

**HUBUNGAN ANTARA PUSAT KENDALI INTERNAL DENGAN
KEMATANGAN KARIR PADA SISWA-SISWI KELAS XII SMA NEGERI
1 WELAHAN**

Skripsi

Untuk memenuhi sebagian persyaratan
Memperoleh derajat sarjana psikologi



Disusun oleh:

Ratnasari Hasriningrum

(30701800105)

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG**

2022

PERSETUJUAN PEMBIMBING

**HUBUNGAN ANTARA LOCUS OF CONTROL INTERNAL DENGAN
KEMATANGAN KARIR PADA SISWA-SISWI KELAS XII SMA NEGERI
1 WELAHAN**

Dipersiapkan dan disusun oleh :

RATNASARI HASRININGRUM
30701800105

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

Pembimbing

Tanggal

Abdurrohman, S.Psi, M.Si

21 Februari 2022

Semarang, 21 Februari 2022

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Sultan Agung

UNISSULA
FACULTAS PSIKOLOGI
Ruseno Arjantani, S.Psi., M.A.
NIK. 210700010

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN ANTARA PUSAT KENDALI INTERNAL DENGAN KEMATANGAN
KARIR PADA SISWA SISWI KELAS XII SMA NEGERI 1 WELAHAN**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Ratnasari Hasriningrum
Nim: 30701800105

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji
pada tanggal 10 Maret 2022

Dewan Penguji

1. Joko Kuncoro, S.Psi, M.Si
2. Erni Agustina Setiowati, S.Psi, M.Psi, Psikolog
3. Abdurrohman, S.Psi, M.Si

Tanda Tangan



Skripsi ini telah diterima sebagai persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Semarang, 12 Mei 2022

Mengetahui



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

PERNYATAAN

Yang bertandatangan dibawah ini, Saya Ratnasari Hasriningrum dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab menyatakan bahwa:

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

Semarang, 24 Februari 2022

Yang menyatakun



Ratnasari Hasriningrum

NIM : 30701800105



MOTO

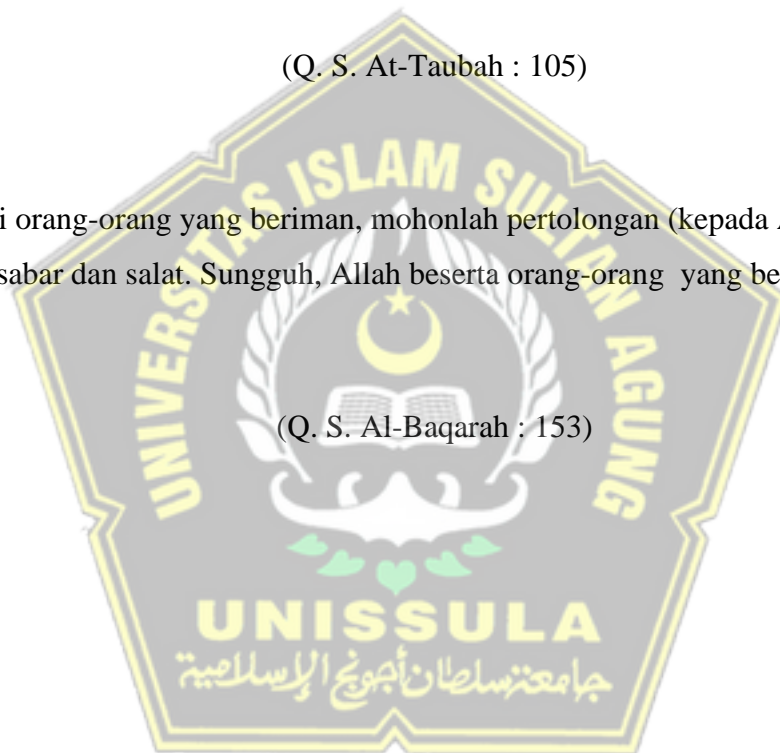
Start dreaming and make it happen

“Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”

(Q. S. At-Taubah : 105)

“Wahai orang-orang yang beriman, mohonlah pertolongan (kepada Allah) dengan sabar dan salat. Sungguh, Allah beserta orang-orang yang bersabar”

(Q. S. Al-Baqarah : 153)



PERSEMBAHAN

Penulis persembahkan karya ini kepada :

Kedua orang tuaku yang tercinta, Bapak Sukono (Alm) dan Mamah Siti Rif'atin, yang selalu mendoakan, memberi motivasi, dan memberikan bantuan.

Dosen pembimbing Bapak Abdurrohman, S. Psi, M. Si., yang dengan penuh kesabaran telah membimbing, memberikan ilmu, pengetahuan, masukan, nasehat, serta dukungan dalam menyelesaikan karya ini.

Fakultas Psikologi UNISSULA, almamater kebanggaan peneliti.



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN	iv
MOTO	v
PERSEMBAHAN	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
KATA PENGANTAR.....	xi
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. LATAR BELAKANG	1
B. RUMUSAN MASAH	4
C. TUJUAN PENELITIAN	4
D. MANFAAT PENELITIAN.....	4
BAB II LANDASAN TEORI	6
A. Kematangan Karir	6
1. Pengertian Kematangan Karir	6
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan Karir	7
3. Aspek-aspek Kematangan Karir.....	9
B. Pusat kendali internal	10
1. Pengertian Pusat kendali internal	11
2. Faktor-faktor Pusat kendali internal	12
3. Aspek-aspek Pusat kendali internal.....	14
C. Hubungan antara pusat kendali internal dengan kematangan karir	15
D. Hipotesis.....	16
BAB III METODE PENELITIAN.....	17
A. Identifikasi Penelitian.....	17
B. Definisi Operasional.....	17
1. Kematangan Karir	17
2. Pusat kendali internal	Error! Bookmark not defined.
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	18

1. Populasi	18
2. Sampel	18
3. Teknik Pengambilan Sampel	18
D. Metode Penumpukan Data	18
1. Skala Kematangan Karir	18
2. Skala Pusat kendali internal	19
E. Validitas, Uji Daya dan Reliabilitas	20
1. Validitas	20
2. Uji Daya	20
3. Reliabilitas	20
F. Teknik Analisis Data	21
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	22
A. Orientasi Kacah dan Pelaksanaan Penelitian	22
1. Orientasi Kacah Penelitian	22
2. Persiapan Dan Pelaksanaan Penelitian	22
B. Pelaksanaan Penelitian	28
C. Analisis Data dan Hasil Penelitian	28
1. Uji Normalitas	28
2. Uji Hipotesis	29
D. Deskripsi Hasil Penelitian	30
1. Deskripsi Data Kematangan Karir	30
2. Deskripsi Data Pusat kendali internal	31
E. Pembahasan	33
F. Kelemahan	34
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	34
A. Kesimpulan	34
B. Saran	34
DAFTAR PUSTAKA	35
LAMPIRAN	37

DAFTAR TABEL

TABEL 1. <i>Blue print</i> skala kematangan karir.....	19
TABEL 2. Blue print skala pusat kendali internal	19
TABEL 3. Sebaran Skala Kematangan Karir	23
TABEL 4. Sebaran Skala Pusat Kendali Internal	24
TABEL 5. Uraian pembagian skala uji coba	24
TABEL 6. Daya beda aitem kematangan karir	25
TABEL 7. Daya beda aitem Pusat Kendali Internal	26
TABEL 8. Penomoran ulang aitem kematangan karir	27
TABEL 9. Penomoran ulang aitem Pusat Kendali Internal	27
TABEL 10. Hasil Uji Normalitas	28
TABEL 11. Norma Kategori Skor	30
TABEL 12. Deskripsi Skor Skala Kematangan Karir	30
TABEL 13. Kategorisasi Skor Skala Kematangan Karir.....	31
TABEL 14. Deskripsi Skor Skala Pusat Kendali Internal	32
TABEL 15. Kategorisasi Skor Skala Pusat Kendali Internal.....	32

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 1. Deskripsi Skala Kematangan Karir	31
GAMBAR 2. Deskripsi Skala Pusat Kendali Internal	32



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas rahmat, hidayah dan inayah-Nya yang telah diberikan kepada peneliti sehingga penulis dapat menyelesaikan karya yang sederhana ini untuk memenuhi salah satu syarat mencapai derajat S-1 Sarjana Psikologi. Sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, semoga kita selalu mendapatkan syafa'at dari beliau.

Penulis menyadari dalam proses penulisan ini banyak kendala dan rintangan yang datang, namun berkat bantuan, dukungan, motivasi baik secara moril maupun materil dari semua pihak yang telah diberikan kepada peneliti, proses ini dapat terlampaui dengan baik. Akhirnya dengan penuh kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Ruseno Arjanggi, S.Psi., MA. selaku Dekan Fakultas Psikologi UNISSULA yang telah membantu dalam proses akademik maupun penelitian.
2. Bapak Abdurrohman, S.Psi., M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu, mengarahkan, membimbing dengan sabar dan memberi dukungan selama proses penyusunan skripsi berlangsung.
3. Ibu Titin Suprihatin, M.Psi selaku dosen wali yang telah bersedia meluangkan waktu, mengarahkan dan memberi dukungan selama proses perkuliahan berlangsung.
4. Bapak Kepala Sekolah, Kepala Kesiswaan dan Staf TU SMA Negeri 1 Welahan yang telah memberikan izin untuk peneliti melakukan penelitian.
5. Bapak Kamal selaku guru BK kelas XII SMA Negeri 1 Welahan yang telah ikut membimbing dan mempersilahkan peneliti untuk melakukan penelitian kepada siswa-siswi kelas XII SMA Negeri 1 Welahan.
6. Seluruh dosen Fakultas Psikologi UNISSULA yang telah memberikan berbagai ilmu serta pengalaman yang sangat bermanfaat kepada penulis.
7. Bapak dan ibu staf TU serta perpustakaan Fakultas Psikologi UNISSULA, yang telah memberikan kemudahan dalam proses administrasi selama penulis menjalani pendidikan di Fakultas Psikologi UNISSULA.

8. Seluruh siswa-siswi kelas XII SMA Negeri 1 Welahan yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi skala.
9. Orang tua tercinta Bapak Sukono (Alm) dan Mamah Siti Rif'atin yang tak henti-hentinya mencurahkan doa untuk kesuksesan penulis, yang telah memberikan dukungan moril maupun materil, selalu mendengarkan keluh kesah penulis dan memberikan semangat sehingga penulis mampu berada hingga tahap yang sekarang ini.
10. Terimakasih kepada Bapak Kahono Wibowo yang selalu mendoakan kesuksesan penulis, memberikan arahan dan memberikan semangat kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan karya ini dengan baik.
11. Saudara-saudaraku Siti Nur Alisa, Wening Limadaning tyas dan Nendi Yatma Futika R yang selalu memberikan motivasi.
12. Terimakasih kepada Siti Rochmatun yang selalu memberikan semangat, membantu, menemani proses penelitian dan selalu bersama peneliti dari perkuliahan sampai penyelesaian skripsi saat ini.
13. Terimakasih kepada Khayati, Khofifah Dwi Cahyani, Dwi Isnawati R dan teman-temanku yang telah membantu, menemani proses penelitian dan selalu memberikan semangat dalam menyelesaikan karya ini.
14. Terimakasih kepada Fitria Khoirun Nisa' dan Sandy Agung Gumelar yang telah menjawab kebingungan dari peneliti dan mengajarkan SPSS kepada peneliti sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi dengan baik.
15. Terimakasih kepada Restu Kartika Sari, Shela Angelina dan seluruh teman-teman kelas C 2018 atas kebersamaan, dukungan, canda dan tawa yang diberikan sehigga perkuliahan ini menjadi berkesan walaupun tahun-tahun terakhir perkuliahan dilakukan secara daring.

Penulis menyadari bahwa karya ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran dari berbagai pihak guna menyempurnakan skripsi ini. Penulis berharap karya ini dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu psikologi kedepannya.

Semarang, 15 Februari 2022



Ratnasari Hasriningrum



Hubungan Antara Pusat Kendali Internal dengan Kematangan Karir Siswa-Siswi Kelas XII SMA Negeri 1 Welahan

Ratnasari Hasriningrum
Fakultas Psikologi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang
Email : ratnasarihasri27@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara Pusat Kendali Internal dengan Kematangan Karir Siswa-Siswi Kelas XII SMA Negeri 1 Welahan. Populasi dari penelitian ini adalah siswa-siswi kelas XII SMA Negeri 1 Welahan yang berjumlah 310 dan sampel penelitian sebanyak 100 siswa-siswi. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik *cluster random sampling*. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pusat Kendali Internal dengan reliabilitas sebesar 0,817 dan skala Kematangan Karir dengan reliabilitas sebesar 0,812. Teknik analisis yang digunakan yaitu Teknik korelasi *Pearson Product Moment* dengan bantuan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Hasil uji hipotesis menunjukkan adanya hubungan antara pusat kendali internal dengan kematangan karir Siswa-Siswi Kelas XII SMA Negeri 1 Welahan diperoleh $r_{xy}=0,561$ dengan taraf signifikan sebesar $p=0,000$ ($p<0,05$) yang menunjukkan hipotesis diterima. Hal tersebut menunjukkan adanya indikasi hubungan positif yang signifikan antara Pusat Kendali Internal dengan Kematangan Karir Siswa-Siswi Kelas XII SMA Negeri 1 Welahan.

Kata kunci : Pusat Kendali Internal, Kematangan Karir

***The Relationship Between Internal Locus Of Control and Career Maturity of
Twelfth Grade Students at SMA Negeri 1 Welahan***

Ratnasari Hasriningrum

faculty of Psychology

Sultan Agung Islamic University Semarang

Email : ratnasarihasri27@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the relationship between Internal Locus Of Control and Career Maturity of Twelfth Grade Students at SMA Negeri 1 Welahan. The population of this study were students of SMA Negeri 1 Welahan, which totaling 310 and the research sample is 100 students. The sampling method used cluster random sampling technique. The scale used in this study is the Internal Locus Of Control with a reliability of 0.817 and a Career Maturity scale with a reliability of 0.812. The analytical technique used is the Pearson Product Moment correlation technique with the help of SPSS (Statistical Product and Service Solution). The results of the hypothesis test show that there is a relationship between Internal Locus Of Control and Career Maturity of Twelfth Grade Students of SMA Negeri 1 Welahan, obtained $r_{xy} = 0.561$ with a significant level of $p = 0.000$ ($p < 0.05$) which indicates the hypothesis is accepted. This indicates that there is a significant positive relationship between Internal Locus Of Control and Career Maturity of Twelfth Grade Students of SMA Negeri 1 Welahan.

Keywords: Pusat Kendali Internal, Career Maturity

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Era dewasa ini, pendidikan sangat dibutuhkan oleh setiap warga masyarakat. Tingkat pendidikan menjadi aspek penting dalam mencari pekerjaan. Definisi pendidikan menurut KH Dewantara adalah upaya yang diberikan orang tua untuk anaknya berupa tuntutan hidup guna mendapatkan kebahagiaan dari tuntutan yang diberikan orang tua (Marwah et al., 2018). Tujuan dari pendidikan tentunya sebagai upaya untuk memajukan kehidupan yang lebih baik. Pendidikan juga memiliki peran penting dalam kematangan karir seseorang sehingga kedepannya seseorang dapat membuat perencanaan yang matang juga dapat memiliki kemampuan menyelesaikan tugas dalam suatu pekerjaan. Dengan adanya pendidikan akan terbentuk sumber daya manusia yang unggul sehingga dapat bersaing dalam dunia kerja juga memiliki kematangan karir yang baik.

Crites (Saifuddin, 2018) mengatakan bahwa kematangan karir merupakan kecocokan antara sikap dan perilaku di dunia nyata dengan yang diharapkan pada suatu rentang umur didalam golongan perkembangan. Kematangan karir seseorang dapat dipengaruhi dari dua faktor yaitu faktor Internal dan faktor Eksternal, faktor internal meliputi kemampuan dalam diri seperti intelegensi dan kemampuan dalam diri sedangkan faktor Eksternal meliputi bagaimana lingkungan sekitar mengajarkan tentang pemahaman dunia kerja. Jika seseorang memiliki kematangan karir yang cukup baik, seseorang tersebut akan mudah membuat perencanaan karir. Sedangkan menurut Super (Fajriana, 2019) kematangan karir adalah ketika Individu didalam fase perkembangan dapat menyelesaikan tugas karir. Remaja sering kali menghadapi masalah mengenai perencanaan karir dimasa mendatang (Saifuddin, 2018). Masalah yang sering muncul antara lain kurangnya pemahaman akan diri sendiri seperti minat dan bakat, kurangnya pengetahuan tentang dunia perkuliahan sehingga berdampak pada kurang mampu menentukan pilihan jurusan studi lanjut, hingga memiliki pemikiran yang berbeda dengan orang tua mengenai pemilihan jurusan.

Berikut hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dari siswi kelas 12 SMA (Sekolah Menengah Atas) berinisial NI :

“Saya memiliki rencana untuk melanjutkan ke Akademi kepolisian, tetapi saya kurang yakin dengan kemampuan fisik dan kesiapan finansial mamah saya karena saya tahu pasti membutuhkan uang. Saya juga belum cukup memiliki informasi tentang apa saja yang perlu dipersiapkan untuk melanjutkan ke akademi kepolisian. Lalu saya memiliki rencana untuk

melanjutkan kuliah jurusan Keperawatan tetapi masih ragu dengan pilihan tersebut”(NI, 2021).

Wawancara lain yang dilakukan oleh peneliti kepada siswi SMA berinisial RH mengatakan bahwa :

“Saya masih bingung nanti setelah lulus mau kemana. Saya memiliki rencana untuk melanjutkan kuliah di UNISNU soalnya dekat dari rumah tapi belum tahu ambil jurusan apa. SMA saya kan di IPA jadi masih bingung mau ambil jurusan apa. Orang tua pinginnya saya di Kedokteran tapi saya masih mikir-mikir biaya”(RH, 2021).

Wawancara dari siswi SMA yang berinisial AF mengatakan bahwa :

“Saya belum tahu mau melanjutkan kuliah atau bekerja. Saya masih bingung setelah lulus mau kemana. Orang tua tidak menyarankan saya untuk melanjutkan kuliah atau langsung bekerja. Kalo temen-temen saya ada yang melanjutkan kuliah dan ada yang bekerja tapi saya sendiri masih belum tahu setelah lulus SMA mau kemana”(AF, 2021).

Secara keseluruhan ketiga siswi menyatakan bahwa siswi belum memiliki perencanaan ataupun kesiapan yang cukup matang dalam menentukan program pendidikan selanjutnya ataupun kesiapan karir. Siswi masih bingung jika ditanya mengenai rencana kedepan setelah lulus apakah mau bekerja atau lanjut kuliah. Ada siswi yang sudah memiliki perencanaan mengenai karir setelah lulus sekolah menengah tetapi masih belum yakin dengan pilihannya tersebut. Dapat disimpulkan bahwa siswi kelas XII SMA tersebut belum memiliki kematangan karir yang baik, dilihat dari hasil wawancara yang menyatakan bahwa siswi masih bingung dengan pemilihan karir kedepan.

Kematangan karir siswa-siswi memiliki dua faktor kepribadian yang berpengaruh dalam diri yaitu *Locus Of Control* dan konsep diri menurut Overstreet (dalam Yunita & Rahayu, 2021). Pencetus *Locus Of Control* atau dalam Bahasa Indonesia disebut pusat kendali adalah Julian B. Rotter yang mana menggambarkan pusat kendali dengan sebuah persepsi seseorang mengenai darimana asal kontrol dalam diri terhadap kejadian dalam hidup. Pusat kendali yaitu sebuah keberhasilan maupun kegagalan dalam diri seseorang disebabkan oleh suatu dorongan dari dalam maupun dari luar. Pusat kendali dibagi menjadi dua yaitu dari dalam atau Internal dan dari luar atau Eksternal. Pusat kendali internal adalah keyakinan dalam diri bahwa keberhasilan yang telah dicapai merupakan hasil dari kemampuan diri. Sedangkan pusat kendali eksternal merupakan keyakinan dalam diri yang menganggap

keberhasilan atas pencapaian berasal dari luar seperti kemauan dari Allah SWT (Rotter, 1966).

Pada penelitian ini peneliti lebih memfokuskan pada pusat kendali internal, dimana keyakinan seseorang atas kemampuan diri yang terkontrol dari diri sendiri. Menurut Lee (Fajriana, 2019) pusat kendali internal adalah keyakinan dalam diri individu yang merasa potensi yang dimilikinya merupakan penyebab utama dalam penentuan nasib yang terjadi dalam hidup, tidak peduli pengaruh dari lingkungan luar. Seseorang dengan pusat kendali internal yang bagus akan mencoba menggali potensi dalam diri juga mencoba melakukan usaha-usaha dalam perencanaan karir. Individu dengan pusat kendali internal tidak akan terpengaruh oleh orang tua ataupun teman, sehingga lebih yakin dengan minat dan bakat dalam dirinya. Pusat kendali internal merupakan keyakinan yang menunjukkan bahwa perilaku menyebabkan peristiwa yang terjadi dalam kehidupan Dollon dan Kaur (2005, dalam Suryanti, 2011).

Siswa-siswi yang memiliki kontrol dalam diri yang baik, memiliki keyakinan dalam diri atas sumber kejadian dalam hidupnya juga memiliki keyakinan bahwa potensi dalam diri dapat berpengaruh pada kesuksesannya. Siswa-siswi dengan pusat kendali internal yang baik akan memiliki kematangan karir yang baik karena dia percaya dengan sumber atas kejadian dalam hidup sehingga memiliki kesiapan dalam membuat perencanaan karir. Sebaliknya jika seseorang tidak percaya mengenai pusat kendali internal dimana dialah sumber dari peristiwa dalam hidup maka akan memiliki kematangan karir yang kurang baik, karena seseorang tersebut belum merasakan adanya dorongan dalam diri yang mempengaruhi kejadian dalam hidup seperti kesuksesan ataupun kegagalan.

Penelitian terdahulu mengenai pusat kendali internal dengan judul “Hubungan Antara *Locus Of Control Internal* Dengan Kematangan Karir Pada Guru” kematangan karir pada 90 guru SMA swasta di kecamatan Kartasura sebelumnya yang dilaksanakan oleh Cholisa Fajriana pada tahun 2016. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan adanya hubungan positif yang cukup signifikan dari kedua variabel yaitu pusat kendali internal dan kematangan karir pada guru SMA Swasta. Maka dapat diperoleh $r = 0,567$ dan $p = 0,001$, maka pusat kendali internal dengan kematangan karir memiliki hubungan positif yang signifikan. Dapat disimpulkan bahwa jika pusat kendali internal dalam diri seorang guru tinggi maka kematangan karir yang dimiliki akan tinggi juga. Begitupun sebaliknya jika pusat kendali internal dalam diri rendah maka kematangan karir pada seorang guru akan rendah pula (Fajriana, 2019).

Penelitian lain mengenai pusat kendali internal dan kematangan karir dengan judul “Internal Locus of Control dan Konsep Diri Hubungannya dengan Kematangan Karir Siswa-siswi SMA X Bekasi” hasilnya menunjukkan koefisien korelasi $r = 0,711$

dan $p = 0,000 < 0,05$. Pusat kendali internal dengan kematangan karir siswa-siswi kelas 12 SMA X Bekasi berkorelasi signifikan positif. Sedangkan konsep diri dengan kematangan karir siswa-siswi 12 SMA X Bekasi juga berkorelasi signifikan positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pusat kendali internal dan konsep diri memiliki korelasi signifikan positif dengan kematangan karir siswa-siswi kelas 12 SMA X Bekasi (Yunita & Rahayu, 2021).

Penelitian lain yang serupa mengenai Pusat Kendali Internal dengan kematangan karir yaitu berjudul “Hubungan Antara *Locus Of Control Internal* dan Konsep Diri Dengan Kematangan Karir Pada Siswa-Siswi Kelas XI Smk Negeri 2 Surakarta” hasilnya menyatakan bahwa nilai F-test = 45,803; p , 0,05, dan R = 0,720 artinya pusat kendali internal dan konsep diri dengan kematangan karir memiliki korelasi yang signifikan (Suryanti, 2011).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pusat kendali internal dalam diri seorang siswa-siswi dapat mempengaruhi kematangan karir. Secara garis besar penelitian ini akan membahas mengenai bagaimana hubungan antara pusat kendali internal dengan kematangan karir Siswa-siswi kelas XII SMA Negeri 1 Welahan. Dengan adanya penelitian ini peneliti mengharapkan pusat kendali internal seseorang dapat mempengaruhi kematangan karir. Sehingga dengan kematangan karir yang baik setiap siswa-siswi dapat membuat perencanaan tentang karir yang diambil di masa mendatang. Jika seorang siswa-siswi memiliki perencanaan dan persiapan tentang karir kedepannya akan dengan mudah menyesuaikan diri dengan dunia kerja maupun dunia perkuliahan yang diinginkan sehingga dapat terhindar dari stress.

B. RUMUSAN MASALAH

Dilihat dari Latar Belakang di atas, maka peneliti dapat merumuskan masalah dalam penelitian sebagai berikut : Apakah ada Hubungan Antara Pusat Kendali Internal Dengan Kematangan Karir Pada Siswa-siswi Kelas XII SMA Negeri 1 Welahan?

C. TUJUAN PENELITIAN

Dilihat dari Latar Belakang di atas tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji bagaimana Hubungan Antara Pusat Kendali Internal Dengan Kematangan Karir Pada Siswa-siswi Kelas XII SMA Negeri 1 Welahan.

D. MANFAAT PENELITIAN

Manfaat dari penelitian ini adalah

- 1) Manfaat secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan. Serta diharapkan juga sebagai pengembangan ilmu ataupun metode yang paling baik digunakan untuk mengembangkan kematangan karir

pada siswa-siswi kelas 12 SMA agar nantinya setiap siswa-siswi memiliki perencanaan dan kesiapan dimasa depan dalam penentuan karir.

- 2) Manfaat praktis dari penelitian ini, diharapkan siswa-siswi memiliki kematangan dalam perencanaan karir kedepan. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan pertimbangan bagi para guru untuk menentukan suatu materi atau suatu metode yang bermanfaat untuk mempersiapkan siswa-siswi pada dunia kerja. Bagi siswa-siswi diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat mengetahui apa potensi yang ada dalam diri sehingga siswa-siswi memiliki perencanaan yang baik bagi karir kedepannya dengan demikian siswa-siswi memiliki kesiapan dalam karir kedepan dan memiliki kemungkinan kecil untuk mengalami stress kerja. Siswa-siswi juga dapat mengetahui bahwa adanya kontrol dalam diri yang mempengaruhi kematangan karir.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kematangan Karir

1. Pengertian Kematangan Karir

Super (1957) mengatakan bahwa setiap individu memiliki tanggung jawab pada fase perkembangan karir yang dilalui, ketika seseorang mampu menyelesaikan tanggung jawab dalam pengembangan karir yang dilaluinya maka seseorang tersebut telah memiliki kematangan karir. Crites (Saifuddin, 2018) mengemukakan bahwa kematangan karir merupakan kecocokan antara sikap dan perilaku di dunia nyata dengan yang diharapkan pada suatu rentang umur di dalam golongan perkembangan. Kematangan karir juga suatu kesiapan yang dimiliki seseorang dalam perencanaan karir dimasa depan dan kesiapan akan kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan kewajiban. Jika seseorang mengusahakan apa yang diharapkan berarti seseorang tersebut telah memiliki kematangan karir (Saifuddin, 2018).

Yost dan Corbishly (Saifuddin, 2018) mengemukakan kematangan karir sebagai kesuksesan dan keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas perkembangan, juga pengambilan keputusan sesuai dengan usia dan tahapan. Kematangan karir adalah kesuksesan individu dalam penyelesaian tugas perkembangan karir pada proses perkembangan tertentu (Super dalam Fajriana, 2019).

Savickas (Saifuddin, 2018) berpendapat bahwa kematangan karir dapat didefinisikan sebuah kesiapan seseorang dalam memperoleh informasi tentang karir maupun studi lanjutan sesuai dengan tahapan usia. Hamzah (Yunita & Rahayu, 2021) memaparkan mengenai kematangan karir merupakan ketrampilan yang dimiliki remaja dalam menyelesaikan kewajiban sesuai proses perkembangan, dengan memperlihatkan tingkah laku yang sesuai pada perencanaan karir kedepan, memilih informasi, menguasai akan apa saja yang dibutuhkan untuk membuat keputusan pekerjaan juga menguasai tentang bagaimana dunia kerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kematangan karir adalah sebuah kesuksesan usaha yang dilakukan individu terhadap pencapaian harapan sesuai dengan tahapan usia.

2. **Faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan Karir**

Kematangan karir memiliki beberapa faktor berikut faktor-faktor dalam kematangan karir menurut Ginzberg (Saifuddin, 2018):

- a. Faktor realitas, Seseorang memperoleh keadaan yang tidak menyenangkan juga pujian dari lingkungan sekitar dalam pengambilan keputusan terhadap tanggung jawab.
- b. Proses pekerjaan, Cepat atau lambat perkembangan pekerjaan seseorang dapat dilihat dari lama dan jenis pendidikan yang ditempuh.
- c. Faktor individual, Perkembangan karir juga kualitas seseorang sangat berkontribusi dalam penggunaan metode kognitif pelaksanaan formal, kestabilan emosi dan kemampuan.

Seligman (Pinasti, 2011) menjelaskan bahwa kematangan karir memiliki faktor yang mempengaruhi yaitu

- a. Faktor keluarga, keluarga memiliki peran yang sangat penting pada kematangan karir individu. Dalam keluarga orang tua memiliki peran penting sebagai *role-model* bagi anak. Penick dan Jepsen (Pinasti, 2011) memiliki pendapat bahwa yang berperan penting dalam kematangan karir anak dan identitas kejuruan adalah keluarga dibandingkan hal lainnya.
- b. Faktor internal individu, internal individu memiliki peran yang sangat penting dalam kematangan karir. Dalam hal ini meliputi *Self-efficacy*, *Self-esteem*, *Locus of control*, *Self expectation*, Usia, Ketrampilan, Kepribadian, Minat dan Bakat. Seseorang memiliki keyakinan dalam diri untuk mencapai kesuksesan pada karir yang dipilih.
- c. Faktor sosial-ekonomi, sosial-ekonomi memiliki pengaruh terhadap kematangan karir. Faktor sosial-ekonomi memiliki tiga faktor lain yaitu:
 - 1) Lingkungan, lingkungan memiliki pengaruh terhadap kematangan karir. Pengaruh lingkungan dalam kematangan karir yaitu memberikan kesempatan dalam memperoleh pekerjaan, memberikan kompetensi informasional mengenai minat karir, dan memberikan rasa aman.
 - 2) Status sosial-ekonomi, status sosial-ekonomi memiliki pengaruh dalam kematangan karir seseorang. Seseorang dengan status sosial ekonomi tinggi memiliki keinginan yang tinggi terhadap minat mereka sehingga memiliki kematangan karir yang baik. Sebaliknya seseorang dengan status sosial-ekonomi yang rendah tidak cukup memiliki informasi mengenai minat karir sehingga memiliki kematangan karir yang kurang baik

dikarenakan mereka kurang memiliki akses informasi. Dari berbagai penjelasan tidak ada yang menyatakan bahwa seseorang dengan sosial ekonomi rendah memiliki keterbatasan dalam kesuksesan karir.

- 3) Jenis kelamin, adanya pengelompokan pekerjaan sesuai dengan *gender* berdampak pada kematangan karir antara laki-laki dan perempuan.

Rice (Saifuddin, 2018) menjelaskan bahwa perkembangan karir individu memiliki faktor yang mempengaruhi, yaitu :

- a. Orang tua, Faktor individual. Proses pekerjaan. Faktor realitas
Orang tua merupakan contoh untuk anak, karir yang dipilih anak dipengaruhi oleh keinginan orang tua sehingga berdampak pada aktivitas, nilai pribadi dan minat anak.
- b. Teman sebaya, Teman sebaya dan orang tua memiliki pengaruh yang sangat kuat pada pemilihan karir seseorang. Teman sebaya juga mempengaruhi pilihan karir karena teman memperkuat aspirasi orang tua. Maka seseorang memilih lingkungan sosial yang tujuannya konsisten dengan tujuan orang tua.
- c. Lingkungan sekolah, Lingkungan sekolah dan teman mempunyai pengaruh yang cukup kuat. Lingkungan sekolah, siswa-siswi mendapatkan pengetahuan dan ketrampilan dari pengajar yang berpengaruh pada perencanaan siswa-siswi dalam menentukan pemilihan pendidikan lanjutan.
- d. Gender, Remaja sangat dipengaruhi oleh harapan masyarakat dalam memilih jenis karir yang sesuai dengan gender remaja. Perempuan memiliki batasan dalam peluang dan jenis pekerjaan yang paling pas perempuan terima. Kebanyakan perempuan, terutama yang memiliki tingkat pendidikan rendah tidak memiliki dorongan dalam memilih karir yang panjang. Bahkan banyak perempuan yang bekerja sebelum menikah dan setelah menikah untuk membantu perekonomian keluarga.
- e. Inteligensi, Intelegensi sangat berguna dalam memilih karir karena intelegensi memiliki kaitannya dengan keahlian seseorang dalam pengambilan keputusan dan berkaitan memiliki kaitannya dengan tingkat aspirasi.
- f. Bakat dan kemampuan khusus, Bakat dan kemampuan khusus sangat dibutuhkan dalam karir. Pencapaian kesuksesan seseorang dalam pekerjaan sangat dipengaruhi oleh bakat dan kemampuan yang dimiliki.
- g. Minat, Minat adalah suatu aspek terpenting dalam keberhasilan karir, bidang dan tingkat pekerjaan yang dipilih sangat berpengaruh pada minat seseorang.
- h. Sosial ekonomi, Tingkat sosial ekonomi dan dasar budaya dapat mempengaruhi pandangan dan wawasan seseorang terhadap pemilihan pekerjaan.

- i. Proses dan nilai, Remaja mengharapkan pekerjaan yang mudah karena tampak sangat baik. Nilai dapat dibagi menjadi tiga kategori: berorientasi pada individu, berorientasi pada penghargaan eksternal, dan berorientasi pada ekspresi. Pemilihan pekerjaan sebagian bergantung pada nilai-nilai yang dipahami remaja lebih penting.

Berdasarkan pendapat para tokoh diatas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan karir dapat disimpulkan terdapat beberapa faktor antara lain adalah Proses dan nilai, Sosial ekonomi, Minat, Bakat dan kemampuan khusus, Inteligensi, Gender, Lingkungan sekolah, Teman sebaya, Orang tua, Faktor individual. Proses pekerjaan. Faktor realitas, Faktor sosial-ekonomi, Faktor internal individu, Faktor keluarga.

Faktor yang dijadikan variabel bebas pada penelitian ini adalah Pusat Kendali Internal dalam Faktor internal individu. Pusat Kendali Internal adalah cara pandang mengenai sumber yang menyebabkan segala hal yang terjadi dalam hidup merupakan hasil usaha sendiri bukan dari orang lain.

3. **Aspek-aspek Kematangan Karir**

Kematangan karir memiliki beberapa aspek penting. Berikut terdapat empat aspek kematangan karir remaja yang dikemukakan oleh Super (Saifuddin, 2018).

- a. Perencanaan. Perencanaan adalah kesadaran seseorang dalam mempersiapkan potensi diri untuk merencanakan pilihan pendidikan dan karir selanjutnya.
- b. Eksplorasi. Eksplorasi adalah kemampuan seseorang untuk menjelajahi berbagai informasi tentang bagaimana dunia kerja secara umum juga pekerjaan yang akan dilamar dan mengetahui informasi tentang studi lanjutan.
- c. Kompetensi Informasional. Kompetensi informasional merupakan kemampuan dalam menggunakan informasi yang dimiliki tentang karir maupun studi lanjut sehingga dapat menentukan pilihan karir.
- d. Pengambilan Keputusan. Pengambilan keputusan adalah bagaimana individu mengetahui apa saja faktor yang harus dipertimbangkan dalam pemilihan karir sehingga mempengaruhi tindakan yang akan diambil selanjutnya antara bekerja ataupun menempuh studi lanjutan.

Crites (Saifuddin, 2018) menjelaskan bahwa kematangan karir memiliki dua komponen yaitu sikap dan kompetensi. Sikap dalam kematangan karir ada lima :

- a. Keterlibatan dalam proses pemilihan karir, yaitu semua tentang individu yang bisa menentukan pilihan dalam menentukan jurusan dan pekerjaan dari dalam maupun dari luar seseorang.
- b. Orientasi dalam pekerjaan, yaitu Bagaimana seseorang mengenal pekerjaan yang diharapkan sehingga mengarahkan usaha untuk pekerjaan tersebut. misalnya seseorang mengerti keinginan dalam suatu tujuan, kesiapan karir sedini mungkin, melakukan tes psikologi dan mengetahui informasi mengenai kuliah dan pekerjaan.
- c. Kemandirian dalam penentuan keputusan karir, yaitu Seberapa mandiri seseorang sehingga tidak terpengaruh dari faktor dari luar seperti terpengaruh atau terlalu mengikuti orang tua maupun teman sehingga seseorang tersebut akan memilih jurusan dan pilihan pekerjaan sesuai dengan keinginan sendiri.
- d. Konsep yang dibutuhkan untuk keputusan karier, yaitu sebuah kriteria dalam pemilihan suatu tindakan untuk menentukan jurusan maupun pekerjaan, misalnya apapun yang diambil dalam penentuan keputusan sesuai dengan apa yang diinginkan
- e. Konsepsi dalam prosedur pemilihan karir, yaitu Seberapa mampu seseorang mencintai pekerjaan yang telah dipilih, misalnya seperti apa pemahaman antara jurusan dan pemilihan pekerjaan, bagaimana jika pekerjaan tidak sesuai harapan, dan target kuliah.

Persepsi kematangan karir memiliki beberapa aspek atau dimensi (Super dalam Pinasti, 2011).

- a. Perencanaan Karir (*Career Planning*), persepsi mengenai seberapa jauh seseorang memahami segala hal mengenai pekerjaan juga seberapa jauh seseorang mencari informasi segala hal tentang pekerjaan.
- b. Eksplorasi karir (*Career Exploration*), dalam aspek kematangan karir individu diukur seberapa jauh seseorang menggali informasi mengenai dunia karir. Pada aspek ini seseorang dilihat seberapa tinggi minat untuk mencari informasi pada berbagai sumber seperti orangtua, guru-guru, buku-buku, juga teman-teman.
- c. Pembuatan keputusan (*Decision Making*), dalam aspek ini gagasan pengambilan keputusan menjadi sangat penting. Rancangan ini

menyangkut kemampuan untuk memakai pengetahuan dan rencana karir, dalam hal ini seseorang menemukan dirinya pada situasi yang mana harus menentukan keputusan karir untuk diri mereka sendiri.

- d. Informasi dunia kerja (*World-Of-Work Information*), dalam aspek ini mempunyai dua bagian dasar, pertama pengetahuan individu tentang tugas perkembangan yang krusial semacam penjelajahan minat dan kemampuan yang dimiliki. Seperti seberapa seseorang mempelajari tentang dunia karir yang mereka pilih dan mengapa seseorang itu beralih dalam pemilihan karir. Sebelum seseorang memilih suatu pekerjaan sangat penting untuk memahami bagaimana dunia kerja yang sesungguhnya.
- e. Pengetahuan mengenai pekerjaan yang diminati (*Knowledge Of The Preferred Occupational Grup*), aspek ini terkait dengan pengetahuan tentang tugas pekerjaan pada karir yang diminatinya, peralatan kerja dan peraturan fisik yang diperlukan. Aspek ini juga berkaitan dengan keahlian seseorang untuk mengidentifikasi orang-orang dengan minat pekerjaan.

Berdasarkan pendapat para tokoh di atas mengenai aspek-aspek yang mempengaruhi kematangan karir dapat disimpulkan terdapat beberapa aspek antara lain Kompetensi informasional, Keterlibatan dalam proses pemilihan karir, Orientasi dalam pekerjaan, Kemandirian dalam penentuan keputusan karir, Konsep yang dibutuhkan untuk keputusan karier, Konsepsi dalam prosedur pemilihan karir, Perencanaan karir, Eksplorasi karir, Pengetahuan mengenai pekerjaan yang diminati.

Aspek yang digunakan pada penelitian ini merupakan aspek yang dikemukakan oleh Super (Saifuddin, 2018) yaitu Perencanaan, Eksplorasi, Kompetensi informasional, Pengambilan keputusan.

B. Pusat Kendali Internal

1. Pengertian pusat kendali internal

Pusat kendali adalah sebuah tahapan ketika individu mendapatkan tanggung jawab pribadi pada sesuatu hal yang terjadi dalam hidup (Brownell dalam Fajriana, 2019). Pusat kendali merupakan suatu kepribadian seseorang yang mengarah pada pengelompokan seseorang terhadap keyakinan diri atas segala sesuatu yang terjadi dalam hidup (Dillon & Kaur dalam Suryanti, 2011).

Pusat kendali dibagi menjadi dua yaitu pusat kendali internal dan pusat kendali eksternal. Seseorang dengan pusat kendali internal percaya bahwa kendali atas segala hal yang terjadi dalam hidup merupakan kehendak diri sendiri. Sedangkan seseorang dengan pusat kendali eksternal memiliki persepsi

tentang segala hal yang terjadi dalam hidup merupakan suatu kesempatan, keberuntungan dan kehendak tuhan (Dillon & Kaur dalam Suryanti, 2011).

Pusat kendali internal merupakan keinginan bahwa segala peristiwa dalam hidup yang terjadi disebabkan dan tanggung jawa individu (Larsen & Buss dalam Yunita & Rahayu, 2021). Pusat kendali internal adalah sudut pandang seseorang atas kepercayaan dalam diri terhadap upaya yang diambil terhadap kesuksesan yang diharapkan (Ariyani, 2014). Sedangkan pendapat dari Lefcourt (Aji et al., 2010) pusat kendali internal adalah Seseorang dengan keyakinan bahwa kontrol atas kejadian-kejadian yang berpengaruh dalam hidup disebabkan oleh perilaku. Rotter (Juanita et al., 2016) mengungkapkan bahwa pusat kendali internal adalah kepercayaan seseorang tentang keahlian dan faktor-faktor yang ada dalam diri menyebabkan hasil perilaku baik atau buruk.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa pusat kendali internal merupakan pemahaman tentang segala hal yang terjadi didalam hidup seperti kesuksesan maupun keberhasilan merupakan tanggung jawab diri sendiri.

2. Faktor-faktor pusat kendali internal

pusat kendali internal memiliki beberapa faktor yang dikemukakan oleh beberapa tokoh salah satunya adalah Phares (Suryanti, 2011).

- a. Keluarga (*family*), Keluarga merupakan tempat untuk mendapatkan perlindungan, kehangatan, juga sebagai pengembangan sikap positif yang akan mengarahkan anak ke orientasi pusat kendali internal. Keluarga yang dapat menggiring kemajuan anak dalam kedisiplinan dan mampu konsisten ketika mendidik anak akan mengembangkan pusat kendali internal.
- b. *By and Large*, Seseorang yang bertempat tinggal dari daerah dengan keterbatasan keuntungan materi, kekuatan, dan kekuatan, maka dengan keterbatasan tersebut seseorang akan cenderung berkembang pada pusat kendali eksternal.
- c. Gender (*sex difference*), Dari berbagai penelitian gender yang berbeda menyebabkan perbedaan pusat kendali internal ataupun pusat kendali eksternal. Hochreich (Suryanti, 2011) menyatakan bahwa adanya perbedaan antara individu pria dan wanita, dalam penelitian tersebut mendapatkan hasil bahwa pria memiliki kecenderungan yang tinggi pada pusat kendali internal dan wanita memiliki kecenderungan tinggi pusat kendali eksternal.

Penelitian lain, Wibowo (2010) memaparkan tentang pusat kendali internal yang dikemukakan oleh para ahli sebagai berikut :

- a. Orang tua, Baron dan Byrne (Wibowo, 2010) menjabarkan bahwa orang tua yang bersikap flaksibel juga mendorong anak-anak untuk mandiri membuat anak lebih condon ke arah pusat kendali internal. Jika orang tua menghukum, bermusuhan, dan otoriter, itu mengarah pada pusat kendali eksternal.
- b. Pemberian respon, menurut Monks (Wibowo 2010) memberikan respon yang akurat terhadap perilaku anak menciptakan kecenderungan anak mengarah ke pusat kendali internal.

Phares (Wibowo 2010) mengatakan bahwa pusat kendali internal memiliki beberapa faktor antara lain :

- a. *Family Antecedents*, keluarga memiliki pengaruh pertama yang sangat penting dalam tempat bersosialisasi anak. Pembentukan perilaku pada anak dipengaruhi oleh kedekatan juga pola asuh yang diberikan orang tua kepada anak. Kecenderungan anak kedalam pusat kendali internal dipengaruhi oleh pola asuh orang tua yang selalu mendukung, memberikan kebebasan atas pilihan sendiri dan bertambah demikratis.
- b. *Social Antecedents*, dalam lingkungan masyarakat memiliki berbagai status dalam sosial ekonomi yang beragam. Seseorang yang memiliki status sosial ekonomi dari kalangan menengah keatas akan lebih cenderung kedalam pusat kendali internal karena keadaan sosisal ekonomi akan lebih merasa percaya diri dengan kemampuan mengontrol segala hal yang terjadi.

Berdasarkan berbagai pemaparan pendapat dari para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi pusat kendali internal merupakan Gender (*sex difference*), *By and Large*, Keluarga, Orang tua, Pemberian respon, *Family Antecedents*, *Social Antecedents*.

3. Aspek-aspek pusat kendali internal

Levenson (Suryanti, 2011) mengatakan bahwa pusat kendali terdiri atas tiga aspek atau dimensi.

- a. *Internal (I)*, keyakinan bahwa seseorang memiliki kendali penuh dalam peristiwa dihidup.
- b. *Eksternal Powerful Others (P)*, kepercayaan yang dimiliki seseorang tentang segala hal yang terjadi dalam hidup disebabkan oleh orang lain.
- c. *Eksternal Chance (C)*, kepercayaan yang dimiliki seseorang tentang segala hal yang terjadi dalam hidup disebabkan atas keberuntungan, kesepakatan dan ketentuan tuhan.

Phares (Yunita & Rahayu, 2021) pusat kendali internal juga memiliki tiga aspek atau dimensi.

- a. Kemampuan, Seseorang yang percaya akan kemampuan yang dimilikinya berarti seseorang tersebut memiliki pusat kendali internal. Kemampuan yang dimiliki dapat mempengaruhi kegagalan maupun kesuksesan seseorang.
- b. Minat, Seseorang dengan minat yang tinggi pada kontrol perilaku, tindakan, juga peristiwa yang terjadi disekitar berarti seseorang tersebut memiliki pusat kendali internal.
- c. Usaha, Seseorang yang memiliki kepribadian pantang menyerah dan berusaha atas pengaruh perilakunya, berarti seseorang tersebut memiliki pusat kendali internal.

Rotter (Aminah, 2020) mengatakan bahwa pusat kendali internal memiliki tiga aspek atau dimensi.

- a. Kepercayaan, seseorang percaya bahwa dirinya dapat mengontrol segala hal yang terjadi disekitar bersumber dari faktor internal.
- b. Berupaya dan memiliki kepercayaan akan suatu tujuan atau target yang ingin dituju tergantung pada kemampuan, keahlian dan tanggung jawab diri sendiri.
- c. Memiliki penaksiran subjektif bahwa tingkah laku seseorang dapat mempengaruhi konsekuensi positif dalam hidup.

Berdasarkan pendapat para tokoh diatas mengenai aspek-aspek yang mempengaruhi pusat kendali internal dapat disimpulkan terdapat beberapa aspek antara lain *Eksternal Chance*, *Eksternal Powerful Others*, *Internal*, Kemampuan, Minat, Usaha, Kepercayaan Dan Pemikiran Subjektif.

Aspek yang digunakan dalam penelitian ini adalah aspek yang dikemukakan oleh (Phares dalam Yunita & Rahayu, 2021) yaitu Kemampuan, Minat dan Usaha.

C. Hubungan antara Pusat Kendali Internal dengan Kematangan Karir

Kematangan karir pada siswa-siswi dapat dipengaruhi oleh pusat kendali internal yang dimiliki. Siswa-siswi dengan pusat kendali internal akan cenderung mengusahakan harapan dalam perencanaan kedepan sehingga memiliki kematangan karir yang baik. Kematangan karir yang dimiliki siswa-siswi memiliki banyak pengaruh salah satunya adalah pusat kendali internal.

Pusat kendali internal adalah cara pandang mengenai sumber yang menyebabkan segala hal yang terjadi dalam hidup merupakan hasil usaha sendiri bukan dari orang lain. Pusat kendali internal menjadi hal terpenting yang dapat mempengaruhi kematangan karir pada siswa-siswi. Wulan (Septianto, 2019) menjelaskan bahwa seseorang dengan pusat kendali internal akan memiliki keyakinan akan dirinya sendiri yang dapat mengatur, bertanggung jawab atas hidup, dan memfokuskan hidup.

Amalia (2018) dalam penelitiannya mengatakan bahwa seseorang dengan pusat kendali internal cenderung percaya bahwa kegagalan ataupun keberhasilan ditentukan oleh diri sendiri. Seseorang dengan pusat kendali internal akan mencoba mencari informasi karir dari berbagai tempat, hal ini menandakan bahwa seseorang dengan pusat kendali internal akan memiliki kematangan karir yang baik. Siswa-siswi yang memiliki pusat kendali internal cenderung percaya pada usaha akan mempengaruhi keberhasilan karir. Siswa-siswi yang memiliki pusat kendali internal akan dengan giat menjelajahi informasi, hal ini memaparkan bahwa terdapat hubungan antara pusat kendali internal dengan kematangan karir (Ariyani, 2014).

Kematangan karir dan pusat kendali internal saling berhubungan dimana semakin tinggi kematangan karir yang dimiliki siswa-siswi maka semakin tinggi pula pusat kendali internal sehingga terdapat pengaruh positif yang muncul antara hubungan tersebut.

D. Hipotesis

Berdasarkan pemaparan di atas, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah “ada hubungan positif antara pusat kendali internal dengan kematangan karir pada siswa-siswi kelas XII SMA Negeri 1 Welahan” dimana semakin tinggi pusat kendali internal yang dimiliki pada siswa-siswi maka akan semakin baik kematangan karir yang dimiliki oleh siswa-siswi kelas XII SMA Negeri 1 Welahan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Penelitian

Kidder (Darmawan, 2019) mengatakan bahwa identifikasi variabel adalah Sebuah kualitas yang mana peneliti mengamati dan membuat suatu kesimpulan.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Bebas (X) : Pusat kendali internal
2. Variabel tergantung (Y) : Kematangan karir

B. Definisi Operasional

Definisi oprasional adalah sebuah definisi variabel yang dapat dirumuskan pada ciri-ciri suatu variabel tersebut (Azwar, 2017).

Berikut adalah definisi dari variabel dalam penelitian ini :

1. Kematangan Karir

Kematangan karir adalah keberhasilan atau kegagalan individu dalam penyelesaian tanggung jawab sesuai dengan perkembangan. Perolehan data kematangan karir dalam penelitian ini diukur menggunakan skala kematangan karir (Widyastuti & Widyowati, 2015). Skala kematangan karir akan diukur berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Super (Saifuddin, 2018) yaitu Perencanaan, Eksplorasi, Kompetensi Informasional, Pengambilan keputusan.

Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin bagus kematangan karir siswa-siswi dan sebaliknya jika semakin rendah skor maka kematangan karir siswa-siswi semakin buruk.

2. Pusat kendali internal

Ketika individu percaya bahwa segala hal yang terjadi dalam hidup merupakan kehendak diri sendiri maka seseorang tersebut telah memiliki pusat kendali internal. Perolehan data pada penelitian ini diukur dengan skala pusat kendali internal. Pusat kendali internal akan diukur berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Phares (Yunita & Rahayu, 2021) yaitu Kemampuan, Minat dan Usaha.

Semakin tinggi pusat kendali internal yang dimiliki oleh siswa-siswi maka semakin tinggi pula kematangan karir yang dimiliki siswa-siswi. Sebaliknya jika pusat kendali internal yang dimiliki siswa-siswi rendah maka siswa-siswi akan memiliki kematangan karir yang rendah.

C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah Jumlah besar dan luas dalam suatu penelitian tertentu dari berbagai sumber data (Darmawan, 2019). Populasi pada penelitian ini adalah siswa-siswi kelas XII SMA Negeri 1 Welahan yang berjumlah 310 siswa-siswi.

2. Sampel

Sampel adalah jumlah terbatas dari berbagai bagian yang tersaring dari populasi (Sax dalam Yusuf, 2014). Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 siswa-siswi. Pada penelitian ini menggunakan *cluster random sampling*.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik penelitian sampel merupakan teknik yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh sampel (Sugiyono, 2013). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *cluster random sampling* karena terdapat kelompok-kelompok yang terlihat serupa tapi sebenarnya berbeda. *Cluster random sampling* pada penelitian ini merupakan hasil dari data kuesioner alat ukur digunakan dan dianalisis oleh peneliti.

D. Metode Penumpulan Data

Metode pengumpulan data ini adalah skala. Skala merupakan serangkaian pertanyaan yang dikonfigurasi untuk mengungkapkan atribut tertentu melalui reaksi berkenaan pertanyaan-pertanyaan tersebut (Azwar, 2020). Penelitian ini terdapat dua skala yaitu kematangan karir dan pusat kendali internal:

1. Skala Kematangan Karir

Penyusunan skala ini menggunakan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Super (Saifuddin, 2018) yaitu Perencanaan, Eksplorasi, Kompetensi Informasional, dan Pengambilan keputusan. Skala kematangan karir terdiri dari pertanyaan yang mendukung (*favorable*) dan pertanyaan yang tidak mendukung (*unfavorable*). Setiap aitem terdiri dari empat alternatif jawaban yaitu sangat tidak sesuai (STS), tidak sesuai (TS), sesuai (S), dan sangat sesuai (SS).

TABEL 1. Blue print skala kematangan karir

No	Aspek-aspek	Butir Aitem		Jumlah	Bobot
		<i>Favorable</i>	<i>Anfavorable</i>		
1.	Perencanaan	5	5	10	25%
2.	Eksplorasi	5	5	10	25%
3.	Kompetensi Informasional	5	5	10	25%
4.	Pengambilan keputusan	5	5	10	25%
Total		20	20	40	100%

2. Skala Pusat Kendali Internal

Skala pusat kendali internal dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Phares (Yunita & Rahayu, 2021) yaitu Kemampuan, Minat dan Usaha. Skala pusat kendali internal terdiri dari pertanyaan yang mendukung (*favorable*) dan pertanyaan yang tidak mendukung (*unfavorable*). Setiap aitem terdiri dari empat alternatif jawaban yaitu sangat tidak sesuai (STS), tidak sesuai (TS), sesuai (S), dan sangat sesuai (SS).

TABEL 2. Blue print skala pusat kendali internal

No	Aspek-aspek	Butir Aitem		Jumlah	Bobot
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1.	Kemampuan	5	5	10	33%
2.	Minat	5	5	10	33%
3.	Usaha	5	5	10	33%
Total		15	15	30	100%

E. Validitas, Uji Daya dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas bermula pada kata *validity* yang memiliki arti sejauhmana kecermatan dan ketepatan sebuah tes atau skala pada tugas pengukurannya (Azwar, 2019). Apabila suatu tes memunculkan hasil yang akurat dan tepat maka dapat dikatakan validitas tinggi. Sebaliknya suatu tes yang mana memiliki hasil yang tidak relevan maka validitas rendah. Suatu tes yang memiliki validitas yang tinggi menjalankan fungsi dengan kecermatan tinggi (Azwar, 2016).

2. Uji Daya

Uji daya beda aitem adalah suatu aitem yang digunakan sebagai pembeda antara individu dengan kelompok atribut yang diukur. Uji daya beda aitem dihitung dengan cara koefisien korelasi antara aitem dengan skor skala (Azwar, 2017).

Kriteria dalam pemilihan aitem berdasarkan korelasi aitem total adalah $r_{ix} > 0,30$. Suatu aitem mempunyai batasan koefisien korelasi paling kecil 0,30 daya beda diduga hasilnya memuaskan. Aitem yang memiliki daya beda rendah memiliki korelasi r_{ix} atau $r_{i(X-i)}$ kurang dari 0,30. Aitem yang dapat dijadikan skala mempunyai koefisien korelasi lebih besar dari 0,30. Jumlah aitem dapat diturunkan menjadi 0,25 ketika jumlah aitem yang lolos tidak sesuai dengan keinginan. Uji daya beda aitem dalam penelitian ini dihitung menggunakan Teknik korelasi *product moment* dengan bantuan analisis program SPSS (*statistical Packages for Sosial Science*).

3. Reliabilitas

Reliabilitas diartikan dari kata *reliability*. Reliabilitas adalah seberapa besar dan sejauhmana suatu pengukuran bisa dipercaya. Hasil pengukuran yang dapat dipercaya adalah ketika didapati hasil yang sama dari pengukuran terhadap subjek. Secara teoritik koefisiensi reliabilitas berkisaran dari 0 sampai 1,00 tidak dijumpai. Pada penelitian ini reliabilitasnya menggunakan Teknik analisis *Alpha Cronbach* dengan bantuan SPSS (*Statistical Packages for Sosial Science*) versi 2.1 (Azwar, 2016).

F. Teknik Analisis Data

Hasil data yang telah dijelaskan akan dianalisis menggunakan analisis kuantitatif. Pada penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment* dari *pearson* yang bermanfaat untuk memahami hubungan antara dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel tergantung. Perhitungan analisis data yang dilakukan dibantu dengan program SPSS (*Statistical Packages for Sosial Science*) versi 21.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancan dan Pelaksanaan Penelitian

1. Orientasi Kancan Penelitian

Orientasi kancan penelitian ini dilakukan pertama kali sebelum dilakukannya penelitian bertujuan untuk menyiapkan penelitian sehingga diharapkan penelitian dapat berjalan dengan lancar. Pertama menentukan tempat penelitian, tempat penelitian yang dipilih peneliti adalah SMA Negeri 1 Welahan yang berada di Jalan Raya Welahan – Gotri.

SMA Negeri 1 Welahan adalah SMA Negeri satu-satunya yang berada di Kecamatan Welahan. SMA Negeri 1 Welahan didirikan pada tahun 1993, saat pertama kali didirikan SMA Negeri 1 Welahan bertempat di SMA Negeri 1 Pecangaan karena belum tersedianya tempat di Welahan. Kemudian enam bulan setelahnya SMA Negeri 1 Welahan menenpati Gedung baru yang ada di Jalan Raya Welahan. Setelah itu pada 5 Oktober 1994 SMA Negeri 1 Welahan disahkan oleh pemerintah untuk menjadi sekolah Negeri.

SMA Negeri 1 Welahan samapai saat ini sudah sangat berkembang dengan memiliki 2 Jurusan yaitu IPA dan IPS. SMA Negeri 1 Welahan juga sudah berkembang dengan fasilitas yang memadai untuk proses belajar mengajar. Fasilitas yang ada di SMA Negeri 1 Welahan antara lain Lab komputer, Lab Biologi, Lab Kimia, Perpustakaan, Lapangan, Kantin, Mushola, Ruang Kesenian dan lain sebagainya.

2. Persiapan Dan Pelaksanaan Penelitian

Persiapan penelitian dilakukan untuk meminimalisir kesalahan yang terjadi selama proses penelitian sehingga diharapkan dapat berjalan lancar. Persiapan yang dilakukan yaitu Proses perizinan tempat penelitian, penyusunan alat ukur, uji coba alat ukur, deskriminasi aitem dan reliabilitas alat ukur yang akan dipaparkan sebagai berikut:

1. Persiapan perijinan

Tahapan awal dalam melakukan penelitian yang harus dipenuhi yaitu perijinan penelitian. Proses perijinan diawali dengan mengajukan permohonan perijinan melalui surat ijin penelitian dari Fakultas Psikologi

UNISSULA yang ditunjukkan kepada Kepala SMA Negeri 1 Welahan. Kemudian peneliti menyerahkan surat permohonan dengan Nomor 1203/C.1/Psi-SA/XII/2021 kepada Kepala SMA Negeri 1 Welahan melalui TU (Tata Usaha) SMA Negeri 1 Welahan.

2. Penyusunan alat ukur

Alat ukur adalah suatu alat yang diperlukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Penyusunan alat ukur berdasarkan penjabaran dari aspek-aspek suatu variabel. Penelitian ini terdapat dua skala yaitu skala kematangan karir dan skala pusat kendali internal.

Skala pada penelitian ini terdiri dari aitem *favorable* dan aitem *unfavorable*. Penelitian ini terdapat memiliki empat pilihan jawaban yaitu sangat tidak sesuai (STS), tidak sesuai (TS), sesuai (S), dan sangat sesuai (SS). Kemudian penilaian untuk aitem *favorable* yaitu (STS) memiliki skor satu, (TS) memiliki skor dua, (S) memiliki skor tiga dan (SS) memiliki skor empat. Sedangkan penilaian untuk aitem *unfavorable* yaitu (STS) memiliki skor empat, (TS) memiliki skor tiga, (S) memiliki skor dua dan (SS) memiliki skor satu. Skala penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Skala kematangan karir

Penyusunan skala kematangan karir disesuaikan dengan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Super (Saifuddin, 2018) yaitu Perencanaan, Eksplorasi, Kompetensi Informasional, dan Pengambilan keputusan. Skala kematangan karir terdiri dari 40 aitem yang terdiri dari 20 aitem *favorable* dan 20 aitem *unfavorable*. Sebaran aitem pada skala kematangan karir dapat dilihat pada tabel berikut :

TABEL 3. Sebaran Skala Kematangan Karir

No	Aspek-aspek	Butir Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Perencanaan	1, 9, 17, 25, 33	5, 13, 21, 29, 37	10
2.	Eksplorasi	2, 10, 18, 26, 34	6, 14, 22, 30, 38	10
3.	Kompetensi Informasional	3, 11, 19, 27, 35	7, 15, 23, 31, 39	10
4.	Pengambilan keputusan	4, 12, 20, 28, 36	8, 16, 24, 32, 40	10
Total		20	20	40

2) Skala *Locus Of Control Internal*

Penyusunan skala Pusat Kendali Internal berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Phares (Yunita & Rahayu, 2021) yaitu Kemampuan, Minat dan Usaha. Skala Pusat Kendali Internal terdapat 30 aitem yang terdiri dari 15 aitem *favorable* dan 15 aitem *unfavorable*. Sebaran skala Pusat Kendali Internal sebagai berikut :

TABEL 4. Sebaran Skala Pusat Kendali Internal

No	Aspek-aspek	Butir Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Kemampuan	1, 7, 13, 19, 25	4, 10, 16, 22, 28	10
2.	Minat	2, 8, 14, 20, 26	5, 11, 17, 23, 29	10
3.	Usaha	3, 9, 15, 21, 27	6, 12, 18, 24, 30	10
Total		15	15	30

3. Uji coba alat ukur

Tahap selanjutnya yaitu uji coba alat ukur untuk mengetahui nilai reliabilitas skala dan daya beda aitem. Uji coba alat ukur dilakukan tanggal 17 Januari 2022 pada siswa-siswi kelas XII IPS 2 dan XII MIPA 1 di SMA Negeri 1 Welahan. Kemudian pada tanggal 24 Januari 2022 pada siswa-siswi kelas XII MIPA 5 di SMA Negeri 1 Welahan. Peneliti melakukan uji coba terhadap 100 subjek yang terdiri dari 32 siswa-siswi kelas XII IPS 2, 32 siswa-siswi kelas XII MIPA 1 dan 36 siswa-siswi kelas XII MIPA 5. Pelaksanaan uji coba dilakukan dengan menyebarkan skala kepada siswa-siswi kelas XII dengan didampingi guru BK kelas XII SMA Negeri 1 Welahan. Selanjutnya skala yang telah diisi kemudian diberi skor dan dianalisa menggunakan spss versi 21.

TABEL 5. Uraian pembagian skala uji coba

No	Tanggal	Jumlah subjek	Keterangan
1.	17 Januari 2022	64	Pengisian skala uji coba dilakukan di kelas XII IPS 2 dan MIPA 1 SMA Negeri 1 Welahan
2.	24 Januari 2022	36	Pengisian skala uji coba dilakukan di kelas XII MIPA 5 SMA Negeri 1 Welahan

4. Uji daya beda dan estimasi reliabilitas alat ukur

Tahapan selanjutnya setelah memberikan skor pada semua skala yaitu melakukan uji daya beda aitem dan estimasi koefisien reliabilitas terhadap alat ukur yang digunakan yaitu: skala kematangan karir dan skala Pusat Kendali Internal yang dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS. Hasil hitungan daya beda aitem dan estimasi koefisien reliabilitas pada setiap skala sebagai berikut:

1) Skala kematangan karir

Hasil pengujian daya beda aitem terhadap 100 siswa-siswi kelas XII SMA Negeri 1 Welahan dalam skala kematangan karir yang terdiri dari 40 aitem diketahui bahwa 24 aitem memiliki uji daya beda tinggi dan 16 aitem memiliki uji daya beda rendah. Suatu aitem akan dikatakan lolos dan dapat digunakan jika nilai uji daya beda aitem tinggi. Kriteria aitem yang dapat dijadikan skala mempunyai koefisien korelasi lebih besar dari 0,30. Jumlah aitem dapat diturunkan menjadi 0,25 ketika jumlah aitem yang lolos tidak sesuai dengan keinginan.

Rentang koefisien daya beda aitem tinggi berkisaran dari 0,299-0,548. Sedangkan rentang koefisien daya beda aitem rendah berkisar dari 0,039-0,244. Estimasi reliabilitas diperoleh dari reliabilitas *Alpha Cronbach* sebesar 0,817 sehingga alat ukur Kematangan karir dapat dikatakan reliabel. Daya beda aitem dapat dijelaskan sebagai berikut:

TABEL 6. Daya beda aitem kematangan karir

No	Aspek-aspek	Butir Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Perencanaan	*1, 9, 17, 25, 33	5, 13, *21, 29, 37	10
2.	Eksplorasi Kompetensi	2,*10, 18,*26,*34	6, 14,*22,*30,*38	10
3.	Informasional	*3, 11, *19, 27, 35	7, 15, 23, 31, 39	10
4.	Pengambilan keputusan	4, *12, 20,*28,*36	8, 16,*24,*32,*40	10
Total		20	20	40

Keterangan : * aitem daya beda rendah

2) Skala Pusat Kendali Internal

Hitungan uji daya beda aitem pada skala Pusat Kendali Internal terdapat 30 aitem diketahui bahwa 25 aitem memiliki uji daya beda tinggi dan 5 aitem memiliki uji daya beda rendah. Kriteria aitem

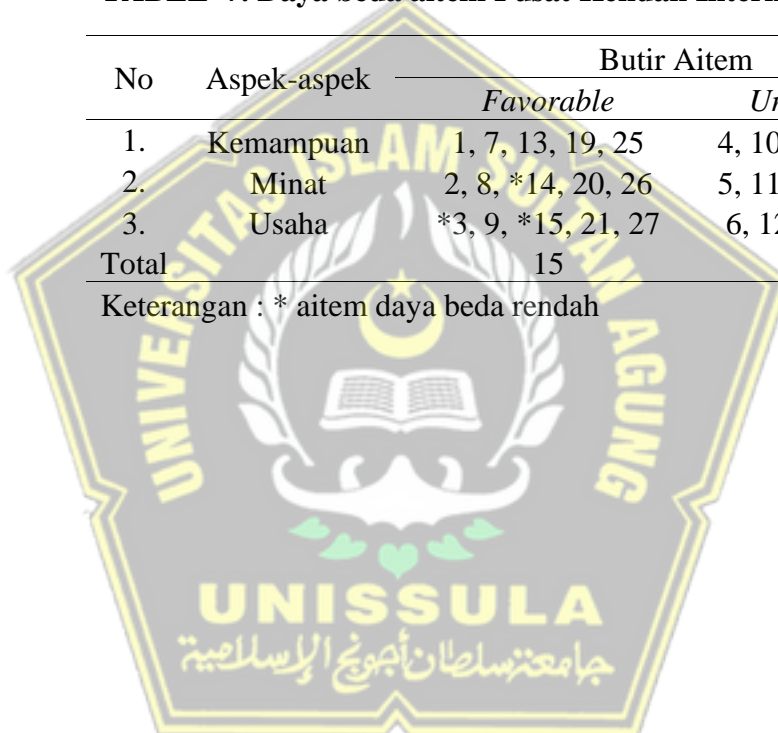
yang dapat dijadikan skala mempunyai koefisien korelasi lebih besar dari 0,30. Jumlah aitem dapat diturunkan menjadi 0,25 ketika jumlah aitem yang lolos tidak sesuai dengan keinginan.

Rentang uji daya beda tinggi berkisar antara 0,268-0,536. Sedangkan rentang uji daya beda rendah berkisar antara -0,004-0,247. Estimasi reliabilitas diperoleh dengan menggunakan reliabilitas *Alpha Cronbach* sebesar 0,812. Sehingga alat ukur pusat kendali internal dapat dikatakan reliabel. daya beda pusat kendali internal dapat dijelaskan sebagai berikut :

TABEL 7. Daya beda aitem Pusat Kendali Internal

No	Aspek-aspek	Butir Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Kemampuan	1, 7, 13, 19, 25	4, 10, *16, 22, 28	10
2.	Minat	2, 8, *14, 20, 26	5, 11, 17, 23, *29	10
3.	Usaha	*3, 9, *15, 21, 27	6, 12, 18, 24, 30	10
Total		15	15	30

Keterangan : * aitem daya beda rendah



5. Penomoran ulang

Setelah melakukan uji daya beda aitem tahap selanjutnya yaitu penomoran ulang aitem dengan aitem yang berdaya beda rendah dihilangkan. Susunan aitem baru dilakukan pada skala kematangan karir dan Pusat Kendali Internalsebagai berikut :

TABEL 8. Penomoran ulang aitem kematangan karir

No	Aspek-aspek	Butir Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Perencanaan	9(7), 17(13), 25(17), 33(21)	5(3), 13(9), 29(19), 37(23)	8
2.	Eksplorasi Kompetensi	2(1), 18(14)	6(4), 14(10)	4
3.	Informasional	11(8), 27(18), 35(22)	7(5), 15(11), 23(16), 31(20), 39(24)	8
4.	Pengambilan keputusan	4(2), 20(15)	8(6), 16(12)	4
Total		11	13	24

Keterangan : (...) nomor aitem baru yang digunakan untuk skala penelitian

TABEL 9. Penomoran ulang aitem Pusat Kendali Internal

No	Aspek-aspek	Butir Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Kemampuan	1, 7(6), 13(12), 19(15), 25(21)	4(3), 10(9), 22(18), 28(24)	9
2.	Minat	2, 8(7), 20(16), 26(22)	5(4), 11(10), 17(13), 23(19)	8
3.	Usaha	9(8), 21(17), 27(23)	6(5), 12(11), 18(14), 24(20), 30(24)	8
Total		12	13	25

Keterangan : (...) nomor aitem baru yang digunakan untuk skala penelitian

B. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 2 Februari 2022 sampai 3 Februari 2022. Penelitian ini menggunakan teknik penelitian *Cluster random sampling*. *Cluster random sampling* digunakan pada penelitian ini dikarenakan terdapat kelompok-kelompok yang terlihat serupa tapi sebenarnya berbeda. Kelompok-kelompok yang terdapat dalam penelitian berupa kelas XII MIPA 3 sebanyak 37 subjek, kelas XII MIPA 4 sebanyak 33 subjek dan kelas XII IPS 1 sebanyak 30 subjek di SMA Negeri 1 Welahan.

C. Analisis Data dan Hasil Penelitian

1. Uji Normalitas

Data yang diperoleh dari pelaksanaan penelitian kemudian dilakukan uji asumsi terlebih dahulu menggunakan SPSS versi 21.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data yang didistribusikan normal atau tidak. Teknik yang digunakan untuk uji normalitas yaitu dengan teknik *One-Sample Kolmogorov Smirnov Z*. Dikatakan data normal jika hasil normalitas lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$). Jika nilai yang diperoleh menunjukkan angka kurang dari 0,05 maka hasil yang diperoleh tidak normal ($p < 0,05$).

Hasil uji normalitas pada penelitian ini sebagai berikut :

TABEL 10. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Mean	Std deviasi	KS-Z	Zig	P	Ket
Kematangan Karir	71.31	7.651	0.926	0.357	>0,05	Normal
<i>Locus Of Control Internal</i>	78.79	6.694	1.275	0.077	>0,05	Normal

Hasil uji normalitas yang telah dilakukan pada penelitian ini diperoleh bahwa data dari variabel kematangan karir memperoleh hasil KS-Z sebesar 0,926 dengan signifikansi 0,357. Sedangkan data pada variabel pusat kendali internal memperoleh hasil KS-Z sebesar 1,275 dengan signifikansi 0,077. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel kematangan karir dan pusat kendali internal mempunyai

nilai $p > 0,05$ yang artinya variabel kematangan karir dan pusat kendali internal memiliki distribusi yang normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan linier antara variabel bebas dan variabel tergantung. Uji linieritas digunakan untuk mengetahui seberapa signifikan variabel yang diteliti. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan F_{linier} , jika data signifikan kurang dari 0,05 maka data tersebut memiliki linieritas. Hasil uji linieritas antara variabel pusat kendali internal dengan kematangan karir memperoleh F_{linier} sebesar 50.244 dengan taraf signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa antara variabel pusat kendali internal dengan kematangan karir memiliki hubungan yang linier.

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara pusat kendali internal dengan kematangan karir menggunakan teknik *product moment*. Hasil hipotesis menunjukkan korelasi r_{xy} sebesar 0,561 dengan taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara pusat kendali internal dengan kematangan karir pada siswa-siswi kelas XII SMA Negeri 1 Welahan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pusat kendali internal maka semakin tinggi juga kematangan karir yang dimiliki oleh siswa-siswi kelas XII SMA Negeri 1 Welahan.

D. Deskripsi Hasil Penelitian

Tahapan selanjutnya adalah peneliti membuat deskripsi hasil penelitian. Deskripsi hasil penelitian ini disusun untuk menggambarkan skor subjek atas pengukuran dan sebagai penjelasan keadaan subjek terhadap atribut yang diteliti. Kategori subjek dalam penelitian ini secara normative menggunakan model distribusi normal. Hal tersebut digunakan untuk membagi subjek ke dalam kelompok-kelompok sesuai dengan variabel yang telah ditentukan. Berikut adalah norma kategori yang digunakan :

TABEL 11. Norma Kategori Skor

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

μ : Mean hipotetik

σ : Standar deviasi hipotetik

X : Skor yang diperoleh

1. Deskripsi Data Kematangan Karir

Kematangan karir terdapat 24 aitem yang memiliki daya beda aitem tinggi dan masing-masing aitem diberi skor rentang antara satu sampai empat. Skor minimum yang didapat subjek adalah 24 yang berasal dari (24x1) dan skor tertinggi adalah 96 yang berasal dari (24x4). Standar deviasi yang diperoleh pada skala kematangan karir adalah 14,4 yang diperoleh dari perhitungan yaitu skor maksimum dikurangi skor minimum dibagi 6 (96-24/5). Mean hipotetik pada skala kematangan karir adalah 60 yang diperoleh dari (96+24/2). Deskripsi dan kategorisasi skor skala kematangan karir dijabarkan sebagai berikut :

TABEL 12. Deskripsi Skor Skala Kematangan Karir

	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	54	24
Skor Maksimum	93	96
Mean (M)	71.31	60
Standar Deviasi (SD)	7.651	14,4

TABEL 13. Kategorisasi Skor Skala Kematangan Karir

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Prosentase
81,6 < 96	Sangat Tinggi	9	9,0%
67,2 < 81,5	Tinggi	67	67,0%
52,8 < 67,1	Sedang	24	24,0%
38,4 < 52,7	Rendah	0	0
24 < 38,3	Sangat Rendah	0	0
	Total	100	100%

Berdasarkan norma yang ada di atas dapat diketahui bahwa subjek dengan kategori rentang sangat tinggi memiliki > 81,6 sebanyak 9 subjek dan memiliki prosentase 9,0 %, kategorisasi tinggi memiliki rentang 67,2-81,5 sebanyak 67 subjek dengan prosentase 67,0%, kategori sedang memiliki rentang 52,8-67,1 sebanyak 24 subjek dengan prosentase 24,0%, kategori rendah 38,4-52,7 tidak memiliki subjek dengan kategori rendah, sedangkan kategori sangat rendah < 38,3 dan tidak ada subjek dengan kategori sangat rendah.

Sangat Tinggi	Tinggi	Sedang	Rendah	Sangat Rendah
96	81,5	67,1	52,7	38,3
				24

GAMBAR 1. Deskripsi Skala Kematangan Karir

2. Deskripsi Data Pusat Kendali Internal

Pusat kendali internal terdapat 25 aitem yang memiliki daya beda aitem tinggi dan masing-masing aitem diberi skor rentang antara satu sampai empat. Skor minimum yang didapat subjek adalah 25 yang berasal dari (25x1) dan skor tertinggi adalah 100 yang berasal dari (25x4). Standar deviasi yang diperoleh pada skala pusat kendali internal adalah 15 yang diperoleh dari perhitungan yaitu skor maksimum dikurangi skor minimum dibagi 6 (100-25/5). Mean hipotetik pada skala pusat kendali internal adalah 62,5 yang diperoleh dari (100+25/2). Deskripsi dan kategorisasi skor skala pusat kendali internal dijabarkan sebagai berikut :

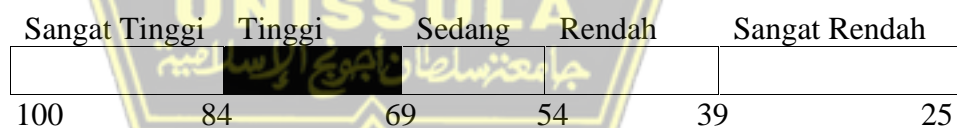
TABEL 14. Deskripsi Skor Skala Pusat Kendali Internal

	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	64	25
Skor Maksimum	100	100
Mean (M)	78.79	62,5
Standar Deviasi (SD)	6.694	15

TABEL 15. Kategorisasi Skor Skala Pusat Kendali Internal

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Prosentase
85 < 100	Sangat Tinggi	19	19,0%
70 < X 84	Tinggi	77	77,0%
55 < X 69	Sedang	4	4,0%
40 < X 54	Rendah	0	0
25 < 39	Sangat Rendah	0	0
	Total	100	100%

Berdasarkan norma yang ada di atas dapat diketahui bahwa subjek dengan kategori rentang sangat tinggi memiliki > 85 sebanyak 19 subjek dan memiliki prosentase 19,0 %, kategorisasi tinggi memiliki rentang 70-77 sebanyak subjek dan memiliki prosentase 77,0%, kategorisasi sedang memiliki rentang 55-69 sebanyak 4 subjek dan memiliki prosentase 4,0%, sedangkan kategori rendah memiliki rentang 40-54 tidak memiliki subjek dengan kategori rendah, sedangkan kategorisasi sangat rendah memiliki rentang <39 tidak memiliki subjek yang memiliki kategori sangat rendah.

**GAMBAR 2. Deskripsi Skala Pusat Kendali Internal**

E. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kematangan karir dengan pusat kendali internal. Hasil uji hipotesis menunjukkan koefisien r_{xy} 0,561 dengan $p=0,000$ ($p<0,01$). Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara kematangan karir dengan pusat kendali internal. Hal ini berarti semakin tinggi kematangan karir yang dimiliki siswa-siswi semakin tinggi pula pusat kendali internal.

Siswa-siswi dengan kematangan karir tinggi berarti memiliki pusat kendali internal yang tinggi pula, dimana seseorang yang percaya akan kemampuan dan usaha memiliki dorongan untuk mengembangkan diri sendiri. Kaitannya dengan antara pusat kendali internal dengan kematangan karir yaitu individu dengan pusat kendali internal tinggi memiliki kemauan dalam berusaha untuk mengumpulkan berbagai informasi terkait karir yang akan dipilih. Widyastuti & Widyowati (2015) memaparkan bahwa pusat kendali internal memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kematangan karir. Siswa-siswi dengan kematangan karir yang tinggi dapat merencanakan karir kedepannya dengan baik seperti dapat memilih universitas mana dan jurusan apa yang cocok untuk karir yang diinginkan dimasa depan.

Ariyani (2014) menjelaskan bahwa pusat kendali internal memiliki hubungan yang positif terhadap kematangan karir. Artinya dengan pusat kendali internal seseorang akan melakukan usaha untuk mencari tahu tentang masalah karir yang dihadapinya. Sugma (2017) memaparkan bahwa pusat kendali internal dengan kematangan karir memiliki hubungan positif signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa pusat kendali internal yang tinggi dapat mempengaruhi kematangan karir.

Hasil yang telah dilakukan peneliti memperoleh nilai empirik yang lebih tinggi dibandingkan nilai hipotetik dari masing-masing skor variabel kematangan karir dengan pusat kendali internal. Skor mean empirik pada variabel kematangan karir adalah 71.31 dengan skor mean hipotetik 60, sedangkan pada variabel pusat kendali internal memiliki mean empirik 78.79 dengan mean hipotetik 62,5. Dari hasil tersebut diketahui bahwa mean empiric lebih besar dari pada mean hipotetik sehingga dapat disimpulkan bahwa siswa-siswi kelas XII SMA Negeri 1 Welahan yang diukur pada saat penelitian memiliki kematangan karir dan pusat kendali internal lebih tinggi dari yang diperkirakan alat ukur. Artinya siswa-siswi kelas XII SMA Negeri 1 Welahan sudah memiliki kematangan karir yang tinggi sehingga dapat merencanakan karir dengan baik.

Berdasarkan analisis diatas, maka dapat disimpulkan bahwa apabila kematangan karir yang dimiliki siswa-siswi tinggi maka pusat kendali internal yang dimiliki juga tinggi dan apabila kematangan karir yang dimiliki siswa-siswi rendah maka pusat kendali internal yang dimiliki siswa-siswi akan rendah pula.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian lain yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara pusat kendali internal dengan kematangan karir dengan koefisien 0,589 dengan $p=0,00$. Hasil tersebut berarti semakin tinggi pusat kendali internal maka semakin tinggi pula kematangan karir. Penelitian tersebut dilakukan oleh Ika Amalia yang berjudul “Hubungan Lokus Kendali Internal dengan Kematangan Karir Pada Mahasiswa Psikologi Universitas Malikussaleh” (Amalia, 2018).

Penelitian lain yang mendukung penelitian ini dilakukan oleh Ninik Widyastuti dan Arini Widyowati yang berjudul “Hubungan Antara Pusat Kendali Internal dengan Kematangan Karir Pada Siswa Smk N 1 Bantul” memperoleh hasil analisis statistik yang menunjukkan adanya hubungan positif signifikan antara pusat kendali internal dengan kematangan karir yang memiliki korelasi sebesar 0,161 dan $p=0,049$ (Widyastuti & Widyowati, 2015).

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu bahwa pusat kendali internal dengan kematangan karir memang memiliki hubungan yang positif signifikan, dimana semakin tinggi pusat kendali internal maka akan tinggi pula kematangan karir.

F. Kelemahan

1. Waktu yang tersedia untuk pengisian skala terlalu singkat sehingga ada beberapa siswa-siswi saat pengisian skala melebihi waktu yang ditentukan.
2. Data wawancara yang dicari peneliti kurang banyak, sehingga hasil wawancara tidak mewakili populasi.

BAB V KESIMULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan serta analisis data yang dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan yang positif antara pusat kendali internal dengan kematangan karir. Semakin tinggi pusat kendali internal yang dimiliki siswa-siswi maka semakin tinggi pula kematangan karir yang dimiliki siswa-siswi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar siswa-siswi kelas XII SMA Negeri 1 Welahan sudah memiliki pusat kendali internal dalam diri sehingga berdampak pada kematangan karir yang baik.

B. Saran

1. Bagi siswa-siswi SMA

Bagi siswa-siswi SMA diharapkan dapat mempertahankan pusat kendali internal yang tinggi sehingga siswa dapat menentukan rencana karir setelah lulus dari SMA.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk melakukan penelitian dengan permasalahan yang serupa, disarankan untuk menambah variabel-variabel lainnya yang dapat mempengaruhi *Locus Of Control Internal*. Selain itu, peneliti juga dapat melakukan penelitian pusat kendali internal dengan metode lain seperti kualitatif atau eksperimen.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji, R., Hartati, D. S., & Rusmawati, D. D. (2010). Hubungan Antara Locus Of Control Internal Dengan Kematangan Karir Pada Siswa Kelas XII SMKN 4 Purworejo. *Non Peer Reviewed*, 1, 1–20.
- Amalia, I. (2018). Hubungan Lokus Kendali Internal dengan Kematangan Karir Pada Mahasiswa Psikologi Universitas Malikussaleh. *Jurnal Psikologi Terapan [JPT]*, 1, 12–17.
- Aminah, P. Z. (2020). Pengaruh Kecerdasan Adversitas Dan Locus of Control Internal Terhadap Intensi Berwirausaha Mahasiswa Prodi Pendidikan Ekonomi Stkip Pgri Tulungagung. *Jupeko (Jurnal Pendidikan Ekonomi)*, 5(1), 53. <https://doi.org/10.29100/jupeko.v5i1.1101>
- Ariyani, E. (2014). Pengaruh Internal Locus Of Control Terhadap Kematangan Karir Siswa Madrasah Aliyah Negeri 2 Samarinda. *Jurnal Psikologi*, 2, 5-9.
- Azwar, S. (2016). *Tes Prestasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2019). *Reliabilitas Dan Validitas (IV)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2020). *Penyusunan Skala Psikologi (II)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Darmawan, D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Fajriana, C. (2019). Hubungan Antara Locus Of Control Internal Dengan Kematangan Karir Pada Guru. *Jurnal Psikologi*, 1, 5-7.
- Juanita, B., Hardjajani, T., & Karyanta, N. A. (2016). Hubungan Antara Locus Of Control Internal dan Dukungan Sosial Dengan Ketidakpuasan Bentuk Tubuh Pada Wanita Dewasa Awal Anggota Pusat Kebugaran RPM Body Fitness Surakarta, 1, 090, 1–14.
- Marwah, S. S., Syafe'i, M., & Sumarna, E. (2018). Relevansi Konsep Pendidikan Menurut Ki Hadjar Dewantara Dengan Pendidikan Islam. *TARBAWY : Indonesian Journal of Islamic Education*, 5(1), 14.
- Pinasti, W. (2011). Pengaruh Self-Efficaci, Locus Of Control Dan Faktor Demografis Terhadap Kematangan Karir Mahasiswa Uin Syarif Hidayatullah Jakarta. *Jurnal Psikologi*, 7, 17-24

- Rotter, J. B. (1966). Psychological Monographs General and Applied Generalized Expectancies For Internal Versus External Control Of Reinforcement. *Whole*, 80(1), 1–28.
- Saifuddin, A. (2018). *Kematangan Karier, Teori dan Strategi Memilih Jurusan dan Merencanakan Karier*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Septianto, M. F. (2019). Hubungan Antara Locus of Control Dan Konsep Diri Dengan Kecemasan Akademik Siswa Di SMA 2 Kendal. *Jurnal Psikologi*, 1, 14-15. doi:34371.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta Bandung.
- Sugma, A. R. (2017). Hubungan Locus Of Control Internal Dan Perhatian Orang Tua Dengan Kematangan Karir Siswa SMK Swasta Al-Maksum Stabat. *Tesis Universitas Medan Area*, 1(1), 1–109.
- Super, D. (1957). *The psychology of careers*. New Zealand: Harper & Row.
- Suryanti, R. (2011). Hubungan Antara Locus Of Control Internal Dan Konsep Diri Dengan Kematangan Karir Pada Siswa Kelas XI SMK Negeri 2 Surakarta. 3, 45-46 doi:10.13057/wacana.v3i1.46
- Wibowo, N. R. (2010). Hubungan antara Locus of Control Internal dan Self Efficacy dengan Kepuasan Kerja Karyawan Departemen Spinning PT Daya Manunggal. *Jurnal Sosial*, 13(1), 13-25.
- 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. doi: 0.26555/humanitas.v12i2.3835
- Yunita, I., & Rahayu, A. (2021). Internal Locus of Control dan Konsep Diri Hubungannya dengan Kematangan Karir Siswa SMA X Bekasi. *Ikra-Ith Humaniora : Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 5(1), 1–9.
- Yusuf, M. (2014). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.