

**HUBUNGAN ANTARA *INTERNAL LOCUS OF CONTROL* DAN
DUKUNGAN SOSIAL DENGAN KEMATANGAN KARIR
PADA MAHASISWA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana

Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang



Disusun Oleh:

Ahmad Hernanda Pratama

(30702100016)

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG**

2025

PERSETUJUAN PEMBIMBING

**HUBUNGAN ANTARA *INTERNAL LOCUS OF CONTROL* DAN
DUKUNGAN SOSIAL DENGAN KEMATANGAN KARIR
PADA MAHASISWA**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Ahmad Hernanda Pratama
30702100016

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

Pembimbing

Tanggal

Agustin Handayani, S.Psi., M.Si.

19 Mei 2025

Semarang, 19 Mei 2025

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Sultan Agung



Dr. Jaka Kuncoro, S.Psi., M.Si

NIDN. 210799001

HALAMAN PENGESAHAN

**Hubungan Antara Internal Locus of Control dan Dukungan Sosial
dengan Kematangan Karir Pada Mahasiswa**

Dipersiapkan dan disusun oleh :

Ahmad Hernanda Pratama

30702100016

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada 26 Mei 2025

Dewan Penguji

1. Erni Agustina Setiowati, S.Psi., M.Psi., Psikolog
2. Falasifatul Falah, S.Psi., M.A.
3. Agustin Handayani, S.Psi., M.Si.

Tanda Tangan



Skripsi ini diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Semarang, 26 Mei 2025

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi UNISSULA



Dr. Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si

NIDN. 210799001

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya, Ahmad Hernanda Pratama, dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan di suatu perguruan tinggi mana pun.
2. Sepengetahuan saya, tidak ada karya atau pendapat yang tertulis dalam skripsi ini yang sudah pernah diterbitkan/ditulis oleh orang lain kecuali sudah secara tertulis diacu dalam naskah dan tersebut dalam daftar pustaka.
3. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan ini, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.

Semarang, 19 Mei 2025

Yang Menyatakan,


Ahmad Hernanda Pratama

30702100016



MOTTO

“Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi sesama.”
(HR. Ahmad)

“The greatest discovery of my generation is that human beings can alter their lives by altering their attitudes of mind.”
~ William James

“To live is to be known and remembered by others.”
~ Himmel (*Frieren: Beyond Journey's End*)

“The greatest joy of magic lies in searching for it”.
~ Frieren (*Frieren: Beyond Journey's End*)

“Hidup bukan saling mendahului, bermimpilah sendiri-sendiri”
~ Hindia (Baskara Putra)



PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur yang mendalam dan kerendahan hati, karya ini peneliti persembahkan kepada:

Kedua orang tua tercinta, yang selalu menjadi sumber semangat, doa yang tak pernah henti, dan cinta yang tiada tara. Terima kasih atas segala pengorbanan, dukungan, serta kasih sayang yang tak ternilai.

Dosen pembimbing, yang dengan sabar membimbing dan memberikan arahan yang berharga selama proses penelitian ini.

Seluruh dosen dan staf Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung, atas ilmu dan bimbingan yang telah saya terima selama masa perkuliahan.

Diriku sendiri, yang telah bertahan sejauh ini, melewati berbagai tantangan dan proses yang panjang.



KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT karena atas rahmat, hidayah, serta pertolongan-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Hubungan antara *Internal Locus of Control* dan Dukungan Sosial dengan Kematangan Karir pada Mahasiswa" sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa bantuan, bimbingan, serta doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Dr. Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung sekaligus menjadi dosen wali saya, yang telah memberikan dukungan, fasilitas, serta kemudahan dalam proses akademik, sehingga penulis dan seluruh mahasiswa dapat terus berkembang secara optimal.
2. Ibu Agustin Handayani, S.Psi., M.Si., selaku dosen pembimbing skripsi peneliti yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran beliau untuk dapat membimbing serta mengarahkan peneliti hingga akhirnya tugas akhir berupa skripsi ini selesai dikerjakan.
3. Seluruh Bapak dan Ibu dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung atas pengajaran ilmu yang diberikan, semoga dengan mengalirnya ilmu, tercurah pula keberkahan kepada Bapak/Ibu dosen.
4. Pahlawan tanpa tanda jasa ku, Ayahanda Heriyanto. Terimakasih atas perjuangan yang dilakukan untuk kehidupan penulis, beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun beliau mampu memberikan dukungan, kasih sayang dan motivasi hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.

5. Perempuan terbaik dalam hidupku, Ibunda Nani Suprianti yang tidak henti-hentinya memberikan do'a, dukungan dan kasih sayang kepada peneliti sebagai bentuk dukungan emosional. Hadiah terindah dari apa yang peneliti mulai, adalah memberikan toga pertama kepada mereka yang dahulu tidak memiliki kesempatan untuk memilikinya. Semoga Ayah dan Mama sehat, panjang umur dan bahagia selalu.
6. Muhammad Rendi, Nadia Maharani, dan Clarisa Putri, adik-adik peneliti yang tercinta. Semoga hal-hal baik selalu beriringan dengan kalian, tumbuh lebih baik, jadi lebih baik.
7. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam kepada Salsabilla Rahmadanti, yang selalu hadir memberi semangat, dukungan, dan pengertian selama proses penyusunan skripsi ini. Kehadiran dan perhatianmu menjadi sumber kekuatan di saat penulis merasa lelah dan hampir menyerah. Terima kasih telah menjadi tempat pulang yang penuh ketenangan di tengah perjalanan akademik ini.
8. Teman yang tak lekang oleh waktu, dari menginjakkan kaki pada lantai sekolah dasar hingga bersama-sama menggunakan toga. Teman-teman dekat peneliti yang selalu menjadi *support system* dan teman sepermainan. Dewandra, Zauqy, dan Salman, terima kasih atas kebersamaan dan kesetiaan yang telah menemani peneliti selama 16 tahun, termasuk dalam proses penyelesaian skripsi ini.
9. Teman-teman satu daerah peneliti yang sama-sama merasakan sulitnya berjuang demi meraih gelar di kota perantauan. Rio, Rahul, Gullam, Imam, dan masih banyak lagi yang tidak dapat peneliti sebut satu persatu.
10. Teman sepermainan peneliti selama masa perkuliahan, yaitu Dadung, Alfina Izzah, Azharine, Chilma, Ainun, Awaliyah Zhea, Riska, Amel, Bela, Yaya, Bangkit, Andri, Rofiqi, serta teman-teman kelas A lainnya yang silih berganti menemani dan memberikan dukungan, serta membantu peneliti selama empat tahun perkuliahan hingga proses penyusunan skripsi ini. Ucapan terima kasih juga peneliti sampaikan kepada Karunia Nur Privani yang telah menjadi sosok mentor dan *role model* bagi peneliti karena telah memberikan gambaran,

arahan, dan bantuan yang sangat berarti dalam masa perkuliahan, PKM, dan penyelesaian skripsi ini.

11. Terima kasih juga peneliti sampaikan kepada seluruh subjek penelitian dan pihak-pihak di Universitas X yang telah memberikan dukungan, kerjasama, dan kontribusi yang sangat berarti dalam keberhasilan penelitian ini. Tanpa bantuan dan partisipasi mereka, penelitian ini tidak akan dapat terwujud dengan baik.
12. Ahmad Hernanda Pratama, yaps! diri saya sendiri. Apresiasi yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya tanggung jawab dari apa yang telah dimulai. Terimakasih untuk tidak menyerah dan terus berusaha, menikmati setiap langkah yang tidak pernah terasa mudah. *Proud of my self, you doing best and trying your hardest.*



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK.....	xvi
ABSTRACT.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Kematangan Karir	9
1. Pengertian Kematangan Karir.....	9
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kematangan Karir.....	10
3. Aspek-aspek Kematangan Karir	13
B. <i>Internal Locus of control</i>	15
1. Pengertian <i>Internal Locus of control</i>	15
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Internal Locus of control</i>	17
3. Aspek-aspek <i>Internal Locus of control</i>	17
C. Dukungan Sosial.....	19

1.	Pengertian Dukungan Sosial.....	19
2.	Faktor-faktor yang mempengaruhi Dukungan Sosial.....	20
3.	Aspek-aspek Dukungan Sosial	21
D.	Hubungan <i>Internal Locus of control</i> dan Dukungan Sosial dengan Kematangan Karir	24
E.	Hipotesis	26
BAB III METODE PENELITIAN.....		27
A.	Identifikasi Variabel	27
B.	Definisi Operasioal.....	27
1.	Kematangan Karir.....	27
2.	<i>Internal Locus of control</i>	28
3.	Dukungan Sosial	28
C.	Populasi, Sampel, dan Sampling	29
1.	Populasi.....	29
2.	Sampel	30
3.	Sampling.....	30
D.	Metode Pengumpulan Data	31
1.	Skala Kematangan Karir	31
2.	Skala <i>Internal Locus of control</i>	32
3.	Skala Dukungan Sosial	32
E.	Validitas, Uji Daya Beda Aitem, dan Estimasi Reliabilitas Alat Ukur..	33
1.	Validitas	33
2.	Uji Daya Beda Aitem.....	33
3.	Reliabilitas Alat Ukur	34
F.	Teknik Analisis Data.....	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		35
A.	Orientasi Kacah dan Pelaksanaan Penlitan	35
1.	Orientasi Kacah Penelitian.....	35
2.	Pelaksanaan Penelitian.....	36
3.	Uji Coba Alat Ukur.....	40
B.	Uji Daya Beda dan Estimasi Koefisien Reliabilitas Alat Ukur.....	41

1.	Skala <i>Internal Locus of Control</i>	41
2.	Skala Dukungan Sosial	42
3.	Skala Kematangan Karir.....	43
4.	Penomoran Ulang	43
C.	Pelaksanaan Penelitian	45
D.	Analisis Data Hasil Penelitian.....	45
1.	Uji Asumsi	45
2.	Uji Hipotesis	47
E.	Deskripsi variabel Penelitian.....	49
1.	Deskripsi Data Skor Skala <i>Internal Locus of Control</i>	49
2.	Deskripsi Data Skor Skala Dukungan Sosial.....	51
3.	Deskripsi Data Skor Skala Kematangan Karir	53
F.	Pembahasan.....	55
G.	Kelemahan Penelitian.....	58
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		59
A.	Kesimpulan.....	59
B.	Saran.....	59
DAFTAR PUSTAKA		61
LAMPIRAN.....		68

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data Mahasiswa Angkatan 2022 pada masing-masing kelompok.....	30
Tabel 2. Blueprint Skala Kematangan Karir	31
Tabel 3. Blueprint Locus of control Internal.....	32
Tabel 4. Blueprint Skala Dukungan Sosial	32
Tabel 5. Skor Aitem Favourable Dan Unfavourable	38
Tabel 6. Distribusi Nomor Aitem Skala Kematangan Karir	38
Tabel 7. Distribusi Nomor Aitem Skala Internal locus of Control	39
Tabel 8. Distribusi Nomor Aitem Skala Dukungan Sosial	39
Tabel 9. Kelompok Try Out (uji coba).....	40
Tabel 10. Daya Beda Aitem Skala Kematangan karir	42
Tabel 11. Daya Beda Aitem Skala Internal locus of control.....	42
Tabel 12. Daya Beda Aitem Skala Dukungan Sosial.....	43
Tabel 13. Sebaran Nomor Aitem Baru Skala Kematangan Karir	44
Tabel 14. Sebaran Nomor Aitem Baru Skala Internal Locus of Control	44
Tabel 15. Sebaran Nomor Aitem Baru Skala Dukungan Sosial	44
Tabel 16. Hasil Uji Normalitas	46
Tabel 17. Norma Kategorisasi Skor	49
Tabel 18. Deskripsi Skor pada Skala Kematangan Karir.....	50
Tabel 19. Kategorisasi Skor Subjek pada Skala Kematangan Karir.....	50
Tabel 20. Norma Kategorisasi Skala Kematangan Karir	51
Tabel 21. Deskripsi Skor pada Skala Internal Locus of Control.....	52
Tabel 22. Kategorisasi Skor Subjek pada Skala Internal Locus of Control.....	52
Tabel 23. Norma Kategorisasi Skala Internal Locus of Control.....	53
Tabel 24. Deskripsi Skor pada Skala Dukungan Sosial.....	54
Tabel 25. Kategorisasi Skor Subjek pada Skala Dukungan Sosial	54
Tabel 26. Norma Kategorisasi Skala Dukungan Sosial	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Berfikir Penelitian.....	25
Gambar 2. Persebaran Kategori Skala Kematangan karir.....	51
Gambar 3. Persebaran Kategori Skala <i>Internal Locus of Control</i>	53
Gambar 4. Persebaran Kategori Skala Dukungan Sosial	55



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A. Skala Penelitian	69
Lampiran B. Tabulasi Data Skala Uji Coba Dan Penelitian	83
Lampiran C. Uji Data Beda Aitem Dan Reliabilitas.....	121
Lampiran D. Analisis Data.....	129
Lampiran E. Surat-Surat	134
Lampiran F. Dokumentasi.....	139



HUBUNGAN ANTARA *INTERNAL LOCUS OF CONTROL* DAN DUKUNGAN SOSIAL DENGAN KEMATANGAN KARIR PADA MAHASISWA

Ahmad Hernanda Pratama & Agustin Handayani

Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung

ahmadhernanda23@std.unissula.ac.id & agustin@unissula.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara *internal locus of control* dan dukungan sosial dengan kematangan karir pada mahasiswa Program Studi Teknik Informatika angkatan 2022 di Universitas X. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 162 mahasiswa yang dipilih menggunakan teknik *cluster random sampling*. Alat ukur yang digunakan meliputi skala kematangan karir ($\alpha = 0,948$), skala internal locus of control ($\alpha = 0,928$), dan skala dukungan sosial ($\alpha = 0,792$). Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dan korelasi parsial. Hasil analisis regresi menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara *internal locus of control* dan dukungan sosial terhadap kematangan karir, maka kesimpulannya adalah terdapat korelasi yang signifikan antara *internal locus of control* dan dukungan sosial terhadap kematangan karir. Hasil korelasi parsial menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara internal locus of control dengan kematangan karir ($\rho = 0,814$; $p < 0,001$) dan antara dukungan sosial dengan kematangan karir ($\rho = 0,242$; $p < 0,05$). Sumbangan efektif internal locus of control terhadap kematangan karir sebesar 71,2%, sedangkan dukungan sosial sebesar 9,2%. Dengan demikian, ketiga hipotesis dalam penelitian ini diterima. Semakin tinggi internal locus of control dan dukungan sosial yang dimiliki mahasiswa, maka semakin tinggi pula tingkat kematangan karir mereka.

Kata Kunci: Kematangan Karir, *Internal Locus Of Control*, Dukungan Sosial, Mahasiswa

THE RELATIONSHIP BETWEEN INTERNAL LOCUS OF CONTROL AND SOCIAL SUPPORT WITH CAREER MATURITY ON UNIVERSITY STUDENTS

Ahmad Hernanda Pratama & Agustin Handayani

Faculty of Psychology, Universitas Islam Sultan Agung Semarang
ahmadhernanda23@std.unissula.ac.id & agustin@unissula.ac.id

ABSTRACT

This research aims to examine the relationship between internal locus of control and social support with career maturity among students on the Computer Science Program, Class of 2022, at University X. The sample consisted of 162 students selected using cluster random sampling. The measurement tools used include the Career Maturity Scale ($\alpha = 0.948$), the Internal Locus of Control Scale ($\alpha = 0.928$), and the Social Support Scale ($\alpha = 0.792$). The data analysis techniques used are multiple linear regression and partial correlation. The regression analysis results indicate a significant influence between internal locus of control and social support on career maturity. Therefore, it can be concluded that there is a significant correlation between internal locus of control and social support on career maturity. Partial correlation results show that there is a significant positive relationship between internal locus of control and career maturity ($r = 0.814$; $p < 0.001$) and between social support and career maturity ($r = 0.242$; $p < 0.05$). The effective contribution of internal locus of control to career maturity is 71.2%, while that of social support is 9.2%. Thus, all three hypotheses in this study are accepted. The higher the internal locus of control and social support possessed by students, the higher their level of career maturity.

Keyword: Career Maturity, Internal Locus Of Control, Social Support, University Students

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Transformasi dalam industri pekerjaan sekarang berlangsung dengan lebih cepat, dipengaruhi oleh berbagai perubahan dalam bidang pendidikan, teknologi, dan dinamika global. Kondisi ini mendorong kebutuhan akan individu yang tidak hanya memiliki kompetensi teknis, tetapi juga kemampuan adaptasi, kemandirian, dan kesiapan mental untuk melawan tantangan dunia kerja yang menjadi semakin kompleks (Agoes Salim dkk., 2023). Industri semakin selektif dalam memilih pekerja yang mempunyai keterampilan dan pola pikir yang selaras dengan tuntutan perubahan zaman yang terus berkembang. Memenuhi standar kualitas sumber daya manusia (SDM) yang kompeten, sangat dibutuhkan individu yang telah menempuh pendidikan tinggi dan memiliki kemampuan bersaing di bidangnya. Perguruan tinggi memegang peran penting dalam menyediakan pendidikan tingkat tinggi yang berfokus pada pengembangan ilmu pengetahuan. Institusi ini harus mampu mencetak individu yang berkualitas, kreatif, inovatif dan memiliki daya saing tinggi, serta produktif dalam dunia kerja.

Merujuk pada data "Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan" yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik untuk periode 2021 hingga 2023, lulusan pendidikan tinggi, baik jenjang sarjana maupun diploma, yang dikategorikan sebagai Angkatan Kerja Terdidik dan Terampil, masih memberikan sumbangsih yang cukup signifikan terhadap jumlah pengangguran setiap tahunnya. Tingkat Pengangguran Terbuka untuk lulusan perguruan tinggi, baik diploma maupun sarjana, terus memberikan sumbangan signifikan terhadap jumlah pengangguran, terutama pada tahun 2021 ketika persentase TPT untuk lulusan D4/Diploma IV mencapai 5,98% dan lulusan sarjana S1 mencapai 4,80% (Said. Ali, 2023). Ini mencerminkan adanya ketidaksesuaian antara lulusan perguruan tinggi, baik diploma maupun sarjana, dengan kebutuhan industri.

Generasi mahasiswa masa kini tumbuh di tengah era digital, sehingga dihadapkan pada berbagai tantangan khusus yang memengaruhi kesiapan mereka

untuk terjun ke dunia kerja. Mengacu pada data dari Badan Pusat Statistik dan sejumlah laporan media nasional, tingkat pengangguran di kalangan lulusan perguruan tinggi saat ini masih tergolong tinggi jika dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Menurut data dari (Mashabi & Prastiwi, 2024) Tercatat sebanyak 452.713 lulusan jenjang S1, S2, dan S3 masuk dalam kategori NEET (*Not in Education, Employment, or Training*). Sementara itu, jumlah lulusan diploma yang termasuk dalam kategori yang sama mencapai 108.464 orang. Data ini mencerminkan permasalahan serius dalam peralihan generasi muda menuju pendidikan tinggi dan dunia kerja, serta berpotensi menghambat pemanfaatan bonus demografi dan pencapaian visi Indonesia Emas 2045.

Berbagai faktor yang saling berkaitan menjadi penyebab utama sulitnya mahasiswa memperoleh pekerjaan saat ini, mulai dari kurangnya kesesuaian antara keterampilan yang dimiliki dengan kebutuhan industri hingga tingginya tingkat persaingan di dunia kerja (Salsabilla, 2024). Mahasiswa saat ini, meskipun dikenal mahir dalam teknologi digital, sering kali menghadapi tantangan dalam mengembangkan keterampilan lunak seperti komunikasi, kolaborasi, dan kepemimpinan, yang semakin dibutuhkan dalam lingkungan kerja modern (Febrianty & Muhammad, 2022). Perubahan cepat dalam teknologi dan ketidakstabilan ekonomi global juga turut memperumit perjalanan mereka menuju dunia kerja (Sawitri, 2023). Bahkan, dalam salah satu laman berita milik DetikEdu menyebutkan bahwa lulusan mahasiswa saat ini kesulitan mendapat pekerjaan karena imbas AI (*artificial intelligence*) yang semakin masif berkembang pada perusahaan-perusahaan di Indonesia (Savitri, 2024).

Permasalahan-permasalahan ini selanjutnya memberikan tekanan tambahan bagi mahasiswa saat ini, terutama bagi mahasiswa yang tidak lama lagi akan memasuki dunia kerja. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil wawancara beberapa mahasiswa semester akhir terkait bagaimana pengaruh kendali pikiran serta dukungan sosial dalam merencanakan persiapan karir.

“....kalo aku sih Nan, pengennya ikut kursus atau pelatihan IT setelah kuliah. Soalnya kalo cuman ngarepin ilmu dari perkuliahan itu ga cukup Nan, perkuliahan isinya cuman dasar-

dasar aja. Kalo aku nda ada keinginan buat belajar lebih banyak, sudah pasti aku bakal ketinggalan dengan orang-orang diluar sana. Aku percaya orang-orang yang berhasil tuh bukan orang-orang yang cuman diam doang, atau orang-orang yang cuman menunggu kesempatan datang. Kalo bagi ku sih Nan, kesempatan itu dicari bukan ditunggu....”

(MAF/Laki-laki/21 tahun/Teknik Informatika/30-10-2024)

”.... ku pikir dukungan dari dosen, orang tua, dan tentunya teman-teman ku saat ini benar-benar membantu diriku. Contohnya kaya dosen ku, beliau tu sangat tertarik akan industri yang aku minati, jadi dia seakan menjadi volunter untuk mengajarku skill-skill atau ilmu yang aku perlukan untuk masuk ke industri itu. Beliau membantu ku untuk terus berkembang, akupun juga tidak mau melewatkan kesempatan tersebut. Selain karena persaingan yang makin lama semakin mengerikan, aku juga harus mempersiapkan diri ku kedepannya....”

(MDR/Laki-laki/21 tahun/Teknik Informatika/27-10-2024)

”....Iya sih Nan, mengingat dalam beberapa tahun terakhir lulusan dari program IT sudah cukup banyak mungkin bisa dibilang oversupply. Walaupun aku dari kampus yang cukup superior di Bidang IT, namun rasa takut akan persaingan tetap ada. Kita tidak tau bagaimana kemampuan-kemampuan coding dari orang-orang diluar sana terlebih lagi kemampuan ku yang masih terbatas dibidang Web Development. Tapi aku tetap berusaha untuk melatih skill-skill yang aku punya agar tetap dapat berkembang dan bersaing pada bidang karir yang saya inginkan salah satunya dengan mengikuti program sertifikasi maupun bootcamp IT diluar sana.....”

(GA/Laki-laki/22 Tahun/Teknik Informatika/06-01-2024)

Persiapan menghadapi tantangan globalisasi, revolusi industri, dan *era society* 5.0, mahasiswa dituntut untuk memiliki perencanaan karir yang terstruktur agar mampu bersaing di pasar kerja yang terus berubah dan semakin kompleks. Merencanakan karir merupakan upaya individu dalam membentuk gambaran masa depannya, termasuk mempersiapkan diri serta memahami kondisi lingkungan. Proses ini mencakup pengembangan rencana karir yang akan dijalani di waktu mendatang (Hidayat dkk., 2020). Untuk dapat menempati suatu posisi atau bidang keahlian tertentu, individu perlu memiliki kemampuan dan keterampilan yang sesuai, yang biasanya diperoleh melalui program pendidikan tertentu. Pemilihan

karir merupakan aspirasi atau tujuan seseorang setelah menyelesaikan jenjang pendidikan tertentu, yang mencakup proses memilih, mengenali orientasi pekerjaan, serta membuat pertimbangan karir yang didasarkan pada wawasan terhadap diri sendiri serta profesi yang akan dijalani.

Kematangan karir merujuk pada kemampuan individu dalam merencanakan dan mempersiapkan jalur karirnya dengan baik (Aisyah & Pratama, 2024). Konsep kematangan karir diungkapkan pertama kali pada penelitian (Super, 1953). Kematangan karir, yang awalnya diusulkan oleh pakar bimbingan karir Super pada tahun 1950-an, merupakan indikator evaluatif yang penting untuk menilai perkembangan karir individu. (Super & Knasel, 1981) menjelaskan kematangan karir sebagai kesiapan psikologis, sosial, dan fisik kaum muda untuk memilih karir. Lebih lanjut, (Kleine dkk., 2021) menekankan kematangan karir itu mengacu pada kemampuan untuk secara mandiri dan bertanggung jawab menciptakan keputusan karir berdasarkan pengintegrasian diri sendiri dan lingkungan kerja. Kematangan karir tidak hanya merepresentasikan kesiapan individu dalam memilih karir, tetapi juga kapasitasnya untuk menavigasi dan beradaptasi dengan kompleksitas dan dinamika dunia kerja.

Terdapat sejumlah faktor yang berperan dalam membentuk kematangan karir mahasiswa. Menurut Super (dalam Irwan dkk., 2022), faktor-faktor tersebut mencakup aspek biososial seperti usia dan tingkat kecerdasan. Lingkungan sekitar juga memiliki pengaruh yang signifikan, termasuk latar belakang pekerjaan orang tua, kondisi sekolah, pengaruh budaya, serta keharmonisan dalam keluarga. Selain itu, menurut (Azzahrah dkk, 2022) aspek kepribadian seperti konsep diri, locus of control, bakat khusus, nilai-nilai pribadi, dan tujuan hidup turut memengaruhi. Faktor vokasional berkaitan dengan sejauh mana aspirasi individu sejalan dengan harapan karir mereka, sementara pencapaian individu mencakup prestasi akademik dan keterlibatan dalam berbagai kegiatan baik di dalam ataupun di luar lingkungan sekolah. Kematangan karir juga dipengaruhi oleh faktor eksternal, salah satu faktor yang berperan penting tersebut adalah *Locus of control*.

Menjalani kehidupan sehari-hari, individu diharapkan memiliki kontrol diri berupa *Internal Locus of control*, yang berperan dalam membantu mereka tetap

fokus pada kontrol internal, karena hal ini dapat berdampak positif pada perkembangan hidup dan kesuksesan dalam pekerjaan (Al-Bahrani dkk., 2021). Individu yang mempunyai tipe kepribadian *internal locus of control* akan secara signifikan memberikan kontribusi positif terhadap tingkat kematangan karir (Turan, 2021a). Sementara itu, kondisi yang berbeda terlihat pada individu dengan tipe kepribadian *external locus of control*, di mana mereka lebih meyakini bahwa takdir dan keadaan hidupnya ditentukan oleh faktor eksternal seperti pengaruh orang lain, keberuntungan, atau peristiwa acak. Mereka juga cenderung melihat dunia sebagai sesuatu yang terlalu kompleks untuk dipahami atau diprediksi. Seseorang yang memiliki kematangan karir ditandai dengan kemampuannya dalam merencanakan dan mengambil keputusan terkait arah karirnya. Mereka juga cenderung bekerja di bidang yang selaras dengan minat, pengetahuan, keterampilan, serta passion yang dimilikinya (Safrina dkk., 2023a). Mereka juga harus bisa mengenali diri, mengidentifikasi potensi dalam pengambilan keputusan karir, serta memahami kelebihan dan kekurangan sesuai dengan minat dan bakatnya.

Selain faktor dari dalam diri, faktor lainnya yang mempengaruhi kematangan karir ialah faktor eksternal, dukungan sosial merupakan salah satunya. Secara umum dukungan sosial diartikan sebagai informasi yang memberi keyakinan kepada individu bahwa mereka diperhatikan, dihargai, disayangi, dan menjadi bagian dalam suatu hubungan yang saling memiliki tanggung jawab (Wang dkk., 2023). Dukungan sosial melibatkan interaksi yang saling mendukung antara orang-orang dan melindungi dari dampak kesehatan akibat stres dalam hidup (Ugwu dkk., 2021). Sejumlah temuan empiris menunjukkan dukungan sosial mampu memberikan dampak positif yang signifikan dalam kemampuan kerja pada mahasiswa, kematangan karir dan persiapan karir (Xia dkk., 2020). Lebih lanjut, dukungan sosial juga berperan dalam mengurangi stres dan kecemasan terkait masa depan, sehingga membantu mahasiswa dalam mencapai kematangan karir yang optimal (Zhao, 2023).

Penelitian sebelumnya dari (Faturrahmansyah & Susilawati, 2022) menunjukkan variabel dukungan sosial tersebut memiliki peran yang cukup penting dalam meningkatkan kematangan karir. Temuan dari penelitian (Zhou dkk., 2024)

menyatakan bahwa dukungan sosial secara positif memprediksi dalam pengambilan keputusan karir. Penelitian dari (Djunaedi dkk., 2022) menunjukkan hasil positif yang signifikan pada pengaruh variabel *Locus of control* dengan variabel kematangan karir. Peneliti lain yang menunjukkan hasil serupa adalah penelitian (Santoso & Rahmawati, 2023), Penelitian itu menunjukkan bahwa tingkat *internal locus of control* (ILC) yang tinggi berkorelasi terhadap kematangan karir yang juga tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa mahasiswa lebih yakin bahwa mereka mempunyai kendali atas perkembangan karirnya sendiri dan mampu melawan berbagai tantangan dalam dunia kerja.

Menurut (Savickas, 2015), perkembangan karir pada masa pradewasa awal berada dalam masa eksplorasi, yang berlangsung dari rentang usia 15 tahun sampai 24 tahun. Pada masa ini, individu biasanya sedang menjalani pendidikan di tingkat Sekolah Menengah Atas atau Perguruan Tinggi. Pada fase eksplorasi tersebut, individu mulai mempertimbangkan berbagai alternatif karir, mengumpulkan informasi yang relevan, serta mengembangkan keterampilan yang diperlukan. Namun, pada tahap ini mereka belum membuat keputusan karir yang bersifat final. Sejalan dengan pendapat (Santrock, 2012), tahap eksplorasi ditandai dengan proses pencarian karir yang tepat dengan kepribadian, serta perencanaan masa depan berdasarkan informasi dari hasil refleksi diri. Individu juga mulai mengenali kemampuan, minat, dan nilai-nilai yang mereka miliki.

Penelitian ini menunjukkan beberapa perbedaan penting jika dibandingkan dengan studi-studi sebelumnya yang membahas topik serupa. Salah satu perbedaan utama terletak pada variabel yang digunakan. Studi ini meneliti pengaruh dua variabel bebas, yaitu *internal locus of control* dan dukungan sosial, terhadap variabel tergantung, yaitu kematangan karir pada mahasiswa. Berbeda dengan penelitian sebelumnya, kebanyakan hanya meneliti pengaruh satu variabel bebas terhadap kematangan karir, seperti hubungan antara *internal locus of control* saja atau dukungan sosial saja terhadap kematangan karir. Penggunaan dua variabel bebas dalam satu penelitian, studi ini memberikan sudut pandang yang lebih menyeluruh dalam membahas dan memahami faktor-faktor yang bisa memengaruhi kematangan karir mahasiswa.

Subjek penelitian ini juga mempunyai karakteristik yang berbeda. Penelitian kali ini mengikutsertakan mahasiswa dari program studi Teknik Informatika (TI) Universitas X yang telah menempuh semester 6. Pemilihan subjek bertujuan untuk memastikan bahwa responden sudah memiliki pengalaman serta pemahaman yang cukup terkait dengan rencana karir mereka. Sebaliknya, penelitian sebelumnya banyak dilakukan pada subjek yang lebih beragam, seperti siswa SMA atau mahasiswa dari berbagai universitas tanpa memperhatikan semester atau tingkat pendidikan tertentu. Penelitian berfokus pada mahasiswa yang sudah memasuki tahap akhir perkuliahan, yang secara psikologis lebih relevan dalam mengkaji kematangan karir.

Berdasarkan penjelasan tersebut, peneliti memiliki minat untuk mengkaji hubungan antara *internal locus of control* dan dukungan sosial dengan kematangan karir. Diharapkan temuan dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi besar dalam meningkatkan kesiapan mahasiswa menghadapi dunia kerja.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara *internal locus of control* dan dukungan sosial dengan kematangan karir mahasiswa.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat hubungan/keterkaitan antara *internal locus of control* dan dukungan sosial dengan kematangan karir pada mahasiswa.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diberikan dari penelitian ini, yaitu :

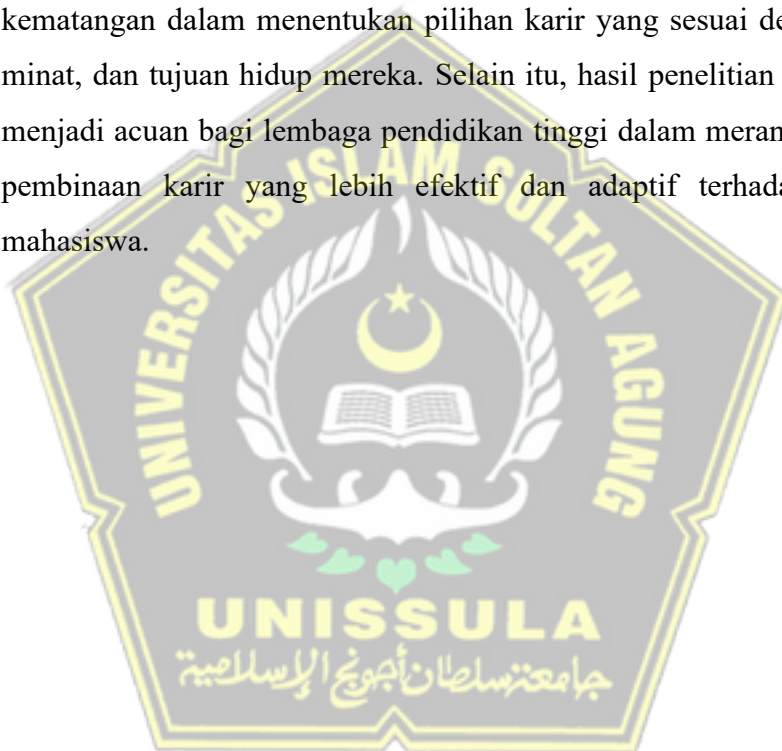
1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memperluas pemahaman tentang berbagai faktor yang memengaruhi kematangan karir, khususnya pada kalangan mahasiswa. Temuan dari studi ini juga dapat dijadikan sebagai referensi ilmiah bagi peneliti lain yang tertarik untuk mengembangkan kajian di bidang psikologi karir dan

pendidikan, serta mendorong munculnya studi lanjutan yang lebih mendalam dan komprehensif terkait dinamika kematangan karir.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan dampak positif bagi mahasiswa dalam meningkatkan kesiapan mereka menghadapi dunia kerja. Bersama pemahaman yang lebih baik mengenai pentingnya *internal locus of control* dan dukungan sosial, mahasiswa diharapkan dapat membangun kepercayaan diri yang lebih tinggi serta menunjukkan kematangan dalam menentukan pilihan karir yang sesuai dengan potensi, minat, dan tujuan hidup mereka. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi acuan bagi lembaga pendidikan tinggi dalam merancang program pembinaan karir yang lebih efektif dan adaptif terhadap kebutuhan mahasiswa.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kematangan Karir

1. Pengertian Kematangan Karir

Kematangan karir adalah aspek krusial dalam kehidupan seseorang, yang meliputi tidak hanya kondisi fisik tetapi juga aspek psikologis. Maka dari itu, penting untuk setiap individu mulai merencanakan dan mempersiapkan karirnya sejak awal. Melalui perencanaan yang tepat, seseorang dapat mengejar karir yang sesuai dengan bakat yang dimiliki, minat atau keinginan, nilai, sertakemampuan/ *skill* yang dimiliki. Menurut (Safrina, Munthe, & Lesmana, 2023) kematangan karir adalah suatu keadaan di mana individu siap mengambil keputusan karir secara mandiri, bertanggung jawab, dan berdasarkan pemahaman tentang diri sendiri serta wawasan mengenai dunia kerja.

Konsep awal dari kematangan karir diperkenalkan oleh Donald E. Super yang mendefinisikannya sebagai kesiapan psikologis, sosial, dan fisik seseorang dalam memilih serta mengelola jalur karirnya (Super, 1953). Super menekankan bahwa kematangan karir bukan hanya berkaitan dengan pemilihan karir awal, tetapi juga mencakup kemampuan untuk menavigasi perubahan karir di sepanjang siklus kehidupan. Kematangan karir tidak bersifat statis, melainkan terus berkembang seiring bertambahnya usia, pengalaman, serta pemahaman individu tentang potensi diri dan lingkungan kerja.

Lebih lanjut, (Kleine dkk., 2021) menegaskan bahwa kematangan karir mencerminkan kemampuan individu untuk secara mandiri dan bertanggung jawab membuat keputusan karir. Pada pandangan ini, kematangan karir tidak hanya terkait dengan kesiapan untuk memilih pekerjaan tertentu, tetapi juga dengan kapasitas untuk beradaptasi terhadap perubahan dan kompleksitas dunia kerja. Seiring dengan kemajuan teknologi dan perubahan di dunia industri, kemampuan beradaptasi ini semakin penting, terutama bagi mahasiswa yang sedang mempersiapkan diri menghadapi era revolusi industri 4.0 dan *society* 5.0 (Sholikah & Muhyadi, 2021).

Selain itu, (Hidayatussani dkk., 2021) menyatakan bahwa kematangan karir melibatkan proses pengambilan keputusan yang logis, terencana, dan berbasis informasi. Proses ini mencakup pengenalan diri, pemahaman terhadap peluang karir, dan penentuan langkah-langkah konkret untuk mencapai tujuan karir. Pada konteks pendidikan tinggi, mahasiswa yang mempunyai kematangan karir yang tinggi cenderung jauh lebih siap dalam bergabung ke dunia kerja dan mampu mengatasi tantangan di pasar tenaga kerja yang dinamis. Hal ini sejalan dengan pernyataan (Super & Knasel, 1981) bahwa kematangan karir mencakup dimensi psikologis (seperti kepercayaan diri dan *locus of control*) serta dimensi sosial (seperti dukungan sosial dari keluarga, teman, dan dosen).

Kematangan karir juga dapat dilihat dari sejauh mana seseorang mampu mengambil keputusan karir yang efektif. (Aisyah & Pratama, 2024) menekankan bahwa mahasiswa yang matang secara karir adalah mereka yang mampu merencanakan jalur karir secara strategis, mengetahui potensi diri, serta mampu mengatasi keraguan dan hambatan dalam mengambil keputusan. Mahasiswa yang mempunyai kematangan karir tinggi cenderung jauh lebih percaya diri untuk mengejar karir yang selaras dengan bakat dan minat mereka. Sebaliknya, mahasiswa dengan tingkat kematangan karir yang rendah sering mengalami kebingungan, keraguan, atau kesulitan dalam menentukan pilihan jalur karir.

Berdasarkan berbagai definisi yang telah diberikan, peneliti memberikan kesimpulan bahwa kematangan karir merupakan kesiapan individu untuk merencanakan, menentukan, serta mengelola jalur pekerjaan yang melibatkan aspek psikologis, sosial, dan kognitif. Kematangan karir bukan hanya tentang kemampuan membuat keputusan karir saat ini, tetapi juga tentang kapasitas untuk beradaptasi dengan perubahan karir di masa depan.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kematangan Karir

Super (dalam Saifuddin, 2018) mengklasifikasikan faktor-faktor yang memengaruhi kematangan karir ke dalam lima kelompok, yaitu:

- a. Faktor Bio-sosial; mencakup aspek seperti pemahaman mendalam, perencanaan, penerimaan, serta tanggung jawab dalam menyusun rencana karir. Pemilihan karir juga dipengaruhi oleh elemen bio-sosial seperti usia serta tingkat intelegensi.
- b. Faktor Lingkungan; berkaitan dengan kematangan karir individu dan menunjukkan hubungan positif pada pekerjaan orang tua, kurikulum pendidikan yang diterima, pengaruh budaya, serta keharmonisan dalam keluarga.
- c. Faktor Kepribadian; meliputi konsep diri, kepercayaan diri (*self-efficacy*), *locus of control*, kemampuan khusus, moral dan etika yang dianut, serta tujuan hidup seseorang.
- d. Faktor Vokasional; mengindikasikan bahwa kematangan karir seseorang berhubungan positif dengan cita-cita atau harapan serta kesesuaian antara harapan tersebut dengan harapan karir yang ingin dicapai.
- e. Faktor Prestasi Individu; mencakup pencapaian akademik, kebebasan dalam pengambilan keputusan, serta keterlibatan dalam berbagai aktivitas ekstrakurikuler maupun non-ekstrakurikuler.

Perkembangan kematangan karir berjalan seiring dengan perkembangan karir individu. Perjalanan dalam mencapai kematangan karir, individu tidak cukup hanya memahami faktor-faktor yang berperan dalam meningkatkannya. Menurut (Jalal, 2024) terdapat berbagai faktor yang memengaruhi perkembangan karir individu, antara lain:

a. Faktor *Internal*

Faktor internal yang berdampak pada perkembangan karir adalah nilai-nilai kehidupan, seperti prinsip dan keyakinan yang dipegang teguh oleh individu dan berperan dalam memengaruhi preferensi karir serta jenis pekerjaan yang dipilih. Selain itu, taraf inteligensi juga menjadi faktor penting, di mana tingkat kecerdasan seseorang dapat memengaruhi kemampuan berpikir, memecahkan masalah, dan membuat keputusan karir secara efektif. Faktor lainnya adalah bakat khusus yang dimiliki individu, yang memungkinkan mereka memiliki keunggulan kompetitif dalam memilih dan menekuni karir

tertentu. Minat juga turut berperan dalam perkembangan karir, di mana kecenderungan individu terhadap aktivitas atau bidang tertentu membuat mereka lebih termotivasi dan tertarik mengejar karir di bidang tersebut.

b. Faktor Eksternal

Faktor yang berdampak pada kematangan karir juga melibatkan aspek sosial budaya masyarakat, termasuk kondisi sosial ekonomi pada suatu wilayah atau negara serta strata sosial ekonomi keluarga. Pengaruh serta harapan dari keluarga inti maupun keluarga besar turut memegang peranan penting, selain itu faktor pendidikan yang dijalani individu juga berkontribusi. Selain itu, jaringan pertemanan dan hubungan sosial yang dimiliki seseorang turut membantu perkembangan karirnya.

(Savickas, 2015) menjelaskan bahwa perkembangan karir individu terdiri dari: *growth* (4-13 tahun), *exploration* (14-24 tahun), *establishment* (25-44 tahun), *maintenance* (45-64 tahun) dan *decline* (lebih dari 65 tahun). pada masa pradewasa awal (usia 15-24 tahun) berada pada tahap eksplorasi. Tahap eksplorasi ini memiliki beberapa tugas perkembangan utama, yaitu :

- a. Mengkristalisasi (*Crystallization*), Individu mulai membentuk ide-ide awal mengenai minat, nilai, dan tujuan karir mereka. Mereka mencari tahu apa yang mereka inginkan dari sebuah pekerjaan.
- b. Spesifikasi (*Specification*), Individu mulai mempersempit pilihan karir mereka dan mengidentifikasi jalur karir yang lebih spesifik. Mereka mungkin mulai mencari informasi lebih detail mengenai persyaratan pendidikan, keterampilan, dan prospek kerja di bidang yang diminati.
- c. Implementasi (*Implementation*), Individu mulai mengejar pendidikan atau pelatihan yang diperlukan untuk memasuki karir yang mereka pilih. Mereka mungkin juga mencari pengalaman kerja awal melalui magang atau pekerjaan paruh waktu.
- d. Stabilisasi (*Stabilization*), Setelah memasuki dunia kerja, individu berusaha untuk menstabilkan diri dalam pekerjaan mereka dan mengembangkan kompetensi yang diperlukan.

3. Aspek-aspek Kematangan Karir

Kematangan karir adalah sebuah variabel yang terdiri dari beberapa aspek yang saling terintegrasi. Menurut (Super & Knasel, 1983), terdapat 5 aspek utama yang membangun kematangan karir, yaitu:

- a. Perencanaan karir (*Career Planning*), yaitu kesadaran individu bahwa ia perlu membuat keputusan terkait pendidikan dan karir serta menyiapkan diri secara matang untuk mengambil keputusan tersebut.
- b. Eksplorasi karir (*Career exploration*), yaitu proses aktif individu dalam mengumpulkan informasi dari berbagai sumber tentang dunia kerja secara umum dan memilih bidang pekerjaan atau studi lanjut secara spesifik.
- c. Kompetensi informasional dalam dunia kerja (*World-of-Work Information*), yang mengacu pada kemampuan individu memanfaatkan informasi terkait pendidikan lanjutan dan karir untuk dirinya sendiri. Individu yang memiliki kompetensi ini dapat mengolah informasi secara efektif sehingga mampu menentukan pilihan pada bidang dan tingkat pekerjaan tertentu.
- d. Pengambilan keputusan (*Decision making*), merujuk pada kemampuan individu untuk memahami faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam memilih pendidikan dan karir. Pada pemahaman tersebut, individu dapat menentukan pilihan studi pendidikan lanjutan dan pekerjaan yang selaras dengan minat serta kemampuannya.
- e. Pengetahuan mengenai Pekerjaan yang Diminati (*Knowledge of the Preferred Occupational Group*), mengacu pada pemahaman individu mengenai tugas-tugas pekerjaan, alat yang digunakan, serta persyaratan fisik yang diperlukan dalam pekerjaan yang diinginkan. Selain itu, aspek ini juga mencakup kemampuan individu dalam mengenali para profesional yang bekerja di bidang tersebut. Kategori minat yang bisa dipilih antara lain verbal, numerik, administratif, mekanis, ilmiah, seni, promosi, sosial, serta pekerjaan di luar ruangan.

Menurut (Distina dkk, 2024) kematangan karir terdiri dari dua aspek utama, yakni aspek kognitif dan non-kognitif:

- a. Aspek kognitif berkaitan dengan pengetahuan dan pemahaman individu tentang karir dan dunia kerja. Komponen dalam aspek ini meliputi pengetahuan tentang informasi dunia kerja (*world of work information*), pengetahuan mengenai kelompok pekerjaan yang diminati, dan pengetahuan terkait pengambilan keputusan.
- b. Aspek non-kognitif mencakup sikap, keterampilan, dan perilaku yang mendukung kematangan karir. Aspek ini lebih menitikberatkan pada kesiapan mental dan emosional dalam merencanakan serta menjalani karir. Komponen dari aspek ini termasuk perencanaan karir (*career planning*), realisme dalam pengambilan keputusan karir, serta eksplorasi karir (*career exploration*).

Menurut (Savickas, 2015) terdapat 4 aspek yang menyusun kematangan karir, yaitu :

- a. Kepedulian Karir (*Career Concern*), merupakan kesadaran individu dalam terlibat aktif dan berorientasi pada proses pengambilan keputusan karir. Kepedulian ini mencerminkan kemampuan individu untuk mempersiapkan masa depan dengan merencanakan langkah-langkah karir, mengantisipasi tantangan, serta mengeksplorasi peluang jangka pendek dan panjang. Kurangnya kepedulian karir ditandai dengan ketidaktahuan tentang perencanaan karir, pesimisme terhadap masa depan, dan tidak adanya strategi konkret untuk mencapainya.
- b. Keingintahuan Karir (*Career Curiosity*), mengacu pada inisiatif individu untuk mengeksplorasi lingkungan sosial dan tenaga kerja guna menemukan peluang karir. Aspek ini meliputi keterbukaan terhadap pengalaman baru, refleksi diri tentang kesesuaian minat dan kemampuan dengan dunia kerja, serta perilaku aktif mencari informasi. Rendahnya keingintahuan karir dapat terlihat dari kurangnya pemahaman tentang pasar kerja dan ketidakakuratan dalam menilai potensi diri.
- c. Pengendalian Karir (*Career Control*), menggambarkan sejauh mana individu berusaha untuk memperoleh bantuan dalam menentukan keputusan karir dengan mencari informasi atau saran dari individu lain.

Individu yang memiliki kontrol atas karirnya akan merasa bertanggung jawab dalam membangun masa depan karirnya melalui penentuan arah yang jelas, ketegasan dalam pemilihan karir, serta ketelitian dalam mengambil keputusan, daripada hanya mengandalkan keberuntungan atau kebetulan. Mereka cenderung menerapkan pendekatan yang disiplin, terorganisir, serta berorientasi pada tujuan dalam menjalani tugas-tugas pengembangan karir. Sebaliknya, kurangnya pengendalian karir dapat menyebabkan munculnya keraguan, kebingungan, serta kecenderungan untuk menunda keputusan atau tindakan yang berkaitan dengan karir.

- d. Keyakinan Karir (*Career Confidence*), keyakinan karir mencerminkan keyakinan individu akan kemampuannya untuk sukses dalam menyelesaikan tantangan kompleks terkait pengambilan keputusan karir dan pilihan pekerjaan. Keyakinan ini mendorong individu untuk bertindak berdasarkan minat dan aspirasi mereka secara proaktif. Ketidakpercayaan diri dalam konteks ini disebut sebagai hambatan karir, yang dapat menghambat kemampuan seseorang dalam meraih tujuan profesionalnya.

Berdasarkan aspek-aspek kematangan karir diatas, aspek kematangan karir yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada teori Super (dalam Distina dkk., 2024) yaitu eksplorasi karir (*career exploration*), perencanaan karir (*career planning*), pengambilan keputusan (*decision making*), informasi dunia kerja (*world-of-work information*), dan pengetahuan tentang pekerjaan yang diminati (*knowledge of the preferred occupational group*). Pemilihan aspek-aspek ini dilakukan karena sesuai dengan definisi yang digunakan dalam penelitian, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh dan relevan terhadap konsep yang dikaji.

B. Internal Locus of control

1. Pengertian Internal Locus of control

Konsep *locus of control* awal mula diperkenalkan oleh Julian B. Rotter pada tahun 1954. *Locus of control* dapat dibagi ke dalam dua dimensi, yaitu internal dan eksternal. Internal *locus of control* terjadi ketika individu meyakini bahwa dirinya sendiri yang mengendalikan hidupnya, sebaliknya individu

dengan lokus kendali eksternal cenderung percaya bahwa kehidupan mereka dikendalikan oleh orang lain daripada kekuatan eksternal terjadi ketika seseorang percaya bahwa dirinya memegang kendali atas hidupnya dan *locus of control eksternal* terjadi ketika seseorang percaya bahwa hidupnya dikendalikan oleh faktor-faktor (Sujadi & Aulianisya, 2020). Menurut (Rotter & Mulry, 1965) menyatakan bahwa beberapa individu memiliki lokus kendali internal, seperti tanggung jawab diri sendiri dan lebih cenderung bertindak dalam situasi di mana kemampuan dan upaya mereka tidak terbatas. Sebaliknya, individu dengan lokus kendali eksternal cenderung percaya bahwa kehidupan mereka dikendalikan oleh orang lain daripada kekuatan eksternal.

Locus of control merupakan bagian dari Teori Pembelajaran Sosial yang menekankan aspek kepribadian dan mencerminkan harapan individu terhadap faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan. Teori ini diperkenalkan oleh Albert Bandura pada tahun 1977 yang mengatakan proses pembelajaran suatu proses yang terjadi melalui pengamatan, peniruan, dan pemodelan, serta dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti perhatian, emosi, perasaan, dan gejala (Firmansyah & Saepuloh, 2022). Pada hal ini, *reward* dan *punishment* dianggap sebagai mekanisme kendali diri seseorang atas pekerjaannya serta keyakinannya pada pencapaian pribadi (Qudsiyah, 2023). Konsep perilaku dipengaruhi oleh bagaimana seseorang merasakan dirinya berada dalam kendali terhadap penguatan yang terdapat dalam lingkungannya bisa juga sebaliknya merasa berada di luar kendali. Inilah yang disebut dengan *Locus of control*, yaitu seberapa kuat individu merasa bahwa dirinya memiliki kendali atau tidak atas perilakunya (Gerçek & Özveren, 2024).

Internal locus of control adalah satu bagian aspek dari kepribadian yang menggambarkan sejauh mana individu percaya bahwa hasil dari tindakan yang dilakukan bergantung pada perilakunya sendiri. Menurut (Yanita dkk., 2023) individu yang memiliki orientasi *locus of control* internal terkadang merasa memiliki keyakinan bahwa mereka dapat mempunyai kontrol atas arah hidupnya serta bertanggung jawab atas setiap keberhasilan atau penguatan yang diperoleh.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Internal Locus of control*

(Fadilah & Mahyuni, 2019) mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang memengaruhi pembentukan *internal locus of control*, yaitu sebagai berikut:

- a. Faktor Usia dan Jenis Kelamin; kemampuan individu untuk mengendalikan lingkungan eksternal berkembang seiring dengan pertumbuhan, dimulai sejak masa anak-anak hingga dewasa.
- b. Faktor Keluarga; keluarga yang membangun interaksi positif, hangat, dan memberikan ruang bagi anak untuk mandiri sejak dini cenderung menumbuhkan orientasi *locus of control* internal. Sebaliknya, pola pengasuhan yang bersifat otoriter, penuh penolakan, atau tidak suportif berisiko membentuk orientasi eksternal pada anak.
- c. Faktor Sosial; status sosial juga memiliki kaitan dengan tipe *locus of control*. Individu dari lapisan sosial ekonomi yang lebih rendah cenderung memiliki orientasi eksternal yang lebih kuat dibandingkan mereka yang berasal dari kelas sosial lebih tinggi.

3. Aspek-aspek *Internal Locus of control*

Menurut (Lefcourt, 2014a), dua aspek utama yang membentuk *internal locus of control* adalah kemampuan (*ability*) dan usaha (*effort*).

- a. Kemampuan (*ability*) menggambarkan keterampilan atau potensi yang dimiliki seseorang, serta keyakinan bahwa faktor inilah yang menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai sesuatu.
- b. Usaha (*effort*) merujuk pada semangat individu dalam berjuang, sikap optimis, dan ketekunan dalam mengarahkan perilaku untuk meraih tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut (Levenson, 1973) *locus of control* terbagi menjadi tiga dimensi utama:

- a. *Internal (I)* menggambarkan kepercayaan individu bahwa mereka memiliki kendali atas kehidupannya sendiri. Dalam pandangan ini, berbagai peristiwa yang terjadi dipandang sebagai hasil dari keputusan, tindakan, dan upaya pribadi yang dilakukan.

- b. *Powerful Other* (P) mengacu pada persepsi bahwa pengalaman hidup seseorang lebih banyak ditentukan oleh otoritas atau orang lain yang memiliki kekuasaan, seperti orang tua, atasan, atau pihak eksternal lainnya.
- c. *Chance* (C) menggambarkan pandangan bahwa kejadian-kejadian dalam hidup terjadi secara acak dan dipengaruhi oleh keberuntungan, nasib, atau takdir, bukan karena usaha atau kontrol diri.

Menurut (Rotter & Mulry, 1965) terdapat tiga aspek fundamental yang membentuk *internal locus of control*, yakni:

- a. Kemampuan, individu dengan orientasi internal percaya bahwa keberhasilan maupun kegagalan bergantung pada kemampuan pribadi. Mereka meyakini bahwa hasil yang dicapai merupakan refleksi dari seberapa baik mereka menggunakan keterampilan dan potensi yang dimiliki.
- b. Minat, menunjukkan sejauh mana individu memiliki ketertarikan dan dorongan untuk mengontrol perilaku dan tindakan yang mereka lakukan. Minat ini merupakan gabungan antara keinginan dan tekad yang akan terus berkembang selama ada motivasi yang mendukung.
- c. Usaha, merujuk pada sikap gigih, optimis, dan pantang menyerah dalam mencapai tujuan. Individu dengan karakteristik ini akan secara aktif mengarahkan tindakannya agar tetap berada dalam kendali mereka untuk mendapatkan hasil yang diharapkan.

Berdasarkan aspek-aspek di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek yang mempengaruhi *locus of control internal* yaitu kemampuan (*ability*) dan usaha (*effort*) yang dikemukakan oleh (Lefcourt, 2014a). Alasan pemilihan aspek *Internal Locus of Control* dari (Lefcourt, 2014a) didasarkan pada relevansinya dengan kematangan karir mahasiswa, di mana kedua aspek ini secara langsung mencerminkan keyakinan individu bahwa keberhasilan ditentukan oleh kompetensi diri dan upaya proaktif, serta fokus pada faktor internal individu.

C. Dukungan Sosial

1. Pengertian Dukungan Sosial

Dukungan sosial merujuk pada bentuk hubungan interpersonal yang memberikan kontribusi positif terhadap kesehatan mental maupun fisik seseorang. Hubungan ini memungkinkan individu merasa diperhatikan, dicintai, dan dihargai oleh orang-orang di sekitarnya. Menurut Feldman (dalam Otavia & Mariyanti, 2021), menekankan bahwa dukungan sosial memainkan peran penting dalam membantu seseorang menghadapi berbagai tekanan dan memperkuat keyakinan terhadap keputusan yang diambil, termasuk dalam hal pendidikan. Menurut (Safarino & Smith, 2014), menjelaskan bahwa dukungan sosial dapat dimaknai sebagai rasa nyaman dan aman yang muncul dari perhatian serta bantuan yang diberikan oleh individu atau kelompok lain. Ini mencakup rasa dihargai dan diterima, baik secara emosional maupun praktis. Malecki dan Demaray (dalam Adhada & Susilarini, 2021) mendefinisikan dukungan sosial sebagai berbagai bentuk bantuan nyata yang diberikan atau tersedia dari orang-orang di lingkungan sekitar. Bantuan ini bisa meningkatkan perasaan positif serta bertindak sebagai pelindung dari dampak negatif stres.

Weiss (dalam Milah dkk., 2021) memandang dukungan sosial sebagai relasi interpersonal yang memberikan rasa dicintai dan dihargai, yang pada akhirnya dapat membantu individu mengatasi tekanan hidup. Dukungan dari orang-orang yang memiliki hubungan dekat, seperti keluarga atau sahabat, dianggap lebih efektif dibandingkan dengan dukungan dari orang asing atau yang tidak akrab dengan individu tersebut.

Menurut (Wang dkk., 2023), dukungan sosial adalah bentuk penerimaan dari lingkungan sekitar, baik individu maupun kelompok, yang menciptakan rasa aman dan didukung. Bentuk dukungan ini terdiri dari empat komponen utama, yaitu; emosional seperti empati dan kasih sayang; instrumental berupa bantuan nyata atau materi; penghargaan yakni bentuk penguatan berupa pengakuan atau validasi dan; informasi seperti saran atau arahan. Pada penelitian (Chan, 2020) mengungkapkan bahwa dukungan sosial memiliki peran dalam membentuk opini dan keyakinan rasional mahasiswa terkait pendidikan

dan karir yang akan mereka pilih. Hal ini didukung oleh temuan (Zhou dkk., 2024) yang menyatakan bahwa dukungan sosial mampu mendorong mahasiswa untuk mengeksplorasi serta merancang karir secara positif dan aktif dalam proses pengambilan keputusan karir.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial merupakan bantuan yang diterima dari individu-individu yang memiliki kedekatan emosional, dan mencakup berbagai bentuk dukungan yang mampu memberikan rasa aman, penghargaan, serta dorongan bagi individu untuk menghadapi tantangan hidup, termasuk dalam konteks perkembangan karir.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Dukungan Sosial

(Said & Eva, 2020) dukungan sosial terdiri atas dua faktor, yaitu :

a. Faktor *Internal*

Faktor *internal* mengacu pada kemauan individu untuk mencari dukungan sosial serta sikap positif dalam memperlakukan dirinya sendiri dengan baik.

b. Faktor *Eksternal*

Faktor *eksternal* berarti bahwa dukungan sosial berasal dari kesediaan orang lain untuk memberikan bantuan dan memiliki pengaruh pada individu yang menerimanya.

Berdasarkan penelitian Stanley (dalam Adnan dkk., 2016), dukungan sosial memiliki beberapa faktor, antara lain:

a. Kebutuhan fisik

Kebutuhan fisik mencakup sandang, pangan, dan papan. Jika kebutuhan fisik seseorang tidak terpenuhi, dukungan sosial yang diterimanya pun cenderung lebih sedikit.

b. Kebutuhan sosial

Individu yang mampu mengaktualisasikan diri secara optimal cenderung lebih diakui dan dihargai di lingkungan sosialnya dibandingkan dengan mereka yang jarang menjalin relasi sosial. Dalam proses aktualisasi diri, seseorang membutuhkan pengakuan dan interaksi sosial sebagai wujud keterhubungan dengan lingkungannya.

c. Kebutuhan psikis

kebutuhan psikis seperti rasa aman, rasa ingin tahu, dan kebutuhan religius juga berperan dalam mendorong seseorang untuk mencari dukungan dari orang lain. Ketika menghadapi permasalahan, individu cenderung mencari bantuan dan perhatian dari orang-orang di sekitarnya agar merasa diperhatikan, dihargai, serta dicintai.

3. Aspek-aspek Dukungan Sosial

Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Saud dkk., 2024) pada teori Zimet mengenai skala *"The multidimensional scale of perceived social support"* yang mengukur persepsi individu terhadap dukungan sosial yang diterima dapat dikelompokkan ke dalam tiga sumber utama:

- a. Dukungan dari Keluarga (*Family Support*), mengacu pada sejauh mana individu merasa mendapat perhatian, penerimaan, serta dukungan emosional dari anggota keluarganya. Keluarga menjadi sistem pendukung utama dalam pembentukan identitas dan pengambilan keputusan, termasuk dalam aspek karir dan pendidikan.
- b. Dukungan dari Teman (*Friends Support*), menggambarkan dukungan yang diberikan oleh teman sebaya, baik dalam bentuk dukungan emosional (seperti empati dan simpati) maupun instrumental (seperti bantuan konkret dan bantuan dalam menyelesaikan tugas). Teman berperan sebagai sumber sosial yang memungkinkan individu untuk saling berbagi pengalaman dan memperoleh perspektif baru.
- c. Dukungan dari Orang Spesial (*Significant Other Support*), merujuk pada dukungan yang diberikan oleh individu yang memiliki makna penting dalam kehidupan seseorang, seperti pasangan, guru, dosen, mentor, atau figur lain yang memberikan pengaruh besar. Dukungan dari figur ini sering kali menjadi penguat emosional dan motivasional bagi individu, terutama dalam masa transisi atau tekanan psikologis.

Menurut (Weiss, 1974) dukungan sosial terdiri dari beberapa aspek berikut:

- a. Kelekatan (*Attachment*), merupakan rasa kedekatan emosional yang memberikan keamanan dan kenyamanan dalam hubungan interpersonal. Dukungan informasi, dukungan ini berupa pemberian informasi, nasihat, saran, atau umpan balik tentang tindakan yang sebaiknya dilakukan oleh individu yang membutuhkan bantuan.
- b. Integrasi Sosial (*Social Integration*), berupa pemberian saran, arahan, atau masukan yang membantu individu dalam mengambil keputusan atau mengatasi masalah. Dukungan ini meningkatkan kepercayaan diri individu terhadap kemampuan problem solving-nya.
- c. Kesempatan Turut Mengasuh (*Opportunity for Nurture*), perasaan memiliki peran dalam membantu meringankan beban atau tekanan hidup orang lain, yang membuat individu merasa dibutuhkan.
- d. Pengakuan Diri (*Reassurance of Worth*), pemberian penghargaan atau pengakuan terhadap kemampuan, kompetensi, atau keahlian yang dimiliki individu.
- e. Keandalan Sosial (*A Sense of Reliable Alliance*), merupakan keyakinan individu bahwa terdapat orang lain yang dapat diandalkan dan bersedia memberikan bantuan kapan pun dibutuhkan. Kepercayaan ini menciptakan rasa aman psikologis dan mendorong keberanian dalam menghadapi tantangan.
- f. Bimbingan dan Nasihat (*The Obtaining of Guidance*), mengacu pada dukungan berupa saran, petunjuk, atau nasihat dari orang lain yang bertujuan membantu individu menemukan solusi atas masalah yang sedang dihadapi. Dukungan ini penting untuk pengambilan keputusan yang lebih objektif dan rasional.

(Taylor, 2012) membagi dukungan sosial ke dalam empat kategori utama yang lebih praktis dan aplikatif dalam kehidupan sehari-hari, yaitu:

- a. *Emotional or Esteem Support*, bantuan ini ditunjukkan lewat cara empati, kasih sayang, perhatian, dan dorongan positif. Penerima dukungan akan merasa dicintai, dihargai, serta diterima secara emosional oleh orang-orang di sekitarnya. Bentuk dukungan ini memiliki pengaruh besar terhadap kestabilan emosional dan peningkatan harga diri.
- b. *Tangible or Instrumental Support*, bentuk dukungan nyata dapat diwujudkan melalui bantuan langsung, seperti memberikan uang, barang, atau sumber daya lain yang dibutuhkan individu dalam situasi tertentu. Dorongan ini sering kali bersifat praktis dan membantu mengatasi hambatan material.
- c. *Informational Support*, dukungan ini berupa pemberian informasi, saran, panduan, atau umpan balik yang relevan dengan masalah yang akan dihadapi. Informasi yang tepat dapat meningkatkan kemampuan individu dalam mengambil keputusan serta menyelesaikan masalah secara efektif.
- d. *Companionship Support*, dukungan ini mengacu pada kehadiran orang lain yang bersedia meluangkan waktu bersama, sehingga menciptakan rasa keterlibatan dan keanggotaan dalam kelompok dengan minat dan aktivitas sosial yang serupa.

Berdasarkan uraian mengenai berbagai aspek dukungan sosial di atas, peneliti memutuskan untuk menggunakan aspek dukungan sosial yang dikemukakan oleh (Saudi dkk., 2024) yaitu dukungan dari keluarga (*family support*), dukungan dari teman (*friends support*), dukungan dari orang spesial (*significant other support*). Alasan pemilihan aspek tersebut didasarkan pada cakupannya yang holistik (emosional, instrumental, dan sosial), relevansi dengan konteks kematangan karir (misalnya: bimbingan, pengakuan kompetensi), serta kemudahan pengukuran dalam penelitian. Teori ini juga telah teruji secara empiris dalam studi-studi terkait pengaruh dukungan sosial terhadap perkembangan individu.

D. Hubungan *Internal Locus of control* dan Dukungan Sosial dengan Kematangan Karir

Kematangan karir disebut sebagai kemampuan individu dalam merencanakan, memilih, serta mengelola jalur karir yang selaras pada minat, nilai, serta potensi diri. Setelah menyelesaikan masa perkuliahan, mahasiswa dihadapkan pada dua pilihan utama dalam kehidupan selanjutnya, yaitu melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi atau langsung terjun ke dunia kerja. Perjalanan karir dapat dianalogikan seperti pendakian gunung, di mana setiap keputusan dan langkah yang diambil menjadi elemen krusial dalam mencapai puncak keberhasilan. Salah satu aspek yang memiliki peran signifikan dalam membentuk kematangan karir seseorang adalah *locus of control*, khususnya *internal locus of control*. Individu yang memiliki kendali internal dapat diibaratkan seperti pendaki yang percaya diri terhadap kemampuannya dalam menentukan arah dan jalur pendakian, serta mampu mengarahkan perjalanannya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Mereka menyadari bahwa meskipun medan yang dihadapi berat dan penuh tantangan, keberhasilan maupun kegagalan dalam mencapai puncak tetap bergantung pada keputusan dan usaha mereka sendiri. Dengan perencanaan yang matang serta ketekunan yang konsisten, individu dengan internal locus of control percaya bahwa mereka mampu mencapai tujuan karir yang diinginkan. Seperti yang diungkapkan oleh (Turan, 2021) individu yang memiliki *internal locus of control* cenderung lebih proaktif dalam merencanakan rute pendakian mereka (tujuan karir), menghadapi rintangan dengan lebih percaya diri dan terus maju meski ada tantangan.

Selain faktor *internal locus of control*, proses pendakian menuju kematangan karir juga memerlukan dukungan sosial. Dukungan sosial memiliki peran yang signifikan dalam membantu individu membangun kesiapan dan kepercayaan diri dalam merencanakan serta mengambil keputusan karir. Ibarat pendaki yang tidak hanya mengandalkan kemampuan pribadi, tetapi juga membutuhkan kehadiran rekan yang memberi semangat, berbagi pengalaman, atau menunjukkan arah saat tersesat, dukungan sosial menjadi kekuatan

tambahan yang memperkuat langkah mereka dalam menghadapi berbagai tantangan karir. Dukungan sosial mencakup bantuan, dorongan, dan perhatian yang diberikan oleh orang-orang di sekitar individu, seperti contohnya keluarga, teman, mentor, serta kolega. Bentuk dorongan ini tidak hanya memberikan rasa dihargai dan dicintai, tetapi juga meningkatkan keyakinan diri dalam menghadapi ketidakpastian yang muncul di dunia kerja. Menurut (Xia dkk., 2020), individu yang menerima dukungan sosial yang kuat cenderung memiliki kematangan karir yang lebih baik karena merasa lebih aman, percaya diri, dan terdorong untuk membuat keputusan karir yang rasional dan realistis. Dukungan dari keluarga, teman, dan orang-orang yang dianggap penting memberikan rasa keberlanjutan serta validasi terhadap pilihan yang diambil, sehingga berkontribusi secara positif terhadap kematangan karir.

Berdasarkan penjelasan dan analogi tersebut, kerangka pemikiran pada penelitian ini disusun sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 1. Kerangka ini menggambarkan bahwa penelitian memprediksi adanya hubungan antara dua variabel bebas, yaitu *internal locus of control* (X1) dan *dukungan sosial* (X2), terhadap kematangan karir (Y) sebagai variabel terikat. Hubungan tersebut dibangun berdasarkan teori-teori yang telah dijelaskan sebelumnya dan mendasari hipotesis dalam penelitian ini.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

E. Hipotesis

Berdasarkan uraian teori dan kerangka berpikir yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan antara *Internal Locus of control* dan dukungan sosial dengan kematangan karir pada mahasiswa.
2. Terdapat hubungan positif antara *Internal Locus of control* dengan kematangan karir pada mahasiswa. Semakin tinggi tingkat *Internal Locus of control* pada mahasiswa, semakin tinggi pula kematangan karir mereka, dan sebaliknya.
3. Terdapat hubungan positif antara dukungan sosial dengan kematangan karir pada mahasiswa. Semakin tinggi dukungan sosial yang diterima mahasiswa, semakin tinggi pula kematangan karir yang mereka capai, dan sebaliknya.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel

Menurut (Sugiyono, 2016), variabel merupakan karakteristik atau ciri khas subjek atau objek dengan perbedaan tertentu yang ingin diamati dan diteliti oleh peneliti agar dapat menarik kesimpulan yang relevan. Suatu variabel harus dapat mewakili perbedaan antara suatu objek atau beberapa objek. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua jenis Variabel, yaitu Independen dan dependen. Independen adalah objek yang menyebabkan terjadinya perubahan pada dependen tersebut. Variabel dependen adalah variabel yang merupakan hasil dari pengaruh variabel independen.

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Variabel Tergantung (Y) : Kematangan Karir
2. Variabel Bebas I (X1) : *Internal Locus of control*
3. Variabel Bebas II (X2) : Dukungan Sosial

B. Definisi Operasioal

Menurut (Machali, 2021) definisi operasional diartikan sebagai penjelasan mengenai makna variabel yang dipilih untuk diteliti, berdasarkan sudut pandang peneliti. Penjelasan ini didasarkan pada teori-teori yang telah diteliti dan dipahami sebelumnya. Adapun definisi operasional dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kematangan Karir

Kematangan karir mengacu pada sikap dan kompetensi individu dalam membuat keputusan karir, yang ditunjukkan melalui upaya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Kematangan karir tercermin dari kemampuan individu untuk memahami gambaran atau kondisi karir yang diinginkan setelah lulus, mengetahui persyaratan pendidikan yang dibutuhkan untuk pekerjaan tersebut, merencanakan langkah-langkah yang harus dilakukan setelah lulus, serta memahami cara dan peluang untuk memasuki dunia kerja yang diinginkan. Kematangan karir dalam penelitian ini merujuk pada keberhasilan mahasiswa

dalam menyelesaikan serta menghadapi berbagai tugas perkembangan karir di setiap tahapannya. Kematangan karir diukur dengan menggunakan skala kematangan karir berdasarkan aspek yang dikembangkan oleh Super (Distina dkk., 2024) yaitu: Perencanaan karir (*Career planning*), Eksplorasi karir (*Career exploration*), Pengambilan keputusan (*Decision making*), Informasi dunia kerja (*World-of-work information*), Pengetahuan mengenai pekerjaan yang diminati (*Knowledge of the preferred occupational group*). Tingkat kematangan karir ditentukan berdasarkan skor total yang diperoleh. Semakin tinggi skor yang didapat, semakin tinggi pula tingkat kematangan karir subjek. Sebaliknya, jika skor yang diperoleh rendah, maka tingkat kematangan karir subjek juga dianggap lebih rendah.

2. *Internal Locus of control*

Internal locus of control dalam penelitian ini diartikan sebagai keyakinan individu bahwa segala kejadian dalam hidupnya merupakan konsekuensi dari upaya dan kemampuan pribadinya, tanpa menyalahkan faktor-faktor eksternal. Penelitian ini mengacu pada aspek *internal locus of control* sebagaimana dikemukakan oleh (Lefcourt, 2001), yang mencakup dua komponen utama, yaitu kemampuan (*ability*) dan usaha (*effort*). Tingkat *internal locus of control* ditentukan berdasarkan total skor yang diperoleh oleh subjek. Semakin tinggi skor yang didapat, maka semakin tinggi pula tingkat keyakinan individu terhadap kendali internal dalam hidupnya. Sebaliknya, skor yang lebih rendah mencerminkan tingkat *internal locus of control* yang juga lebih rendah.

3. **Dukungan Sosial**

Dukungan sosial dalam penelitian ini merujuk pada suatu proses dalam hubungan antarindividu yang terbentuk berdasarkan persepsi bahwa seseorang dicintai, dihargai, dan diperhatikan. Dukungan ini bertujuan untuk membantu individu dalam menghadapi tekanan atau kesulitan dalam kehidupannya. Variabel dukungan sosial diukur berdasarkan persepsi subjek terhadap dukungan yang diterima dari keluarga, teman, dan orang spesial di lingkungan sosialnya. Dukungan sosial mencakup beberapa aspek yang mengacu pada teori Weiss (Arindawanti & Izzati, 2021), yaitu kelekatan emosional yang

memberikan rasa aman, integrasi sosial yang memungkinkan individu merasa diterima dalam kelompok, hubungan terpercaya yang memberikan kepastian akan bantuan yang dapat diandalkan, bimbingan berupa nasihat dan informasi untuk mengatasi masalah, pengakuan atas kompetensi dan keterampilan individu, serta kesempatan untuk merasa dibutuhkan dalam hubungan interpersonal. Tingkat dukungan sosial ditentukan berdasarkan skor total yang diperoleh. Semakin besar skor yang diperoleh, maka semakin tinggi pula tingkat dukungan sosial yang dirasakan oleh subjek. Sebaliknya, apabila skor yang didapat rendah, hal tersebut mencerminkan rendahnya tingkat dukungan sosial yang diterima oleh individu yang bersangkutan.

C. Populasi, Sampel, dan Sampling

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2016), populasi diartikan sebagai kumpulan individu atau objek yang memiliki ciri khas tertentu dan telah ditetapkan oleh peneliti sebagai subjek utama dalam sebuah penelitian. Sampel, di sisi lain, merupakan sebagian dari populasi yang dipilih secara selektif dan mempunyai karakteristik yang sejenis. Pemilihan sampel perlu dilakukan secara representatif agar hasil penelitian dapat mencerminkan keseluruhan karakter populasi dengan tepat.

Populasi yang menjadi objek studi adalah mahasiswa program studi S1 Teknik Informatika pada Fakultas Ilmu Komputer, Universitas X angkatan tahun 2022. Informasi lebih rinci mengenai populasi penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Data Mahasiswa Angkatan 2022 pada masing-masing kelompok

Kelompok	Jumlah
A11.4601	40
A11.4602	37
A11.4603	39
A11.4604	40
A11.4605	40
A11.4606	38
A11.4607	40
A11.4608	39
A11.4609	37
A11.4610	35
A11.4611	40
A11.4612	38
A11.4613	40
A11.4614	39
A11.4615	37
Total Mahasiswa	579

Sumber : UPT data & Informasi dan Biro Akademik Universitas X

2. Sampel

Sugiyono mendefinisikan sampel sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik populasi yang digunakan dalam penelitian. Lebih lanjut, (Sugiyono, 2016) menjelaskan bahwa sampel diambil dari populasi ketika jumlah populasi terlalu besar untuk dijadikan objek penelitian secara keseluruhan. Pengambilan sampel harus dilakukan secara representatif, karena hasil penelitian yang diperoleh dari sampel akan digeneralisasikan untuk populasi secara keseluruhan.

3. Sampling

Menurut (Sugiyono, 2016), teknik sampling merupakan suatu cara atau prosedur yang digunakan untuk menentukan dan memilih sampel dari suatu populasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *cluster random sampling*. Teknik ini merujuk pada proses pemilihan sampel secara acak berdasarkan kelompok atau kluster, bukan individu, sebagaimana dijelaskan oleh (Azwar, 2021a). Pendekatan ini dipilih karena populasi dalam penelitian terdiri atas beberapa kelompok atau kelas yang sudah terbentuk.

D. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data melalui penggunaan skala (Azwar, 2021a). Skala diartikan sebagai instrumen pengukuran yang berisi sejumlah pertanyaan yang disusun secara sistematis untuk menggali atribut tertentu dari responden berdasarkan jawaban yang mereka berikan. Penelitian ini akan menggunakan tiga macam skala, yaitu:

1. Skala Kematangan Karir

Pengukuran variabel kematangan karir dilakukan dengan menggunakan skala penelitian yang diadaptasi dari penelitian (Muniati, 2023) dengan nilai reliabilitas sebesar 0,961 dari koefisien *cronbach alpha*. Skala ini terdiri dari 40 item yang disusun berdasarkan lima aspek yang dikemukakan oleh (Super & Knasel, 1981), yaitu perencanaan karir (*career planning*), eksplorasi karir (*Career exploration*), pengambilan keputusan (*decision-making*), informasi dunia kerja (*World-ofWork Information*), dan pengetahuan mengenai pekerjaan yang diminati (*Knowledge of the preferred occupationa grup*). Berikut adalah *Blueprint* skala Kematangan Karir:

Tabel 2. *Blueprint* Skala Kematangan Karir

No.	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Perencanaan karir (<i>Career planning</i>)	6	6	12
2	Eksplorasi karir (<i>Career exploration</i>)	3	3	6
3	Pengambilan keputusan (<i>Decision making</i>)	3	3	6
4	Informasi dunia kerja (<i>World-ofWork Information</i>)	4	4	8
5	Pengetahuan mengenai pekerjaan yang diminati (<i>Knowledge of the preferred occupationa grup</i>)	4	4	8
Jumlah		20	20	40

2. Skala *Internal Locus of control*

Skala *Internal Locus of control* dalam penelitian ini merupakan adaptasi dari skala yang digunakan oleh (Muniati, 2023) dengan nilai reliabilitas sebesar 0,948 dari koefisien *cronbach alpha* yang dikembangkan berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh (Lefcourt, 2014b), yaitu kemampuan (*ability*) dan usaha (*Effort*). Skala ini mencakup pernyataan yang bersifat mendukung (*favorable*) maupun tidak mendukung (*unfavorable*). Berikut adalah *blueprint* skala *locus of control internal* :

Tabel 3. *Blueprint Locus of control Internal*

No.	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Kemampuan (<i>Ability</i>)	6	6	12
2	Usaha (<i>Effort</i>)	6	6	12
	Jumlah	12	12	24

3. Skala Dukungan Sosial

Pengukuran variabel dukungan sosial dalam penelitian ini menggunakan skala penelitian (Astika, 2021) yang diadaptasi dari skala *Multidimensional Scale of Perceived Social Support* (MSPSS) yang dikembangkan oleh (Zimet, 1991) dengan nilai reliabilitas sebesar 0,846 dari koefisien *cronbach alpha*. Skala ini mengukur persepsi individu terhadap ketersediaan dukungan sosial dari tiga sumber utama, yaitu keluarga (*family*), teman (*friends*), dan orang spesial (*significant other*) seperti tenaga pendidik (dosen). Skala MSPSS terdiri dari 12 aitem *favorable*, yang terbagi ke dalam 3 subskala, di mana masing-masing subskala diwakili oleh 4 aitem. Berikut adalah *blueprint* skala MSPSS:

Tabel 4. *Blueprint Skala Dukungan Sosial*

No.	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	keluarga (<i>family</i>)	4	-	4
2	teman (<i>friends</i>)	4	-	4
3	orang spesial (<i>significant other</i>)	4	-	4
	Jumlah	12	-	12

E. Validitas, Uji Daya Beda Aitem, dan Estimasi Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Validitas didefinisikan sebagai sejauh mana sebuah alat tes mampu secara akurat mengukur atribut yang ingin diukur. Sebuah tes dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila mampu meminimalkan kesalahan pengukuran, sehingga skor yang diperoleh subjek dari hasil tes tidak jauh berbeda dari skor sebenarnya (Azwar, 2021a).

Penelitian ini menerapkan validitas isi (*content validity*), yang mengacu pada pengujian kelayakan instrumen penelitian dengan menilai sejauh mana aitem yang dikembangkan memiliki relevansi terhadap konsep yang diukur. Validasi dilakukan oleh dosen pembimbing skripsi peneliti, yang berperan sebagai ahli dalam mengevaluasi ketepatan, kejelasan, serta keterkaitan aitem dengan konstruksi teoretis yang digunakan. Pendekatan ini memastikan bahwa instrumen penelitian memiliki validitas konseptual yang kuat sebelum diterapkan dalam pengumpulan data.

2. Uji Daya Beda Aitem

Pengujian daya beda item bertujuan untuk mengetahui sejauh mana suatu butir pertanyaan mampu membedakan individu yang memiliki atribut tertentu dengan mereka yang tidak memiliki atribut tersebut (Azwar, 2021).

Proses ini dilakukan dengan mengacu pada nilai koefisien korelasi item-total (r_{it}), di mana batas minimal yang diterima adalah 0,300. Artinya, item dengan nilai korelasi di atas angka tersebut dianggap memiliki kemampuan diskriminatif yang baik. Sebaliknya, item dengan nilai di bawah 0,300 dinilai memiliki kemampuan membedakan yang rendah. Meski demikian, butir soal dengan nilai korelasi yang mendekati 0,300, seperti 0,275, masih dapat dipertimbangkan untuk disimpan sebagai cadangan (Azwar, 2021).

Uji daya beda dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *Pearson* atau *Product Moment* dan dikoreksi dengan uji korelasi *partial hole* melalui perangkat lunak SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 27.0 untuk sistem operasi *Windows*.

3. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas mengacu pada tingkat ketepatan dan keakuratan hasil pengukuran (Azwar, 2021a). Menurut (Sugiyono, 2016), reliabilitas didefinisikan sebagai tingkat konsistensi dan stabilitas data. Suatu pengukuran dianggap reliabel apabila pengukuran yang dilakukan dengan alat yang sama, pada subjek yang sama, dan dalam waktu yang berbeda, menghasilkan data yang tidak berbeda secara signifikan.

Koefisien reliabilitas menurut literatur berkisar antara 0,00 hingga 1,00, di mana semakin mendekati nilai 1,00, maka hasil pengukuran dianggap semakin reliabel (Azwar, 2021a). Uji reliabilitas dilakukan menggunakan teknik analisis reliabilitas Cronbach's Alpha dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 27.0 untuk Windows. Alat ukur yang akan diuji reliabilitasnya meliputi skala *Internal Locus of control*, dukungan sosial, dan kematangan karir.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah langkah sistematis dalam menghimpun dan menyusun data yang diperoleh dari wawancara, observasi lapangan, serta dokumentasi. Proses ini meliputi pengkategorian data, penguraian isi, identifikasi pola, seleksi informasi penting, dan penarikan kesimpulan sehingga data dapat dimengerti baik oleh peneliti maupun pihak lain (Sugiyono, 2016). Penelitian ini menggunakan dua metode analisis data, yaitu analisis regresi linear berganda dan korelasi parsial. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengkaji serta memprediksi hubungan kausal antara satu variabel dependen dengan dua variabel independen secara simultan. Sementara itu, teknik korelasi parsial digunakan untuk mengontrol pengaruh salah satu variabel bebas agar dapat dianalisis pengaruh variabel bebas lainnya secara lebih spesifik terhadap variabel tergantung (Machali, 2021). Seluruh proses analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 27.0 untuk sistem operasi *Windows*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancan dan Pelaksanaan Penelitian

1. Orientasi Kancan Penelitian

Tahap awal dalam pelaksanaan penelitian ini dimulai dengan orientasi terhadap konteks penelitian, yang dilakukan melalui proses pengumpulan dan identifikasi informasi penting. Langkah ini bertujuan untuk mempermudah pelaksanaan penelitian serta memaksimalkan hasil yang diperoleh. Peneliti memulai dengan memilih dan menetapkan lokasi penelitian, yaitu Universitas X, dengan subjek pada penelitian ini adalah mahasiswa program studi Teknik Informatika angkatan 2022, yang sesuai dengan karakteristik populasi yang dibutuhkan.

Jumlah mahasiswa aktif dalam program studi tersebut menjadi pertimbangan bagi peneliti untuk melaksanakan penelitian secara daring, dengan menyebarkan skala pengukuran melalui *Google Form*. Instrumen tersebut disebarluaskan menggunakan platform *WhatsApp*, baik melalui grup angkatan maupun pesan pribadi kepada responden yang sesuai dengan kriteria partisipan.

Selanjutnya, pada tahap kedua, peneliti melaksanakan wawancara terhadap tiga mahasiswa Teknik Informatika angkatan 2022 yang aktif secara akademik. Point penting dari wawancara ini adalah untuk mengonfirmasi permasalahan yang relevan serta memperoleh gambaran awal terkait kondisi *locus of control internal*, dukungan sosial, serta kematangan karir. Peneliti juga mulai mengumpulkan literatur yang relevan, termasuk data empiris, hasil-hasil penelitian terdahulu, serta pendapat pendukung yang dapat dijadikan sebagai landasan konseptual pada penelitian ini.

Beberapa pertimbangan yang melatarbelakangi peneliti dalam memilih pelaksanaan penelitian secara daring adalah sebagai berikut:

- a. Hasil wawancara awal yang dilakukan terhadap tiga mahasiswa aktif program studi Teknik Informatika angkatan 2022 di Universitas X

menunjukkan adanya dinamika yang berhubungan dengan kematangan karir, *locus of control internal*, serta dukungan sosial, yang relevan dengan fokus penelitian ini.

- b. Jumlah subjek yang tersedia telah mencukupi untuk keperluan analisis statistik, sehingga memungkinkan penelitian dilaksanakan secara representatif.
- c. Karakteristik mahasiswa Teknik Informatika angkatan 2022 sesuai dengan kriteria subjek yang dibutuhkan dalam penelitian, yakni mahasiswa yang berada dalam tahap awal penentuan arah karirnya.
- d. Pihak program studi serta beberapa perwakilan mahasiswa telah memberikan persetujuan dan menunjukkan antusiasme untuk membantu pelaksanaan penelitian ini melalui pengisian instrumen yang disebarakan secara daring.

2. Pelaksanaan Penelitian

Sebagai kelanjutan dari tahap orientasi terhadap konteks penelitian, peneliti melakukan serangkaian persiapan lanjutan sebagai bentuk antisipasi terhadap potensi permasalahan yang mungkin muncul selama maupun setelah proses penelitian berlangsung. Persiapan ini dimaksudkan untuk memastikan kelancaran pelaksanaan penelitian dan memperoleh data yang valid serta reliabel. Adapun tahapan yang dilakukan dalam pelaksanaan penelitian ini meliputi beberapa langkah sistematis, antara lain:

a. Tahap Perizinan

Perolehan izin penelitian merupakan aspek krusial yang harus dipenuhi oleh peneliti sebelum memulai kegiatan penelitian. Selanjutnya peneliti mengajukan surat permohonan terkait izin penelitian kepada staf administrasi Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA), yang kemudian ditujukan kepada Kepala BiAK Universitas X. Pihak staf administrasi Fakultas Psikologi UNISSULA mengeluarkan surat permohonan dengan nomor 617/C.1/Psi-SA/III/2025, yang berisi permintaan persetujuan untuk memperoleh data mahasiswa Program Studi Teknik Informatika angkatan 2022 yang dijadikan subjek dalam penelitian

ini. Selanjutnya, peneliti mengajukan permohonan surat izin penelitian yang ditujukan kepada Kepala Prodi Teknik Informatika Universitas X dengan nomor surat 897 /C.1/Psi-SA/V/2025 perihal permohonan izin penelitian yaitu penyebaran skala uji coba dan penelitian.

b. Penyusunan Alat Ukur

Instrumen yang dipakai pada penelitian kali ini berfungsi sebagai alat bantu untuk mengukur gejala atau fenomena yang diteliti (Sugiyono, 2016). Penyusunan instrumen diawali dengan menetapkan aspek-aspek pada masing-masing variabel yang akan diteliti, lalu merumuskan indikator perilaku yang akan dikembangkan menjadi sejumlah item pertanyaan. Melalui item-item inilah data dikumpulkan untuk selanjutnya dianalisis dan dijadikan acuan dasar dalam membuat kesimpulan penelitian. Penelitian ini memiliki tiga instrumen utama yang digunakan, yaitu skala *locus of control internal*, skala dukungan sosial, dan skala kematangan karir. Skala-skala tersebut disusun dengan menggunakan model skala *Likert*.

Menurut (Sugiyono, 2016), skala *Likert* didefinisikan sebagai metode pengukuran yang dipakai untuk mengevaluasi sikap, pandangan, dan penafsiran individu atau kelompok pada suatu fenomena sosial, yang dirumuskan melalui indikator dari masing-masing variabel. Indikator ini menjadi acuan dalam menyusun butir-butir instrumen, baik dalam bentuk pernyataan ataupun pertanyaan. Setiap variabel kemudian dijabarkan menjadi sejumlah indikator, yang masing-masing diturunkan lagi menjadi item pernyataan yang bersifat favorable maupun unfavorable. Pernyataan *favorable* mencerminkan dukungan terhadap variabel yang diukur, sementara pernyataan *unfavorable* menunjukkan penolakan atau ketidaksesuaian terhadap variabel tersebut (Azwar, 2016).

Skala ini menggunakan empat kategori respons, yaitu Sangat Sesuai, Sesuai, Tidak Sesuai, dan Sangat Tidak Sesuai, dengan tingkatan dari sangat positif hingga sangat negatif. (Azwar, 2016) juga menekankan bahwa tidak disediakan pilihan netral bertujuan untuk mendorong responden memilih sikap yang lebih tegas, sehingga data yang dihasilkan menjadi lebih

informatif dan mencerminkan perbedaan persepsi antarresponden secara lebih jelas.

Tabel 5. Skor Aitem *Favourable* Dan *Unfavourable*

Jawaban	Aitem	
	<i>Favorable (F)</i>	<i>Unfavorable (UF)</i>
Sangat Sesuai (SS)	4	1
Sesuai (S)	3	2
Tidak Sesuai (TS)	2	3
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	4

Alat ukur yang dipakai dalam penelitian ini yaitu :

1) Skala Kematangan Karir

Skala kematangan karir pada penelitian ini disusun berdasarkan pada aspek-aspek yang disebutkan oleh Super (dalam Distina, dkk, 2024). Berikut adalah sebaran nomor aitem pada skala kematangan karir.

Tabel 6. Distribusi Nomor Aitem Skala Kematangan Karir

No	Aspek	Nomor Butir		Jumlah	%
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	Perencanaan karir (<i>Career planning</i>)	1,2,3,19,20,21	10,11,12,28,29,30	12	30%
2	Eksplorasi karir (<i>Career exploration</i>)	4,22,37	13,31,39	6	15 %
3	Pengambilan keputusan (<i>Decision making</i>)	5,23,38	14,32,40	6	15%
4	Informasi dunia kerja (<i>World - of Work Information</i>)	6,7,24,25	15,16,33,34	8	20%
5	Pengetahuan mengenai pekerjaan yang diminati (<i>Knowledge of the preferred occupational grup</i>)	8,9,26,27	17,18,35,36	8	20%
Jumlah		20	20	40	100%

2) Skala *Internal locus of control*

Variabel *locus of control* dalam penelitian ini diukur menggunakan skala yang disusun oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek *locus of control internal* yang dikemukakan oleh Lefcourt (dalam Distina,dkk, 2024). Aspek-aspek ini digunakan sebagai dasar dalam

penyusunan indikator untuk mengukur sejauh mana individu meyakini bahwa hasil dari tindakan atau kejadian yang terjadi pada hidupnya dipengaruhi oleh kemampuan, usaha, serta keputusan diri sendiri. Berikut adalah sebaran nomor aitem pada skala *locus of control internal*.

Tabel 7. Distribusi Nomor Aitem Skala *Internal locus of Control*

No	Aspek	Nomor Butir		Jumlah	%
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	Kemampuan (<i>Ability</i>)	1,2,9,10,17,18	5,6,13,14,21,22	12	50%
2	Usaha (<i>Effort</i>)	3,4,11,12,19, 20	7,8,15,16,23,24	12	50%
Jumlah		12	12	24	100%

3) Skala Dukungan Sosial

Pengukuran pada variabel dukungan sosial dalam penelitian ini disusun berdasarkan skala *Multidimensional Scale of Perceived Social Support* (MSPSS) yang dikemukakan oleh Gregory D. Zimet pada tahun 1988. Skala ini bertujuan untuk menilai sejauh mana individu merasa memperoleh dukungan sosial dari tiga sumber utama, yaitu keluarga, teman, serta figur penting lainnya seperti dosen atau individu yang dianggap berpengaruh (*significant other*). MSPSS terdiri dari 12 item yang semuanya termasuk dalam kategori *favorable*, dan dikelompokkan ke dalam tiga subskala, masing-masing berisi empat item. Subskala tersebut mencerminkan ketiga sumber dukungan sosial yang telah disebutkan sebelumnya. Rincian distribusi nomor item dalam skala dukungan sosial ditampilkan pada bagian berikutnya.

Tabel 8. Distribusi Nomor Aitem Skala Dukungan Sosial

No	Aspek	Nomor Butir		Jumlah	%
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	Keluarga (<i>Family</i>)	3,4,8,11	-	4	33%
2	Teman (<i>Friend</i>)	6,7,9,12	-	4	33%
3	Orang spesial (<i>Significant Other</i>)	1,2,5,10	-	4	33%
Jumlah		12	-	24	100%

3. Uji Coba Alat Ukur

Setelah instrumen penelitian sudah selesai disusun, peneliti melanjutkan tahap penelitian dengan melakukan uji coba terhadap alat ukur guna mengetahui tingkat daya beda item serta reliabilitas instrumen yang telah dirancang. Uji coba dilakukan terhadap skala *internal locus of control*, dukungan sosial, dan kematangan karir, yang berlangsung selama 7 hari, dimulai pada tanggal 01 Mei 2025 hingga 07 Mei 2025. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel pada tahap ini ialah *cluster random sampling*, dengan subjek uji coba berasal mahasiswa Teknik Informatika angkatan 22 (semester 6) Universitas X. Adapun kelompok yang terpilih menjadi subjek uji coba, yaitu :

Tabel 9. Kelompok Try Out (uji coba)

Kelompok	Jumlah
A11.4601	40
A11.4603	39
A11.4604	40
A11.4605	40
A11.4607	40
A11.4608	39
A11.4611	40
A11.4612	38
A11.4613	40
A11.4614	39
Total Mahasiswa	395

Peneliti meminta bantuan ketua angkatan 2022 dan penanggung jawab setiap kelompok untuk memastikan kelancaran proses pengisian skala, peneliti secara aktif memberikan informasi lanjutan kepada responden serta menghubungi setiap kontak yang telah diberikan satu per satu. Pelaksanaan uji coba terhadap ketiga alat ukur dalam penelitian ini dilakukan secara daring dengan memanfaatkan platform *Google Formulir*, yang dapat diakses melalui tautan yang telah dibagikan kepada responden melalui link <https://forms.gle/o6Foh9pewP4n9xS18>. Jumlah total mahasiswa pada kelompok tahap uji coba terdata sebanyak 395 dan terisi sebanyak 302 responden. Tingkat respon yang didapatkan pada tahap uji coba sebesar 76,5%. Beberapa mahasiswa mungkin saja terlewat dalam mengisi kuisioner yang disebarkan oleh peneliti, hal tersebut dikarenakan keterbatasan

waktu penelitian yang ditetapkan karena berdekatan dengan waktu pelaksanaan ujian tengah semester (UTS). Kepadatan tugas (*project*) menjelang ujian tengah semester dan mahasiswa yang terlibat dalam program eksternal seperti magang dan *studi independent* membuat waktu luang mahasiswa untuk mengisi kuesioner menjadi terbatas.

Setelah terisinya skala uji coba, peneliti melakukan pemberian skor sesuai dengan panduan yang telah ditetapkan. Hal ini dilakukan untuk kemudian dimasukkan ke dalam program pada perangkat lunak SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 27.0 dengan menggunakan *Windows* sehingga dapat diketahui seberapa banyak aitem yang gugur serta nilai reliabilitas dari alat ukur yang telah disusun.

B. Uji Daya Beda dan Estimasi Koefisien Reliabilitas Alat Ukur

Tahap selanjutnya setelah proses pemberian skor pada seluruh jawaban responden selesai dilakukan, maka peneliti melanjutkan ke tahap pengujian daya pembeda butir soal dan reliabilitas instrumen. Suatu butir soal dikatakan layak digunakan apabila memiliki daya pembeda yang baik, ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi minimal 0.300. meski demikian, menurut (Azwar, 2021) dalam bukunya *Penyusunan Skala Psikologi*, batas minimal tersebut dapat diturunkan hingga 0,25 tergantung pada kondisi tertentu. pada penelitian ini, perhitungan koefisien korelasi didapatkan dengan bantuan perangkat lunak SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 27.0 untuk sistem operasi *Windows*. Rincian hasil uji daya beda serta reliabilitas untuk masing-masing skala yakni *internal locus of control*, dukungan sosial, dan kematangan karir disajikan pada bagian selanjutnya.

1. Skala Kematangan Karir

Berdasarkan hasil analisis terhadap daya beda item dalam skala kematangan karir didapatkan nilai koefisien *Alpha Cronbach* sebesar 0,928. Ditemukan bahwa terdapat 39 item yang memiliki daya beda tinggi ($\geq 0,300$), sedangkan 1 item lainnya memiliki daya beda di bawah angka tersebut. Rentang daya beda dari 39 item yang memenuhi kriteria tersebut berkisar antara 0,316 hingga 0,631. Uji reliabilitas menggunakan koefisien *Alpha Cronbach* berarti bahwa skala kematangan karir

yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikategorikan sebagai reliabel. Uraian lengkap mengenai daya beda item pada skala kematangan karir disajikan berikut ini.

Tabel 10. Daya Beda Aitem Skala Kematangan karir

No	Aspek	Nomor Butir		Daya Beda		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Tinggi	Rendah	
1	Perencanaan karir (<i>Career planning</i>)	1,2,3, 19,20,21	10,11,12 ,28,29,30	12	0	12
2	Eksplorasi karir (<i>Career exploration</i>)	4,22,37*	13,31,39	5	1	6
3	Pengambilan keputusan (<i>Decision making</i>)	5,23,38	14,32,40	6	0	6
4	Informasi dunia kerja (<i>World-of Work Information</i>)	6,7,24,25	15,16,33,34	8	0	8
5	Pengetahuan mengenai pekerjaan yang diminati (<i>Knowledge of the preferred occupational grup</i>)	8,9,26,27	17,18,35,36	8	0	8
Jumlah		20	20	39	1	40

Keterangan: (*) aitem yang gugur dengan hasil daya beda rendah.

2. Skala *Internal Locus of Control*

Analisis daya beda item pada skala *internal locus of control* didapatkan nilai koefisien *Alpha Cronbach* sebesar 0,896. Ditemukan 22 item memiliki daya beda tinggi ($\geq 0,300$), sedangkan 2 item lainnya berada di bawah ambang tersebut. Nilai daya beda dari 22 item tersebut berkisar antara 0,425 hingga 0,636. Uji reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach* menunjukkan bahwa skala *internal locus of control* pada penelitian ini tergolong reliabel. Uraian lebih lanjut mengenai daya beda tiap item disajikan berikut.

Tabel 11. Daya Beda Aitem Skala *Internal locus of control*

No	Aspek	Nomor Butir		Daya Beda		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Tinggi	Rendah	
1	Kemampuan (<i>Ability</i>)	1,2,9,10,17,18	5,6,13,14,21,22	12	0	12
2	Usaha (<i>Effort</i>)	3,4,11,12,19, 20	7*,8,15,16,23,24*	10	2	12
Jumlah		12	12	22	2	24

Keterangan: (*) aitem yang gugur dengan hasil daya beda rendah.

3. Skala Dukungan Sosial

Pengujian daya beda pada skala dukungan sosial menunjukkan bahwa 12 item memiliki daya beda tinggi ($\geq 0,300$), dengan rentang nilai antara 0,309 hingga 0,582. Uji reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach terhadap item-item tersebut menghasilkan nilai 0,801, yang menunjukkan bahwa skala dukungan sosial pada penelitian ini cukup reliabel. Uraian lengkap mengenai daya beda tiap item disajikan berikut.

Tabel 12. Daya Beda Aitem Skala Dukungan Sosial

No	Aspek	Nomor Butir		Daya Beda		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Tinggi	Rendah	
1	Keluarga (<i>Family</i>)	3,4,8,11	-	4	0	4
2	Teman (<i>Friend</i>)	6,7,9,12	-	4	0	4
3	Orang spesial (<i>significant other</i>)	1,2,5,10	-	4	0	4
Jumlah		12	-	12	0	12

Keterangan: (*) aitem yang gugur dengan hasil daya beda rendah.

4. Penomoran Ulang

Berdasarkan hasil pengujian terhadap daya beda dan reliabilitas dari ketiga skala yang digunakan dalam penelitian ini, ditemukan bahwa terdapat item-item dengan tingkat daya beda yang bervariasi, baik tinggi maupun rendah. Item-item yang memiliki daya beda rendah tidak dilanjutkan penggunaannya dan dieliminasi dari skala. Penelitian ini hanya mempertahankan item-item yang menunjukkan daya beda tinggi untuk menjamin validitas instrumen. Setelah proses eliminasi tersebut, peneliti melakukan penyesuaian terhadap penomoran item agar sesuai dengan struktur baru yang telah disusun ulang. Adapun susunan penomoran item terbaru disajikan sebagai berikut.

Tabel 13. Sebaran Nomor Aitem Baru Skala Kematangan Karir

No	Aspek	Nomor Butir		Jumlah	%
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	Perencanaan karir (<i>Career planning</i>)	1,2,3, 19,20,21	10,11,12, 28,29,30	12	30%
2	Eksplorasi karir (<i>Career exploration</i>)	4,22	13,31, 38	5	13,5%
3	Pengambilan keputusan (<i>Decision making</i>)	5,23, 37	14,32, 39	6	15,5%
4	Informasi dunia kerja (<i>World - of Work Information</i>)	6,7,24,25	15,16,33,34	8	20,5%
5	Pengetahuan mengenai pekerjaan yang diminati (<i>Knowledge of the preferred occupational grup</i>)	8,9,26,27	17,18,35,36	8	20,5%
Jumlah		19	20	39	100%

Tabel 14. Sebaran Nomor Aitem Baru Skala *Internal Locus of Control*

No	Aspek	Nomor Butir		Jumlah	%
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	Kemampuan (<i>Ability</i>)	1,2, 8, 9,16,17	5,6,12,13,20,21	12	54%
2	Usaha (<i>Effort</i>)	3,4,10,11, 18, 19	7,14,15,22	10	46%
Jumlah		12	10	22	100%

Tabel 15. Sebaran Nomor Aitem Baru Skala Dukungan Sosial

No	Aspek	Nomor Butir		Jumlah	%
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	Keluarga (<i>Family</i>)	3,4,8,11	-	4	33%
2	Teman (<i>Friend</i>)	6,7,9,12	-	4	33%
3	Orang spesial (<i>significant other</i>)	1,2,5,10	-	4	33%
Jumlah		12	-	12	100%

C. Pelaksanaan Penelitian

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan secara daring melalui pengisian skala yang disebar menggunakan platform *Google Form*, dimulai pada tanggal 08 Mei 2025 hingga 14 Mei 2025. Tautan skala penelitian yang dapat diakses melalui <https://bit.ly/SkalaPenelitianHernanda> dibagikan kepada penanggung jawab dari beberapa kelompok yaitu kelompok A11.4602, A11.4606, A11.4609, A11.4610, A11.4615. Peneliti kemudian meminta bantuan dari masing-masing penanggung jawab kelompok untuk menyebarluaskan tautan tersebut ke dalam grup internal kelompok mereka. Selain itu, peneliti juga secara aktif menghubungi para mahasiswa angkatan 2022 pada yang tergabung pada kelompok penelitian secara personal, dengan memanfaatkan kontak yang diperoleh dari para penanggung jawab. Jumlah total skala yang berhasil dikumpulkan dan diisi oleh responden adalah sebanyak 162 dari 184 responden. Beberapa mahasiswa mungkin terlewat mengisi kuesioner karena padatnya jadwal perkuliahan dan tenggat tugas lain yang harus diselesaikan pada periode yang sama.

D. Analisis Data Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas termasuk dalam kategori uji asumsi klasik yang berfungsi untuk mengevaluasi apakah data yang digunakan dalam penelitian menyebar secara normal. Peneliti menerapkan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan menggunakan *unstandardized residual* sebagai dasar analisis. Data dikatakan memiliki distribusi normal jika nilai signifikansinya (*p-value*) melebihi angka 0,05. Proses pengujian ini dilaksanakan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 27.0 pada sistem operasi *Windows*. Hasil dari pengujian normalitas ini akan disampaikan pada bagian berikutnya.

Tabel 16. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Meana	Standar Deviasi	KS-Z	Sig.	P	Ket.
Kematangan Karir	115,59	14,036	0,58	0,200	>0,05	Normal
<i>Internal Locus of Control</i>	66,06	8,259	0,58	0,200	>0,05	Normal
Dukungan Sosial	38,61	3,939	0,58	0,200	>0,05	Normal

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, diperoleh informasi bahwa distribusi data pada variabel kematangan karir, *internal locus of control*, serta dukungan sosial tergolong normal. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi residual tak terstandarisasi sebesar 0,200 yang melebihi ambang batas signifikansi yaitu 0,05.

b. Uji Linieritas

Langkah berikutnya dalam pengujian asumsi klasik adalah uji linearitas, yang bertujuan untuk mengevaluasi apakah terdapat hubungan linier antara variabel bebas dan variabel terikat. Hubungan dikatakan linier apabila nilai signifikansi linear yang dihasilkan berada di bawah ambang batas 0,05.

Berdasarkan hasil pengujian linearitas terhadap variabel bebas pertama, yakni *internal locus of control*, yang dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 27.0 untuk sistem operasi *Windows*, didapatkan nilai F linear sebesar 880,416 dengan signifikansi 0,000. Temuan ini mengindikasikan adanya hubungan yang bersifat linier antara *internal locus of control* dan variabel terikat. Selanjutnya, pada pengujian linearitas untuk variabel bebas kedua, yaitu *dukungan sosial*, diperoleh nilai F linear sebesar 164,587 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hasil ini menegaskan bahwa, sebagaimana halnya variabel pertama, *dukungan sosial* juga memiliki hubungan linier dengan variabel terikat, yakni *kematangan karir*.

Namun, berbeda dengan pernyataan sebelumnya, hasil uji linearitas menunjukkan bahwa nilai *signifikansi deviation from linearity* untuk kedua variabel adalah 0,000, yang berarti lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian,

dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat penyimpangan dari linearitas pada hubungan antara masing-masing variabel bebas dan kematangan karir. Artinya, meskipun pola hubungan bersifat linear secara umum, terdapat sedikit ketidaksempurnaan dalam pola garis lurus tersebut.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan salah satu tahap dalam pengujian asumsi klasik yang bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat hubungan korelatif yang tinggi antara variabel independen dalam suatu model regresi. Suatu model regresi dapat dikatakan layak apabila tidak ditemukan adanya korelasi yang signifikan di antara variabel-variabel bebas. Gejala multikolinearitas biasanya dapat dikenali melalui indikator *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Nilai VIF yang ideal berada di bawah angka 10,00, sedangkan nilai *tolerance* yang disarankan adalah lebih dari 0,10.

Hasil analisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 27.0 (*Statistical Product and Service Solutions*) untuk sistem operasi *Windows*, diperoleh nilai VIF sebesar 1,673 dan nilai *tolerance* sebesar 0,598. Kedua nilai tersebut masih berada dalam batas yang dapat diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengindikasikan adanya gejala multikolinearitas antara variabel *internal locus of control* dan dukungan sosial.

2. Uji Hipotesis

a. Uji Hipotesis Pertama

Pengujian terhadap hipotesis pertama pada penelitian ini dilakukan memakai metode regresi linear berganda. Metode ini diterapkan untuk menganalisis hubungan kausal serta memprediksi variabel dependen, yaitu kematangan karir, berdasarkan dua variabel independen, yakni *internal locus of control* dan dukungan sosial pada mahasiswa.

Temuan dari analisis regresi linear berganda menunjukkan nilai R sebesar 0,897 dan nilai F sebesar 327,750, dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,001 ($p < 0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa kedua

variabel bebas, *internal locus of control* dan dukungan sosial, secara signifikan memengaruhi kematangan karir. Koefisien prediktor untuk *internal locus of control* adalah 1,359, sedangkan untuk dukungan sosial sebesar 0,509, dengan konstanta sebesar 6,157. Berdasarkan analisis tersebut, didapatkan persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 1,359X_1 + 0,509X_2 + 6,157$. Hipotesis pertama dapat diterima, mengingat nilai signifikansi dari model regresi sebesar 0,000 ($p < 0,01$), yang menandakan bahwa *internal locus of control* dan dukungan sosial secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kematangan karir mahasiswa.

b. Uji Hipotesis Kedua

Pengujian terhadap hipotesis kedua, peneliti menerapkan teknik korelasi parsial guna mengetahui apakah terdapat hubungan positif antara variabel terikat, yaitu kematangan karir, dan variabel bebas pertama, yaitu *internal locus of control*. Hasil perhitungan menunjukkan koefisien korelasi parsial (ρ) sebesar 0,814 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,01$). Temuan ini menegaskan adanya korelasi positif yang sangat kuat dan bermakna secara statistik antara *internal locus of control* dan kematangan karir, sehingga hipotesis kedua dinyatakan diterima.

c. Uji Hipotesis Ketiga

Pengujian terhadap hipotesis ketiga dilakukan menerapkan metode yang sama seperti pada hipotesis kedua, yaitu dengan analisis korelasi parsial, untuk mengevaluasi apakah terdapat keterkaitan yang positif antara variabel dependen kematangan karir dan variabel independen kedua, yakni dukungan sosial. Analisis menghasilkan koefisien korelasi parsial (ρ) sebesar 0,242 dengan tingkat signifikansi 0,002 ($p < 0,05$). Hasil ini mengonfirmasi bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara dukungan sosial dan kematangan karir, sehingga hipotesis ketiga juga dapat diterima.

E. Deskripsi variabel Penelitian

Deskripsi variabel dalam penelitian ini berfungsi untuk memberikan gambaran mengenai skor yang diperoleh dari data yang telah dikumpulkan, informasi terkait variabel yang diteliti, serta penjelasan mengenai kondisi subjek berdasarkan atribut dan kriteria yang akan dianalisis. Pengkategorian subjek dilakukan memakai model distribusi normal, dimana hal ini memungkinkan subjek diklasifikasikan ke dalam kelompok-kelompok bertingkat pada masing-masing variabel. Norma kategorisasi yang digunakan sebagai panduan adalah sebagai berikut:

Tabel 17. Norma Kategorisasi 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
$X \leq \mu - 1,5 \sigma$	Sangat Rendah

Keterangan : μ = Mean hipotetik; σ = Standar deviasi hipotetik

1. Deskripsi Data Skor Skala Kematangan Karir

Skala kematangan karir terdiri dari 39 item dengan pilihan jawaban yang memiliki rentang skor dari 1 sampai 4. Berdasarkan hal tersebut, skor paling rendah (*minimum*) teoritis yang dapat diperoleh adalah 39, yaitu hasil dari perkalian 39 item dengan skor terendah (1). Skor maksimum yang mungkin adalah 156, diperoleh dari 39 dikalikan dengan skor tertinggi (4). Selisih antara skor minimum dan maksimum adalah 117 ($156 - 39$), yang merepresentasikan rentang total skor. Proses menentukan standar deviasi hipotetik, rentang ini dibagi menjadi 6 bagian sesuai dengan distribusi normal, sehingga didapatkan nilai 19,5 ($((156 - 39) : 6)$). Selanjutnya, mean hipotetik dihitung dengan menjumlahkan skor minimum dan maksimum, lalu dibagi dua karena rata-rata pada kurva normal terletak di tengah, sehingga menghasilkan nilai 97,5 ($((156 + 39) : 2)$).

Tabel 18. Deskripsi Skor pada Skala Kematangan Karir

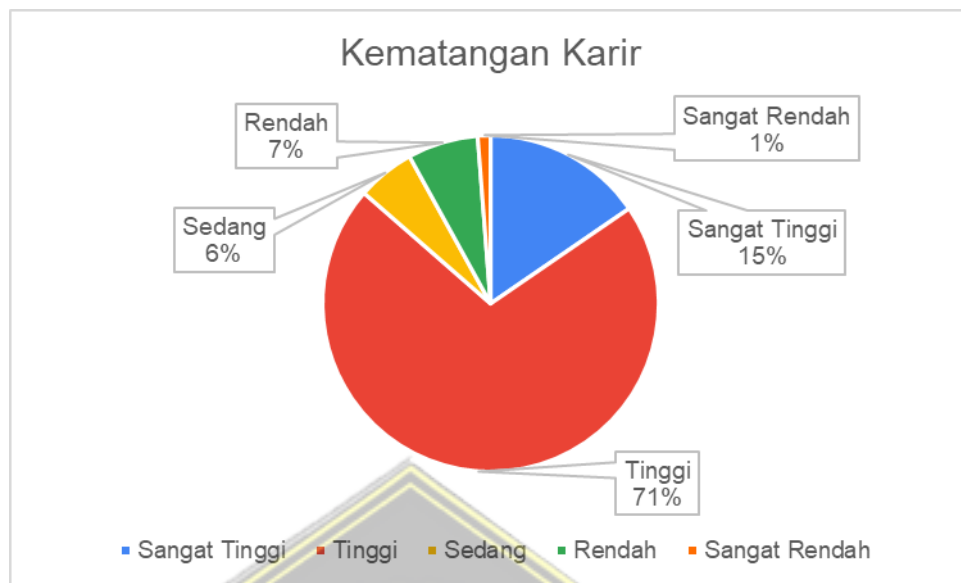
	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	59	39
Skor Maksimum	145	156
Mean (M)	115,59	97,5
Standar Deviasi (SD)	14,036	19,5

Berdasarkan hasil yang tercantum pada tabel di atas, diperoleh nilai rata-rata empirik sebesar 115,59 yang masuk dalam kategori tinggi. Deskripsi data untuk variabel kematangan karir disajikan dalam tabel berikut, yang disusun berdasarkan norma kategorisasi.

Tabel 19. Kategorisasi Skor Subjek pada Skala Kematangan Karir

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Presentase
$126,75 < 156$	Sangat Tinggi	25	15,4%
$107,25 < X \leq 126,75$	Tinggi	115	71,0%
$87,75 < X \leq 107,25$	Sedang	9	5,6%
$68,25 < X \leq 87,75$	Rendah	11	6,8%
$39 \leq 68,25$	Sangat Rendah	2	1,2%
Total		162	100%

Merujuk pada tabel 19, dapat diketahui pada variabel kematangan karir tersebut terdapat 25 individu (15,4%) termasuk ke dalam kategori sangat tinggi, terdapat 115 individu (71%) termasuk dalam kategori tinggi, kemudian terdapat 9 individu (5,6%) termasuk dalam kategori sedang, selanjutnya terdapat 11 individu (6,8%) termasuk dalam kategori rendah, dan terdapat 2 individu (1,2%) masuk dalam kategori sangat rendah. Visualisasi distribusi kategori kematangan karir dapat dilihat melalui diagram serta norma yang disajikan dalam bentuk bagan.



Gambar 2. Persebaran Kategori Skala Kematangan karir

Tabel 20. Norma Kategorisasi Skala Kematangan Karir

Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
39	68,25	87,75	107,25	126,75
				156

2. Deskripsi Data Skor Skala *Internal Locus of Control*

Skala *internal locus of control* terdiri dari 22 item dengan pilihan jawaban yang memiliki rentang skor antara 1 hingga 4. Berdasarkan hal tersebut, skor minimum teoritis yang dapat diperoleh adalah 22, yaitu hasil dari perkalian 22 item dengan skor terendah (1). Skor maksimum yang mungkin adalah 88, diperoleh dari 22 dikalikan dengan skor tertinggi (4). Selisih antara skor minimum dan maksimum adalah 66 ($88 - 22$), yang merepresentasikan rentang total skor. Proses menentukan standar deviasi hipotetik, rentang ini dibagi menjadi 6 bagian sesuai dengan distribusi normal, sehingga didapatkan nilai 11 ($((88 - 22) : 6)$). Selanjutnya, mean hipotetik dihitung dengan menjumlahkan skor minimum dan maksimum, lalu dibagi dua karena rata-rata pada kurva normal terletak di tengah, sehingga menghasilkan nilai 55 ($((88 + 22) : 2)$).

Tabel 21. Deskripsi Skor pada Skala *Internal Locus of Control*

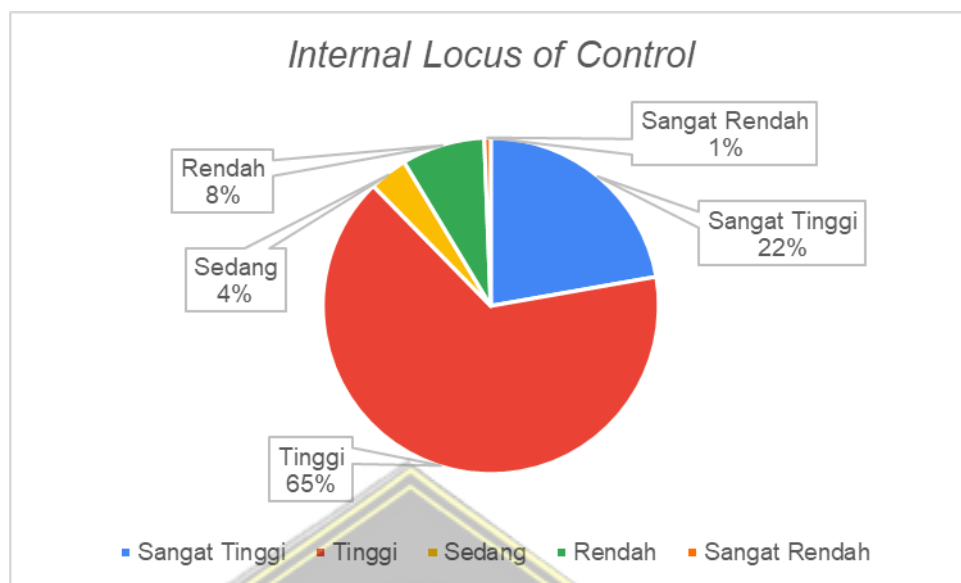
	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	34	22
Skor Maksimum	88	88
Mean (M)	66,06	55
Standar Deviasi (SD)	8,259	11

Berdasarkan hasil yang tercantum pada tabel 21 di atas, didapatkan nilai rata-rata empirik sebesar 66,06 yang masuk dalam kategori tinggi. Deskripsi data untuk variabel *internal locus of control* disajikan dalam tabel berikut, yang disusun berdasarkan norma kategorisasi.

Tabel 22. Kategorisasi Skor Subjek pada Skala *Internal Locus of Control*

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Presentase
$71,5 < 88$	Sangat Tinggi	36	22,2%
$60,5 < X \leq 71,5$	Tinggi	106	65,4%
$49,5 < X \leq 60,5$	Sedang	6	3,7%
$38,5 < X \leq 49,5$	Rendah	13	8,0%
$22 \leq 38,5$	Sangat Rendah	1	0,6%
Total		162	100%

Merujuk pada tabel 22, dapat dilihat pada variabel *internal locus of control*, sebanyak 36 responden (22,2%) berada pada kategori sangat tinggi, 106 responden (65,4%) tergolong dalam kategori tinggi, 6 responden (3,7%) masuk pada kategori sedang, 13 responden (8%) termasuk masuk kategori rendah, dan hanya 1 responden (0,6%) yang berada pada kategori sangat rendah. Visualisasi mengenai distribusi kategori *internal locus of control* dapat dilihat dalam bentuk diagram serta norma yang ditampilkan dalam bagan.



Gambar 3. Persebaran Kategori Skala *Internal Locus of Control*

Tabel 23. Norma Kategorisasi Skala *Internal Locus of Control*

Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
22	38,5	49,5	60,5	71,5
				88

3. Deskripsi Data Skor Skala Dukungan Sosial

Skala dukungan sosial disusun dari 12 item dengan pilihan jawaban yang memiliki rentang skor pada nilai 1 hingga 4. Berdasarkan hal tersebut, skor paling rendah (*minimum*) teoritis yang dapat diperoleh adalah 12, yaitu hasil dari perkalian 12 item dengan skor terendah (1). Skor maksimum yang mungkin adalah 48, diperoleh dari 12 dikalikan dengan skor tertinggi (4). Selisih antara skor minimum dan maksimum adalah 36 ($48 - 12$), yang merepresentasikan rentang total skor. Proses menentukan standar deviasi hipotetik, rentang ini dibagi menjadi 6 bagian sesuai dengan distribusi normal, sehingga didapatkan nilai 6 ($((48 - 12) : 6)$). Selanjutnya, mean hipotetik dihitung dengan menjumlahkan skor minimum dan maksimum, lalu dibagi dua karena rata-rata pada kurva normal terletak di tengah, sehingga menghasilkan nilai 30 ($((48 + 12) : 2)$).

Tabel 24. Deskripsi Skor pada Skala Dukungan Sosial

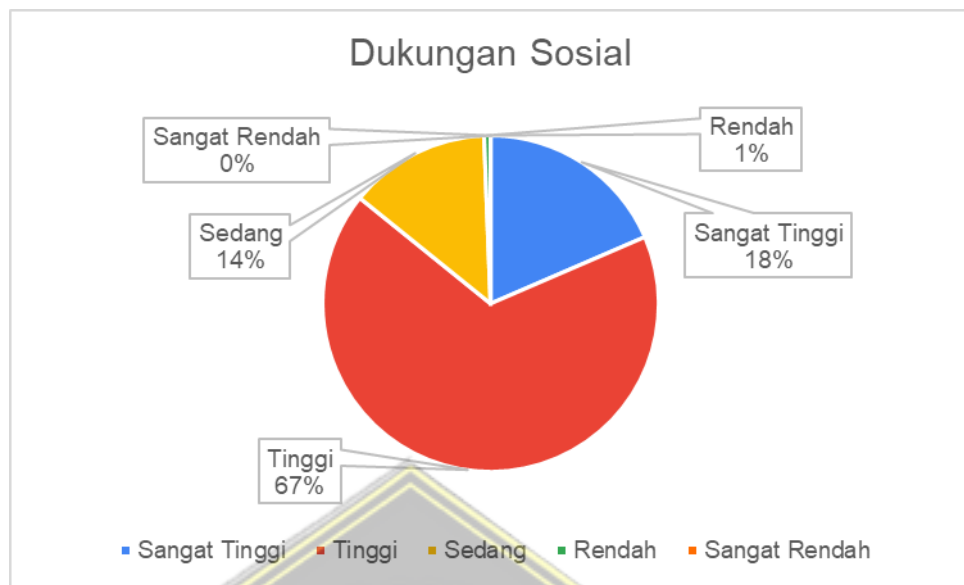
	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	20	12
Skor Maksimum	48	48
Mean (M)	38,61	30
Standar Deviasi (SD)	3,939	6

Berdasarkan hasil yang tercantum pada tabel 24 di atas, didapatkan nilai rata-rata empirik sebesar 38,61 yang masuk pada kategori tinggi. Deskripsi data untuk variabel dukungan sosial disajikan dalam tabel berikut, yang disusun berdasarkan norma kategorisasi.

Tabel 25. Kategorisasi Skor Subjek pada Skala Dukungan Sosial

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Presentase
$42 < 48$	Sangat Tinggi	30	18,5%
$36 < X \leq 42$	Tinggi	109	67,3%
$24 < X \leq 36$	Sedang	22	13,6%
$18 < X \leq 24$	Rendah	1	0,6%
$12 \leq 18$	Sangat Rendah	0	0%
Total		162	100%

Merujuk pada tabel 25, terlihat bahwa pada variabel dukungan sosial sebanyak 30 responden (18,5%) berada pada kelompok sangat tinggi, 109 responden (67,3%) masuk pada kelompok tinggi, 22 responden (13,6%) tergolong kategori sedang, 1 responden (0,6%) termasuk dalam kelompok rendah, dan tidak ada responden (0%) yang berada pada kelompok sangat rendah. Visualisasi distribusi kategori dukungan sosial dapat dilihat melalui diagram serta norma yang disajikan dalam bentuk bagan.



Gambar 4. Persebaran Kategori Skala Dukungan Sosial

Tabel 26. Norma Kategorisasi Skala Dukungan Sosial

Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
12	18	24	36	42
				48

F. Pembahasan

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tantangan besar yang dihadapi generasi muda saat ini dalam memasuki dunia kerja. Transformasi cepat dalam dunia kerja akibat perkembangan teknologi, globalisasi, dan perubahan dinamika industri menyebabkan meningkatnya tuntutan terhadap kesiapan individu, tidak hanya dalam hal keterampilan teknis, tetapi juga dalam aspek psikologis seperti kemampuan adaptasi, pengambilan keputusan, serta kemandirian karir.

Kesulitan yang dialami mahasiswa dalam memasuki dunia kerja dipengaruhi oleh beragam faktor yang saling terkait, mulai dari kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki dan kebutuhan industri hingga sengitnya persaingan di pasar tenaga kerja (Salsabilla, 2024). Walaupun mahasiswa saat ini unggul dalam pemanfaatan teknologi digital, mereka kerap menemui hambatan dalam mengasah keterampilan interpersonal seperti komunikasi, kerjasama tim, dan kepemimpinan

yang kian esensial di lingkungan profesional masa kini (Febrianty & Muhammad, 2022).

Persiapan menghadapi globalisasi, revolusi industri, dan era Society 5.0 menuntut mahasiswa untuk menyusun perencanaan karir yang terstruktur agar mampu bersaing di pasar tenaga kerja yang semakin dinamis dan kompleks. Perencanaan karir menggambarkan upaya individu dalam mempersiapkan diri dan memahami konteks lingkungan kerja, di mana proses ini meliputi pengembangan rencana jalan karir yang akan ditempuh di masa depan (Hidayat, dkk, 2020). Dengan demikian, untuk menempati posisi atau menguasai keahlian tertentu, mahasiswa perlu mengikuti program pendidikan yang relevan untuk memperoleh kompetensi dan keterampilan yang dibutuhkan.

Penelitian ini bertujuan mengkaji keterhubungan *internal locus of control* serta dukungan sosial dengan kematangan karir pada mahasiswa semester enam Universitas X. Uji terhadap hipotesis pertama yang memfokuskan dua variabel bebas tersebut pada kematangan karir mahasiswa Program Studi Teknik Informatika menunjukkan koefisien gabungan $R = 0,897$ dan nilai $F = 327,750$ dengan tingkat signifikansi $p < 0,001$. Temuan ini menegaskan bahwa hipotesis pertama diterima: *internal locus of control* bersama dukungan sosial berkontribusi signifikan terhadap tingkat kematangan karir, sehingga kedua faktor tersebut memiliki daya prediksi kolektif terhadap kesiapan karir mahasiswa.

Pada pengujian hipotesis kedua, analisis korelasi parsial mengungkap hubungan positif yang sangat kuat antara *internal locus of control* dan kematangan karir, dengan koefisien $p = 0,814$ dan $p = 0,000$ ($p < 0,001$). Semakin tinggi internal locus of control mahasiswa, semakin tinggi pula kematangan karir yang mereka tunjukkan. Individu yang meyakini kendali atas hidup dan masa depannya cenderung lebih percaya diri ketika mengambil keputusan karir, lebih terarah dalam menelusuri berbagai pilihan pekerjaan, serta memiliki perencanaan karir yang lebih matang. Selain itu, mereka juga lebih mampu menghadapi tantangan eksternal dan menunjukkan motivasi yang tinggi dalam mengejar tujuan profesional mereka. Hasil ini sejalan dengan teori *locus of control* yang dikemukakan oleh (Rotter, 1966), yang menyatakan bahwa individu dengan orientasi internal percaya

bahwa hasil yang diperoleh merupakan hasil dari usaha dan kemampuan pribadi. Temuan ini konsisten dengan teori *locus of control* yang dikemukakan oleh Rotter (1966), yang menyatakan bahwa individu dengan orientasi internal meyakini bahwa pencapaian mereka merupakan hasil dari usaha dan kemampuan pribadi. Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh studi sebelumnya yang dilakukan oleh Siregar (2017) dan Puspitasari (2017), yang menemukan bahwa *internal locus of control* berperan signifikan dalam memengaruhi kesiapan karir mahasiswa.

Hipotesis ketiga, analisis terhadap variabel dukungan sosial menunjukkan adanya hubungan positif yang sangat signifikan terhadap kematangan karir. Nilai korelasi parsial tercatat sebesar 0,242 dengan tingkat signifikansi 0,002 ($p < 0,005$), yang mengindikasikan bahwa mahasiswa yang mendapatkan dukungan dari orang-orang terdekat cenderung lebih mampu mengelola tekanan serta menghadapi ketidakpastian dalam proses perencanaan karir mereka. Individu yang merasa mendapat dukungan dari keluarga, teman sebaya, maupun tenaga pendidik akan merasa lebih dihargai, mempunyai rasa percaya diri yang lebih tinggi, serta lebih termotivasi untuk merancang masa depannya. Bentuk dukungan ini dapat berfungsi sebagai sumber informasi, dorongan motivasional, serta bimbingan dalam menghadapi kebingungan karir dan ketidakpastian di dunia kerja. Temuan ini memperkuat teori yang dikemukakan oleh Sarason dan rekan-rekannya (1990), yang menekankan pentingnya dukungan sosial dalam proses pengambilan keputusan serta perkembangan psikososial individu. Kontribusi internal locus of control pada kematangan karir mencapai 79,3%, sementara pengaruh dari dukungan sosial mencapai 42,2%. Seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Peningkatan kontrol diri internal (*internal locus of control*) dan dukungan sosial yang dimiliki oleh mahasiswa berbanding lurus dengan tingkat kematangan karir yang mereka capai semakin tinggi kedua faktor tersebut, semakin tinggi pula kematangan karir mahasiswa.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa untuk mendorong peningkatan kematangan karir pada mahasiswa, diperlukan penguatan aspek kontrol diri internal serta dukungan sosial yang berasal dari lingkungan sekitar. Mengingat tingginya angka pengangguran pada kalangan lulusan perguruan tinggi serta tantangan

adaptasi generasi muda terhadap dinamika dunia kerja, temuan ini menjadi penting sebagai landasan bagi institusi pendidikan tinggi dalam menyusun program pengembangan karir yang lebih tepat sasaran dan relevan. Penelitian ini juga menekankan pentingnya pendekatan berbasis psikososial dalam mempersiapkan mahasiswa menghadapi transisi menuju dunia kerja. Mahasiswa yang mampu mengelola kontrol diri secara internal serta memiliki dukungan sosial yang kuat akan lebih siap secara psikologis dan emosional dalam menghadapi berbagai tantangan untuk membangun karir yang stabil dan berkelanjutan.

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam ranah psikologi pendidikan dan bimbingan karir. Temuan ini memperkuat model-model psikologis yang menekankan peran kontrol internal dan dukungan sosial dalam perkembangan karir. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai acuan bagi lembaga pendidikan tinggi dalam mendesain intervensi berbasis pelatihan *soft skill*, peningkatan kesadaran diri, serta fasilitasi komunitas yang suportif bagi mahasiswa dalam mempersiapkan masa depan karir mereka.

G. Kelemahan Penelitian

Penelitian ini memiliki sejumlah keterbatasan yang teridentifikasi selama proses pelaksanaannya. Adapun keterbatasan tersebut antara lain:

1. Misinterpretasi awal terhadap data wawancara pendahuluan, dimana peneliti menyadari adanya kemungkinan kurang optimal dalam menafsirkan perilaku mahasiswa terkait kematangan karir. Beberapa pernyataan mahasiswa yang menunjukkan proses pertimbangan karir, eksplorasi peluang, dan upaya pengembangan diri (misalnya, mencari pelatihan tambahan, mendalami minat industri, atau mempersiapkan diri menghadapi persaingan), seharusnya dipandang sebagai indikator normal dan sehat dari tahap eksplorasi karir pada usia mereka (15-24 tahun) menurut teori (Savickas, 2015).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan temuan dari penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan beberapa poin penting sebagai berikut:

1. Penelitian ini menemukan adanya hubungan antara *internal locus of control* dan *dukungan sosial* dengan tingkat kematangan karir pada mahasiswa Program Studi Teknik Informatika di Universitas X, sehingga hipotesis pertama dinyatakan diterima.
2. Ditemukan korelasi positif yang sangat signifikan antara *internal locus of control* dan kematangan karir pada mahasiswa Teknik Informatika Universitas X, yang mendukung diterimanya hipotesis kedua. Artinya, semakin baik kemampuan mahasiswa dalam mengendalikan dirinya secara internal (*internal locus of control*), maka semakin baik pula tingkat kematangan karir yang dimiliki, dan sebaliknya.
3. Ditemukan hubungan positif yang sangat signifikan antara dukungan sosial dengan kematangan karir pada mahasiswa Teknik Informatika di Universitas X yang mengarah pada diterimanya hipotesis ketiga. Semakin baik dukungan sosial yang diterima mahasiswa, maka semakin baik pula tingkat kematangan karir mereka dan sebaliknya.

B. Saran

Mengacu pada temuan dan kesimpulan di atas, peneliti mengusulkan beberapa rekomendasi bagi pihak-pihak terkait atau yang akan terlibat, sebagai berikut:

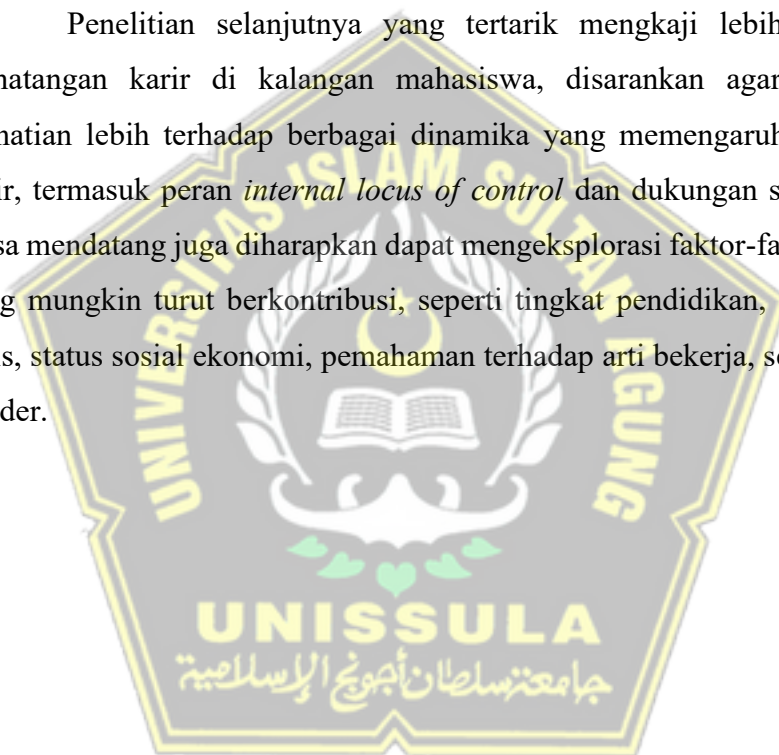
1. Saran Bagi Mahasiswa Teknik Informatika Universitas X

Peneliti merekomendasikan agar mahasiswa terus mempertahankan tingkat *internal locus of control* yang telah baik, misalnya dengan meningkatkan kepercayaan diri, yakin dengan kemampuan yang dimiliki, serta percaya bahwa apa yang terjadi adalah konsekuensi dari apa yang diri sendiri lakukan.

Mahasiswa juga tetap mempertahankan dukungan sosial yang sudah baik dengan cara menjaga komunikasi yang bermakna, aktif bergabung dalam komunitas, berani meminta atau memberikan bantuan, serta berani menyampaikan kebutuhan akan saran, bimbingan, atau dukungan emosional. Selain itu, mahasiswa juga dianjurkan untuk terus mengembangkan keterampilan baru dengan cara melakukan eksplorasi pada hal-hal yang menjadi kompetensi dasar dan tetap gigih dalam menghadapi kegagalan.

2. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya yang tertarik mengkaji lebih lanjut topik kematangan karir di kalangan mahasiswa, disarankan agar memberikan perhatian lebih terhadap berbagai dinamika yang memengaruhi kematangan karir, termasuk peran *internal locus of control* dan dukungan sosial. Studi di masa mendatang juga diharapkan dapat mengeksplorasi faktor-faktor tambahan yang mungkin turut berkontribusi, seperti tingkat pendidikan, latar belakang etnis, status sosial ekonomi, pemahaman terhadap arti bekerja, serta perbedaan gender.



DAFTAR PUSTAKA

- Adhada, I., & Susilarini, T. (2021). Hubungan antara konsep diri dan dukungan sosial dengan kematangan karir pada mahasiswa yang mengikuti kegiatan volunteer di komunitas investor anak muda. *Jurnal IKRAITH-HUMANIORA*, 5(3), 63–68.
- Adnan, A. Z., Fatimah, M., Zulfia, M., & Hidayati, F. (2016). Pengaruh dukungan sosial terhadap harga diri remaja Desa Wonoayu Kecamatan Wajak. *Jurnal Psikologi Islam (JPI)*, 13(2), 53–58.
- Agoes Salim, R. M., Istiasih, M. R., Rumlatur, N. A., & Biondi Situmorang, D. D. (2023). The role of career decision self-efficacy as a mediator of peer support on students' career adaptability. *Heliyon*, 9(4). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e14911>
- Aisyah, L. T., & Pratama, M. (2024). Kontribusi internal *Locus of control* dan dukungan keluarga terhadap kematangan karir pada Mahasiswa tingkat akhir di Universitas Negeri Padang. *CAUSALITA : Journal of Psychology*, 2(1), 113–119. <https://doi.org/10.62260/causalita.v2i1.210>
- Al-Bahrani, M., Abu Shindi, Y., Allawati, S., & Bakkar, B. (2021). A path analysis of effects of the career locus of control dimensions and career decision self-efficacy on career aspiration. *International Journal of Adolescence and Youth*, 26(1), 367–375. <https://doi.org/10.1080/02673843.2021.1961831>
- Astika, D. (2021). *Pengaruh efikasi diri dan dukungan sosial terhadap kematangan karir siswa SMK Negeri 1 Boyolali Tulungagung*. UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Azwar, S. (2021a). *Penyusunan skala psikologi* (3rd ed). Pustaka Pelajar, Kota Yogyakarta.
- Azwar, S. (2021b). *Penyusunan Skala Psikologi* (3rd ed). Pustaka Pelajar, Kota Yogyakarta.
- Azzahrah, A., Noviekayati, I., & Rina, A. P. (2022). Peran internal Locus of control pada kematangan karir mahasiswa. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 3(02), 249–257.
- Said. Ali. (2023). *Keadaan ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2023*. <http://www.bps.go.id>
- Chan, C. C. (2020). Social support, career beliefs, and career self-efficacy in determination of Taiwanese college athletes' career development. *Journal*

of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education, 26.
<https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2019.100232>

- Distina, P. P., Pratama, D., Pebriyanti, M., & Hanipah, M. (2024). Pengembangan alat ukur psikologi kematangan karir: Career maturity attitudes competencies test (CMAC). *Psyche: Jurnal Psikologi*, 6(2), 186–206.
<https://doi.org/10.36269/psyche.v6i2.2507>
- Djunaedi, N., Juwitaningrum, I., & Ihsan, H. (2022). Pengaruh Locus of control terhadap kematangan karir yang dimediasi oleh self-efficacy pada Mahasiswa. *Jurnal Psikologi Insight*, 6(2), 103–114.
<https://www.bps.go.id>,
- Fadilah, F., & Mahyuni, S. R. (2019). 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.v2i2.10731>
- Faturrahmansyah, M., & Kadek Pande Ary Susilawati, L. (2022). Peran efikasi diri dan dukungan sosial terhadap kematangan karir siswa SMA kelas XII di Denpasar. *Jurnal Psikologi Konseling*, 20(1).
- Febrianty, & Muhammad. (2022). *Manajemen sumber daya manusia yang pro Gen Z*. Penerbit Inteligi. Bandar Lampung.
- Firmansyah, D., & Saepuloh, D. (2022). Social Learning Theory: Cognitive and Behavioral Approaches. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(3), 297–324. <https://doi.org/10.55927/jiph.v1i3.2317>
- Gerçek, M., & Özveren, C. G. (2024). How do proactive personality and internal locus of control play a role in the links between career adaptability and job search behaviors of job seekers? a two-moderator approach. *International Journal of Business and Economic Studies*, 6(1), 15–31.
<https://doi.org/10.54821/uiecd.1406825>
- Hidayat, H., Yendra Tamin, B., Herawati, S., Ardi, Z., & Paramita Muji, A. (2020). the contribution of internal Locus of control and self-concept to career maturity in engineering education. *International Journal on Advanced Science Engineering Information Technology*, 10(6).
- Hidayatussani, N., Fitriana, S., & Maulia, D. (2021). Hubungan Dukungan Sosial Orang Tua terhadap Perencanaan Karir Remaja Karang Taruna. *Journal for Lesson and Learning Studies*, 4(1), 107–111.

- Irwan, O. :, Syarqawi, A., & Agustin, M. (2022). Pelaksanaan teori John Holland untuk kematangan karir siswa di SMK Dwi Tunggal Tanjung Morawa. *Jurnal Ikatan Alumni Bimbingan dan Konseling Islam*, 4(2). <http://jurnaltarbiyah.uinsu.ac.id/index.php/almursyid/>
- Jalal, N. M. (2024). Faktor-faktor yang berpengaruh pada kematangan karir mahasiswa di era digital. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5(5), 6270–6283. <https://doi.org/10.54373/imeij.v5i5.1918>
- Kleine, A. K., Schmitt, A., & Wisse, B. (2021). Students' career exploration: a meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 131. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103645>
- Lefcourt, H. M. (2014a). *Locus of Control : Current Trends in Theory & Research* (H. M. Lefcourt, Ed.; 2 ed.). Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9781315798813>
- Lefcourt, H. M. (2014b). *Locus of Control : Current Trends in Theory & Research* (H. M. Lefcourt, Ed.; 2 ed.). Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9781315798813>
- Levenson, H. (1973). Multidimensional locus of control in psychiatric patients. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 41(3), 397–404. <https://doi.org/10.1037/h0035357>
- Machali, I. (2021). *Metode penelitian kuantitatif : Panduan praktis merencanakan, melaksanakan dan analisis dalam penelitian kuantitatif* (Abdau Qurani Habib, Ed.; 3 ed.). Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Mashabi, S., & Prastiwi, M. (2024, Mei 20). *Data BPS: Sebanyak 452.713 Lulusan S1, S2, dan S3 Tidak Bekerja*. Kompas.com. <https://www.kompas.com/edu/read/2024/05/20/191056771/data-bps-sebanyak-452713-lulusan-s1-s2-dan-s3-tidak-bekerja>
- Milah, M. T., Sudirman, D., & Fridayanti. (2021). Kematangan karir siswa: peranan tipe kepribadian dan dukungan sosial. *Indonesian Psychological Research*, 4(1), 1–9. <https://doi.org/10.29080/ipr.v4i1.644>
- Muniati, K. (2023). *Hubungan locus of control internal dengan kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir uin ar-raniry banda aceh*. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.

- Otavia, S., & Mariyanti, S. (2021). Pengaruh dukungan sosial terhadap kematangan karir di kelas paralel Universitas Esa Unggul. *JCA Psikologi*, 2(1), 1–9.
- Qudsiyah, U. (2023). Relationship of internal Locus of control to career maturity through self-efficacy. *Suluh: Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 9(1), 43–52. <https://doi.org/10.33084/suluh.v9i1.6546>
- Rotter, J. B., & Mulry, R. C. (1965). Internal versus external control of reinforcement and decision time. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2(4), 598–604.
- Safarino, E. P., & Smith, T. W. (2014). *Health psychology biopsychosocial interactions* (7 ed.). Wiley. New Jersey.
- Safrina, Y., Munthe, C., & Lesmana, G. (2023a). The Effect of Career-Based Information Services on the Career Maturity of Class XII Students of Harapan Mekar High School TA. 2021/2022. Dalam *Jurnal Riset Ilmu Pendidikan*, 3(2).
- Safrina, Y., Munthe, C., & Lesmana, G. (2023b). The effect of career-based information services on the career maturity of class XII students of Harapan Mekar High School TA. 2021/2022. *Jurnal Riset Ilmu Pendidikan*, 3(2), 75–80.
- Said, K. R., & Eva, N. (2020). Hubungan antara dukungan sosial dengan kesejahteraan psikologis pada mahasiswa rantau. *Prosiding Seminar Nasional Dan Call Paper*, Universitas Negeri Malang, 152–162.
- Saifuddin, A. (2018). *Kematangan karir : teori dan strategi memilih jurusan dan merencanakan karir* (1 ed.). Pustaka Pelajar, Kota Yogyakarta.
- Salsabilla, R. (2024). *Nyaris 10 Juta Gen Z Indonesia menganggur, apa penyebabnya?* CNBC Indonesia. <https://www.cnbcindonesia.com/lifestyle/20241029115027-33-583854/nyaris-10-juta-gen-z-indonesia-menganggur-apa-penyebabnya>
- Santoso, A. S., & Rahmawati, S. (2023). The Effect Of Internal Locus Of Control On Career Maturity Of Students Of The Faculty Of Economics And Management, Ipb University. *Menara Ilmu : Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah*, 17(2), 76–84.
- Santrock, J. W. (2012). *Life-span development* (13 ed.). PT. Eralangga, Kota Jakarta.

- Saudi, A. N. A., Bintang, R. S., Loloallo, V. L., & Zainuddin, N. I. (2024). Multidimensional Scale of Perceived Social Support (MSPSS): Uji Validitas Konstruk dengan Confirmatory Factor Analysis (CFA). *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 6(4), 4266–4275. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v6i4.7492>
- Savickas, M. L. (2015). Career counseling paradigms: Guiding, developing, and designing. Dalam *APA handbook of career intervention, Volume 1: Foundations*. (hlm. 129–143). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/14438-008>
- Savitri, D. (2024, April 25). *Kominfo: Imbas AI, Pengangguran Lulusan Universitas di Indonesia Kembali Naik*. DetikEdu. <https://www.detik.com/edu/edutainment/d-7310555/kominfo-imbas-ai-pengangguran-lulusan-universitas-di-indonesia-kembali-naik>
- Sawitri, D. R. (2023). Perkembangan karir generasi Z: tantangan dan strategi dalam mewujudkan SDM Indonesia yang unggul. In *Angewandte Chemie International Edition*, 3(1), 951–952.
- Sholikah, M., & Muhyadi. (2021). Roles of career maturity mediating the effects of locus of control and socioeconomic status on career readiness. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 10(3), 781–789. <https://doi.org/10.11591/ijere.v10i3.21127>
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian pendidikan: pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Kota Bandung.
- Sujadi, E., & Aulianisya, L. (2020). Locus of control and student achievement. *Indonesian Journal of Counseling & Development*, 16(01), 52–58.
- Super, D. E. (1953). A theory of vocational development. *American Psychologist*, 8(5), 185–190.
- Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance & Counselling*, 9(2), 194–201. <https://doi.org/10.1080/03069888108258214>
- Taylor, S. E. (2012). *Health Psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Turan, M. E. (2021a). The relationship between locus of control and hope in adolescents: The mediating role of career and talent development self-

- efficacy. *Australian Journal of Career Development*, 30(2), 129–138.
<https://doi.org/10.1177/10384162211008888>
- Turan, M. E. (2021b). The relationship between Locus of control and hope in adolescents: the mediating role of career and talent development self-efficacy. *Australian Journal of Career Development*, 30(2), 129–138.
<https://doi.org/10.1177/10384162211008888>
- Ugwu, L. E., Enwereuzor, I. K., Nwankwo, B. E., Ugwueze, S., Ogba, F. N., Nnadozie, E. E., Elom, C. O., Eze, A., & Ezech, M. A. (2021). Proactive Personality and Social Support With Pre-retirement Anxiety: Mediating Role of Subjective Career Success. *Frontiers in Psychology*, 12.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.569065>
- Wahyuningsih, D. D., Nugroho, I. S., Kusuma, Q. A. P., & Safitri, E. I. (2022). Hubungan self efficacy dan kematangan karir dalam pengambilan keputusan karir pada siswa sekolah menengah kejuruan. *Counsnesia : Indonesian Journal of Guidance and Counseling*, 3(2), 1–7.
- Wang, R., Wang, M., & Georgiev, G. V. (2023). The Influence of Personal Evaluation and Social Support on Career Expectations of College Students. *Behavioral Sciences*, 13(12).
<https://doi.org/10.3390/bs13120992>
- Weiss, R. S. (1974). The provision of social relationship. In Z. Rubin (Ed.), *Doing unto others* (pp. 17–28). New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Xia, T., Gu, H., Huang, Y., Zhu, Q., & Cheng, Y. (2020). The Relationship Between Career Social Support and Employability of College Students: A Moderated Mediation Model. *Frontiers in Psychology*, 11.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00028>
- Yanita, M., Syah, N., & Giatman. (2023). The influence of self efficiency and internal Locus of control on career planning of students departement of beauty and cosmetology Padang State University. *Indonesian Journal of Computer Science Attribution*, 12(3), 2023–1148.
- Zhao, A. (2023). The impact of career expectation on employment anxiety of art students in higher vocational colleges during the Covid-19: A chain mediating role of social support and psychological capital. *Frontiers in Psychology*, 14.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1141472>

- Zhou, A., Liu, J., Xu, C., & Jobe, M. C. (2024). Effect of social support on career decision-making difficulties: the chain mediating roles of psychological capital and career decision-making self-efficacy. *Behavioral Sciences*, 14(4).
<https://doi.org/10.3390/bs14040318>
- Zimet, G. (1991). The Multidimensional Scale of Perceived Social Support: A confirmation study. *Article in Journal of Clinical Psychology*.
[https://doi.org/10.1002/1097-4679\(199111\)47:63.0.CO;2-L](https://doi.org/10.1002/1097-4679(199111)47:63.0.CO;2-L)

