

**HUBUNGAN SELF EFFICACY, LOCUS OF CONTROL
DENGAN KEMATANGAN KARIR MAHASISWA TINGKAT
AKHIR: STUDI PADA MAHASISWA S1 NON-
KEPENDIDIKAN FE UNJ ANGKATAN 2011**

Widya Parimita

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

Email: widya_parimita@yahoo.com

Agung Wahyu Handaru

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

Email: agung_1178@yahoo.com

Nuzrotul Fadhilah

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

Email: nuzrotulfadila@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study were: 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. While the technique of data collection is done by distributing questionnaires, which are then processed using 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

PENDAHULUAN

Pada setiap mahasiswa tingkat akhir, tingkat kematangan karir yang dimiliki oleh masing-masing individu merupakan suatu hal yang cukup penting, 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 dan dapat bersaing ketika akan memasuki dunia kerja. 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. Selain itu, faktor terbatasnya lowongan pekerjaan yang tersedia memaksa para pencari kerja untuk menerima dan menjalani pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang studi mereka.

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 ketenaga kerjaan bagi Indonesia. Dikutip dari artikel yang ditulis oleh Arya Baskoro, jika 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 (2015: 1)

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 yang dijabarkan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Pra Riset Terhadap 30 Orang Mahasiswa Tingkat Akhir FE UNJ

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, 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.

Banyak faktor internal yang dapat mempengaruhi kematangan karir seseorang, salah satunya ialah rasa percaya diri akan kemampuan yang telah dimiliki yang dapat disebut juga *self efficacy*. Menurut Pinasti (2011:22), apabila *self efficacy* meningkat maka kematangan karir seseorang pun akan meningkat, begitu pula sebaliknya. *Self efficacy* yang merujuk pada rasa percaya diri dan keyakinan masing-masing individu akan 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 karena individu tersebut telah paham akan kemampuan dan potensi dirinya sehingga mereka paham akan hal yang harus menjadi fokus mereka. Namun jika *self efficacy* rendah, maka rendah pula motivasi serta usaha yang dilakukan oleh individu tersebut.

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. *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.

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 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 segelitik kenalan yang mempunyai pengaruh yang dapat membantu anak mereka dalam mendapatkan tempat untuk melaksanakan praktik kerja lapangan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, peneliti memfokuskan masalah penelitian ini pada:

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?

Tujuan Peneitian

Sedangkan tujuan dari penelitian yang dilakukan pada mahasiswa tingkat akhir non-pendidikan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta ialah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran *self efficacy*, *locus of control*, dan kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir prodi S1 Manajemen dan Akutansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
2. Untuk mengetahui hubungan antara *self efficacy* terhadap kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir prodi S1 Manajemen dan Akutansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
3. Untuk mengetahui hubungan antara *locos of control* terhadap kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir prodi S1 Manajemen dan Akutansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
4. Untuk mengetahui apabilas*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

KAJIAN TEORI

Kematangan Karir

Kematangan karir merupakan salah satu konstruk psikologis yang pertama kali diungkapkan oleh seorang ahli psikologi konseling yaitu Donald Edwin Super. Super (2006:125) berpendapat bahwa, "*Individuals are career mature or ready to make appropriate choices when they have engaged in planful exploration and have appropriate occupational knowledge, self-knowledge, and decision-making knowledge*". Artinya ialah 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.

Pendapat Super diatas diperkuat oleh Crites dalam Pinasti (2011: 18), mendefinisikan, "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". Ditambahkan pula oleh Coertse & Schepers (2004: 60) yang menyatakan, "*Career mature individuals have the ability to identify specific occupational preferences and to implement activities in order to achieve their goals*". Yang artinya adalah individu yang memiliki kematangan karir memilih pekerjaan yang lebih spesifik dan melakukan berbagai hal untuk mencapai tujuan mereka.

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.

Dimensi Kematangan Karir

Menurut Super dalam Jeremy (2014: 24), kematangan karir memiliki dimensi sebagai berikut:

1. Perencanaan Karir (*Career Planning*)

Mengukur seberapa sering individu mencari beragam informasi mengenai pekerjaan dan seberapa jauh mereka mengetahui beragam jenis pekerjaan.

2. Eksplorasi Karir (*Career Exploration*)

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.

3. Pengambilan Keputusan Karir (*Career Decision Making*)

Individu diposisikan dalam situasi untuk membuat keputusan karir yang tepat bagi dirinya sendiri

4. Informasi Dunia Kerja (*World-of-work Information*)

Mengetahui tugas-tugas dan mempelajari hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan dalam suatu jabatan dan perilaku dalam bekerja.

5. Pengetahuan tentang kelompok pekerjaan yang lebih disukai (*knowledge of preferred occupational group*).

Memilih satu dari beberapa pilihan pekerjaan, dan kemudian ditanyai mengenai hal - hal yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut.

Self Efficacy

Teori *self efficacy* diambil dari teori *social cognitive* milik Bandura yang telah diterima secara empiris untuk mendukung penjelasan perilaku individu disepanjang domain kehidupannya. Bandura dalam Santrock (2005: 364) menyatakan bahwa, “*self efficacy is the belief that one can master a situation and produce positive outcomes*”. yang memiliki arti yaitu *self efficacy* adalah keyakinan individu untuk menguasai situasi dan menghasilkan hal yang positif. Atau dengan kata lain, Individu dengan *self efficacy* yang tinggi memiliki keyakinan yang tinggi akan kemampuan diri mereka sendiri dalam menaklukkan tantangan dan mencapai tujuan mereka.

Teori Bandura diatas diperkuat oleh Greenhaus dan Callanan (2006: 719) yang berpendapat, “*self efficacy expectations refer to a person’s beliefs concerning his or her ability to successfully perform a given task or behavior*”. Yang

artinya *self efficacy* adalah keyakinan individu akan kemampuannya untuk berhasil dalam unjuk kerja atau tugas – tugas yang telah diberikan. Dan ditambahkan pula oleh Woofolk (2013: 3) yang menyatakan bahwa, “*self efficacy* mengacu pada pengetahuan individu tentang kemampuannya sendiri untuk menyelesaikan tugas tertentu tanpa perlu membandingkan dengan kemampuan orang lain”.

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 sesuatu dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu.

Dimensi Self Efficacy

Bandura dalam Jeremy (2014: 33) mengemukakan bahwa *self efficacy* individu dapat dilihat dari tiga dimensi, yaitu:

a. Tingkat (*level*)

Sejauh mana individu merasa mampu dalam melakukan berbagai tugas dengan tingkat kesulitan tugas mulai yang sederhana, agak sulit, hingga yang sulit

b. Keluasan (*generality*)

Berkaitan dengan penguasaan individu terhadap bidang atau tugas pekerjaan, dapat melakukan berbagai dan beragam hal dan jenis pekerjaan atau terbatas pada hal-hal tertentu saja.

c. Kekuatan (*strength*)

Menekankan pada tingkat kekuatan atau kemantapan individu terhadap keyakinannya. Hal ini juga menjadi dasar dirinya melakukan usaha yang keras, bahkan ketika menemui hambatan sekalipun

Locus of Control

Dalam buku yang ditulis oleh Santrock (2005: 365), istilah *Locus of control* muncul dalam teori *social learning* yang diusulkan oleh Julian Rotter yang

mengemukakan bahwa “*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)*”. 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.

Friedman dan Schustack dalam Sigarlaki (2014: 40) 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. Dan diperkuat oleh Dillon dan Kaur(2005: 12) 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.

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).

Dimensi *Locus of Control*

Rotter dalam Sigarlaki (2014: 41) menjelaskan dimensi *Locus of control* dibagi menjadi dua, yaitu *internal locus of control* dan *eksternal locus of control*. 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.

Sedangkan 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 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.

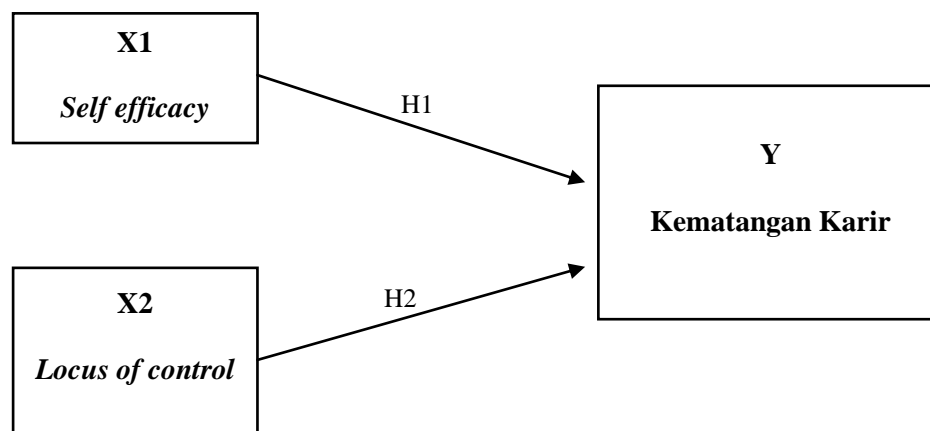
Kerangka Pemikiran

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 perilakunya 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 1. KerangkaPemikiran

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

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian observasi dengan pendekatan korelasional. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data primer yang diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden penelitian yang merupakan mahasiswa tingkat akhir non-pendidikan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. Adapun teknik untuk sampling yang digunakan untuk menentukan sample 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

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*, dari total populasi 91 orang. Menurut Umar (2008:65) jumlah sampel didapat dengan menggunakan rumus slovin yaitu:

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

Keterangan :

N =Jumlah Populasi,

n = jumlah sampel

e = standar error (simpangan baku dalam penelitian ini ditetapkan 5%)

Maka diperoleh besarnya sampel:

$$\begin{aligned}n &= \frac{91}{1 + 91 (0.05)^2} \\ &= 74\end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan yang menggunakan rumus Slovin, maka ukuran besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 74, akan tetapi data dari responden yang diterima oleh peneliti sebanyak 76 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Data

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 Akuntansi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. Perhitungan uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *bivariate pearson (product moment)* yang diolah dengan menggunakan *software SPSS21*.

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan, keseluruhan butir pernyataan pada kuisisioner memiliki r hitung yang lebih besar dari 0.361. Oleh karena itu keseluruhan butir pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid, karena memiliki r hitung > r tabel (0.361). Artinya, seluruh item pernyataan pada kuisisioner dapat digunakan dalam penelitian.

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.

Tabel 2. 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, 2015

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.

Analisis Deskriptif

Tabel 3. Nilai Analisis Deskriptif

	Kematangan Karir	<i>Self Efficacy</i>	<i>Locus of Control</i>	
			Internal	Eksternal
Sangat Tidak Setuju	14,5%	14,5%	12,7%	16,8%
Tidak Setuju	54,1%	53,1%	43,1%	36,8%
Setuju	30,6%	29,3%	39,9%	40,2%
Sangat Setuju	0,7%	3,0%	5,3%	6,3%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2015

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat hasil persentase dari jawaban yang diberikan oleh responden yang menggambarkan keadaan setiap variabel. Rata-rata jawaban untuk variabel kematangan karir ini yaitu sebesar 54.14% dari keseluruhan koresponden menyatakan bahwa mereka tidak setuju bahwa mereka memiliki kematangan karir yang baik. Diikuti dengan persentase sangat tidak setuju sebesar 14,5%. Hal ini membuktikan bahwa kematangan karir mahasiswa masih kurang baik. Sedangkan rata-rata jawaban untuk variabel *Self Efficacy* 53.1% dari keseluruhan koresponden menyatakan bahwa mereka tidak setuju bahwa mereka memiliki *self efficacy* yang baik. Diikuti dengan persentase sangat

tidak setuju sebesar 14,5%. Hasil untuk variabel *self efficacy* menunjukkan bahwa *self efficacy* mahasiswa masih rendah. Sedangkan hasil untuk variabel *locus of control* menunjukkan bahwa *locus of control* mahasiswa cenderung eksternal.

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini akan digunakan uji one sample *kolmogorov-smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Uji normalitas dengan *kolmogorov-smirnov* dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.69930410
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.065
	Negative	-.097
Kolmogorov-Smirnov Z		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.22 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data diolah oleh peneliti,2015

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.

Korelasi antara *self efficacy* dengan kematangan karir

Hasil perhitungan mengenai uji korelasi antara variabel *self efficacy* dan variabel kematangan karir dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.Uji Korelasi *Self efficacy* dengan Kematangan Karir

Correlations				
		Kematangan Karir	Self Efficacy	
Spearman's	Kematangan	Correlation Coefficient	1.000	.594**

rho	Karir	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, 2015

Hipotesis 1

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

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

Berdasarkan pengujian koefisien korelasi skor *self efficacy* dengan kematangan karir sebagaimana terlihat pada tabel diatas, diperoleh angka signifikansi 0,00, 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.

Dengan hasil penelitian yang memiliki hubungan positif dan signifikan berarti hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Bandura dalam Sigarlaki (2014: 88) bahwa "orang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan mengeluarkan usaha yang lebih besar untuk mencapai tujuannya, termasuk tujuan karirnya.". Penelitian ini juga mendukung beberapa penelitian terdahulu , yaitu penelitian Rahmawati, Al-Arifin, Prasetyaningtyas, Sersiana, Zulkaidah dkk, dan Hasan Bozgeyikli dalam Sigarlaki (2014: 89). Penelitian-penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat hubungan yang memiliki korelasi positif dan signifikan antara variabel kematangan karir dan *self efficacy*. Beberapa penelitian diatas menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *self efficacy* dan kematangan karir.

Korelasi antara *locus of control* dengan kematangan karir

Hasil perhitungan mengenai uji korelasi antara variabel *locus of control* dan variabel kematangan karir dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. 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, 2015

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 *locus of control* dengan kematangan karir sebagaimana terlihat pada tabel diatasangka signifikansi <0.05, dengan demikian Ho diterima dan Ha ditolak atau dengan kata lain terdapat hubungan antara Locus of control dengan kematangan karir mahasiswa. 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.

Hasil penelitian yang memiliki hubungan positif dan signifikan berarti hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Khan dalam Sigarlaki (2014: 90) bahwa “Tingginya skor kematangan karir individu dipengaruhi oleh *self esteem* dan *internal locus of control*”. Penelitian ini juga mendukung beberapa penelitian terdahulu yaitu penelitian Zulkaida dkk, Aji, Nugrahaeni, Suryanti, Metia, Coertse & Schepers, serta Dhillon & Kaur dalam Sigarlaki (2014:91) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *locus of control* dan kematangan karir.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan analisis data 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.

Saran-Saran

Saran bagi peneliti selanjutnya 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.

DAFTAR PUSTAKA

- Pinasti, Woro. 2011. *Pengaruh Self-Efficacy, Locus Of Control, dan Faktor Demografis Terhadap Kematangan Karir Mahasiswa UIN Syarif Hidayatullah Jakarta*. Skripsi. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah
- Super, D.E. .1984..*Career and Life Development*. San Francisco : Jossey-Bass
- <http://bisniskeuangan.kompas.com/read/2015/05/05/211900126/Makin.Banyak.Sarjana.Diploma.dan.Lulusan.SMK.yang.Menganggur>
- Sigarlaki, Jeremy. 2014. *Hubungan Self Efficacy, Locus of Contol, dan Gender dengan Kematangan Karir Mahasiswa Tingkat Akhir*. Skripsi. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta
- Coertse, S & Schepers, J.M. 2004..*Some Personality and Cognitive Correlates of Career Maturity*.SA Journal of Industrial Psychology. Vol. 30
- Santrock, John W.2005..*Psychology: Essentials, Updated Second Edition*. New York: McGraw-Hill

Greenhaus, J. H., dan Callanan, G. A. 2006. *Encyclopedia of career development*.
Vol. 1. United State of America: Sage Publications, Inc.

Greenhaus, J. H., dan Callanan, G. A. 2006. *Encyclopedia of career development*.
Vol. 2. United State of America: Sage Publications, Inc.

Dillon, Upma. Kaur, Rajinder. 2005. *Carrer Maturity of School Children*. Journal
of The Indian Academy of Applied Psychology

Umar, Husein. 2009. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis: Edisi
Kedua*, Jakarta: Rajawali Pers