



## Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kematangan Karir yang Dimediasi oleh *Self-Efficacy* pada Mahasiswa

Nibrasabiyya Djunaedi<sup>1</sup>, Ita Juwitaningrum<sup>2</sup>, Heli Ihsan<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Pendidikan Indonesia, Indonesia

Email: [nibrasabiyya@student.upi.edu](mailto:nibrasabiyya@student.upi.edu)

### Abstract

*This study aims to determine the locus of control effect on career maturity mediated by self-efficacy in students. This study uses a quantitative approach with the number of respondents as many as 400 students aged 18-23 years who are studying at the Indonesian Education University. The sampling technique used is quota sampling which is determined based on the population. This study uses three instruments, namely Rotter's Locus of Control Scale for locus of control, General Self-efficacy (GSE) to measure self-efficacy, and Career Maturity Inventory-Form C (CMI-C) to measure career maturity. The data analysis technique in this study uses the causal step method and the product of coefficient analysis method. Research results showed that locus of control influences career maturity through self-efficacy as a mediating variable for undergraduates. It proves the hypothesis in this research that self-efficacy mediates the relationship between locus of control on career maturity.*

**Keywords:** *career maturity, locus of control, mediation research, self-efficacy, undergraduates*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *locus of control* terhadap kematangan karir yang dimediasi oleh *self-efficacy* pada mahasiswa. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 400 mahasiswa berusia 18-23 tahun yang menempuh pendidikan di Universitas Pendidikan Indonesia. Penelitian ini menggunakan tiga instrumen yaitu *Rotter's Locus of Control Scale* untuk *locus of control*, *General Self-efficacy (GSE)* untuk mengukur *self-efficacy*, dan *Career Maturity Inventory-Form C (CMI-C)* untuk mengukur kematangan karir. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan metode kausal step dan metode analisis *product of coefficient*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap kematangan karir melalui *self-efficacy* sebagai variabel mediasi pada mahasiswa. Hal ini membuktikan hipotesis dalam penelitian ini bahwa *self-efficacy* memediasi hubungan antara *locus of control* terhadap kematangan karir.

**Kata kunci:** *kematangan karir, locus of control, mahasiswa, penelitian mediasi, self-efficacy.*

### Informasi Artikel

Diterima: 19-08-2022

Direvisi: 23-09-2022

Diterbitkan: 01-10-2022



## 1. PENDAHULUAN

Berdasarkan hasil Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2019, Indonesia memiliki jumlah pengangguran terbuka sebesar 5,28 persen (lihat <https://www.bps.go.id>, diakses 23 Februari 2022). Dengan kata lain, pada setiap 100 orang terdapat 5 di antaranya yang merupakan pengangguran. Salah satu penyebab tingginya angka pengangguran di Indonesia adalah rendahnya tingkat keahlian sumber daya manusia dan rendahnya tingkat pendidikan di Indonesia sehingga sulit diterima oleh penyedia lapangan kerja yang ada. Maka dari itu, faktor pendidikan sangat mempengaruhi tingkat keberhasilan individu dalam mendapatkan pekerjaan.

Salah satu jenjang pendidikan tertinggi yang saat ini menjadi penghasil sumber daya manusia yang menjanjikan bagi perusahaan adalah universitas. Namun nyatanya lulusan universitas masih menjadi salah satu penyumbang jumlah pengangguran dengan persentase sebesar 7,35% (lihat <https://www.bps.go.id/indicator/6/1179/1/tingkat-pengangguran-terbuka-berdasarkan-tingkat-pendidikan.html>, diakses pada 15 Mei 2021). Salah satu pangkal penyebab terjadinya hal tersebut adalah kesalahan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh mahasiswa dalam memilih jurusan. Berdasarkan penelitian sederhana yang dilakukan oleh *Indonesia Career Center Network* pada tahun 2017 menyatakan bahwa 87% mahasiswa mengaku bahwa mereka merasa salah mengambil jurusan di perkuliahan (lihat <https://www.inews.id/news/nasional/survei-87-persen-mahasiswa-di-indonesia-salah-jurusan>, diakses pada 11 Agustus 2021).

Mahasiswa merupakan individu yang sedang berada dalam tahap perkembangan dewasa awal, yang dimana mereka secara garis besar merupakan individu yang ada dalam usia 18-25 tahun (Awaliyah & Listiyandini, 2017). Masa ideal individu mulai memasuki masa perencanaan terhadap karir adalah pada usia 18-21 tahun. Namun, pada tahap ini individu mengalami kesulitan dalam melakukan pengambilan keputusan karena kemampuan mengendalikan emosi dan impuls yang belum stabil (Gieed, 1999). Oleh sebab itu, individu cenderung membuat keputusan yang irasional (Islamadina & Yulianti, 2016).

Jika membahas mengenai perkembangan karir dan pilihan karir maka kita tidak bisa terlepas dari faktor lain yaitu, kematangan karir. Menurut Super (1980) kematangan karir merupakan kesiapan individu untuk menyelesaikan tugas perkembangan dengan membandingkan tingkat kesiapan karir individu dengan usianya atau dengan kata lain kematangan karir adalah refleksi dari proses perkembangan karir untuk menentukan keputusan karir. Kematangan karir digambarkan sebagai kesiapan individu dalam melaksanakan tugas perkembangan karir sesuai dengan tahap perkembangan karir yang meliputi kemampuan dalam menentukan pilihan karir termasuk penentuan keputusan karir yang bersifat realistis dan konsisten (Levinson et al., 1998).

Kematangan karir melibatkan kedua atau salah satu dari domain afektif dan kognitif dalam keterampilan atau sikap seseorang untuk membuat sebuah keputusan karir (Lestari, 2017). Dimensi kognitif terdiri dari keterampilan mengambil keputusan, sementara dimensi afektif meliputi sikap terhadap proses pengambilan keputusan karir (Patton & Creed, 2001). Efikasi diri, usia, keteguhan karir (kepastian) dan komitmen kerja merupakan prediktor utama sikap kematangan karir (Creed & Patton, 2003).

Usia, jenis kelamin, keputusan karir (kepastian), komitmen kerja dan keputusan karir (keragu-raguan) merupakan prediktor utama pengetahuan kematangan karir.

Kematangan karir juga merupakan kesiapan individu untuk mengambil keputusan karir yang realistis, kesiapan sikap dan kompetensi Individu untuk melakukan pilihan karir secara tepat. Kematangan karir sebagai sebuah konstruk memiliki dua dimensi, yakni sikap pilihan karir dan kemampuan pilihan karir (Partino, 2006). Kematangan karir adalah inti dari pendekatan perkembangan untuk memahami perilaku karir dan melibatkan penilaian tingkat kemajuan karir individu dalam kaitannya dengan tugas-tugas perkembangan karir yang relevan (Patton & Creed, 2001).

Super (1980) mengemukakan bahwa faktor internal yang mempengaruhi kematangan karir seseorang meliputi nilai-nilai kehidupan, taraf intelegensi, bakat khusus, minat, sifat atau kepribadian, pengetahuan, dan keadaan jasmani. Dalam penelitian ini peneliti memfokuskan untuk mengkaji mengenai faktor internal individu khususnya faktor kepribadian yang mempengaruhi kematangan karir pada individu. Aspek kepribadian yang ingin peneliti teliti adalah *locus of control*.

*Locus of control* mengacu pada cara individu memandang peristiwa-peristiwa dalam kehidupannya sebagai konsekuensi perbuatan-perbuatannya, dengan demikian dapat dikontrol atau internal control, atau sebagai sesuatu yang tidak berhubungan dengan perilakunya sehingga di luar kontrol pribadinya atau *external control* (Anggriana et al., 2016). Pengaruh *locus of control* dengan kematangan karir bukanlah pengaruh langsung tetapi dalam beberapa penelitian merupakan pengaruh tidak langsung. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kematangan karir individu adalah *self-efficacy* (Nalipay & Alfonso, 2018; Rachmawati, 2013, Wright et al., 2013), *gender* (Hüttges & Fay, 2015; Migunde et al., 2012; Pirtskhalaishvili et al., 2021), dan *locus of control* (Hidayat et al., 2020; Munawir et al., 2018).

*Self-efficacy* dapat dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu, dan perubahan *self-efficacy* dapat menyebabkan terjadinya perubahan perilaku terutama dalam menyelesaikan tugas dan tujuan (Phillips & Gully, 1997). Keputusan karir, prestasi dan perilaku penyesuaian diri dipengaruhi oleh *self efficacy* baik pada pria maupun wanita. Individu dengan tingkat *self efficacy* yang lebih rendah memiliki tingkat pengambilan keputusan yang rendah pula dan lebih cenderung ragu-ragu (Prideaux & Creed, 2001).

Siswa dengan tingkat *self-efficacy* yang rendah membuat mereka mengalami ketidakpercayaan diri ketika dihadapkan pada persoalan rumit, tidak memiliki keyakinan untuk menyelesaikan tugas, cenderung ragu-ragu dalam mengambil keputusan. Hal yang sama dikatakan oleh Hanum dan Karneli (2021) bahwa individu dengan. Hal tersebut sangat berkaitan dengan pernyataan Phillips dan Gully (1997) mengatakan bahwa *internal locus of control* berhubungan positif dengan *self-efficacy* seseorang. Dengan kata lain golongan individu dengan *internal locus of control* memiliki *self-efficacy* yang tinggi. Nalipay dan Alfonso (2018) dalam penelitiannya juga menjelaskan bahwa *self-efficacy* memiliki peranan penting bagi kematangan karir seseorang.

*Locus of control* dan *self-efficacy* merupakan variabel yang saling mempengaruhi dan berhubungan, hal ini dijelaskan pada penelitian yang dilakukan oleh Ashagi dan Beheshtifar

(2015) pada mahasiswa di Yazd University. Hasil dari penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan langsung dan signifikan antara *internal locus of control* dan *self-efficacy*, namun tidak terdapat hubungan yang berarti antara *external locus of control* dan *self-efficacy*. Selain itu, penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nuryatin (2018) menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif dan signifikan antara variabel *self-efficacy* dan *internal locus of control* terhadap kematangan karir mahasiswa. Dalam penelitian tersebut disimpulkan, bahwa semakin tinggi *self-efficacy* dan *internal locus of control* yang dimiliki oleh seorang mahasiswa maka semakin tinggi pula kematangan karir mahasiswa dan begitu pula sebaliknya.

Orang-orang dikatakan berbeda dalam hal sejauh mana mereka memandang imbalan, hukuman, atau peristiwa lain dalam hidup mereka disebabkan oleh tindakan mereka sendiri atau oleh faktor-faktor di luar kendali mereka. Persepsi kendali perilaku terhadap hasil disebut *internal locus of control*, sedangkan persepsi bahwa hasil ditentukan oleh faktor nonperilaku disebut *external locus of control* (Ajzen, 2002). Konseptualisasi multidimensi *locus of control* terdiri dari tiga dimensi independen (yaitu, internal, orang lain yang berkuasa, dan peluang), dengan dua dimensi selanjutnya berasal dari dimensi eksternal (Roddenberry & Renk, 2010).

Penelitian lain mengenai pengaruh *self-efficacy* dan *locus of control* terhadap kematangan karir juga pernah dilakukan pada jenjang pendidikan yang lebih rendah, tepatnya pada siswa SMK. Penelitian ini dilakukan oleh Larasati dan Kardoyo (2016) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *internal locus of control*, eksternal *locus of control*, *self-efficacy* terhadap kematangan karir siswa SMK. Akan tetapi, secara parsial hanya *internal locus of control* dan *self-efficacy* yang berpengaruh terhadap terhadap kematangan karir. Ashagi dan Beheshtifar (2015) menyimpulkan bahwa terdapat korelasi antara *locus of control* dan *self-efficacy*, sehingga diduga penelitian-penelitian yang sudah ada mengenai korelasi antara *locus of control*, *self-efficacy* dan variabel lain merupakan penelitian mediasi. Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti ingin melakukan penelitian untuk mengetahui adakah pengaruh *locus of control* terhadap kematangan karir pada mahasiswa dengan dimediasi oleh *self-efficacy*, dan peneliti ingin membuktikan dan meneliti mengenai adanya peran mediator antara *locus of control* dan kematangan karir.

## 2. METODE

### 2.1 Partisipan

Partisipan dalam penelitian ini adalah mahasiswa. Pemilihan mahasiswa didasarkan pada topik penelitian yaitu tentang kematangan karir sebagai salah satu faktor pendukung untuk meminimalisir tingkat ketidaksiapan kerja pada mahasiswa. Populasi dari penelitian ini adalah mahasiswa baru/ angkatan pertama di UPI. Partisipan berjumlah 400 mahasiswa yang ditentukan berdasarkan teknik quota sampling.

### 2.2 Desain

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif asosiatif. Metode asosiatif yang dipilih adalah analisis regresi ganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi, meramalkan atau menduga hubungan satu atau lebih variabel independen

terhadap variabel dependen. Analisis regresi ganda yang dipilih adalah analisis regresi mediasi.

### 2.3 Instrumen

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur kematangan karir adalah skala kematangan karir yang disusun oleh Savickas dan Profeli (2011) berdasarkan aspek kematangan karir yang dikemukakan oleh Crites dan Savickas (1996) telah diadaptasi ke Bahasa Indonesia. Alat ukur ini terdiri dari 25 item. Skala yang digunakan dalam alat ukur kematangan karir adalah model skala likert lima skala dalam bentuk *checklist* dengan skor positif dan negatif

Alat Ukur yang digunakan untuk mengukur *self-efficacy* dalam penelitian ini adalah General *Self-Efficacy* (GSE) yang dikembangkan oleh Luszczynska et al (2005) disusun berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Bandura dan telah diadaptasi ke Bahasa Indonesia. Alat ukur ini terdiri dari 10 Item, Skala yang digunakan dalam alat ukur *self-efficacy* adalah model skala likert empat skala dalam bentuk *checklist* dengan skor positif dan negatif

Alat ukur *locus of control* yang akan peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah alat ukur Rotter's *Locus of Control* Scale yang disusun oleh Rotter (1966). Alat ukur ini terdiri dari 29 item yang terdiri dari sepasang pernyataan internal dan *external locus of control* yang berjumlah 23 pasang dan item filler sebanyak 6 pasang. Skala yang digunakan dalam alat ukur *locus of control* adalah model skala nominal.

### 2.4 Prosedur

Penelitian ini dilakukan pada Mahasiswa di Universitas Pendidikan Indonesia yang sedang menempuh semester 2-4. Data didapat dengan cara penyebaran kuesioner menggunakan *Google Form* sehingga tidak adanya interaksi tatap muka antara peneliti dan responden, mengingat pada masa pandemi ini diberlakukan *social distancing*.

## 3. HASIL

Analisis pertama yang dilakukan adalah analisis deskriptif untuk deskripsi data partisipan. Berdasarkan hasil analisis diperoleh data yang menunjukkan jumlah partisipan laki-laki sebanyak 213 orang (53,25%), dan untuk jenis kelamin perempuan sebanyak 187 orang (46,75%). Responden dengan kelompok usia 18 tahun sebanyak 45 orang (11,25%), kelompok usia 19 tahun sebanyak 306 orang (76,5%), kelompok usia 20 tahun sebanyak 42 orang (10,5%), dan kelompok usia 21 tahun sebanyak 7 orang (1,75%). Responden didominasi oleh kelompok semester 2 sebanyak 247 orang (61,75%), dan kelompok semester 4 sebanyak 153 orang (38,25%).

Berdasarkan data tabel 1 dapat dilihat deskripsi mengenai *locus of control*, *self-efficacy*, dan kematangan karir pada responden. Terdapat dua kategori dalam *locus of control*, yaitu *internal locus of control* sebanyak 240 responden dengan persentase sebesar 60% dan *external locus of control* sebanyak 160 responden dengan persentase sebesar 40%. Sementara *Self-efficacy* terbagi menjadi dua kategori, yaitu kategori rendah sebanyak 255 responden dengan persentase sebesar 63.8% dan kategori tinggi sebanyak 145 responden dengan persentase sebesar 36.3%. Kemudian, kematangan karir pada responden yang terbagi menjadi

tiga kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Responden yang memiliki kematangan karir kategori rendah berjumlah 87 responden dengan persentase 21.8%. Kematangan karir kategori sedang berjumlah 309 responden dengan persentase 77.3%. Sedangkan untuk kematangan karir kategori tinggi hanya berjumlah 4 responden dengan persentase sebesar 1%.

**Tabel 1.** Hasil Analisis Deskriptif *Locus of Control*, *Self-Efficacy*, dan Kematangan Karir

	<i>n</i>	%	<i>M</i>	Min	Max	<i>SD</i>
<i>Locus of Control</i>			8,41	3,00	19,00	2,288
Internal	240	60.0				
External	160	40.0				
<i>Self-efficacy</i>			50,00	22,87	64,97	10,00
Rendah	255	63.8				
Tinggi	145	36.3				
Kematangan Karir			94,34	71,00	116,00	9,94
Rendah	87	21.8				
Sedang	309	77.3				
Tinggi	4	1.0				

Setelah dilakukan analisis deskriptif, dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan metode kausal step dan metode analisis *product of coefficient*. Analisis dilakukan untuk masing-masing variabel independen maupun variabel moderator terhadap variabel dependen.

**Tabel 2.** Pengaruh *Locus of control* terhadap Kematangan Karir

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>P</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 ( <i>Constant</i> )	87,162	0,635		37,224	0,000
<i>Locus of Control</i>	11,975	0,820	0,591	4,603	0,000

Variabel dependen: Kematangan Karir

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 2, dapat diperoleh hasil  $Y = 87,162$  dan  $X_1 = 11,975$ . Apabila regresi variabel  $X = 11,975$  maka konstanta kematangan karir sebesar 87,162. Koefisien regresi variabel *locus of control* sebesar 11,975 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh antara *locus of control* terhadap kematangan karir. Koefisien regresi memiliki nilai yang positif berarti arah hubungan antara kedua variabel dalam penelitian ini positif. Sehingga, semakin tinggi *locus of control* pada mahasiswa maka semakin tinggi kematangan karir mahasiswa.

**Tabel 3.** Pengaruh *Locus of Control* terhadap *Self-Efficacy*

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>p</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 ( <i>Constant</i> )	30,600	0,448		68,341	0,000
<i>Locus of Control</i>	1,446	0,578	0,124	2,501	0,013

Variabel dependen: *Self-Efficacy*

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 3, maka dapat diperoleh hasil  $Y=30.600$  dan  $X=1,446$ . Apabila regresi variabel  $X=1,446$  maka konstanta *self-efficacy* sebesar 30,600. Koefisien regresi variabel *locus of control* sebesar 1,446 dan nilai signifikansi sebesar 0,013 ( $p < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima. Hal tersebut berarti terdapat pengaruh dari *locus of control* terhadap *self-efficacy*. Koefisien regresi memiliki nilai yang positif berarti arah hubungan antara kedua variabel dalam penelitian ini positif. Sehingga semakin tinggi *locus of control* (kategori internal) maka semakin tinggi *self-efficacy*.

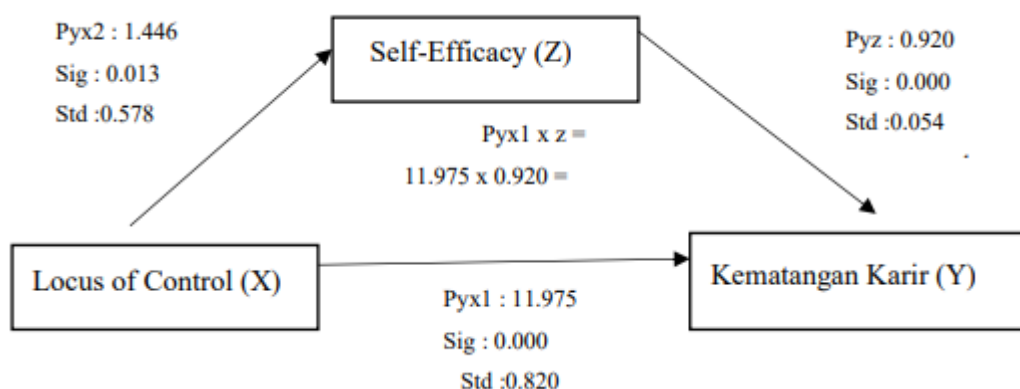
**Tabel 4.** Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kematangan Karir melalui *Self-Efficacy*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	p
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	59,012	1,728		34,158	0,000
1 Locus of Control	10,645	0,630	0,525	16,900	0,000
Self-Efficacy	0,920	0,054	0,527	16,974	0,000

Variabel dependen: Kematangan Karir

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4, diketahui *product of coefficient* antara *locus of control* terhadap kematangan karir yang di mediasi oleh *self-efficacy*. Nilai variabel X sebesar 10,645 dengan nilai sig 0,000 ( $p < 0,05$ ), dan variabel *self-efficacy* (Z) terhadap kematangan karir sebesar 0,920 dengan nilai sig 0,000 ( $p < 0,05$ ). Besar Product of Coefficient variabel *locus of control* terhadap kematangan karir melalui variabel *self-efficacy* (Z) disebut sebagai variabel tidak langsung. Nilai pengaruh tidak langsung sebesar  $10,645 \times 0,920 = 9,7934$ .

Berdasarkan hasil dari perhitungan yang telah dibahas di atas konstelasi bagan dari analisis *product of coefficient* dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 1.** Konstelasi Analisis *Product of Coefficient*

Gambar 1 menunjukkan hasil konstelasi analisis *product of coefficient* dari penelitian yang berjudul pengaruh *locus of control* (X) terhadap kematangan karir (Y) yang dimediasi oleh *self-efficacy* (Z). Berdasarkan perhitungan tersebut maka di dapat nilai Z hitung sebesar 9,7934 (lebih besar dari Z tabel) dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu 0,8289. Maka dari itu, dapat disimpulkan *self-efficacy* memediasi kausal antara *locus of control* terhadap kematangan karir.

#### 4. DISKUSI

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh hipotesis yang diajukan peneliti terbukti dapat diterima. Hasil analisis pengaruh *locus of control* terhadap kematangan karir menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari *locus of control* terhadap kematangan karir. Koefisien regresi memiliki nilai yang positif sehingga semakin tinggi *locus of control* maka semakin tinggi kematangan karir. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariyani (2014) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan dan terdapat pengaruh antara *internal locus of control* dengan kematangan karir pada siswa. Semakin tinggi *internal locus of control* maka akan dapat meningkatkan kematangan karir pada siswa begitu pula sebaliknya apabila *internal locus of control* rendah atau dikatakan masuk pada kategori *external locus of control* maka semakin rendah kematangan karir pada diri individu tersebut. Ini menunjukkan bahwa kendali diri seseorang terhadap berbagai macam kegiatan yang akan ia lakukan, baik keberhasilan maupun kegagalan, berpengaruh terhadap kematangan karirnya.

Hasil analisis pengaruh *locus of control* terhadap *self-efficacy* menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh secara signifikan terhadap *self-efficacy*. Koefisien regresi memiliki nilai yang positif berarti arah hubungan antara kedua variabel dalam penelitian ini positif. Sehingga semakin tinggi *locus of control* maka semakin tinggi *self-efficacy*. Hasil tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Amanda dan Adriani (2021) yang menyatakan bahwa *locus of control* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *self-efficacy*. Dengan demikian, ketika *locus of control* seseorang tinggi maka *self-efficacy* pun akan meningkat. Hal ini sesuai dengan Bandura (2006) bahwa orang yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi, akan mengeluarkan usaha yang besar untuk mengatasi hambatan dalam mencapai tujuannya. Itulah sebabnya mengapa individu yang mempunyai *self-efficacy* yang lebih tinggi akan mampu memotivasi diri dan berusaha dalam mencapai tujuan karirnya serta dapat menentukan karir mana yang tepat untuk dirinya. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa *self-efficacy* memediasi pengaruh *locus of control* terhadap kematangan karir. Sehingga, hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh *locus of control* terhadap kematangan karir tidak secara langsung, namun melalui perantara dari *self-efficacy*.

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa rata-rata mahasiswa baru angkatan 2020 dan 2021 di Universitas Pendidikan Indonesia masuk pada kriteria *internal locus of control* dan *self-efficacy* tinggi sehingga mereka memiliki kematangan karir yang cukup atau masuk dalam kategori sedang. Hal ini menggambarkan bahwa para mahasiswa di sini telah cukup mampu mengetahui hal-hal dan usaha-usaha apa yang harus mereka lakukan dalam upaya mencapai target karir yang telah mereka terapkan serta memiliki keyakinan yang baik terhadap kemampuan dirinya untuk mencapai pencapaian karir dimasa depan.

Individu yang dikatakan matang secara karir mampu memahami karir yang dipilihnya, tidak hanya itu mereka akan mengasah kemampuannya agar setara dengan spesifikasi bidang yang dipilihnya. Individu yang matang secara karir akan fokus pada bidang karir yang diminatinya, serta berusaha mengatasi hambatan yang dihadapi dalam rangka mencapai karirnya (Anggriana et al., 2016). Sedangkan untuk ciri-ciri individu yang memiliki kematangan karir yang rendah adalah seperti kurangnya tingkat pendidikan, kurang



memahami bakat yang ada di dalam dirinya, kurangnya informasi mengenai karir yang mereka inginkan, tidak memiliki tujuan karir yang realistis dan lain-lain.

Menurut Rotter (1966) pengukuran variabel *locus of control* diukur dengan menggunakan instrumen yang dibagi menjadi dua dimensi, yaitu *external locus of control* dan *internal locus of control*. *External locus of control* adalah persepsi atau pandangan individu terhadap sumber-sumber diluar dirinya yang mengontrol kejadian hidupnya, seperti nasib, keberuntungan, kekuasaan atasan, dan lingkungan sekitar. Indikator dari *external locus of control* adalah kurang memiliki inisiatif, mudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol, kurang mencari informasi, mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan, lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk orang lain. Sementara itu, *internal locus of control* adalah persepsi atau pandangan individu terhadap kemampuannya sendirilah yang dapat menentukan nasib dirinya sendiri. Indikator dari *internal locus of control* adalah suka bekerja keras, memiliki inisiatif yang tinggi, selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah, selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.

Individu yang memiliki efikasi diri tinggi mempunyai kemampuan yang baik dalam mencari dan menggali suatu hubungan sosial atau hal-hal yang dinilai dapat mengajarkan bagaimana mengelola situasi yang sulit, bertahan dalam situasi penuh stres, dan membawa kepuasan pada hidup seseorang (Bandura, 1983). Individu dengan efikasi diri yang rendah akan memiliki rasa tidak yakin akan kemampuannya dalam menghadapi ancaman maupun tantangan sehingga merasakan kecemasan yang tinggi. Sebaliknya individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi dapat meningkatkan kepercayaan diri terhadap kesanggupannya dalam mencapai keberhasilan dalam mencapai tujuan. Bandura (2006) menyebutkan bahwa efikasi diri mempengaruhi individu untuk berpikir konsisten atau strategis, optimis atau pesimis, mempengaruhi tindakan yang dipilih, tantangan dan tujuan mereka diatur dalam perencanaan tertentu serta komitmen mereka terhadapnya dan seberapa banyak usaha yang ia lakukan.

## 5. KESIMPULAN

Hasil analisis pengaruh *locus of control* terhadap kematangan karir menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari *locus of control* terhadap kematangan karir. Hasil analisis pengaruh *locus of control* terhadap *self-efficacy* menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh secara signifikan terhadap *self-efficacy*. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa *self-efficacy* memediasi pengaruh *locus of control* terhadap kematangan karir. Dengan demikian hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap kematangan karir melalui *self-efficacy* sebagai variabel mediasi, dengan kata lain *self-efficacy* memediasi hubungan antara *locus of control* terhadap kematangan karir.

## REFERENSI

Ajzen, I. (2002). Perceived behavioral control, self-efficacy, locus of control, and the theory of planned behavior 1. *Journal of applied social psychology*, 32(4), 665-683.

- Amanda, N. K., & Adriani, Y. (2021). Pengaruh locus of control dan dukungan sosial terhadap efikasi diri atlet badminton. *Jurnal Ilmiah Penelitian Psikologi*, 7(2), 20-31.
- Anggriana, T. M., Kadafi, A., & Trisnani, R. P. (2016). Pengaruh efikasi diri dan *internal locus of control* terhadap perencanaan karir mahasiswa Prodi Bimbingan dan Konseling PGRI Madiun. *Counseling: Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 6(1), 86-96.
- Ariyani, E. (2014). Pengaruh internal locus of control terhadap kematangan karir siswa Madrasah Aliyah Negeri 2 Samarinda. *Motivasi*, 2(1), 55-93.
- Ashagi, M., M., & Beheshtifar, M. (2015). The relationship between locus of control (internal-external) and self-efficacy beliefs of Yazd University of Medical Sciences. *International Journal of Engineering and Applied Sciences*, 2(8), 257-845.
- Awaliyah, A., & Listiyandini, R. A. (2017). Pengaruh rasa kesadaran terhadap kesejahteraan psikologis pada mahasiswa. *Jurnal Psikogenesis*, 5(2), 89-101.
- Bandura, A. (1983). Self-efficacy determinants of anticipated fears and calamities. *Journal of personality and social psychology*, 45(2), 464-469.
- Bandura, A. (2006). Toward a psychology of human agency. *Perspectives on Psychological Science*, 1(2), 164-180.
- Creed, P. A., & Patton, W. (2003). Predicting two components of career maturity in school based adolescents. *Journal of Career Development*, 29, 277-290.
- Crites, J. O., & Savickas, M. L. (1996). Revision of the career maturity inventory. *Journal of Career Assessment*, 4(2), 131-138.
- Giedd, J. N., Blumenthal, J., Jeffries, N. O., Castellanos, F. X., Liu, H., Zijdenbos, A., Paus, T., Evans, A.C., Rapoport, J. L. (1999). Brain development during childhood and adolescence: A longitudinal MRI study. *Journal Nature Neuroscience*, 2(10), 861-869.
- Hanum, D., & Karneli, Y. (2021). Implementasi layanan bimbingan kelompok untuk meningkatkan self efficacy siswa yang berperilaku menyontek. *Prophetic Guidance and Counseling Journal*, 2(2), 61-70.
- Hidayat, H., Tamin, B. Y., Herawati, S., Ardi, Z., & Muji, A. P. (2020). The contribution of internal locus of control and self-concept to career maturity in engineering education. *International Journal on Advanced Science Engineering Information Technology*, 10(6), 2282-2289.
- Hüttges, A., & Fay, D. (2015). Gender influences on career development. *Journal of Personnel Psychology*, 14(3), 113-120.
- Islamadina, E. F., & Yulianti, A. (2016). Persepsi terhadap dukungan orangtua dan kesulitan pengambilan keputusan karir pada remaja. *Jurnal Psikologi*, 12(1), 33-38.
- Karim, A. (2013). Analisis locus of control pada kinerja karyawan dan etika kerja syariah sebagai pemoderasi. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*, 4(1), 15-27.
- Larasati, N., & Kardoyo, K. (2016). Pengaruh internal locus of control dan self-efficacy terhadap career maturity siswa kelas XII SMK di Kabupaten Kudus. *Economic Education Analysis Journal*, 5(3), 747-747.
- Lestari, I. (2017). Meningkatkan kematangan karir remaja melalui bimbingan karir berbasis life skills. *Jurnal Konseling GUSJIGANG*, 3(1), 17-27.

- Levinson, E. M., Ohlers, D. L., Caswell, S., & Kiewra, K. (1998). Six approaches to the assessment of career maturity. *Journal of Counseling & Development, 76*(4), 475-482.
- Luszczynska, A., Scholz, U., & Schwarzer, R. (2005). The general self-efficacy scale: Multicultural validation studies. *The Journal of psychology, 139*(5), 439-457.
- Migunde, Q., Agak, J., & Odiwuor, W. (2012). Gender differences, career aspirations and career development barriers of secondary school students in Kisumu Municipality. *Gender and Behaviour, 10*(2), 4987-4997.
- Munawir, M., Yusuf, A. M., Effendi, Z. M., & Afdal, A. (2018). Internal locus of control and self-concept as factors affecting the career maturity of high school students. *International Journal of Research in Counseling and Education, 1*(2), 24-31.
- Nalipay, M. J. N., & Alfonso, M. K. S. (2018). Career and talent development self-efficacy of Filipino students: The role of self-compassion and hope. *Philippine Journal of Psychology, 51*(1), 101-120.
- Nuryatin, A. (2018). Analisis kematangan karir mahasiswa ditinjau dari self efficacy dan locus of control (studi kasus pada mahasiswa FKIP Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Kuningan Tahun Akademik 2015/2016). *Equilibrium Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi, 14*(2), 84-88.
- Partino, H. R. (2006). Kematangan karir siswa SMA. *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi, 11*(21), 37-50.
- Patton, W., & Creed, P. A. (2001). Developmental issues in career maturity and career decision status. *The Career Development Quarterly, 49*(4), 336-351.
- Phillips, J. M., & Gully, S. M. (1997). Role of goal orientation, ability, need for achievement, and locus of control in the self-efficacy and goal--setting process. *Journal of Applied Psychology, 82*(5), 792-802.
- Pirtskhalaishvili, D., Paresashvili, N., & Kulinich, T. (2021). The gender aspects of career development and leadership in organizations. *Journal of Eastern European and Central Asian Research (JEECAR), 8*(2), 255-266.
- Prideaux, L. A., & Creed, P. A. (2001). Career maturity, career decision-making self-efficacy and career indecision: A review of the accrued evidence. *Australian Journal of Career Development, 10*(3), 7-12.
- Rachmawati, Y. E. (2013). Hubungan antara self efficacy dengan kematangan karir pada mahasiswa tingkat awal dan tingkat akhir di Universitas Surabaya. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya, 1*(1), 1-25.
- Roddenberry, A., & Renk, K. (2010). Locus of control and self-efficacy: Potential mediators of stress, illness, and utilization of health services in college students. *Child Psychiatry & Human Development, 41*, 353-370.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied, 80*(1), 1.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2011). Revision of the career maturity inventory: The adaptability form. *Journal of Career Assessment, 19*(4), 355-374.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior, 16*(3), 282-298.

Wright, S. L., Jenkins-Guarnieri, M. A., & Murdock, J. L. (2013). Career development among first-year college students: College self-efficacy, student persistence, and academic success. *Journal of Career Development, 40*(4), 292-310.