

Hubungan *Locus of Control Internal* Dengan Kematangan Karir Siswa

A Correlation Between Internal Locus Of Control To The Career Maturity To The Students

Mulia Siregar

Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area , Indonesia

Diterima: 08 Maret 2021; Direview: 08 Maret 2021; Disetujui: 02 April 2021

*Corresponding Email: Muliasiregar@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan hubungan locus of control internal dengan kematangan karir pada siswa SMKN 1 Percut Sei Tuan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif antara locus of control internal dengan kematangan karir, artinya semakin tinggi locus of control internal maka semakin tinggi kematangan karir. Pengukuran locus of control internal menggunakan skala I-E yang disusun oleh Rotter (1966) dan diadaptasi oleh peneliti. Sedangkan untuk mengukur kematangan karir digunakan CMI yang disusun oleh Crites dan diadaptasi ke dalam budaya Indonesia oleh Taganing, dkk (2006). Penelitian ini melibatkan 90 siswa kelas XI, dan XII SMKN 1 Percut Sei Tuan jurusan Survey Pemetaan dan Konstruksi Batu Beton. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling karena peneliti mengambil jumlah keseluruhan populasi untuk dijadikan sampel penelitian. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara variabel X-Y, diperoleh $r_{xy} = 0,674$; $p = 0,000$ ($p < 0,010$) yang berarti hipotesis dinyatakan diterima. Adapun sumbangan efektif locus of control internal terhadap kematangan karir sebesar 45,5%.
Kata Kunci: *Locus of Control Internal*; Kematangan Karir; *Career Maturity Inventory*

Abstract

This research aims to study and prove a correlation between internal locus of control and the career maturity to the students of SMKN (State Vocational School) 1 Percut Sei Tuan. The hypothesis in this research is there is a positive correlation between internal locus of control and the career maturity it means the higher of internal locus of control the higher of career maturity. The internal locus of control is measured using I-E scale that arranged by Rotter (1966) and adapted by researcher. The career maturity is measured by CMI that arranged by Crites and adapted into the culture of Indonesia by Taganing, et. al. (2006). This research involves 90 students in Grade XI and XII of SMKN 1 Percut Sei Tuan in Mapping survey and Construction of Concrete department. The sample is taken by total sampling method because the researcher take total population as sample of this research. Based on the results of research it concluded that there is a significant correlation between variable X - Y, with $r_{xy} = 0.674$; $p = 0.000$ ($p < 0.010$) means the hypothesis is accepted. The effective contribution of internal locus of control to the career maturity is 45.5%.

Keywords: *Internal Locus of Control*; *Career Maturity*; *Career Maturity Inventory*

How to Cite: Siregar, M. (2021). Hubungan Locus of Control Internal Dengan Kematangan Karir Siswa. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 4(1): 161-173



PENDAHULUAN

Pengangguran merupakan salah satu permasalahan yang cukup besar di Indonesia dan belum dapat di atasi karena jumlahnya yang masih tinggi di setiap tahunnya, terlebih lagi pengangguran terdidik. Meskipun tidak menempati posisi yang teratas, pengangguran terdidik yang berasal dari lulusan SMK masih cukup tinggi jumlahnya di Indonesia. Tingginya jumlah pengangguran lulusan SMK tersebut disebabkan karena ketidaksiapan siswa SMK dalam membuat keputusan karir.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan salah satu sistem pendidikan menengah di Indonesia dengan kekhususan yang bertujuan untuk menciptakan dan mempersiapkan lulusannya untuk siap bekerja pada bidang tertentu. Namun kenyataannya tidak sedikit lulusan SMK yang malah menjadi pengangguran setelah lulus. Mereka masih bingung dengan tujuannya setelah lulus sekolah nanti. Hal ini disebabkan karena banyak diantara siswa yang tidak memiliki kematangan karir.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik, pada Februari 2013 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) untuk Pendidikan Menengah Atas sebesar 9,39 persen, TPT Sekolah Menengah Pertama sebesar 8,24 persen, TPT Sekolah Menengah Kejuruan sebesar 7,68 persen. TPT Diploma I/II/III sebesar 5,65 persen dan TPT lulusan Universitas sebesar 5,04 persen. Jumlah pengangguran pada Februari 2013 mencapai 7,2 juta orang, dengan persentase sebesar 6,14 persen (www.bps.go.id).

Jumlah pengangguran tersebut seharusnya dapat dikurangi jika saja siswa SMK telah memiliki kematangan karir sejak duduk dibangku sekolah sehingga mereka mampu merencanakan dan mempersiapkan karir untuk masa depannya. Siswa SMK biasanya berusia sekitar 15-19 tahun. Usia 15-19 tahun digolongkan sebagai masa remaja. Menurut Santrock (2003), remaja (*adolescence*) diartikan sebagai masa perkembangan transisi antara masa anak dan masa dewasa yang mencakup perubahan biologis, kognitif dan sosial emosional. Dalam kebanyakan budaya, masa remaja dimulai kira-kira usia 10 sampai 13 tahun dan berakhir antara usia 18 sampai 22 tahun.

Mempersiapkan karir merupakan salah satu tugas remaja dalam tahap perkembangannya (Havigurst, dalam Hurllock, 1990). Untuk dapat memilih dan mempersiapkan karir secara tepat, dibutuhkan kematangan karir. Super (dalam Taganing, 2006) mendefinisikan kematangan karir sebagai keberhasilan seseorang menyelesaikan tugas-tugas perkembangan karir yang khas pada tahap perkembangan tertentu. Rendahnya kematangan karir akan menyebabkan kesalahan dalam mengambil keputusan karir, termasuk kesalahan dalam menentukan pendidikan lanjutan.

Selanjutnya Rogahang (2011) menambahkan bahwa konsep kematangan karir mencakup kemandirian individu dalam memilih dan mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dipilihnya, kesesuaian antara kemampuan yang dimiliki dengan pekerjaan yang dipilihnya, kemampuan dalam membuat perencanaan dan pemecahan masalah yang berhubungan dengan pemilihan pekerjaan, serta mempunyai sikap yang positif terhadap pekerjaan yang dipilihnya.

Usia peserta didik reguler SMK merupakan masa tentatif yaitu masa proses kristalisasi gagasan tentang perlunya bekerja, konsep diri tentang karir dan pekerjaan, penajagan terhadap macam-macam bidang kerja (Hall dalam Sudira, 2006). Dalam hal ini peserta didik SMK harus memiliki kompetensi dalam mengidentifikasi minat dan bakat yang dimiliki, mengidentifikasi hambatan-hambatan ketenagakerjaan, menjelaskan strategi untuk mengatasi hambatan-hambatan ketenagakerjaan, menempatkan sumber daya dalam mendapat pekerjaan, dan meneliti tren pekerjaan (Sudira, 2006).

Kematangan karir seseorang dapat dilihat dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kematangan karir adalah *locus of control* internal. *Locus of control* internal merupakan bagian dari *locus of control*. Dimana individu dengan *locus of control* internal akan menghubungkan peristiwa yang dialaminya dengan perilakunya (Aziz, & Putri, 2018; Dewi, 2017; Atrizka, Mariatin, & Rahmi, 2015). Apa yang terjadi pada dirinya lebih disebabkan oleh faktor dari dalam dirinya, ia merasa mampu mengatur segala tindakan, perbuatan, dan lingkungannya. Segala sesuatu yang terjadi pada diri mereka, baik atau buruk, untung atau rugi, enak atau tidak, dan sebagainya adalah disebabkan oleh mereka sendiri. Individu dengan *locus of*



control internal cenderung giat, rajin, ulet, mandiri, dan punya daya tahan lebih baik terhadap pengaruh sosial, lebih efektif dalam menyelesaikan tugas, dan lebih peka terhadap informasi yang relevan dengan keadaan dirinya. Itulah sebabnya mereka lebih bertanggung jawab terhadap kesalahan dan kegagalannya, Solomon dan Oberlander (dalam Hulu, 2010).

Jika siswa mempunyai *locus of control* internal, ketika dihadapkan dengan pemilihan karir, ia akan melakukan usaha untuk mengenali diri, mencari tahu tentang pekerjaan dan langkah-langkah pendidikan serta berusaha mengatasi masalah yang berkaitan dengan pemilihan karir. Hal tersebut akan membuat kematangan karirnya tinggi (Zulkaida, 2007; Siregar & Suryani, 2013; Hardjo & Chairiah, 2012)

Kondisi yang terlihat dari fenomena yang ada di SMKN 1 Percut Sei Tuan, dimana masih ada siswa kelas XI dan XII terutama jurusan Survey Pemetaan dan Konstruksi Batu Beton yang belum mempunyai kematangan karir sehingga belum memiliki kesiapan dalam pembuatan keputusan karir untuk masa depannya. Hal tersebut dapat dilihat dari pemilihan jurusan yang mereka ambil.

Pemilihan jurusan di SMK biasanya dilakukan sejak siswa memulai pendaftaran untuk masuk sekolah. Namun kebanyakan siswa memilih jurusan tanpa mempertimbangkan kemampuan, minat dan bakatnya, mereka cenderung memilih suatu jurusan disebabkan karena popularitas suatu jurusan, saran orangtua, mengikuti pilihan teman dan ada juga siswa yang memilih suatu jurusan karena ia merasa penasaran dengan jurusan yang ia anggap unik. Dalam penelitian ini, peneliti mewawancarai beberapa siswa. Dari wawancara tersebut peneliti menemukan bahwa masih ada siswa yang belum memiliki kematangan karir, terlihat dari pemilihan jurusan yang mereka lakukan, dimana dalam memilih jurusan mereka tidak mempertimbangkan keinginan, kemampuan, minat dan bakatnya, melainkan karena ingin mencoba-coba jurusan yang ia anggap unik, karena mengikuti saran dari orangtua dan ikut-ikutan temannya. Mereka juga belum memikirkan tujuannya setelah lulus sekolah. Ada yang masih bingung dengan tujuannya ingin bekerja atau kuliah, ada pula yang ingin kuliah namun jurusan yang diambilnya tidak sesuai dengan jurusan yang sedang dijalaninya sekarang. Selain itu dalam menentukan pendidikan lanjutan mereka masih mengikuti saran dari orang lain seperti orangtua dan gurunya.

Selain mewawancarai siswa, peneliti juga mewawancarai beberapa guru SMKN 1 Percut Sei Tuan, dari wawancara tersebut peneliti menemukan bahwa memang ada sebagian siswa yang belum memiliki pengetahuan tentang tujuannya setelah lulus sekolah nantinya, sehingga banyak di antara siswa siswi tersebut yang tidak serius dan bermain-main dalam belajar terutama siswa siswi dari jurusan Survey Pemetaan dan Konstruksi Batu Beton.

Berdasarkan fenomena dan hasil wawancara di atas, dimana masih ada sebagian siswa siswi SMKN 1 Percut Sei Tuan yang kurang memiliki kematangan karir dan belum memiliki *locus of control* internal yang baik sehingga menyebabkan kesalahan dalam pengambilan jurusan, dan ketidaksiapan dalam membuat keputusan karir untuk masa depannya. Oleh sebab itu peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai "Hubungan *Locus of Control* Internal dengan Kematangan Karir pada Siswa SMK N 1 Percut Sei Tuan.

METODE PENELITIAN

Pembahasan pada bagian metode penelitian ini akan diuraikan mengenai tipe penelitian, identifikasi variabel penelitian, definisi operasional, subjek penelitian, alat pengumpulan data, dan teknik analisis data. Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif diartikan sebagai suatu penelitian yang menggunakan alat bantu statistik paling utama dalam memberikan gambaran atas suatu peristiwa atau gejala, baik statistik deskriptif maupun statistik inferensial. Menurut Sugiyono (2005), penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan maksud memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang di angkakan.

Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak menggunakan angka-angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data serta penampilan dari hasilnya (Arikunto, 2002).

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, terdiri dari: Variable tergantung: kematangan karir dan Variable bebas : *locus of control* internal. Definisi operasional variabel penelitian bertujuan untuk mengarahkan variabel yang di gunakan dalam penelitian agar sesuai



dengan metode pengukuran yang telah di persiapkan. Kematangan karir adalah kemampuan individu dalam menguasai tugas perkembangan karir sesuai dengan tahap-tahap perkembangan karir, dengan menunjukkan perilaku-perilaku yang dibutuhkan untuk merencanakan karir, mencari informasi, memiliki wawasan tentang apa yang dibutuhkan dalam membuat keputusan karir. Kematangan karir di ukur dengan menggunakan *Career Maturity Inventory (CMI)* yang disusun oleh Crites dan diadaptasi ke dalam budaya Indonesia oleh Taganing, dkk (2006).

Locus of control internal merupakan keyakinan individu bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Individu tersebut yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apapun yang terjadi pada diri mereka. *Locus of control* internal di ukur dengan menggunakan skala *Internal-External Locus of Control* (skala I-E) yang disusun oleh Rotter (1966) dan diadaptasi oleh peneliti.

Populasi dan sampel merupakan unsur penting yang harus diperhatikan dalam setiap penelitian. Populasi adalah seluruh individu yang mempunyai satu ciri atau sifat yang sama dengan subjek penelitian (Hadi, 2002). Populasi dalam penelitian ini adalah siswa-siswi kelas XI dan XII SMKN 1 Percut Sei Tuan jurusan Survey Pemetaan dan Konstruksi Batu Beton. Adapun siswa-siswi kelas XI dan XII jurusan Survey Pemetaan dan Konstruksi Batu Beton berjumlah 90 orang.

Selanjutnya, sampel adalah sebagian dari populasi atau wakil populasi yang diteliti dan sedikitnya memiliki satu sifat yang sama (Hadi, 2002). Menurut Arikunto (2002) apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Akan tetapi jika jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10-15 %, atau 20-25% atau lebih. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah siswa kelas XI dan XII jurusan Survey Pemetaan dan Konstruksi Batu Beton yang berjumlah 90 orang. Dari jumlah sampel yang diambil, diharapkan dapat mewakili penggambaran secara maksimal keadaan populasi.

Untuk memperoleh sampel yang dapat mencerminkan keadaan populasinya, maka harus di gunakan teknik pengambilan sampel yang benar. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *total sampling* karena peneliti mengambil jumlah keseluruhan populasi untuk dijadikan sampel penelitian.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan metode skala. Skala merupakan serangkaian atau daftar pertanyaan yang di susun secara sistematis, kemudian diberikan untuk diisi oleh responden. Setelah diisi, skala di kembalikan kepetugas atau peneliti. Bentuk umum sebuah skala terdiri dari bagian pendahuluan berisikan petunjuk pengisian skala, bagian identitas berisikan identitas responden seperti: nama, alamat, umur, pekerjaan, jenis kelamin, status pribadi dan sebagainya, kemudian baru memasuki bagian isi skala (Burhan, 2005). Skala yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu *Career Maturity Inventory (CMI)* yang terdiri dari skala sikap dan skala kompetensi untuk mengukur kematangan karir dan skala *Internal-External locus of control* (skala I-E) untuk mengukur *locus of control* internal.

Skala sebagai alat pengumpulan data karena skala berisi sejumlah pernyataan yang mampu mengungkapkan unsur-unsur variabel seperti harapan, sikap, perasaan, dan minat. Pertimbangan lain berdasarkan asumsi bahwa yang mengetahui kondisi subjek penelitian adalah dirinya sendiri, dan setiap pernyataan subjek dapat di percaya kebenarannya. Setiap penilaian subjek terhadap pernyataan dalam skala adalah sama dengan maksud dan tujuan oleh penyusun skala (Hadi, 2002).

Career Maturity Inventory yang disusun oleh Crites (dalam Taganing, 2006), terdiri atas *Attitude Scale* (Skala Sikap) dan *Competence Test* (Tes Kompetensi). Skala Sikap mengungkap perasaan-perasaan, reaksi subjektif, dan kecenderungan individu dalam memilih karir dan memasuki dunia kerja. Ada lima konstruk sikap yang diukur yaitu: Keterlibatan dalam proses pemilihan karir; Orientasi terhadap pekerjaan; Kemandirian dalam pembuatan keputusan karir; Preferensi terhadap faktor-faktor pemilihan karir; Konsepsi terhadap proses pemilihan karir (Savickas, 1990)

Skala Sikap CMI yang telah di adaptasi dalam budaya Indonesia oleh Taganing dkk (2006) terdiri dari 30 *item* dengan pilihan jawaban Setuju (S), dan Tidak Setuju (TS). Tes Kompetensi terdiri dari lima aspek, yaitu: *Self-Appraisal, Occupational Information, Goal Setting, Planning* dan

Problem Solving (Crites, dalam Taganing, 2006). Penjelasan dari masing-masing aspek adalah sebagai berikut:

Self-Appraisal, Aspek mengenal diri ingin mengungkapkan kemampuan individu dalam memperkirakan kekuatan dan kelemahan mereka terhadap karir yang berbeda. Pada aspek ini diberikan suatu deskripsi mengenai karakteristik individu. Tiap responden perlu mengidentifikasi jawaban yang paling akurat dari sejumlah jawaban yang diberikan terhadap individu yang dideskripsikan.

Occupational Information, Aspek mengenal pekerjaan ingin mengungkap kemampuan individu memahami apa yang dilakukan tiap-tiap pekerjaan dan bagaimana tugas mereka berbeda. Pada aspek ini diberikan suatu deskripsi mengenai seseorang dalam melakukan suatu tugas. Tiap responden perlu mengidentifikasi nama pekerjaan yang benar, sesuai dengan deskripsi yang diberikan.

Goal Selection, Aspek memilih karir ingin mengungkap kemampuan individu dalam memilih karir yang paling pas, sehingga menemukan kepuasan dan kesuksesan bagi individu tersebut. Pada aspek ini diberikan suatu deskripsi mengenai karakteristik dan latar belakang dari seseorang. Tiap responden harus dapat mengidentifikasi, dari daftar yang diberikan, pekerjaan yang paling pas untuk individu tersebut.

Planning, Aspek perencanaan ingin mengungkap kemampuan individu dalam merencanakan dengan benar langkah-langkah yang harus diikuti baik dalam mempersiapkan diri dalam memasuki karir maupun dalam meningkatkan karir. Pada aspek ini diberikan suatu nama pekerjaan dan daftar langkah-langkah agar dapat masuk dalam pekerjaan tersebut secara acak. Tiap responden harus mengidentifikasi urutan langkah yang benar agar dapat mencapai pekerjaan tersebut.

Problem Solving, Aspek memecahkan masalah ingin mengungkap kemampuan individu dalam memecahkan masalah yang timbul dalam perkembangan karir. Pada aspek ini diberikan suatu deskripsi mengenai masalah dari seseorang dalam memilih pekerjaan. Tiap responden harus mengidentifikasi dari daftar pemecahan masalah yang diberikan, pemecahan yang paling baik terhadap masalah tersebut.

Skala Kompetensi CMI yang telah di adaptasi dalam budaya Indonesia oleh Taganing dkk (2006) terdiri dari 50 *item* dengan pilihan jawaban Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Tidak Tahu (TT).

Skala Internal-External Locus of Control (Skala I-E), *Locus of control* internal di ukur dengan menggunakan skala *Internal-External locus of control* yang biasa disebut dengan skala I-E yang di adaptasi oleh peneliti. Skala I-E di susun oleh Rotter (1966) dalam jurnal *Psychological Monographs: General and Applied*. Terdapat 29 *item* dalam skala I-E yang terdiri dari 23 *item* I-E dan 6 *item* tambahan, dan setiap *item* terdiri dari 2 pernyataan a dan b. Subjek di minta untuk memilih salah satu pernyataan yang paling sesuai dengan keadaan diri mereka. Adapun cara penilaiannya adalah dengan memberikan nilai 1 pada *item* internal dan nilai 0 pada *item* eksternal. *Item* internal terdapat pada butir no 2.b, 3.a, 4.a, 5.a, 6.b, 7.b, 9.b, 10.a, 11.a, 12.a, 13.a, 15.a, 16.b, 17.b, 18.b, 20.b, 21.b, 22.a, 23.b, 25.b, 26.a, 28.a, 29.b. Sedangkan *item* eksternal terdapat pada butir no 2.a, 3.b, 4.b, 5.b, 6.a, 7.a, 9.a, 10.b, 11.b, 12.b, 13.b, 15.b, 16.a, 17.a, 18.a, 20.a, 21.a, 22.b, 23.a, 25.a, 26.b, 28.b, 29.a.

Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur, Suatu alat pengumpulan data (alat ukur) dapat di katakan baik apabila alat ukur tersebut valid dan reliabel. Sebelum digunakan dalam penelitian, maka alat ukur (skala) terlebih dahulu dilakukan uji coba (*try out*) untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya (Rusydi, 2009).

Validitas Alat Ukur, Menurut Azwar (2006), Validitas berasal dari kata *validity* yang berarti ketepatan dan kecermatan. Suatu alat ukur dikatakan valid jika mampu menjalankan fungsi ukuran dengan tepat dan cermat, yaitu cermat dalam mendeteksi perbedaan kecil yang ada pada atribut yang diukur.

Teknik yang di gunakan untuk menguji validitas alat ukur, dalam hal ini skala diuji validitasnya dengan menggunakan teknik analisa *Product Moment Pearson* (Hadi, 1979) adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left\{ \sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N} \right\} \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right\}}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = Koefisien korelasi antar tiap butir dengan skor total
- $\sum XY$ = Jumlah hasil kali antar setiap butir dengan skor total
- $\sum X$ = Jumlah skor seluruh subjek untuk tiap butir
- $\sum Y$ = Jumlah skor keseluruhan butir pada subjek
- N = Jumlah subjek

Sedangkan untuk standar pengukuran yang digunakan dalam menentukan validitas *item*, mengacu pada pendapatnya Arikunto (2002) bahwa suatu *item* dikatakan valid apabila r hasil lebih besar dari r tabel. Butir-butir instrumen yang tidak valid tidak diadakan revisi melainkan dihilangkan dengan pertimbangan: Jumlah dan muatan butir *item* cukup representatif untuk menjangkau data tentang *locus of control* internal dan kematangan karir.

Item-item yang tidak valid telah terwakili oleh *item-item* yang valid.

Nilai validitas setiap butir (koefisien r *product moment*) sebenarnya masih perlu dikoreksi karena kelebihan bobot. Kelebihan bobot ini terjadi karena skor butir yang dikorelasikan dengan skor total ikut sebagai komponen skor total, dan hal ini menyebabkan koefisien r menjadi lebih besar. Teknik untuk membersihkan kelebihan bobot ini memakai formula *part whole*. Adapun formula *part whole* adalah sebagai berikut.

$$r_{bt} = \frac{(r_{xy})(SD_y) - (SD_x)}{\sqrt{(SD_y)^2 + (SD_x)^2 - 2(r_{xy})(SD_x)(SD_y)}}$$

Keterangan :

- r_{bt} = Koefisien r setelah dikoreksi
- r_{xy} = Koefisien r sebelum dikoreksi (*product moment*)
- SD_x = Standar Deviasi skor butir
- SD_y = Standar Deviasi skor total

Reliabilitas Alat Ukur, Menurut Azwar (2006) Reliabilitas berasal dari kata *reliability* yang mempunyai asal kata *rely* dan *ability*. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel (*reliable*) artinya keterpercayaan, keterdalaman, keajegan, konsistensi dan kestabilan. Konsep reliabilitas adalah sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya.

Sebenarnya reliabilitas mengacu pada konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung makna kecermatan pengukuran. Pengukuran yang tidak reliabel akan menghasilkan skor yang tidak dapat dipercaya karena perbedaan skor yang terjadi diantara individu lebih ditentukan oleh faktor kesalahan dari pada faktor perbedaan yang sesungguhnya. Pengukuran yang tidak reliabel tentu tidak akan konsisten pula dari waktu ke waktu (Azwar, 2006).

Pada penelitian ini reliabilitas alat ukur penelitian ini digunakan teknik *analisis varians* yang dikembangkan *hojt*. Adapun rumus teknik *hojt* yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{a=1} = \frac{MK_L}{MK_S}$$

Keterangan :

Ra = Koefisien realibilitas alat ukur

Mki = Mean kuadrat interaksi antara item dengan subjek

MKs = Mean kuadrat antara subjek

= Bilangan koefisien

Analisis data merupakan suatu langkah yang kritis dalam penelitian. Metode analisis data merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengolah dan menganalisis hasil penelitian untuk dijadikan dasar penarikan kesimpulan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa analisis statistik. Statistik diharapkan menjadi dasar yang dapat dipertanggungjawabkan untuk mengambil keputusan yang baik (Hadi, 2002).

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *product moment* dari person (Azwar, 2006), yaitu teknik analisis statistik untuk menguji hipotesis yang berorientasi korelatif dengan tujuan untuk melihat hubungan antara satu variabel bebas (*locus of control* internal) dengan satu variabel tergantung (kematangan karir), yakni:

$$r_{bt} = \frac{(r_{xy})(SD_y) - (SD_x)}{\sqrt{(SD_y)^2 + (SD_x)^2 - 2(r_{xy})(SD_x)(SD_y)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antar tiap butir dengan skor total

$\sum XY$ = Jumlah hasil kali antar setiap butir dengan skor total

$\sum X$ = Jumlah skor seluruh subjek untuk tiap butir

$\sum Y$ = Jumlah skor keseluruhan butir pada subjek

N = Jumlah subjek

Sebelum data dianalisis dengan teknik korelasi *product moment*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian yang meliputi: Uji Normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian setiap masing-masing variabel telah menyebar secara normal; Uji Linearitas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari *locus of control* internal memiliki hubungan linear dengan kematangan karir pada siswa.

Adapun Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Variabel Bebas (*Independen Variable*) : Pola Asuh Otoriter dan Variabel Terikat (*Dependen Variabel*) : Kecanduan Facebook; Populasi dalam penelitian ini adalah siswa kelas XI IPA-IPS SMA BINTANG TIMUR, Pematang Siantar. Sedangkan jumlah sampel untuk skala pola asuh yang diambil sebanyak 119 orang dari seluruh siswa kelas XI IPA-IPS yang diambil secara random melalui daftar nama siswa. Jumlah sampel untuk kecanduan facebook akan ditentukan setelah mengetahui hasil skala pola asuh dan yang dipilih menjadi sampel kecanduan facebook adalah siswa yang mendapatkan pola asuh otoriter dari orang tuanya.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *random sampling*, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan tujuan atau pertimbangan tertentu. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Skala.. Model skala ini menggunakan model skala *Likert*. Pemberian skor skala dilakukan dengan cara memberikan nilai pada masing - masing pilihan jawaban yang terdiri dari 5 pilihan, yaitu : Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-kadang(KD), Jarang (JR) dan Tidang Pernah (TP).

HASIL DAN PEMBAHASAN



Penelitian ini menggunakan sistem *try out* terpakai artinya data yang sudah diambil dalam uji coba skala alat ukur, kembali digunakan sebagai data untuk pengujian hipotetis. Namun, penggunaan sistem *try out* terpakai ini memiliki konsekuensi, artinya apabila data uji coba skala tidak memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas, maka penelitian ini tidak dapat dilanjutkan.

Melihat hasil uji coba skala I-E, diketahui bahwa dari 23 *item* terdapat 6 *item* yang gugur dan 17 *item* yang valid. Sedangkan *CMI* yang telah diadaptasi ke dalam budaya Indonesia oleh Taganing, dkk (2006) memiliki 80 *item*, terdiri dari 30 *item* Skala Sikap dan 50 *item* Tes Kompetensi. Sejalan dengan sistem yang digunakan dalam penelitian ini, maka data dari *item-item* yang valid tersebut dijumlahkan kembali, kemudian jumlah nilai *locus of control* internal masing-masing siswa-siswi di pasangkan dengan jumlah nilai kematangan karir siswa-siswi.

Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis korelasi *Product Moment*. Hal ini dilakukan sesuai dengan judul penelitian dan identifikasi variabel-variabelnya, di mana analisis *Product Moment* digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat, namun sebelum dilakukan analisis dengan analisis Korelasi *Product Moment*, data yang telah diperoleh di uji melalui uji asumsi yang meliputi uji normalitas sebaran dan uji linearitas hubungan.

Uji normalitas sebaran ini adalah untuk membuktikan bahwa penyebaran data-data penelitian yang menjadi pusat perhatian telah menyebar berdasarkan prinsip kurve normal. Uji normalitas sebaran dianalisis dengan menggunakan formula Kolmogorov-Smirnov Z. Sebagai kriterianya apabila $p > 0,005$ maka sebarannya dikatakan normal, sebaliknya apabila $p < 0,005$ sebarannya dinyatakan tidak normal (Hadi dan Pamardingsih, 2002). Harga-harga tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran

Variabel	RERATA	SD	K-S	P	Ket.
Kematangan karir	66,5333	24,34915	0,82	0,038	Normal

Keterangan :

- RERATA = Nilai rata-rata
- K-S = Koefisien Kolmogorov-Smirnov
- SB = Simpangan Baku (Standart Deviasi)
- p = Peluang Terjadinya Kesalahan

Uji linieritas hubungan dimaksudkan untuk mengetahui derajat hubungan variabel bebas terhadap variabel tergantung. Artinya apakah *locus of control* internal menerangkan adanya hubungan dengan kematangan karir yaitu meningkatnya sumbu X (*locus of control* internal) seiring dengan meningkatnya sumbu Y (kematangan karir).

Berdasarkan uji linieritas, dapat diketahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dapat atau tidak dianalisis secara korelasional. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel bebas (*locus of control* internal) mempunyai hubungan yang linier terhadap variabel terikat (kematangan karir). Sebagai kriterianya apabila $p < 0,05$ maka dinyatakan mempunyai hubungan linier (Hadi dan Parmadaningsih, 2002). Harga-harga tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan

Korelasional	f Beda	p Beda	Keterangan
X-Y	73,435	0,000	Linier

Keterangan :

- X = *Locus of Control* Internal
- Y = Kematangan Karir
- f BEDA= Koefisien linieritas
- p BEDA= Proporsi peluang ralat

Berdasarkan hasil analisis dengan Metode Analisis Korelasi *Product Moment*, diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *Locus of Control* Internal dengan Kematangan Karir, dimana $r_{xy} = 0,674$; $p = 0.000 < 0,01$. Artinya semakin tinggi *locus of control* internal, maka semakin tinggi kematangan karir.



Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0,455$. Ini menunjukkan bahwa *locus of control internal* mempengaruhi tingkat kematangan karir sebesar 45,5%. Tabel di bawah ini merupakan rangkuman hasil perhitungan *r product moment*.

Tabel 7. Rangkuman Perhitungan *r Product Moment*

Statistik	Koefisien (r_{xy})	Koef.Det. (r^2)	P	BE%	Ket
X-Y	0,674	0,455	0,000	45,5	Signifikan

Keterangan :

X = *Locus of Control* Internal

Y = Kematangan Karir

r_{xy} = Koefisien hubungan antara X dengan Y

r^2 = Koefisien determinan X terhadap Y

p = Peluang terjadinya kesalahan

BE% = Bobot sumbangan efektif X terhadap Y dalam persen

Ket = Sangat signifikan pada taraf signifikansi 1% atau $p < 0,010$

Untuk variabel *Locus of Control* Internal jumlah butir yang valid adalah sebanyak 17 butir yang diformat dengan skala *Forced Choice* dengan 2 pilihan jawaban, maka mean hipotetiknya adalah $\{(17 \times 0) + (17 \times 1)\} : 2 = 8,5$. Kemudian untuk variabel kematangan karir, jumlah butir yang valid adalah sebanyak 80 butir yang di format dengan skala *Likert* dalam 2 pilihan jawaban untuk skala sikap dan 3 pilihan jawaban untuk tes kompetensi, maka mean hipotetiknya adalah $\{(80 \times 0) + (80 \times 1)\} : 2 = 40$.

Berdasarkan analisis data, seperti yang terlihat dari analisis uji normalitas sebaran diketahui bahwa, mean empirik variabel *Locus Of Control* Internal adalah 10,6111 sedangkan untuk variabel Kematangan Karir, mean empiriknya adalah 66,5333.

Dalam upaya mengetahui kecenderungan *Locus of Control* Internal dan Kematangan Karir, maka perlu dibandingkan antara mean/nilai rata-rata empirik dengan mean/nilai rata-rata hipotetik dengan memperhatikan besarnya bilangan SB atau SD dari masing-masing variabel. Untuk variabel *locus of control internal* nilai SB atau SDnya adalah 3,98789, sedangkan untuk variabel kematangan karir adalah 24,34915.

Dari besarnya bilangan SB atau SD tersebut, maka untuk variabel *locus of control* internal, apabila mean/nilai rata-rata hipotetik < mean/nilai rata-rata empirik, dimana selisihnya melebihi bilangan satu SB/SD, maka dinyatakan bahwa *locus of control* internal individu tergolong tinggi dan apabila mean/nilai rata-rata hipotetik > mean/nilai rata-rata empirik, dimana selisihnya melebihi bilangan satu Simpangan Baku/Standar Deviasi, maka dinyatakan bahwa *locus of control* internal individu tergolong rendah.

Selanjutnya untuk variabel kematangan karir, apabila mean/nilai rata-rata hipotetik < mean/nilai rata-rata empirik, dimana selisihnya melebihi bilangan satu SB/SD, maka dinyatakan bahwa kematangan karir individu tergolong tinggi dan apabila mean/nilai rata-rata hipotetik > mean/nilai rata-rata empirik, dimana selisihnya melebihi bilangan satu Simpangan Baku/Standar Deviasi, maka dinyatakan bahwa individu memiliki kematangan karir yang rendah.

Gambaran selengkapnya mengenai perbandingan mean/nilai rata-rata hipotetik dengan mean/nilai rata-rata empirik dapat dilihat pada table 6 di bawah ini.

Tabel 8. Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik

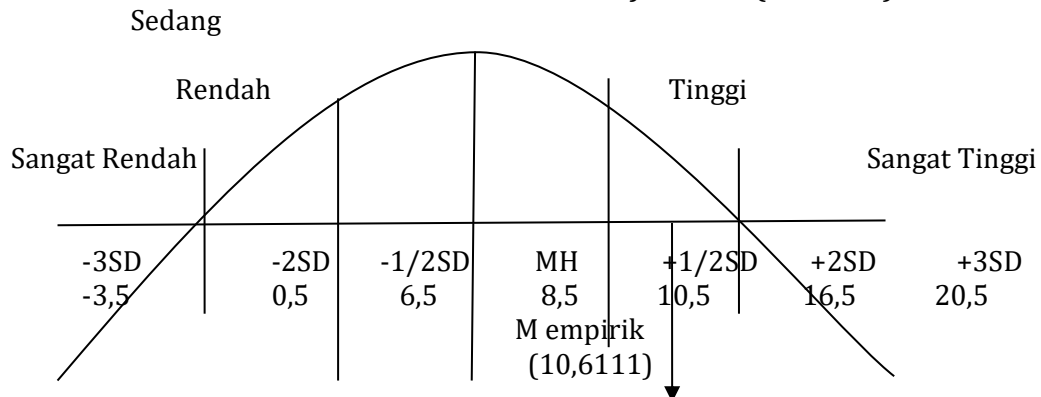
Variabel	SB/SD	Nilai Rata-rata		Keterangan
		Hipotetik	Empirik	
Kematangan Karir	24,34915	40	66,5333	Tinggi
<i>Locus of Control Internal</i>	3,98789	8,5	10,6111	Tinggi

Berdasarkan perbandingan kedua nilai rata-rata diatas (mean hipotetik dan mean empirik), maka dapat dinyatakan bahwa *locus of control* internal tergolong tinggi dan kematangan karir tergolong tinggi.

Skala *Internal-External Locus of Control* (Skala I-E)

Kriteria yang dipakai untuk menentukan tinggi rendahnya *locus of control* internal digunakan kurva normal yang dibagi 6 bidang/daerah, yaitu 3 daerah positif dan 3 daerah negatif dengan menggunakan mean hipotetik (MH) sebagai titik tengah dalam kurva normal. Selanjutnya, besar satu bidang ditentukan oleh besarnya 1 standar deviasi (SD). Nilai yang berada diantara batas nilai -3SD sampai -2SD dinyatakan sangat rendah, nilai yang berada diantara batas -2SD sampai -1/2SD dinyatakan rendah, nilai yang berada diantara batas -1/2SD sampai +1/2SD dinyatakan normal/sedang, nilai yang berada diantara batas +1/2SD sampai +2SD dinyatakan tinggi, dan nilai yang berada di antara +2SD sampai +3SD dinyatakan sangat tinggi. Di bawah ini merupakan kurva distribusi normal Skala *Internal-External Locus of Control* (Skala I-E).

Kurva Distribusi Normal Skala *Internal External Locus of Control* (Skala I-E)

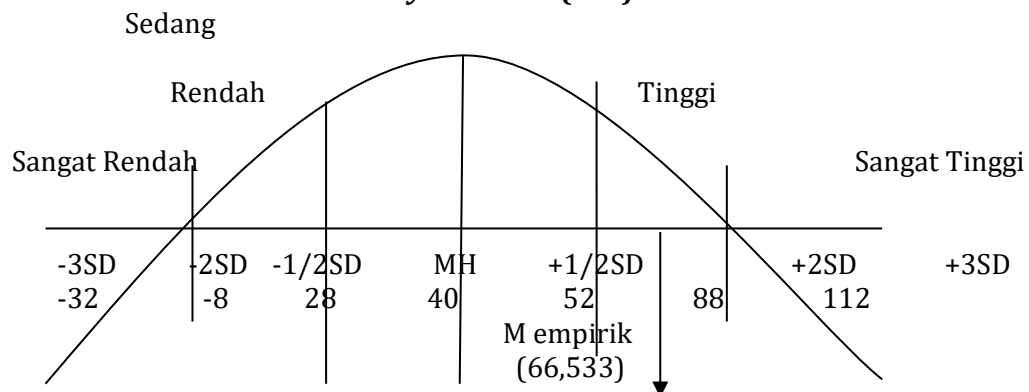


Berdasarkan kurva di atas dapat dilihat bahwa *locus of control* internal tergolong tinggi dimana mean hipotetik (8,5) lebih kecil dari mean empirik (10,6111) dan selisihnya melebihi bilangan satu SD/SB (3,98789).

Inventori Kematangan Karir (*Career Maturity Inventory/CMI*)

Kriteria yang dipakai untuk menentukan tinggi rendahnya kematangan karir digunakan kurva normal yang dibagi 6 bidang/daerah, yaitu 3 daerah positif dan 3 daerah negatif dengan menggunakan mean hipotetik (MH) sebagai titik tengah dalam kurva normal. Selanjutnya, besar satu bidang ditentukan oleh besarnya 1 standar deviasi (SD). Nilai yang berada diantara batas nilai -3SD sampai -2SD dinyatakan sangat rendah, nilai yang berada diantara batas -2SD sampai -1/2SD dinyatakan rendah, nilai yang berada diantara batas -1/2SD sampai +1/2SD dinyatakan normal/sedang, nilai yang berada diantara batas +1/2SD sampai +2SD dinyatakan tinggi, dan nilai yang berada di antara +2SD sampai +3SD dinyatakan sangat tinggi. Di bawah ini merupakan kurva distribusi normal *Career Maturity Inventory* (CMI).

Kurva Distribusi Normal *Career Maturity Inventori* (CMI)



Berdasarkan kurva di atas dapat dilihat bahwa kematangan karir tergolong tinggi dimana mean hipotetik (40) lebih kecil dari mean empirik (66,5333) dan selisihnya melebihi bilangan satu SD/SB (24,34915).

Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi *Product Moment* menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *locus of control* internal dengan kematangan karir siswa di SMKN 1 Percut Sei Tuan. Dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,674$; $p = 0,000 < 0,01$. Artinya semakin tinggi *locus of control* internal, maka semakin tinggi kematangan karir. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.

Diterimanya hipotesis di atas sesuai dengan pendapat Super (dalam Putri, 2012) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kematangan karir adalah *locus of control* internal, dimana individu dengan tingkat kematangan karir yang baik cenderung memiliki orientasi *locus of control* internal. Teori ini juga diperkuat dari hasil penelitian Zulkaidah (2007) pada siswa kelas XI SMA 39 Jakarta yang menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara *locus of control* dengan kematangan karir. Individu dengan *locus of control* internal, ketika dihadapkan dengan pemilihan karir, maka ia akan melakukan usaha untuk mengenali diri, mencari tahu tentang pekerjaan dan langkah-langkah pendidikan serta berusaha mengatasi masalah yang berkaitan dengan pemilihan karir. Hal tersebut akan membuat kematangan karirnya tinggi.

Hasil penelitian ini juga selaras dengan hasil penelitian Aji, dkk (2009), dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara *locus of control* internal dengan kematangan karir, yang artinya semakin tinggi *locus of control* internal maka semakin tinggi kematangan karirnya.

Super (dalam Putri, 2012) menjelaskan kematangan karir adalah keberhasilan individu menyelesaikan tugas perkembangan karir yang khas pada tahap perkembangan karir. Individu yang memiliki kematangan karir yang tinggi akan mampu merencanakan karir secara tepat, menguasai tugas sesuai dengan tahap perkembangan karirnya menunjukkan perilaku yang dibutuhkan untuk merencanakan karir, mencari informasi, dan memiliki wawasan tentang dunia kerja, sebaliknya rendahnya kematangan karir dapat menyebabkan kesalahan dalam mengambil keputusan karir, termasuk kesalahan dalam menentukan pendidikan lanjutan.

Ditambahkan oleh Crites (dalam Bozgeyikli, Eroğlu & Hamurcu, 2009) bahwa model kematangan karir meliputi komponen kognitif dan afektif. Komponen kognitif meliputi kompetensi pilihan karir, seperti pengambilan keputusan karir, kemampuan, dan keterampilan memecahkan masalah. Komponen afektif meliputi sikap terhadap proses pengambilan keputusan karir. Sedangkan Crites (dalam Rogahang, 2011) mengemukakan bahwa seorang yang mempunyai kematangan karir yang baik akan ditandai dengan keajegan dalam memilih pekerjaan dan memiliki kesesuaian dengan kemampuannya ataupun sikap terhadap pekerjaan. Kematangan karir pada dasarnya menjelaskan kesesuaian antara individu dengan pekerjaan dan bagaimana pengambilan keputusan tentang pemilihan pekerjaan tersebut dilakukan.

Dengan melihat besarnya koefisien determinan variabel *locus of control* internal terhadap kematangan karir sebesar 45,5%, berarti dalam hal ini ada faktor ataupun variabel lain yang mempengaruhi tidak terlihat dalam penelitian ini, diantaranya: *educational level*, *race ethnicity*, *social economic status*, *work salience* dan *gender*. Rotter (dalam Kreitner & Kenicki, 2001) mengidentifikasi *locus of control* sebagai dimensi kepribadian. Dia mengemukakan bahwa individu cenderung menghubungkan kejadian dalam hidupnya dengan dirinya sendiri atau faktor lingkungan. Individu yang percaya bahwa mereka mengendalikan konsekuensi dan peristiwa yang mempengaruhi kehidupan mereka dikatakan memiliki *locus of control* internal.

Selanjutnya Stewart (2012) menambahkan, individu dengan *locus of control* internal yang tinggi berasumsi bahwa usaha mereka akan berhasil, bekerja lebih giat dengan mencari informasi, lebih mungkin untuk mempengaruhi orang lain, dan dapat menyelesaikan tugas hingga berhasil karena mereka memiliki kontrol yang lebih baik atas perilaku mereka. Mereka menganggap dirinya yang bertanggung jawab untuk keadaan-keadaan yang terjadi dalam hidupnya. Individu dengan *locus of control* eksternal yang lebih besar cenderung menghindarkan diri dari berpartisipasi dalam kegiatan mereka dan merasa tidak peduli dengan usahanya sendiri



Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa siswa-siswi SMKN 1 Percut Sei Tuan jurusan Survey Pemetaan dan Konstruksi Batu Beton dinyatakan memiliki kematangan karir yang tergolong tinggi, dimana nilai rata-rata hipotetiknya (40) lebih kecil dari nilai rata-rata empirik (66,5333) dan selisihnya melebihi satu SD/SB. Sementara itu, *locus of control* internal siswa-siswi SMKN 1 Percut Sei Tuan jurusan Survey Pemetaan dan Konstruksi Batu Beton juga tergolong tinggi, dimana nilai rata-rata hipotetiknya (8,5) lebih kecil dari nilai rata-rata empirik (10,6111) dan selisihnya melebihi satu SD/SB.

Berdasarkan uraian di atas dapat dinyatakan bahwa *locus of control* internal mempengaruhi kematangan karir seseorang. Apabila semakin tinggi *locus of control* internal siswa maka semakin tinggi kematangan karirnya. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah *locus of control* internal siswa maka semakin rendah tingkat kematangan karirnya.

SIMPULAN

Terdapat hubungan yang signifikan antara *locus of control* internal dengan kematangan karir, hasil ini dibuktikan dengan koefisien kerelasi $r_{xy} = 0,674$; $p = 0,000 < 0,01$. Artinya semakin tinggi *locus of control* internal, maka semakin tinggi kematangan karir. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima

Adapun Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0,455$. Ini menunjukkan bahwa kematangan karir berhubungan dengan *locus of control* internal sebesar 45,5% selebihnya 54,5% berarti dalam hal ini ada faktor ataupun variabel lain yang mempengaruhi tidak terlihat dalam penelitian ini, diantaranya: *educational level, race ethnicity, social economi status, work salience* dan *gender*.

Para siswa-siswi SMKN 1 Percut Sei Tuan memiliki *locus of control* internal yang tergolong tinggi, sebab nilai rata-rata empirik (10,6111) lebih besar dari mean hipotetik (8,5) dengan selisih melebihi bilangan satu SD atau SB sebesar 3,98789, kemudian dalam hal kematangan karir para siswa-siswi memiliki kematangan karir yang tergolong tinggi, sebab nilai rata-rata empirik (66,5333) lebih besar dari mean hipotetik (40) dengan selisih melebihi bilangan satu SD atau SB sebesar 24,34915.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji, R., Hartati, S., Rusmawati, D. (2009). Hubungan Antara Locus Of Control Internal Dengan Kematangan Karir Pada Siswa Kelas XII SMK N 4 Purworejo. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*. [on-line]. Diakses pada tanggal 19 Januari 2013 melalui: <http://eprints.undip.ac.id>.
- Ananda, R. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Citapustaka Media. Bandung.
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian*. PT. Bina Aksara. Jakarta.
- Atrizka, D., Mariatin E., Rahmi L (2015), Hubungan Persepsi Pengembangan Karir dan Kecerdasan Adversitas dengan Kepuasan Kerja,, *Analitika*: 7 (2): 129-140
- Aziz, A., & Putri Siswanto, K. (2018). Hubungan Antara Self Regulated Learning dengan Kematangan Karir pada Siswa SMA. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 10(1), 7 - 13. doi:<https://doi.org/10.31289/analitika.v10i1.1492>
- Azwar, S. (2006). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bozgeyikli, H., Eroglu, S. E., Hamurcu, H. (2009). Career Decision Making Self-Efficacy, Career Maturity and Socioeconomic Status With Turkish Youth. *Gerogian Electronic Scientific Journal: Education Science and Psychology*.
- Bungin, B. (2005). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Kencana. Jakarta.
- Darajat, Z. (1995). *Metodik Khusus Pengajaran Agama Islam*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Dewi, R. (2017). Hubungan Efikasi Diri Dan Dukungan Sosial Keluarga Dengan Kematangan Karir Pada Mahasiswa Keperawatan STIKes Muhammadiyah Lhokseumawe. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 9(1), 52-59. doi:<https://doi.org/10.31289/analitika.v9i1.739>
- Djamarah, S. (2011). *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gershaw, D. A. (2005). *Locus of Control*. www.e-psychologi.com
- Hadi, S. (2002). *Metodologi Ressearch. Andi Offset*. Yogyakarta.
- Hamalik, O. (2001). *Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Bumi Aksara.
- Hardjo, S., Chairiah Y., (2012), Hubungan Komunikasi Interpersonal dan Persepsi Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja, *Analitika*: 4 (1): 1-9

- Haryanto. (2009). Tugas Perkembangan Remaja. [on-line]. Diakses pada tanggal 19 Januari 2013 dari <http://belajarpsikologi.com/tugas-perkembangan-remaja/>.
<http://www.bps.go.id>.
- Hulu, P.S. (2010). Perbedaan Orientasi Locus Of Control antara Mahasiswa yang Aktif dengan yang Tidak Aktif Berorganisasi di Universitas Medan Area. Medan: Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
- Hurlock, E. (1990). *Psikologi Perkembangan Edisi Kelima*. Jakarta: Erlangga.
- Kreitner, R., Kenicki, A. (2001). *Organizational Behavior*. Fifth Edition, International edition, Mc Graw-hill Companies, Inc.
- Putri, L.W.W. (2012). Hubungan Self Efficacy dengan Kematangan Vokasional pada Siswa Kelas XII SMA Negeri Langsa NAD. Medan: *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
- Rathus, S. (1987). *Psychology*. Third Edition
- Rogahang, Sam D. (2011). Kematangan Vokasional Siswa SMK Negeri 2 Manado. *Jurnal Elektromatika*. Vol. 1. No. 1.
- Rotter, J.B. (1966). Generalized Expectancies For Internal Versus External Control Of Reinforcement. *Psychological Monographs*. Vol. 80 PP.1-28.
- Santrok, J.W. (2003). *Adolenscence*. Jakarta. Erlangga
- Savickas, M.L. (2001). A Developmental Perspective on Vocational Behaviour: Career Patterns, Salience, and Themes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*.
- Shafique, A.K. (2005). *Filsafat Pendidikan Al-Ghazali*. Bandung: Pustaka Setia.
- Siregar, C.Y., Suryani H., (2013) Hubungan Komunikasi Interpersonal dan Persepsi Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja, *Analitika*: 5 (1): 11-17
- Stewart, T. (2012). Undergraduate Honors Service-Learning and Effects on Locus of Control. *Journal of Service-Learning in Higher Education*. Vol. 1 PP. 70-86.
- Taganing K, N.M; Putri, D.E.; Rahardjo, W.; Muluk, H.; Rifameutia, Tj. (2006). Adaptasi, Uji Validitas dan Reliabilitas Career Maturity Inventory (CMI) pada Siswa Sekolah Menengah Atas (SMA) di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Penelitian Psikologi* No.2 Jilid 11 Desember 2006 59-75. Jakarta: Universitas Gunadarma.
- Utomo, B.; Wedadjati, R.S. (2012). *Bimbingan Karir Mahasiswa Meraih Tiket Kerja Segini Mungkin*. Yogyakarta: D Colt.
- Zulkaida, A; Taganing K, N.M.; Retnaningsih; Muluk, H; Rifameutia, Tj. Pengaruh Locus of Control dan Efikasi diri Terhadap Kematangan Karir Siswa Menengah Atas (SMA). [on-line]. Diakses pada tanggal 20 Januari 2013 dari <http://ejournal.gunadarma.ac.id>.