**HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRIDAN PUSAT KEDALI INTENALDENGAN KEMATANGAN KARIER PADA MAHASISWA SEMESTER AKHIR UNIVERSITAS MERCU BUANA YOGYAKARTA**

***THE RELATIONSHIP BETWEEN SELF EFFICACY AND INTERNAL LOCUS OF CONTROL WITH CAREER MATURITY IN FINAL LEVEL STUDENT OF MERCU BUANA YOGYAKARTA UNIVERSITY***

**Wening Septiani, Alimatus Sahrah**

Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

18081361@student.mercubuana-yogya.ac.id

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Self Efficacy* dan *Internal Locus of Control* dengan Kematangan Karier pada mahasiswa semester akhir Universitas Mercu Buana Yogyakarta. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif antara *Self Efficacy* dan *Internal Locus of Control* dengan Kematangan Karier. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 150 mahasiswa S1 semester akhir fakultas psikologi. Teknik pengambilan subjek pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling.* Metode pengumpulan data menggunakan skala, ada tiga skala yaitu skala *Self Efficacy*, skala *Internal Locus of Control* dan skala Kematangan Karier. Hasil penelitian dapat disimpulkan: Ada hubungan positif antara *Self Efficacy* dan *Internal Locus of Control* dengan Kematangan Karier dengan hasil uji korelasi regresi berganda F = 115,694 dengan p = 0,000 (p < 0,050). Hal ini menunjukan adanya hubungan positif antara *Self Efficacy* dan  *Internal locus of Control* dengan Kematangan Karier pada mahasiswa semester akhir , sehingga hoipotesis yang diajukan diterima. Artinya semakin positif *Self Efficacy* dan *Internal Locus of Control* maka semakin tinggi Kematangan Karier. Sebaliknya, semakin negatif  *Self Efficacy* dan *Internal Locus of Control* maka semakin rendah kematangan karier mahasiswa tingkat akhir universitas mercu buana yogyakarta. Adapun sumbangan *Self Efficacy* dan *Internal Locus of Control* memberikan sumbangan efektif sebesar 61,2 % terhadap Kematangan Karier.

**Kata kunci**: Kematangan Karier, *Self Efficacy*, *Internal Locus of Control*

***Abstract***

*This study aims to determine the relationship between Self Efficacy and Internal Locus of Control with Career Maturity in final semester students of Mercu Buana University Yogyakarta. The hypothesis proposed in this study is that there is a positive relationship between Self Efficacy and Internal Locus of Control with Career Maturity. The subjects in this study amounted to 150 undergraduate students in the final semester of the psychology faculty. The technique of taking the subject in this study used a purposive sampling technique. The data collection method uses a scale, there are three scales, namely the Self Efficacy scale, the Internal Locus of Control scale and the Career Maturity scale. The results of the study can be concluded: There is a positive relationship between Self Efficacy and Internal Locus of Control with Career Maturity with multiple regression correlation test results F = 115.694 with p = 0.000 (p < 0.050). This shows that there is a positive relationship between Self Efficacy and Internal locus of Control with Career Maturity in final semester students, so that the proposed hypothesis is accepted. This means that the more positive Self Efficacy and Internal Locus of Control, the higher the Career Maturity. On the other hand, the more negative Self Efficacy and Internal Locus of Control, the lower the career maturity of final year students at Mercu Buana University, Yogyakarta. The contribution of Self Efficacy and Internal Locus of Control provides an effective contribution of 61.2% to Career Maturity.*

***Keywords:*** *Career Maturity, Self Efficacy, Internal Locus of Control*

**PENDAHULUAN**

Pendidikan bukan hanya berorientasi pada saat ini, melainkan bersifat dinamis dan antisipatif akan terjadinya perubahan pola kehidupan (Ningrum, 2016). Pendidikan bertujuan untuk membantu individu melatih dirinya agar mampu mempersiapkan diri menghadapi tuntutan dunia dan masyarakat dalam menghadapi dunia kerja (Agusta, 2014). Bagi pendidikan tinggi, mahasiswa semester akhir pada tingkat sarjana akan lulus dan kemudian melanjutkan ke dunia kerja, dituntut untuk mampu mengimbangi mutu dan kualitas yang dibutuhkan oleh perusahaan, namun sayangnya mahasiswa lulusan perguruan tinggi banyak yang tidak memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaa (Agusta, 2014).

Berdasarkan laporan media berita online kompasiana.com yang dipublikasikan tanggal 8 April 2011, menyatakan bahwa persaingan dalam mencari pekerjaan di Indonesia semakin ketat. Hal ini salah satu penyebabnya adalah jumlah dari lulusan mahasiswa dari setiap perguruan tinggi tidak sebanding dengan lowongan pekerjaan yang disediakan. Apabila setiap tahunnya, satu

perguruan tinggi swasta bisa melulusakan sekitar lebih dari 1000 orang dan di Indonesia terdapat lebih dari 3.000 perguruan tinggi swasta, maka terdapat lebih dari 3 juta lulusan baru setiap tahunnya. Sementara itu, data hasil statistika pertumbuhan ekonomi di Indonesia hanya 5,5% yang artinya tidak akan tersedia lapangan kerja yang cukup untuk menampung lulusan baru setiap tahunnya (Hidayat, 2015). Kasih dan Suganda (dalam Rachmawati, 2012) mengatakan bahwa semakin banyaknya tantangan dan persaingan yang akan di hadapi di dalam dunia kerja dapat memicu kecemasan pada mahasiswa untuk menghadapi masa depan kariernya yang pada akhirnya juga akan menambah jumlah pengangguran akademik di Indonesia.

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik tingkat pengangguran terbuka pada pendidikan universitas pada agustus 2019 mencapai 746.354 orang. Mengalami kenaikan pada tahun februari 2020 menjadi 824.912 orang, kemudian mengalami kenaikan kembali pada tahun yang sama pada bulan agustus menjadi 981.203 orang. Pada tahun 2021 bulan februari mengalami kenaikan kembali menjadi 999.543 orang. Kondisi yang terjadi akan mengkhawatirkkan mengingat persaingan dalam mendapatkan pekerjaan pada Revolusi Industri 4.0 sangat ketat. Tingginya angka pengangguran dan ketatnya persaingan dalam dunia kerja mengharuskan individu untuk dapat bersaing, membekali diri dengan kemampuan dan wawasan yang berkompen.

Winkel dan Hastuti (2006) mengatakan bahwa karier bukan hanya mengenai pekerjaan akan tetapi lebih dari itu, karier mencakup suatu proses dari perjalanan hidup seseorang termasuk di dalamnya pekerjaan. Savickas (2001) mendefinisikan kematangan karier merupakan kesiapan seseorang individu dalam mencari informasi mengenai karier dan rencana sekolah lanjutan yang sesuai dengan usianya. Menurut Super tahap perkembangan karier mahasiswa termasuk dalam fase spesifikasi antara usia 18 - 22 tahun, di mana individu itu sendiri mulai menspesifikasikan pilihan karier dan juga mengarahkan tingkah laku agar dapat bekerja berdasarkan pada pilihan karier tertentu (Hanun et al., 2015). Havinghurst (dalam Yusuf 2006) mengatakan bahwa memilih dan menyiapkan lapangan pekerjaan atau karier merupakan tugas perkembangan yang harus diselesaikan dengan baik oleh seorang individu.

Menurut Super (dalam Kurniati dkk., 2006) remaja berusia 15 hingga 25 tahun berada pada fase ekplorasi tahap perkembangan karier. Tahap ini, merupakan tahap dimana remaja diharapkan dapat membuat perencanana pekerjaan, berfikir berbagai alternetif pekerjaan, dan mempersiapkan diri untuk memasuki pekerjaan tersebut. Untuk dapat memilih dan merencanakan karier secara tepat diperlukan adanya kematangan karier.

Aspek - aspek kematangan karier, menurut Crites dan Savickas (1995) terdapat empat aspek, yaitu: 1. Kepedulian, sejauhmana individu dapat berorientasi dan ikut serta dalam menetukan keputusan kariernya. 2. Rasa Ingin Tahu, sejauhmana individu mengeksplorasi dunia kerja maupun mencari informasi mengenai pekerjaan serta kebutuhannya. 3. Keyakinan, sejauhmana seseorang memiliki keyakinan akan potensi yang dimilikinya dalam melakukan pengambilan keputusan karier yang bijaksana maupun memilih pekerjaan yang realistis. 4. Konsultasi, sejauhmana individu meminta saran kepada orang lain mengenai pembuatan keputusan karier serta opsi pekerjaan. Saran yang dibutuhkan dari orang lain yaitu terkait dengan informasi mengenai cara menentukan pilihan yang realistis serta bijaksana, bukan pekerjaan spesifik yang sebaiknya individu pilih.

Permasalahan karier yang dihadapi oleh para pekerja muda disebabkan karena kesiapan dari individu dalam menghadapi dunia kerja atau yang biasa disebut dengan kematangan karier masih bisa dibilang kurang pada saat menjadi mahasiswa (Rachmawati, 2012). Peneliti melakukan wawancara pada beberapa mahasiswa Universitas Mercu Buana Yogyakarta sebelum melakukan penelitian, berikut ini merupakan fenomena yang ditemukan pada saat wawancara berlangsung yaitu belum sepenuhnya mahasiswa memiliki persiapan untuk mencapai kematangan karier.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 27 Mei 2022 pada 3 orang mahasiswa S1 fakultas psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta. Subjek I mengatakan “Saya pribadi ingin lanjut magister profesi, akan tetapi untuk persiapannya sendiri saya masih belum ada hanya belajar saja. Makanya kadang saja merasa belum matang dalam rencana karier kedepannya. Saya juga masih sering merasa gugup apabila dihadapkan rencana kedepan”. Subjek II mengatakan :*“saya pribadi berfikiran untuk melanjutkan perkuliahan S2 akan tetapi saya mempunyai minat yang berbeda dengan yang saja ambil di jurusan S1, saya belum melakukan persiapan apapun terkait dengan rencana kedepannya”*.Sementara Subjek III mengatakan :*“saya mempunyai rencana untuk melanjutkan karier kerja di perusahaan dibidang manufaktur atau finance yang berkaitan dengan HR. Untuk persiapannya sendiri sejauh ini belum ada”.* Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan mengindikasikan bahwa mahasiswa belum mempunyai perencanaan karier yang matang mengenai arah tujuan kariernya.

Permasalahan yang dihadapi mahasiswa dalam mencapai kematangan karier yang baik dikarenakan kurangnya pengetahuan tentang bidang pekerjaan yang sesuai dengan bidang perkuliahannya. Banyak kasus mahasiswa tingkat akhir yang memiliki minat kerja berbeda dengan bidang pendidikan pada saat kuliah. Permasalahan tersebut dikarenakan mahasiswa tingkat akhir kurang dalam mempunyai bekal pengetahuan, keterampilan, dan juga kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki oleh mahasiswa ketika akan memasuki dunia kerja (Rachmawati, 2012). Kurangnya persiapan dalam mempersiapkan keputusan pengambilan karier akan menyebabkan tidak terpenuhinya tugas perkembangan (Pinasti, 2011).

Kematangan karier seseorang dapat dipengaruhi dari beberapa faktor, menurut Naidoo (1998) terdapat 6 faktor yang mempengaruhi kematangan karier, yaitu: *Educational level, Race ethnicity, Locus of Control, Social economi status, Work salient, Gender*. Sedangkan menurut Patton dan Creed (dalam Susantoputri dkk., 2014), terdapat 6 faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan karier seseorang ,yaitu : a) komitmen terhadap karier, individu menghabiskan waktu lebih banyak dalam pengembangan keahliannya. b) nilai kerja, pengetahuan individu mengenai jenis - jenis pekerjaan c) harga diri, seseorang akan mendapatkan penilaian berdasarkan criteria dan standar tertentu. d) efikasi diri, individu merasa mampu untuk melakukan suatu hal e) *gender*, Individu lahir dengan peran dan atribut gendernya masing - masing, dan f) kemampuan memutuskan pilihan karier, individu untuk membuat pilihan pekerjaan sesuai dengan minat dan kemampuan.

Berdasarkan aspek kematangan karier yang telah dipaparkan terdapat aspek *self efficacy* yang memperngaruhi kematangan karier. Menurut Bandura (1997), *self efficacy* dapat menumbuhkan rasa yakin individu ketika menghadapi pilihan karier sehingga individu akan mampu melakukan langkah-langkah yang tepat untuk mencapai kematangan karier. Menurut Azwar (1996) mengatakan bahwa *self efficacy* merupakan keyakinan individu dalam melakukan tugas perkembagan karier dengan baik. *Self efficacy* mempunyai keefektifan, yaitu individu mampu menilai dirinya sendiri guna menghasilkan pengaruh yang diinginkan. Ada 3 dimensi *self efficacy* di dalam diri seseorang menurut (Bandura, 1997) yaitu : dimensi tingkat level (*Level)*, dimensi kekuatan (*strenght*), dimensi generalisasi (*generality*).

Seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi memiliki kepercayaan atas dirinya akan mampu mengerjakan sesuatu sesuai dengan tututan dalam kehidupannya. Sebaliknya, seseorang yang memiliki *self efficacy* yang rendah akan menyebabkan individu tersebut mengalami perasaan tak berdaya dan pasrah (Rachmawati, 2012). Berdasarkan uraian penjelasan di atas, maka *self efficacy* memiliki hubungan positif dengan kematangan karier. Semakin tinggi *self efficacy* maka semakin tinggi kematangan kariernya. Begitupun sebaliknya. Hal ini sesuai dengan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Rachmawati (2012) pada 124 mahasiswa angkatan 2010 menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara *self efficacy* dengan kematangan karier pada mahasiswa.

*Locus of control* juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kematangan karier. Phares (1991) mendefinisikan apabila prestasi yang diraih individu dirasa karena faktor keberuntungan, nasib, dan berada di bawah kontrol kekuataan lain atau sesuatu yang tidak dapat diprediksi karena suatu keadaan di sekelilingnya yang memaksa individu tersebut maka di namakan *external locus of contro*l. Individu yang merasa bahwa kejadian terjadi dikarenakan tingkah lakunya sendiri disebut *internal locus of control. .* Menurut Lefcourt (dalam Smet (1994) mengatakan bahwa *internal locus of control* merupakan keyakinan individu akan peristiwa - peristiwa yang terjadi dalam hidupnya akibat dari perbuatan yang dilakukan sehingga dapat terkontrol. Lau (1988) berpendapat bahwa *internal locus of control* merupakan kontrol diri terhadap hal - hal yang berkaitan dengan masalah perilaku dari individu yang bersangkutan. Individu yang mempunyai *internal locus of control* yang tinggi akan dapat mengatur perilakunya.

Menurut Phares (1992) aspek dari *internal locus of control*, yaitu: Kemampuan, Minat, Usaha. Aji dkk., (2010) mengatakan bahwa Individu dengan *internal locus of control* mempunyai keyakinan akan kesuksesan dan juga menjadikan kegagalan yang telah terjadi dalam perjalanan hidupnya tergantung pada diri sendiri. Individu dengan *internal locus of control* yang tinggi akan mampu berfikir efektif dalam mengatasi masalah dan percaya bahwa diperlukan usaha untuk mencapai keberhasilan Crider, (O’Driscoll, 2006). Seseorang dengan *internal locus of control* yang tinggi cinderung percaya bahwa kemampuan dan usaha yang akan menentukan keberhasilannya. Rasa yakin akan kemampuan dan usahanya akan mendorong individu untuk bekerja keras, memiliki inisiatif untuk melalukan usaha secara mandiri. Individu dengan *internal locus of control* yang tinggi akan mampu berfikir efektif dalam mengatasi masalah dan percaya bahwa diperlukan usaha untuk mencapai keberhasilan Crider, (O’Driscoll, 2006).

Berdasarkan uraian penjelasan di atas, maka *internal locus of control* memiliki hubungan positif dengan kematangan karier. Semakin tinggi *internal locus of control* maka semakin tinggi kematangan kariernya. Begitupu sebaliknya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Widyastuti & Widyowati (2015) pada siswa XI SMK Negri 1 Bantul dari 5 kelas yang dipilih secara acak dengan jumlah responden 150 orang memperoleh hasil terdapat hubungan positif yang signifikan antara *internal locus of control* dengan kematangan karier pada siswa. Dari penelitian yang dilakukan menunjukan bahwa *internal locus of control* berpengaruh dalam kematangan karier pada siswa XI.

Berdasarkan permasalahan terjadi, peneliti merasa tertarik untuk meneliti lebih jauh tentang bagaimana hubungan antara *self efficacy* dan *internal locus of control* dengan kematangan karier mahasiswa, maka berdasarkan latar belakang masalah di atas peneliti memberi judul penelitian ini dengan “Hubungan antara *Self efficacy* dan *Internal locus of control* dengan Kematangan Karier pada Mahasiswa Semester Akhir Universitas Mercu Buana Yogyakarta”.

**METODE**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menghubungkan antara variabel bebas yaitu *Self Efficacy* dan *Internal Locus Of Control* dengan variabel tergantung yaitu Kematangan Karier*.* Jumlah subjek yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 150 subjek yang mengisi skala secara *online* dan yang sesuai dengan kriteria subjek penelitian. Subjek dalam penelitian ini adalah mahasiswa S1 tingkat akhir fakultas psikologi berusia 18 - 25 tahun, semester VIII yang tercatat aktif berkuliah di Universitas Mercu Buana Yogyakarta. Pengambilan sampel penelitian menggunakan *purposive sampling*. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala untuk mendapatkan jenis data kuantitatif. Model skala yang digunakan adalah model *likert*.

 Skala psikologis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Skala Kematangan Karier, Skala *Self Efficacy* dan Skala *Internal Locus of Control*. *Self efficacy* diukur menggunakan aspek - aspek *self efficacy* menurut Bandura (1997), *Internal locus of control* diukur berdasarkan aspek- aspek dari E. Phares (1992). Kematangan karier diukur berdasarkan aspek- aspek dari Crites dan Savickas (1995). Teknik analisis menggunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung dengan bantuan program aplikasi computer.

**HASIL**

Berdasarkan kategorisasi pada variable kematangan karier dapat diketahui terdapat sebanyak 22 subjek dengan presentase 14,67 % memiliki kematangan karier yang sangat tinggi. Sebanyak 60 subjek dengan presentase 40 % memiliki kematangan karier yang tinggi. Sebanyak 55 subjek dengan presentase 36,67 % memiliki kematangan karier yang sedang. Sebanyak 10 subjek dengan presentase 6,67 % memilik kematangan karier rendah dan sebanyak 3 subjek dengan presentase 2 % memiliki kematangan karier yang sangat rendah. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian mahasiswa tingkat akhir memiliki kematangan karier yang tinggi. Kategorisasi pada variable *self efficacy* diketahui terdapat sebanyak 59 subjek dengan presentase 39,33 % memiliki *self efficacy* yang sangat tinggi. Sebanyak 55 subjek dengan presentase 36,67 % memiliki *self efficacy* yang tinggi. Sebanyak 32 subjek dengan presentase 21,33 % memiliki *self efficacy* yang sedang. Sebanyak 4 subjek dengan presentase 2,67 % memilik *self efficacy* rendah. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian mahasiswa tingkat akhir memiliki *self efficacy* yang sangat tinggi. Sedangkan, Berdasarkan kategorisasi diatas dapat diketahui terdapat sebanyak 50 subjek dengan presentase 33,33 % memiliki *internal locus of control* yang sangat tinggi. Sebanyak 69 subjek dengan presentase 46 % memiliki *internal locus of control* yang tinggi. Sebanyak 29 subjek dengan presentase 19,33 % memiliki *internal locus of control* yang sedang. Sebanyak 2 subjek dengan presentase 1,33 % memilik *internal locus of control* rendah. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian mahasiswa tingkat akhir memiliki *internal locus of control* yang tinggi.

|  |
| --- |
| **Tests of Normality** |
|  | Kolmogorov-Smirnova | Shapiro-Wilk |
| Statistic | df | Sig. | Statistic | df | Sig. |
| Self Efficacy | .079 | 150 | .024 | .977 | 150 | .014 |
| Internal Locus of Control | .060 | 150 | .200\* | .987 | 150 | .165 |
| Kematangan Karier | .073 | 150 | .049 | .985 | 150 | .092 |
| \*. This is a lower bound of the true significance. |
| a. Lilliefors Significance Correction |

Hasil uji normalitas variabel kematangan karier diperoleh KS-Z = 0,073 dengan p = 0,049. Hal ini menunjukan bahwa sebaran data variabel kematangan karier tidak mengikuti distribusi data normal. Untuk variabel self efficacy menunjukan KS-Z = 0,079 dengan p = 0,024, hal tersebut menunjukan bahwa data variabel self efficacy tidak mengikuti distribuisi data normal. Sedangkan untuk variabel internal locus of control diperoleh KS-Z = 0,060 dengan p = 0,200. Data tersebut menunjukkan bahwa skor variabel internal locus of control terdistribusi data normal. Setelah dilakukan uji outlier hasil uji normalitas variabel kematangan karier diperoleh p = 0,070. Hal ini menunjukan bahwa sebaran data variabel kematangan karier mengikuti distribusi data normal. Untuk variabel self efficacy menunjukan p = 0,025, hal tersebut menunjukan bahwa data variabel self efficacy tidak mengikuti distribuisi data normal. Sedangkan untuk variabel internal locus of control diperoleh p = 0,200 terdistribusi data normal.

|  |
| --- |
| **ANOVA Table** |
|  | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Kematangan Karier \* Self Efficacy | Between Groups | (Combined) | 20200.365 | 46 | 439.138 | 4.799 | .000 |
| Linearity | 15445.505 | 1 | 15445.505 | 168.806 | .000 |
| Deviation from Linearity | 4754.860 | 45 | 105.664 | 1.155 | .272 |
| Within Groups | 9424.329 | 103 | 91.498 |  |  |
| Total | 29624.693 | 149 |  |  |  |

Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel kematangan karier dengan self efficacy diperoleh F = 168,806 ( p = 0,000, p < 0,050). Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif antara variabel kematangan karier dengan variabel self efficacy merupakan hubungan yang linier.

|  |
| --- |
| **ANOVA Table** |
|  | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Kematangan Karier \* Internal Locus of Control | Between Groups | (Combined) | 21817.624 | 47 | 464.205 | 6.065 | .000 |
| Linearity | 16823.122 | 1 | 16823.122 | 219.795 | .000 |
| Deviation from Linearity | 4994.502 | 46 | 108.576 | 1.419 | .074 |
| Within Groups | 7807.069 | 102 | 76.540 |  |  |
| Total | 29624.693 | 149 |  |  |  |

Hasil uji linearitas variabel kematangan karier dengan variabel internal locus of control menunjukan F sebesar 219,795 (p = 0,000, p < 0,05) yang berarti hubungan antara variabel kematangan karier dan variabel internal locus of control merupakan hubungan yang linear*.*

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | T | Sig. | 95.0% Confidence Interval for B | Correlations | Collinearity Statistics |
| B | Std. Error | Beta | Lower Bound | Upper Bound | Zero-order | Partial | Part | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | -1.971 | 5.247 |  | -.376 | .708 | -12.340 | 8.398 |  |  |  |  |  |
| Self Efficacy | .350 | .086 | .339 | 4.063 | .000 | .180 | .520 | .722 | .318 | .209 | .380 | 2.630 |
| Internal Locus of Control | .580 | .099 | .487 | 5.840 | .000 | .383 | .776 | .754 | .434 | .300 | .380 | 2.630 |
| a. Dependent Variable: Kematangan Karier |

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dengan menggunakan SPSS 22.0 pada tabel *Coefficients* menunjukan untuk variabel *self efficacy* nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 2,630 dengan nilai *Tolerance* 0,380. Hasil uji variabel *internal locus of control* menunjukan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 2,630 dengan nilai *Tolerance* 0,380. Dari hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi uji multikolinearitas antara variabel *self efficacy* dan *internal locus of control*.

|  |
| --- |
| **Model Summaryb** |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |
| R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | .782a | .612 | .606 | 8.84828 | .612 | 115.694 | 2 | 147 | .000 |
| a. Predictors: (Constant), Internal Locus of Control, Self Efficacy |
| b. Dependent Variable: Kematangan Karier |

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan menggunakan teknik korelasi regresi berganda di peroleh F = 115,694 dengan p = 0,000 (p < 0,050). Berarti bahwa ada hubungan yang signifikan antara *self efficacy* dan *internal locus of control* dengan kematangan karier yang menunjukan bahwa hipotesis dapat diterima. Hasil analisis korelasi dalam penelitian ini memberikan informasi bahwa dari hubungan antara *self efficacy* dan *internal locus of control* bersama-sama memberikan sumbangan efektif sebesar 61,2 % terhadap kematangan karier. Sedangakan untuk 38,8 % lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan menggunakan teknik korelasi regresi berganda di peroleh F = 115,694 dengan p = 0,000 (p < 0,050). Berarti bahwa ada hubungan yang signifikan antara *self efficacy* dan *internal locus of control* dengan kematangan karier yang menunjukan bahwa hipotesis dapat diterima. Hal tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan peneliti bahwa semakin positif *self efficacy* dan *internal locus of control* maka semakin tinggi kematangan karier mahasiswa semester akhir Universitas Mercu Buana Yogyakarta. Sebaliknya, semakin negatif *self efficacy* dan *internal locus of control* maka semakin rendah kematangan karier mahasiswa semester akhir Universitas Mercu Buana Yogyakarta.

Hal ini didukung olah hasil penelitian dari Syaifudin (2020) menunjukan bahwa *self efficacy* dan *internal locus of control* mempengaruhi kematangan karier dijelaskan *self efficacy* dan *internal locus of control* memiliki sumbangan sebesar 29,3% sedangkan sisanya 70,7% oleh faktor lainnya di luar penelitian yang dapat mempengaruhi kematangan karir. Hasil dari penelitian ini juga didukung penelitian Zulkaida dkk., (2007) dimana nilai R2 didapat senilai 0,207, nilai F yakni 13,599 (p<0.01) yang memiliki arti bahwa variabel Efikasi Diri tentang Pemilihan Karir serta *Locus of Control* secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Kematangan karir siswa SMA. Penelitian yang dilakukan oleh Widyastuti & Widyowati (2015) pada siswa XI SMK Negri 1 Bantul memperoleh hasil terdapat hubungan positif yang signifikan antara *internal locus of control* dengan kematangan karier pada siswa. Dari penelitian yang dilakukan menunjukan bahwa *internal locus of control* berpengaruh dalam kematangan karier pada siswa XI. Seseorang dengan *internal locus of control* yang tinggi cinderung percaya bahwa kemampuan dan usaha yang akan menentukan keberhasilannya.

Hasil analisis korelasi dalam penelitian ini memberikan informasi bahwa dari hubungan antara *self efficacy* dan *internal locus of control* bersama-sama memberikan sumbangan efektif sebesar 61,2 % terhadap kematangan karier. Sedangakan untuk 38,8 % lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan dengan hasil penelitian ini, diketahui subjek memiliki tingkat kematangan karier dalam kategori sangat tinggi sebesar 14,67% (22 subjek), kategori tinggi sebanyak 40% (60 subjek), kategori sedang sebanyak 36,67% (55 subjek), kategori rendah sebesar 6,67% (10 subjek), dan kategori sangat rendah sebanyak 2% ( 3 subjek).

Lebih banyak subjek yang berada dalam kategori tinggi dikarenakan mahasiswa yakin dengan potensi yang ada pada dirinya, yakin bahwa tugas yang diberikan merupakan kesempatan untuk maju, yakin bahwa dirinya mampu dalam menggapai tujuan yang diinginkannya walaupu menemui kesulitan. Dengan keyakinan yang ada membuat individu tersebut berusaha untuk mencapai tujuan yang diingikannya. Menjadi lebih berusaha untuk untuk mencari informasi mengenai karier sehingga mampu membuat keputusan karier sesuai dengan informasi dan pengetahuan yang didapat dan mengetahui informasi mengenal dunia kerja seperti tugas dan kemampuan apa yang dibutuhkan.

Beberapa penelitian di atas memperkuat bahwa kematangan karier dipengaruhi oleh *self efficacy* dan *internal locus of control*. Seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi memiliki kepercayaan atas dirinya akan mampu mengerjakan sesuatu sesuai dengan tututan dalam kehidupannya. Sebaliknya, seseorang yang memiliki *self efficacy* yang rendah akan menyebabkan individu tersebut mengalami perasaan tak berdaya dan pasrah (Rachmawati, 2012).

Menurut (Bandura, 1997) ada 3 aspek *self efficacy*, yaitu : level (*Level)*/tingkat kesulitan tugas, kekuatan keyakinan/ (*strenght*), generalisasi (*generality*). (*Level/Magnitude)*.

Hubungan antara aspek-aspek *self efficacy* dengan kematangan karier memiliki hasil yang signifikan. Hal-hal tersebut tercipta karena adanya *self efficacy* yang positif pada mahasiswa tingkat akhir universitas mercu buana yogyakarta. *Self efficacy* berpengaruh dalam pencapaian kematangan karier. *Self efficacy* yang tinggi akan membuat individu merasa mampu untuk melaksanakan tugas perkembangan karier yang dihadapinya dalam mencapai kematangan karier. Hal ini disebabkan karena seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan berusaha keras untuk menghadapi kesulitan, tidak mudah menyerah, tidak mudah terpengaruh oleh orang lain. Individu dengan *self efficacy* yang tinggi akan memiliki keyakinan terhadap kemampuan dirinya sendiri dan mampu menghadapi kesulitan dalam mencapai kematangan karier dengan banyaknya pilihan alternatif pekerjaan. Sebaliknya, seseorang dengan *self efficacy* yang rendah cinderung akan mengalami kesulitan dalam menentukan keputusan kariernya, mengalami kebimbangan dan ragu - ragu, tidak yakin dengan keputusan yang akan diambil, mudah terpengaruh dan juga mudah menyerah apabila menemui kesulitan (Bunda, 2018).

Individu dengan *self efficacy* yang akan mempunyai cita - cita yang tinggi, mampu mengatur rencana dan berkomitmen untuk mencapai tujuan tersebut. Seseorang dengan *self efficacy* yang kuat juga akan mempengaruhi bagaimana individu tersebut dalam menyiapkan langkah - langkah antisipasi apabila usaha yang pertama menemui kegagalan. Individu dengan *self efficacy* yang tinggi memiliki kepercayaan diri bahwa ia akan merasa mampu dalam perkembangan kariernya, sebaliknya individu dengan *self efficacy* yang rendah akan mengalami kebingungan dalam mengambil keputusan karier (Bunda, 2018).

Salah satu hal lain yang mempengaruhi kematangan karier adalah *internal locus of control*. Definisi *internal locus of control* menurut E. Jerry Phares dan Lamiel (1974) adalah keyakinan dari individu bahwa hasil atau penguatan merupakan konsekuensi dari perilaku sendiri. Menurut E. Phares (1992) mengatakan bahwa aspek dari *internal locus of control*, yaitu: Kemampuan, Minat, Individu yang memiliki *internal locus of control* mempunyai minat terhadap kontrol perilaku, Usaha.

Hasil penelitian Dhillon dan Kaur (2003) menunjukan bahwa individu dengan tingkat kematangan karir yang baik cenderung mempunyai orientasi *internal locus of control.* Zulkaida dkk., (2007) mengatakan bahwa individu dengan *internal locus of control* ketika dihadapkan pada pemilihan karier, maka akan melakukan usaha untuk mengenali diri, mencari tahu tentang pekerjaan, dan langkah - langkah pendidikan, serta berusaha mengatasi masalah yang tengah dihadapi. Hal tersebut membuat individu sudah mampu untuk mengambil keputusan akan pilihan karirnya karena telah mengenali apa yang ada pada dirinya dan apa yang akan dibutuhkan dalam mencapai apa yang diinginkan.

Individu yang memiliki kecenderungan dengan *internal locus of control* yang tinggi akan memiliki keyakinan bahwa peristiwa yang terjadi merupakan akibat dari perilaku dan tindakannya sendiri. Menurut Rotter (Friedman & Schustack, 2006) individu dengan *internal locus of control* yang tinggi akan aktif dalam mencari informasi dan pengetahuan terkait dengan situiasi yang dijalani. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara *self efficacy* dan *internal locus of control* dengan kematangan karir. Hal ini didukung dengan hasil uji korelasi tunggal diantara masing-masing variabel bebas, yaitu *self efficacy* dan *internal locus of control* dengan variabel tergantung, yaitu kematangan karier.

Hubungan antara *self efficacy* dengan kematangan karier adalah r = 0,722 dengan p = 0,000 (p < 0, 05) berarti ada hubungan yang positif antara variabel *self efficacy* dengan variabel kematangan karier. Semakin tinggi *self efficacy* maka akan semakin tinggi pula kematangan karier. Sebaliknya, semakin rendahnya *self efficacy* maka akan semakin rendah pula kematangan kariernya. Hal ini diperkuat dengan pendapat Rachmawati (2012) Seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi memiliki kepercayaan atas dirinya akan mampu mengerjakan sesuatu sesuai dengan tututan dalam kehidupannya. Sebaliknya, seseorang yang memiliki *self efficacy* yang rendah akan menyebabkan individu tersebut mengalami perasaan tak berdaya dan pasrah.

Hasil uji hipotesis dari hubungan antara *internal locus of control* dengan kematangan karir adalah r = 0,754 dengan p = 0,000 (p < 0,05) berarti terdapat hubungan positif antara *internal locus of control* dengan kematangan karier. Semakin tinggi *internal locus of control* semakin tinggi pula kematangan karier, sedangkan semakin rendah *internal locus of control* maka akan semakin rendah pula kematangan kariernya. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara *self efficacy* dan *internal locus of control* dengan kematangan karier pada mahasiswa semester akhir universitas mercu buana yogyakarta.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara *self efficacy* dan *internal locus of control* dengan kematangan karier pada mahasiswa semester akhir universitas mercu buana yogyakarta. Hal tersebut sesuai dengan hasil pengujian hipotesis F = 115,694 dengan p = 0,000 (p < 0,050). Berarti bahwa ada hubungan yang signifikan antara *self efficacy* dan *internal locus of control* dengan kematangan karier. Hal tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan peneliti bahwa semakin positif *self efficacy* dan *internal locus of control* maka semakin tinggi kematangan karier mahasiswa tingkat akhir universitas mercu buana yogyakarta. Sebaliknya, semakin negatif *self efficacy* dan *internal locus of control* maka semakin rendah kematangan karier mahasiswa tingkat akhir universitas mercu buana yogyakarta.

Hasil dari analisis diperoleh nilai koefisien determinasi (R2) yaitu 0,612 yang menunjukan bahwa *self efficacy* dan *internal locus of control* memberikan sumbangan efektif sebesar 61,2 % terhadap kematangan karier. Sedangakan untuk 38,8 % lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

1.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi subjek

Bagi mahasiswa diharapkan mampu untuk mempertahankan serta meningkatkan kematangan karier pada diri sendiri guna mempersiapkan diri dalam menempuh jenjang karir yang ingin dicapai. Melakukan eksplorasi karier untuk mengembangkan wawasan, dan meningkatkan ketrampilan yang diperlukan dalam mencapai karier yang diingikan. Mahasiswa dapat meningkatkan self efficacy melalui 4 sumber, yaitu : pengalaman, modeling social, persuasi social, dan juga menjaga kondisi fisik dan emosional.

1. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti yang berminat untuk melakukan penelitian sejenis atau mengembangkan penelitian ini, sebaiknya menggunakan faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti : *Educational level, Race ethnicity, Social economi status, Work salient, Gender,* komitmen terhadap karier, nilai kerja, harga diri, dan kemampuan memutuskan pilihan karier.