkat sosial ekonomi dan pilihan karir.
- c. Kompetensi pemilihan karir, kemampuan individu dalam menyelesaikan masalah yang berhubungan pada pilihan karir, mempunyai pengetahuan pada karir yang dipilih, memberikan keahlian terhadap dirinya dalam memilih karir.

- d. Sikap dalam pemilihan karir, individu aktif dalam proses pengambilan keputusan serta memiliki orientasi positif pada karir, mementingkan pekerjaan yang dipilih, dan tidak bergantung dengan orang lain untuk menentukan karir.

Super (1979) terdapat empat dimensi kematangan karir yaitu :

- a. *Career planning*, dimensi yang untuk menghitung susunan perencanaan lewat sikap pada situasi masa depan. Individu mempunyai keyakinan, kesanggupan dapat mampu melatih berdasarkan pengalaman, mengetahui kemampuan diri sendiri dalam menciptakan memilih pendidikan atau pekerjaan dan menyiapkan dirinya dalam menentukan pilihan
- b. *Career exploration*, dimensi yang untuk menghitung sikap pada sumber pengetahuan. Individu berupaya dalam mendapatkan pengetahuan terhadap dunia pekerjaan, mengambil keputusan dan informasi yang memiliki potensi seperti teman sebaya, orang tua kandung, guru terdekatnya serta kaunselor.
- c. *Career decision making* yaitu aspek yang menghitung informasi mengenai prinsip untuk mengambil keinginan dari dalam individu untuk menentukan pilihan yang sesuai pada keinginan dan kekuatan individu dalam memakai prinsip mengambil keputusan dan dapat menyelesaikan masalah saat memilih keinginan.
- d. *World of world information*, dimensi yang menghitung pengetahuan mengenai macam dari pekerjaan, ragam cara mendapatkan kesuksesan dari bekerja dan didalam dunia kerja.

Kesimpulan dari uraian diatas adalah dimensi dari kematangan karir yaitu *exploration*, *work information's world*, *decision making*, *knowledge of preferred occupation*, sikap, kognitif, konsistensi, realisme, kompetensi, sikap, *career planning*, *career exploration*, *career decision making*, *world of world information*.

## B. Efikasi Diri

### 1. Pengertian Efikasi Diri

Bandura (1997) menjelaskan efikasi diri merupakan keyakinan individu mengenai seberapa jauh individu tersebut mampu memperkirakan kemampuan diri dalam melakukan tugas atau tindakan yang dibutuhkan untuk mendapatkan hasil yang diinginkan. Bandura (Baron & Byrne, 2004) juga mendefinisikan efikasi diri yaitu bentuk persepsi dari individu itu sendiri tentang fungsi dalam diri yang dapat digunakan dalam situasi tertentu.

Bandura Omrod (2008) menjelaskan efikasi diri yaitu evaluasi individu pada keahliannya untuk membuat tindakan tertentu dan mendapatkan tujuan tertentu, sedangkan menurut Bandura dalam Feist, J., & Feist (2010), efikasi diri merupakan kepercayaan seseorang yang dapat menyusun serta melakukan serangkaian tindakan yang harus dibuat guna mendapatkan hasil yang diharapkan. Efikasi diri akan berkembang secara berangsur-angsur dan terus menerus ketika kemampuan individu meningkat serta banyaknya pengalaman yang didapatkan (Omrod, 2008).

Alwisol (2009) mengemukakan jika efikasi diri merupakan anggapan seseorang tentang sejauh mana dirinya mampu bertahan dalam suatu keadaan, efikasi diri merupakan kepercayaan individu pada keshlian dirinya dalam membuat sebuah perilaku yang diharapkan. Efikasi diri dapat menentukan kesuksesan seseorang karena individu yang mempunyai efikasi diri memiliki keyakinan yang tinggi terhadap diri sendiri serta akan menunjukkan motivasi untuk menyelesaikan berbagai tugas, belajar untuk setiap aktifitas menjadi sukses dan sebaliknya.

Kesimpulan yang dapat dibuat dari penjasasando atas adalah efikasi diri diartikan sebagai tindakan baik buruknya perilaku seseorang dalam mengerjakan suatu yang ditentukan dalam melakukan sesuatu yang penting dalam mencapai tujuan, serta kepercayaan individu untuk melakukan tugas dalam mencapai hasil tertentu dan serangkaian tindakan yang harus dilakukan agar hasil yang diinginkan dapat dicapai dengan keyakinan yang

besar pada dirinya, individu juga memiliki semangat yang tinggi dalam menyelesaikan tugas, sehingga aktifitas akan berhasil.

## 2. Aspek-Aspek Efikasi Diri

Terdapat 4 aspek efikasi diri menurut (Corsini, 1994) yakni:

- a. Kognitif adalah kapasitas individu untuk berpikir dengan cara yang berbeda dalam menggunakan serta merancang tindakan yang akan dilakukan sesuai dengan tujuan.
- b. Motivasi yaitu kemampuan mental seseorang untuk memotivasi dirinya sendiri dalam mengambil tindakan serta mengambil keputusan tentang sesuatu dalam rangka mencapai harapan yang diinginkan.
- c. Afeksi adalah kemampuan untuk menghadapi emosi dalam diri individu untuk memenuhi harapan yang diinginkan.
- d. Seleksi adalah kemampuan individu dalam memilih perilaku serta lingkungan yang sesuai untuk mendapatkan tujuan yang diinginkan.

Menurut Bandura (1997), 3 aspek dari efikasi diri antara lain :

- a. *Magnitude* yakni mengacu pada taraf tugas-tugas yang sulit tetapi individu merasa yakin mampu mengatasinya. Jika tidak terdapat halangan dalam suatu tugas, maka akan individu akan menghadapinya dengan mudah.
- b. *Generality* yakni evaluasi efikasi diri dalam banyak situasi atau tugas dengan melaksanakan berbagai kegiatan sehingga dapat menilai efikasi diri sendiri.
- c. *Strength* yakni kemampuan pada efikasi diri dalam melewati tugas yang sulit serta segala jenis masalah. Seseorang yang memiliki efikasi diri rendah mudah merasa pengalaman yang kurang menyenangkan saat menghadapi tugas yang sulit dan sebaliknya, seseorang yang memiliki efikasi diri tinggi memiliki keyakinan yang tinggi sehingga mampu bekerja keras untuk menyelesaikan rintangan dan tantangan sehingga tidak akan mudah dilanda kesulitan.

Rizvi et al (1997) mengatakan bahwa ada 3 aspek dari efikasi antara lain:

- a. Pengharapan hasil merupakan keinginan tentang kemungkinan hasil dalam suatu tindakan tersebut atau dapat dikatakan hasil yang diharapkan adalah hasil berpikir serta kepercayaan individu pada perilaku tertentu yang membuahkan hasil.
- b. Pengharapan efikasi merupakan kepercayaan individu atas kemampuan diri untuk mengambil suatu tindakan yang dibutuhkan untuk memperoleh hasil tertentu yang menunjukkan harapan terhadap kemampuan untuk melakukan perilaku yang diinginkan.
- c. Nilai hasil adalah nilai yang memiliki makna bagi hasil yang diperoleh seseorang. Nilai tersebut sangat mempengaruhi motivasi individu untuk mendapatkannya kembali. Seseorang perlu memiliki nilai yang tinggi untuk membantu meningkatkan kinerja serta akan membantu dengan nilai hasil individu.

Kesimpulan dari berbagai aspek tersebut adalah aspek dalam efikasi diri yaitu kognitif, seleksi, afeksi, motivasi, pengharapan hasil, pengharapan efikasi, nilai hasil. Pada penelitian ini, aspek yang digunakan untuk mengungkap efikasi diri yaitu aspek yang dijelaskan oleh (Bandura, 1997) yang meliputi *magnitude*, *generality*, dan *strength* yang akan digunakan dalam penyusunan skala efikasi diri.

### 3. Dampak Efikasi Diri

Luthan dalam Permana et al (2016) mengemukakan bahwa dampak efikasi diri dibagi menjadi empat yaitu : pemilihan perilaku, misalnya terkait keputusan yang hendak dibuat didasarkan pada bagaimana efikasi yang dirasakan individu pada pilihannya. Contohnya, pada bidang karir atau suatu tugas kerja.

- a. Usaha motivasi, misalnya individu cenderung mencoba dengan lebih baik dan keras, usahanya banyak berfokus pada tugas dimana efikasi diri yang dimiliki lebih besar dibanding mereka yang berefikasi diri rendah.

- b. Daya tahan yaitu seseorang yang berefikasi diri tinggi cenderung dapat bertahan dan bangkit dalam menghadapi rintangan maupun kemunduran. Sebaliknya, individu yang berefikasi diri rendah cenderung mudah menyerah.
- c. Pola pemikiran fasilitatif yaitu perkataan diri mempengaruhi penilaian efikasi individu tersebut. Contohnya, individu yang berefikasi diri tinggi berkemungkinan memiliki problem solving yang baik dibanding individu yang berefikasi diri rendah.
- d. Daya tahan terhadap stres yaitu seseorang yang berefikasi diri rendah akan malas serta berkemungkinan mengalami stres dikarenakan mereka berpikir kegagalan. Sedangkan individu yang berefikasi diri tinggi cenderung percaya diri dalam menghadapi kondisi penuh tekanan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri yang tinggi pada individu dapat membantu untuk mencapai keberhasilan dalam menghadapi bermacam-macam tugas mental maupun fisik sedangkan individu yang berefikasi diri rendah memiliki kaitan dengan learned helplessness atau rasa tidak percaya pada kemampuan seseorang dalam mengendalikan kondisi. Individu tersebut memiliki lemahnya keyakinan sehingga menyebabkannya tidak mempunyai kendali akan lingkungannya.

Jendra & Sugiyo (2020) mengatakan bahwa dampak efikasi diri dibagi enam yaitu :

- a. Semakin susah usahanya maka keberhasilan akan menghasilkan efikasi diri yang tinggi.
- b. Melakukan pekerjaan dengan sendiri lebih efektif daripada bekerja dalam kelompok.
- c. Ketidakberhasilan mampu mengurangi efikasi diri dalam melakukan usaha sebaik mungkin.
- d. Gagal saat keadaan emosi dan stress, dampaknya tidak seburuk dalam kondisi optimal.

- e. Seseorang yang mengalami kegagalan pada saat mempunyai efikasi diri yang kuat memiliki dampak tidak separah ketika kegagalan terjadi pada individu dengan kepercayaan efikasi dirinya lemah.
- f. Seseorang yang pernah mengalami keberhasilan sekali gagal tidak akan mempengaruhi efikasi diri.

Bandura Mayasari (2014) mengemukakan bahwa dampak efikasi diri dalam individu

- a. Perilaku memilih

Efikasi diri berperan penting dalam pemilihan jenis kegiatan yang dipilih seseorang.

- b. Usaha dan ketentuan

Seseorang cenderung menolak terlibat dalam tugas, pekerjaan, dan kegiatan pada efikasi diri.

- c. Pola pikir serta reaksi emosional

Seseorang yang mempunyai efikasi diri lemah tidak yakin akan kemampuannya yang sebenarnya. Situasi tersebut menimbulkan ketegangan dan pandangan sempit tentang bagaimana memecahkan masalah. Sebaliknya, seseorang yang mempunyai efikasi diri yang tinggi mengumpulkan perhatian serta usaha yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan keadaan dan memecahkan masalah dengan lebih banyak usaha.

- d. Manusia sebagai produsen dan bukan sekadar peramal perilaku.

Seseorang yang menganggap diri sendiri tidak kompeten. Yang pertama adalah individu yang merencanakan dan menghasilkan masa depan dirinya dibandingkan hanya membayangkan dan memprediksinya.

Dapat disimpulkan bahwa dampak efikasi diri yaitu usaha motivasi, daya tahan terhadap stres, pola pemikiran fasilitatif, daya tahan, gagal dalam keadaan emosional dan stress, perilaku memilih, usaha dan ketekunan, pola pikir serta reaksi emosional, manusia sebagai produsen dan bukan sekadar peramal perilaku..

### C. *Internal Locus of Control*

#### 1. *Pengertian Internal Locus of Control*

Fadila (2016) menjelaskan *internal locus of control* merupakan kepercayaan dirinya terhadap semua hal yang terjadi pada diri sendiri. Hal ini juga diperkuat dengan penjelasan Lucyanda & Endro (2012) mengenai *internal locus of control* yaitu seseorang yang meyakini kesuksesan bergantung kepada usaha dan perjuangan seseorang. Safitri (2013) juga mengartikan *locus of control internal* sebagai individu yang memiliki kepercayaan bahwa diri sendiri adalah orang yang memiliki tanggungjawab penuh terhadap semua hal yang pernah dialami serta merupakan faktor sikap individu untuk memperlihatkan pengendalian terhadap dirinya (Ni'mah & Oktarina, 2014).

*Internal locus of control* adalah keyakinan individu jika dirinya mampu mengontrol semua hal yang terjadi di dalam dirinya sendiri (Robbins, 2008). Sanjiwani & Wisadha (2016) mengatakan bahwa *internal locus of control* merupakan kondisi ketika individu yakin jika diri sendiri mampu menguasai hal yang terjadi dalam dirinya sendiri. *Internal locus of control* merupakan pandangan individu pada sebuah kejadian, mampu atau tidaknya individu tersebut mengontrol diri dalam keadaan tersebut (Kusnadi & Suputhra, 2015). Pendapat lain dikemukakan oleh Hastuti & Farid (2015) *internal locus of control* merupakan perbuatan individu yang mampu meyakini dirinya untuk mengontrol hidup serta kesuksesan pada dirinya sendiri

Dapat disimpulkan dari beberapa tokoh bahwa *internal locus of control* merupakan kepercayaan dan keyakinan individu jika dirinya bertanggungjawab atas hal yang pernah dialami, serta mampu menguasai hal dalam bidang yang telah diambil pada dirinya sehingga keberhasilan pada diri sendiri yakin mampu untuk diraih.

## 2. Aspek-Aspek *Internal Locus of Control*

Fadilah & Mahyuny (2018) mengemukakan jika *Internal Locus Of Control* dibagi menjadi tiga aspek yaitu :

- a. Percaya diri bahwa keahlian yang dimiliki untuk menyelesaikan soal-soal serta bermacam tugas.
- b. Berusaha dengan ketekunan yang giat serta yakin akan keberhasilan untuk kedepan, maka akan menghasilkan prestasi yang ingin dicapai.
- c. Individu mempunyai keyakinan untuk mengerjakan suatu tugas tanpa bantuan orang lain.

Fadila (2016) mengatakan bahawa ada 4 aspek dari *Internal Locus Of Control* :

- a. Individu yang mempunyai *internal locus of control* sering berhubungan pada keadaan yang dialaminya dan factor-faktor yang ada dalam dirinya, sebab individu tersebut yakin jika hasil dan perilaku diakibatkan oleh faktor eksternal.
- b. Kemampuan yakin individu yang percaya bahwa keberhasilan dan kegagalan terjadi memiliki pengaruh besar pada kemampuannya.
- c. Minat yaitu seseorang dengan keinginan yang kuat dalam mengontrol perilaku, kejadian, dan tindakan.
- d. Usaha yakni individu dengan *Internal Locus of Control* yang baik memiliki sifat percaya diri, tidak pernah menyerah serta tetap melakukan yang terbaik untuk mengendalikan perilaku.

Menurut Nurhidayah & Hidayanti (2009), *aspek internal locus of control* dibagi menjadi tiga antara lain:

- a. Kemampuan yakni seseorang dengan *internal locus of control* yang baik yakin bahwa keahlian yang dimiliki oleh diri sendiri. Keberhasilan serta kegagalan sangat berpengaruh pada kemampuan individu.
- b. Minat yaitu individu yang mempunyai *internal locus of control* yang mempunyai keinginan untuk memiliki hal yang lebih atas perilaku, kejadian, perilaku seseorang.

- c. Usaha yaitu seseorang yang mempunyai *internal locus of control* lebih gigih serta selalu melakukan yang terbaik dalam mengontrol perilaku individu.

Scarvanovi (2020) mengatakan terdapat 3 aspek *internal locus of control* yakni:

- a. Pilihan pribadi, merupakan keputusan seseorang yang tidak berdasarkan opini orang lain atau bahkan oleh orang yang disegani, dapat memilih tindakan yang sesuai pada pemikiran dirinya, dan memilih untuk mencoba mencari jalan keluar dari waktu yang ada.
- b. Percaya kepada diri, yaitu keyakinan seseorang dalam memahami dan meyakini kemampuannya dalam menghadapi permasalahan pada hidup, dan keberaniannya untuk mengatakan pendapat dalam keberadaan suatu kelompok, hal yang dipikirkan orang lain tentang dirinya tidak berpengaruh terhadap perilakunya, perasaan percaya diri pada kemampuan diri sendiri tidak dapat mempengaruhi orang lain seta tidak membutuhkan pujian terhadap orang lain untuk memuaskan diri sendiri.
- c. Tindakan independen yaitu, sifat dan sikap yang dimiliki oleh seseorang yaitu mandiri, tidak mau tergantung pada pihak atau orang lain yang menghalangi perbuatannya yang ingin dilakukan, berusaha dalam menghadapi masalah dan menyelesaikannya sendiri, mempunyai kekuasaan sendiri, merdeka, dan tidak dikendalikan oleh orang lain.

Kesimpulan dari pemaparan di atas yaitu aspek *internal locus of control* merupakan pilihan pribadi, percaya diri, tindakan independen, kemampuan, minat, usaha, berusaha dengan tekun. Pada penelitian ini aspek-aspek yang diungkapkan oleh (Nurhidayah & Hidayanti, 2009) akan dijadikan acuan untuk menyusun skala *internal locus of control*.

#### **D. Hubungan Antara *Internal Locus Of Control* dan Efikasi Diri dengan Kematangan Karir**

Kematangan karir berarti kemampuan individu dalam memperoleh karir sesuai pada tahapan perkembangan karir (Nugrahaini & Sawitri, 2015).

Kematangan karir juga di definisikan suatu keadaan yang dibutuhkan dalam kemampuan menentukan jurusan studi lanjut dan karir yang sesuai pada potensi-potensi yang dimiliki, sehingga masalah dalam kematangan karir harus segera diselesaikan (Saifuddin et al., 2017).

Kematangan karir yaitu kemampuan seseorang dalam menghasilkan keputusan karir pada proses menuju kedewasaan sebagai bekal karir masa depan sesuai pada tahapan perkembangan karir yang dimiliki yang dipengaruhi oleh faktor dari dalam diri (internal) yang meliputi sebagai penunjang utama dalam kesuksesan karir (Rachmasari & Purwanti, 2018). Pilihan karir, jejak pendidikan serta pelatihan yang sesuai dapat membantu seseorang untuk menghadapi persaingan dalam pekerjaan. Sebaliknya, jika kematangan karirnya rendah mampu mengakibatkan kesalahan saat membuat pilihan karir, seperti kesalahan saat memilih pendidikan lanjut. *Internal locus of control* yaitu salah satu prediktor kematangan karir, individu dengan *internal locus of control* yang baik akan percaya mengenai kejadian pada hidupnya dapat dipastikan oleh kerja keras dan perilaku dirinya (Siregar, 2015). Individu dengan *locus of control* tinggi percaya jika seluruh keberhasilan ditentukan oleh kemampuan, keterampilan dan usaha (Dewi, 2017) serta akan memiliki kematangan karir yang baik (Nugraheni, 2012).

Selain *internal locus of control*, efikasi diri juga adalah faktor yang dapat mempengaruhi kematangan karir (Lutfianawati & Widyayanti, 2019). Thaha & Rustan (2017) mengatakan bahwa individu yang memiliki efikasi diri rendah percaya bahwa mereka tidak mempunyai keahlian untuk menyelesaikan semua hal di sekelilingnya. Pada saat yang susah, seseorang yang mempunyai efikasi diri rendah cepat merasakan keputusasaan, sedangkan efikasi diri yang tinggi pada individu dapat membantu dalam menghadapi suatu permasalahan. Individu dengan efikasi diri yang tinggi akan mempunyai kematangan karir yang baik, sehingga bisa menentukan pilihan karir yang sesuai terhadap minat, bakat, usaha, dan keahlian yang dimiliki. Siswa diharapkan mempunyai efikasi diri yang tinggi agar tidak kesulitan untuk menghadapi suatu rintangan. Siswa tersebut juga tidak akan merasa ragu dengan mempunyai keyakinan yang penuh dalam kemampuan

diri sendiri di mana semakin tinggi efikasi diri pada siswa akan meningkatkan tinggi kematangan karirnya dan begitupun sebaliknya (Dewi, R., 2017).

### E. Hipotesis

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas, hipotesis dari penelitian ini yaitu:

1. Ada hubungan antara *internal locus of control* dan efikasi diri dengan kematangan karir ada siswa SMA kelas XII
2. Ada hubungan positif antara *internal locus of control* dengan kematangan karir pada siswa SMA kelas XII.
3. Ada hubungan positif antara efikasi diri dengan kematangan karir pada siswa SMA kelas XII.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Identifikasi Variabel**

Variabel tergantung (Y)	:	Kematangan Karir
Variabel bebas (X1)	:	<i>Internal Locus Of Control</i>
(X2)	:	Efikasi Diri

#### **B. Definisi Operasional**

##### **1. Kematangan Karir**

Kematangan karir yaitu kemampuan seseorang saat melakukan tugas karir, membuat keputusan karir, menyelesaikan tugas karir, dan individu agar memiliki perilaku karir yang diinginkan sesuai dengan usianya. Pengukuran kematangan karir memakai skala kematangan karir berdasarkan pada empat aspek menurut (Super, 2003) yang meliputi rencana karir, eksplorasi karir, pengambilan keputusan, dan informasi dunia kerja. Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi pula kematangan karir siswa tersebut, dan sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin rendah pula kematangan karir siswa.

##### **2. Efikasi Diri**

Efikasi diri diartikan sebagai baik buruknya perilaku seseorang dalam mengerjakan suatu yang ditentukan dalam melakukan sesuatu yang penting untuk mencapai tujuan, serta kepercayaan individu untuk melakukan tugas dalam mencapai hasil tertentu dan sederet tindakan apa yang diharuskan guna menggapai hasil yang diharapkan bersama keyakinan yang besar pada dirinya, individu juga memiliki semangat yang tinggi dalam menyelesaikan tugas, sehingga akan berhasil. Efikasi diri pada penelitian akan diukur berdasarkan aspek yang disampaikan oleh (Bandura, 1997) yaitu *manitude*, *strength*, *generality*. Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi efikasi diri pada subjek, sebaliknya semakin rendah skor efikasi diri maka semakin rendah pula efikasi diri subjek.

### 3. *Internal Locus Of Control*

*Internal locus of control* merupakan keyakinan seseorang yang terjadi pada diri serta yakin bahwa dirinya bertanggungjawab atas hal yang pernah dialami, serta mampu menguasai hal dalam bidang yang telah diambil pada dirinya sehingga keberhasilan pada diri sendiri yakin mampu untuk diraih. Variabel ini diukur dengan skala yang mengacu pada aspek Rotter & Phares (Nurhidayah & Hidayanti, 2009) yaitu kemampuan, minat, dan usaha. Semakin tinggi skor yang didapatkan maka mencerminkan semakin positif *internal locus of control* pada diri siswa, sebaliknya semakin rendah skor yang didapatkan siswa maka mencerminkan semakin negatif *internal locus of control* pada diri siswa.

### C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel (*Sampling*)

#### 1. Populasi

Populasi merupakan area yang digeneralisasikan dan memiliki subjek maupun objek dengan karakteristik tertentu yang ditetapkan pada penelitian (Sugiyono, 2003). Hal terpenting dalam melakukan penelitian adalah menetapkan daerah tertentu yang digunakan, yang disebut dengan populasi. Populasi pada penelitian ini yaitu siswa SMAN Juwana dengan sampel siswa Kelas XII seperti di bawah:

**Tabel 1. Jumlah siswa SMA kelas XII**

No.	Prodi	Perempuan	Laki-laki	Jumlah
1.	XII MIPA 1	24	12	36
2.	XII MIPA 2	22	14	36
3.	XII MIPA 3	25	11	36
4.	XII MIPA 4	26	9	35
5.	XII MIPA 5	25	11	36
6.	XII MIPA 6	27	9	36
7.	XII MIPA 7	26	10	36
8.	XII IPS 1	22	10	32
9.	XII IPS 2	20	14	34
10.	XII IPS 3	24	11	35
11.	XII IPS 4	21	13	34
12.	XII IPS 5	25	9	34
	Total	287	133	420

## 2. Sampel

Sampel merupakan salah satu populasi yang mempunyai ciri yang sama (Sugiyono, 2003). Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian siswa kelas XII SMAN 1 Juwana.

## 3. Teknik Pengambilan Sampel (*Sampling*)

Teknik *sampling* adalah teknik guna mengambil sampel penelitian. Pada penelitian ini, *cluster random sampling* dipakai guna menentukan sumber data yang akan diteliti, dan dipakai apabila populasi tidak termasuk individu melainkan perorangan maupun kelompok (Sugiono, 2017).

### D. Metode Pengumpulan Data

Peneliti mengumpulkan data penelitian melalui skala atau kuesione psikologi. Terdapat tiga skala pada penelitian ini, yakni skala kematangan karir, skala efikasi diri serta skala *internal locus of control*.

#### 1. Skala Kematangan Karir

Skala kematangan karir adalah skala yang diadaptasi dari (Kusumaningrum, 2021) kemudian dimodifikasi oleh peneliti. Skala ini berjumlah 22 aitem terdiri dari 11 aitem *Favorabel* serta 11 item *Unfavorabel* yang disusun berdasarkan aspek kematangan karir menurut (Super, 2003) meliputi aspek rencana karir, eksplorasi karir, pengambilan keputusan, dan informasi dunia kerja.

Terdapat respon terhadap pernyataan dalam aitem pada penelitian ini, yaitu respon yang negatif merupakan respon yang menegaskan isi pernyataan, sedangkan respon yang positif merupakan respon yang mendukung atau afirmatif terhadap isi pernyataan. Selain kedua macam respon tersebut, terdapat respon yang berada diantara keduanya yaitu respon netral atau respon tengah yang berarti tidak bersifat negatif atau positif (Azwar, 2017).

Makin tinggi skor total yang didapatkan pada skala kematangan karir, maka semakin tinggi kematangan karir pada subjek penelitian, begitupun sebaliknya apabila skor total yang didapatkan pada skala kematangan karir

rendah maka semakin rendah juga kematangan karir pada subjek penelitian tersebut. Adapun blueprint skala kematangan karir pada penelitian ini, antara lain :

**Tabel 2. Blueprint Skala Kematangan Karir**

No	Aspek-aspek	Jumlah Aitem		Total
		F	UF	
1.	Rencana Karir	3	3	6
2.	Eksplorasi karir	3	2	5
3.	Pengambilan keputusan	3	3	6
4.	Informasi Dunia Kerja	2	3	5
	Total	11	11	22

Keterangan :

F : *Favorabel*

UF : *Unfavorabel*

Penyajian skala pada kematangan karir diberikan dalam 4 bentuk pilihan jawaban yaitu (SS) yang berarti Sangat Sesuai, (S) yang berarti Sesuai, (TS) yang berarti Tidak Sesuai, serta (STS) yang berarti Sangat Tidak Sesuai. Indikator dari aitem-aitem tersebut dibedakan menjadi dua macam pernyataan, adalah *Favorabel* dengan skor berkisar 1 sampai 4 dimana jawaban SS bernilai 4 skor, S bernilai 3 skor, TS bernilai 2 skor, STS bernilai 1 skor dan indikator aitem *UnFavorabel* untuk jawaban SS bernilai 1 skor, S bernilai 2 skor, TS bernilai 3 skor, STS bernilai 4 skor

## 2. Skala Efikasi Diri

Skala efikasi diri dimodifikasi oleh skala peneliti sebelumnya (Namira, 2018) , yang mengarah ke aspek efikasi diri Bandura (1997) diantaranya *generality*, *magnitude*, serta *strenght*. Skala ini mempunyai 30 aitem yang terdiri 10 pertanyaan dalam *Favorabel*.

**Tabel 3. Blueprint Skala Efikasi Diri**

No.	Aspek	Jumlah
1.	Magnitude	10
2.	Generality	10
3.	Strength	10
		<b>30</b>

Skala efikasi diri mempunyai empat alternatif jawaban diantaranya sangat tidak sesuai (STS), tidak sesuai (TS), sesuai (S), sangat sesuai (SS), skor diberikan dalam rentang skor 1 (STS), hingga skor 4 (SS) pada aitem *Favorabel*.

### 3. Skala *Internal Locus Of Control*

Skala *internal locus of control* dimodifikasi peneliti yang sebelumnya disusun oleh (Fadillah, 2019), mengarah ke aspek *internal locus of control* dari Rotter & Phares (Nurhidayah & Hidayanti, 2009) yaitu kemampuan, minat, usaha. Skala ini memiliki 30 aitem yang masing-masing terdiri 15 pertanyaan *Favorabel* dan 15 pertanyaan *Unfavorabel*.

**Tabel 4. Blueprint Skala *Internal Locus of Control***

No.	Aspek	Jumlah Aspek		Jumlah
		F	UF	
1.	Percaya terhadap kemampuan	5	5	10
2.	Minat mengendalikan perilaku	5	5	10
3.	Melakukan usaha	5	5	10
	Total	15	15	30

Keterangan:

F : *Favorabel*

U : *Unfavorabel*

Terdapat empat pilihan jawaban *internal locus of control* yang terdiri dari sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), sangat tidak sesuai (STS). Penilaian dalam skala *internal locus of control* ini bergerak dari empat sampai dengan satu untuk aitem *Favorabel* sedangkan untuk aitem *Unfavorabel* satu sampai dengan empat.

## E. Validitas, Uji Daya Beda Aitem dan Estimasi Reliabilitas Aitem

### 1. Validas

Validas ialah sejauh mana suatu alat ukur ditentukan dan akurat saat menjalankan fungsi pengukurannya. Sebuah alat ukur dapat dinyatakan valid ketika tes itu mempunyai fungsi pengukurannya (Azwar, 2015).

Penelitian ini memakai validitas isi yaitu dihitung melalui analisis rasional aitem yang masuk akal dan diuji melalui penilaian para ahli yang

berkompeten atau, dimana dalam penelitian ini merupakan pembimbing skripsi.

## 2. Uji Daya Beda Aitem

Aitem dalam alat ukur yang sudah disusun perlu dilakukan pengujian terhadap data eksperimen di lapangan untuk mengidentifikasi kualitas aitem tersebut yang dihitung melalui uji korelasi secara individual atas penjumlahan skor (Azwar, 2015) guna mengenali kemampuan aitem dalam membedakan subjek individu. Pada penelitian ini, korelasi *product moment* digunakan untuk menguji daya beda aitem melalui bantuan *software* SPSS versi 20.0.

Kriteria pemilihan menurut korelasi aitem total biasa menggunakan dengan batasan dengan batasan  $r_{ix} \geq 0,30$ , artinya semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30, maka daya pembedanya dinyatakan memuaskan. Sebaliknya pada aitem yang memiliki koefisien korelasi kurang dari 0,30 akan diindikasikan sebagai aitem yang mempunyai daya beda rendah (Azwar, 2017)

## 3. Estimasi Reliabilitas Aitem

Reliabilitas diterjemahkan dari kata *reliability* berasal dari gabungan kata *rely* dan *ability* (Azwar, 2015). Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel. Walaupun reliabilitas mempunyai berbagai nama lain seperti kepercayaan, keteradalan, keajegan, konsistensi, kestabilan, dan sebagainya namun, ide pokok dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Metode untuk menguji estimasi reliabilitas dalam penelitian ini memakai *alpha cronbach* dengan bantuan SPSS (*Statistical Packages For Social Science*).

### F. Teknik Analisis

Metode analisis data digunakan setelah data semua subjek penelitian telah dikumpulkan yang seterusnya diolah dengan analisis kuantitatif korelasi guna mengidentifikasi ada atau tidak sebuah hubungan antara *internal locus of control*

serta efikasi diri dengan kematangan karir pada siswa kelas XII SMA. Perhitungan analisis data memakai bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) for Windows Release 20.0.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Orientasi Kancah Penelitian**

Orientasi kancah penelitian yaitu suatu proses sebelum penelitian yang dilaksanakan sebagai persiapan tentang seluruh hal yang berkaitan dengan proses penelitian. Wawancara siswa SMA Negeri 1 Juwana merupakan tahap pertama yang dilakukan oleh peneliti yakni satu dari SMA yang terakreditasi yang terletak di Juwana, Jawa Tengah. Mempunyai dua belas jurusan yaitu MIPA 1, MIPA 2, MIPA 3, MIPA 4, MIPA 5, MIPA 6, MIPA 7, IPS 1, IPS 2, IPS 3, IPS 4, IPS 5.

Tahap selanjutnya yang dilakukan peneliti adalah menemukan teori yang mendukung untuk dijadikan sebagai landasan penelitian. Langkah selanjutnya yakni peneliti melakukan wawancara kepada 3 siswa SMA Negeri 1 Juwana yang mengikuti pembelajaran daring pada tanggal 30 November 2020. Berikutnya, pengajuan surat izin untuk melakukan penelitian serta permintaan sejumlah data dengan mengajukan surat kepada kepala sekolah SMA Negeri 1 Juwana untuk meminta data siswa kelas XII.

Populasi dalam penelitian ini merupakan siswa SMA Negeri 1 Juwana dengan sampel kriteria siswa SMA kelas XII. Peneliti mengidentifikasi subjek pada penelitian ini memakai *cluster random sampling* di mana peneliti menyebarkan link kuesioner kepada grup-grup yang tersedia di setiap jurusan. Pertimbangan peneliti memilih SMA Negeri 1 Juwana sebagai tujuan lokasi penelitian adalah:

- a. Dimasa pandemi Covid-19, ruang gerak menjadi sedikit terbatas, oleh karena itu SMA Negeri 1 Juwana adalah lokasi penelitian yang mendukung karena jarak rumah peneliti menuju SMA Negeri 1 Juwana cukup dekat dan masih satu kabupaten.
- b. Karakteristik penelitian sesuai dengan variabel penelitian.
- c. Diperolehnya izin dari Kepala Sekolah SMA Negeri 1 Juwana untuk melaksanakan penelitian.

## B. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

Persiapan penelitian dilaksanakan bertujuan meminimalisir adanya kekeliruan sepanjang melakukan penelitian. Penelitian dilaksanakan sesudah mendapatkan izin Kepala SMA Negeri 1 Juwana yang dijadikan untuk subjek penelitian. Sebelum melakukan penelitian, wawancara awal serta uji coba skala penelitian yaitu sangat penting untuk dilaksanakan. Persiapan yang harus dilaksanakan peneliti dengan beberapa tahapan, antara lain :

### 1. Persiapan Perizinan

Perizinan adalah persyaratan untuk melakukan penelitian. Hal pertama yang dilakukan peneliti adalah mengajukan permohonan izin penelitian dari Fakultas Psikologi lalu peneliti teruskan ke SMA Negeri 1 Juwana untuk melakukan penelitian pada siswa yang melakukan pembelajaran melalui daring dengan nomer 779/C.1/Psi-SA/VIII/2021 ditujukan kepada kepala SMA Negeri 1 Juwana.

### 2. Penyusunan Alat Ukur

Persiapan alat ukur adalah langkah mudah untuk proses pengumpulan data. Alat ukur dalam penelitian tersebut memakai skala psikologi yakni kuesioner yang berisi kumpulan pernyataan dengan penyusunan yang bertujuan untuk mengungkap sifat psikologis yang sedang peneliti, hal ini dilaksanakan melalui metode mendeskripsikan beberapa aspek variabel yang diuji, selanjutnya diubah dalam bentuk pertanyaan. Peneliti memakai 3 skala psikologi yakni skala, kematangan karir, efikasi diri dan *internal locus of control*. Penjelasan skala yang dipakai dalam penelitian yaitu sebagai berikut:

#### a. Skala Kematangan Karir

Peneliti mengadaptasi skala Kusumaningrum (2021) yang di dalamnya terdapat empat aspek yakni rencana karir, eksplorasi karir, pengambilan keputusan, informasi dunia kerja. Skala kematangan karir berjumlah 22 aitem yang memiliki 11 aitem *Favorabel* serta 11 aitem *UnFavorabel*.

Bentuk penyusunan pada konsep ini adalah memberi alternatif jawaban lalu responden menentukan jawaban berdasarkan persepsinya. Skala ini memiliki empat pilihan jawaban di antaranya Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Skor 4-1 diberikan kepada aitem *Favorabel* mulai dari SS hingga STS, sedangkan aitem *Unfavorabel* diberikan skor 1-4.

**Tabel 5. Distribusi Sebaran Nomor Aitem Skala Kematangan Karir**

No.	Aspek	<i>Favorabel</i>	<i>Unfavorabel</i>	Total
1.	Rencana karir	5,11, 17	1,14,21	6
2.	Eksplorasi karir	6, 12, 18	2, 15	5
3.	Pengambilan keputusan	7,13,19	3,9,16	6
4.	Informasi dunia kerja	8,20	4,10,22	5
<b>Total</b>		<b>11</b>	<b>11</b>	<b>22</b>

b. Skala Efikasi Diri

Skala efikasi diri mengadaptasi skala dari penelitian (Namira, 2018) yang berjumlah 30 aitem, terdiri dari aitem *Favorabel*. Skala efikasi diri tersebut disusun berdasarkan aspek-aspek yang disampaikan oleh (Bandura, 1997), meliputi tiga aspek, *strength*, *magnitude*, *generality*.

Skala efikasi diri ini memiliki empat alternatif jawaban diantaranya sangat tidak sesuai (STS), tidak sesuai (TS), sesuai (S), sangat sesuai (SS), skor diberi dalam rentang skor 1 (STS), hingga skor 4 (SS) pada aitem *Favorabel* yang akan digunakan.

**Tabel 6. Distribusi Sebaran Nomor Aitem Skala Efikasi Diri**

No.	Aspek	Nomor Butir <i>Favorabel</i>	Jumlah
1.	Magnitude	1,4,7,10,13,16,19,22,25,28	10
2.	Generality	2,5,8,11,14,17,20,23,16,29	10
3.	Strength	3,6,9,12,15,18,21,24,27,30	10
<b>Total</b>			<b>30</b>

c. Skala *Internal Locus Of Control*

Skala *internal locus of control* memodifikasi penelitian (Fadillah, 2019) yang disusun dari 3 aspek yakni yakin akan keahlian, niat mengontrol perilaku, dan berusaha. Terdapat 30 aitem dalam skala ini dan memiliki 15 aitem *Favorabel* serta 15 aitem *UnFavorabel*.

Skala *internal locus of control* memiliki tiga alternatif jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Skor 4-1 diberi pada aitem *Favorabel* mulai dari SS hingga STS, manakala aitem *UnFavorabel* diberikan skor 1-4.

**Tabel 7. Distribusi Sebaran Aitem Skala *Internal Locus Of Control***

No	Aspek	<i>Favorabel</i>	<i>UnFavorabel</i>	Jumlah
1.	Percaya terhadap kemampuan	1, 7, 13, 19, 25	4, 10, 16, 22, 28	10
2.	Minat mengendalikan perilaku	2, 8, 14, 20, 26	5, 11, 17, 23, 29	10
3.	Melakukan usaha	3, 9, 15, 21, 27	6, 12, 18, 24, 30	10
<b>TOTAL</b>		<b>15</b>	<b>15</b>	<b>30</b>

### 3. Uji Coba Alat Ukur

Sebelum menggunakan alat ukur dalam penelitian, pengujian (*tryout*) alat ukur harus dilaksanakan agar dapat mengetahui reliabilitas serta daya beda aitem. *Tryout* dilakukan pada tanggal 8 November 2021 dan dilaksanakan secara online dengan menyebar *google form* melalui link <https://forms.gle/boGCgxb8mNSLEtqt6>. Peneliti menyebar link kuesioner dibantu oleh guru BK kemudian hasil dari uji coba tersebut selanjutnya diberi skor kemudian dilakukan tabulasi data untuk mengetahui nilai reliabilitas dan daya beda aitem. Subjek uji coba penelitian seperti di bawah:

**Tabel 8. Uraian Subjek Skala Uji Coba**

No.	Kelas	Jumlah
1.	XII MIPA 3	26
2.	XII MIPA 4	20
3.	XII MIPA 5	22
4.	XII MIPA 7	27
5.	XII IPS 3	30
6.	XII IPS 5	24
<b>Total</b>		<b>149</b>

### 4. Tahap Uji Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Alat Ukur

Tahap tersebut dilaksanakan sesudah menetapkan skor dalam skala yang sudah diselesaikan sepenuhnya dari subjek penelitian. Daya beda aitem suatu alat ukur dapat dikatakan tinggi jika koefisien korelasinya  $\geq$

0,30. Namun, koefisien korelasi tersebut dapat dikurangi menjadi 0,25 apabila total aitem yang berhasil kurang mencapai sejumlah aitem yang diinginkan di awal (Azwar, 2018). Tahap tersebut dilakukan dengan bantuan SPSS 25 untuk menentukan koefisien korelasi antar skor aitem dan skor totalnya.

a. Skala Kematangan Karir

Hasil uji daya beda aitem skala kematangan karir mengungkapkan jika 22 aitem berdaya beda tinggi, pada kisaran 0,303-0,618. Koefisien korelasi skala penelitian  $r_{ix} \geq 0,30$ . Estimasi skala kematangan karir memakai *Alpha Cronbach* dan koefisien reliabilitas 0,869 maka alat ukur skala kematangan yaitu dinyatakan reliabel. Adapun aitem skala kematangan karir yaitu:

**Tabel 9. Daya Beda Aitem Skala Kematangan Karir**

No.	Aspek	Favorabel	Unfavorabel	Total
1.	Rencana karir	5,11,17	1,14,21	6
2.	Eksplorasi karir	6,12,18	2,15	5
3.	Pengambilan keputusan	7,13,19	3,9,16	6
4.	Informasi dunia kerja	8,20	4,10,22	5
	<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>22</b>

b. Skala Efikasi Diri

Hasil uji coba daya beda aitem skala efikasi diri mendapatkan 30 aitem (semua aitem) mempunyai daya beda tinggi pada koefisien korelasi sekitar 0,340-0,714. Estimasi reliabilitas alat ukur skala efikasi diri 30 butir soal dilaksanakan dengan teknik *alpha Cronbach* memperoleh 0,933 yang dapat dianggap reliabel. Adapun aitem skala efikasi diri yaitu:

**Tabel 10. Daya Beda Aitem Skala Efikasi Diri**

No.	Aspek	Favorabel	Jumlah
		<b>DBT</b>	
1.	Magnitude	1,4,7,10,13,16,19,22,25,28	10
2.	Generality	2,5,8,11,14,17,20,23,16,29	10
3.	Strength	3,6,9,12,15,18,21,24,27,30	10
	<b>Total</b>		<b>30</b>

c. Skala *Internal Locus Of Control*

Hasil uji daya beda aitem skala *internal locus of control* memperoleh 20 aitem dengan daya beda tinggi serta 10 aitem dengan daya beda rendah. Pada uji coba skala ini, pengujian alat ukur memakai koefisien  $\geq 0,30$  dikarenakan total aitem yang mempunyai daya beda tinggi dalam penelitian cocok pada jumlah yang diharapkan. Koefisien korelasi daya beda aitem yaitu sekitar 0,247-0,585. Estimasi pada skala *Internal Locus Of Control* memakai *Alpha Cronbach* dan koefisien reliabilitas 0,814 maka skala *Internal Locus of Control* dinyatakan reliabel. Adapun aitem daya beda aitem dari skala ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 11. Daya Beda Aitem Skala *Internal Locus Of Control***

No	Aspek	Favorabel		Unfavorabel		Jumlah
		DBT	DBR	DBT	DBR	
1.	Percaya terhadap kemampuan	7,19,25	1,13	4,10,16,28	22	10
2.	Minat mengendalikan perilaku	20,26	2,8,1	11,17,23,29	5	10
3.	Melakukan usaha	9,15,21	3,27	12,18,24,30	6	10
<b>TOTAL</b>		<b>15</b>		<b>15</b>		<b>30</b>

d. Penomeran Kembali

Setelah melaksanakan uji coba, maka peneliti kemudian membuat skala baru dari aitem-aitem yang berdaya beda tinggi. Distribusi pada aitem skala penelitian yang sudah dibuat baru berdasarkan variabel kematangan karir efikasi diri, *internal locus of control* dapat dilihat di tabel berikut:

**Tabel 12. Penyusunan Skala Baru Kematangan Karir**

No	Aspek	Favorabel	Unfavorabel	Total
1.	Rencana karir	5,11,17	1,14,21	6
2.	Eksplorasi karir	6,12,18	2,15	5
3.	Pengambilan keputusan	7,13,19	3,9,16	6
4.	Informasi dunia kerja	8,20	4,10,22	5
<b>Total</b>		<b>11</b>	<b>11</b>	<b>22</b>



**Tabel 13. Penyusunan Skala Baru Efikasi Diri**

No	Aspek	Nomor Butir <i>Favorabel</i>	Jumlah
1.	Magnitude	1,4,7,10,13,16,19,22,25,28	10
2.	Generality	2,5,8,11,14,17,20,23,16,29	10
3.	Strength	3,6,9,12,15,18,21,24,27,30	10
<b>Total</b>			<b>30</b>

**Tabel 14. Penyusunan Skala Baru *Internal Locus Of Control***

No	Aspek	<i>Favorabel</i>	<i>Unfavorabel</i>	Jumlah
1.	Percaya terhadap kemampuan	7(2), 19(11), 25(16)	4(1),10(4),16(8),28(18)	10
2.	Minat mengendalikan perilaku	20(12), 26(17)	11(5),17(9),23(14), 29(19)	10
3.	Melakukan usaha	9(3), 15(7), 21(13)	12(6),18(10),24(15), 30(20)	10
<b>TOTAL</b>		<b>8</b>	<b>12</b>	<b>20</b>

Keterangan : ( ) adalah nomor yang dipakai dalam penelitian

## 5. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada tanggal 30 Agustus 2021 sampai selesai. Sampel penelitian ini yakni siswa SMAN 1 Juwana yang diambil menggunakan teknik berjumlah 208 siswa. Alasannya menggunakan teknik sampling ini merupakan sampel tidak dipilih secara acak dan berkaitannya dalam kondisi geografis serta demografis subjek pada penelitian. Penelitian dimulai dengan pengenalan diri subjek yang akan dijadikan sampel dalam penelitian dan wawancara singkat menggunakan aplikasi whatsapp.

Adapun pelaksanaan penelitian dilaksanakan pada peneliti dengan bantuan melalui guru BK SMA Negeri 1 Juwana untuk menyebarkan skala penelitian. Penelitian ini menggunakan google form <https://forms.gle/wL26JmG5U1zWBvrB6>. Pada penyebaran skala yang sudah dilakukan, terdapat 201 subjek yang telah mengisi skala penelitian. Sehingga keseluruhan sampel dalam penelitian ini berjumlah 201 subjek yang layak untuk dianalisis yang terdiri atas 65 siswa laki-laki dan 136 siswa perempuan.

## 6. Karakteristik Responden

Subjek pada penelitian ini yaitu siswa SMA Negeri 1 Juwana dengan 201 sampel penelitian yang terdiri atas 65 siswa laki-laki serta 136 siswa perempuan. Berikut data demografi pada penelitian ini :

**Tabel 15. Data Demografi (untuk penelitian)**

No	Karakteristik	Frekuensi	Presentasi	Total
1	Jenis Kelamin			
	Laki-laki	65	32,3 %	201
	Perempuan	136	67,7 %	
2	Usia			
	a. 17 tahun	157	78,2 %	201
	b. 18 tahun	44	21,9 %	
3	Kelas			
	XII MIPA 1	36	17,9 %	201
	XII MIPA 2	35	17,4 %	
	XII MIPA 6	36	17,9 %	
	XII IPS 1	27	13,4 %	
	XII IPS 2	33	16,4 %	
	XII IPS 4	34	16,9 %	

### C. Analisis Data dan Hasil Penelitian

#### 1. Uji Asumsi

Uji asumsi dilaksanakan guna menetapkan analisis yang akan dipakai untuk menguji hipotesis penelitian, mencakup dengan uji normalitas, uji linearitas, serta uji multikolinearitas.

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilaksanakan untuk mengetahui distribusi data suatu variabel yang diuji dengan teknik *One-Sample Kolmogorov Smirnov Z*. Data dapat dinyatakan berdistribusi secara normal apabila taraf signifikansi  $>0,005$ . Hasil uji normalitas dalam penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Variable	Mean	SD	KS-Z	Sig	P	Ket
Efikasi Diri	83,43	11,862	1,287	0,073	$>0,05$	Normal
<i>Internal locus of control</i>	54,55	7,599	1,359	0,050	$>0,05$	Normal
Kematangan Karir	61,39	7,913	1,540	0,017	$<0,05$	Tidak Normal

Berdasarkan tabel, variabel efikasi diri memperoleh  $KS-Z = 1,287$  serta  $p=0,073$  ( $p>0,05$ ) yang artinya distribusi data variabel berdistribusi normal. Variabel *internal locus of control*  $KS-Z = 1,359$  serta  $p=0,050$  ( $p>0,05$ ) artinya distribusi data variabel tersebut berdistribusi normal. Pada variabel kematangan karir,  $KS-Z = 1,540$  serta  $p=0,017$  ( $p<0,05$ ) yang artinya bahwa data variabel kematangan karir tidak berdistribusi normal, karena sudah diuji memakai uji outlier dan transformasi data hasilnya juga tetap tidak normal

b. Uji Linearitas

Uji linearitas berfungsi guna mengidentifikasi ada atau tidak linearitas antar variabel yang diteliti yang dilakukan dengan uji F dengan bantuan SPSS versi 20. Berikut hasil analisis uji linearitas:

- 1) Uji linearitas antar efikasi diri dan kematangan karir memperoleh koefisien Flinier = 31,510 dengan taraf signifikansi  $p= 0,000$  ( $p< 0,05$ ) yang artinya hubungan antara efikasi diri dengan kematangan karir adalah linier serta kedua variabel tersebut membuat suatu garis yang lurus.
- 2) Uji linearitas antar *internal locus of control* dengan kematangan karir memperoleh koefisien Flinier = 101,474 dengan taraf signifikansi  $p= 0,000$  ( $p<0,05$ ) yang artinya hubungan antara *internal locus of control* dengan kematangan karir adalah linier atau dua variabel membentuk garis lurus.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan bertujuan mengetahui ada atau tidak hubungan antara variabel bebas dalam model regresi. Pedoman uji multikolinearitas yaitu memiliki nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan batas  $<10$  dan memiliki angka tolerance dengan batas  $>0,1$ .

Dari hasil uji multikolinearitas didapatkan nilai tolerance = 0,762 ( $>0,1$ ) serta nilai VIF = 1,313 ( $<10$ ). Artinya tidak terdapat hubungan multikolinearitas terhadap kedua variabel bebas dalam model regresi.

## 2. Uji Hipotesis

Pada penelitian ini, uji hipotesis memakai teknik analisis regresi dua prediktor serta analisis korelasi parsial yang digunakan guna mengidentifikasi hubungan antara *internal locus of control* dan efikasi diri dengan kematangan karir, manakala teknik analisis korelasi parsial dipakai guna menguji hubungan antar variabel bebas serta tergantung, dimana salah satu variabel bebas akan dikendalikan.

### a. Hipotesis pertama

Berdasarkan hasil uji korelasi, diperoleh koefisien korelasi  $R = 0,589$  dan  $F = 52,713$  serta taraf signifikan  $0,000$  ( $p < 0,01$ ) artinya ada hubungan positif signifikan antara *internal locus of control* dan efikasi diri dengan kematangan karir pada siswa SMA kelas XII.

Dalam penelitian ini, persamaan garis regresi berfungsi untuk mengidentifikasi nilai prediksi variabel-variabel, dari variabel bebas hingga tergantung. Penelitian ini mendapatkan hasil variabel efikasi diri (X1) yaitu  $0,075$  serta *internal locus of control*  $0,548$  (X2) pada nilai konstan  $25,229$ . Persamaan garis regresi yang diperoleh  $Y = 0,075X1 + 0,548X2 + 25,229$ . Sehingga dapat didefinisikan bahwa rata-rata skor kematangan karir (Y) pada siswa SMA kelas XII akan mengalami perubahan pada  $0,075$  pada perubahan efikasi diri (X1) serta akan mengalami perubahan pada  $0,548$  pada perubahan *internal locus of control* (X2).

### b. Hipotesis kedua

Berdasarkan hasil uji korelasi parsial antara variabel efikasi diri pada kematangan karir didapatkan koefisien korelasi  $r_{xy_{1-2}} = 0,121$  dengan taraf signifikansi  $0,087$  ( $p > 0,05$ ) yaitu tidak ada hubungan antara efikasi diri dan kematangan karir, berarti dalam hipotesis kedua penelitian ini ditolak.

### c. Hipotesis ketiga

Berdasarkan hasil uji korelasi parsial yang telah dilakukan antara variabel *internal locus of control* terhadap kematangan karir diperoleh

$r_{xy_{1-2}} = 0,494$  dengan signifikansi  $0,000$  ( $p < 0,01$ ) artinya ada hubungan antara *internal locus of control* dengan kematangan karir maka hipotesis ketiga pada penelitian ini diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa jika internal locus of control tinggi maka semakin tinggi pula kematangan karirnya.

#### D. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi data memiliki tujuan untuk menggambarkan dalam deskripsi skor subjek penelitian. Hal ini berguna dalam mengidentifikasi informasi tentang kondisi responden dalam variabel yang diteliti. Kategorisasi pada subjek secara normatif yang dilakukan pada penelitian ini dibuat pada model distribusi normal. Tujuan pembuatan kategorisasi yaitu meletakkan seseorang pada kelompok-kelompok terpisah secara bertahap berdasarkan kontinum dari atribut yang diukur (Azwar, 2012).

Distribusi normal dibagi menjadi enam satuan standar deviasi (Azwar, 2012). Tiga bagian terdapat di sebelah kiri mean (bertanda negatif) sedangkan tiga bagian berada di sebelah kanan (bertanda positif). Adapun distribusi normal kelompok subjek dalam penelitian ini dibagi menjadi lima satuan deviasi, hingga diperoleh  $6/5 = 1,2$ . Adapun norma kategorisasi yang dipakai yaitu:

**Tabel 16. Norma Kategorisasi Skor**

Rentang Skor	Kategorisasi
$\mu + 1,5 \sigma < \chi$	Sangat Tinggi
$\mu + 0,5 \sigma < \chi \leq \mu + 1,5 \sigma$	Tinggi
$\mu - 0,5 \sigma < \chi \leq \mu + 0,5 \sigma$	Sedang
$\mu - 1,5 \sigma < \chi \leq \mu - 0,5 \sigma$	Rendah
$\chi \leq \mu - 1,5 \sigma$	Sangat Rendah

Keterangan : X = Skor yang diperoleh  
 $\mu$  = Mean  
 $\sigma$  = Standar deviasi hipotetik

#### 1. Deskripsi Data Skor Kematangan Karir

Skala kematangan karir memiliki 22 aitem yang memiliki daya beda tinggi dan setiap aitem mendapat skor dari 1 hingga 4. Skor minimum hipotetik yang diperoleh responden yaitu 22 ( $22 \times 1$ ) dengan skor maksimum yang dapat didapatkan responden yaitu 88 ( $22 \times 4$ ). Sedangkan

rentang skor sebanyak 66 berdasarkan pada skor maksimum dikurangi skor minimum ( $88-22$ ) dan dibagi dengan lima deviasi standar sehingga diperoleh skor standar deviasi sebanyak 13,2 ( $((88-22):5)$ ). Mean hipotetik 55 berasal dari  $((88 + 22): 2)$ . Dari hasil penelitian skor minimum empirik sebanyak 46, skor maksimum empirik 88, mean empirik 61,39 serta standar deviasi empirik 7,913.

**Tabel 17. Deskripsi Skor Kematangan Karir**

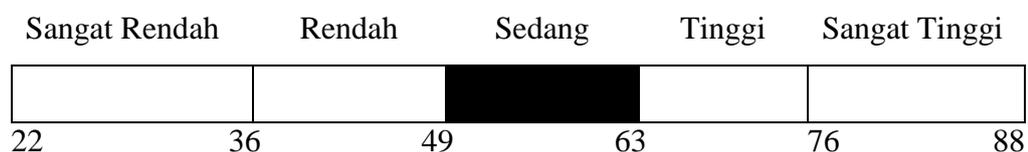
	Empirik	Hipotetik
Skor minimum	46	22
Skor maksimum	88	88
Mean (M)	61,39	55
Standar deviasi (SD)	7,913	13,2

Berdasarkan norma kategorisasi dengan distribusi normal kelompok subjek, mean hipotetik lebih kecil daripada mean empirik  $55 < 61,39$ . Distribusi kategori skor pada skala Kematangan Karir yaitu

**Tabel 18. Kategorisasi Skor Pada Skala Kematangan Karir**

Norma	Kategorisasi	Jumlah Subjek	Presentase
$76 < X \leq 88$	Sangat Tinggi	9	4%
$63 < X \leq 75$	Tinggi	75	37%
$49 < X \leq 62$	Sedang	114	57%
$36 < X \leq 48$	Rendah	3	1%
$22 < X \leq 35$	Sangat Rendah	0	0%
	Jumlah	201	100%

Berdasarkan tabel di atas, tidak ada subjek yang memperoleh skor sangat rendah, 3 subjek memperoleh skor rendah, 114 subjek memperoleh skor sedang, 75 subjek memperoleh skor tinggi, dan 9 subjek memperoleh skor sangat tinggi. Rentang skor kematangan karir yaitu:



**Gambar 1. Kategorisasi Skala Kematangan Karir**

## 2. Deskripsi Data Skor Efikasi Diri

Skala Efikasi Diri memiliki 30 aitem yang mempunyai daya beda tinggi dan setiap aitem mendapat skor dari 1-4. Skor minimum hipotetik

yang dapat diperoleh responden yaitu 30 ( $30 \times 1$ ) dengan skor maksimum yang dapat diperoleh responden yaitu 120 ( $30 \times 4$ ). Sedangkan rentang skor sebanyak 90 berdasarkan pada skor maksimum dikurangi skor minimum ( $120-30$ ) dan dibagi dengan lima deviasi standar sehingga diperoleh skor standar deviasi sebanyak 18 ( $((120-30): 5)$ ) dan mean hipotetik sebesar 75 ( $(120 + 30): 2$ ). Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan skor minimum empirik 30, skor maksimum empirik 120, mean empirik 83,43 serta standar deviasi empirik 11,862.

**Tabel 19. Deskripsi Skor Efikasi Diri**

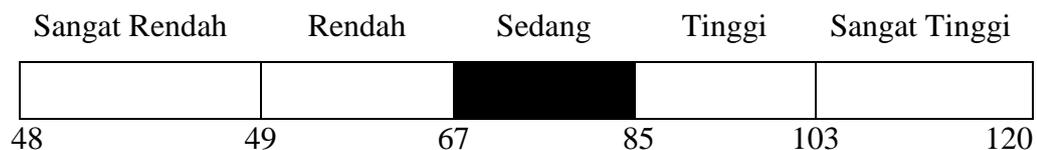
	Empirik	Hipotetik
Skor minimum	30	30
Skor maksimum	90	120
Mean (M)	83,43	75
Standar deviasi (SD)	11,862	18

Berdasarkan norma kategorisasi dengan distribusi normal kelompok subjek dapat dilihat mean hipotetik lebih kecil daripada mean empirik yaitu  $75 < 83,43$ . Distribusi kategori skor pada skala efikasi diri dapat dilihat pada tabel di bawah :

**Tabel 20. Kategorisasi Skor Pada Skala Efikasi Diri**

Norma	Kategorisasi	Jumlah Subjek	Presentase
$103 < X \leq 120$	Sangat Tinggi	13	6%
$85 < X \leq 102$	Tinggi	78	39%
$67 < X \leq 84$	Sedang	98	49%
$49 < X \leq 66$	Rendah	11	5%
$48 < X \leq 30$	Sangat Rendah	1	0%
	Jumlah	201	100%

Berdasarkan kategori tersebut menunjukkan terdapat 1 subjek memperoleh skor sangat rendah, 11 subjek memperoleh skor rendah, 98 subjek memperoleh skor sedang, 78 subjek memperoleh skor tinggi, dan 13 subjek memperoleh skor sangat tinggi.



**Gambar 2.** Kategorisasi Skala Efikasi Diri

### 3. Deskripsi Data Skor *Internal Locus Of Control*

Skala *internal locus of control* memiliki 20 aitem yang mempunyai daya beda tinggi dan setiap aitem mendapat skor 1 - 4. Skor minimum hipotetik yang dapat didapatkan responden yaitu 20 ( $20 \times 1$ ) dengan skor maksimum yang dapat diperoleh responden yaitu 80 ( $20 \times 4$ ). Sedangkan rentang skor skor skala sebanyak 60 berdasarkan pada skor maksimum dikurangi skor minimum ( $80-20$ ) dan dibagi dengan lima deviasi standar sehingga diperoleh skor standar deviasi sebanyak 12 ( $((80-20): 5)$ ). Mean hipotetik sebesar 50 berasal dari ( $(80 + 20): 2$ ). Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan skor minimum empirik 34, skor maksimum empirik 80, mean empirik 54,55 serta standar deviasi empirik sebanyak 7,599.

**Tabel 21.** Deskripsi Skor Skala *Internal Locus Of Control*

	Empirik	Hipotetik
Skor minimum	34	20
Skor maksimum	80	80
Mean (M)	54,55	50
Standar deviasi (SD)	7,599	12

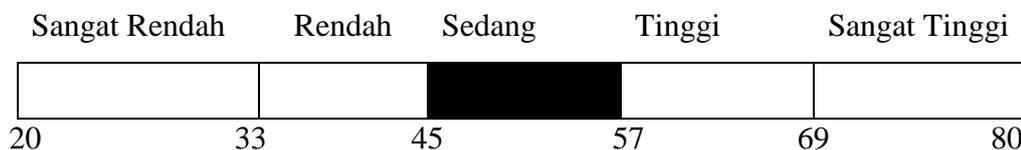
Berdasarkan notabel di atas, dapat diketahui mean hipotetik lebih kecil daripada mean empirik yaitu  $50 < 54,55$ . Distribusi kategori skor skala *internal locus of control* yaitu:

**Tabel 22.** Kategorisasi Skor Pada Skala *Internal Locus Of Control*

Norma	Kategorisasi	Jumlah Subjek	Presentase
$69 < X \leq 80$	Sangat Tinggi	8	4%
$57 < X \leq 68$	Tinggi	61	30%
$45 < X \leq 56$	Sedang	119	59%
$33 < X \leq 44$	Rendah	13	6%
$20 < X \leq 32$	Sangat Rendah	0	0%
	Jumlah	201	100%

Berdasarkan tabel di atas, tidak ada subjek mendapatkan skor sangat rendah, 13 subjek memperoleh skor rendah, 119 subjek memperoleh skor

sedang, 61 subjek memperoleh skor tinggi, dan 8 subjek memperoleh skor sangat tinggi.



**Gambar 3.** Kategorisasi Skala *Internal Locus Of Control*

### E. Pembahasan

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengidentifikasi hubungan antara *internal locus of control* serta efikasi diri dengan kematangan karir pada siswa SMA kelas XII. Hasil analisis data mendapatkan koefisien korelasi  $R = 0,589$  dan  $F = 52,713$  dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ). Hal tersebut menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara *internal locus of control* serta efikasi diri dengan kematangan karir dalam siswa SMA kelas XII di mana *internal locus of control* serta efikasi diri terhadap kematangan karir pada siswa, dan sisanya yaitu dipengaruhi faktor di luar penelitian. Hal ini selaras dengan penelitian (Syaifudin & Arjanggi, 2020) memaparkan jika efikasi diri serta *internal locus of control* berhubungan positif yang signifikan dengan kematangan karir siswa SMA X di Semarang.

*Internal locus of control* dan efikasi diri adalah faktor dari kematangan karir di mana jika *internal locus of control* serta efikasi siswa baik maka kematangan karir siswa akan baik dan begitupun sebaliknya (Larasati & Kardoyo, 2016). Penelitian dengan judul “Pengaruh efikasi diri, *internal locus of control*, serta faktor demografis dengan faktor kematangan karir mahasiswa Uin Syarif Hidayatullah Jakarta oleh (Pinasti, 2011) mengungkapkan hasil bahwa terdapat dua variabel bebas mempengaruhi secara berpengaruh signifikan yakni efikasi diri dengan sumbangan sebesar 13,7 % serta *internal locus of control* sebesar 1,9 %

Hipotesis kedua yang dilakukan dengan uji korelasi parsial memperoleh koefisien  $r_{xy_{1-2}} = 0,121$  dengan signifikansi 0,087 ( $p > 0,05$ ) artinya tidak ada hubungan antara efikasi diri dan kematangan karir pada siswa SMA, maka hipotesis kedua ditolak, Hasil tersebut selaras dengan penelitian (Aryani et al., 2017) yang mengungkapkan hasil yang sama dengan signifikansi ( $0,052 > 0,05$ ),  $r_{x2y} = 0,196$ . Pada penelitian tersebut salah satu alasan hipotesis ditolak adalah

pemilihan jurusan yang salah pada siswa. Hal tersebut dikuatkan oleh penelitian (Prabowo et al., 2019) yang mengemukakan bahwa salah satu permasalahan pada siswa adalah kebingungan saat memilih jurusan pada saat berkuliah serta bingung untuk menentukan pilihan jurusan pada perguruan tinggi yang menawarkan keahlian tertentu pada setiap jurusan, yang terkadang menyebabkan salah mengambil jurusan. Hal ini sama dengan (Kartono, 1985) yang mengungkapkan bahwa rintangan yang akan muncul ketika jurusan yang dipelajari dalam proses pendidikan tidak terkait dengan bidang pekerjaan yang akan dipilih atau dijalankan, serta saat menentukan jurusan yang tepat dan berdasarkan minat serta keyakinan siswa. Untuk mencapai kematangan karir maka efikasi diri sebagai variabel bebas dalam penelitian ini tidak dapat mempengaruhi kematangan karir siswa. Ia juga diperkuat oleh penelitian (Makmun, 2017) yang berdasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh *Indonesian Career Centre Work (ICCN)* yang dilansir dalam beritasatu.com menjelaskan bahwa sebagian siswa indonesia salah dalam memilih jurusan.

Hipotesis ketiga pada penelitian ini memperoleh koefisien  $r_{xy} = 0,494$  dengan signifikansi 0,000 ( $p < 0,01$ ) yang dilakukan melalui uji korelasi yang menunjukkan bahwa ada hubungan positif signifikan antara *internal locus of control* dan kematangan karir, maka hipotesis ketiga diterima. Penelitian (Widyastuti & Widyowati, 2015) sesuai dengan hasil penelitian ini, yang mengemukakan bahwa individu dengan *internal locus of control* yang tinggi memiliki kepercayaan akan kemampuan yang dimiliki sehingga dapat menentukan keberhasilan. Berkenaan dengan kematangan karir, individu yang mempunyai *internal locus of control* yang tinggi siap untuk mengumpulkan dan bekerja keras atas informasi karir mereka sendiri, seperti bidang pekerjaan, persyaratan yang harus dipenuhi untuk pekerjaan tertentu di masa depan (pengumpulan informasi).

Penelitian serupa juga telah dilakukan oleh (Maesaroh, 2020) yang mengungkapkan bahwa semakin tinggi *internal locus of control* pada siswa maka semakin tinggi juga kematangan karir siswa. Hal tersebut dapat berlaku karena siswa meyakini hal yang diinginkan akan terwujud berdasarkan usaha yang telah

dilakukannya maka cenderung memiliki kematangan karir yang tinggi. Oleh karena itu, kematangan karir setiap siswa akan berbeda tergantung dari tingkat *internal locus of control* yang siswa miliki karena hal itu dapat menentukan kematangan karir siswa dan mendorong siswa agar semakin kerja keras dalam mewujudkan sesuatu sesuai dengan kemampuan serta usahan sendiri. (Syaifudin & Arjanggal, 2020) juga mengatakan hal serupa yakin semakin tinggi *internal locus of control* pada siswa maka semakin tinggi pula kematangan karir siswa tersebut.

#### **F. Kelemahan Penelitian**

1. Penyebaran skripsi ini melalui secara online sehingga membuat keterlambatan dalam pengisian skala, sehingga peneliti harus selalu mengingatkan subjek responden.
2. Peneliti kurang bisa memantau pengisian skala yang dilakukan responden. Hal ini dikarenakan skala penelitian menggunakan google form dan disebarakan melalui whatsapp, karena penelitian dilakukan saat masa pandemi covid-19, sehingga peneliti tidak bisa melakukan observasi siswa subjek penelitian.
3. Proses pengisian skala penelitian dilakukan dengan secara online, sehingga peneliti tidak dapat melihat secara langsung kondisi subjek dalam mengisi skala.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

1. Berdasarkan hasil uji korelasi yang telah dilakukan, diperoleh koefisien korelasi  $R = 0,589$  dan  $F = 52,713$  dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ). Hasil tersebut menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *internal locus of control* dan efikasi diri dengan kematangan karir pada siswa SMA kelas XII.
2. Hasil hipotesis kedua pada penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara efikasi diri dan kematangan karir siswa SMA kelas XII, yang berarti bahwa hipotesis kedua ditolak.
3. Hasil hipotesis ketiga mengungkapkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara *internal locus of control* dengan kematangan karir sehingga hipotesis ketiga diterima di mana semakin tinggi *internal locus of control* maka semakin tinggi kematangan karir dan sebaliknya.

#### **B. Saran**

Berdasarkan penjelasan yang telah peneliti uraikan mengenai hubungan efikasi diri dan *internal locus of control* Siswa SMA N 1 Juwana, maka dapat diutarakan saran untuk beberapa pihak :

##### **1. Bagi siswa**

- a. Kematangan Karir siswa SMA Negeri 1 Juwana tergolong dalam kategori sedang, para siswa diharapkan lebih dapat meningkatkan dan mempersiapkan karir mereka dengan belajar menyelesaikan tugas tanggung jawab, merencanakan karir dengan menambah wawasan mengenai dunia kerja dan mencari berbagai sumber informasi serta pengetahuan.
- b. Efikasi diri para siswa sedang, untuk kedepanya dapat di tingkatkan agar dapat merealisasikan keinginan dan juga cita-cita yang sudah diharapkan dengan usaha, kerja keras dan kemampuan diri sendiri dengan merancang Tindakan yang ingin dicapai, membuat keputusan tentang suatu tujuan

yang dicapai dan menempatkan diri serta perilaku sesuai dengan lingkungan yang dihadapi.

- c. *Internal Locus of Control* termasuk dalam kategori sedang, adanya peningkatan *internal locus of control* para siswa memiliki dampak yang bermanfaat sehingga pilihan yang telah dipilih dapat dipertanggungjawabkan dan dapat lebih berhasil menyelesaikan apa yang sudah dimulai, hal tersebut dapat ditingkatkan dengan berusaha dengan niat yang gigih dan tekun, yakin terhadap kemampuan yang dimiliki sehingga mampu untuk menyelesaikan tanggung jawab tanpa bergantung pada orang lain.

## 2. Untuk peneliti seterusnya

- a. Peneliti seterusnya dapat melaksanakan studi awal dengan lebih mendalam mengenai kematangan karir dengan subjek yang representatif guna mendapatkan data yang lebih akurat.
- b. Peneliti seterusnya bisa melakukan penelitian kembali mengenai kematangan karir dengan mengangkat variabel bebas lain yang secara teoritis memberikan sumbangan lebih besar.
- c. Peneliti seterusnya dapat memberi arahan kepada subjek dengan jelas tentang cara mengisi kuisioner dalam pengambilan data penelitian agar subjek tidak memahami dan dapat mengisi kuisioner dengan sungguh-sungguh.
- d. Peneliti selanjutnya juga diharapkan untuk melakukan pengawasan dalam pelaksanaan penelitian agar mengetahui kesungguhan subjek dalam mengisi skala penelitian.

## Daftar Pustaka

- Agustina, N., Nurmaisara, O., & Anggriana, T. M. (2017). Upaya Meningkatkan Kematangan Pemilihan Karir Melalui Bimbingan Kelompok Dengan Teknik Problem Solving. *Prosiding SNBK (Seminar Nasional Bimbingan Dan Konseling)*, 1(1), 195–200.
- All Habsy, B. (2017). Model Konseling Kelompok Cognitive Behavior Untuk Meningkatkan Self Esteem Siswa SMK. *Perspektif Ilmu Pendidikan*, 31(1), 21–35.
- Almaida, D. S., & Febriyanti, Dinni Asih, S.Psi, M. P. (2019). Hubungan Antara Konsep Diri Dengan Kematangan Karir Pada Siswa Kelas Xi Smk Yayasan Farmasi Semarang. *jurnal empati*, 8(1), 87–92.
- Alwisol. (2009). *Psikologi Kepribadian*. Malang: Umum Press.
- Andani, N. M. S., & Mertha, I. M. (2014). Pengaruh time pressure, audit risk, professional commitment dan locus of control pada penghentian prematur atas prosedur audit. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 6(2), 185–196.
- 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>
- Aryani, K. D., Wicaksono, B., & Satwika, P. A. (2017). Hubungan antara Kecerdasan Adversitas dan Efikasi Diri dengan Kematangan Karir pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Universitas Sebelas Maret. *Wacana*, 9(2), 66–75.
- Astuti, R., & Gunawan, W. (2016). Sumber-Sumber Efikasi Diri Karier Remaja. *Journal Psikogenesis*, 4(2), 141–151. <https://doi.org/10.24854/jps.v4i2.348>
- Athiyah, I., Tadjri, I., & Purwanto, E. (2014). Career Information Service Model Multimedia-Assisted for Increasing Students Career Maturity. *Jurnal Bimbingan Konseling*, 3(1), 16–21.
- Azwar, S. (2017). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2018). *Metode Penelitian (XVII)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saifuddin. (2012). *Metode Penelitian*. Pustaka Belajar.
- Azwar, Saifuddin. (2015). *Tes Prestasi Fungsi Pengembangan Pengukuran Prestasi Belajar (II)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bandura. (1997). *Self-Efficacy The Exercise of Control*. New York: W.H Freeman and Company.

- Baron, R., & Byrne, D. (2004). *Psikologi sosial*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Budiwati, E., & Muslimin, Z. I. (2016). Kematangan Karir Ditinjau Dari Locus Of Control Internal Dan usia Pada Mahasiswa Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta. *jurnal psikologi mandiri*, 21–34.
- Candra, M. F., & Sawitri, D. R. (2017). Hubungan Kongruensi Karir Dengan Orang Tua Dan Kematangan Karir Pada Siswa Kelas Xi Smk Negeri 7 Semarang. *Empati*, 6(4), 112–118.
- Charista, L. C., Kurnangningsih, Y. D., & Soesilo, T. D. (2018). Hubungan Efikasi Diri dengan Kematangan Karir Siswa. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan*, 2(1), 23–29.  
<https://doi.org/10.23887/jppp.v2i1.15334>
- Corsini, R. J. (1994). *Encyclopedia of Psychology*. (J. W. and Son, Ed.) (Second Edi). New York.
- Dairiana, E. (2013). Kematangan Karir Dalam Perencanaan Studi Para Siswa Kelas X Akuntansi Smk N 43 Jakarta. *Jurnal Psiko-Edukasi*, 11(1), 9–20.
- Dami, Z. A. (2019). Kematangan karir dan konsep diri sebagai prediktor motivasi berprestasi. *Prosiding Seminar Nasional*, (January), 118–132.
- Dewi, A. H. T. (2017). Hubungan Antara Internal Locus Of Control Dan Dukungan Sosial Keluarga Dengan Kematangan Karir Siswa SMK X Kelas XII. *Jurnal Psikologi*, 13, 7–13.
- Dewi, M. P., Wahyuni, D. S., & Sunarya, I. M. G. (2014). Hubungan Antara Internal Locus Of Control Dan Pengalaman Praktik Kerja Industri Dengan Kematangan Karier Pada Siswa Program Studi Keahlian Teknik Komputer Dan Informatika. *Jptk Undiksha*, 11(2), 121–134.
- Dewi, R. (2017). Hubungan Efikasi Diri Dan Dukungan Sosial Keluarga Dengan Kematangan Karir Pada Mahasiswa Keperawatan STIKes Muhammadiyah Lhokseumawe. *Analitika*, 9(1), 52–60.
- 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.
- Fadila. (2016). Mengembangkan Motivasi Belajar Melalui Locus Of Control dan Self Esteem. *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 01(01), 83–100.
- Fadilah, & Mahyuny, S. R. (2018). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Locus Of Control Mahasiswa Pendidikan Matematika FKIP Universitas Samudra. *Jurnal IPA & Pembelajaran IPA*, 2(2), 100–105.  
<https://doi.org/10.24815/jipi.v2i1.10731>

- Fadillah, H. N. (2019). Hubungan Antara Internal Locus Of Control Dengan Stres Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Unissula Yang Sedang Mengerjakan Skripsi.
- Feist, J., & Feist, J. (2010). *Teori Kepribadian*. (D. Sjahputri, Ed.) (Edisi 7). Jakarta: Salemba Humanika.
- Hanun, A., Sulistiani, W., & Arya, L. (2015). Hubungan antara Internal Locus of Control dengan Kematangan Karir pada Mahasiswa Universitas Hang Tuah Surabaya. *POSEIDON: Jurnal Ilmiah Psikologi & Psikologi Kelautan-Kemaritiman*, 9(1), 47–55.
- Harumi, B. P. Y., & Marheni, A. (2018). Peran Konsep Diri Dan Efikasi Diri Terhadap Kematangan Karier Mahasiswa Fakultas Kedokteran Unviversitas Udayana. *Jurnal Psikologi Udayana*, 5(01), 23–34.  
<https://doi.org/10.24843/jpu.2018.v05.i01.p03>
- Hastuti, W., & Farid, M. (2015). Motivasi Kerja, Internal Locus Of Control dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bagian Marketing Dan Supporting di PT X Cabang Surabaya. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 4(02), 195–207.  
<https://doi.org/10.30996/persona.v4i02.561>
- Havighurst, R. J. (1984). *Perkembangan manusia dan pendidikan*. Jakarta: Jemmars.
- Hurlock, E. (1980). *Developmental Psychology: A Life Span Approach*. 5th ed. New Delhi: McGraw-Hill.
- Jendra, A. F., & Sugiyo. (2020). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kecemasan Presentasi Siswa Kelas XI di SMA Negeri 1 Wuryantoro. *KONSELING EDUKASI "Journal of Guidance and Counseling,"* 4(1), 138–159.  
<https://doi.org/10.21043/konseling.v4i1.5992>
- Jusman, M., Suarni, O. W., & Jahada. (2017). Pengaruh Pemberian Layanan Informasi Karir Terhadap Kematangan Karir Siswa SMA MUHAMMADDIYAH KENDARI. *Jurnal Bening*, 1(2), 38–50.
- Juwitaningrum, I. (2013). Program Bimbingan Karir untuk Meningkatkan Kematangan Karir Siswa SMK. *PSIKOPEDAGOGIA Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 2(2), 132–147.  
<https://doi.org/10.12928/psikopedagogia.v2i2.2580>
- Kamil, B., & Daniati, D. (2016). Layanan Informasi Karir dalam Meningkatkan Kematangan Karir pada Peserta Didik Kelas X Di Sekolah Madrasah Aliyah Qudsiyah Kotabumi Lampung Utara Tahun Pelajaran 2016/2017. *KONSELI: Jurnal Bimbingan dan Konseling (E-Journal)*, 3(2), 185–196.
- Kartini, K. (1985). *Menyiapkan dan Memandu Karir*. Jakarta: CV.Rajawali.

- Kusnadi, I. M. G., & Suputhra, D. G. D. (2015). Pengaruh Profesionalisme Dan Locus of Control Terhadap Kinerja Auditor Di Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali. *E-Jurnal Akuntansi*, 13(1), 276–291.
- Kusumaningrum, S. H. (2021). *Hubungan Antara Dukungan Keluarga Dengan Kematangan Karir Di SMA Negeri 1 Purwodadi*.
- Larasati, N., & Kardoyo. (2016). Pengaruh Internal Locus of Control Dan Self-Efficacy Terhadap Career Maturity Siswa Kelas Xii Smk Di Kabupaten Kudus. *Economic Education Analysis Journal*, 5(3), 747–760.
- Lucyanda, J., & Endro, G. (2012). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Perilaku Etis Mahasiswa Akuntansi Universitas Bakrie. *Media Riset Akuntansi*, 2(2), 113–142.
- Lutfianawati, D., & 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*, 1(1), 37–44.
- Maesaroh, S. (2020). Hubungan Antara Internal Locus Of Control Dan Kecerdasan Emosi Dengan Kematangan Karir Siswa Kelas XII SMA Negeri 1 Astanajapura Kabupaten Cirebon Tahun Ajaran 2019/2020. *Unnes Repository*.
- Makmun, M. (2017). 87 % mahasiswa salah jurusan. *Redrived from <https://www.beritasatu.com/nasional/448668-87-mahasiswa-indonesia-salah-jurusan.html>*.
- Malik, L. R. (2015). Tarbiyah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri ( Stain ) Samarinda. *Fenomena*, 7(1), 109–128.
- Mayasari, R. (2014). Pengaruh Keterampilan sosial dan Efikasi Diri Sosial terhadap Kesejahteraan Psikologis. *Pengaruh Keterampilan Sosial*, 7(1), 99–113.
- Muhadi, U. W., Setiawan, W., & Wadi, S. (2017). *Sekolah Menengah Atas Dari Masa Ke Masa*. (M. Muamar Surawidarto, SE, S. Luna Titi Aprilyana, M. P. Ir. Akhmad Supriyatna, S. Jim Bar Pen, S. Nurul Mahfudi, M. Wiwiet Heriyanto, ... M. P. Muhammad Adji Susilo Nugroho, ME Kusriyah, Ed.). Jakarta Selatan: Direktorat Pembinaan SMA. Diambil dari [www.p sma.kemdikbud.go.id](http://www.p sma.kemdikbud.go.id)
- Namira, R. (2018). Hubungan antara Self-Efficacy dengan Stres Akademik pada Remaja SMA di Yogyakarta, 1–149.
- Ni'mah, F. U., & Oktarina, N. (2014). Pengaruh Minat Profesi Guru, Locus of Control Internal, Peran Guru Pamong Dan Prestasi Belajar Terhadap

- Kesiapan Mahasiswa Menjadi Guru Pada Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang. *Economic Education Analysis Journal*, 3(2), 336–342.
- Nugrahaini, F., & Sawitri, D. R. (2015). Hubungan Antara Kematangan Karir Dan PSYCHOLOGICAL Well-Being Pada Siswa Kelas XII Sma Negeri 5 Semarang. *Jurnal Empati*, 4(2), 87–92.
- Nugraheni, I. (2012). Hubungan antara pusat kendali internal dengan kematangan karir pada siswa kelas XII SMK Kristen 1 Klaten. *Jurnal Empati*, 4(5), 146–161.
- Nurhidayah, S., & Hidayanti, N. (2009). Hubungan Antara Ketabahan Dan Locus of Control External Dengan Kebermaknaan Hidup Pada Istri Yang Bekerja Di Bagian Sewing Pada Pt. Bosaeng Jaya Bantar Gebang Bekasi. *Jurnal Soul*, 2(2), 62–89.
- Omrod, J. E. (2008). *Psikologi Pendidikan Membantu Siswa Tumbuh Dan Berkembang* ((2nd Ed)). Erlangga.
- Osipow, S. . (1983). *Theories of Career Development*. New Jersey.
- Partino, H. R. (2006). Kematangan Karir Siswa SMA. *Psikologika : Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 11(21), 37–50. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol11.iss21.art4>
- Permana, H., Harahap, F., & Astuti, B. (2016). Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Kecemasan Dalam Menghadapi Ujian Pada Siswa Kelas IX Di Mts Al Hikmah Brebes. *Jurnal Hisbah*, 13(1), 51–68. <https://doi.org/10.14421/hisbah.2016.132-04>
- Phares, E. J. (1984). *Introduction to Personality*. USA: Charles E. Merrill.
- Pinasti, W. (2011). Pengaruh Self-Efficacy, Locus Of Control Dan Faktor Demografis Terhadap Kematangan Karir Mahasiswa UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 1–86.
- Prabowo, W., Yusuf, M., & Setyowati, R. (2019). Pengambilan keputusan menentukan jurusan kuliah ditinjau dari student self efficacy dan persepsi terhadap harapan orang tua. *Jurnal Psikologi Pendidikan Dan Konseling: Jurnal Kajian Psikologi Pendidikan Dan Bimbingan Konseling*, 5(1), 42–48.
- Pratama, B. D., & Suharnan. (2014). Hubungan Antara Konsep Diri Dan Internal Locus Of Control Dengan Kematangan Karir Siswa SMA. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 3(3), 213–222. <https://doi.org/10.30996/persona.v3i03.411>
- Puspitasari, A. D. (2017). Hubungan Antara Locus Of Control Internal Dengan Kematangan Karir Siswa Di SMA Negeri 4 Yogyakarta. *Jurnal Riset*

*Mahasiswa Bimbingan dan Konseling*, 3(7), 320–331.

- Rachmasari, N. A., & Purwantini, L. (2018). Kemandirian Belajar Dan Dukungan Keluarga Terhadap Kematangan Karier Pada Siswa Sma. *Jurnal Selaras : Kajian Bimbingan dan Konseling serta Psikologi Pendidikan*, 1(2), 153–167. <https://doi.org/10.33541/sel.v1i2.929>
- Redaksi, O. W. (2019, November 6). Pak Ganjar, Pengangguran di Jateng Masih Banyak Lho! *Warta Ekonomi . co. id*.
- Rehfluss, M.C., & Sickinger, P. . (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.
- Rizvi, A., Prawitasari, J. E., & Soetjipto, H. P. (1997). Pusat Kendali Dan Efikasi Diri Sebagai Prediktor Prokrastinasi Akademik Mahasiswa. *Jurnal Psikologi*, 2(3), 51–66.
- Robbins, S. . (2008). *Organizational Behavior* (Twelfth Ed). New Jersey: Concepts, Controversies, Applications.
- 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), 1–11. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v5i2.31>
- Safitri, I. N. (2013). Kepatuhan Penderita Diabetes Mellitus Tipe II Ditinjau Dari Locus Of Control. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 01(02), 273–290.
- Saifuddin, A., Ruhaena, L., & Pratisti, W. D. (2017). Meningkatkan Kematangan Karier Peserta Didik SMA dengan Pelatihan Reach Your Dreams dan Konseling Karier. *Jurnal Psikologi*, 44(1), 39–49. <https://doi.org/10.22146/jpsi.17378>
- Sanjiwani, D. M. P., & Wisadha, I. G. S. (2016). Pengaruh Locus of Control, Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 14(2), 920–947.
- Savickas, M. . (2001). A Developmental Perspective on Vocational Behavior: Career Pattern, Salience, and Themes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 49–57.
- Scarvanovi, B. W. (2020). Harapan , Locus of Control Internal dan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja pada Penyandang Disabilitas Fisik. *Jurnal Psikologi Islam*, 11(2), 12–21.
- Seligman, L. (1994). *Developmental Career Counseling and Assessment*. California: SAGE.

- Setyawati, C. L. (2005). Sikap siswa terhadap layanan bimbingan karier di SMA Tarsisius Vireta Tangerang. *Jurnal Psikoedukasi*, 3(2), 112–127.
- Sharf, S. R. (2006). *Applying Career Development Theory to Counseling*. Canada: Thompson Wadsworth.
- Siregar, M. (2015a). Hubungan locus of control dengan kematangan karir pada siswa SMKN 1 Percut Selatan. *Jurnal diversita*, 1(1), 29–33.
- Siregar, M. (2015b). Hubungan locus of control internal dengan kematangan karir pada siswa SMKN 1 Percut Sei Tuan Selatan. *Jurnal diversita*, 1(1), 29–33.
- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2003). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta, Bandung.
- SUMARA, D., HUMAEDI, S., & SANTOSO, M. B. (2017). Kenakalan Remaja Dan Penanganannya. *jurnal penelitian & PPM*, 4(2), 346–353. <https://doi.org/10.24198/jppm.v4i2.14393>
- Sungadi. (2017). Kematangan Karir Pustakawan Perguruan Tinggi Di DIY. *Buletin Perpustakaan*, (58), 21–44.
- Super, D. E., & Kidd, J. M. (1979). *Vocational Maturity in Adulthood*. Toward Turning a Model into a Measure.
- Super, DE, C. H. (2003). *Avocational interest patterns: A study in the psychology of a vocations*. Stanford: CA: Stanford University Press.
- Super, D. E. et al. (1957). *Vocational Development : A Framework for Research*. New York: Teacher College, Colombia University Bureau.
- Susantoputri, Kristina, M., & Gunawan, W. (2014). Hubungan Antara Efikasi Diri Karier Dengan Kematangan Karier Pada Remaja Di Daerah Kota Tangerang. *Jurnal Psikologi*, 10(1), 67–73.
- Syaifudin, R., & Arjungsi, R. (2020). Hubungan antara Efikasi Diri dan Internal Locus of Control terhadap Kematangan Karir pada Siswa SMA X Semarang. *Prosiding Berskala Psikologi*, 2(November), 328–338.
- Thaha, H., & Rustan, E. (2017). Orientasi Religiusitas dan Efikasi Diri dalam Hubungannya dengan Kebermaknaan Pendidikan Agama Islam pada Mahasiswa IAIN Palopo. *Jurnal Studi Agama dan Masyarakat*, 13(2), 163–179.
- Widyastuti, N., & Widyowati, A. (2015). Hubungan Antara Locus of Control Internal Dengan Kematangan Karir Pada Siswa Smk N 1 Bantul. *Humanitas*,

12(2), 82–89. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v12i2.3835>

Zulkaida, A., Kurniati, N. M. T., Retnaningsih, Muluk, H., & Rifameutia, T. (2007). Pengaruh Locus of Control Dan Efikasi Diri Terhadap Kematangan Karir Siswa Sekolah Menengah Atas ( Sma ). *PESAT (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitek & Sipil)*, 2, 1–4.

