

**HUBUNGAN *SELF EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL*  
DENGAN KEMATANGAN KARIR MAHASISWA TINGKAT  
AKHIR**

**(Studi Pada Mahasiswa S1 Non-Pendidikan Fakultas Ekonomi Universitas  
Negeri Jakarta Angkatan 2011)**

**NUZROTUL FADHILAH**

**8215112339**



**Skripsi ini Disusun untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mendapatkan  
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**

**JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**

**2016**

**RELATIONSHIP BETWEEN SELF EFFICACY, LOCUS OF CONTROL, AND GENDER WITH FINAL YEAR UNIVERSITY STUDENTS CAREER MATURITY**

**(Study On Final Year Non-Educational Students Faculty of Economic of State University of Jakarta Class 2011)**

**NUZROTUL FADHILAH**

**8215112339**



**This undergraduate thesis is written as a part to get Bachelor Degree in economics**

**STUDY PROGRAM S1 MANAJEMEN  
MANAGEMENT CONCENTRATION  
FACULTY OF ECONOMICS  
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA  
2016**

## **ABSTRAK**

Nuzrotul Fadhilah, 2016 : *Hubungan Self Efficacy dan Locus of Control dengan Kematangan Karir Mahasiswa Tingkat Akhir: Studi pada Mahasiswa S1 Non-Kependidikan FE UNJ angkatan 2011*. Skripsi, Jakarta: Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Program Studi Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui gambaran umum tentang *self efficacy*, *locus of control* dan terhadap mahasiswa tingkat akhir di S1 Non-Kependidikan FE UNJ, 2) Untuk menguji secara empiris hubungan antara *self efficacy* dan kematangan karir mahasiswa tingkat akhir di S1 Non-Kependidikan FE UNJ, 3) Untuk menguji secara empiris hubungan *locus of control* dan kecemasan tingkat akhir di S1 Non-Kependidikan FE UNJ, 4) Untuk menguji secara empiris hubungan dan kecemasan tingkat akhir di S1 Non-Kependidikan FE UNJ. Analisis yang dilakukan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dan korelasional. Penelitian dilakukan terhadap 76 Mahasiswa S1 Non-Kependidikan di FE UNJ yang sedang Menghadapi Tugas Akhir dengan yang didapat menggunakan metode *simple random sampling*. Sedangkan teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner, yang kemudian diolah menggunakan SPSS 21.0. Hasil analisis menunjukkan bahwa: 1) *self efficacy* berhubungan positif dan signifikan dengan kecermatan sedang terhadap kematangan karir, 2) *locus of control* berhubungan positif dan signifikan dengan kecermatan sedang terhadap kematangan karir, 3) tidak memiliki hubungan dengan kematangan karir.

Katakunci: *Self Efficacy*, *Locus of control*, Kematangan Karir.

**ABSTRACT**

*Nuzrotul Fadhilah, 2016: Relationships Between Self Efficacy and Locus Of Control with Career Maturity on Year End College Students: Study on Non-Education College Students S1 in FE UNJ class of 2011. Undergraduate Thesis, Jakarta: Concentration in Human Resource Management, Program Management, Department of Management, Faculty of Economics, State University of Jakarta.*

*The purpose of this study is: 1) To find a description of self-efficacy, locus of control with career maturity of year end college students on S1 Non-Education in FE UNJ 2) To examine empirically the relationship between self-efficacy and locus of control of year end college students on S1 Non-Education in FE UNJ 3) To examine empirically the relationship of locus of control and career maturity of year end students on S1 Non-Education in FE UNJ. The analysis conducted in this study was descriptive and correlational analysis. The study was conducted on 76, year end college students on S1 Non-Education in FE UNJ using simple random sampling method. The technique of data collection is using questionnaires, which processed by SPSS 21. The results showed that: 1) self-efficacy have positive correlation to career maturity significantly with moderate correlation 2) locus of control have positive correlation to career maturity significantly, with moderate correlation 3) have correlation to career maturity*



*Keywords: Self-Efficacy, Locus Of Control, , Career Maturity*

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**Penanggung Jawab  
Dekan Fakultas Ekonomi**



Dr. Dedi Purwana ES, M.Bus  
NIP. 19671207 199203 1 001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dr. Gatot Nazir Ahmad, S.Si, M.Si</u> NIP. 19720506 200604 1 002	Ketua		29/1 2016
2. <u>Dra. Sholikhah, MM</u> NIP. 19620623 1990032 001	Sekretaris		26/1 2016
3. <u>Dr. I Ketut R. Sudiarditha, M.Si</u> NIP. 19560207 198602 1 001	Penguji Ahli		27/1 2016
4. <u>Agung Wahyu Handaru, ST, MM</u> NIP. 19781127 200604 1 001	Pembimbing I		3/2 2016
5. <u>Widya Parimita, SE, M.PA</u> NIP. 19700605 200112 2 001	Pembimbing II		26/1 2016

Tanggal lulus : ..... 22 Januari 2016

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum pernah dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Januari 2016

Yang Membuat Pernyataan



**Nuzrotul Fadhilah**

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis sampaikan kepada Allah SWT yang atas izin-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan kelulusan untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi, Program studi S1 Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua tersayang, yang tanpa lelah selalu memberikan dukungan, doa, nasihat – nasihat baik secara moril maupun materiil.
2. Bapak Agung Wahyu Handaru , S.T, M.M dan Ibu Widya Parimita, SE, M.P.A, selaku Dosen Pembimbing I dan II yang telah rela meluangkan waktu serta pikirannya untuk membimbing penyelesaian skripsi ini.
3. Bapak Dr. I Ketut R. Sudiarditha, M.Si., dan Ibu Dra. Sholikhah, M.M. selaku tim penguji atas segala bentuk masukannya untuk penelitian ini agar menjadi lebih baik.
4. Bapak Dr. Gatot Nazir Ahmad, S.si.,M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen FE UNJ dan Ibu Dra. Umi Mardiyati, M.Si., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen FE UNJ.
5. Bapak dan Ibu Dosen FE UNJ, khususnya Jurusan Manajemen yang telah membimbing dan memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
6. Firdha Farynasyari, S.E. dan Elke Sabrina, S.E. yang selalu mendoakan dan senantiasa memberikan dukungan moril kepada penulis, serta membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini.

7. Pihak-pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi perbaikan selanjutnya. Semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Jakarta, Januari 2016

Penulis



## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS.....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	8
1.3. Pembatasan Masalah .....	9
1.4. Manfaat penelitian .....	9
<b>BAB II. KAJIAN TEORETIK</b>	
2.1. Deskripsi Konseptual .....	12
2.1.1. Kematangan Karir .....	12
2.1.1.1. Dimensi Kematangan Karir .....	14
2.1.1.2. Tahap Perkembangan Karir .....	16
2.1.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kematangan Karir.....	21
2.1.2. <i>Self efficacy</i> .....	23
2.1.2.1. Dimensi <i>self efficacy</i> .....	25
2.1.2.2. Faktor Pembentuk <i>self efficacy</i> .....	26
2.1.2.3. Proses – proses <i>self efficacy</i> .....	27
2.1.2.4. Hubungan antara <i>self efficacy</i> dan kematangan karir .....	30
2.1.3 <i>Locus of control</i> .....	30
2.1.3.1 Dimensi <i>locus of control</i> .....	33
2.1.3.2 Hubungan antara <i>locus of control</i> dan kematangan karir .....	34
2.2. Hasil Penelitian yang Relevan.....	35

2.3. Kerangka Pemikiran .....	42
2.4. Rumusan Hipotesis .....	44

### **BAB III. METODE PENELITIAN**

3.1 Tujuan penelitian .....	44
3.2 Tempat dan waktu penelitian .....	44
3.3 Metode penelitian .....	44
3.4 Populasi dan sampling .....	45
3.5 Teknik pengumpulan sample .....	46
3.6 Instrumen penelitian .....	47
3.7.1 Definisi konseptual .....	47
3.7.2 Definisi operasional .....	48
3.7.3 Operasionalisasi variabel.....	49
3.7.4 Skala pengukuran .....	50
3.7 Metode analisis .....	52
3.7.1 Analisa Korelasi.....	52
3.7.2 Uji instrumen .....	53
3.7.3 Uji asumsi klasik .....	54
3.7.4 Pedoman interpretasi koefisien korelasi .....	56

### **BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Deskripsi data .....	57
4.2 Analisis deskriptif .....	59
A. Kematangan karir .....	59
B. <i>Self efficacy</i> .....	62
C. <i>Locus of control</i> .....	65
4.3 Uji Instrumen .....	67
4.4.1 Uji validitas .....	67
4.4.2 Uji realibilitas .....	70
4.4.3 Uji Normalitas .....	71
4.4.4 Analisis korelasi .....	72
4.3.4.1 Korelasi antara <i>self efficacy</i> dengan kematangan karir .....	72

4.3.4.2 Korelasi antara <i>locus of control</i> dengan kematangan karir ...	74
4.4 Pembahasan .....	76
4.4.1 Hubungan self efficacy dengan kematangan karir .....	76
4.4.2 Hubungan locus of control dengan kematangan karir .....	77
<b>BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	80
B. Saran .....	81
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>83</b>
<b>LAMPIRAN – LAMPIRAN .....</b>	<b>86</b>

## DAFTAR TABEL

Nomor Judul	Halaman
1.1 Hasil para penelitian terhadap 30 mahasiswa Tingkat akhir FE UNJ .....	3
2.1 Matriks penelitian terdahulu .....	40
3.1 Operasionalisasi variabel kematangan karir .....	49
3.2 Operasionalisasi variabel <i>self efficacy</i> .....	50
3.3 Operasionalisasi variabel <i>locus of control</i> .....	51
3.4 Skala penilaian.....	52
3.5 Pedoman interpretasi koefisien korelasi .....	56
4.1 Nilai analisis deskriptif kematangan karir.....	60
4.2 Nilai analisis deskriptif <i>self efficacy</i> .....	63
4.3 Nilai analisis deskriptif <i>locus of control</i> .....	65
4.4 Hasil uji validitas.....	68
4.5 Hasil uji realibilitas.....	70
4.6 Uji normalitas data .....	71
4.7 Uji korelasi <i>self efficacy</i> dengan kematangan karir .....	73
4.8 Uji korelasi <i>locus of control</i> dengan kematangan karir.....	74

## **DAFTAR GAMBAR**

### **Nomor Judul Halaman**

2.1 Paradigma penelitian .....	43
4.1 Klasifikasi koresponden berdasarkan jurusan .....	58
4.2 Klasifikasi koresponden berdasarkan jenis kelamin.....	58

**DAFTAR LAMPIRAN**

1. Kuesioner Penelitian
2. Data Validitas *Self efficacy*
3. Data Validitas *Locus of Control*
4. Data Validitas Kematangan Karir
5. Data Mentah *Self Efficacy* Responden
6. Data Mentah *Locus of Control* Responden
7. Data Mentah Kematangan Karir Responden
8. Hasil Output SPSS
9. Daftar Riwayat Hidup

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Individu yang telah memiliki pengetahuan yang cukup akan pekerjaan mereka, *self-knowledge*, serta memiliki pengetahuan yang cukup agar dapat membuat keputusan yang tepat adalah individu yang telah memiliki kematangan karir yang baik. Pada setiap mahasiswa tingkat akhir, tingkat kematangan karir yang dimiliki oleh masing-masing individu merupakan suatu hal yang cukup penting. Pada penelitian yang dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa tingkat akhir belum memiliki kematangan karir, atau dengan kata lain sebagian besar mahasiswa tingkat akhir masih belum siap untuk menentukan arah karirnya berdasarkan kemampuan masing-masing individu untuk melakukan eksplorasi karir, membuat perencanaan, mengambil keputusan, dan juga wawasan mengenai dunia kerja<sup>45</sup>.

Bila kematangan karir seorang mahasiswa rendah, maka hal ini kelak dapat berakibat mahasiswa tersebut bekerja di bidang yang tidak sesuai dengan latar belakang studi yang telah diambilnya. Tentunya hal ini sesuai dengan kondisi di lapangan pekerjaan dimana tidak sedikit lulusan strata 1 yang setelah lulus menjalani bidang pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Ditambah lagi dengan faktor terbatasnya lowongan pekerjaan

---

<sup>45</sup>Hami, Azhar El. Hinduan, Zahroturruyida. Sulastiana, Mariana. 2006. *Tingkat Kematangan Karir Pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Universitas Padjajaran*

yang tersedia memaksa para pencari kerja untuk menerima dan menjalani pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang studi mereka.

Sebagai mahasiswa tingkat akhir yang akan segera memasuki dunia kerja sebaiknya telah mempersiapkan diri dengan pilihan karir yang sekiranya akan mereka jalani setelah lulus, agar ketika mereka telah lulus nanti sudah memiliki informasi mengenai pilihan karir yang sekiranya akan mereka jalani dan telah membekali diri masing-masing dengan berbagai macam keterampilan yang kelak akan dibutuhkan dalam menjalani karir yang telah mereka pilih. Karena dengan memiliki perencanaan dan persiapan yang matang mengenai karir mereka kelak, diharapkan para mahasiswa tingkat akhir dapat memiliki kematangan karir yang baik sehingga dapat bersaing dengan baik di dunia kerja dewasa ini.

Disamping itu pula, dengan matangnya perencanaan dan persiapan mengenai karir, tentunya para mahasiswa tingkat akhir ini memiliki kualitas yang diharapkan dapat membantu para mahasiswa tingkat akhir ini agar dapat bersaing dan segera mendapatkan pekerjaan ketika mereka telah lulus nanti. Karena berdasarkan data tenaga kerja yang dirilis Badan Pusat Statistik (BPS) menyebutkan tingkat pengangguran terbuka lulusan universitas per Februari 2015 meningkat jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Tingkat pengangguran terbuka lulusan universitas pada Februari 2014 sebesar 4,31 persen, dan naik pada Februari 2015 menjadi 5,34 persen<sup>46</sup>.

---

<sup>46</sup> Estu Suryowati, "Makin Banyak Sarjana, Diploma, dan Lulusan SMK yang Menganggur", (<http://bisniskeuangan.kompas.com>), 2015



Ditambah lagi dalam menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) di tahun 2015 ini, persaingan antar tenaga kerja tentu akan semakin meningkat. Jika para mahasiswa tingkat akhir tidak mempersiapkan diri mereka dengan sebaik-baiknya untuk menghadapi persaingan tenaga kerja, tentu akan menyulitkan mereka dalam mendapatkan pekerjaan. Tidak dapat dipungkiri, MEA menyebabkan risiko ketenagakerjaan bagi Indonesia. Dilihat dari sisi pendidikan dan produktivitas Indonesia masih kalah bersaing dengan tenaga kerja yang berasal dari Malaysia, Singapura, dan Thailand serta fondasi industri yang bagi Indonesia sendiri membuat Indonesia berada pada peringkat keempat di ASEAN<sup>47</sup>.

Untuk mengetahui permasalahan mengenai kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir Program Studi S1 Manajemen dan S1 Akutansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta, peneliti melakukan pra penelitian terhadap 30 orang mahasiswa tingkat akhir.

**Tabel 1.1**

**Hasil Pra Penelitian Terhadap 30 Orang Mahasiswa Tingkat Akhir Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta**

Pertanyaan	Persentase Jawaban Responden	
	Ya	Tidak
Mengetahui secara pasti tujuan kerja setelah lulus	43%	57%
Sudah memiliki kompetensi yang sesuai dengan dunia kerja	37%	63%

Sumber: Data diolah oleh peneliti

<sup>47</sup>Arya Baskoro, "Peluang, Tantangan, dan Risiko Bsgi Indonesia dengan Adanya Masyarakat Ekonomi Asean" (<http://crmsindonesia.org>) 2015

Dari hasil pra penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kematangan karir dari para mahasiswa tingkat akhir S1 Manajemen dan Akutansi masih rendah. Khususnya mereka masih kurang yakin dengan kompetensi yang mereka miliki. Beberapa responden juga menyatakan bahwa setelah lulus nanti prioritas mereka ialah mendapatkan pekerjaan, terlepas dari apakah pekerjaan tersebut sesuai dengan latar belakang pendidikan yang telah mereka tempuh atau tidak.

Ditambah lagi masih rendahnya rasa percaya diri akan kemampuan yang telah dimiliki oleh paramahasiswa merupakan salah satu faktor yang menyebabkan masih rendahnya kematangan karir yang mereka miliki. Atau dengan kata lain, rasa percaya diri yang dimiliki oleh para mahasiswa tingkat akhir tersebut dalam menghadapi dunia kerja masih rendah. Rasa percaya diri yang mereka miliki dapat disebut juga dengan *self efficacy*.

*Selfefficacy* memiliki peranan penting bagi kematangan karir seseorang. Apabila *selfefficacy* meningkat maka kematangan karir seseorang pun akan meningkat, begitu pula sebaliknya<sup>48</sup>. Mahasiswa dengan *self efficacy* yang rendah akan menghindari tugas-tugas yang diberikan dalam proses belajar. Sedangkan siswa dengan *self efficacy* tinggi akan bersemangat dalam mengerjakan setiap tugas yang diberikan dalam proses belajar. Siswa dengan *self efficacy* tinggi akan berusaha lebih keras dan bertahan lebih lama dalam proses belajar dibandingkan dengan siswa dengan *self efficacy* yang rendah. Selain itu, siswa dengan *self*

---

<sup>48</sup>Pinasti, Woro. 2011. Pengaruh Self-Efficacy, Locus Of Control, dan Faktor Demografis Terhadap Kematangan Karir Mahasiswa UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

*efficacy* yang tinggi akan lebih memiliki rasa percaya diri dalam menghadapi tantangan karir<sup>49</sup>.

Berdasarkan pra penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, dari 30 orang mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta, hanya 2 orang yang tidak pernah menunda mengerjakan tugasnya. Dan dari 30 orang mahasiswa tersebut seluruhnya mengakui bahwa mereka pernah mencontek, meskipun yang jarang melakukannya hanya 14 orang. Mereka semua juga mengakui bahwa mereka pernah menyalin tugas teman mereka, meskipun 20 orang mahasiswa mengklaim bahwa dirinya jarang menyalin tugas teman mereka.

Hal tersebut membuktikan bahwa tidak sedikit mahasiswa yang belum sepenuhnya yakin dengan kemampuan yang telah mereka miliki. Jika seorang mahasiswa yakin dan percaya diri akan kemampuan yang dimilikinya, tentunya ia tidak akan menyalin tugas teman mereka karena mereka akan merasa mampu mengerjakan tugas-tugasnya itu sendiri. *Self efficacy* inilah yang merujuk pada rasa percaya diri dan keyakinan masing-masing individu dengan kemampuan yang telah mereka miliki saat ini. Dengan tingginya *self efficacy* yang dimiliki oleh seorang mahasiswa, maka mahasiswa tersebut akan lebih siap dan paham dengan karir yang tepat dan sesuai dengan dirinya. Karena bila *self efficacy* yang dimiliki oleh seorang individu tinggi, maka semakin tinggi pula motivasi serta usahanya. Namun jika *self efficacy* rendah, maka rendah pula motivasi serta usaha yang dilakukan oleh individu tersebut.

---

<sup>49</sup> Rachmawati, Yunia Eka. 2012. Hubungan Antara *Self Efficacy* Dengan Kematangan Karir Pada Mahasiswa Tingkat Awal dan Akhir di Universitas Surabaya. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*

Faktor internal yang juga berpengaruh terhadap kematangan karir individu selain *self efficacy*, ialah faktor *locus of control*. *self efficacy* tentang pemilihan karir dan *locus of control* merupakan prediktor kematangan karir seseorang. Seseorang yang mempunyai penilaian yang negatif terhadap kemampuan dirinya dalam melakukan pemilihan karir akan kehilangan minat dan usaha untuk melakukan pengenalan diri dan pekerjaan, dan mengalami kesulitan jika menghadapi masalah dalam pemilihan karir. Hal tersebut akan berakibat pada rendahnya kematangan karir.

*Self locus of control* sendiri dibedakan menjadi dua, yaitu internal dan eksternal. Individu dengan *locus of control* internal percaya bahwa peristiwa dalam hidupnya ditentukan oleh usaha dan perilakunya sendiri, sedangkan individu dengan *locus of control* eksternal percaya bahwa peristiwa dalam hidupnya ditentukan oleh nasib, kesempatan, dan kekuatan lain yang berada di luar kendali individu tersebut<sup>50</sup>.

Gambaran mengenai *locus of control* internal dalam kehidupan perkuliahan yaitu seorang mahasiswa yang mendapatkan nilai bagus dalam perkuliahan karena mahasiswa tersebut menguasai bidang mata kuliah tersebut, seperti mahasiswa yang mahir dalam menghitung mendapatkan nilai yang bagus dalam mata kuliah yang materinya berhubungan dengan hitungan. Begitu pula mahasiswa yang

---

<sup>50</sup>Zulkaida, Anita. Kurniati, Ni Made Taganing. Retnaningsih. Muluk, Hamdi. Rifameutia, Tjut. 2007 Pengaruh Locus Of Control Dan Efikasi Diri Terhadap Kematangan Karir Siswa Sekolah Menengah Atas (SMA).

bagus dalam menghafal mendapatkan nilai yang bagus untuk mata kuliah yang banyak menghafal.

Sedangkan gambaran mengenai *locus of control* eksternal dalam kehidupan perkuliahan yaitu seperti dalam mencari tempat untuk praktik kerja lapangan. Mahasiswa yang orang tua, kerabat, atau yang orang tuanya mempunyai kenalan yang bekerja di sebuah perusahaan besar dan menduduki posisi penting di perusahaan tentu akan lebih mudah mendapatkan tempat untuk melaksanakan praktik kerja lapangan jika dibandingkan mahasiswa yang orang tuanya hanya bekerja sebagai pedagang di pasar dan hanya mempunyai segelintir kenalan yang mempunyai pengaruh yang dapat membantu anak mereka dalam mendapatkan tempat untuk melaksanakan praktik kerja lapangan. Berdasarkan data pra penelitian yang diperoleh oleh peneliti mendapatkan fakta bahwa dari 30 orang mahasiswa, 19 orang tidak percaya bahwa kemampuan mereka yang sepenuhnya berpengaruh terhadap kejadian-kejadian yang telah terjadi dalam hidup mereka. Mereka yakin ada faktor lain yang ikut memberikan pengaruh terhadap kejadian-kejadian tersebut, seperti faktor keberuntungan, faktor lingkungan, dan sebagainya.

Untuk faktor-faktor lain yang mempengaruhi kematangan karir individu antara lain ialah belakang keluarga, dimana orang tua merupakan *role model* yang paling memberikan pengaruh terhadap pola pikir dan tingkah laku bagi anak-anaknya. Orang tua juga terkadang terkesan mengarahkan dan bahkan menuntut anak mereka untuk mengambil dan menjalani karir tanpa menanyakan ke anak mereka mengenai minat anak mereka sendiri. Selain itu, pelatihan-pelatihan dan

pengembangan diri yang diterima oleh seorang individu di bangku sekolah dan bangku kuliah, pengalaman kerja, gender, dan lain-lain juga turut berkontribusi dalam membangun kematangan karir individu. Namun, dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan hubungan kematangan karir mahasiswa tingkat akhir dengan *self efficacy* dan *locus of control*.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini ialah:

1. Bagaimana gambaran *self efficacy*, *locus of control*, dan kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir prodi S1 Manajemen dan Akutansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta?
2. Apakah terdapat hubungan antara *self efficacy* terhadap kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir prodi S1 Manajemen dan Akutansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta?
3. Apakah terdapat hubungan antara *locos of control* terhadap kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir prodi S1 Manajemen dan Akutansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta?
4. Apakah *self effiacay* dan *locus of control* secara simultan memiliki hubungan terhadap kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir prodi S1 Manajemen dan Akutansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta?

### 1.3 Pembatasan Masalah

Agar ruang lingkup penelitian ini tidak meluas maka peneliti menetapkan batasan masalah sebagai berikut:

1. Hubungan adalah “memiliki sangkut-paut dengan sesuatu”
2. Variabel independen yang diteliti untuk penelitian ini ialah *self efficacy* ( $X_1$ ) dan *locus of control* ( $X_2$ )
3. Variabel dependen yang diteliti yaitu kematangan karir (Y)
4. Objek untuk penelitian ini ialah mahasiswa tingkat akhir prodi S1 Manajemen dan S1 Akutansi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

### 1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Diharapkan dengan melakukan penelitian ini peneliti dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan, dan semakin menguatkan pemahaman peneliti akan ilmu di bidang studi manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Universitas Negeri Jakarta khususnya Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Peneliti mengharapkan penelitian ini dapat menjadi salah satu karya potensial yang dijadikan bahan referensi sekaligus bahan pembelajaran yang bermanfaat bagi Universitas Negeri Jakarta khususnya Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

### 3. Pengembangan Ilmu dan Pengetahuan

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, terutama yang berkaitan dengan bidang manajemen sumber daya manusia.

4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat mengenai hubungan *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kematangan karir



## BAB II

### KAJIAN TEORETIK

#### 2.1 Deskripsi Konseptual

##### 2.1.1 Kematangan Karir

Bagi masyarakat awam, karir merupakan suatu proses pekerjaan yang tahapannya dimulai ketika individu tersebut sudah memiliki suatu pekerjaan yang menghasilkan. Namun pandangan tersebut keliru, karena karir itu berkembang sesuai dengan tahapannya dan proses tersebut dimulai ketika kanak - kanak. Kematangan karir sendiri merupakan salah satu konstruk psikologis yang pertama kali diungkapkan oleh seorang ahli psikologi konseling yaitu Donald Edwin Super.<sup>51</sup>

Super berpendapat “*careers as unfolding in a series of developmental stages, with each stages characterized by certain tasks*”<sup>52</sup>Dapat diartikan karir sebagai bentangan dari serangkaian tahap berkembang, dengan setiap pahap ditandai dengan tugas tertentu. Dalam kerangka pemikiran Super, menjelaskan:

*“Individuals are career mature or ready to make appropriate choices when they have engaged in planful exploration and have*

---

<sup>51</sup> Winkel W.S., “*Bimbingan dan konseling di institusi pendidikan*” (Jakarta: PT Gramedia Widia Sarana Indonesia, 2006), p.53

<sup>52</sup> Jeffrey Greenhaus & Gerard Callanan, “*Encyclopedia of Career Development: volume 1*”, (California: SAGE Publications,2006), p. 125

*appropriate occupational knowledge, self-knowledge, and decision-making knowledge*".<sup>53</sup>

Kerangka pemikiran Super diatas dapat memiliki arti bahwa seorang individu yang telah memiliki kematangan karir telah siap dalam mengambil pilihan yang pantas ketika mereka harus membuat rencana dan memiliki pengetahuan yang cukup mengenai pekerjaan mereka, *self knowledge*, dan pengetahuan dalam membuat keputusan.

Sedangkan Crites mendefinisikan kematangan karir (*Career Maturity*) sebagai berikut:

Kematangan karir merupakan tingkat kemampuan individu dalam menguasai tugas perkembangan vokasional yang meliputi komponen – komponen pengetahuan dan sikap yang tepat sesuai dengan tahap perkembangan karirnya.<sup>54</sup>

Pendapat diatas juga didukung oleh Coertse & Schepers yang menyatakan "*Career mature individuals have the ability to identify specific occupational preferences and to implement activities in order to achieve their goals*".<sup>55</sup> Dapat diartikan individu yang memiliki kematangan karir memilih pekerjaan yang lebih spesifik dan melakukan berbagai hal untuk mencapai tujuan mereka. Nasriyah, dkk juga mendefinisikan kematangan karir sebagai berikut:

"Kematangan karir merupakan kesiapan seorang individu untuk menyelesaikan tugas-tugas perkembangan karir yang khas pada

---

<sup>53</sup> *Ibid.*, p.125

<sup>54</sup> Pinasti Woro, "Pengaruh *self efficacy*, *locus od control*, dan Faktor Demografis Terhadap Kematangan karir Mahasiswa UIN Syarif Hidayatullah Jakarta", 2011, p. 18

<sup>55</sup> Coertse, Schepers, "*Some Personality and Cognitive Correlates of Carrer Maturity*", *Journal of Industrial Psychology*, 2004, 30 (2) p. 60

tahap perkembangan tertentudan kesiapan membuat suatu pilihan karir yang realistik”<sup>56</sup>

Pendapat para ahli diatas juga diperkuat oleh pernyataan Tyas dkk yang menyatakan bahwa:

“kematangan karir adalah keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas-tugas perkembangan karir yang terjadi dalm tahap-tahap perkembangan karirnya sesuai dengan usianya, dalam artian individu matang dalam setiap tahap perkembangan kariernya”<sup>57</sup>

Berdasarkan pada pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa kematangan karier ialah kesiapan, kemampuan dan kapasitas seseorang dalam membuat pilihan serta keputusan karier yang tepat dan realistis bagi diri mereka sendiri, serta mampu menyelesaikan tugas-tugas terkait dengan karir dan menyadari hal-hal yang dibutuhkan dalam membuat suatu keputusan karir.

### 2.1.2 Dimensi kematangan karier

Menurut Super, kematangan karirr memiliki dimensi sebagai berikut :<sup>58</sup>

1. Perencanaan Karir (*Career Planning*)
2. Eksplorasi Karir (*Career Exploration*)

---

<sup>56</sup>Nasriyah, Yusuf, Karyanta, “ Hubungan Antara Penyesuaian Diri dan Dukungan Sosial Keluarga dengan Kematangan Karir pada Mahasiswa program Studi Ilmu Komunikasi FISIP UNS”, Jurnal Psikologi 2013, p. 197

<sup>57</sup>Sandi Prasetyaning Tyas, Sri Wiyanti, NUgraha Arif Karyanta, “ Hubungan Motivasi belajar dan Keyakinan Diri dengan Kematangan Karir pada Slswa SMK Muhammadiyah 2 Andong Boyolali” Jurnal Psikologi 2013, p. 81

<sup>58</sup>Jeremy Sigarlaki, “Hubungan *Self Efficacy*, *Locus of Control*, dan *Gender* dengan Kematangan Karir Mahasiswa Tingkat Akhir”, Skripsi Manajemen 2014, p. 24

3. Pengambilan Keputusan Karir (*Career Decision Making*)
4. Informasi Dunia Kerja (*World-of-work Information*)
5. Pengetahuan tentang kelompok pekerjaan yang lebih disukai (*knowledge of preferred occupational group*).

Perencanaan karier mengacu pada seberapa banyak individu mengetahui hal –hal yang harus dilakukan mengenai suatu pekerjaan. Hal ini mengukur seberapa sering individu mencari beragam informasi mengenai pekerjaan dan seberapa jauh mereka mengetahui beragam jenis pekerjaan. Konsep ini juga berkaitan dengan pengetahuan mengenai kondisi pekerjaan, jenjang pendidikan yang disyaratkan, prospek kerja dan kesempatan untuk meningkatkan karier didepannya.

Eksplorasi karir merupakan kemampuan individu untuk melakukan pencarian informasi karir dari berbagai sumber karir, seperti kepada orang tua, saudara, kerabat, teman, guru bidang studi, konselor sekolah, dan sebagainya. Indikator dari aspek ini adalah mengumpulkan informasi karir dari berbagai sumber dan memanfaatkan informasi karir yang telah diperoleh.

Konsep pengambilan keputusan karir berkaitan dengan kemampuan menggunakan pengetahuan dan membuat perencanaan karir. Dalam hal ini, individu diposisikan dalam situasi untuk membuat keputusan karir yang tepat bagi dirinya sendiri.

Aspek informasi dunia kerja ini terdiri dari dua komponen. Yang pertama terkait dengan tugas perkembangan, yaitu individu harus tahu

minat dan kemampuan diri, mengetahui cara orang lain mempelajari hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan dan mengetahui alasan orang berganti pekerjaan. Sedangkan komponen kedua adalah mengetahui tugas-tugas pekerjaan dalam suatu jabatan dan perilaku perilaku dalam bekerja.

Pada dimensi pengetahuan tentang kelompok pekerjaan yang lebih disukai, individu diberi kesempatan untuk memilih satu dari beberapa pilihan pekerjaan, dan kemudian ditanyai mengenai hal - hal yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut. Mengenai persyaratan, tugas-tugas, faktor-faktor dan alasan yang mempengaruhi pilihan pekerjaan dan mengetahui resiko-resiko dari pekerjaan yang dipilihnya.

### **2.1.3 Tahap Perkembangan Karir**

Menurut Super tahap perkembangan karir terdiri dari: <sup>59</sup>

#### **1. *Growth* (4-13 tahun)**

Tahap ini ditandai dengan perkembangan kapasitas, sikap, minat, dan kebutuhan yang terkait dengan konsep diri. Konsep diri yang dimiliki individu terbentuk melalui identifikasi terhadap figur-figur keluarga dan lingkungan sekolah. Pada awalnya, anak-anak mengamati lingkungan untuk mendapatkan informasi mengenai dunia kerja dan menggunakan rasa penasaran untuk mengetahui minat. Seiring berjalannya waktu, rasa penasaran dapat mengembangkan kompetensi untuk mengendalikan lingkungan dan

---

<sup>59</sup>*Ibid.*, p. 27

kemampuan untuk membuat keputusan. Disamping itu, melalui tahap ini, anak-anak dapat mengenali pentingnya perencanaan masa depan dan memilih pekerjaan. Tahap ini terdiri dari 3 sub tahap yaitu:

- a. Sub tahap *fantasy* (4-10 tahun) ditandai dengan minat anak berfantasi untuk menjadi individu yang diinginkan, kebutuhan dan menjalani peran adalah hal yang penting.
- b. Sub tahap *interest* (11-12 tahun) menunjukkan tingkah laku yang berhubungan dengan karir mulai dipengaruhi oleh kesukaan anak. Hal yang disukai dan yang tidak tersebut menjadi penentu utama aspirasi dan aktifitas.
- c. Sub tahap *capacity* (13-14 tahun) Individu yang berada pada sub tahap ini mulai mempertimbangkan kemampuan pribadi dan persyaratan pekerjaan yang diinginkan.

## 2. *Exploration* (14-24 tahun)

Pada tahap ini individu banyak melakukan pencarian tentang karir apa yang sesuai dengan dirinya, merencanakan masa depan dengan menggunakan informasi dari diri sendiri dan dari pekerjaan. Individu mulai mengenali diri sendiri melalui minat, kemampuan, dan nilai. Individu akan mengembangkan pemahaman diri, mengidentifikasi pilihan pekerjaan yang sesuai, dan menentukan tujuan masa depan yang sementara tetapi dapat diandalkan. Individu juga akan menentukan pilihan melalui kemampuan yang dimiliki untuk membuat keputusan dengan memilih di antara

alternatif pekerjaan yang sesuai. Tahap ini terdiri dari 3 sub tahap, yaitu :

- a. Sub tahap *tentative* (14-17 tahun). Tugas perkembangan pada tahap ini adalah menentukan pilihan pekerjaan. Individu mulai menggunakan pilihan tersebut dan dapat melihat bidang serta tingkat pekerjaan yang sesuai dengan dirinya. Hal-hal yang dipertimbangkan pada masa ini adalah kebutuhan, minat, kapasitas, nilai dan kesempatan
  - b. Sub tahap *transition* (18-21 tahun). Sub tahap ini merupakan periode peralihan dari pilihan pekerjaan yang bersifat sementara menuju pilihan pekerjaan yang bersifat khusus. Tugas perkembangan pada masa ini yaitu mengkhususkan pilihan pekerjaan dengan memasuki pasar pekerja, pelatihan profesional, bekerja sambil dan mencoba mewujudkan konsep diri.
  - c. Sub tahap *trial* (22-24 tahun). Tugas perkembangan pada masa ini adalah melaksanakan pilihan pekerjaan dengan memasuki dunia kerja
3. *Establishment* (25-44 tahun)

Pada tahap ini individu mulai memasuki dunia kerja yang sesuai dengan dirinya dan bekerja keras untuk mempertahankan pekerjaan tersebut. Masa ini merupakan masa paling produktif dan kreatif. Tahap ini terdiri dari 2 sub tahap, yaitu :

- a. Sub tahap *trial with commitment* (25-30 tahun). Pada tahap ini individu merasa nyaman dengan pekerjaan, sehingga ingin terus mempertahankan pekerjaan yang dimiliki. Tugas perkembangan pada masa ini adalah menstabilkan pilihan pekerjaan.
  - b. Sub tahap *stabilization* (31-44 tahun). Pada tahap ini pola karir individu menjadi jelas dan telah menstabilkan pekerjaan. Tugas perkembangan yang harus dipenuhi oleh individu pada masa ini adalah menetapkan pilihan pekerjaan agar memperoleh keamanan dan kenyamanan dalam bekerja serta melakukan peningkatan dalam dunia kerja dengan menunjukkan perilaku yang positif dan produktif dengan rekan kerja.
4. *Maintenance* (45-64 tahun)

Individu pada tahap ini telah menetapkan pilihan pada satu bidang karir, fokus mempertahankan posisi melalui persaingan dengan rekan kerja yang lebih muda dan menjaga posisi tersebut dengan pengetahuan yang baru. Tugas perkembangan yang harus dipenuhi oleh individu pada tahap ini, yaitu:

- a.  *Holding* Pada tahap ini individu menghadapi tantangan dengan berkompetisi bersama rekan kerja, perubahan teknologi, memenuhi tuntutan keluarga, dan berkurangnya stamina



- b. *Updating*, Individu pada tahap ini harus bekerja keras dalam menegerjakan tugas dengan lebih baik melalui memperbarui pengetahuan dan keterampilan
- c. *Innovating*, Pada tahap ini individu melkukan pekerjaan dengan cara yang berbeda, melakukan pekerjaan yang berbeda, dan menghadapi tantangan baru

5. *Decline* (Lebih dari 65 Tahun)

Individu pada tahap ini mulai mempertimbangkan masa pra-pensiun, hasil kerja, dan akhirnya pensiun. Hal ini dikarenakan berkurang kekuatan mental dan fisik sehingga menyebabkan perubahan aktivitas kerja. Tahap ini terdiri dari 2 sub tahap, yaitu:

- a. Sub tahap *decelaration* (65-70 tahun). Tugas perkembangan pada sub tahap ini adalah mengurangi tingkat pekerjaan secara efektif dan mulai merencanakan pensiun. Hal ini ditandai dengan adanya penyerahan tugas sebagai salah satu langkah mempersiapkan diri menghadapi pensiun.
- b. Sub tahap *retirement* (lebih dari 71 tahun). Sub tahap ini ditandai dengan masa pensiun dimana individu akhirnya mulai menarik diri dari lingkungan kerja.

### 1.1.3 Faktor – faktor yang mempengaruhi kematangan karir

Berdasarkan hasil penelitian Seligman beberapa faktor yang mempengaruhi kematangan karir individu adalah :<sup>60</sup>

1. Faktor Keluarga.
2. Faktor Internal Individu
3. Faktor Sosial-ekonomi

Keluarga dapat memberikan pengaruh pada kematangan karir yang baik. Keluarga terutama orang tua dapat memberikan saran serta masukan suatu pekerjaan. Latar belakang keluarga dan juga pola asuh orang tua dapat berperan dalam kematangan karir individu.

Faktor Internal individu mencakup Self esteem (harga diri), self expectation (pengharapan diri), *self efficacy* (keyakinan akan kemampuan diri), *Locus of control* (pusat kendali diri), keterampilan, minat, kepribadian dan usia.

Faktor sosial-ekonomi yang mempengaruhi kematangan karir seseorang terdiri dari lingkungan, status social-ekonomi, dan gender. Ketiga hal tersebut akan dijabarkan sebagai berikut:

- a. Lingkungan.

Lingkungan dapat mempengaruhi kematangan karir.

Masyarakat di kota – kota kecil dan pedesaan cenderung

---

<sup>60</sup>Seligman, “*Developmental career counseling and assessment*”, (Thousand Oaks: Sage Publications, 1994), p. 127

mendapat informasi pekerjaan yang terbatas, hal ini membuktikan pilihan karir di daerah tersebut sempit. Di sisi lain, cita – cita karir cenderung meningkat sejalan dengan kepadatan penduduk. Masyarakat dari latar belakang perkotaan biasanya memilih jalur karir yang melibatkan persaingan dan tekanan yang cukup untuk mencapai sukses.

b. Status sosial-ekonomi.

Secara umum, masyarakat dari latar belakang status sosial-ekonomi tinggi, memiliki cita-cita karir yang tinggi pula. Individu yang berada pada status sosial-ekonomi rendah cenderung tidak matang dalam karirnya di tahap depan karena mereka tidak memiliki akses untuk mengetahui informasi tentang perkuliahan atau pekerjaan.

c. Gender

Adanya stereotip mengenai jenis pekerjaan laki – laki dan wanita telah menimbulkan perbedaan dalam kematangan karir pria dan wanita. Betz & Hackett membedakan pekerjaan menjadi 2 yaitu, pekerjaan tradisional dan non tradisional. Wanita biasanya lebih berkembang di pekerjaan tradisional, yang bersifat pekerjaan praktik, namun tetap sesuai dengan minat dan bakatnya seperti mengajar, perawat, dan sekretaris diaman wanita lebih dominan. Sementara pria cenderung lebih tertarik pada pekerjaan yang menuntut kompetensi,

penguasaan dan otonomi untuk mendapatkan kekuasaan (*power*) dan pencapaian yang tinggi di tempat ia bekerja.

#### 2.1.4 *Self efficacy*

*Self efficacy* telah menjadi variabel utama yang digunakan dalam memahami dan memfasilitasi perkembangan karir seorang individu dan juga menjadi poin penting dalam mempelajari efektifitas tim dan organisasi.<sup>61</sup> *Self efficacy* adalah kepercayaan seseorang atas kemampuannya dalam menguasai situasi dan menghasilkan sesuatu yang menguntungkan.<sup>62</sup> Teori *self efficacy* diambil dari teori *social cognitive* milik Bandura yang telah diterima secara empiris untuk mendukung penjelasan perilaku individu disepanjang domain kehidupannya. Teori *social cognitive* mendefinisikan *self efficacy* sebagai kepercayaan individu akan kemampuannya mengorganisir dan melaksanakan tindakan untuk menghasilkan sesuatu yang ingin dicapai.<sup>63</sup>

Bandura menyatakan bahwa “*self efficacy is the belief that one can master a situation and produce positive outcomes*”.<sup>64</sup> Dapat diartikan

---

<sup>61</sup> Jeffrey Greenhaus & Gerard Callanan, “*Encyclopedia of Career Development*”, (California: SAGE Publications, 2006), p. 719

<sup>62</sup> Sersiana, Luluk. Lukitaningsih, Retno. Muis, Tamsil. Purwoko, Budi. 2013. Hubungan Antara *Self Efficacy* Karir dan Persepsi Terhadap Masa Depan Karir Dengan Kematangan Karir Siswa Smk PGRI Wonoasri Tahun Ajaran 2012/2013

<sup>63</sup> Yunia Eka Rachmawati, “ Hubungan Antara *Self Efficacy* Dengan Kematangan Karir Pada Mahasiswa Tingkat Awal dan Tingkat Akhir di Universitas Surabaya”, (*Calyptra: jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya* Vol. 1 No. 1, 2012), p. 3

<sup>64</sup> John W. Santrock, “*Psychology Essentials: Updated Second Edition*”, (New York: McGraw-Hill, 2005), p.364

juga bahwa *self efficacy* adalah keyakinan individu untuk menguasai situasi dan menghasilkan hal yang positif. Individu dengan *self efficacy* yang tinggi memiliki keyakinan yang tinggi akan kemampuan diri mereka sendiri dalam menaklukkan tantangan dan mencapai tujuan mereka.

Menurut Greenhaus dan Callanan “*self efficacy expectations refer to a person’s beliefs concerning his or her ability to successfully perform a given task or behavior*”.<sup>65</sup> Dapat diartikan *self efficacy* adalah keyakinan individu akan kemampuannya untuk berhasil dalam unjuk kerja atau tugas – tugas yang telah diberikan. Woolfolk juga menyatakan bahwa *self efficacy* mengacu pada pengetahuan individu tentang kemampuannya sendiri untuk menyelesaikan tugas tertentu tanpa perlu membandingkan dengan kemampuan orang lain.<sup>66</sup> Hal ini juga diperkuat oleh Niu yang menyatakan:

“*Self efficacy* merupakan hasil interaksi antara lingkungan eksternal, mekanisme penyesuaian diri serta kemampuan personal, pengalaman dan pendidikan. *Self efficacy* merupakan factor penting dalam menentukan control diri dan perubahan perilaku dalam individu”.<sup>67</sup>

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* merupakan keyakinan atau kepercayaan individu mengenai kemampuan dirinya untuk untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan

---

<sup>65</sup> Jeffrey Greenhaus & Gerard Callanan, *Loc. cit*

<sup>66</sup> Jeremy Sigarlaki, *op. cit*, p. 33

<sup>67</sup>Yunia Eka Rachmawati, *Loc. cit*.

sesuatu dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu.

#### 2.1.4.1 Dimensi *Self efficacy*

Bandura mengemukakan bahwa *self efficacy* individu dapat dilihat dari tiga dimensi, yaitu :<sup>68</sup>

- a. Tingkat (*level*)
- b. Keluasan (*generality*)
- c. Kekuatan (*strength*)

Tingkat (*level*) *Self efficacy* individu dalam mengerjakan suatu tugas berbeda dalam tingkat kesulitan tugas. Sejauh mana individu merasa mampu dalam melakukan berbagai tugas dengan tingkat kesulitan tugas mulai yang sederhana, agak sulit, hingga yang sulit. Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi cenderung memilih tugas yang tingkat kesukarannya sesuai dengan kemampuannya.

Dimensi keluasan (*generality*) berkaitan dengan penguasaan individu terhadap bidang atau tugas pekerjaan. Individu dapat menyatakan dirinya memiliki *self efficacy* pada aktivitas yang luas, atau terbatas pada fungsi domain tertentu saja. Individu dengan *self efficacy* yang tinggi akan mampu menguasai beberapa bidang sekaligus untuk menyelesaikan suatu tugas. Individu yang memiliki *self efficacy*

---

<sup>68</sup>*Ibid.*, p. 34

yang rendah hanya menguasai sedikit bidang yang diperlukan dalam menyelesaikan suatu tugas.

Dimensi kekuatan (*strength*) lebih menekankan pada tingkat kekuatan atau kemantapan individu terhadap keyakinannya. *Self efficacy* menunjukkan bahwa tindakan yang dilakukan individu akan memberikan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan individu. *Self efficacy* menjadi dasar dirinya melakukan usaha yang keras, bahkan ketika menemui hambatan sekalipun.

#### 2.1.4.2 Faktor Pembentuk *Self efficacy*

Menurut Bandura terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya *self efficacy* seseorang, yaitu :<sup>69</sup>

- a. *Performance accomplishment* (pengalaman pencapaian prestasi)
- b. *Vicarious experience* (mengamati pengalaman orang lain sebagai model)
- c. *Verbal Persuasion* (dorongan verbal)
- d. *Emotional Arousal* (pemunculan emosi)

Pengalaman pencapaian prestasi merupakan pengalaman seseorang yang berhubungan dengan kegagalan atau keberhasilan masa lalu. Apabila seseorang mengalami keberhasilan maka seseorang tersebut dapat meningkatkan *self efficacy*.

---

<sup>69</sup> Michael W. Passer & Ronald E. Smith, "*Psychology: The science of Mind and Behavior, Second Edition*", ( New York: McGraw-Hill, 2004), p. 445

Individu yang kurang menguasai suatu bidang umumnya mengobservasi orang lain di sekitarnya. Mereka mempelajari cara pengerjaan suatu hal dengan menitu orang disekeliling mereka yang mengerjakan hal yang sama. Jika individu melihat orang di sekitar mereka mencapai keberhasilan, *self efficacy* yang dimiliki (individu akan meningkat begitu juga sebaliknya. Dengan kata lain, individu mengamati pengalaman orang lain sebagai model dalam mencapai satu keberhasilan

Dorongan verbal diperlukan karena jika individu diarahkan dengan saran, nasehat, bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinan bahwa kemampuan-kemampuan yang dimiliki dapat membantu untuk mencapai apa yang diinginkan.

Seseorang yang dapat meningkatkan *self efficacy* dengan tidak sering mengalami keadaan yang tertekan. *Emotional arousal*(pemunculan emosi) seperti perasaan takut, stress dapat menyebabkan menurunnya kinerja dan menurangi keberhasilan seseorang.

#### **2.1.4.3 Proses – proses *Self efficacy***

Proses-proses yang mempengaruhi *self efficacy* Menurut Bandura, proses psikologis dalam *self efficacy* yang turut berperan dalam diri manusia ada 4, yang terdiri dari:

- a. Proses Kognitif
- b. Proses Motivasi



c. Proses afektif

d. Proses Seleksi

Proses kognitif merupakan proses berfikir, didalamnya termasuk pemerolehan, pengorganisasian, dan penggunaan informasi. Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi lebih senang membayangkan tentang kesuksesan. Sebaliknya individu yang memiliki *self efficacy* yang rendah lebih banyak membayangkan kegagalan dan hal-hal yang dapat menghambat tercapainya kesuksesan. Bentuk tujuan personal juga dipengaruhi oleh penilaian akan kemampuan diri. Semakin seseorang mempersepsikan dirinya mampu maka individu akan semakin membentuk usaha-usaha dalam mencapai tujuannya dan semakin kuat komitmen individu terhadap tujuannya.

Proses selanjutnya ialah proses motivasi. Kebanyakan motivasi manusia dibangkitkan melalui kognitif. Individu memberi motivasi/dorongan bagi diri mereka sendiri dan mengarahkan tindakan melalui tahap pemikiran-pemikiran sebelumnya. Kepercayaan akan kemampuan diri dapat mempengaruhi motivasi dalam beberapa hal, yakni menentukan tujuan yang telah ditentukan individu, seberapa besar usaha yang dilakukan, seberapa tahan mereka dalam menghadapi kesulitan-kesulitan dan ketahanan mereka dalam menghadapi kegagalan.

Proses afeksi merupakan proses pengaturan kondisi emosi dan reaksi emosional. Keyakinan individu akan *coping* mereka turut

mempengaruhi level stres dan depresi seseorang saat mereka menghadapi situasi yang sulit. Persepsi *self efficacy* tentang kemampuannya mengontrol sumber stres memiliki peranan penting dalam timbulnya kecemasan.

Individu yang percaya akan kemampuannya untuk mengontrol situasi cenderung tidak memikirkan hal – hal yang negatif. Individu yang merasa tidak mampu mengontrol situasi cenderung mengalami level kecemasan yang tinggi, selalu memikirkan kekurangan mereka, memandang lingkungan sekitar penuh dengan ancaman, membesar – besarkan masalah kecil, dan terlalu cemas pada hal kecil yang sebenarnya jarang terjadi.

Yang terakhir adalah proses seleksi, yaitu kemampuan individu untuk memilih aktivitas dan situasi tertentu turut mempengaruhi efek dari suatu kejadian. Individu cenderung menghindari aktivitas dan situasi yang diluar batas kemampuan mereka. Bila individu merasa yakin bahwa mereka mampu menangani suatu situasi, maka mereka cenderung tidak menghindari situasi tersebut. Dengan adanya pilihan yang dibuat, individu kemudian dapat meningkatkan kemampuan, minat, dan hubungan sosial mereka.

#### **2.1.4.4 Hubungan antara *self efficacy* dengan kematangan karir**

*Self efficacy* merupakan suatu keyakinan akan kompetensi yang dimiliki oleh seseorang individu terhadap dirinya sendiri, untuk mengerjakan atau menyelesaikan suatu tugas dengan baik dan benar. Karenanya, *self efficacy* memiliki hubungan yang erat dengan kematangan karir individu. Bandura mengungkapkan bahwa orang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan mengeluarkan usaha yang lebih besar untuk mencapai tujuannya, termasuk tujuan karirnya.<sup>70</sup> Hal ini sejalan dengan penelitian Patton dan Creed pada pelajar di Australia, yang mengemukakan bahwa *self efficacy* menjadi salah satu prediktor kematangan karir, disamping usia, dan keputusan karir.<sup>71</sup>

### **2.1.5 Locus of control**

*Locus of control* telah memegang peranan penting dalam berbagai hal dalam kehidupan manusia, termasuk kesehatan, kebahagiaan, rasa puas terhadap pekerjaan, kehidupan secara keseluruhan, karir individu, serta pilihan cita-cita mereka.<sup>72</sup> Istilah *Locus of control* muncul dalam teori *social learning* yang diusulkan oleh Julian Rotter yang mengemukakan bahwa:

---

<sup>70</sup> Anita Zulkaida, dkk, "Pengaruh *Locus of Control* dan Efikasi Diri Terhadap Kematangan Karir Siswa Sekolah Menengah Atas", Proceeding PESAT(Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitek, & Sipil), vol. 2, 21-22 Agustus 2007, p. B3

<sup>71</sup> Peter A. Creed & Wendy Patton, "Predicting Two Component of Career Maturity in School Based Adolescents", *Journal of Career Development*, 2003, p. 14

<sup>72</sup> Jeffrey H. Greenhaus & Gerard A. Callanan, p. 481

*“Locus of Control is individual beliefs about whether the outcomes of their actions depend on what they do or on event outside of their personal control (external control)”.*<sup>73</sup>

Dapat diartikan *locus of control* merupakan kepercayaan masing-masing individu mengenai hasil tergantung pada apa yang mereka lakukan atau hal diluar kontrol mereka (kontrol eksternal). Individu dengan kendali kontrol internal percaya bahwa kelakuan dan tindakan merekalah yang bertanggung jawab atas segala konsekuensi yang terjadi kepada mereka. Individu dengan kendali kontrol eksternal percaya bahwa apapun yang mereka lakukan dipengaruhi oleh faktor diluar kontrol mereka seperti takdir, keberuntungan, atau orang lain.<sup>74</sup>

Friedman dan Schustack menambahkan *locus of control* berbeda dengan *self efficacy*, karena *locus of control* lebih pada keyakinan mengenai kemungkinan suatu perilaku tertentu mempengaruhi hasil akhir sedangkan *self efficacy* adalah keyakinan individu bahwa ia dapat melakukan suatu perilaku dengan baik.<sup>75</sup> Rotter juga mendefinisikan

*“Locus of control is a dispositional tendency to perceive events and outcomes in one’s life as being under one’s own control or as being controlled by sources over which the person has little or no control, such as luck, fate, or other people”.*<sup>76</sup>

Dapat diartikan bahwa *locus of control* merupakan suatu kecenderungan menempatkan persepsi atas kejadian atau hasil yang didapat individu, apakah sebagai hasil dari dirinya sendiri atau karena bantuan dari sumber – sumber diluar dirinya dimana ia sendiri memiliki peran yang

---

<sup>73</sup> John W. Santrock, *op. cit.*, p. 365

<sup>74</sup> *Loc.cit.*

<sup>75</sup> Jeremy Sigarlaki, *op.cit.*, p.40

<sup>76</sup> Jeffrey H. Greenhaus & Gerard A. Callanan, *op. cit.*, p. 481

sangat sedikit, seperti keberuntungan, takdir atau peran orang lain.

Rotter juga menyatakan menyatakan bahwa:

“*Locus of control* internal cenderung menganggap bahwa ketrampilan (*skill*), kemampuan (*ability*), dan usaha (*effort*) lebih menentukan apa yang mereka peroleh dalam hidup mereka. Sedangkan individu yang memiliki *locus of control* eksternal cenderung menganggap bahwa hidup mereka ditentukan oleh kekuatan dari luar diri mereka, seperti nasib, takdir, keberuntungan, dan orang lain yang berkuasa”.<sup>77</sup>

Pendapat Rotter diatas juga diperkuat oleh Dillon dan Kaur yang menjelaskan bahwa

“*Locus of control* internal menunjukkan adanya keyakinan bahwa peristiwa yang terjadi dalam hidup adalah hasil dari perilaku, sedangkan *locus of control* eksternal menunjukkan adanya keyakinan bahwa peristiwa yang terjadi dalam hidup adalah hasil kekuatan luar seperti keberuntungan, kesempatan, serta kekuasaan”.<sup>78</sup>

Ditambahkan oleh Coertse dan Schereps, siswa dengan *locus of control* internal mempunyai gambaran yang lebihrealistik dengan bakat serta kemampuan yang baik dalam berinteraksi dengan lingkungan yang memungkinkan seorang siswa dalam mencapai kematangan karirnya<sup>79</sup>.

Dari pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa *Locus of control* merupakan suatu kondisi dimana individu cenderung menganggap bahwa kejadian - kejadian yang terjadi disekitarnya merupakan hasil perbuatan dirinya sendiri atau disebabkan hal – hal luar kendalinya (nasib, takdir atau perbuatan orang lain.)

<sup>77</sup>Corsini, Raymond J. Marsella Anthony J. 1983. Personality Theories: research and Assesment. USA: University of Hawai at Manoa-Peacock Published, Inc.

<sup>78</sup>Dillon, Upma. Kaur, Rajinder. 2005. Carrer Maturity of School Children. Journal of The Indian Academy of Applied Psychology

<sup>79</sup>Coertse, S. Schepers, JM. 2004. Some Personality and Cognitive Correlates of Career Maturity. Journal of Industrial psycchology

### 2.1.5.1 Dimensi *Locus of control*

Rotter menjelaskan dimensi *Locus of control* dibagi menjadi dua, yaitu *internal locus of control* dan *eksternal locus of control*. Kedua dimensi tersebut dijelaskan sebagai berikut :<sup>80</sup>

#### 1. *Internal Locus of control*

Keyakinan bahwa keberhasilan yang diraih sebanding dengan usaha yang mereka lakukan dan sebagian besar dapat mereka kendalikan. Individu dengan kecenderungan *internal Locus of control* memiliki keyakinan individu bahwa kejadian yang dalam merupakan akibat dari perilaku dan tindakannya sendiri, memiliki tindakan yang baik terhadap perilakunya sendiri, cenderung dapat mempengaruhi orang lain, yakin bahwa usaha yang dilakukannya dapat berhasil, aktif mencari informasi dan pengetahuan terkait situasi yang sedang dihadapi.

#### 2. *External Locus of control*

Individu dengan *external Locus of control* memiliki yakin bahwa tindakan yang mereka lakukan hanya sedikit berpengaruh terhadap keberhasilan/kegagalan mereka, dan sedikit yang dapat mereka lakukan untuk merubahnya. Mereka yakin bahwa kekuasaan orang lain, takdir, dan kesempatan merupakan faktor utama yang mempengaruhi apa yang dialami, memiliki

---

<sup>80</sup>*Ibid.*, p.481

kendali yang kurang baik terhadap perilakunya sendiri, cenderung dipengaruhi oleh orang lain, sering tidak yakin bahwa usaha yang dilakukannya akan berhasil, kurang aktif mencari informasi dan memiliki sedikit pengetahuan terkait situasi yang dihadapi.

### **2.1.3.3 Hubungan antara *Locus of control* dengan kematangan karir**

*Locus of control* adalah suatu atribut dari kepribadian (*personality*) dimana individu menilai sesuatu sesuai dengan derajat/tingkat kepercayaan mereka dalam kendali atas kejadian – kejadian dalam hidup mereka. Individu dengan internal *Locus of control* percaya bahwa mereka memiliki kendali atas kehidupan mereka sendiri, sedangkan external *Locus of control* lebih merasa bahwa kejadian yang terjadi karena kekuatan dari luar.

Khan menemukan bahwa tingginya skor inventori kematangan karir (*Career Maturity Inventory*) berhubungan dengan *self esteem*, internal *Locus of control*, dan nilai – nilai kerja intrinsik. Beberapa penelitian juga menemukan bahwa internal *Locus of control* lebih mendukung kematangan karir dibandingkan external *Locus of control*.<sup>81</sup>

## **2.2 Hasil Penelitian yang Relevan**

---

<sup>81</sup> Jeremy Sigarlaki, p. 42

**1. Yunia E. Rahmawati dengan judul “Hubungan antara *Self efficacy* dengan kematangan karir pada Mahasiswa tingkat awal dan tingkat akhir di Universitas Surabaya.”**

Penelitian ini menguji hubungan antara *Self efficacy* dengan kematangan karir. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan hubungan yang positif antar *self efficacy* dengan kematangan karir, sehingga semakin tinggi tingkat *self efficacy*, maka semakin tinggi tingkat kematangan karirnya. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa pada mahasiswa baru *self efficacy* berpengaruh signifikan, sedangkan pada mahasiswa tingkat akhir tidak ditemukan signifikansi hubungan antar *self efficacy* dengan kematangan karir pada Universitas Suarabaya.

**2. Muhammad Argenty Al-Arifindengan judul “Pengaruh Motivasi belajar dan Efikasi diri terhadap kematangan karir mahasiswa Program Studi Kimia angkatan 2009 Universitas Negeri Yogyakarta”**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi belajar dan efikasi diri terhadap kematangan karir pada mahasiswa Program Studi Kimia UNY angkatan 2009. Hasil penelitian yang dilakukan terhadap 147 mahasiswa program studi kimia angkatan 2009 Universitas Negeri Yogyakarta, ditemukan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kematangan karir. Jadi semakin tinggi tingkat *self efficacy* akan menyebabkan tingkat kematangan karir yang semakin baik.



**3. Sandi Prasetyaning Tyas, Sri Wijayanti, Nugraha Arif Karyanta dengan judul “Hubungan antara Motivasi Belajar dan Keyakinan Diri dengan Kematangan Karir pada Siswa SMK Muhammadiyah 2 Andong Boyolali.”**

Fokus populasi penelitian ini ialah remaja, dimana remaja dalam masa transisi menjadi dewasa perlu memilih dan mempersiapkan karir atau pekerjaan. Dan untuk memilih dan menentukan karir mereka maka diperlukan kematangan karir dalam diri mereka. Berdasarkan hasil penelitian ini, ditemukan bahwa keyakinan diri (*self efficacy*) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kematangan karir siswa SMK Muhammadiyah 2 Andong Boyolali.

**4. Luluk Sersiana dengan judul “Hubungan antara Self Efficacy karir dan persepsi terhadap masa depan karir dengan kematangan karir siswa SMK PGRI Wonosari tahun ajaran 2012/2013.”**

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui hubungan antara *self efficacy* karir dan persepsi terhadap masa depan karir dengan kematangan karir siswa SMK PGRI Wonosari. Populasi diambil dari kalangan remaja karena dalam tahap perkembangan karir, masa remaja termasuk dalam tahap eksplorasi dan seharusnya sudah mampu merencanakan dan mengambil keputusan karir. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *self efficacy* dengan kematangan karir siswa kelas XI SMK PGRI Wonosari tahun ajaran 2012/2013.

5. **Anita Zulkaida, dkk dengan judul “Pengaruh *Locus of control* dan Efikasi Diri terhadap Kematangan Karir Siswa Sekolah Menengah Atas (SMA).”**

Penelitian ini dilakukan pada siswa kelas XI SMAN 39 Jakarta yang bertujuan untuk mengukur pengaruh Efikasi Diri, Pemilihan Karir, dan *Locus of Control* terhadap Kematangan Karir. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial efikasi diri tidak memiliki pengaruh yang signifikan tentang pemilihan karir terhadap kematangan karir siswa SMA, sedangkan *Locus of control* memiliki pengaruh yang signifikan. Namun secara bersama – sama, efikasi diri dan *Locus of control* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kematangan karir.

6. **Rahmanto Aji, Dra. Sri Hartati, Ms, Dra. Diana Rusmawati dengan judul “Hubungan antara *Locus of control* Internal dengan Kematangan Karir pada siswa kelas XII SMKN 4 Purworejo.”**

Dalam penelitian ini ditemukan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *Locus of control* internal dengan kematangan karir pada Siswa kelas XII SMK Negeri 4 Purworejo. Artinya semakin tinggi *Locus of control* internal maka semakin tinggi kematangan karir pada siswa, dan semakin rendah *Locus of control* internal maka semakin rendah kematangan karir pada siswa.

7. **Intan Nugraheni dengan judul “Hubungan antara Pusat Kendali Internal dengan Kematangan Karir pada Siswa Kelas XII SMK Kristen 1 Klaten.”**

Penelitian ini menyatakan bahwa pusat kendali internal penting dimiliki siswa dengan keyakinan bahwa semua pencapaian ditentukan oleh usaha, keterampilan dan kemampuan, maka siswa akan berusaha untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan yang menjadi persyaratan karir. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa pusat kendali internal (*internal Locus of control*) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tingkat kematangan karir siswa kelas XII di SMK Kristen Klaten.

**8. Risa Suryanti, Munawir Yusuf, Aditya Nanda Priyatama dengan judul “Hubungan antara *Locus of control* Internal dan Konsep Diri dengan Kematangan Karir pada Siswa kelas XI SMK Negeri 2 Surakarta.”**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *locus of control* internal dan konsep diri dengan kematangan karir siswa kelas XI di SMK negeri 2 Surakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *locus of control* internal dan konsep diri dengan kematangan karir pada siswa kelas XI SMK Negeri 2 Surakarta, dimana nilai  $R^2$  dalam penelitian ini sebesar 51,9%, sumbangan efektif *locus of control* internal terhadap kematangan karir sebesar 42, 5476% dan sumbangan efektif konsep diri terhadap kematangan karir sebesar 9,322%.

**9. Peter A. Creed dan Wendy Patton dengan judul “*Predicting Two components of career maturity in school based adolescent.*”**

Penelitian ini dilakukan pada 367 pelajar kelas delapan hingga kelas dua belas di sebuah sekolah di bagian tenggara Australia. Pada penelitian ini ditemukan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh signifikan terhadap kematangan karir. Dalam penelitian ini juga ditemukan bahwa remaja wanita memiliki kematangan karir yang lebih baik jika dibandingkan dengan kematangan karir remaja pria.

**10. S. Coertse dan J.M Schepers dengan judul “*Some Personality and Cognitive Correlates of Career Maturity.*”**

Penelitian ini mendukung teori Holland (1973,1985) yang menunjukkan bahwa pengaruh kepribadian dan lingkungan memiliki dampak yang besar pada kematangan karir. Kepribadian yang stabil dan lingkungan yang kondusif akan memungkinkan individu untuk minat yang baik dan membantu mereka mengambil keputusan karir.

**11. Upma Dhillon dan Rajinder Kaur dengan judul “*Career Maturity of School Children.*”**

Hasil penelitian menunjukkan karakteristik kepribadian memiliki peran penting terhadap perkembangan kematangan karir, dimana didukung oleh lingkungan sekolah. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa pada pelajar wanita, skor kematangan karir lebih tinggi dibandingkan dengan pelajar pria.

**12. Darell Anthony Luzzo dengan judul “*Gender Differences in College Students’ Career Maturity and Perceived Barriers in Career Development.*”**

Penelitian ini menunjukkan bahwa *Locus of control* berpengaruh positif terhadap kematangan karir. Selain itu studi pada partisipan pelajar wanita menciptakan angka kematangan karir yang lebih baik dan signifikan dibandingkan pelajar pria dalam 3 aspek indikator kematangan karir (*Career-mature attitude, Career decision-making skills, dan vocational congruence*).

**13. Cut Metia dengan judul “*Locus of control internal dan Kematangan Karir: Studi Kasus SMKN 1 Percut Sei Tuan*”**

Hasil pada penelitian ini menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara *locus of control* internal, dengan kematangan karir. Semakin tinggi *locus of control* internal yang dimiliki seseorang, maka tingkat kematangan karirnya akan semakin baik.

**14. Hasan Bozgeyikli dengan judul “*Career decision makin self-efficacy, career maturity and socioeconomic status att turkish Youth*”.**

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara self efficacy dengan kematangan karir pada remaja Turki. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 346 siswa tingkat sembilan.

Tabel 2.1

## Matriks Penelitian Terdahulu

No.	Nama Pengarang / Tahun	Judul	Variabel		
			Self Efficacy	Locus Of Control	Kematangan Karir
1.	Yunia E. Rahmawati (2012)	Hubungan antara <i>Self efficacy</i> dengan kematangan karir pada Mahasiswa tingkat awal dan tingkat akhir di Universitas Surabaya	√	-	√
2.	Muhammad Argenty Al-Arifin (2013)	Pengaruh Motivasi belajar dan Efikasi diri terhadap kematangan karir mahasiswa Program Studi Kimia angkatan 2009 Universitas Negeri Yogyakarta	√	-	√
3.	Sandi Prasetyaning Tyas, Sri Wijayanti, Nugraha Arif Karyanta (2012)	Hubungan antara Motivasi Belajar dan Keyakinan Diri dengan Kematangan Karir pada Siswa SMK Muhammadiyah 2 Andong Boyolali	√	-	√
4.	Luluk Sersiana (2013)	Hubungan antara Self Efficacy karir dan persepsi terhadap masa depan karir dengan kematangan karir siswa SMK PGRI Wonosari tahun ajaran 2012/2013	√	-	√
5.	Anita Zulkaida, dkk (2007)	Pengaruh <i>Locus of control</i> dan Efikasi Diri terhadap Kematangan Karir Siswa Sekolah Menengah Atas (SMA).	√	√	√
6.	Rahmanto Aji, Dra. Sri Hartati, Ms, Dra. Diana Rusmawati (2010)	Hubungan antara <i>Locus of control</i> Internal dengan Kematangan Karir pada siswa kelas XII SMKN 4 Purworejo	-	√	√
7.	Intan Nugraheni (2012)	Hubungan antara Pusat Kendali Internal dengan Kematangan Karir pada Siswa Kelas XII SMK Kristen Klaten	-	√	√
8.	Risa Suryanti, Munawir Yusuf, Aditya Nanda Priyatama (2011)	Hubungan antara <i>Locus of control</i> Internal dan Konsep Diri dengan Kematangan Karir pada Siswa kelas XI SMK Negeri 2 Surakarta	-	√	√
9.	Peter A. Creed dan Wendy Patton (2003)	<i>Predicting Two components of career maturity in school based adolescent</i>	√	-	√

10.	S. Coertse dan J.M Schepers (2004)	<i>Some Personality and Cognitive Correlates of Career Maturity</i>	-	√	√
11.	Upma Dhillon dan Rajinder Kaur (2005)	<i>Career Maturity of School Childern</i>	-	√	√
12.	Darell Anthony Luzzo (1995)	<i>Gender Differenes in College Students' Career Maturity and Perceived Barriers in Career Development</i>	-	√	√
13.	Cut Metia (2013)	<i>Locus of control internal dan Kematangan Karir: Studi Kasus SMKN 1 Percut Sei Tuan</i>	-	√	√
14.	Hasan Bozgeyikli (2009)	<i>Career decision makin self-efficacy, career maturity and socioeconomic status att turkish Youth</i>	√	-	√

*Sumber : Data diolah oleh peneliti*

### 2.3 Kerangka Pemikiran

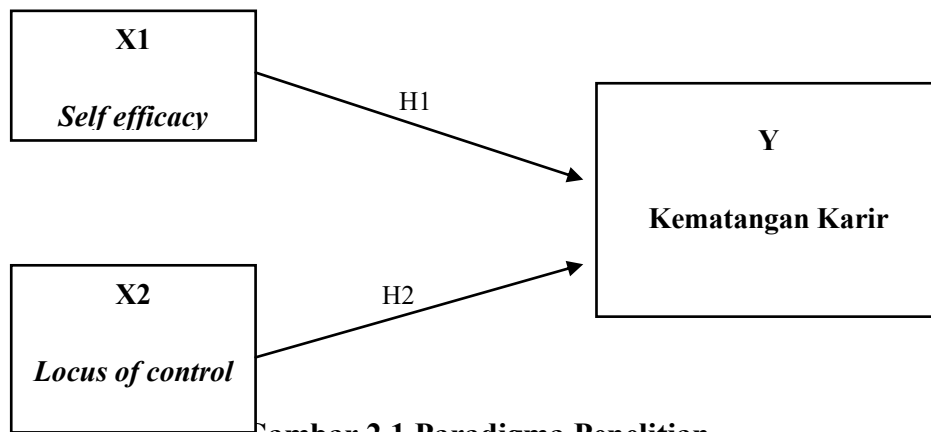
Individu yang mampu memilih karir dengan tepat adalah individu yang telah memiliki kematangan karir yang baik. Salah satu indikasi bahwa individu tersebut telah matang dalam perkembangan karirnya adalah ketika ia memiliki keyakinan penuh pada dirinya atas kemampuannya mencapai karir yang baik. Dengan kata lain jika seseorang mahasiswa memiliki keyakinan bahwa dirinya dapat memilih karir yang tepat maka ia memiliki *self efficacy* yang tinggi. Hal ini dapat dilihat dari seberapa mampu individu tersebut melakukan tugas yang tingkat kesukarannya sesuai dengan kemampuannya, seberapa luas bidang yang dikuasainya untuk menyelesaikan suatu tugas, serta sekeras apa usaha yang ia lakukan bahkan ketika menemukan suatu hambatan. Faktor- faktor tersebut menunjukkan bahwa mahasiswa telah

matang dalam karir. Semakin tinggi *self efficacy* individu, diharapkan tingkat kematangan karirnya juga akan semakin tinggi.

Selain *self efficacy*, hal penting yang berpengaruh lainnya adalah *Locus of control*. *Locus of control* merupakan cara pandang individu terhadap kejadian / peristiwa yang terjadi di dalam kehidupannya, disebabkan karena dirinya sendiri atau kuasa dari luar yang tidak dapat ia kontrol (nasib,takdir). *Locus of control* dapat dilihat dari sisi internal dan juga eksternal. Dari sisi internal dapat dilihat dari keyakinan yang dimiliki individu bahwa peristiwa dalam hidupnya ditentukan oleh usaha dan perlakunya sendiri. Sedangkan dari sisi eksternal dapat dilihat dari keyakinan seorang individu bahwa peristiwa dalam hidupnya ditentukan oleh nasib, kesempatan, dan kekuatan lain yang berada diluar kendali individu tersebut. Individu yang matang dalam perkembangan karirnya cenderung akan memiliki pandangan bahwa untuk mencapai karir yang baik diperlukan usaha sendiri (*internal Locus of control*).

Dari penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kematangan karir (Y) berhubungan dengan *self efficacy* (X1), *Locus of control* (X2). Untuk menjelaskan hubungan antara variabel – variabel tersebut, maka dapat dibuat menjadi sebuah model penelitian sebagai berikut :





Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

## 2.4 Rumusan Hipotesis

Hipotesis menyatakan hubungan apa yang ingin diteliti atau dipelajari. Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut :

### Hipotesis 1

Ho : Terdapat hubungan antara *self efficacy* dengan kematangan karir mahasiswa

Ha : Tidak terdapat hubungan antara *self efficacy* dengan kematangan karir mahasiswa

### Hipotesis 2

Ho : Terdapat hubungan antara *Locus of control* dengan kematangan karir mahasiswa

Ha : Tidak terdapat hubungan antara *Locus of control* dengan kematangan karir mahasiswa

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan pengetahuan yang tepat dan dapat dipercaya mengenai hubungan antara *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kematangan karir mahasiswa tingkat akhir.

#### **3.2 Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan dalam lingkungan Universitas Negeri Jakarta (UNJ), khususnya pada mahasiswa S1 Non Kependidikan Fakultas Ekonomi (FE), yaitu prodi S1 Manajemen dan S1 Akuntansi angkatan 2011. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Desember 2015.

#### **3.3 Metode Penelitian**

Metode penelitian merupakan cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode observasi dengan pendekatan korelasional. Susan Stainback menyatakan, “Dalam observasi partisipatif, peneliti mengamati apa yang dikerjakan orang, mendengarkan apa yang mereka ucapkan, dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan mereka”.<sup>82</sup> Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai, yaitu untuk mengetahui apakah

---

<sup>82</sup> Sugiyono, “Metode Penelitian Administrasi”, (Bandung: CV Alfabeta, 2002), p. 91

terdapat hubungan antara *self efficacy* dan *Locus of control* terhadap kematangan karir mahasiswa tingkat akhir.

### 3.4 Populasi dan *Sampling*

Menurut Sugiyono populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>83</sup> Jadi, populasi bukan hanya orang, tetapi juga benda-benda alam yang lain. populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh objek atau subjek itu. Populasi yang menjadi objek penelitian adalah mahasiswa non-kependidikan Fakultas Ekonomi (FE) prodi S1 Manajemen dan S1 Akuntansi angkatan 2011, yang pada saat penelitian ini dilaksanakan total jumlah Mahasiswa yang menjadi populasi dalam penelitian ini ialah sebesar 91 orang.

Menurut Hasan Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi.<sup>84</sup>

Dalam rangka menentukan besarnya sample, peneliti menggunakan rumus Slovin yang dijabarkan sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

---

<sup>83</sup>Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND", (Bandung: CV Alfabeta, 2010), p.117

<sup>84</sup>*Ibid.*, p. 118

Keterangan :

$n$  = Ukuran sampel

$N$  = Ukuran populasi

$e$  = 5%, kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi

Maka besarnya sampel adalah :

$$n = \frac{91}{1+91(0.05)^2}$$

$$n = 74$$

Berdasarkan perhitungan yang menggunakan rumus Slovin, maka ukuran besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 74, akan tetapi oleh peneliti dibulatkan menjadi 75 responden.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Sample

Teknik pengumpulan sampel dalam penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket yang diserahkan langsung kepada responden atau sampel penelitian. Dengan menggunakan teknik ini responden akan menerima sejumlah pertanyaan yang diajukan peneliti mengenai hal yang akan diteliti.

Adapun teknik untuk sampling yang digunakan oleh peneliti untuk menentukan sampel adalah dengan menggunakan *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel secara acak/random yang memberikan

peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.<sup>85</sup>

### 3.6 Instrumen Penelitian

#### 3.6.1 Definisi Konseptual

##### 1. Kematangan Karir

Menurut Super, Crites, serta Coertse dan Schepers seorang individu yang telah memiliki kematangan karir telah siap dalam mengambil pilihan yang pantas ketika mereka harus membuat rencana dan memiliki pengetahuan yang cukup mengenai pekerjaan mereka, *self knowledge*, dan pengetahuan dalam membuat keputusan

##### 2. *Self efficacy*

Menurut Bandura, Greenhaus dan Callanan, serta Niu, *Self efficacy* adalah keyakinan individu untuk menguasai situasi dan menghasilkan hal yang positif. Individu dengan *self efficacy* yang tinggi memiliki keyakinan tinggi akan kemampuan diri mereka sendiri dalam menaklukkan tantangan dan mencapai tujuan mereka.

##### 3. *Locus of control*

Menurut Rotter, Dillon dan Kaur, serta Coertse dan Schereps, *Locus of control* merupakan kepercayaan masing-masing individu mengenai

---

<sup>85</sup>Endang Mulyatiningsih, "Metode Penelitian Terapan Bidang Pendidikan", (Bandung: Alfabeta, 2012), p. 11

hasil tergantung pada apa yang mereka lakukan atau hal diluar kontrol mereka.

### 3.6.2 Definisi Operasional

#### 1. Kematangan Karir

Kematangan Karir dapat diukur melalui 5 dimensi, yaitu: 1.) *career planning* (perencanaan karir), 2.) *career Exploration* (eksplorasi karir), 3.) *career decision making* (pengambilan keputusan karir), 4.) *World-of-work information* (informasi dunia kerja), 5.) *knowledge of The preferred occupational group* (pengetahuan mengenai pekerjaan yang diminati).

#### 2. *Self efficacy*

Dimensi-dimensi yang ada di dalam *self efficacy* adalah: 1.) *level* (keyakinan individu atas kemampuannya terhadap tingkat kesulitan dan pemilihan tingkah laku berdasarkan hambatan atau tingkat kesulitan suatu tugas atau aktivitas), 2.) *strength* (tingkat kekuatan keyakinan atau pengharapan individu terhadap kemampuannya), 3.) *generality* (keyakinan individu akan kemampuannya melaksanakan tugas di berbagai aktivitas).

#### 3. *Locus of control*

*Locus of control* diukur lewat 2 dimensi, yaitu: 1.) *internal Locus of control* (meliputi persepsi individu bahwa kejadian yang dialami

merupakan akibat tindakannya sendiri, memiliki kendali yang baik terhadap perilakunya sendiri, cenderung dapat mempengaruhi orang lain, yakin bahwa usaha yang dilakukan dapat berhasil), 2.) *external Locus of control* (meliputi keyakinan individu bahwa kekuasaan orang lain, takdir, dan kesempatan merupakan faktor utama yang mempengaruhi kejadian yang dialaminya; memiliki kendali yang kurang baik terhadap diri sendiri; cenderung mudah dipengaruhi orang lain; sering kali tidak yakin bahwa usaha yang dilakukannya dapat berhasil).

### 3.6.3 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel yang disajikan pada bagian ini merupakan operasionalisasi variabel yang di gunakan untuk mengukur variabel yang diuji cobakan.

- a. Operasionalisasi variabel kematangan karir dapat dilihat di tabel 3.1

**Tabel 3.1 Opeasionalisasi Variabel Kematangan Karir**

Variabel	Dimensi	Indikator	Nomor Item
Kematangan Karir  Kematangan karir merupakan kemampuan dan kesiapan individu untuk membuat keputusan karir yang tepat dan	<i>Career Planning</i>	mencari informasi mengenai pekerjaan	1,2
		mengetahui beragam jenis pekerjaan	3,4
	<i>Career Exploration</i>	Mencari informasi pilihan karir	5,6

<p>realistis, sesuai dengan usia dan tingkat perkembangan karirnya. Kematangan karir memiliki dimensi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Career Planning</i></li> <li>• <i>Career Exploration</i></li> <li>• <i>Career Decision Making</i></li> <li>• <i>World-of-Work Information</i></li> <li>• <i>Knowledge of The Preferred Occupational Group</i></li> </ul>	<i>Career Decision Making</i>	Membuat keputusan karir	7,8
	<i>World-of-work Information</i>	Pengetahuan tugas perkembangan karir	10,11
		Pengetahuan tugas kerja ( <i>job desc</i> )	12,13
	<i>Knowledge of The Preferred Occupational Group</i>	Pengetahuan tugas kerja ( <i>job desc</i> ) pekerjaan	14,15
		Identifikasi partner kerja	15,16

Sumber: Data diolah oleh peneliti

b. Operasionalisasi variabel *Self efficacy* pada tabel 3.2

**Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel *Self efficacy***

Variabel	Dimensi	Indikator	Nomor Item
<p><i>Self Efficacy</i></p> <p><i>Self efficacy</i> merupakan suatu keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam mengorganisasi, melakukan suatu tugas dan mencapai suatu tujuan dengan baik dan benar. <i>Self efficacy</i> memiliki dimensi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Level</i></li> <li>• <i>Strength</i></li> <li>• <i>Generality</i></li> </ul>	<i>Level</i>	Keyakinan kemampuan individu	1,2,3,
		Tingkah laku berdasarkan hambatan	4,5,6
	<i>Strength</i>	Pengharapan individu	7,8
		Pengharapan eksternal	9
	<i>Generality</i>	Keyakinan melaksanakan tugas	10



		Pembatasan diri	11, 12
--	--	-----------------	--------

Sumber: Data diolah oleh peneliti

c. Operasionalisasi variabel *Locus of control* pada tabel 3.3

**Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel *Locus of control***

Variabel	Dimensi	Indikator	Nomor Item
<p><i>Locus of control</i></p> <p><i>Locus of control</i> merupakan persepsi individu atas penyebab kejadian – kejadian yang terjadi disekitarnya, apakah merupakan hasil perbuatan dirinya atau disebabkan hal – hal diluar kendalinya. <i>Locus of control</i> memiliki dimensi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Internal locus of control</i></li> <li>• <i>External locus of control</i></li> </ul>	<i>Internal Locus of control</i>	Kejadian yang dialami akibat dari perilaku sendiri	1,2
		Kendali terhadap perilaku	3,4
		Dapat mempengaruhi orang lain	5,6
		Keyakinan keberhasilan usaha	7,8
	<i>External Locus of control</i>	kekuasaan orang lain, takdir, dan kesempatan memengaruhi apa yang dialami	9,10
		Kendali perilaku kurang baik	11,12
		Dipengaruhi orang lain	13,14
		Ketidak yakinan atas usaha	15,16

Sumber: Data diolah oleh peneliti

### 3.6.4 Skala pengukuran

Skala yang digunakan dalam penelitian untuk mengisi setiap butir pertanyaan menggunakan *skala likert* dengan 4 (empat) alternatif jawaban, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju

(STS). Skala *likert* adalah skala yang didasarkan atas penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan berdasarkan indicator-indikator suatu konsep atau variabel yang diukur. Untuk mengetahui kriteria penilaiannya, dapat di lihat pada tabel 3.4.

**Tabel 3.4 Skala Penilaian**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Bobot Skor</b>
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Data diolah oleh peneliti

### 3.7 Metode Analisis

#### 3.7.1 Analisis Korelasi

Untuk menguji hipotesis penelitian, terdapat metode parametrik dan non-parametrik. Metode statistik parametrik digunakan dengan mempertimbangkan jenis sebaran dan distribusi data apakah data menyebar secara normal atau tidak. Sedangkan metode statistik non-parametrik tidak menetapkan syarat mengenai sample penelitiannya, dan distribusi data yang tidak normal.<sup>86</sup> Jika menggunakan metode statistik parametrik maka menggunakan korelasi *Pearson*, tetapi jika

<sup>86</sup> Sugiyono, "Metode Penelitian Bisnis", (Bandung: Alfabeta. 2007), p. 209

menggunakan metode statistik non-parametik, maka menggunakan korelasi *rank spearman* untuk melihat hubungan antara variabel X1 (*Self efficacy*) dengan Y (Kematangan karir) dan X2 (*Locus of control*) dengan Y (Kematangan karir). Menurut Sugiyono korelasi *Rank Spearman* digunakan untuk mencari hubungan atau untuk menguji signifikansi hipotesis asosiatif bila masing – masing variabel yang dihubungkan berbentuk ordinal, dan sumber data antar variabel tidak harus sama.

### 3.7.2 Uji instrumen

#### a. Uji Validitas

Validitas merupakan representasi dari keakuratan informasi. Item dapat dikatakan valid jika mencapai skor minimal 0.3 atau lebih, artinya item dapat mengukur dimensi dan indikator yang ingin di ukur. Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus diganti karena tidak dianggap relevan.<sup>87</sup> Pada penelitian ini teknik uji validitas yang digunakan adalah korelasi *Spearman Rank*. Kriteria pengujian validitas yaitu:

- 1) Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrumen atau item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- 2) Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka instrumen atau item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

---

<sup>87</sup> Husein Umar, “Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis: Edisi Kedua”, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), p. 166

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen dalam kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama.<sup>88</sup> Uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *cronbach's alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Reliabilitas kurang dari 0.6 adalah kurang baik, sedangkan 0.7 dapat diterima, dan lebih dari 0.8 adalah baik. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai *cronbach's alpha*  $> 0.6$ , maka instrumen penelitian reliabel.
- 2) Jika nilai *cronbach's alpha*  $< 0.6$ , maka instrumen penelitian tidak reliabel.

### 3.7.3 Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen, atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal, atau tidak.<sup>89</sup> Pengujian dilakukan dengan menggunakan P-P Plot. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Mendeteksi apakah data

---

<sup>88</sup>*Ibid.*, p. 168

<sup>89</sup>*Ibid.*, p.181

berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi tersebut dapat dikatakan memenuhi asumsi normalitas.

**b. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.<sup>90</sup> Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) lebih besar dari 10 menunjukkan adanya gejala multikolinearitas dalam model regresi

**c. Uji Heteroskedastitas**

Uji heteroskedastitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain.<sup>91</sup> Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homokedastitas, sementara itu, untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastitas. Pengujian heteroskedastitas dilakukan dengan menggunakan *scatter plot*. Jika tidak terdapat pola yang teratur pada titik-titik residualnya, maka dapat disimpulkan tidak adanya masalah heteroskedastitas.

### 3.7.4 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

---

<sup>90</sup>*Ibid.*, p. 177

<sup>91</sup>*Ibid.*, p. 179

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap klasifikasi koefisien korelasi yang ditemukan tersebut memiliki pengaruh besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.5**  
**Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono<sup>92</sup>

---

<sup>92</sup> Sugiyono, *op. cit.*, p.183

## **BAB IV**

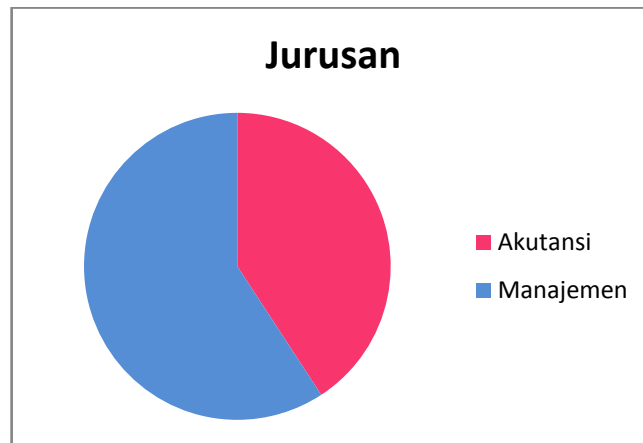
### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Data**

Penelitian ini menggunakan data primer yang diambil dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada 76 mahasiswa S1 Non-Kependidikan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta Program Studi S1 Manajemen dan S1 Akuntansi. Penyebaran ini bertujuan untuk menyajikan gambaran umum mengenai keeratan hubungan antara kematangan karir sebagai variabel dependen serta *self efficacy* dan, *locus of control* sebagai variabel independen.

Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa S1 Non-Kependidikan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta angkatan 2011 yang berjumlah 91 orang. Teknik penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin, sehingga didapatkan jumlah sampel sebanyak 76 orang.

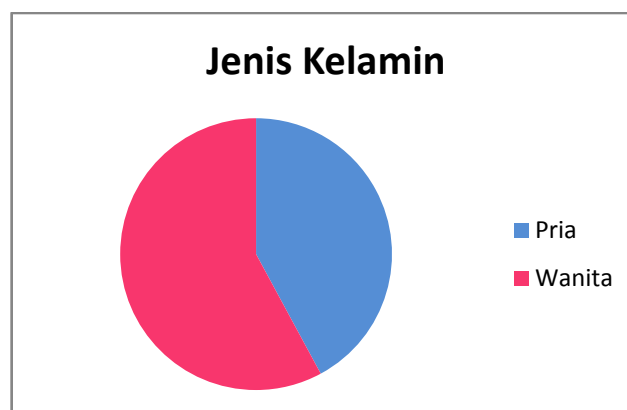
Guna mendapatkan gambaran mengenai responden yang menjadi objek dalam penelitian ini, peneliti mengklasifikasikan responden berdasarkan jurusan dan jenis kelamin yang dapat dilihat pada *pie chart* dibawah ini.



**Gambar 4.1 Klasifikasi Koresponden Berdasarkan Jurusan**

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Hasil klasifikasi responden berdasarkan jurusan menunjukkan bahwa koresponden yang berasal dari jurusan Akutansi berjumlah 29 orang atau 38,2% dari total keseluruhan responden. Sedangkan koresponden yang berasal dari jurusan Manajemen berjumlah 47 orang atau sebesar 61,8% dari total keseluruhan responden.



**Gambar 4.2 Klasifikasi Koresponden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Sumber: Data diolah oleh peneliti



Hasil klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwasebagian besar responden yaitu dengan persentase 57,9% atau berjumlah 44 orang merupakan wanita, sedangkan responden pria berjumlah 32 orang atau 42,1% dari total keseluruhan sampel.

## 4.2 Analisis Deskriptif

Peneliti menggunakan statistik deskriptif untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul untuk menarik kesimpulan sudah tercapai atau tidaknya tujuan dari penelitian tersebut. Statistik deskriptif untuk memberikan gambaran mengenai data atau sampel dan menyajikan jumlah sampel, nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata, dan standar deviasi.

Deskripsi data adalah hasil pengolahan data mentah variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran dan distribusi data hasil penelitian ini yang didapatkan melalui kuesioner. Analisis deskriptif ini dihasilkan dari perhitungan total nilai rata-rata (*mean*) dari semua jawaban responden, dan dihitung berdasarkan dimensi pada penelitian. Analisis deskriptif dari masing-masing variabel ditunjukkan pada tabel 4.2 , tabel 4.3 dan tabel 4.4.

### A. Kematangan Karir

Kematangan karir diukur dengan 13 item pertanyaan dengan skala interval 1 – 4, dimana skor 1 untuk sangat tidak setuju, skor 2 untuk tidak

setuju, skor 3 untuk setuju, dan skor 4 untuk sangat setuju. Untuk variabel kematangan karir terdiri dari 5 dimensi yaitu *Career Planning*, *Career Exploration*, *Career Decision Making*, *World-of-work information*, dan *Knowledge of The Preferred Occupational Group*. Persentase skor yang diperoleh untuk masing – masing jawaban responden dapat dilihat dari tabel 4.1

**Tabel 4.1**

**Nilai Analisis Deskriptif Kematangan Karir**

No	Pernyataan	STS		TS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%
<i>Career Planning</i>									
1	Saya senang mencari beragam informasi mengenai dunia pekerjaan	8	10.5%	31	40.8%	36	47.4%	1	1.3%
2	Informasi yang Saya miliki membantu Saya merencanakan karir yang tepat	2	2.6%	40	52.6%	33	43.4%	1	1.3%
3	Saya mengetahui pekerjaan apa saja yang sedang banyak dibutuhkan saat ini	5	6.6%	49	64.5%	21	27.6%	1	1.3%
4	Saya mengetahui pekerjaan apa saja yang tersedia di lapangan pekerjaan saat ini	10	13.2%	49	64.5%	16	21.1%	1	1.3%
	Total	25	8.2%	169	55.6%	106	34.9%	4	1.3%
<i>Career Exploration</i>									
5	Saya rajin mencari informasi tentang karir yang Saya inginkan dari buku, internet, majalah	13	17.1%	38	50.0%	24	31.6%	1	1.3%
6	Berdasarkan pengetahuan Saya, Saya yakin karir yang di pilih nantinya akan tepat	8	10.5%	44	57.9%	23	30.3%	1	1.3%
	Total	21	13.8%	82	53.9%	47	30.9%	2	1.3%
<i>Career Decision Making</i>									
7	Saya senang belajar dari kesuksesan orang lain dalam memilih karirnya	12	15.8%	39	51.3%	25	32.9%	0	0.0%
8	Saya mengetahui tahapan – tahapan yang dibutuhkan hingga mencapai karir yang Saya inginkan	5	6.6%	49	64.5%	22	28.9%	0	0.0%
	Total	17	11.2%	88	57.9%	47	30.9%	0	0.0%

<i>World-Of-Work Information</i>									
9	Saya memahami gambaran kerja pada bidang pekerjaan yang Saya minati	6	7.9%	40	52.6%	29	38.2%	1	1.3%
10	Saya tahu hal - hal apa saja yang dibutuhkan pada pekerjaan yang Saya inginkan	9	11.8%	44	57.9%	23	30.3%	0	0.0%
11	Saya mampu memprediksi tipe orang-orang yang bekerja pada bidang pekerjaan yang Saya minati/sukai	27	35.5%	24	31.6%	25	32.9%	0	0.0%
	Total	42	18.4%	108	47.4%	77	33.8%	1	0.4%
<i>Knowledge of Preferred Occupational Group</i>									
12	Saya tahu karakter orang-orang yang nantinya akan bekerja pada bidang pekerjaan yang Saya pilih	18	23.7%	41	53.9%	17	22.4%	0	0.0%
13	Saya semakin percaya diri jika mampu menyelesaikan suatu tugas yang sulit	14	18.4%	44	57.9%	17	22.4%	1	1.3%
	Total	32	21.1%	85	55.9%	34	22.4%	1	0.7%
	Total Variabel Kematangan Karir (Y)	137	14.5%	106	54.1%	62	30.6%	2	0.7%

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Pada Tabel 4.1 di atas menunjukkan dari kelima dimensi kematangan karir, dimensi *career decision making* merupakan dimensi yang memiliki skor paling rendah dibandingkan dengan dimensi lainnya. Hal ini dapat dilihat dari jumlah persentase jawaban pada dimensi tersebut, dimana jawaban tidak setuju mendominasi jawaban para koresponden dengan persentase sebesar 57.93% dari 76 orang yang menjadi koresponden. Sedangkan rata-rata jawaban untuk keseluruhan dimensi dari variabel kematangan karir ini yaitu sebesar 54.14% dari keseluruhan koresponden menyatakan bahwa mereka tidak setuju bahwa mereka memiliki kematangan karir yang baik.

Rendahnya kematangan karir mahasiswa disebabkan karena sebagian besar mahasiswa memiliki perencanaan yang kurang dalam mempersiapkan karir didepannya. Pada dimensi *career decision making* yang memiliki persentase jawaban tidak setuju yang paling besar jika dibandingkan dengan dimensi lainnya menunjukkan bahwa rendahnya minat mahasiswa dalam mengeksplorasi kemungkinan – kemungkinan pilihan karir didepannya menjadi salah satu penyebab rendahnya kematangan karir mahasiswa. Karena tanpa perencanaan dan eksplorasi karir yang baik, akan sulit untuk memiliki informasi dan pengetahuan yang dibutuhkan dalam menentukan karir yang tepat.

### **B. *Self Efficacy***

*Self efficacy* diukur oleh sepuluh item pernyataan dengan skala interval 1-4, dimana skor 1 untuk sangat tidak setuju, skor 2 untuk tidak setuju, skor 3 untuk setuju, dan skor 4 untuk sangat setuju. *Self-efficacy* terdiri dari tiga dimensi yaitu *level*, *strength* dan *generality*. Persentase skor yang diperoleh untuk masing-masing jawaban responden tentang variabel *self efficacy* dapat dilihat pada tabel 4.2

**Tabel 4.2**  
**Nilai Analisis Deskriptif *Self efficacy***

No	Pernyataan	STS		TS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%
<i>Level</i>									
1	Saya semakin percaya diri jika mampu menyelesaikan suatu tugas yang sulit	13	17.1%	42	55.3%	18	23.7%	3	3.9%
2	Walau diberi tugas yang sulit Saya yakin dapat mengerjakannya	16	21.1%	51	67.1%	7	9.2%	2	2.6%
3	Jika Saya harus berhadapan dengan masalah yang baru, Saya tahu bagaimana mengatasinya	29	38.2%	26	34.2%	18	23.7%	3	3.9%
4	Saya akan meminta bantuan orang lain, jika Saya merasa kesulitan menyelesaikan suatu tugas	6	7.9%	51	67.1%	19	25.0%	0	0.0%
	Total	64	21.1%	170	55.9%	62	20.4%	8	2.6%
<i>Strength</i>									
5	Saya akan meminta bantuan orang lain, jika Saya merasa kesulitan menyelesaikan suatu tugas	5	6.6%	53	69.7%	16	21.1%	2	2.6%
6	Saya yakin dengan kemampuan yang Saya miliki dalam menyelesaikan tugas	7	9.2%	45	59.2%	21	27.6%	3	3.9%
7	Pengalaman yang Saya miliki membuat Saya yakin menghadapi tantangan hidup	10	13.2%	38	50.0%	26	34.2%	2	2.6%
	Total	22	9.6%	136	59.6%	63	27.6%	7	3.1%
<i>Generality</i>									
8	Apapun tugas yang diberikan, Saya yakin dapat melaksanakannya	9	11.8%	38	50.0%	27	35.5%	2	2.6%
9	Saya mengikuti banyak kegiatan karena Saya yakin dapat menjalani dan menyelesaikan tugas di setiap kegiatan tersebut	10	13.2%	26	34.2%	37	48.7%	3	3.9%
10	Seberapapun banyak aktivitas atau kegiatan yang Saya lakukan, Saya yakin dapat menyelesaikan tugas di setiap aktivitas atau kegiatan tersebut	10	13.2%	36	47.4%	27	35.5%	3	3.9%
	Total	29	12.7%	100	43.9%	91	39.9%	8	3.5%

Total Variabel <i>Self Efficacy</i> (X1)	115	14.47%	406	53.1%	216	29.3%	23	3.0%
--	-----	--------	-----	-------	-----	-------	----	------

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa *self efficacy* mahasiswa masih rendah. Dari ketiga dimensi pada variabel ini menunjukkan bahwa dimensi *strength* yang dimiliki oleh para mahasiswa tersebut masih rendah, yang dibuktikan dengan persentase jawaban tidak setuju sebesar 59.62% dari total jawaban dari 76 koresponden. Sedangkan rata-rata jawaban untuk ketiga dimensi dari untuk variabel ini menyatakan tidak setuju sebesar 53.13%. Berdasarkan hasil analisis deskriptif untuk *self efficacy* menunjukkan bahwa, keyakinan diri mahasiswa akan kemampuan yang dimiliki masih rendah.

*Self efficacy* yang rendah, khususnya dilihat dari dimensi *strength*, pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta disebabkan karena kurangnya rasa percaya diri yang dimiliki terhadap kemampuan mereka. Indikasi dari rendahnya *self efficacy* karena mahasiswa belum memiliki kompetensi yang cukup dalam menjalani proses perkuliahan misalnya sering meenyontek saat mengerjakan tugas, dan sebagainya. Hal ini bisa disebabkan karena beberapa mahasiswa memiliki latar belakang pendidikan sebelumnya tidak sesuai dengan jurusan yang diambilnya saat ini.

### C. *Locus Of Control*

*Locus of control* diukur dengan 15 Item pertanyaan. Untuk mengukur dimensi *internal locus of control* digunakan 8 pertanyaan, dan untuk mengukur dimensi *external locus of control* digunakan 7 pertanyaan. Pada dimensi *internal locus of control* digunakan pertanyaan dengan Item favourable dengan skala 1-4, untuk menunjukkan jawaban dari sangat tidak setuju (sts), tidak setuju (ts), setuju (s) dan sangat setuju (ss). Sedangkan untuk dimensi *external locus of control* digunakan Item pertanyaan unfavourable skala 4 -1 untuk menunjukkan sangat tidak setuju (sts), tidak setuju (ts), setuju (s) dan sangat setuju (ss).

**Tabel 4.3**

#### **Nilai Analisis Deskriptif *Locus of control***

No	Pernyataan	STS		TS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%
<i>Internal Locus of Control</i>									
1	Hal apapun yang terjadi pada diri Saya, tergantung dari usaha yang Saya lakukan sendiri	8	10.5%	39	51.3%	27	35.5%	2	2.6%
2	Terdapat hubungan yang kuat antara usaha yang telah Saya lakukan dengan hasil yang Saya raih	1	1.3%	34	44.7%	39	51.3%	2	2.6%
3	Saya membuat rencana terlebih dahulu, sebelum memutuskan untuk bertindak	9	11.8%	28	36.8%	34	44.7%	5	6.6%
4	Saya tetap berusaha untuk mencapai apa yang Saya inginkan, meski banyak hambatan	4	5.3%	35	46.1%	35	46.1%	2	2.6%
5	Ide-ide Saya seringkali menjadi inspirasi untuk orang lain	11	14.5%	35	46.1%	22	28.9%	8	10.5%
6	Seringkali apa yang Saya sarankan diikuti oleh orang lain	10	13.2%	37	48.7%	26	34.2%	3	3.9%

7	Saya yakin mampu mewujudkan semua rencana – rencana dengan kemampuan Saya sendiri tanpa bantuan orang lain sedikitpun	26	34.2%	19	25.0%	27	35.5%	4	5.3%
8	Saya yakin dapat mencapai apa yang Saya inginkan, terlepas keberuntungan itu ada atau tidak	8	10.5%	35	46.1%	27	35.5%	6	7.9%
	Total	77	12.7%	262	43.1%	237	39.0%	32	5.3%
<i>External Locus of Control</i>									
9	Saya percaya apa yang Saya dapatkan diperoleh karna keberuntungan	18	23.7%	17	22.4%	33	43.4%	8	10.5%
10	Kesuksesan seseorang tidak mungkin terjadi tanpa faktor keberuntungan	12	15.8%	22	28.9%	38	50.0%	4	5.3%
11	Hambatan dalam mencapai tujuan adalah pertanda bahwa takdir Saya hanya sampai disitu	16	21.1%	21	27.6%	30	39.5%	9	11.8%
12	Saya yakin bisa berhasil hanya jika dibantu orang tua, saudara, teman, dll	12	15.8%	23	30.3%	37	48.7%	4	5.3%
13	Saya senang jika ide-ide Saya dapat diterima oleh orang lain, karena hal ini jarang terjadi dalam hidup Saya	13	17.1%	33	43.4%	30	39.5%	0	0.0%
14	Keberuntungan lebih menjamin tercapainya suatu tujuan	19	25.0%	25	32.9%	27	35.5%	5	6.6%
15	Sekeras apapun usaha yang kita lakukan, jika keberuntungan tidak berada di pihak kita, maka semuanya tidak akan tercapai	21	27.6%	21	27.6%	25	32.9%	9	11.8%
	Total	111	20.9%	162	30.5%	220	41.4%	39	7.3%
	Total Variabel <i>Locus of Control</i> (X2)	188	16.8%	424	36.8%	457	40.2%	71	6.3%

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Pada Tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa *locus of control* yang dimiliki mahasiswa cenderung *external* dibandingkan *internal*. Hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden pada dimensi *internal locus of control*, sebanyak 12.73% sangat tidak setuju dan 43.07% tidak setuju bahwa mereka cenderung memiliki *internal locus of control*. Hal tersebut juga ditunjukkan pada persentase jawaban dimensi *external locus*



*of control*. Sebanyak 41.38% sangat setuju dan 7.34% setuju bahwa mereka cenderung memiliki *external locus of control*.

Mahasiswa yang cenderung memiliki *external locus of control* menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa memandang segala sesuatu lebih banyak disebabkan karena pihak lain dan keberuntungan. Ini didorong karena ketika menemui suatu hambatan/permasalahan mahasiswa cenderung abai dan menyerah terhadap kondisi mereka tanpa adanya usaha lebih. Oleh karena itu, mahasiswa sebaiknya mampu memberikan semangat serta motivasi terhadap diri mereka sendiri bahwa mereka sebenarnya telah mampu dan yakin bahwa dengan kemampuan yang telah mereka miliki bahwa mereka akan dapat menghadapi, menjalani, dan menyelesaikan segala persoalan yang sedang dan akan mereka hadapi dan tidak gampang menyerah jika menghadapi suatu hambatan/persoalan di kemudian hari.

### **4.3 Uji Instrumen**

#### **4.3.1 Uji Validitas**

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus diganti karena tidak dianggap relevan. Uji validitas kuesioner disebar pada mahasiswa tingkat akhir S1 non-pendidikan jurusan Manajemen dan Akutansi di Fakultas Ekonomi Uniersitas Negeri Jakarta. Jumlah kuesioner untuk uji

validitas adalah 30. Jumlah tersebut berdasarkan jumlah persyaratan minimum penelitian.

Perhitungan uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *bivariate pearson (product moment)* yang diolah dengan menggunakan *software Statistical Product and Service Solution (SPSS)*<sup>21</sup>. Kriteria pengujian validitas yaitu:

1. Jika  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  (0.361), maka instrumen atau item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$  (0.361), maka instrumen atau item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Hasil uji validitas dari 38 pernyataan dalam kuesioner dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut ini:

**Tabel 4.4**

**Hasil Uji Validitas**

Kematangan Karir			
Butir	rhitung	rtabel	Keterangan
KK01	0.555	0.361	Valid
KK02	0.704	0.361	Valid
KK03	0.566	0.361	Valid
KK04	0.546	0.361	Valid
KK05	0.686	0.361	Valid
KK06	0.838	0.361	Valid
KK07	0.629	0.361	Valid
KK08	0.632	0.361	Valid
KK09	0.659	0.361	Valid
KK10	0.700	0.361	Valid
KK11	0.642	0.361	Valid
KK12	0.679	0.361	Valid

KK13	0.557	0.361	Valid
<i>Self Efficacy</i>			
SE01	0.718	0.361	Valid
SE02	0.660	0.361	Valid
SE03	0.578	0.361	Valid
SE04	0.569	0.361	Valid
SE05	0.660	0.361	Valid
SE06	0.493	0.361	Valid
SE07	0.760	0.361	Valid
SE08	0.688	0.361	Valid
SE09	0.624	0.361	Valid
SE10	0.614	0.361	Valid
<i>Locus of Control</i>			
LC01	0.778	0.361	Valid
LC02	0.651	0.361	Valid
LC03	0.642	0.361	Valid
LC04	0.719	0.361	Valid
LC05	0.544	0.361	Valid
LC06	0.662	0.361	Valid
LC07	0.804	0.361	Valid
LC08	0.513	0.361	Valid
LC09	0.456	0.361	Valid
LC10	0.453	0.361	Valid
LC11	0.746	0.361	Valid
LC12	0.660	0.361	Valid
LC13	0.768	0.361	Valid
LC14	0.640	0.361	Valid
LC15	0.733	0.361	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.4, keseluruhan butir pernyataan pada kuisioner dinyatakan valid, karena memiliki  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0.361). Artinya, seluruh item pernyataan pada kuisioner dapat digunakan dalam penelitian.

### 4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang digunakan, serta untuk memastikan alat ukur tersebut dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang sering digunakan dalam uji ini adalah uji *Alpha Cronbach's*, dimana nilai korelasi  $r$  akan dibandingkan dengan nilai 0,6 sebagai nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai Alpha Cronbach's  $> 0.6$ , maka instrumen penelitian reliabel.
2. Jika nilai Alpha Cronbach's  $< 0.6$ , maka instrumen penelitian tidak reliabel.

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut ini:

**Tabel 4.5**

#### Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Minimum	Keterangan
Kematangan Karir	0.879	0.60	Reliabel
<i>Self Efficacy</i>	0.825	0.60	Reliabel
<i>Locus of Control</i>	0.895	0.60	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Hasil uji reliabilitas yang terdapat pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel yang ada pada penelitian ini yaitu Kematangan karir, *Self efficacy*, dan *Locus of control* dapat dinyatakan reliable karena nilai koefisien *Alpha Cronbach's* lebih besar dari 0,60. Jadi alat

ukur yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliable atau dapat diandalkan.

### 4.3.3 Uji Normalitas

Dalam penelitian ini akan digunakan uji one sample *kolmogorov-smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5%. Uji normalitas dengan *kolmogorov-smirnov* dapat dilihat pada tabel 4.6 di bawah ini.

**Tabel 4.6**

#### **Uji Normalitas Data**

##### **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.69930410
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.065
	Negative	-.097
Kolmogorov-Smirnov Z		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.22 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan uji normalitas data yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 21* uji *kolmogorov-smirnov*, nilai signifikansi sebesar 0,022 lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,05 sehingga data tidak berdistribusi

normal. Dengan demikian pada penelitian ini menggunakan uji non-parametrik.

#### 4.3.4 Analisa Korelasi

Pengujian koefisien korelasi bertujuan untuk mengetahui besar atau kecilnya hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas. Penelitian ini menggunakan rumus koefisien korelasi *spearman rho*. Rumus ini dipakai untuk pengujian non-parametrik. Dalam hal ini data penelitian yang telah melalui uji normalitas data, tidak berdistribusi normal sehingga peneliti menggunakan uji non-parametrik untuk pengujian analisis korelasi. Penguji juga menggunakan uji signifikansi *2-tailed/2* arah karena peneliti tidak mengetahui kecenderungan arah hubungan antar variabel.

##### 4.3.4.1 Korelasi antara *self efficacy* dengan kematangan karir

Hasil perhitungan koefisien korelasi antara *self efficacy* dan kematangan karir dengan menggunakan program *SPSS 21* diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,594. Untuk uji signifikansi koefisien korelasi diperoleh hasil 0,00 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Hasil perhitungan mengenai uji korelasi antara variabel *self efficacy* dan variabel kematangan karir dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.7**

### Uji Korelasi *Self efficacy* dengan Kematangan Karir

Correlations			Kematangan Karir	Self Efficacy
Spearman's rho	Kematangan Karir	Correlation Coefficient	1.000	.594**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	76	76
	Self Efficacy	Correlation Coefficient	.594**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	76	76

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah oleh peneliti

#### Hipotesis 1

- Ho : Terdapat hubungan antara *self efficacy* dengan kematangan karir mahasiswa
- Ha: Tidak terdapat hubungan antara *self efficacy* dengan kematangan karir mahasiswa

Berdasarkan pengujian koefisien korelasi antara pasangan skor *self efficacy* dengan kematangan karir sebagaimana terlihat pada tabel 4.7 diatas, diperoleh angka signifikansi  $<0.05$ , dengan demikian Ho diterima dan Ha ditolak atau dengan kata lain terdapat hubungan antara *self efficacy* dengan kematangan karir mahasiswa. Koefisien korelasi yang berada pada angka 0.594 menunjukkan bahwa keeraatan hubungan antara variabel *self efficacy* dan variabel kematangan karir berada pada level sedang. Koefisien korelasi yang menunjukkan angka positif memiliki arti bahwa semakin tinggi tingkat *self efficacy* maka

tingkat kematangan karirnya akan semakin baik. Begitupun sebaliknya, semakin rendah tingkat *self efficacy* maka tingkat kematangan karirnya juga akan rendah.

#### 4.3.4.2 Korelasi antara *locus of control* dengan kematangan karir

Hasil perhitungan koefisien korelasi antara *locus of control* dan kematangan karir dengan menggunakan program *SPSS 21* diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,435. Untuk uji signifikansi koefisien korelasi diperoleh hasil 0,00 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Hasil perhitungannya mengenai uji korelasi antara variabel *locus of control* dan variabel kematangan karir dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.8**  
**Uji Korelasi *Locus of control* dengan Kematangan Karir**  
**Correlations**

			Kematangan Karir	Locus of Control
Spearman's rho	Kematangan Karir	Correlation Coefficient	1.000	.435**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	76	76
	Locus of Control	Correlation Coefficient	.435**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	76	76

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah oleh peneliti

#### Hipotesis 2

- Ho : Terdapat hubungan antara Locus of control dengan



kematangan karir mahasiswa

- Ha : Tidak terdapat hubungan antara Locus of control dengan kematangan karir mahasiswa

Berdasarkan pengujian koefisien korelasi antara pasangan skor *locus of control* dengan kematangan karir sebagaimana terlihat pada tabel 4.9 diatas, angka signifikansi  $<0.05$ , dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Koefisien korelasi yang berada pada angka 0.435 menunjukkan bahwa keeratan hubungan antara variabel *locus of control* dan variabel kematangan karir berada pada level sedang. Angka koefisien korelasi yang menunjukkan nilai positif memiliki arti bahwa korelasi antara *locus of control* dengan kematangan karir memiliki hubungan positif dan signifikan. Sehingga semakin tinggi tingkat *locus of control* maka tingkat kematangan karirnya akan semakin baik. Begitupun sebaliknya, semakin rendah tingkat *locus of control* maka tingkat kematangan karirnya juga akan rendah. Hal ini juga sesuai dengan temuan di lapangan bahwa kecenderungan mahasiswa memiliki *external locus of control*, dibandingkan *internal locus of control* sehingga mempengaruhi kematangan karirnya.

#### 4.4 Pembahasan

##### 4.4.1 Hubungan *Self Efficacy* dengan Kematangan Karir

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan antara *self efficacy* dan kematangan karir, terdapat hubungan antara variabel *self efficacy* dengan variabel kematangan karir. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji koefisien korelasi dengan nilai signifikansi sebesar 0.00 lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar  $<0.05$  dan memiliki koefisien korelasi yang berada dalam level sedang, yaitu sebesar 0,594. Dengan hasil penelitian ini yang memiliki hubungan positif dan signifikan berarti hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Bandura bahwa "orang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan mengeluarkan usaha yang lebih besar untuk mencapai tujuannya, termasuk tujuan karirnya."<sup>49</sup>

Pada penelitian ini ditemukan hubungan yang positif dan signifikan antara variabel *self efficacy* dan kematangan karir. Berdasarkan hasil statistik deskriptif ditemukan juga bahwa rata – rata *self efficacy* dan tingkat kematangan karir yang dimiliki mahasiswa masih rendah. Banyak mahasiswa yang tidak percaya diri akan kemampuan yang dimilikinya. Hal ini disebabkan karena mereka tidak memiliki rasa percaya diri akan kemampuan diri mereka sendiri. Indikasi dari rendahnya *self efficacy*, berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada aktivitas akademik, bahwa masih banyaknya mahasiswa yang seringkali menyalin tugas karena tidak yakin jawabannya benar, masih maraknya praktek - praktek kecurangan saat ujian berlangsung

---

<sup>45</sup> Jeremy Sigarlaki, *op.cit.*, p.88

seperti saling mencontek dan bertukar jawaban. Hal ini menjadi salah satu bukti bahwa *self efficacy* yang dimiliki oleh mahasiswa cenderung rendah.

Penelitian ini juga mendukung beberapa penelitian terdahulu, yaitu penelitian Rahmawati, Al-Arifin, Prasetyaningtyas, Sersiana, Zulkaidah dkk, dan Hasan Bozgeyikli.<sup>50</sup> Beberapa penelitian di atas menyatakan bahwa terdapat hubungan yang memiliki korelasi positif dan signifikan antara variabel kematangan karir dan *self efficacy*. Beberapa penelitian di atas menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *self efficacy* dan kematangan karir.

#### **4.4.2 Hubungan *Locus of Control* dengan Kematangan Karir**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan antara *locus of control* dan kematangan karir, terdapat hubungan antara variabel *locus of control* dengan variabel kematangan karir. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji koefisien korelasi dengan nilai signifikansi sebesar 0.00 lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar  $<0.05$  dan memiliki koefisien korelasi yang berada dalam level sedang, yaitu sebesar 0,435. Hasil penelitian yang memiliki hubungan positif dan signifikan berarti hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Khan bahwa

---

<sup>50</sup>*Ibid.*, p. 89

“Tingginya skor kematangan karir individu dipengaruhi oleh *self esteem* dan *internal locus of control*”.<sup>51</sup>

Pada penelitian ini ditemukan hubungan yang positif dan signifikan antara *variabel locus of control* dan kematangan karir. Berdasarkan hasil statistik deskriptif ditemukan juga bahwa rata – rata *locus of control* yang cenderung *external* berhubungan dengan rendahnya tingkat kematangan karir mahasiswa. Banyak mahasiswa yang memiliki persepsi bahwa segala sesuatu yang terjadi disebabkan hal – hal diluar kendalinya dan bukan karna kemampuan dirinya sendiri. Dengan memiliki *locus of control* yang cenderung *external* maka mahasiswa akan mudah dipengaruhi dan mudah untuk pasrah tanpa mau untuk melakukan usaha yang lebih keras. Kondisi riil dalam aktivitas akademik yang peneliti temukan saat melakukan wawancara, yang menjadi pertimbangan beberapa mahasiswa saat memilih konsentrasi/peminatan spesifik adalah karena mengikuti teman – temannya. Selain itu, masih banyak mahasiswa yang ketika mendapatkan nilai yang kurang baik pada satu mata kuliah cenderung menyalahkan dosen pengajarnya, yang rata – rata menjawab bahwa cara mengajar dosen yang kurang baik, atau dosen yang jarang masuk, dibandingkan melihat kompetensi dan kemampuan yang dimilikinya untuk mengikuti mata kuliah tersebut. Beberapa contoh nyata diatas menjadi bukti bahwa *locus of control* mahasiswa cenderung *external*.

---

<sup>51</sup>*Ibid.*, p. 90

Penelitian ini juga mendukung beberapa penelitian terdahulu yaitu penelitian Zulkaida dkk, Aji, Nugrahaeni, Suryanti, Metia, Coertse & Schepers, serta Dhillon & Kaur.<sup>52</sup> Beberapa penelitian diatas menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *locus of control* dan kematangan karir.

---

<sup>52</sup>*Ibid.*, p.91

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan uraian dan analisis data yang telah dilakukan untuk menguji hubungan antara *self efficacy*, *locus of control* dengan kematangan karir pada mahasiswa angkatan 2011 S1 Non-Pendidikan di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta, maka dapat disimpulkan:

1. Berdasarkan hasil statistik deskriptif diketahui bahwa sebagian besar mahasiswa memiliki *self efficacy* yang rendah dan berhubungan dengan rendahnya kematangan karir mahasiswa tingkat akhir non-pendidikan di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
2. Berdasarkan hasil statistik deskriptif diketahui bahwa mahasiswatingkat akhir non-pendidikan di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta memiliki *locus of control* yang cenderung *external* yang berhubungan dengan rendahnya kematangan karir mahasiswa tingkat akhir non-pendidikan di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
3. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *self efficacy* dengan kematangan karir mahasiswa tingkat akhir non-kependidikan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
4. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *locus of control* dengan kematangan

karir kematangan karir mahasiswa tingkat akhir non-kependidikan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, saran-saran yang dapat diberikan peneliti adalah:

1. Bagi Mahasiswa
  - a. Mahasiswa dapat meningkatkan *self efficacy* yang dimilikinya dengan cara menambah pengetahuan dan kompetensi yang dimilikinya guna meraih karir yang diinginkan.
  - b. Mahasiswa mampu memiliki pandangan bahwa karir terbaik bukan diperoleh lewat keberuntungan ataupun takdir, melainkan usaha dan kerja keras yang datang dari dalam diri sendiri. Untuk itu mahasiswa diharapkan memiliki tingkat *locus of control* internal yang baik
  - c. Bagi para mahasiswa dan mahasiswi harus terus bekerja keras dan berusaha untuk dapat meningkatkan tingkat kematangan karirnya.
  
2. Bagi Peneliti selanjutnya
  - a. Diharapkan agar dapat melakukan studi berkelanjutan dari penelitian ini dengan indikator lebih lengkap dan variabel bebas yang lebih reliabel, seperti menambah pengalaman organisasi mahasiswa yang mungkin berpengaruh terhadap kematangan karirnya. Tipe kepribadian, apakah pribadi yang *extrovert* lebih baik dalam

kematangan karirnya dibandingkan kepribadian yang *introvert*, atau sebaliknya, dan beberapa variabel lainnya.

- b. Agar dapat merepresentasikan kematangan karir mahasiswa yang tingkat akhir, diharapkan agar penelitian selanjutnya menggunakan populasi yang lebih luas atau yang berbeda dengan penelitian ini sehingga dapat menghasilkan penelitian yang berbeda dan hasilnya dapat dibandingkan.
3. Bagi institusi pendidikan, karena dalam hasil penelitian ini, *self efficacy* dan *locus of control* menjadi prediktor kuat bagi kematangan karir seseorang, maka hal praktis yang dapat dilakukan pelaku pendidikan seperti dosen pengajar dan dosen pembimbing akademik untuk meningkatkan *self efficacy* dan *locus of control* mahasiswa, antara lain memberi informasi dan saran mengenai karir melalui konseling karir, sehingga siap dan mampu memilih karir yang tepat. Selain itu pihak universitas dapat juga meningkatkan kematangan karir mahasiswa lewat program pengembangan karir dengan bekerja sama dengan perusahaan – perusahaan, linking antara kebutuhan dunia kerja dengan kurikulum pendidikan, pengadaan seminar – seminar, pengadaan pelatihan-pelatihan yang berhubungan dengan keterampilan yang dibutuhkan di dunia kerja, dll.



## DAFTAR PUSTAKA

- Pinasti, Woro. 2011. Pengaruh Self-Efficacy, Locus Of Control, dan Faktor Demografis Terhadap Kematangan Karir Mahasiswa UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Sersiana, Luluk. Lukitaningsih, Retno. Muis, Tamsil. Purwoko, Budi. 2013. Hubungan Antara Self-Efficacy Karir dan Persepsi Terhadap Masa Depan Karir Dengan Kematangan Karir Siswa Smk Pgri Wonoasri Tahun Ajaran 2012/2013.
- Hami, Azhar El. Hinduan, Zahroturruyida. Sulastiana, Mariana. 2006. Tingkat Kematangan Karir Pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Universitas Padjajaran.
- <http://bisniskeuangan.kompas.com/read/2015/05/05/211900126/Makin.Banyak.Sarjana.Diploma.dan.Lulusan.SMK.yang.Menganggur>
- <http://crmsindonesia.org/node/624>.
- Zulkaida, Anita. Kurniati, Ni Made Taganing. Retnaningsih. Muluk, Hamdi. Rifameutia, Tjut. 2007 Pengaruh Locus Of Control Dan Efikasi Diri Terhadap Kematangan Karir Siswa Sekolah Menengah Atas (SMA).
- Dillon, Upma. Kaur, Rajinder. 2005. Carrer Maturity of School Children. Journal of The Indian Academy of Applied Psychology
- Coertse, S. Schepers, JM. 2004. Some Personality and Cognitive Correlates of Career Maturity. Journal of Industrial psycchology
- Corsini, Raymond J. Marsella Anthony J. 1983. Personality Theories: research and Assesment. USA: University of Hawai at Manoa-Peacock Published
- Salami, Olayinka Samuel. 2008. Gender, identity, status, and career maturity of adolescents in southwest nigeria. *Journal Social Sciences, Ibadan Nigeria University*, Vol. 16 (1), 35-49.
- Coertse, S & Schepers. 2004. J.M. Some Personality and Cognitive Correlates of Career Maturity. SA Journal of Industrial Psychology. Vol. 30 (2), 56-73.
- Seligman, L. 1994. Developmental career counseling and assessment. Thousand Oaks: Sage Publications.

- Creed, Peter A., & Lee-Ann, P. 2001. Career maturity, career decision-making self-efficacy and career indecision: A review of the accrued evidence. *Journal of Career Development, ACER (Australian Council for Educational Research)*, 10 (2), 1-22.
- Sharf, Richard S. 2006. Applying career development theory (4th ed). United States: Thomson Brooks/Cole.
- Savickas, Mark L & Duane, Brown. 2002. Career Choice and Development 4th Edition. San Fransisco: Josey-Bass a Willy Company.
- Zulkaida, Anita., dkk. 2007. Pengaruh locus of control dan efikasi diri terhadap kematangan karir. *Jurnal Proceeding PESAT*, 21-22.
- Creed, Peter A., & Patton, Wendy. 2003. Predicting two components of career maturity in school based adolescents. *Journal of Career Development*, 277-290.
- Luzzo, Darrell Anthony. 1995. Gender Differences in College Students' Career Maturity and Perceived Barriers in Career Development. *Journal of Counseling and Development*. Vol 73 (3), 319 – 322
- Holland, John L. 1985. Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments, 2nd edition. Prentice Hall
- Super, D.E. 1984. Career and Life Development. San Francisco : Jossey-Bass
- Barnes, Paul E., & Carter, David J. 2002. Assesing student career maturity: Implications for school counselors. *Journal of Counseling Practice*, 112-116.
- Kerka, Sandra. 1998. Career development and gender, race, and class. Clearing house on adult, career, and vocational education. *Journal DIGEST*, No. 199.
- Betz, NE, & Hackett, G. 1981. The Relaionship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 28, 399-410.
- Bandura, A. 1997. Self-efficacy: The exercise of control. New York: W. H. Freedman and Company.
- Greenhaus, J. H., dan Callanan, G. A. *Encyclopedia of career development. Vol. 1*. United State of America: Sage Publications, Inc., 2006
- Greenhaus, J. H., dan Callanan, G. A. *Encyclopedia of career development. Vol. 2*. United State of America: Sage Publications, Inc., 2006
- Baron, Robert A. Dan Donn Byrne. Social Psychology (9th edition). USA: Allyn & Bacon, 2000

- Sharf, Richard S. 2006. *Applying career development theory* (4th ed). United States: Thomson Brooks/Cole
- Passer, Michael W dan Smith, Ronald E. 2004. *Psychology: The Science of Mind and Behavior, second edition*. New York: McGraw-Hill
- Santrock, John W. 2005. *Psychology: Essentials, Updated Second Edition*. New York: McGraw-Hill
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV Alfabeta
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: CV Alfabeta
- Endang Mulyatiningsih. 2012. *Metode Penelitian Terapan Bidang Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Husein Umar. 2009. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis: Edisi Kedua*. Jakarta: Rajawali Pers

## LAMPIRAN 1

### Kuesioner Penelitian

#### **KUESIONER HUBUNGAN *SELF EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KEMATANGAN KARIR MAHASISWA TINGKAT AKHIR**

Dengan hormat,

Dalam rangka memperoleh data untuk kepentingan ilmiah, Saya melakukan penelitian mengenai hubungan *self efficacy* dan *locus of control* terhadap Kematangan Karir Mahasiswa Tingkat Akhir (Studi pada Mahasiswa S1 jurusan non-kependidikan FE UNJ angkatan 2011). Adapun penelitian ini merupakan salah satu syarat dalam penyusunan skripsi. Saya berharap anda dapat menjawab pertanyaan – pertanyaan dibawah ini dengan sebenar – benarnya.

Atas bantuannya Saya ucapkan terima kasih

#### **Petunjuk Pengisian Kuisisioner**

1. Bacalah pernyataan dibawah ini dengan baik dan benar
2. Anda akan dihadapkan pada sejumlah pernyataan yang menggambarkan situasi dan tingkah laku tertentu. Anda akan diminta untuk mengisi salah satu dari empat alternatif yang disediakan. Jika anda belum pernah mengalami situasi yang digambarkan, anda dapat mengumpamakan diri anda berada pada situasi tersebut
3. Berikan tanda silang (X) pada kolom jawaban yang sesuai dengan pilihan dari alternative jawaban di bawah ini
  - SS : Sangat Setuju
  - S : Setuju
  - TS : Tidak Setuju
  - STS : Sangat Tidak Setuju
4. Periksa kembali jawaban yang telah diisi

#### **Data responden**

Isilah dengan tanda ( X ) atau ( √ ) pada jawaban yang sesuai

1. Jenis Kelamin :
  - A. Pria
  - B. Wanita
2. Jurusan :
  - A. Manajemen
  - B. Akuntansi

**BAGIAN PERTAMA**

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Saya senang mencari beragam informasi mengenai dunia pekerjaan				
2	Informasi yang Saya miliki membantu Saya merencanakan karir yang tepat				
3.	Saya mengetahui pekerjaan apa saja yang sedang banyak dibutuhkan saat ini.				
4.	Saya mengetahui pekerjaan apa saja yang tersedia di lapangan pekerjaan				
5	Saya ingin memperoleh informasi mengenai karir yang Saya inginkan dari banyak orang (orang tua, teman, dosen, dan kerabat)				
6	Saya rajin mencari informasi tentang karir yang Saya inginkan dari buku, internet, majalah				
7	Berdasarkan pengetahuan Saya, Saya yakin karir yang di pilih nantinya akan tepat				
8	Saya senang belajar dari kesuksesan orang lain dalam memilih karirnya				
9	Saya mengetahui tahapan – tahapan yang dibutuhkan hingga mencapai karir yang Saya inginkan				
10	Saya memahami gambaran kerja pada bidang pekerjaan yang Saya minati				
11	Saya tahu hal - hal apa saja yang dibutuhkan pada pekerjaan yang Saya inginkan				
12	Saya mampu memprediksi tipe orang-orang yang bekerja pada bidang pekerjaan yang Saya minati/sukai				
13	Saya tahu karakter orang-orang yang nantinya akan bekerja pada bidang pekerjaan yang Saya pilih				

**BAGIAN KEDUA**

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Saya semakin percaya diri jika mampu menyelesaikan suatu tugas yang sulit				
2	Walau diberi tugas yang sulit Saya yakin dapat mengerjakannya				
3.	Jika Saya harus berhadapan dengan masalah yang baru, Saya tahu bagaimana mengatasinya				
4.	Saya akan meminta bantuan orang lain, jika Saya merasa kesulitan menyelesaikan suatu tugas				
5	Saya menyelesaikan tugas-tugas yang lebih mudah terlebih dahulu, dibandingkan dengan tugas yang sulit				
6	Saya yakin dengan kemampuan yang Saya miliki dalam menyelesaikan tugas				
7	Pengalaman yang Saya miliki membuat Saya yakin menghadapi tantangan hidup				
8	Apapun tugas yang diberikan, Saya yakin dapat melaksanakannya				
9	Saya mengikuti banyak kegiatan karena Saya yakin dapat menjalani dan menyelesaikan tugas di setiap kegiatan tersebut				
10	Seberapapun banyak aktivitas atau kegiatan yang Saya lakukan, Saya yakin dapat menyelesaikan tugas di setiap aktivitas atau kegiatan tersebut				

**BAGIAN KETIGA**

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Hal apapun yang terjadi pada diri Saya, tergantung dari usaha yang Saya lakukan sendiri				
2	Terdapat hubungan yang kuat antara usaha yang telah Saya lakukan dengan hasil yang Saya raih				
3.	Saya membuat rencana terlebih dahulu, sebelum				

	memutuskan untuk bertindak				
4.	Saya tetap berusaha untuk mencapai apa yang Saya inginkan, meski banyak hambatan				
5	Ide-ide Saya seringkali menjadi inspirasi untuk orang lain				
6	Seringkali apa yang Saya sarankan diikuti oleh orang lain				
7	Saya yakin mampu mewujudkan semua rencana – rencana dengan kemampuan Saya sendiri tanpa bantuan orang lain				
8	Saya yakin dapat mencapai apa yang Saya inginkan, terlepas keberuntungan itu ada atau tidak				
9	Saya percaya apa yang Saya dapatkan diperoleh karna keberuntungan				
10	Kesuksesan seseorang tidak mungkin terjadi tanpa faktor keberuntungan				
11	Hambatan dalam mencapai tujuan adalah pertanda bahwa takdir Saya hanya sampai disitu				
12	Saya yakin bisa berhasil hanya jika dibantu orang tua, saudara, teman, dll				
13	Saya senang jika ide-ide Saya dapat diterima oleh orang lain, karena hal ini jarang terjadi dalam hidup Saya				
14	Keberuntungan lebih menjamin tercapainya suatu tujuan				
15	Sekeras apapun usaha yang kita lakukan, jika keberuntungan tidak berada di pihak kita, maka semuanya tidak akan tercapai				





21	3	3	2	3	4	3	3	4	2	2	29
22	3	2	4	4	3	4	4	3	3	3	33
23	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	27
24	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29
25	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	31
26	4	2	3	1	3	4	2	3	1	3	26
27	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29
28	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	34
29	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	24
30	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	26

### LAMPIRAN 3

#### Data Validitas *Locus of Control*

Responden	Butir 1	Butir 2	Butir 3	Butir 4	Butir 5	Butir 6	Butir 7	Butir 8	Butir 9	Butir 10	Butir 11	Butir 12	Butir 13	Butir 14	Butir 15	Total
1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
2	2	3	3	3	2	3	2	3	1	1	1	4	3	2	2	35
3	3	3	2	3	3	2	1	2	4	4	2	1	2	3	1	36
4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	48
5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	50
6	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	52
7	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	49
8	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	53
9	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	42
10	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	42
11	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	2	53
12	3	3	4	2	2	2	3	3	1	3	1	1	1	1	1	31
13	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	3	4	2	2	51
14	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	48
15	3	3	4	3	3	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	37
16	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	45
17	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	35
18	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	36
19	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	1	2	3	2	2	36
20	3	4	2	3	2	3	2	3	2	2	1	2	3	2	2	36
21	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	1	2	2	3	3	40

22	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	55
23	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	1	2	2	3	2	36
24	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	38
25	3	3	3	2	3	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	37
26	3	4	3	3	2	3	2	2	4	2	1	2	3	2	3	39
27	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	40
28	2	3	3	3	2	3	2	3	1	1	1	4	3	2	2	35
29	3	3	3	3	2	3	2	2	4	4	2	2	2	3	2	40
30	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	48

## LAMPIRAN 4

### Data Validitas Kematangan Karir

Responden	Butir 1	Butir 2	Butir 3	Butir 4	Butir 5	Butir 6	Butir 7	Butir 8	Butir 9	Butir 10	Butir 11	Butir 12	Butir 13	Total
1	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	47
2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	40
3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	34
4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	36
5	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	40
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	40
7	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	43
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	48
9	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	48
10	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	41
11	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	48
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
13	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	44
14	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	4	44
15	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	39
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	38
17	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	34
18	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	38
19	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	34

20	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	44
21	4	4	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	37
22	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	2	37
23	2	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	2	2	38
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	35
25	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	43
26	4	3	4	4	3	2	2	3	1	2	1	2	2	33
27	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	49
28	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	39
29	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	33
30	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	36

## LAMPIRAN 5

Data Mentah *Self Efficacy*

Responden	Butir 1	Butir 2	Butir 3	Butir 4	Butir 5	Butir 6	Butir 7	Butir 8	Butir 9	Butir 10	total
1	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	27
2	2	1	3	2	2	2	2	3	3	2	22
3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	29
4	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	23
5	2	2	4	2	2	2	1	2	1	2	20
6	3	2	1	2	3	1	3	3	1	1	20
7	1	1	3	3	2	3	4	2	2	2	23
8	1	1	2	2	2	2	3	1	2	2	18
9	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	19
10	2	2	2	1	2	3	3	2	3	2	22
11	3	1	2	1	1	1	1	2	1	2	15
12	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	19
13	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	25
14	1	1	1	1	1	2	1	3	1	1	13
15	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	16
16	2	2	3	3	2	3	2	3	2	1	23
17	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	21
18	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	23
19	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	22
20	3	2	1	2	3	3	3	3	4	3	27
21	2	2	3	3	3	2	2	2	4	3	26
22	3	2	1	2	2	1	2	2	3	3	21

Responden	Butir 1	Butir 2	Butir 3	Butir 4	Butir 5	Butir 6	Butir 7	Butir 8	Butir 9	Butir 10	total
23	3	3	1	3	3	3	3	4	3	3	29
24	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	25
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
26	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	19
27	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	23
28	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	18
29	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	19
30	2	2	1	2	1	2	2	2	3	2	19
31	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	22
32	3	2	1	2	3	2	2	3	2	1	21
33	1	1	3	3	2	3	3	2	3	2	23
34	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	18
35	2	2	1	2	1	2	2	2	2	3	19
36	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	22
37	3	1	1	1	2	2	1	2	1	2	16
38	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	20
39	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	25
40	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	14
41	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	17
42	2	2	3	3	2	3	3	3	1	2	24
43	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	21
44	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	24
45	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	22
46	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	28
47	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	26
48	3	2	1	2	2	2	1	2	3	3	21





Responden	Butir 1	Butir 2	Butir 3	Butir 4	Butir 5	Butir 6	Butir 7	Butir 8	Butir 9	Butir 10	total
75	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	27
76	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	22

## LAMPIRAN 6

### Data Mentah *Locus of Control*

Responden	Butir 1	Butir 2	Butir 3	Butir 4	Butir 5	Butir 6	Butir 7	Butir 8	Butir 9	Butir 10	Butir 11	Butir 12	Butir 13	Butir 14	Butir 15	Total
1	2	2	2	2	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	48
2	3	3	3	3	2	2	1	3	3	4	1	3	3	3	3	40
3	1	3	2	3	2	2	4	2	2	3	4	1	1	2	3	35
4	2	3	1	2	2	2	1	2	1	1	4	3	2	3	1	30
5	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	3	3	1	1	26
6	1	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	4	1	2	3	34
7	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	1	2	2	3	2	32
8	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	32
9	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	32
10	3	3	2	2	2	3	1	2	1	1	1	1	1	4	4	31
11	3	3	3	3	1	3	2	2	3	1	4	1	2	1	2	34
12	3	3	3	1	3	3	1	1	3	3	2	3	2	2	1	34
13	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	1	1	1	31
14	1	3	1	1	2	2	1	2	1	1	4	1	2	4	4	30
15	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	1	2	2	37
16	3	3	4	3	2	4	1	2	2	2	2	2	3	1	4	38
17	2	2	4	2	4	2	2	4	2	2	4	3	2	2	2	39
18	2	2	4	2	4	2	2	4	2	3	2	1	2	3	2	37
19	2	4	3	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	44
20	3	3	2	3	2	2	2	3	1	3	4	1	2	1	4	36
21	3	3	3	2	4	2	4	2	4	2	2	2	1	1	1	36
22	4	2	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	48
23	2	2	4	2	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	48

Responden	Butir 1	Butir 2	Butir 3	Butir 4	Butir 5	Butir 6	Butir 7	Butir 8	Butir 9	Butir 10	Butir 11	Butir 12	Butir 13	Butir 14	Butir 15	Total
24	3	3	4	2	4	4	2	2	4	3	1	4	3	3	1	43
25	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	4	38
26	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	1	2	2	3	2	33
27	3	2	3	3	2	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	36
28	1	2	2	2	2	2	1	1	4	1	2	2	1	2	1	26
29	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	3	2	3	3	28
30	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	4	4	28
31	2	3	1	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	30
32	1	3	2	3	1	3	2	1	3	1	2	3	3	3	3	34
33	2	2	2	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	2	36
34	2	2	3	3	3	1	1	1	3	3	1	3	2	2	3	33
35	2	2	3	2	1	3	3	3	2	1	3	2	2	2	2	33
36	2	2	2	2	3	3	3	2	1	3	1	3	3	1	1	32
37	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	1	1	1	34
38	1	3	2	3	1	3	2	1	3	2	2	3	3	3	3	35
39	3	3	2	2	1	2	1	2	4	4	2	1	2	1	1	31
40	2	2	3	3	3	3	1	1	3	3	1	3	2	2	1	33
41	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	1	3	2	3	3	37
42	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	39
43	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	39
44	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	1	1	37
45	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	41
46	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	41
47	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	1	2	2	2	2	36
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	42
49	2	3	3	3	3	3	1	3	1	2	1	3	2	1	2	33

Responden	Butir 1	Butir 2	Butir 3	Butir 4	Butir 5	Butir 6	Butir 7	Butir 8	Butir 9	Butir 10	Butir 11	Butir 12	Butir 13	Butir 14	Butir 15	Total
50	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	38
52	2	2	3	2	3	3	3	3	2	1	1	2	2	2	2	33
53	3	3	3	2	2	2	1	2	1	3	3	3	3	3	3	37
54	2	2	1	2	1	1	1	3	3	3	3	1	2	1	1	27
55	2	2	1	2	2	2	1	2	1	3	3	3	3	1	1	29
56	2	2	1	2	1	1	1	2	3	3	1	2	2	3	3	29
57	2	2	2	3	3	3	3	2	1	3	3	2	1	1	1	32
58	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	40
59	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
60	3	2	3	3	2	3	3	3	2	1	3	2	2	2	2	36
61	2	3	2	2	3	2	2	2	4	2	2	1	2	1	1	31
62	1	2	2	2	2	2	1	1	4	2	2	2	1	2	1	27
63	2	3	3	3	2	2	2	4	1	3	2	2	2	2	2	35
64	3	3	3	3	2	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	40
65	2	2	2	2	2	1	2	4	1	2	3	3	3	2	2	33
66	2	2	2	2	4	1	2	2	1	2	3	3	3	2	2	33
67	3	1	3	1	1	1	3	2	1	2	3	3	2	2	4	32
68	3	3	2	4	4	4	2	1	1	3	3	1	2	1	1	35
69	2	2	2	3	2	3	2	3	3	1	3	3	2	2	2	35
70	3	3	2	2	1	2	1	2	1	4	3	3	2	1	1	31
71	1	4	2	3	2	2	4	2	2	3	3	2	1	2	1	34
72	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	1	3	2	3	38
73	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	1	3	39
74	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40
75	4	2	2	2	1	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	48



## LAMPIRAN 7

## Data Mentah Kematangan Karir

Responden	Butir 1	Butir 2	Butir 3	Butir 4	Butir 5	Butir 6	Butir 7	Butir 8	Butir 9	Butir 10	Butir 11	Butir 12	Butir 13	Total
1	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	36
2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	1	29
3	3	2	3	2	3	2	2	1	2	2	3	3	3	31
4	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	29
5	3	2	2	2	2	2	3	3	1	2	3	2	2	29
6	3	3	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	24
7	2	3	1	1	1	1	3	2	2	2	3	3	1	25
8	1	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	3	1	26
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	23
10	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	30
11	3	2	3	3	2	1	1	2	2	1	1	1	1	23
12	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	1	2	33
13	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	26
14	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	21
15	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	25
16	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	26
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26
18	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	31
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	35
20	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	33
21	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	29
22	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	34

Responden	Butir 1	Butir 2	Butir 3	Butir 4	Butir 5	Butir 6	Butir 7	Butir 8	Butir 9	Butir 10	Butir 11	Butir 12	Butir 13	Total
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
24	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	1	3	30
25	3	3	1	1	3	2	3	3	3	2	1	1	3	29
26	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	27
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	27
28	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	21
29	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	27
30	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	24
31	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	32
32	3	3	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	24
33	2	3	1	1	1	2	3	2	2	2	3	3	1	26
34	1	2	2	2	1	2	3	2	3	3	2	3	1	27
35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	23
36	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	30
37	3	2	3	3	2	1	1	2	2	1	1	1	1	23
38	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	1	2	33
39	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	2	27
40	1	2	2	2	1	1	1	2	3	2	1	2	2	22
41	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	25
42	3	3	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2	27
43	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	28
44	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	32
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	35
46	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	34
47	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	30
48	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	34

Responden	Butir 1	Butir 2	Butir 3	Butir 4	Butir 5	Butir 6	Butir 7	Butir 8	Butir 9	Butir 10	Butir 11	Butir 12	Butir 13	Total
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
50	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	1	3	30
51	3	3	1	1	3	2	3	3	3	3	1	1	3	30
52	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	2	2	28
53	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	28
54	1	2	2	1	1	2	2	2	2	3	1	1	2	22
55	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	28
56	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	25
57	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	32
58	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	36
59	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	1	29
60	3	2	3	2	3	2	2	1	2	2	3	3	3	31
61	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	2	3	30
62	3	2	2	2	2	2	3	3	1	2	3	2	2	29
63	4	3	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	25
64	2	3	1	1	1	1	3	2	2	2	3	3	2	26
65	1	2	2	2	1	2	2	3	4	3	3	2	1	28
66	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	24
67	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	31
68	3	2	3	3	2	3	1	2	1	1	1	1	1	24
69	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	2	1	2	33
70	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	2	2	28
71	1	2	4	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	22
72	2	4	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	25
73	3	3	2	2	3	2	1	2	2	3	1	2	2	28
74	2	2	2	4	2	1	2	2	3	1	2	1	4	28



Responden	Butir 1	Butir 2	Butir 3	Butir 4	Butir 5	Butir 6	Butir 7	Butir 8	Butir 9	Butir 10	Butir 11	Butir 12	Butir 13	Total
75	3	3	3	3	2	4	3	2	2	1	2	2	2	36
76	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	29

**LAMPIRAN 8****HASIL OUTPUT SPSS****Uji Validitas**

Variabel Self Efficacy (X1)

		Total X1
SE01	Pearson Correlation	.718**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
SE02	Pearson Correlation	.660**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
SE03	Pearson Correlation	.578**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
SE04	Pearson Correlation	.569**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
SE05	Pearson Correlation	.660**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
SE06	Pearson Correlation	.493**
	Sig. (2-tailed)	.006
	N	30
SE07	Pearson Correlation	.760**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
SE08	Pearson Correlation	.688**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
SE09	Pearson Correlation	.624**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
SE10	Pearson Correlation	.614**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30

Variabel Locus of Control (X2)

		Total X2
LC01	Pearson Correlation	.778**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
LC02	Pearson Correlation	.651**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
LC03	Pearson Correlation	.642**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
LC04	Pearson Correlation	.719**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
LC05	Pearson Correlation	.544**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	30
LC06	Pearson Correlation	.662**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
LC07	Pearson Correlation	.804**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
LC08	Pearson Correlation	.513**
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	30
LC09	Pearson Correlation	.456**
	Sig. (2-tailed)	.011
	N	30
LC10	Pearson Correlation	.453**
	Sig. (2-tailed)	.012
	N	30
LC11	Pearson Correlation	.746**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
LC12	Pearson Correlation	.660**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
LC13	Pearson Correlation	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
LC14	Pearson Correlation	.640**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
LC15	Pearson Correlation	.733**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30

## Variabel Kematangan Karir (Y)

		Total Y
KK01	Pearson Correlation	.555**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
KK02	Pearson Correlation	.704**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KK03	Pearson Correlation	.566**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
KK04	Pearson Correlation	.546**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	30
KK05	Pearson Correlation	.686**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KK06	Pearson Correlation	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KK07	Pearson Correlation	.629**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KK08	Pearson Correlation	.632**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KK09	Pearson Correlation	.659**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KK10	Pearson Correlation	.700**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KK11	Pearson Correlation	.642**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KK12	Pearson Correlation	.679**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KK13	Pearson Correlation	.557**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30

**Uji Reliabilitas****Variabel *Self Efficacy*****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.825	10

**Variabel *Locus of Control*****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	15

**Variabel *Kematangan Karir*****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.879	13

**Uji Normalitas****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.69930410
Most Extreme Differences	Absolute Positive	.097
	Negative	-.097
Kolmogorov-Smirnov Z		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.22 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction

### Korelasi *Self Efficacy* dengan Kematangan Karir

#### Correlations

			Kematangan Karir	Self Efficacy
Spearman's rho	Kematangan Karir	Correlation Coefficient	1.000	.594**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	76	76
	Self Efficacy	Correlation Coefficient	.594**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	76	76

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Korelasi *Locus of Control* dengan Kematangan Karir

#### Correlations

			Kematangan Karir	Locus of Control
Spearman's rho	Kematangan Karir	Correlation Coefficient	1.000	.435**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	76	76
	Locus of Control	Correlation Coefficient	.435**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	76	76

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**LAMPIRAN 9****DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Nama : Nuzrotul Fadhillah

Tempat dan Tanggal Lahir : Jakarta, 4 Januari 1994

Alamat : Jalan Cipinang Muara Raya rt 006 rw 03 no.2  
kelurahan Cipinang Muara, Kecamatan Jatinegara,  
Jakarta Timur 13420

Nomor Telepon/E-mail : 085695818500 / nuzrotulfadila@gmail.com

Nama Orangtua

    Ayah : Chaerudin Hasan

    Ibu : Hartini Azhar

Riwayat Pendidikan Formal

    SD : SD Negeri 06 Cipinang Muara Jakarta Timur

    SMP : SMP Negeri 52 Jakarta

    SMA : SMA Negeri 53 Jakarta