

**PENGARUH REGULASI DIRI DAN *LOCUS OF CONTROL* INTERNAL TERHADAP
KEMATANGAN KARIER PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR KELAS
KARYAWAN FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS UNIVERSITAS STIKUBANK**

SKRIPSI

**Diajukan kepada
Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
dalam Menyelesaikan Program Strata Satu (S1)
Psikologi (S.Psi)**



IRFAN TAUFIQULHAKIM

2007016054

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
2024**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

PENGESAHAN

Judul : **PENGARUH REGULASI DIRI DAN *LOCUS OF CONTROL* INTERNAL TERHADAP KEMATANGAN KARIER PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR KELAS KARYAWAN FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS UNIVERSITAS STIKUBANK**

Penulis : Irfan Taufiqulhakim
NIM : 2007016054
Jurusan : Psikologi

Telah diujikan dalam sidang Munaqosah oleh Dewan Penguji Fakultas Psikologi Dan Kesehatan UIN Walisongo dan dapat diterimasebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam ilmu psikologi.

Semarang, 02 April 2024

DEWAN PENGUJI

Penguji I

H. Moh. Arifin S.Ag., M.Hum.
NIP. 197110121997031002



Penguji II

Wening Wihartati, S.Psi., M.Si.
NIP. 197711022006042004

Penguji III

Dr. Nikmah Rochmawati, M.Si.
NIP. 198002202016012901

Penguji IV

Lucky Ade Sessiani, M.Psi.
NIP. 198512022019032010

Pembimbing I

Wening Wihartati, S.Psi., M.Si.
NIP. 197711022006042004

Pembimbing II

Khairani Zikrinawati, M.A.
NIP. 199201012019032036

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Irfan Taufiqulhakim

NIM : 2007016054

Program studi : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

PENGARUH REGULASI DIRI DAN LOCUS OF CONTROL INTERNAL TERHADAP
KEMATANGAN KARIER PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR KELAS KARYAWAN
FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS UNIVESITAS STIKUBANK

Merupakan hasil penelitian/karya asli penulis, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Semarang, 14 Maret 2024



Irfan Taufiqulhakim

NIM. 2007016054



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
JURUSAN PSIKOLOGI**

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Assalamu'alaikum. wr. wb.

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah proposal skripsi dengan judul sebagai berikut.

Judul : PENGARUH REGULASI DIRI DAN LOCUS OF CONTROL INTERNAL
TERHADAP KEMATANGAN KARIER PADA MAHASISWA TINGKAT
AKHIR KELAS KARYAWAN FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS STIKUBANK

Nama : IRFAN TAUFIQUELHAKIM

NIM : 2007016054

Jurusan : PSIKOLOGI

Saya memandang bahwa naskah proposal skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Ujian Munaqosah.

Wassalamu'alaikum. wr. wb.

Mengetahui
Pembimbing I,

Wening Wihartati S.Psi., M.Si
NIP 197711022006042004

Semarang, 14 Maret 2023

Yang bersangkutan

Irfan Taufiqulhakim
NIM 2007016054



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
JURUSAN PSIKOLOGI**

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Assalamu 'alaikum. wr. wb.

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah proposal skripsi dengan judul sebagai berikut.

Judul : PENGARUH REGULASI DIRI DAN LOCUS OF CONTROL INTERNAL
TERHADAP KEMATANGAN KARIER PADA MAHASISWA TINGKAT
AKHIR KELAS KARYAWAN FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS STIKUBANK

Nama : IRFAN TAUFIQUELHAKIM

NIM : 2007016054

Jurusan : PSIKOLOGI

Saya memandang bahwa naskah proposal skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Ujian Munaqosah.

Wassalamu 'alaikum. wr. wb.

Mengetahui
Pembimbing II,

Khairani Zikrinawati M.A
NIP 199201012019032036

Semarang, 14 Maret 2023
Yang bersangkutan

Irfan Taufiqulhakim
NIM 2007016054

KATA PENGANTAR

Dengan penuh rasa syukur, penulis mengucapkan terima kasih kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya yang telah memungkinkan penulis menyelesaikan skripsi berjudul "Pengaruh Regulasi Diri dan *Locus of Control* Internal Terhadap Kematangan Karier pada Mahasiswa Tingkat Akhir Kelas Karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank" dengan sepenuh hati. Sholawat dan salam senantiasa kami sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, yang kami harapkan syafa'atnya di hari akhir.

Penyusunan skripsi ini bertujuan memenuhi persyaratan dalam meraih gelar Sarjana Psikologi (S.Psi) dari Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang. Kami bersyukur kepada Allah SWT atas rahmat, hidayah, dan karunia-Nya yang membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Kami juga ingin menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, baik moril maupun materil, langsung maupun tidak langsung, dalam proses penelitian ini. Dengan rendah hati, kami mengucapkan penghargaan yang besar kepada:

1. Prof. Dr. Nizar Ali, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
2. Prof. Dr. Baidi Bukhori, S.Ag., M.Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
3. Ibu Wening Wihartati, S.Psi., M.Si, selaku Ketua Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang sekaligus selaku pembimbing I yang telah meluangkan waktu, upaya, dan pikiran untuk memberikan dukungan, bimbingan, dan arahan kepada penulis hingga berhasil menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Khairani Zikrinawati, M.A, selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mendampingi, membimbing, dan mengarahkan penulis hingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

5. Dosen Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang yang telah memberikan ilmunya serta membimbing dan memberikan arahan kepada penulis.
6. Kepada seluruh responden penelitian yang telah berkenan untuk menjadi subjek dalam penelitian ini

Penulis menyadari bahwa skripsi ini belum mencapai tingkat kesempurnaan. Namun, penulis berharap agar skripsi ini bisa memberikan manfaat bagi siapa pun yang membacanya. Semoga Allah SWT membalas segala kebaikan dari pihak-pihak yang terlibat dalam pembuatan skripsi ini dengan sebaik-baiknya.

Semarang, 14 Maret 2024



Irfan Taufiqulhakim

NIM. 2007016054

PERSEMBAHAN

Skripsi ni saya persembahkan kepada:

1. Almamater Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang.
2. Ibu Wening Wihartati, S.Psi., M.Si, sebagai pembimbing I yang telah memberikan dukungan, bimbingan, dan arahan kepada penulis dengan meluangkan waktu, upaya, dan pikirannya hingga skripsi ini berhasil diselesaikan.
3. Ibu Khairani Zikrinawati, M.A, sebagai pembimbing II yang telah mendampingi, membimbing, dan mengarahkan penulis dengan meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya hingga skripsi ini terwujud.
4. Kepada orang tua tercinta, Bapak Jaeni dan Ibu Titik, yang selalu memberikan doa, dukungan, dan semangat kepada penulis.
5. Untuk diri sendiri yang telah berjuang dengan sepenuh hati dan memberikan seluruh tenaganya hingga saat ini.
6. Teman-teman terkasih penulis, Aris Damanyanti, Safira Zahrani Anabella, Elly Idamatus zahro dan Rosdiana Safitri, Salsa Putri Octaviani, Silva khoiruningtyas yang telah menemani, memberikan motivasi, dukungan, serta semangatnya kepada penulis.
7. Teman-teman psikologi kelas B yang hadir dan mendukung penulis selama proses perkuliahan.
8. Kepada semua pihak yang terlibat dalam penyusunan skripsi ini, namun tidak dapat disebutkan satu per satu.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi banyak orang.

Semarang, 14 Maret 2024



Irfan Taufiqulhakim

NIM. 2007016054

MOTTO

“Hidup penuh pilihan, kendali sepenuhnya ada di tangan kita. Teruslah berjuang dengan semangat yang tak kenal lelah”

-Irfan Taufiqulhakim

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	vi
PERSEMBAHAN	viii
MOTTO	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
E. Keaslian Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Konseptualisasi Kematangan karier.....	11
1. Pengertian kematangan karier	11
2. Aspek - aspek kematangan karier.....	12
3. Faktor - faktor yang mempengaruhi kematangan karier	13
4. Kematangan karier dalam perspektif Islam.....	14
B. Konseptualisasi Regulasi diri.....	16
1. Pengertian regulasi diri.....	16
2. Aspek – aspek regulasi diri	17
3. Faktor – faktor yang mempengaruhi regulasi diri.....	18
4. Regulasi diri dalam perspektif Islam.....	19
C. Konseptualisasi Locus of control Internal	20
1. Pengertian locus of control Internal	20
2. Aspek aspek locus of control internal	21

3. Faktor – faktor yang mempengaruhi locus of control internal	22
4. Locus of control internal dalam perspektif Islam.....	24
D. Pengaruh Regulasi Diri dan <i>Locus of Control</i> Internal terhadap Kematangan Karier Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Kelas Karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank.....	24
E. Hipotesis	27
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	28
A. Jenis Penelitian.....	28
B. Variabel Penelitian.....	28
C. Definisi Operasional	29
1. Kematangan Karier	29
2. Regulasi Diri	29
3. <i>Locus of Control</i> Internal	29
D. Waktu dan Tempat Penelitian.....	30
E. Jenis dan Sumber Data.....	30
1. Jenis Data	30
2. Sumber Data	30
F. Populasi, Sampel, dan Teknik <i>Sampling</i>	31
1. Populasi	31
2. Sampel.....	31
3. Teknik Sampling	32
G. Teknik Pengumpulan Data.....	32
1. Skala Kematangan berkarier	34
2. Skala Regulasi Diri.....	34
3. Skala Locus of Control Internal	35
H. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	37
1. Validitas	37
2. Uji beda	37
3. Reliabilitas.....	38
I. Teknik Analisis Data.....	38
1. Analisis Deskriptif.....	38
2. Uji Asumsi Klasik	39
F. Hasil Uji Coba Alat Ukur	41

1. Validitas	41
2. Reliabilitas.....	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
A. Hasil Penelitian	47
1. Deskripsi Subjek	47
B. Kategorisasi Variabel Penelitian.....	48
C. Uji Asusmsi Dasar	52
1. Hasil Uji Normalitas.....	52
2. Hasil Uji Linearitas Data.....	53
3. Hasil Uji Multikolinearitas.....	55
4. Hasil Uji Hipotesis	55
D. Pembahasan.....	60
BAB V PENUTUP.....	65
A. Kesimpulan	65
B. Keterbatasan Penelitian.....	66
C. Saran	66
DAFTAR PUSTAKA.....	68
LAMPIRAN.....	73

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Jumlah Mahasiswa Aktif Kelas Karyawan Tingkat Akhir	31
Tabel 3. 2 Interpretasi Skala Likert.....	33
Tabel 3. 3 Skema Skala Kematangan Karier	34
Tabel 3. 4 Skema Skala Regulasi Diri	35
Tabel 3. 5 Skema Skala <i>Locus of Control</i> Internal	35
Tabel 3. 6 blueprint Kematangan Karier setelah di uji coba.....	42
Tabel 3. 7 blueprint Regulasi Diri setelah di uji coba.....	42
Tabel 3. 8 blueprint <i>Locus of Control</i> setelah di uji coba.....	43
Tabel 3. 9 Reliabilitas skala kematangan karier keseluruhan aitem	45
Tabel 3. 10 Reliabilitas skala kematangan karier tanpa aitem gugur	45
Tabel 3. 11 Reliabilitas skala regulasi diri keseluruhan aitem.....	45
Tabel 3. 12 Reliabilitas skala regulasi diri tanpa aitem gugur.....	45
Tabel 3. 13 Reliabilitas skala <i>locus of control</i> internal keseluruhan aitem	46
Tabel 3. 14 Reliabilitas skala <i>locus of control</i> internal tanpa aitem gugur.....	46
Tabel 4. 1 Deskripsi Data Variabel Penelitian.....	49
Tabel 4. 2 Kategorisasi Skor Variabel Kematangan Karier.....	49
Tabel 4. 3 Distribusi Subjek Variabel Kematangan Karier	50
Tabel 4. 4 Kategorisasi Skor Variabel Regulasi Diri.....	50
Tabel 4. 5 Distribusi Subjek Variabel Regulasi Diri	51
Tabel 4. 6 Kategorisasi Skor Variabel <i>Locus of Control</i> Internal.....	51
Tabel 4. 7 Distribusi Subjek Variabel <i>Locus of Control</i> Internal	52
Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas Variabel	53
Tabel 4. 9 Hasil Uji Liniaritas.....	54
Tabel 4. 10 Hasil Uji Liniaritas.....	54
Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinearitas	55
Tabel 4. 12 Hasil Uji Parsial	56
Tabel 4. 13 Hasil Uji Simultan	57
Tabel 4. 14 Hasil Uji Korelasi Parsial	58
Tabel 4. 15 Hasil Uji Korelasi Parsial	59
Tabel 4. 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir	27
Gambar 4. 1 Presentase Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Gambar 4. 2 Presentase Subjek Berdasarkan Jurusan	48

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Tabel skala.....	73
Lampiran 2 Kuisisioner penelitian	84
Lampiran 3 Hasil uji coba validitas dan reliabilitas	86
Lampiran 4 Deskripsi data variabel	92
Lampiran 5 Distribusi nilai t tabel	93
Lampiran 6 Distribusi nilai f tabel	95
Lampiran 7 Bukti penelitian	98
Lampiran 8 Riwayat hidup.....	99

Pengaruh Regulasi Diri dan *Locus of Control* Internal Terhadap Kematangan Karier Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Kelas Karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank

Irfan Taufiqulhakim

ABSTRAK

Bekerja sambil kuliah memberikan mahasiswa keuntungan dalam pengembangan keterampilan dan tanggung jawab, memperluas pemahaman, serta memperkuat kepercayaan diri. Namun, bagi yang sudah bekerja, pekerjaan sering tidak sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Untuk mengatasi masalah ini, diperlukan langkah-langkah untuk memaksimalkan kompetensi mahasiswa. Permasalahan ini harus diatasi supaya dapat memaksimalkan kompetensi yang dimiliki bagi setiap mahasiswa. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh regulasi diri dan *locus of control internal* terhadap kematangan karier pada mahasiswa tingkat akhir kelas karyawan tingkat akhir Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank. Penelitian ini melibatkan 80 mahasiswa aktif tingkat akhir kelas karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank. Teknik Sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *accidental sampling*. Pengumpulan data menggunakan skala regulasi diri, skala *locus of control* internal, dan skala kematangan karier. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik regresi sederhana dan regresi berganda dengan bantuan SPSS versi 25 for windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1). Terdapat pengaruh signifikan antara regulasi diri terhadap kematangan karier dibuktikan dengan nilai parsial= 0,005 < 0,05. 2). Terdapat pengaruh signifikan antara *locus of control* internal terhadap kematangan karier dibuktikan dengan nilai parsial= 0,0017 < 0,05. 3). Terdapat pengaruh signifikan antara regulasi diri dan *locus of control* internal terhadap kematangan karier yang dibuktikan dengan nilai simultan = 0,000 < 0,05.

Kata kunci : kematangan karier, regulasi diri, *locus of control* internal

ABSTRACT

Working while studying gives students the advantage of developing skills and responsibilities, broadening understanding, and strengthening self-confidence. However, for those who are already working, work often does not match the competencies they have. To overcome this problem, steps are needed to maximize student competence. This problem must be overcome in order to maximize the competencies possessed by each student. This research aims to empirically test the influence of self-regulation and *locus of control internally* on career maturity in final year employee class students at the Faculty of Economics and Business, Stikubank University. This research involved 80 active final year students of the employee class of the Faculty of Economics and Business, Stikubank University. The sampling technique used in this research is *accidental sampling*. Data collection uses a self-regulation scale, scale *locus of control* internal, and career maturity scale. The data analysis technique used is simple regression and multiple regression techniques with the help of SPSS version 25 for Windows. The results of this research show that: 1). There is a significant influence between self-regulation and career maturity as evidenced by the partial value = $0.005 < 0.05$. 2). There is a significant influence between *locus of control* internal to career maturity as evidenced by the partial value = $0.0017 < 0.05$. 3). There is a significant influence between self-regulation and internal locus of control on career maturity as evidenced by the simultaneous value = $0.000 < 0.05$.

Keywords: career maturity, self-regulation, *locus of control* internal

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu tugas yang harus dilakukan dalam proses perkembangan adalah persiapan untuk memasuki dunia kerja (Hurlock, 2002:112). Proses mencari pekerjaan dimulai dengan mempersiapkan pendidikan. Pendidikan mampu mengembangkan potensi pada individu. Tidak hanya itu melalui pendidikan individu memiliki potensi, pengetahuan, dan keterampilan untuk mempersiapkan masa depan yang lebih baik. Mahasiswa pada umumnya berada pada masa transisi mulai dari masa remaja hingga masa dewasa awal. Pada saat ini, mereka dihadapkan pada berbagai pilihan yang bisa menentukan kehidupan masa depan (Jannah dkk, 2022:66).

Mahasiswa merupakan sumber daya potensial dengan tingkat pengetahuan dan keterampilan yang lebih tinggi daripada lulusan SMA atau SMK. Dengan kapasitas intelektualnya, mahasiswa memiliki kemampuan untuk terus mengembangkan diri (Nugraha, 2018). Universitas Stikubank adalah sebuah institusi pendidikan tinggi swasta yang berlokasi di pusat kota Semarang, Jawa Tengah, Indonesia, didirikan pada tahun 1968 dengan nama Teknik Informatika dan Komputer untuk Pembangunan (STIKUBANK). Pada tahun 2001, universitas ini bergabung dengan STMIK, STIBA, STIH, dan AKPARTA untuk membentuk Universitas Stikubank. Universitas Stikubank memiliki kelas reguler dan kelas karyawan yang dimana dua jenis kelas yang berbeda di Universitas Stikubank (UNISBANK) Semarang. Perbedaan antara kelas reguler dan kelas karyawan terletak pada jadwal dan metode perkuliahan. Metode belajar pada kelas reguler dilakukan secara tatap muka, sedangkan pada kelas karyawan, selain tatap muka, juga dilakukan dengan metode daring.

Menurut Curtis dan Shani (Mardelina & Muhson, 2017:29) mengungkapkan bekerja sambil kuliah membawa sejumlah keuntungan dan risiko bagi mahasiswa. Mahasiswa yang memilih jalur ini memiliki peluang untuk mengembangkan keterampilan, mendapatkan pemahaman yang lebih luas, dan menjadi lebih bertanggung jawab terhadap tugas-tugas kuliah, sehingga meningkatkan kepercayaan diri. Kelas karyawan merupakan pilihan yang tepat pada mahasiswa yang sudah bekerja. Kebanyakan mahasiswa yang

sudah bekerja tidak sesuai dengan kompetensi jurusan yang diambil. Pernyataan ini didukung pada data Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi (Mendikbud Ristek) Nadiem Makarim sempat mengatakan 80 persen mahasiswa di Indonesia tidak mengakomodasi dengan jurusan kuliahnya (Kasih, 2022). Hal ini dapat terjadi dikarenakan kurangnya aspek dalam kematangan karier dengan perencanaan, eksplorasi karier melibatkan inisiatif individu dalam mengumpulkan informasi tentang dunia kerja secara keseluruhan dan menyaring satu bidang pekerjaan secara spesifik serta keterampilan informasional yang terlibat dalam memanfaatkan pengetahuan karier individu untuk kepentingan pribadi, sekaligus memulai proses mengklarifikasi pilihan terkait bidang dan tingkat pekerjaan tertentu (Rifa'i, 2013:37).

Karier memiliki peran penting pada individu. Karier mencakup serangkaian aktivitas kerja yang berkelanjutan dan melibatkan pilihan dari berbagai kesempatan yang muncul. Karier merupakan rangkaian urutan pekerjaan atau jenis pekerjaan yang diambil individu selama hidupnya (Yusuf, 2002:31). Kesuksesan karier tidak hanya terkait dengan pekerjaan yang dikerjakan oleh individu, tetapi juga terkait dengan proses mencapai kesuksesan dalam perjalanan karier tersebut. Menurut Yusuf (2002:34) menjelaskan bahwa ada langkah-langkah kunci dalam meraih keberhasilan dalam karier. Langkah-langkah ini mencakup mengidentifikasi potensi diri, memahami karakteristik pekerjaan, mengenali faktor-faktor internal, dan memahami aspek-aspek lingkungan eksternal. Menyadari potensi diri memiliki peran yang sangat penting, karena langkah ini menjadi dasar bagi keseluruhan proses pencapaian sukses dalam karier. Perkembangan karier individu dapat diidentifikasi melalui berbagai metode, dan salah satunya adalah melalui konsep kematangan karier individu tersebut. Super (Herr & Cramer, 1992:104) menggambarkan kematangan karier sebagai tingkat kesiapan individu dalam menghadapi tantangan perkembangan yang muncul dalam perjalanan karier individu.

Individu yang dapat membuat keputusan dan mengikuti jalur karirnya dengan berhasil dapat dianggap telah sukses dalam melalui proses pengembangan karirnya. Dengan melakukan hal ini, para mahasiswa diharapkan memiliki informasi yang cukup mengenai pilihan karier yang tersedia dan sudah mempersiapkan diri dengan berbagai keterampilan yang relevan untuk sukses dalam karier yang dipilih (Dewi, 2021). Profile kematangan karier pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ekonomika dan Bisnis

Universitas Stikubank adalah di mahasiswa ini diharapkan mampu bekerja di perusahaan asuransi, jasa investasi, bursa efek dan lembaga keuangan lainnya yang terdaftar di Otoritas Jasa Keuangan (OJK), menjadi konsultan keuangan dan financial advisor. Dengan melakukan perencanaan dan persiapan yang matang terkait dengan jalur karier, diharapkan mahasiswa tingkat akhir kelas karyawan dapat merencanakan karier yang baik, sehingga mereka memiliki daya saing yang baik di pasar kerja saat ini. Selain itu, dengan persiapan karier yang matang, mahasiswa tingkat akhir kelas karyawan diharapkan memiliki kualitas yang dapat membantu mereka bersaing dan segera mendapatkan pekerjaan setelah lulus yang sesuai dengan kompetensi jurusan yang diminati. Menurut Patton, dkk (2001:125-148) kematangan karier merujuk pada kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas-tugas perkembangan yang khusus pada tahap tertentu dalam pengembangan karier mereka.

Selain itu, kematangan karier juga terkait erat dengan pemahaman individu tentang diri individu sendiri, termasuk minat, nilai-nilai, kekuatan, dan kelemahan. Hal ini membantu dalam pengambilan keputusan karier yang sesuai. Kemampuan untuk membuat keputusan yang cerdas yaitu dengan mengevaluasi pilihan, mempertimbangkan konsekuensi, dan mengambil tindakan yang tepat, juga sangat diperlukan. Kematangan karier juga mencakup tingkat *locus of control* internal individu terhadap kehidupan dan karier. Individu dengan *locus of control* internal cenderung merasa memiliki kendali atas nasib sendiri dan mampu mengambil inisiatif dalam mengembangkan kariernya. Semua aspek ini secara bersama-sama membantu individu menjadi lebih siap dalam menghadapi tantangan dan peluang yang muncul dalam dunia kerja.

Berdasarkan hasil pra riset dengan 10 mahasiswa tingkat akhir kelas karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank, ditemukan bahwa 7 dari 10 mahasiswa ketika ditanyakan mengenai perencanaan karier yang sesuai dengan kompetensi yang diambil mahasiswa ini merasa ragu-ragu dalam merencanakan karier sesuai dengan kompetensi yang diambil sewaktu perkuliahan, dan ketika diberikan pertanyaan mengenai pemahaman industri atau perusahaan yang mahasiswa inginkan mahasiswa ini menjawab dengan bingung dengan pilihan industri atau perusahaan yang akan ditempuh pada masa karier dan ketika ditanyakan mengenai perihal karier yang sesuai dengan bidang yang diambil dan ragu dalam membuat keputusan mengenai kariernya yang

sesuai dengan bidang yang diminati, serta kurangnya kepercayaan diri atas kompetensi yang dimiliki untuk memilih karier sesuai dengan bidangnya.

Dalam wawancara ini, terlihat bahwa kematangan karier karier, pemahaman tentang dunia kerja, dan eksplorasi karier masih perlu ditingkatkan. Selain itu, juga terungkap bahwa tingkat keyakinan terhadap kemampuan diri, serta kemampuan dalam mengambil keputusan karier dalam meraih kesuksesan karier juga masih rendah.

Pada permasalahan di atas sangat penting bagi mahasiswa untuk fokus pada pengembangan regulasi diri yang lebih baik. Selain itu, mahasiswa perlu meningkatkan pemahaman tentang konsep *locus of control* internal, yaitu keyakinan bahwa individu memiliki kendali atas nasib dan keberhasilan sendiri dalam kariernya. Dengan demikian, mahasiswa dapat lebih siap menghadapi tantangan dan meraih kematangan karier yang diinginkan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kematangan karier adalah regulasi diri (Hadi, 2023:68). Beberapa faktor yang juga yang berpengaruh pada kematangan karir adalah usia, etnik, *locus of control*, status sosial ekonomi, pekerjaan yang layak dan jenis kelamin (Naido, 1998:136). Ditinjau dari penelitian terdahulu Srimulyani (2013:96-108) kecerdasan adversitas, internal *locus of control*, dan kematangan karier dipertimbangkan secara bersama-sama, secara simultan memberikan pengaruh positif yang kuat terhadap intensi berwirausaha pada mahasiswa yang sudah bekerja.

Mengingat kematangan karier memiliki peran yang penting dalam dampak individu. Betapa pentingnya memiliki *locus of control* Internal yang baik, dan regulasi diri yang baik juga. Hal tersebut dapat membantu mahasiswa dalam mencapai kematangan karier dan meraih kesuksesan di masa depan. Dengan meningkatkan keyakinan pada kemampuan diri dan mengambil tanggung jawab atas pilihan-pilihan karier, para mahasiswa akan lebih siap menghadapi dunia kerja yang sesuai dengan kompetensi yang diinginkan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, peneliti ingin melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Regulasi Diri dan *Locus of Control* Internal terhadap Kematangan Karier pada Mahasiswa Tingkat Akhir Kelas Karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank”** guna pemahaman dan informasi yang lebih rinci.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh regulasi diri terhadap kematangan karier pada mahasiswa tingkat akhir kelas karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank
2. Apakah terdapat pengaruh *locus of control* internal terhadap kematangan karier pada mahasiswa tingkat akhir kelas karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank
3. Apakah regulasi diri dan *locus of control* Internal berpengaruh terhadap kematangan karier pada mahasiswa tingkat akhir kelas karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Menguji secara empiris pengaruh regulasi diri terhadap kematangan karier pada mahasiswa tingkat akhir kelas karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank
2. Menguji secara empiris pengaruh *locus of control* internal terhadap kematangan karier pada mahasiswa tingkat akhir kelas karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank
3. Menguji secara empiris pengaruh regulasi diri dan *locus of control* terhadap kematangan karier pada mahasiswa tingkat akhir kelas karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, diharapkan bahwa penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berharga untuk kemajuan pengetahuan dalam bidang psikologi, khususnya dalam psikologi industri dan organisasi. Temuan dari penelitian ini dapat menjadi sumber data tambahan yang berarti untuk meningkatkan pemahaman tentang perkembangan

kematangan karier pada mahasiswa yang terkait dengan Regulasi Diri dan *Locus of Control Internal*.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan dan pengalaman kepada para peneliti tentang isu-isu yang terkait dengan kematangan karier pada mahasiswa tingkat akhir kelas karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank yang memengaruhi aspek regulasi diri dan *locus of control* internal

b. Bagi mahasiswa

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan informasi dan pemahaman bahwa regulasi diri dan *locus of control* internal berpengaruh terhadap kematangan karier pada mahasiswa tingkat akhir kelas karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank.

c. Bagi pengajar

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat membantu mahasiswa untuk mengembangkan regulasi diri dan *locus of control* internal guna meningkatkan kematangan karier mahasiswa.

d. Bagi instansi

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan pihak instansi membuat sosialisasi pada mahasiswa dalam rangka mengembangkan regulasi diri dan *locus of control* internal guna meningkatkan kematangan karier mahasiswa.

e. Bagi penelitian selanjutnya

Harapannya hasil penelitian ini bisa menjadi referensi terkait dengan teori, hasil, dan data bagi para peneliti untuk meneliti terkait pengaruh regulasi diri dan *locus of control* internal terhadap kematangan karier pada mahasiswa tingkat akhir kelas karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank.

E. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian merupakan elemen krusial dalam suatu penelitian, dengan tujuan memastikan bahwa penelitian yang akan dilakukan belum pernah dilaksanakan

sebelumnya oleh peneliti. Penelitian ini terhubung dengan beberapa studi sebelumnya, seperti penelitian Srimulyani (2013) “Analisis Pengaruh Kecerdasan Adversitas, Internal *Locus Of Control*, Kematangan Karir Terhadap Intensi Berwirausaha Pada Mahasiswa Bekerja (Studi Empiris Pada Mahasiswa Kelas Karyawan Unika Widya Mandala Madiun)”. Hasil dari penelitian ini adalah internal *locus of control* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap intensi berwirausaha mahasiswa bekerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansinya sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian hipotesis keempat (H2) yang menyatakan internal *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap intensi berwirausaha” terbukti kebenarannya. Kematangan karier berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap intensi berwirausaha mahasiswa bekerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansinya sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian hipotesis keempat (H3) yang menyatakan “kematangan karir berpengaruh signifikan terhadap intensi berwirausaha” terbukti kebenarannya. Perbedaan antara penelitian di atas dengan penelitian yang sedang dilakukan tentang “Pengaruh Regulasi diri dan *Locus of Control* Internal terhadap Kematangan Karier pada Mahasiswa Tingkat Akhir Kelas Karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank” adalah sampel dan lokasi penelitian berbeda, teori yang digunakan pada penelitian di atas dengan teori penelitian yang akan dilakukan berbeda, variabel yang akan diteliti terdapat perbedaan.

Selanjutnya Penelitian Nugroho (2014) yang berjudul “Pengaruh *Locus of Control* dan Konsep Diri Terhadap Kematangan Karier Siswa Kelas XII Program Keahlian Teknik Ketenagalistrikan SMK Negeri 3 Yogyakarta.” Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara *locus of control* dan konsep diri dengan kematangan karier siswa. Temuan penelitian menyatakan bahwa secara bersama-sama, *locus of control* dan konsep diri memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kematangan karier siswa, dengan nilai korelasi sebesar 0,622.

Perbedaan antara penelitian di atas dengan penelitian yang sedang dilakukan tentang “Pengaruh Regulasi diri dan *Locus of Control* Internal terhadap Kematangan Karier pada Mahasiswa Tingkat Akhir Kelas Karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank”

Latar belakang masalah penelitian di atas ditemukan kesenjangan penelitian pada SMK Negeri 3 Yogyakarta di bidang Teknik Ketenagalistrikan sedangkan penelitian yang akan dilakukan pada Mahasiswa Tingkat Akhir Kelas Karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank. Dalam hal ini tentu sampel dan lokasi penelitian berbeda, teori yang digunakan pada penelitian di atas dengan teori penelitian yang akan dilakukan berbeda, variabel yang akan diteliti terdapat perbedaan. Penelitian di atas meneliti tentang konsep diri yang mana merujuk pada gambaran mental tentang diri sendiri yang berkaitan dengan aspek-aspek karier atau pekerjaan. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan meneliti tentang regulasi diri yang mengacu pada kemampuan individu untuk mengendalikan dan mengatur perilaku, emosi, dan pemikiran untuk tujuan karier yang akan ditempuh.

Selanjutnya Penelitian yang dilakukan oleh Septirini (2014) mengenai "Pengaruh Locus Of Control, Efikasi Diri Dan Prestasi Belajar Terhadap Kematangan Karier Siswa Xii Akuntansi Smk Ma'arif Nu 1 Cilongok" ditemukan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama antara locus of control internal, locus of control eksternal, efikasi diri, dan prestasi belajar terhadap kematangan karier siswa kelas XII Program Keahlian Akuntansi SMK Ma'arif NU 1 Cilongok pada tahun ajaran 2013/2014. Hasil penelitian menunjukkan bahwa locus of control internal, locus of control eksternal, efikasi diri, dan prestasi belajar secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 85,2% terhadap kematangan karier siswa. Sisanya, sekitar 14,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti. Dalam hal ini, ditemukan bahwa locus of control internal memiliki pengaruh positif yang paling kuat terhadap kematangan karier siswa, dengan kontribusi sebesar 20,73%. Ini menandakan bahwa pandangan siswa terhadap kendali diri dan kemampuan untuk mengatasi tantangan berkontribusi signifikan dalam perkembangan karier individu. Siswa dalam penelitian ini cenderung memiliki locus of control internal yang tinggi, yang berarti individu lebih meyakini bahwa kesuksesan karier tergantung pada usaha dan kemampuan pribadi, bukan keberuntungan atau bantuan dari orang lain.

Perbedaan antara penelitian di atas dengan penelitian yang sedang dilakukan tentang "Pengaruh Regulasi diri dan *Locus of Control* Internal terhadap Kematangan Karier pada Mahasiswa Tingkat Akhir Kelas Karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank" antara lain latar belakang masalah penelitian di atas ditemukan

kesenjangan penelitian pada Siswa Xii Akuntansi Smk Ma'arif Nu 1 Cilongok sedangkan penelitian yang akan dilakukan pada Mahasiswa Tingkat Akhir Kelas Karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank. Dalam hal ini tentu sampel dan lokasi penelitian berbeda, variabel yang diteliti pada penelitian di atas berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan, teori pada penelitian di atas berbeda dengan teori penelitian yang akan dilakukan.

Selanjutnya Penelitian Zuhdi (2019) mengenai “Model Teoritik Regulasi Diri, Motivasi Berprestasi, Harga Diri Dengan Kematangan Karir Mahasiswa Bimbingan dan Konseling Islam Iain Tulungagung” ditemukan hasil penelitian melalui analisis SEM diperoleh kesimpulan bahwa model teoritik kematangan karir mahasiswa bimbingan dan konseling islam telah terbukti layak ($GFI = 0.924$ dengan kriteria > 0.900) dan memperoleh dukungan data empiris ($X^2=149.799$, $p=0.398$ dengan kriteria > 0.05), serta harga diri mempengaruhi motivasi berprestasi, regulasi diri mempengaruhi motivasi berprestasi, harga diri mempengaruhi kematangan karir, regulasi diri mempengaruhi kematangan karir, dan motivasi berprestasi mempengaruhi kematangan karir.

Perbedaan antara penelitian di atas dengan penelitian yang sedang dilakukan tentang “Pengaruh Regulasi diri dan *Locus of Control* Internal terhadap Kematangan Karier pada Mahasiswa Tingkat Akhir Kelas Karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank” antara lain latar belakang masalah penelitian di atas ditemukan kesenjangan penelitian pada mahasiswa BK UNY sedangkan penelitian yang akan dilakukan pada Mahasiswa Tingkat Akhir Kelas Karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank. Dalam hal ini tentu sampel dan lokasi penelitian berbeda, variabel yang diteliti pada penelitian di atas berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan. Variabel independen penelitian di atas mengenai regulasi diri, motivasi berprestasi, harga diri sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan mengenai regulasi diri dan *locus of control* internal, teori penelitian di atas berbeda dengan teori penelitian yang akan dilakukan.

Selanjutnya Yulianti (2020) melakukan penelitian mengenai "Pengaruh Internal Locus Of Control, Dukungan Sosial, Efikasi Diri, Dan Keterlibatan Organisasi Terhadap Adaptabilitas Karier Dengan Regulasi Diri Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus pada Lulusan Pendidikan Akuntansi Tahun 2017-2019). Temuan dari penelitian

mengindikasikan bahwa adaptabilitas karier lulusan Pendidikan Akuntansi tahun 2017-2019 dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh locus of control. Hal ini terlihat dari signifikansinya nilai t hitung (18,096) dan tingkat signifikansi (p -value) yang kurang dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam internal locus of control berkaitan dengan peningkatan adaptabilitas karier sebesar 1,106 satuan.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa faktor-faktor seperti internal locus of control, dukungan sosial, efikasi diri, dan keterlibatan organisasi tetap memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap adaptabilitas karier lulusan Pendidikan Akuntansi. Hanya saja, regulasi diri tidak berperan sebagai variabel moderasi dalam hubungan tersebut.

Perbedaan antara penelitian di atas dengan penelitian yang sedang dilakukan tentang “Pengaruh Regulasi diri dan *Locus of Control* Internal terhadap Kematangan Karier pada Mahasiswa Tingkat Akhir Kelas Karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank” antara lain latar belakang masalah penelitian di atas ditemukan kesenjangan penelitian pada Lulusan Pendidikan Akuntansi Tahun 2017-2019) sedangkan penelitian yang akan dilakukan pada Mahasiswa Tingkat Akhir Kelas Karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank. Dalam hal ini tentu sampel dan lokasi penelitian berbeda, variabel yang diteliti pada penelitian di atas berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan. Variabel independen penelitian di atas adalah *Locus Of Control*, Dukungan Sosial, Efikasi Diri, Dan Keterlibatan Organisasi sedangkan variabel independen penelitian yang akan dilakukan adalah regulasi diri dan locus of control internal, teori penelitian di atas berbeda dengan teori penelitian yang akan dilakukan

Berdasarkan beberapa penelitian yang telah disebutkan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa penelitian yang akan dilakukan memiliki beberapa perbedaan signifikan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Perbedaan ini terletak pada konteks dan isi penelitian. Maka, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini benar-benar merupakan karya asli dan orisinal berdasarkan hasil pemikiran peneliti sendiri.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konseptualisasi Kematangan karier

1. Pengertian kematangan karier

Kematangan karier menurut Tekke & Ghani (2013:101-121) pada dasarnya adalah kemampuan individu tentang perkembangan karier individu. Setiap individu memiliki pengalaman dan progres yang berbeda dalam mengembangkan karier individu, dipengaruhi oleh berbagai faktor dan keadaan psikologis yang individu hadapi. Perkembangan karier yang baik sangat penting bagi setiap individu, terutama bagi peserta didik, karena berkaitan dengan persiapan individu untuk memasuki dunia kerja.

Kematangan karier menurut Nurlela & Endang (2019:5) juga mencakup kemampuan untuk mengidentifikasi dan mengatasi hambatan atau kesulitan yang mungkin timbul dalam mencapai tujuan karier. Individu dengan kematangan karier yang tinggi cenderung memiliki kepercayaan diri, motivasi yang kuat, kemampuan pengambilan keputusan yang baik, dan keterampilan yang relevan untuk meraih kesuksesan dalam karier individu.

Kematangan karier dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti regulasi diri dan *locus of control* (Nugroho, 2014:98). Individu yang memiliki kemampuan regulasi diri yang baik dan *locus of control* internal cenderung memiliki kematangan karier yang lebih baik karena individu mampu mengatur diri dengan baik dan percaya bahwa individu dapat mengendalikan nasib karier individu melalui usaha dan kemampuan sendiri.

Berdasarkan beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kematangan karier melibatkan persepsi individu tentang perkembangan karier yang dipengaruhi oleh faktor-faktor psikologis. Hal ini sangat penting terutama bagi peserta didik yang perlu mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja. Kematangan karier juga mencakup kemampuan individu dalam mengatasi hambatan dan mencapai tujuan karier. Individu yang memiliki tingkat kematangan yang tinggi memiliki kepercayaan diri, motivasi, kemampuan pengambilan keputusan yang baik, dan keterampilan yang relevan.

Regulasi diri dan locus of control juga memainkan peran penting dalam memengaruhi tingkat kematangan karier, dengan individu yang memiliki kemampuan regulasi diri yang baik dan locus of control internal cenderung mencapai kematangan karier yang lebih baik.

2. Aspek - aspek kematangan karier

Aspek aspek ini mengacu pada kesiapan individu dalam menghadapi tugas-tugas perkembangan yang terkait dengan karier. Aspek-aspek menurut Hastuti (2020:68-76) tentang kematangan karier antara lain:

a. Perencanaan karier

Kemampuan untuk merencanakan langkah-langkah karier jangka panjang dan mengidentifikasi tujuan yang realistis adalah aspek penting dari kematangan karier.

b. Eksplorasi karier

Kemampuan untuk mencari informasi tentang berbagai pilihan karier, seperti melalui wawancara dengan profesional, magang, atau penelitian, membantu individu dalam mengembangkan pemahaman yang lebih baik tentang minat dan kemampuan.

c. Konsep diri

Kematangan karier juga terkait dengan pemahaman individu, termasuk minat, nilai-nilai, kekuatan, dan kelemahan. Memiliki pemahaman yang kuat tentang diri sendiri membantu individu dalam membuat keputusan karier yang sesuai.

d. Keterampilan pengambilan keputusan

Kemampuan untuk membuat keputusan yang cerdas dan realistis dalam konteks karier adalah aspek penting dari kematangan karier. Ini melibatkan kemampuan untuk mengevaluasi pilihan, mempertimbangkan konsekuensi, dan mengambil tindakan yang jelas, baik.

e. Pengetahuan tentang dunia kerja

Kemampuan untuk memahami potensi dan tantangan individu terkait dengan pekerjaan yang diinginkan, mampu mengenali faktor-faktor yang mendukung atau menghambat pencapaian tujuan karier, dan memiliki

keterampilan dalam mengambil manfaat dalam pengambilan keputusan karier yang realistis.

Sedangkan menurut Rifa'i (2013:37) mengemukakan aspek-aspek kematangan karier sebagai berikut:

a. Perencanaan

Melibatkan kesadaran individu akan perlunya membuat keputusan terkait pendidikan dan karir sesuai dengan bidang karier, serta persiapan untuk mengambil langkah-langkah tersebut.

b. Eksplorasi

Melibatkan inisiatif individu dalam mengumpulkan informasi tentang dunia kerja secara keseluruhan dan memilih secara khusus satu bidang pekerjaan.

c. Kompetensi informasional

Mencakup kemampuan menggunakan informasi karir yang dimiliki individu untuk kepentingan dirinya sendiri, sekaligus mulai mengklarifikasi pilihan pada bidang dan tingkatan pekerjaan tertentu.

Berdasarkan beberapa aspek yang dipaparkan di atas, bahwa aspek kematangan karier yang digunakan pada penelitian ini menurut Rifa'i (2013:37) mencakup perencanaan, eksplorasi, kompetensi informasional.

3. Faktor - faktor yang mempengaruhi kematangan karier

Faktor – faktor kematangan karier menurut Super dan Overstreet (Osipow, 1983:113) sebagai berikut:

a. Faktor internal

Nilai, taraf sosial, harga diri, kemampuan, minat, kepribadian, dan tujuan hidup

b. Faktor lingkungan (eksternal)

keluarga, etnis, status sosial-ekonomi, teknologi, dan kondisi pasar kerja.

c. Faktor vokasional,

Tingkat pengetahuan tentang dunia kerja, dan pengalaman kerja.

d. Faktor usia

Pengalaman berkarir yang dimulai dari usia yang lebih muda.

- e. Faktor penyesuaian diri
Kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitarnya.
- f. Faktor perencanaan karier
Kemampuan merencanakan karier.
- g. Faktor eksplorasi karier,
Kemampuan untuk mencari informasi tentang lingkungan kerja dan kesadaran akan kebutuhan yang relevan dalam proses pengambilan keputusan karier.

Selain itu adapun penelitian yang dilakukan Yulianti (2020:53) mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan karier diantaranya:

- a. Regulasi diri
Regulasi diri dapat mempengaruhi kematangan karier seseorang karena kemampuan untuk mengatur emosi, perilaku, dan pikiran dapat membantu seseorang dalam mengambil keputusan yang tepat dan mengatasi rintangan dalam mencapai tujuan karier. Regulasi diri juga dapat membantu seseorang dalam mengembangkan kemampuan diri, seperti kemampuan berkomunikasi dan bekerja sama dengan orang lain.
- b. *Locus of control* internal
Locus of control internal juga dapat mempengaruhi kematangan karier seseorang karena cara pandang seseorang terhadap suatu kejadian dapat mempengaruhi sikap dan perilaku dalam mencapai tujuan karier. Seseorang yang memiliki *locus of control* internal cenderung memiliki kendali atas kejadian yang terjadi dalam hidup, sehingga lebih proaktif dalam mencapai tujuan karier.

Berdasarkan beberapa faktor yang telah dipaparkan di atas, bahwa faktor yang mempengaruhi kematangan karier pada penelitian ini adalah regulasi diri dan *locus of control* internal.

4. Kematangan karier dalam perspektif Islam

Dalam perspektif Islam, pandangan dan nilai-nilai yang terkandung dalam Islam dapat diaplikasikan dalam pengembangan karier dan pemahaman tentang diri sendiri. Kematangan karier dalam pandangan Islam menurut Anantama (2019:92-114) menjelaskan mengenai kesiapan individu dalam menghadapi tugas-tugas

perkembangan dalam kariernya. Untuk mencapai tingkat kematangan ini, penting bagi individu untuk memilih pekerjaan yang sesuai dengan konsep diri dan memberikan kepuasan pribadi.

Selain itu, dalam pandangan Islam individu diharuskan untuk berusaha dalam merintis karier. Al-Qur'an secara tegas melarang orang yang beriman untuk mengalami putus asa dari rahmat Allah SWT, karena sikap tersebut dihubungkan dengan perilaku kufur, yaitu menolak mengakui nikmat Allah SWT (Hudaya, 2023:78). Oleh karena itu, individu yang merasa putus asa cenderung hanya fokus pada kehilangan atau ketidakwujudan harapan tertentu, sementara mengabaikan nikmat-nikmat Allah lainnya yang lebih besar dan melimpah.

Dalam Al-Qur'an surat at-Taubah ayat 105, dengan tegas dinyatakan bahwa manusia diperintahkan untuk berkarir.

“Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Dalam tafsir Al-Misbah, Quraish Shihab menyatakan bahwa kita harus melakukan pekerjaan kita dengan niat yang tulus hanya untuk Allah, serta dengan melakukan berbagai amal baik yang bermanfaat bagi diri sendiri, orang lain, atau masyarakat umum. Allah akan mengamati, menilai, dan memberikan ganjaran atas perbuatan kita. Rasul-Nya dan orang-orang mukmin juga akan mengobservasi dan menilai tindakan kita, dan kemudian mereka akan bertindak sesuai dengan amal-amal yang kita lakukan. Pada akhirnya, kita akan kembali kepada Allah melalui kematian (Shihab, 2006:547). Selain itu pada tafsir Al-Qur'anul Majid An-Nuur, Teuku Muhammad Hasbi Ash-Shidieqy mengatakan bahwa Allah telah memerintahkan kepada Rasul-Nya agar menyampaikan kepada umatnya, bahwa ketika mereka telah mengerjakan amal-amal shaleh, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin lainnya akan melihat dan menilai amal-amal tersebut. Dan mereka akan dikembalikan ke alam akhirat, dan mereka akan diberikan ganjaran-ganjaran atas amal yang mereka kerjakan selama hidup di dunia (Ash-Shidieqy, 2015:1734).

B. Konseptualisasi Regulasi diri

1. Pengertian regulasi diri

Regulasi diri adalah pada keterampilan individu dalam mengelola dan mengendalikan perilaku, emosi, dan pemikiran mereka untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Bandura (Alwisol, 2007:129) regulasi diri dalam belajar merupakan kemampuan mengontrol perilaku sendiri, dan hal ini merupakan salah satu dari sekian penggerak utama kepribadian manusia. Sedangkan menurut Dias & Castillo (2014:183) regulasi diri adalah proses psikologis yang mempengaruhi tindakan seseorang. Hal Ini melibatkan kemampuan untuk mengatur perilaku dan emosi sendiri. Regulasi emosi dapat meningkatkan individu perhatian terhadap tugas karena menyangkut kapasitas untuk mengontrol tindakan mereka dan berkonsentrasi pada tujuan dan tugas terarah (Lokita, 2021:199-214). Menurut Ghufro dan Suminta (2010:342) regulasi diri dapat dijelaskan sebagai usaha individu untuk mengendalikan diri dalam suatu kegiatan dengan memanfaatkan kemampuan metakognisi, motivasi, dan tindakan yang proaktif (Hapidoh, Bukhori & Sessiani, 2019:168).

Menurut Bandy & Moore (2010:7) regulasi diri penting dalam perkembangan anak-anak, karena individu perlu belajar mengendalikan emosi dan perilaku individu. Kemampuan ini dapat diperoleh melalui perhatian penuh. Individu yang mindful hanya mengamati pengalaman internalnya dan tidak menilai secara reaktif emosi yang dirasakannya (Roemer et al., 2015:52-57). Regulasi diri (Manab, 2016) melibatkan pengaturan dan perbaikan diri dengan tujuan untuk mencapai target atau tujuan yang ditetapkan. Menurut Jantz (2011:7) dukungan yang baik dalam regulasi diri dapat berkontribusi pada keberhasilan remaja dalam masa pertumbuhan dan perkembangannya. Proses regulasi diri meliputi menerima informasi, mengevaluasi, mencari informasi, merumuskan strategi, melaksanakan tindakan, dan mengevaluasi hasil (Johnstone & Sarne, 2004:173).

Regulasi diri diartikan sebagai kemampuan individu untuk mengontrol perilaku dan emosi dalam mencapai tujuan karier yang telah ditetapkan. Regulasi diri Firdaus (2020:18-19) dapat diartikan sebagai kemampuan individu untuk mengatur diri dalam mencapai tujuan karier yang diinginkan. Regulasi diri mencakup kemampuan untuk mengendalikan emosi, mengatur waktu, memotivasi diri, dan mengambil keputusan

yang tepat dalam menghadapi tantangan karier. Regulasi diri menjadi penting karena individu yang mampu mengatur diri dengan baik cenderung memiliki kemampuan untuk merencanakan karier yang lebih matang dan mencapai tujuan karier yang diinginkan. Menurut Carver dan Scheir kemampuan regulasi diri juga dapat membantu individu dalam menghadapi tantangan dan hambatan dalam karier dengan lebih efektif (Rachman, 2015:61-77),

Berdasarkan beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa regulasi diri adalah kemampuan mengatur perilaku, emosi, dan pikiran untuk mencapai tujuan yang dipengaruhi oleh faktor-faktor psikologis. Regulasi diri merupakan kemampuan mengontrol perilaku dan emosi untuk mencapai tujuan karier, termasuk manajemen waktu dan pengambilan keputusan. Hal ini adalah kunci untuk perencanaan karier matang dan mengatasi hambatan dengan efektif.

2. Aspek – aspek regulasi diri

Aspek-aspek regulasi diri menurut Nurjanah, dkk (2017:141) antara lain:

a. Kemampuan untuk mengontrol diri sendiri

Individu mampu mengendalikan pikiran, perasaan, dan perilaku. Hal ini dapat membantu individu dalam merencanakan karier yang sesuai dengan minat dan bakatnya.

b. Kemampuan untuk merefleksikan diri

Individu dapat melakukan penilaian diri terhadap performa dan reaksi diri dengan baik. Hal ini dapat membantu individu dalam mengembangkan keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan dalam karier.

c. Kemampuan untuk merencanakan karier dengan baik

Individu dapat mengembangkan tujuan karier yang sesuai dengan tujuan hidup yang lebih besar. Hal ini dapat membantu individu dalam mencapai kematangan karier yang lebih baik.

d. Kemampuan untuk mengendalikan lingkungan sekitarnya

Individu memiliki keyakinan bahwa individu memiliki kendali atas hidupnya dan mampu mengendalikan lingkungan sekitarnya. Hal ini dapat membantu individu dalam mengatasi hambatan dan rintangan yang dihadapi dalam mencapai tujuan karier.

Sedangkan aspek-aspek regulasi diri menurut Zimmerman (Agraini, 2019:24) sebagai berikut:

a. Metakognitif

Keahlian individu dalam merencanakan, mengorganisir, mengatur, memberikan instruksi pada diri sendiri, memonitor, dan mengevaluasi dalam kegiatan pembelajaran.

b. Motivasi

Dorongan internal dalam diri seseorang, melibatkan persepsi terhadap efektivitas diri dan kompetensi dalam proses belajar. Motivasi berasal dari kebutuhan dasar untuk mengendalikan diri dan terkait dengan perasaan kompetensi yang dimiliki oleh setiap individu.

c. Prilaku

Kemampuan individu untuk mengelola diri sendiri, memilih, dan menggunakan lingkungan, serta menciptakan lingkungan yang mendukung karier.

Berdasarkan beberapa aspek yang dipaparkan di atas, bahwa aspek regulasi diri yang digunakan pada penelitian ini menurut Zimmerman (Agraini, 2019:24) mencakup metakognitif, motivasi dan prilaku.

3. Faktor – faktor yang mempengaruhi regulasi diri

Menurut Young (1950) faktor-faktor yang mempengaruhi regulasi diri (Putri, 2020:733) antara lain:

a. Faktor individu

Kematangan emosi dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam mengatur diri dan menghadapi tantangan dalam karier.

b. Faktor lingkungan

Dukungan sosial, kesempatan belajar, dan akses ke sumber daya yang relevan dapat memengaruhi kemampuan seseorang dalam mengatur diri dan mencapai tujuan karier.

c. Faktor pendidikan

Proses pembelajaran mandiri dan perencanaan karier dapat mempengaruhi kematangan karier seseorang. Pembelajaran mandiri dapat mendorong individu untuk merencanakan karier individu dengan lebih baik.

d. Faktor pengalaman

Pengalaman kerja dan kesempatan untuk belajar dari pengalaman tersebut juga dapat mempengaruhi regulasi diri dalam kematangan karier. Pengalaman kerja yang beragam dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan dapat membantu seseorang dalam mengatur diri dan mencapai tujuan karier.

Berdasarkan beberapa faktor yang telah dipaparkan di atas, bahwa faktor regulasi diri pada penelitian ini adalah faktor individu, faktor pendidikan, faktor pengalaman.

4. Regulasi diri dalam perspektif Islam

Regulasi diri dalam perspektif Islam adalah suatu konsep yang mencakup kemampuan individu untuk mengontrol dan mengarahkan tindakan, emosi, dan pemikiran individu agar sejalan dengan nilai-nilai dan prinsip-prinsip Islam. Dalam Islam, penting untuk memiliki niat yang tulus dan benar, karena niat yang baik memandu tindakan yang bermakna (Putri, 2020:733). Selain itu, disiplin diri adalah kunci untuk mengelola waktu dan tanggung jawab secara efisien, sambil menjaga integritas etika Islam di tempat kerja. Kesabaran juga sangat ditekankan dalam Islam, sehingga ketika menghadapi hambatan dalam karier, individu diajarkan untuk bersabar dan mengandalkan Allah SWT serta terus berusaha (Utomo, 2022:102). Hal ini tercantum pada Q.S. Al-Baqarah ayat 153 yang artinya:

“Wahai orang-orang yang beriman! Mohonlah pertolongan (kepada Allah) dengan sabar dan salat. Sungguh, Allah beserta orang-orang yang sabar”

Dalam tafsir Al-Misbah, Quraish Shihab Ayat ini mengajak orang-orang yang beriman untuk melaksanakan shalat dengan sungguh-sungguh, mengikuti petunjuk Allah dan menghadap ke arah kiblat, serta memperkuat diri dengan kesabaran dalam menghadapi ujian hidup seperti ejekan dan rayuan. Kesabaran juga diperlukan dalam melaksanakan perintah Allah dan menjauhi larangan-Nya, serta dalam menghadapi

bencana dan kesulitan. Selain itu, kesabaran dibutuhkan dalam berjuang untuk menegakkan kebenaran dan keadilan. Orang yang ingin mengatasi kesedihan dan kesulitan, serta berhasil dalam memperjuangkan kebenaran dan keadilan, harus menyertakan Allah dalam setiap langkahnya. Allah, Yang Maha Mengetahui, Maha Perkasa, dan Maha Kuasa, pasti akan memberikan pertolongan kepada hamba-Nya yang bersungguh-sungguh. Tanpa kehadiran Allah dalam perjalanan hidupnya, kesulitan tidak akan teratasi bahkan bisa diperbesar oleh pengaruh setan dan nafsu amarah manusia (Shihab, 1999:363). Selanjutnya pada tafsir Al-Qur'anul Majid An-Nuur, Teuku Muhammad Hasbi Ash-Shidieqy mengatakan bahwa Allah SWT berinti kepada kita untuk melakukan solat dan sabar. Solat merupakan salah satu ibadah yang wajib dilakukan secara konsisten dan teratur, sambil mengharapkan kesempatan untuk berbuat baik. Kesabaran dan ketetapan dalam berbuat baik adalah hal yang penting untuk mencapai tujuan dan mengatur diri dengan baik. Teungku Hasbi Ash-Shiddieqy juga mengatakan bahwa Allah SWT akan menjadi rahmatan dan pelindung kita dalam kesulitan dan kemudahan, jika kita selalu mencari pertolongan dan petunjuk dari-Nya (Ash-Shiddieqy, 2015:523).

C. Konseptualisasi Locus of control Internal

1. Pengertian locus of control Internal

Locus of control adalah konsep psikologi yang mengacu pada kepercayaan seseorang tentang sejauh mana individu merasa memiliki kendali atau pengaruh terhadap peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam kehidupan individu. *Locus of control* adalah sebuah konsep dalam psikologi yang dikemukakan pertama kali oleh Julian Rotter, seorang ahli teori pembelajaran sosial (Syatriadin, 2017:147). Konsep *locus of control* menggambarkan keyakinan seseorang tentang sejauh mana individu dapat mengendalikan peristiwa dalam hidupnya. Konsep ini diperluas oleh Robbins (Ghufron, 2012:101-110) yang menyatakan bahwa locus of control adalah cara pandang seseorang terhadap peristiwa yang terjadi pada dirinya, yaitu apakah individu merasa dapat mengendalikan peristiwa tersebut atau tidak.

Menurut Ghufron (2012:101-110) terdapat dua tipe locus of control utama, yaitu *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. *Locus of control* internal

mengacu pada keyakinan bahwa seseorang memiliki kontrol atas nasibnya sendiri melalui usaha dan kemampuannya sendiri. Individu dengan tipe *locus of control* internal cenderung menganggap bahwa individu memiliki peran aktif dalam mengendalikan hidup individu, dan individu percaya bahwa tindakan dan keputusan yang individu ambil dapat mempengaruhi hasil yang individu capai. Di sisi lain, *locus of control* eksternal adalah keyakinan bahwa nasib seseorang ditentukan oleh faktor-faktor eksternal seperti keberuntungan, takdir, atau kekuatan di luar kendali individu. Individu dengan tipe *locus of control* eksternal cenderung menganggap bahwa individu memiliki sedikit atau tidak ada kontrol atas apa yang terjadi dalam hidup individu, dan individu lebih cenderung mengaitkan hasil yang individu capai dengan faktor-faktor di luar kendali individu.

Berdasarkan beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa *locus of control* penelitian ini adalah keyakinan tentang sejauh mana seseorang merasa memiliki kendali atas peristiwa dalam hidupnya. Terdapat dua jenis, yaitu *locus of control* internal dan eksternal. *Locus of control* internal adalah keyakinan bahwa individu dapat mengendalikan nasib individu sendiri, sedangkan *locus of control* eksternal adalah keyakinan bahwa nasib ditentukan oleh faktor eksternal. *Locus of control* mencerminkan keyakinan tentang kemampuan mengendalikan jalannya karier. Individu dengan *locus of control* internal aktif dalam mengatasi hambatan karier, sedangkan individu dengan *locus of control* eksternal cenderung pasif. Karena hal tersebut penelitian ini menggunakan konsep *locus of control* internal.

2. Aspek aspek locus of control internal

Mengacu pada keyakinan individu tentang sejauh mana individu memiliki kendali atas kehidupan dan karier individu. Keyakinan bahwa individu memiliki kendali dan tanggung jawab penuh atas kehidupan dan karier individu sendiri. Adapun aspek aspek menurut Azzahrah, dkk (2022:249-257) *locus of control* internal sebagai berikut:

a. Kemampuan untuk mengatur diri sendiri

Individu dengan *locus of control* internal cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik dalam mengatur diri sendiri. Individu memiliki motivasi intrinsik yang kuat dan mampu mengarahkan diri individu sendiri untuk mencapai tujuan karier yang lebih tinggi. Individu juga cenderung lebih proaktif dalam mencari informasi,

mengembangkan keterampilan, dan mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai kesuksesan karier (Syahputra, 2021:43).

b. Kemampuan untuk mengatasi hambatan

Individu dengan *locus of control internal* memiliki kecenderungan yang lebih tinggi untuk melihat hambatan dan rintangan sebagai tantangan yang dapat diatasi. Individu cenderung memiliki sikap yang lebih positif dan optimis dalam menghadapi kesulitan dalam karier individu (Sachar, 2023:171-180).

c. Kemampuan untuk mengambil keputusan

Individu dengan *locus of control internal* cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik dalam mengambil keputusan yang berhubungan dengan karier individu. Individu memiliki keyakinan bahwa individu memiliki kendali atas kehidupan dan karier individu sendiri, sehingga individu lebih percaya diri dalam mengambil keputusan yang dapat mempengaruhi arah karier individu (Aji, 2010:57).

Sedangkan aspek-aspek *locus of control internal* menurut Fadilah (2018:100-105) mengemukakan jika *locus of control internal* dibagi menjadi tiga aspek sebagai berikut:

- a. Percaya diri bahwa keahlian yang dimiliki untuk menyelesaikan soal soal serta bermacam tugas.
- b. Berusaha dengan ketekunan yang giat serta yakin akan keberhasilan untuk kedepan, maka akan menghasilkan prestasi yang ingin dicapai.
- c. Individu mempunyai keyakinan untuk mengerjakan suatu tugas tanpa bantuan orang lain.

Berdasarkan beberapa aspek yang dipaparkan di atas, bahwa aspek *locus of control internal* pada penelitian ini berdasarkan menurut aspek Azzahra, dkk (2022:249-257) mencakup kemampuan untuk mengatur diri sendiri, kemampuan untuk mengatasi hambatan, kemampuan untuk mengambil keputusan

3. Faktor – faktor yang mempengaruhi locus of control internal

a. Faktor pendidikan

Pendidikan dapat mempengaruhi locus of control seseorang. Pendidikan dapat membantu seseorang mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang

diperlukan untuk mencapai tujuan karier, Pendidikan juga dapat membantu seseorang mengembangkan kemampuan untuk mengambil keputusan yang tepat dalam kariernya (Fadilah, 2018:100-105).

b. Faktor pengalaman hidup

Pengalaman hidup juga dapat mempengaruhi locus of control seseorang. Seseorang yang telah mengalami banyak kejadian dalam hidupnya cenderung memiliki locus of control internal, karena individu merasa bahwa individu memiliki kendali atas kejadian dalam hidup individu (Syatriadin, 2017:151).

c. Faktor kepribadian

Individu dengan kepribadian yang kuat umumnya lebih condong memiliki *locus of control* internal. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa individu dengan locus of control internal sering menunjukkan sifat-sifat seperti dedikasi dalam bekerja, tingkat inisiatif yang tinggi, kemauan untuk mencari solusi masalah, dan tekad untuk mencapai tujuan, di mana semua aspek ini dapat mendukung pencapaian tujuan karier mereka (Syatriadin, 2017:153).

d. Faktor dukungan sosial

Dukungan sosial dapat mempengaruhi locus of control seseorang, karena dukungan sosial dapat membantu seseorang merasa lebih percaya diri, dukungan sosial dapat membantu seseorang mengatasi masalah dan rintangan dalam karier, dukungan sosial dapat membantu seseorang merasa lebih termotivasi dalam mencapai tujuan karier (Abzani & Leonard, 2017:555).

e. Faktor budaya

Budaya juga dapat mempengaruhi locus of control seseorang. Budaya dapat membentuk cara pandang seseorang terhadap kejadian dalam hidupnya. Budaya yang mendorong individu untuk mandiri dan memiliki kendali atas kejadian dalam hidupnya cenderung menghasilkan individu dengan locus of control internal yang akan mempengaruhi tujuan kariernya (Wave & Tavis, 2007:300).

Berdasarkan beberapa faktor yang telah dipaparkan di atas, bahwa faktor *locus of control* internal pada penelitian ini adalah faktor pendidikan, faktor pengalaman hidup, faktor kepribadian.

4. Locus of control internal dalam perspektif Islam

Dalam pandangan Islam, *locus of control* internal adalah keyakinan bahwa pusat kendali hidup seseorang adalah dirinya sendiri. Hal ini berarti bahwa seseorang memiliki kebebasan untuk mengambil keputusan dan bertanggung jawab atas tindakan yang dilakukannya. *Locus of control* internal sangat penting untuk memiliki keyakinan dan kepercayaan diri dalam mengembangkan karier dan terus berusaha mencapai kematangan karier (Ridwan, 2013:72-84). Hal ini tercantum pada Q.S. Ali 'Imran ayat 139 yang artinya:

“Dan janganlah kamu (merasa) lemah, dan jangan (pula) bersedih hati, sebab kamu paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang beriman”.

Dalam tafsir Al-Misbah, Quraish Shihab menjelaskan sebagai larangan untuk bersedih hati dan bersikap lemah ketika kalah dalam perang Uhud. Ayat ini dimaksudkan untuk mengurangi kesedihan dan keputusan dalam kehidupan, sebagaimana dimaksud dalam hadits Qudsi yang menyatakan bahwa Allah tidak menciptakan makhluk yang lebih mulia daripada akal (Shihab, 1999:227). Selain itu pada tafsir Al-Qur'anul Majid An-Nuur, Teuku Muhammad Hasbi Ash-Shidieqy menyebutkan bahwa Allah SWT menyediakan kekuatan dan kekuatan bagi para muslim untuk mengambil keputusan yang tepat dalam kehidupan mereka. Surah ini menyarankan para muslim untuk mengambil keputusan yang benar dengan memahami ajaran dan perintah Allah SWT (Ash-Shiddieqy, 2015:632).

D. Pengaruh Regulasi Diri dan *Locus of Control* Internal terhadap Kematangan Karier Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Kelas Karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank

Mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank merupakan mahasiswa yang telah mencapai tahap terakhir dalam program studi ekonomi dan bisnis. Mahasiswa tingkat akhir merupakan mahasiswa yang berada pada masa akhir studi, yang harus membuat tugas akhir seperti skripsi untuk syarat kelulusan. Mahasiswa tingkat akhir merupakan mahasiswa yang telah mencapai semester 7 dan 8 (Saifuddin, 2018:13).

Regulasi diri dan *locus of control* internal memiliki peran penting dalam kematangan karier. Regulasi diri melibatkan kemampuan individu untuk mengendalikan perilaku, emosi, dan pemikiran individu secara sadar dalam mencapai tujuan karier. Hal ini mencakup motivasi, perencanaan, dan evaluasi yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam karier (Annisa, 2017:132:144). Sementara itu, *locus of control* internal mencerminkan keyakinan individu bahwa individu memiliki kendali dan pengaruh atas kehidupan dan keputusan individu sendiri (Puspitasari, 2017:323).

Dalam kematangan karier *locus of control* internal berarti percaya bahwa keberhasilan karier individu sebagian besar bergantung pada usaha dan keputusan pribadi mereka. Hal Ini dapat memotivasi individu untuk mengambil tanggung jawab atas perkembangan karier individu dan mencari peluang untuk pertumbuhan dan pengembangan (Ratih, 2020:153).

Menurut Kristiyan (2020:17) individu yang memiliki kemampuan ini lebih mampu merencanakan karier yang sesuai dengan minat dan bakat individu. Selain itu, regulasi diri juga membantu individu mengatasi rintangan dan hambatan yang mungkin muncul dalam perjalanan menuju tujuan karier individu. Oleh karena itu, pengembangan kemampuan regulasi diri merupakan hal penting dalam menghadapi berbagai situasi dan tantangan yang muncul dalam kehidupan sehari-hari, terutama dalam konteks pencapaian kematangan karier. Hal ini diperkuat oleh sejumlah penelitian yang telah menunjukkan adanya korelasi antara kemampuan regulasi diri dan pencapaian kematangan karier. Penelitian yang dilakukan Kristiyan (2020:21) mengungkapkan bahwa regulasi diri merupakan suatu proses di mana individu dapat dengan sistematis mengaktivasi dan memelihara elemen-elemen seperti pemikiran, perilaku, serta mempengaruhi pencapaian tujuan individu.

Selain itu, penelitian Siregar (2022:26-62) menunjukkan bahwa kemampuan regulasi diri memiliki dampak yang signifikan pada mahasiswa yang mencapai prestasi tingkat nasional. Penelitian Somad, Nursalim & Citra (2022:61-82) menandakan bahwa regulasi diri bukan hanya berperan dalam pengembangan karier secara umum, tetapi juga berpengaruh pada pencapaian prestasi tinggi dalam konteks pendidikan. Penelitian lainnya menjelaskan bahwa regulasi diri, baik dalam konteks pembelajaran, pencapaian tujuan, maupun hubungan dengan teman sebaya, memiliki pengaruh yang kuat pada kematangan karier individu. Penelitian Fatmalasari (2018:108) telah menunjukkan bahwa faktor

eksternal juga dapat memengaruhi kemampuan regulasi diri individu, dan dalam konteks agama Islam, bimbingan dan konseling Islam dapat memainkan peran penting dalam membantu individu mengembangkan dan memperbaiki kemampuan regulasi diri individu.

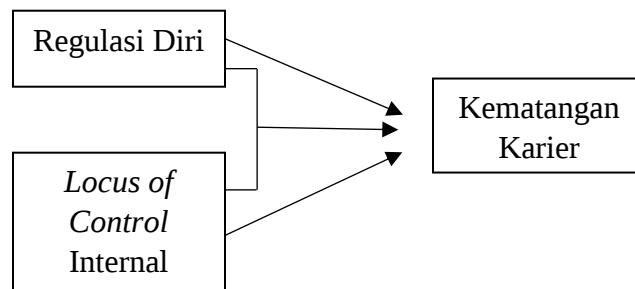
Maka dari itu, penting untuk mengembangkan kemampuan regulasi diri sebagai bagian dari penanganan berbagai situasi dan permasalahan yang dihadapi dalam merintis karier dengan harapan dapat mencapai kematangan karier yang lebih baik. Tidak hanya itu *locus of control* internal juga mempengaruhi kematangan karier secara signifikan. Individu yang memiliki *locus of control* internal cenderung percaya bahwa individu memiliki kemampuan untuk mengendalikan arah hidup individu dan dapat mempengaruhi situasi di sekitar individu. Ini membuat individu lebih cenderung untuk merencanakan karier yang sesuai dengan minat dan bakat individu (Nurkasmi, 2019:20)

Individu dengan *locus of control* internal juga memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menghadapi hambatan dan rintangan yang mungkin timbul dalam mencapai tujuan karier. Individu yakin bahwa individu dapat mengendalikan situasi di sekitar individu dan dapat mengatasi rintangan yang mungkin muncul. Individu yang memiliki *locus of control* internal juga lebih mampu untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi yang diperlukan dalam karier. Individu meyakini bahwa individu memiliki kendali atas faktor-faktor di lingkungan individu dan dapat mengembangkan keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan dalam bidang karier individu (Nurkasmi, 2019:5).

Hal ini diperkuat oleh beberapa penelitian Ariyani (2014:55-93) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara internal *locus of control* dan kematangan karir pada siswa Madrasah Aliyah Negeri 2 Samarinda. Hal ini menunjukkan bahwa siswa yang memiliki keyakinan bahwa individu memiliki kendali atas hidupnya cenderung memiliki kematangan karir yang lebih baik. Penelitian Sa'idah (2023:1-58) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara internal *locus of control* dan penyesuaian diri dengan kematangan karir pada siswa SMK. Hal ini menunjukkan bahwa siswa yang memiliki keyakinan bahwa individu memiliki kendali atas hidupnya dan mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitarnya cenderung memiliki kematangan karir yang lebih baik. Selanjutnya Penelitian Puspitasari (2017:320-330) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara internal *locus of control* dan kematangan karir pada siswa SMA Negeri 4 Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa siswa yang memiliki keyakinan bahwa individu memiliki kendali atas

hidupnya cenderung memiliki kematangan karir yang lebih baik. Penelitian Bahri, Sari & Azizah (2020:72-79) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *locus of control* dan kematangan karir pada siswa SMK Tamansiswa Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa siswa yang memiliki keyakinan bahwa individu memiliki kendali atas hidupnya cenderung memiliki kematangan karir yang lebih baik.

Berdasarkan uraian di atas, pengaruh regulasi diri dan *locus of control* internal terhadap kematangan karier apabila digambarkan akan menjadi bagan sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir

E. Hipotesis

Hipotesis adalah sesuatu yang digunakan oleh penulis untuk memberikan jawaban sementara ketika penelitian masih dalam proses pengujian lebih lanjut. Hipotesis ini kemudian akan diuji oleh peneliti untuk menentukan apakah hasilnya akan berpengaruh signifikan atau tidak.

H1: Adanya pengaruh regulasi diri dengan kematangan karir terhadap mahasiswa tingkat akhir kelas karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank.

H2: Adanya pengaruh *locus of control* internal dengan kematangan karir terhadap mahasiswa tingkat akhir kelas karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank.

H3: Adanya pengaruh *locus of control* internal dengan kematangan karir terhadap mahasiswa tingkat akhir kelas karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian merupakan suatu proses sistematis dan logis dalam pengumpulan serta analisis data, yang dilakukan dengan tujuan mencapai tujuan tertentu (Arsyam & Yusuf, 2021:83). Peneliti akan menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengungkapkan masalah dan pertanyaan penelitian ini. Pendekatan kuantitatif melibatkan pengumpulan data secara sistematis melalui instrumen penelitian yang telah dirancang sebelumnya, dan dilakukan pada sampel yang diambil dari populasi tertentu. (Sugiyono, 2019:215) Dalam penelitian ini, peneliti akan melakukan pengukuran untuk menilai sejauh mana Pengaruh Regulasi Diri dan *Locus of Control* Internal Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Kelas Karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank.

B. Variabel Penelitian

Variabel penelitian berkaitan pada atribut, sifat, atau nilai yang dimiliki oleh orang, objek, atau kegiatan yang mengalami variasi dan ditetapkan oleh peneliti untuk diinvestigasi serta ditarik kesimpulannya (Ulfa, 2021:344-345). Dalam penelitian ini, terdapat tiga variabel yang terstruktur, termasuk dua variabel *independen* dan satu variabel *dependen*:

a. Variabel *Independen*

Variabel yang dianggap sebagai pendorong munculnya variabel terikat yang diasumsikan sebagai hasilnya. Variabel *independen* digunakan untuk menilai sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Wahyu, dkk, 2021:162). Pada penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah regulasi diri (X1) dan *locus of control* internal (X2).

b. Variabel *Dependen*

Variabel yang terpengaruh atau timbul sebagai akibat dari variabel *independen* (Ilham, dkk, 2019:138). Pada penelitian ini yang menjadi variabel *dependen* adalah kematangan karier (Y).

C. Definisi Operasional

1. Kematangan Karier

Kematangan karier melibatkan persepsi individu tentang perkembangan karier yang dipengaruhi oleh faktor-faktor psikologis. Hal ini sangat penting terutama bagi peserta didik yang perlu mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja. Kematangan karier juga mencakup kemampuan individu dalam mengatasi hambatan dan mencapai tujuan karier. Individu yang memiliki tingkat kematangan yang tinggi memiliki kepercayaan diri, motivasi, kemampuan pengambilan keputusan yang baik, dan keterampilan yang relevan. Sebagai acuan dalam menentukan aspek penelitian ini. Kematangan karier melibatkan beberapa aspek yaitu perencanaan, eksplorasi karier, kompetensi informasional. Semakin tinggi skor kematangan karier, menunjukkan bahwa tingkat kematangan karier individu juga semakin tinggi. Begitu juga sebaliknya, jika skor kematangan karier rendah, maka tingkat kematangan karier individu semakin rendah.

2. Regulasi Diri

Regulasi diri adalah kemampuan mengatur perilaku, emosi, dan pikiran untuk mencapai tujuan yang dipengaruhi oleh faktor-faktor psikologis. Regulasi diri merupakan kemampuan mengontrol perilaku dan emosi untuk mencapai tujuan karier, termasuk manajemen waktu dan pengambilan keputusan. Hal ini adalah kunci untuk perencanaan karier matang dan mengatasi hambatan dengan efektif. Sebagai acuan dalam menentukan aspek penelitian ini. Regulasi diri melibatkan beberapa aspek yaitu metakognitif, motivasi dan perilaku. Semakin tinggi skor regulasi diri, menunjukkan bahwa tingkat regulasi diri individu juga semakin tinggi. Begitu juga sebaliknya, jika skor yang regulasi diri rendah, maka tingkat regulasi diri individu semakin rendah.

3. Locus of Control Internal

Locus of control internal adalah keyakinan bahwa individu dapat mengendalikan nasib individu sendiri. *Locus of control* mencerminkan keyakinan tentang kemampuan mengendalikan jalannya karier. Individu dengan *locus of control* internal aktif dalam mengatasi hambatan karier. Pengukuran variabel *locus of control* internal diukur

menggunakan skala *locus of control* internal. Sebagai acuan dalam menentukan aspek penelitian ini. *Locus of control* internal melibatkan beberapa aspek antara lain mengatur diri sendiri, mengatasi hambatan, dan membuat keputusan karier. Semakin tinggi skor *locus of control* internal, menunjukkan bahwa tingkat *locus of control* internal individu juga semakin tinggi. Begitu juga sebaliknya, jika skor *locus of control* internal rendah, maka tingkat *locus of control* internal individu semakin rendah.

D. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil subjek Mahasiswa Aktif Tingkat Akhir Kelas Karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank pada bulan Januari sampai dengan Maret 2024.

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data berjenis kuantitatif. Data kuantitatif adalah informasi yang dapat diukur atau dihitung dalam bentuk angka. Data ini berhubungan dengan kuantitas atau jumlah suatu fenomena atau variabel tertentu dan hasil analisis ini menghasilkan jawaban yang pasti berdasarkan angka-angka dalam data tersebut.

2. Sumber Data

Dalam rangka penelitian ini, data dikumpulkan dari sumber utama, yang dikenal sebagai data primer. Data primer adalah informasi yang diperoleh langsung oleh pengumpul data. Peneliti mengumpulkan data secara langsung dari sumber pertama atau tempat di mana penelitian berlangsung (Sugiyono, 2018:83). Penggunaan data primer dalam penelitian ini bertujuan untuk membantu peneliti dalam menjawab pertanyaan yang dirumuskan dalam masalah penelitian. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penggunaan kuesioner yang disebarkan kepada mahasiswa tingkat akhir kelas karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank.

F. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi merujuk pada seluruh individu atau objek penelitian yang mempunyai karakteristik khusus yang relevan dengan penelitian, dan digunakan oleh peneliti untuk mencari jawaban terhadap pertanyaan yang sedang diteliti (Sugiyono, 2016:80). Populasi juga dapat terdiri dari objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk diinvestigasi, lalu ditarik kesimpulannya (Dewi, 2021:54). Mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank merupakan mahasiswa yang telah mencapai tahap terakhir dalam program studi ekonomi dan bisnis. Mahasiswa tingkat akhir merupakan mahasiswa yang berada pada masa akhir studi, yang harus membuat tugas akhir seperti skripsi untuk syarat kelulusan. Mahasiswa tingkat akhir merupakan mahasiswa yang telah mencapai semester 7 dan 8 (Saifuddin, 2018:13).

Tabel 3. 1 Jumlah Mahasiswa Aktif Kelas Karyawan Tingkat Akhir

NO	JURUSAN	JUMLAH MAHASISWA
1	Akuntansi	213
2	Manajemen	144
3	Profesi Akuntansi	30
TOTAL		387

2. Sampel

Sampel adalah sebagian individu yang diselidiki dari populasi. Sampel merupakan sebagian kecil dari objek yang diamati yang dipilih dari populasi, dimana sampel tersebut diambil untuk mencerminkan dan mewakili karakteristik dari keseluruhan populasi (Sugiyono, 2016:80). Dalam penelitian ini, sampel dipilih menggunakan metode Slovin (Ridwan, 2005:53) dengan taraf kesalahan 10% (0,01) sebagai berikut

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

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

d = Presisi/ tingkat penyimpangan yang diinginkan

$$n = \frac{387}{387 \cdot (0.1)^2 + 1}$$

$$n = \frac{387}{387.0,01 + 1}$$

$$n = \frac{387}{4,87}$$

$$n = 79,4$$

$$n = 80 \text{ responden}$$

Pada penelitian ini jumlah populasi 387 mahasiswa dengan menggunakan teknik pengambilan sampling metode Slovin diperoleh 80 sampel.

3. Teknik Sampling

Teknik Sampling atau teknik pengambilan sampel merupakan langkah di mana sejumlah elemen dipilih dari seluruh populasi yang menjadi subjek penelitian dan elemen-elemen ini akan mewakili sampel yang digunakan dalam penelitian tersebut (Sinaga, 2014:72). Penelitian ini menggunakan metode *accidental sampling*. Dalam konsep ini, peneliti menentukan sampel berdasarkan kebetulan, yang berarti siapa pun yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat menjadi sampel, asalkan individu tersebut dianggap sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh peneliti (Sugiyono, 2019:93).

G. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini mengumpulkan data dengan menggunakan metode skala sebagai instrumen pengukuran yang digunakan untuk mengumpulkan data kuantitatif. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Penggunaan skala likert dalam penelitian bertujuan untuk mengukur respons objek sosial terhadap suatu fenomena dengan mengukur tingkat sikap yang pro atau kontra, positif atau negatif terhadapnya (Azwar, 2018:80). Skala likert adalah alat yang digunakan dalam penelitian, terutama dalam studi yang berkaitan dengan sikap, pendapat, atau persepsi individu (Sugiyono, 2012:122). Skala likert disusun dalam bentuk pernyataan yang dimaksudkan untuk mengukur sejauh mana subjek penelitian setuju atau tidak setuju, atau sejauh mana individu merasa sesuai atau tidak sesuai dengan pernyataan tersebut, sehingga mencerminkan perasaan subjek terhadap suatu topik tertentu.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala regulasi diri, skala *locus of control* internal dan skala kematangan karier. Dalam skala ini, terdapat empat opsi jawaban, yaitu sangat sesuai, sesuai, tidak sesuai, dan sangat tidak sesuai. Skala ini dibagi menjadi dua jenis pertanyaan, yaitu yang mendukung (favorable) dan yang tidak mendukung (unfavorable). Penomoran dalam skala ini diberikan secara berurutan dari 1 hingga 4, di mana untuk pertanyaan mendukung, urutan angkanya adalah sangat sesuai = 4, sesuai = 3, tidak sesuai = 2, sangat tidak sesuai = 1, sedangkan untuk pertanyaan tidak mendukung, urutan angkanya adalah sangat sesuai = 1, sesuai = 2, tidak sesuai = 3, sangat tidak sesuai = 4.

Tabel 3. 2 Interpretasi Skala Likert

Jawaban Penelitian	Favorable	Unfavorable
Sangat Sesuai	4	1
Sesuai	3	2
Tidak Sesuai	2	3
Sangat Tidak Sesuai	1	4

Berikut adalah skala dalam penelitian

1. Skala Kematangan berkarier

Dalam mengukur variabel kematangan karier peneliti menggunakan skala kematangan karier. Skala ini mengacu pada aspek-aspek yang dikemukakan (Hastuti, 2020:68-76) tentang kematangan karier yang telah disesuaikan dengan subjek yaitu Mahasiswa Aktif Tingkat Akhir Kelas Karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank. Dalam penelitian ini aspek-aspek yang dijadikan penelitian mencakup perencanaan, eksplorasi, kompetensi informasional.

Tabel 3. 3 Skema Skala Kematangan Karier

Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
Perencanaan Karier	Keputusan karier yang sesuai dengan kompetensi	11,23	6,24	4
	Peningkatan karier	1,13	8,18	4
Kompetensi Informasional	Sikap untuk mencapai karier	7,19	10,20	4
	Tugas atau peran dalam dunia karier	5,17	12,22	4
Eksplorasi Karier	Memiliki informasi dunia kerja	9,21	2,14	4
	Memanfaatkan peluang dan sumber daya informasi	3,15	4,16	4
Jumlah		12	12	24

2. Skala Regulasi Diri

Dalam menilai variabel regulasi diri, peneliti memanfaatkan skala regulasi diri. Skala ini merujuk pada dimensi-dimensi yang telah diuraikan oleh (Nurjanah dkk, 2017:141) yang telah diadaptasi sesuai dengan karakteristik subjek penelitian, yaitu Mahasiswa Aktif Tingkat Akhir Kelas Karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis

Universitas Stikubank. Pada penelitian ini aspek-aspek yang dijadikan penelitian mencakup kemampuan untuk mengontrol diri sendiri, kemampuan untuk merencanakan karier dengan baik, kemampuan untuk mengendalikan lingkungan sekitarnya.

Tabel 3. 4 Skema Skala Regulasi Diri

Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
Metakognitif	Menetapkan tujuan	5,17	2,14	4
	Mengorganisir	11,23	4,16	4
Motivasi	Mengevaluasi diri	1,13	8,20	4
	Konsekuensi diri	7,19	10,22	4
Perilaku	Menciptakan lingkungan belajar	3,15	6,18	4
	Mengelola waktu dan prioritas	9,21	12,24	4
Jumlah		12	12	24

3. Skala Locus of Control Internal

Dalam mengukur variabel regulasi diri peneliti menggunakan skala regulasi diri. Skala ini mengacu pada aspek-aspek yang dikemukakan Azzahrah, dkk (2022:249-257) tentang *locus of control* internal yang telah disesuaikan dengan subjek yaitu Mahasiswa Aktif Tingkat Akhir Kelas Karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank. Dalam penelitian ini aspek-aspek yang dijadikan penelitian mencakup kemampuan untuk mengatur diri sendiri, kemampuan untuk mengatasi hambatan, kemampuan untuk mengambil keputusan.

Tabel 3. 5 Skema Skala Locus of Control Internal

Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
	Mengendalikan perilaku impulsive	3,15	12,24	4

Kemampuan Mengatur Diri Sendiri	mengembangkan keterampilan dan kompetensi yang relevan dalam menempuh karier	11,23	8,20	4
Kemampuan Mengatasi Hambatan	optimis dalam menghadapi kesulitan dalam karier individu	5,17	2,14	4
	tidak mudah menyerah dalam menghadapi tantangan yang mungkin muncul dalam perjalanan karier	9,21	6,18	4
Kemampuan Mengambil Keputusan	Mengambil keputusan yang berhubungan dengan karier individu	1,13	10,22	4
	Percaya diri dalam mengambil keputusan yang dapat mempengaruhi arah karier individu	7,19	4,16	4
Jumlah		12	12	24

H. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Validitas dalam penelitian mengacu pada sejauh mana alat ukur yang digunakan benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur, atau sejauh mana alat ukur tersebut sesuai dengan konsep atau objek yang sebenarnya diukur (Rohman & Sri, 2022:141). Suatu tes dianggap valid jika mampu mengukur dengan akurat apa yang dimaksud untuk diukur. Tingkat validitas yang tinggi menunjukkan bahwa alat ukur atau tes tersebut sesuai dengan konsep atau objek yang sedang diukur, sehingga menghasilkan sedikit kesalahan atau eror dalam pengukuran. Dengan validitas yang tinggi, hasil pengukuran menjadi lebih dapat diandalkan dan representatif (Azwar, 2018:173). Melanjutkan pembahasan sebelumnya, untuk ketiga skala yang disebutkan, sangat penting untuk melakukan uji validitas sebelum menggunakannya sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan aplikasi SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) untuk menghitung tingkat validitas.

Validitas yang digunakan penelitian ini adalah validitas isi. Validitas isi merupakan penilaian yang dilakukan dengan mempertimbangkan apakah setiap aitem dalam instrumen mampu secara akurat merepresentasikan isi atau cakupan materi yang telah ditentukan. Validitas isi tersebut diuji secara praktis dan dianalisis menggunakan analisis item atau uji beda. (Sugiyono, 2016:253). Validitas isi dievaluasi melalui pemeriksaan dan penyempurnaan butir-butir (item) setelah berkonsultasi dengan ahli *expert judgment*. Dalam penelitian ini, dua dosen pembimbing sebagai ahli *expert judgment*.

2. Uji beda

Daya Beda Aitem Sebagai panduan dalam pemilihan item berdasarkan *Correlated Item-Total Correlation*, umumnya diterapkan kriteria bahwa nilai $r \geq 0,30$. Semua item yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 dianggap memiliki daya beda yang memuaskan. Nilai $r \leq 0,30$ dapat diartikan sebagai item yang memiliki daya beda yang rendah (Azwar, 2015:134).

Menurut Azwar (2015:134), daya beda aitem suatu item merujuk pada sejauh mana item tersebut mampu mengenali perbedaan antara individu atau kelompok individu yang memiliki atribut yang diukur dan mereka yang tidak. Korelasi antara distribusi skor item dan distribusi skor skala keseluruhan. Proses komputasi ini menghasilkan *Correlated Item-Total Correlation*.

3. Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai sejauh mana konsistensi atau stabilitas kuesioner dalam mengukur suatu konstruk yang sama. Uji reliabilitas membantu menentukan apakah kuesioner atau instrumen pengukuran dapat diandalkan dan menghasilkan hasil yang seragam jika digunakan berulang-ulang atau dalam situasi yang berbeda. Dengan kata lain, uji reliabilitas membantu memastikan bahwa instrumen tersebut dapat memberikan hasil yang konsisten dan stabil dari waktu ke waktu atau dalam berbagai kondisi penggunaan (Ghozali, 2016:45). Menurut Azwar (2008:180) reliabilitas suatu pengukuran mencerminkan sejauh mana data yang diperoleh dapat diandalkan. Tingkat reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa data yang dihasilkan dapat dianggap reliabel.

Pengujian ini dilakukan dengan menghitung koefisien Cronbach Alpha (α) dari masing-masing instrumen dalam satu variabel. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai koefisien $\alpha > 0,60$ maka disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut reliabel. Jika hasil $\alpha < 0,60$ maka hasil yang didapat tidak reliabel.

I. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan metode atau pendekatan yang diterapkan dalam penelitian untuk menanggapi pertanyaan apakah ada keterkaitan antara variabel penelitian berdasarkan hasil data yang telah dikelompokkan dan telah melalui proses perhitungan (Sugiyono, 2010:147). Berikut ini beberapa analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan metode yang diterapkan untuk menggambarkan respons responden terhadap variabel penelitian. Dalam analisis deskriptif, statistik

seperti rata-rata (mean), median, modus, dan deviasi standar dimanfaatkan untuk memberikan gambaran tentang pengaruh regulasi diri dan *locus of control* internal terhadap kematangan karier dalam konteks penelitian ini.

2. Uji Asumsi Klasik

Pendekatan analisis data adalah metode yang diterapkan dalam penelitian untuk mengidentifikasi apakah terdapat pengaruh antara variabel penelitian. Hal ini dilakukan dengan mengelompokkan data dan melalui proses perhitungan (Sugiyono, 2010:243). Beberapa teknik analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini melibatkan dengan jenis analisis yang dilakukan dalam penelitian:

a. Uji Normalitas

Pemeriksaan normalitas bertujuan untuk menilai tingkat ke-normalan data penelitian yang diambil dari populasi penelitian (Ghozali, 2011:154). Data dianggap normal jika nilai residual yang dihasilkan melebihi nilai signifikansi yang telah ditetapkan (0,5). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Kolmogorov-Smirnov*, yang diterapkan menggunakan perangkat lunak SPSS 25 for Windows, dengan kriteria pemilihan ketika nilai asymp mencapai $Sig(p) > \alpha$, maka data dalam penelitian ini dianggap normal. Pedoman dalam menentukan kenormalitasan, dinyatakan jika:

- 1). Nilai signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$, distribusi data adalah tidak normal (asimetri).
- 2). Nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$, distribusi data adalah normal (simetris).

b. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan alat yang digunakan untuk mengevaluasi apakah pola data dalam penelitian sesuai dengan model linier atau tidak. Uji linearitas ini juga berguna dalam menentukan karakteristik data yang akan digunakan dalam pengujian hipotesis yang menggunakan korelasi atau regresi. Menurut Ghozali (2016:159) uji linearitas digunakan untuk menentukan apakah hubungan antara variabel dependent dan variabel independent dalam sebuah penelitian memiliki hubungan yang signifikan secara linier atau tidak.

Variabel dependen dan variabel independen dapat dikatakan memiliki hubungan linier atau garis lurus jika nilai yang tercantum pada kolom *Deviation from Linearity* dalam hasil uji linearitas lebih besar daripada tingkat signifikansi α ($\alpha = 0,05$). Jika nilai *Linearity* $> 0,05$, maka data tersebut menunjukkan adanya hubungan linier antara variabel dependen dan independen. Sebaliknya, jika nilai *Linearity* $< 0,05$, maka data tersebut tidak menunjukkan hubungan linier yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Dengan kata lain, jika p-value (nilai probabilitas) yang terkait dengan uji linearitas kurang dari α , maka data cenderung menunjukkan bahwa hubungan antara variabel-variabel tersebut tidak bersifat linier secara signifikan.

c. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menentukan apakah ada korelasi yang signifikan antara variabel independen dalam suatu model regresi. Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara variabel-variabel independen. Apabila terdapat korelasi yang kuat, masalah ini disebut sebagai multikolinearitas (Ghozali, 2016:101). Mendeteksi adanya multikolinearitas dengan melihat apakah nilai toleransi $\leq 0,10$ atau apakah nilai Variance Inflation Factor (VIF) ≥ 10 (Ghozali, 2016:101).

d. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian adalah suatu proses pengujian kebenaran hipotesis yang telah dirumuskan oleh peneliti. Uji hipotesis bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh masing-masing instrumen variabel independen secara terpisah terhadap variabel dependen. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Teknik analisis ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya, yang diungkapkan melalui bentuk persamaan matematik yaitu $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$. Proses analisis ini dilakukan dengan memanfaatkan perangkat lunak SPSS versi 25 untuk *Windows*. Maka, analisis ini perlu melalui beberapa proses diantaranya adalah

1) Uji T (Uji Parsial)

Dalam analisis regresi sederhana uji t bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian dengan mengetahui apakah variabel regulasi diri dan *locus of control* internal ($X1$ dan $X2$) berpengaruh dengan variabel kematangan karier (Y). Nilai yang sering digunakan untuk menentukan taraf atau tingkat signifikansi (α) adalah $< 5\%$ atau $0,05$ (Ghozali, 2016:172).

2) Uji F (Uji Simultan)

Pengaruh parsial dijelaskan melalui Uji parsial. Uji ini bertujuan untuk mengevaluasi apakah variabel regulasi diri dan *locus of control* internal ($X1$ dan $X2$) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kematangan karier (Y) dengan taraf signifikansi (α) adalah $< 5\%$ atau $0,05$ (Ghozali, 2016:175).

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Pada pengujian ini dilakukan dengan melihat (R^2) pada hasil analisis persamaan regresi yang diperoleh. Apabila angka koefisien determinasi (R^2) semakin mendekati 1 berarti model regresi yang digunakan sudah semakin tepat sebagai model penduga terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2012).

F. Hasil Uji Coba Alat Ukur

1. Validitas

a. Kematangan Karier

Skala kematangan karier yang digunakan dalam uji coba berjumlah 24 aitem. Responden dalam penelitian ini adalah mahasiswa tingkat akhir kelas karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank yang berjumlah 33 orang. Setelah dilakukan uji validitas skala kematangan karier dengan bantuan SPSS versi 25 for windows diketahui dari *Correlated Item-Total Correlation* bahwa sebanyak 20 aitem dinyatakan valid. Aitem yang gugur berjumlah 4 aitem karena nilai $r \leq 0.30$. Aitem yang gugur dalam skala kematangan karier yaitu pada nomor 2, 8, 21,22.

Berikut adalah *blueprint* yang sudah dilakukan uji coba :

Tabel 3. 6 *blueprint* Kematangan Karier setelah di uji coba

Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
Perencanaan Karier	Keputusan karier yang sesuai dengan kompetensi	11,23	6,24	4
	Peningkatan karier	1,13	8*,18	4
Kompetensi Informasional	Sikap untuk mencapai karier	7,19	10,20	4
	Tugas atau peran dalam dunia karier	5,17	12,22*	4
Eksplorasi Karier	Memiliki informasi dunia kerja	9,21*	2*,14	4
	Memanfaatkan peluang dan sumber daya informasi	3,15	4,16	4
Jumlah		12	12	24

Keterangan : * (aitem gugur)

b. Regulasi Diri

Skala Regulasi diri yang digunakan dalam uji coba berjumlah 24 aitem. Responden dalam penelitian ini adalah mahasiswa tingkat akhir kelas karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank yang berjumlah 33 orang. Setelah dilakukan uji validitas skala regulasi diri dengan bantuan SPSS versi 25 for windows diketahui dari *Correlated Item-Total Correlation* bahwa sebanyak 19 aitem dinyatakan valid. Aitem yang gugur berjumlah 5 aitem karena nilai $r \leq 0.30$. Aitem yang gugur dalam skala regulasi diri yaitu pada nomor 2, 7, 8, 15, 21

Berikut adalah blueprint yang sudah dilakukan uji coba:

Tabel 3. 7 *blueprint* Regulasi Diri setelah di uji coba

Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
-------	-----------	-----------	-------------	--------

Metakognitif	Menetapkan tujuan	5,17	2*,14	4
	Mengorganisir	11,23	4,16	4
Motivasi	Mengevaluasi diri	1,13	8*,20	4
	Konsekuensi diri	7*,19	10,22	4
Perilaku	Menciptakan lingkungan belajar	3,15*	6,18	4
	Mengelola waktu dan prioritas	9,21*	12,24	4
Jumlah		12	12	24

Keterangan : * (aitem gugur)

c. *Locus of Control* Internal

Skala *Locus of Control* Internal yang digunakan dalam uji coba berjumlah 24 aitem. Responden dalam penelitian ini adalah mahasiswa tingkat akhir kelas karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank yang berjumlah 33 orang. Setelah dilakukan uji validitas skala *Locus of Control* Internal dengan bantuan SPSS versi 25 for windows diketahui dari *Correlated Item-Total Correlation* bahwa sebanyak 22 aitem dinyatakan valid. Aitem yang gugur berjumlah 2 aitem karena nilai $r \leq 0.30$. Aitem yang gugur dalam skala regulasi diri yaitu pada nomor 1, 12.

Berikut adalah blueprint yang sudah dilakukan uji coba:

Tabel 3. 8 *blueprint* Regulasi Diri setelah di uji coba

Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
Kemampuan Mengatur Diri Sendiri	Mengendalikan perilaku impulsive	3,15	12*,24	4
	mengembangkan keterampilan dan kompetensi yang relevan dalam menempuh karier	11,23	8,20	4

Kemampuan Mengatasi Hambatan	optimis dalam menghadapi kesulitan dalam karier individu	5,17	2,14	4
	tidak mudah menyerah dalam menghadapi tantangan yang mungkin muncul dalam perjalanan karier	9,21	6,18	4
Kemampuan Mengambil Keputusan	Mengambil keputusan yang berhubungan dengan karier individu	1*,13	10,22	4
	Percaya diri dalam mengambil keputusan yang dapat mempengaruhi arah karier individu	7,19	4,16	4
Jumlah		12	12	24

Keterangan : * (aitem gugur)

2. Reliabilitas

- a. Tabel perolehan reliabilitas skala kematangan karier

Tabel 3. 9 Reliabilitas skala kematangan karier keseluruhan aitem

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.883	24

Tabel 3. 10 Reliabilitas skala kematangan karier tanpa aitem gugur

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.910	20

- b. Tabel perolehan reliabilitas skala regulasi diri

Tabel 3. 11 Reliabilitas skala regulasi diri keseluruhan aitem

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.917	24

Tabel 3. 12 Reliabilitas skala regulasi diri tanpa aitem gugur

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.938	19

- c. Tabel perolehan reliabilitas skala *Locus of Control* Internal

Tabel 3. 13 Reliabilitas skala locus of control internal keseluruhan aitem

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.933	24

Tabel 3. 14 Reliabilitas skala locus of control internal tanpa aitem gugur

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.940	22

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan oleh peneliti menggunakan SPSS versi 25 for windows diketahui bahwa tingkat reliabilitas pada skala kematangan karier Alpha Cronbach sebesar 0,910. Skala regulasi diri memiliki tingkat reliabilitas sebesar 0,938. Skala *locus of control* internal memiliki tingkat reliabilitas sebesar 0,933. Hal ini menunjukkan bahwa skala kematangan karier, regulasi diri dan *locus of control* internal memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi karena koefisien Alpha Cronbach > 0,6.

BAB IV

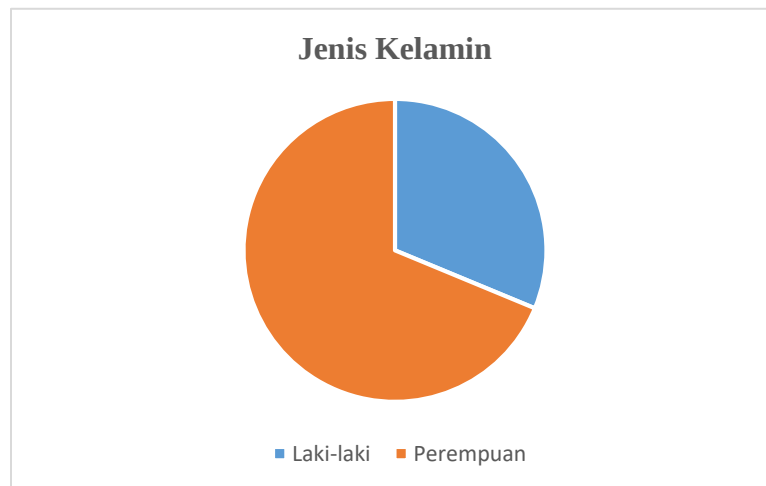
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah mahasiswa tingkat akhir kelas karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank. Subjek yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 80 responden. Pengambilan sampel diambil berdasarkan perhitungan sampel dari populasi rumus slovin. Deskripsi data dari regulasi diri dan *locus of control* internal pada kematangan karier diperoleh skor dengan menggunakan SPSS.

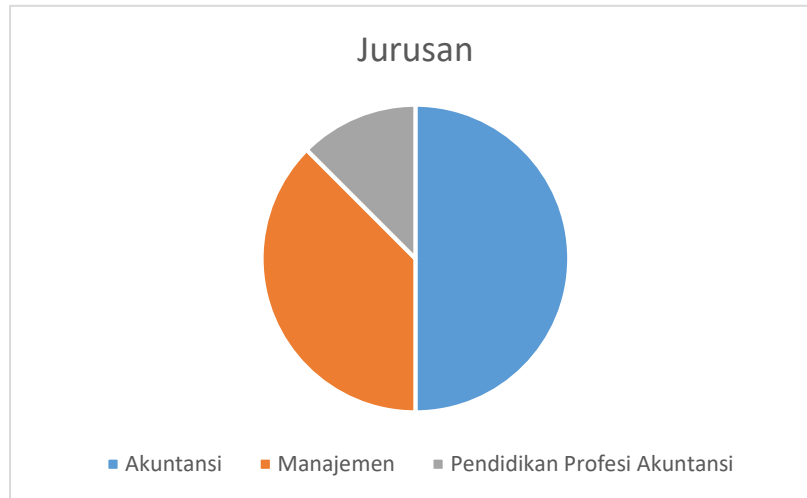
a. Berdasarkan Jenis Kelamin



Gambar 4. 1 Presentase Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa responden berdasarkan jenis kelamin diklasifikasikan sebanyak 31% atau 25 mahasiswa berjenis kelamin laki-laki dan 69% atau 55 mahasiswa berjenis kelamin perempuan

b. Berdasarkan Jurusan



Gambar 4. 2 Presentase Subjek Berdasarkan Jurusan

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa responden berdasarkan jurusan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank diklasifikasikan sebanyak 50% atau 40 mahasiswa dengan jurusan akuntansi dan 38% atau 30 mahasiswa dengan jurusan manajemen dan 13% atau 10 mahasiswa dengan jurusan pendidikan profesi akuntansi.

B. Kategorisasi Variabel Penelitian

Gambaran variabel-variabel penelitian dipaparkan dalam tabel statistik deskriptif yang memperlihatkan nilai minimum, maksimum, rata-rata, dan deviasi standar dari setiap variabel. Pengelompokan pada variabel-variabel penelitian ini terbagi menjadi tiga kategori: rendah, sedang, dan tinggi.

Tabel 4. 1 Deskripsi Data Variabel Penelitian

Statistics				
		Kematangan Karier	Regulasi Diri	Locus of Control internal
N	Valid	80	80	80
	Missing	0	0	0
Mean		58.88	56.31	64.60
Std. Deviation		2.457	4.767	6.769
Minimum		54	47	41
Maximum		67	67	80

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel kematangan karier (Y) skor data minimum adalah 54, skor data maksimum adalah 67, rata-rata (mean) sebesar 58,88 serta standar deviasi sebesar 2,457. Pada variabel regulasi diri (X1) skor minimum adalah 47, skor data maksimum adalah 67, rata-rata (mean) sebesar 56,31 dan standar deviasi sebesar 4,746. Selanjutnya, pada variabel *locus of control* internal (X2) skor data minimum adalah 41, skor data maximum adalah 80, rata-rata (mean) sebesar 64,60 dan standar deviasi sebesar 6,769. Berdasarkan tabel deskriptif di atas, maka dapat dikategorikan sebagai berikut:

a. Kategorisasi Variabel Kematangan Karier

Tabel 4. 2 Kategorisasi Skor Variabel Kematangan Karier

Rumus Interval	Rentang Nilai	Kategorisasi Skor
$X < (\text{Mean} - 1\text{SD})$	$X < 56$	Rendah
$(\text{Mean} - 1\text{SD}) \leq X < (\text{Mean} + 1\text{SD})$	$56 \leq X < 61$	Sedang
$(\text{Mean} + 1\text{SD}) \leq X$	$61 \leq X$	Tinggi

Berdasarkan tabel kategori rumusan di atas dapat diketahui skor skala kematangan karier. Kematangan karier rendah apabila skornya kurang dari 55, apabila skornya 56-60 maka dikatakan memiliki kematangan karier sedang, dan apabila skornya lebih dari 61 maka memiliki kematangan karier tinggi. Hasil yang diperoleh dari kematangan karier mahasiswa kelas karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Distribusi Subjek Variabel Kematangan Karier

Kategorisasi Kematangan Karier					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	5	6.3	6.3	6.3
	Sedang	55	68.8	68.8	75.0
	Tinggi	20	25.0	25.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 5 mahasiswa (6,3%) memiliki kematangan karier yang rendah, sebanyak 55 mahasiswa (68,8%) memiliki kematangan karier sedang, dan sebanyak 20 mahasiswa (25%) memiliki kematangan karier yang tinggi. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata kematangan karier pada mahasiswa kelas karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank berada pada kategori sedang.

b. Kategorisasi Variabel Regulasi Diri

Tabel 4. 4 Kategorisasi Skor Variabel Regulasi Diri

Rumus Interval	Rentang Nilai	Kategorisasi Skor
$X < (\text{Mean} - 1\text{SD})$	$X < 52$	Rendah
$(\text{Mean} - 1\text{SD}) \leq X < (\text{Mean} + 1\text{SD})$	$52 \leq X < 61$	Sedang
$(\text{Mean} + 1\text{SD}) \leq X$	$61 \leq X$	Tinggi

Berdasarkan tabel kategori rumusan di atas dapat diketahui skor skala regulasi diri. Regulasi diri rendah apabila skornya kurang dari 51, apabila skornya 52-60

maka dikatakan memiliki regulasi diri sedang, dan apabila skornya lebih dari 61 maka memiliki regulasi diri tinggi. Hasil yang diperoleh dari regulasi diri mahasiswa kelas karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Distribusi Subjek Variabel Regulasi Diri

		Kategorisasi Regulasi Diri			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	16	20.0	20.0	20.0
	Sedang	49	61.3	61.3	81.3
	Tinggi	15	18.8	18.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 16 mahasiswa (20%) memiliki regulasi diri yang rendah, sebanyak 49 mahasiswa (61,3%) memiliki regulasi diri sedang, dan sebanyak 15 mahasiswa (18.8%) memiliki regulasi diri yang tinggi. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata regulasi diri pada mahasiswa kelas karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank berada pada kategori sedang.

c. Kategorisasi Variabel *Locus of Control* Internal

Tabel 4. 6 Kategorisasi Skor Variabel *Locus of Control* Internal

Rumus Interval	Rentang Nilai	Kategorisasi Skor
$X < (\text{Mean} - 1\text{SD})$	$X < 58$	Rendah
$(\text{Mean} - 1\text{SD}) \leq X < (\text{Mean} + 1\text{SD})$	$58 \leq X < 71$	Sedang
$(\text{Mean} + 1\text{SD}) \leq X$	$71 \leq X$	Tinggi

Berdasarkan tabel kategori rumusan di atas dapat diketahui skor skala *locus of control* internal. *Locus of control* internal rendah apabila skornya kurang dari 57, apabila skornya 58-70 maka dikatakan memiliki *locus of control* internal sedang, dan apabila skornya lebih dari 71 maka memiliki *locus of control* internal tinggi.

Hasil yang diperoleh dari *locus of control* internal mahasiswa kelas karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Distribusi Subjek Variabel *Locus of Control* Internal

Kategorisasi <i>Locus of Control</i> Internal					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	11	13.8	13.8	13.8
	Sedang	58	72.5	72.5	86.3
	Tinggi	11	13.8	13.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 11 mahasiswa (13,8%) memiliki *locus of control* internal yang rendah, sebanyak 58 mahasiswa (72,5%) memiliki *locus of control* internal sedang, dan sebanyak 11 mahasiswa (13,8%) memiliki *locus of control* internal yang tinggi. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata *locus of control* internal pada mahasiswa kelas karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank berada pada kategori sedang.

C. Uji Asusmsi Dasar

1. Hasil Uji Normalitas

Pemeriksaan normalitas bertujuan untuk menilai tingkat ke-normalan data penelitian yang diambil dari populasi penelitian (Ghozali, 2011:154). Data dianggap normal jika nilai residual yang dihasilkan melebihi nilai signifikansi $> 0,05$. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Kolmogorov Smirnov*, yang diterapkan menggunakan perangkat lunak SPSS 25 for Windows, dengan kriteria pemilihan ketika nilai asymp mencapai $\text{Sig (p)} > \alpha$, maka data dalam penelitian ini dianggap normal. Berikut ini adalah tabel hasil pengujian normalitas yang telah dilakukan oleh peneliti:

Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas Variabel
Kematangan Karier, Regulasi Diri dan *Locus of Control* Internal

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.17790734
Most Extreme Differences	Absolute	.054
	Positive	.054
	Negative	-.047
Test Statistic		.054
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Dalam menentukan apakah data memiliki distribusi normal atau tidak, dapat dievaluasi melalui nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data dianggap memiliki distribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $< 0,05$, data dianggap tidak memiliki distribusi normal. Dari tabel di atas, nilai signifikansi adalah $0,200 > 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal.

2. Hasil Uji Linearitas Data

Uji linearitas digunakan untuk menentukan apakah hubungan antara variabel dependent dan variabel independent dalam sebuah penelitian memiliki hubungan yang signifikan secara linier atau tidak (Ghozali, 2016:159). Dalam menilai linearitas hubungan antar variabel, dapat dievaluasi melalui nilai signifikansi pada baris Deviation from Linearity. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka hubungan antar dua variabel dianggap bersifat linear. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka hubungan antar dua variabel dianggap bersifat non-linear. Berikut adalah tabel hasil uji linearitas untuk masing-masing variabel.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Linieritas
Variabel Kematangan Karier dan Regulasi Diri

ANOVA Table			Sum of	df	Mean		
			Squares		Square	F	Sig.
Kematang an Karier * Regulasi Diri	Between Groups	(Combined)	145.036	18	8.058	1.482	.129
		Linearity	71.443	1	71.443	13.138	.001
		Deviation from Linearity	73.593	17	4.329	.796	.691
	Within Groups		331.714	61	5.438		
	Total		476.750	79			

Berdasarkan hasil uji linieritas di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi pada baris *Deviation from Linearity* sebesar 0,691. Nilai $0,691 > 0,05$, maka bisa dikatakan linier atau terdapat hubungan antara variabel kematangan karier (Y) dan variabel regulasi diri (X1).

Tabel 4. 10 Hasil Uji Linieritas
Variabel Kematangan Karier dan *Locus of Control* Internal

ANOVA Table			Sum of	df	Mean		
			Squares		Square	F	Sig.
Kematangan Karier * Locus of Control internal	Between Groups	(Combined)	184.983	24	7.708	1.453	.127
		Linearity	58.975	1	58.975	11.117	.002
		Deviation from Linearity	126.008	23	5.479	1.033	.445
	Within Groups		291.767	55	5.305		
	Total		476.750	79			

Berdasarkan hasil uji linieritas di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi pada baris *Deviation from Linearity* sebesar 0,445. Nilai $0,445 > 0,05$, maka bisa dikatakan linier atau terdapat hubungan antara variabel kematangan karier (Y) dan *locus of control* internal (X2).

3. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menentukan apakah ada korelasi yang signifikan antara variabel independen dalam suatu model regresi. Apabila terdapat korelasi yang kuat, masalah ini disebut sebagai multikolinearitas (Ghozali, 2016:103). Mengetahui multikolinearitas dengan melihat apakah nilai toleransi $\leq 0,10$ atau apakah nilai *Variance Inflation Factor* (*VIF*) ≥ 10 (Ghozali, 2016:103).

Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Kematangan Karier, Regulasi diri dan *Locus of Control* Internal

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Locus of Control internal	.921	1.085
	Regulasi Diri	.921	1.085

a. Dependent Variable: Kematangan Karier

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dilihat bahwa nilai regulasi diri dan *locus of control* internal pada nilai tolerance sebesar 0,921 dimana nilai tersebut lebih dari 0,10 dan pada nilai VIF sebesar 1,085 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas dan variabel layak digunakan dalam penelitian ini.

4. Hasil Uji Hipotesis

a. Hasil Uji Parsial

Dalam analisis regresi sederhana uji t bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian dengan mengetahui apakah variabel regulasi diri dan *locus of control* internal (*X1 dan X2*) berpengaruh dengan variabel kematangan karier (*Y*). Dengan nilai signifikansi $< 0,05$ (Ghozali, 2016:172).

Tabel 4. 12 Hasil Uji Parsial

Variabel Kematangan Karier, Regulasi diri dan *Locus of Control* Internal

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	43.602	3.355		12.998	.000
Locus of Control internal	.096	.038	.264	2.507	.014
Regulasi Diri	.161	.054	.313	2.974	.004

a. Dependent Variable: Kematangan Karier

Berdasarkan tabel uji t yang diberikan, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi regulasi diri (X_1) adalah 0,004 yang mana lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai t_{hitung} 2,974 > t_{tabel} 1,991. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_{a1}) diterima, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan regulasi diri dengan kematangan karier terhadap mahasiswa tingkat akhir kelas karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank. Demikian pula, nilai signifikansi *locus of control* internal (X_2) adalah 0,014, yang juga lebih kecil dari 0,05. Selain itu t_{hitung} 2,545 > t_{tabel} 1,991. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_{a2}) diterima, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *locus of control* internal dengan kematangan karier pada mahasiswa tingkat akhir kelas karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank.

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dirumuskan persamaan garis regresi berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$Y = 43,602 + 161R + 96L$. Berdasarkan persamaan regresi linear berganda dapat diinterpretasikan bahwa nilai konstanta 43,602 menunjukkan bahwa tanpa memperhitungkan variabel-variabel independent seperti regulasi diri dan *locus of control* internal, nilai kematangan karier pada mahasiswa tetap sebesar 43,602. Koefisien regresi X_1 (0,161) menjelaskan bahwa setiap peningkatan satuan regulasi diri akan meningkatkan kematangan karier mahasiswa sebesar 0,161 atau 16,1%.

Sedangkan koefisien regresi X_2 (0,96) menjelaskan bahwa setiap peningkatan satuan *locus of control* internal akan meningkatkan kematangan karier mahasiswa sebesar 0,96 atau 9,6%.

b. Hasil Uji Simultan

Pengaruh parsial dijelaskan melalui uji simultan. Uji ini bertujuan untuk mengevaluasi apakah variabel regulasi diri dan locus of control internal (X_1 dan X_2) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kematangan karier (Y) dengan taraf signifikansi (α) adalah $< 5\%$ atau 0,05 (Ghozali, 2016:175).

Tabel 4. 13 Hasil Uji Simultan

Variabel Kematangan Karier, Regulasi diri dan *Locus of Control* Internal

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	102.031	2	51.015	10.483	.000 ^b
	Residual	374.719	77	4.866		
	Total	476.750	79			

a. Dependent Variable: Kematangan Karier

b. Predictors: (Constant), Regulasi Diri, Locus of Control internal

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh bersama-sama (simultan) dari regulasi diri (X_1) dan *locus of control* internal (X_2) terhadap kematangan karier adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai sig $0,000 < 0,05$. Selain itu, nilai F hitung sebesar $10,483 > F$ tabel sebesar 3,96. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama, variabel regulasi diri dan *locus of control* internal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kematangan karier.

c. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan standar ukur untuk menunjukan besarnya sumbangan dari variabel regulasi diri dan *locus of control* internal terhadap

kematangan karier. Pada pengujian ini dilakukan dengan melihat (R²) pada hasil analisis persamaan regresi yang diperoleh. Apabila angka koefisien determinasi (R²) semakin mendekati 1 berarti model regresi yang digunakan sudah semakin tepat sebagai model penduga terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2012).

1). Koefisien Determinasi Parsial X1 terhadap Y

**Tabel 4. 14 Hasil Uji Korelasi Parsial
Regulasi Diri terhadap Kematangan Karier**

Correlations		Regulasi Diri	Kematangan Karier
Regulasi Diri	Pearson Correlation	1	.387**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	80	80
Kematangan Karier	Pearson Correlation	.387**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	80	80

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

Berdasarkan hasil tabel di atas diketahui nilai korelasi parsial regulasi diri terhadap kematangan karier sebesar 0,387.

Perhitungan besaran pengaruh pada variabel regulasi diri terhadap kematangan karier diperoleh rumus sumbangan efektif adalah $(X) = 6 \times correlation \times 100$.

$$SE(X) = 0,313 \times 0,387 \times 100$$

$$SE(X) = 12,11$$

Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh sumbangan efektif variabel regulasi diri terhadap kematangan karier sebesar 12,11%

2). Koefisien Determinasi Parsial X2 terhadap Y

Tabel 4. 15 Hasil Uji Korelasi Parsial
***Locus of Control* Internal terhadap Kematangan Karier**

Correlations		Locus of Control internal	Kematangan Karier
Locus of Control internal	Pearson Correlation	1	.352**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	80	80
Kematangan Karier	Pearson Correlation	.352**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	80	80

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

Berdasarkan hasil tabel di atas diketahui nilai korelasi parsial *locus of control* internal terhadap kematangan karier sebesar 0,352.

Perhitungan besaran pengaruh pada variabel *locus of control* internal terhadap kematangan karier diperoleh rumus sumbangan efektif adalah $(X) = 6 \times correlation \times 100$.

$$SE(X) = 0,264 \times 0,352 \times 100$$

$$SE(X) = 9,29$$

Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh sumbangan efektif variabel *locus of control* internal terhadap kematangan karier sebesar 9,29%

3). Koefisien Determinasi Simultan X1 dan X2 terhadap Y

Tabel 4. 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan
Kematangan Karier, Regulasi diri dan *Locus of Control* Internal

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.463 ^a	.214	.194	2.206

a. Predictors: (Constant), Regulasi Diri, Locus of Control internal

b. Dependent Variable: Kematangan Karier

Berdasarkan hasil tabel di atas diketahui nilai koefisien determinasi R Square adalah 0,214. Penelitian ini mengindikasikan regulasi diri dan *locus of control* internal berkontribusi sebesar 21,4% terhadap pengaruh variabel kematangan karier. Sementara itu, 79,6 % bagian yang tersisa merupakan sumbangan dari variabel lain yang tidak diselidiki dalam penelitian ini.

D. Pembahasan

Guna memahami pengaruh regulasi diri dan *locus of control* internal terhadap kematangan karier pada mahasiswa kelas karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank akan mengulas bagaimana setiap variabel saling mempengaruhi. Berikut ini adalah hasil dari pengujian hipotesis penelitian untuk masing-masing variabel.

1). Uji parsial pengaruh regulasi diri terhadap kematangan karier

Regulasi diri menurut Ghufroon & Suminta (2010:342) adalah usaha individu untuk mengendalikan diri dalam suatu kegiatan dengan memanfaatkan kemampuan metakognisi, motivasi, dan tindakan yang proaktif (Hapidoh, Bukhori & Sessiani, 2019:168). Dengan kata lain regulasi diri merupakan kemampuan individu untuk mengendalikan pikiran, perasaan, dan perilaku dalam tujuan tertentu. Berdasarkan proses analisis deskriptif pada penelitian ini, regulasi diri pada mahasiswa kelas karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank memiliki tingkat regulasi diri kategori sedang. Adapun hasil analisis uji parsial yang telah dilakukan, nilai signifikansi regulasi diri (X_1) adalah 0,004 yang mana lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai t_{hitung} 2,974 > t_{tabel} 1,991. Uji parsial ini menunjukkan regulasi diri (X_1) berpengaruh terhadap kematangan karier (Y). Dengan besaran pengaruh pada variabel regulasi diri terhadap kematangan karier sebesar 12,11%. Hal ini diperkuat oleh penelitian Zuhdi (2019) menyatakan bahwa regulasi diri berpengaruh secara signifikan terhadap kematangan karier. Hal ini serupa dengan pendapat Carver & Scheier individu yang memiliki regulasi diri mampu mengatur diri dengan baik cenderung memiliki kemampuan untuk merencanakan karier yang lebih matang dan mencapai tujuan karier yang diinginkan (Rachman, 2015:61-77).

Adanya pengaruh regulasi diri terhadap kematangan karier diinterpretasikan pada aspek aspek Zimmerman (Agraini, 2019:24) yaitu metakognitif, motivasi, perilaku. Dalam tafsir Al-Qur'anul Majid An-Nuur, Teuku Muhammad Hasbi Ash-Shidieqy mengatakan bahwa Allah SWT berinti kepada kita untuk melakukan solat dan sabar. Solat merupakan salah satu ibadah yang wajib dilakukan secara konsisten dan teratur, sambil mengharapkan kesempatan untuk berbuat baik. Kesabaran dan ketetapan dalam berbuat baik adalah hal yang penting untuk mencapai tujuan dan mengatur diri dengan baik (Ash-Shiddieqy, 2015:523) .

Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa tingkat regulasi diri mempengaruhi tingkat kematangan karier. Semakin tinggi tingkat regulasi diri semakin tinggi pula tingkat kematangan karier. Begitu juga sebaliknya semakin rendah tingkat regulasi diri semakin rendah pula tingkat kematangan karier.

2). Uji parsial pengaruh *locus of control* internal terhadap kematangan karier

Locus of control internal adalah keyakinan bahwa seseorang memiliki kontrol atas nasibnya sendiri melalui usaha dan kemampuannya sendiri (Ghufron, 2012:101-110). Dengan kata lain *locus of control* internal cenderung lebih aktif dalam mencari solusi untuk mengatasi hambatan yang individu hadapi dalam perkembangan karier individu (Nugroho, 2014:104). Berdasarkan proses analisis deskriptif pada penelitian ini, *locus of control* internal pada mahasiswa kelas karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank memiliki tingkat *locus of control* internal kategori sedang. Adapun hasil uji parsial pada variabel *locus of control* internal, nilai signifikansi *locus of control* internal (X^2) adalah 0,014 yang juga lebih kecil dari 0,05. Selain itu $t_{hitung} 2,507 > t_{tabel} 1,991$. Uji parsial ini menunjukkan adanya pengaruh *locus of control* internal (X^2) terhadap kematangan karier (Y). Dengan besaran pengaruh variabel *locus of control* internal terhadap kematangan karier sebesar 9,29%. Hal ini diperkuat dengan penelitian Srimulyani (2013:96-108) menyatakan bahwa internal *locus of control* dan kematangan karier memiliki pengaruh terhadap intensi berwirausaha. Diperkuat lagi dengan pendapat Septirini (2014) jika mahasiswa memiliki *locus of control* internal yang tinggi, yang berarti individu lebih meyakini bahwa suatu tujuan tergantung pada usaha dan kemampuan pribadi.

Adanya pengaruh *locus of control* internal terhadap kematangan karier dijelaskan pada aspek Azzahrah, dkk (2022:249-257) mencakup kemampuan untuk mengatur diri sendiri, kemampuan untuk mengatasi hambatan, kemampuan untuk mengambil keputusan. Berdasarkan perspektif Islam dijelaskan *locus of control* internal pada Q.S. Ali 'Imran ayat 13 ayat ini dapat diinterpretasikan sebagai urgensi memiliki keyakinan dan rasa percaya diri yang kuat dalam mengembangkan karier serta terus melanjutkan upaya tanpa mengenal keputusasaan dalam mencapai kematangan dalam karier .

Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa tingkat *locus of control* internal mempengaruhi tingkat kematangan karier. Semakin tinggi tingkat *locus of control* internal semakin tinggi pula tingkat kematangan karier. Begitu juga sebaliknya semakin rendah tingkat *locus of control* internal semakin rendah pula tingkat kematangan karier.

3). Uji simultan pengaruh regulasi diri dan *locus of control* internal terhadap kematangan karier

Berdasarkan berbagai hasil pemaparan uji f di atas, dapat diketahui bahwa peran regulasi diri dan *locus of control* internal sangat penting terhadap kematangan karier pada mahasiswa tingkat akhir kelas karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank. Berdasarkan proses analisis deskriptif pada penelitian ini, kematangan karier pada mahasiswa kelas karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank memiliki tingkat kematangan karier kategori sedang Hal ini dibuktikan dari hasil Uji F nilai signifikansi untuk pengaruh bersama-sama (simultan) dari regulasi diri (X_1) dan *locus of control* internal (X_2) terhadap kematangan karier adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa $0,000 < 0,05$. Selain itu, nilai F_{hitung} sebesar $10,483 > F_{tabel}$ sebesar 3,96. Selain itu nilai koefisien determinasi R Square adalah 0,213. Penelitian ini mengindikasikan regulasi diri dan *locus of control* internal berkontribusi sebesar 21,4% terhadap pengaruh variabel kematangan karier. Sementara itu, 79,6 % bagian yang tersisa merupakan sumbangan dari variabel lain yang tidak diselidiki dalam penelitian ini.

Dapat disimpulkan bahwa penelitian terdapat pengaruh signifikan antara regulasi diri dan *locus of control* internal pada mahasiswa tingkat akhir kelas karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Kristiyan (2020) mengungkapkan bahwa regulasi diri merupakan suatu

proses di mana individu dapat dengan sistematis mengaktivasi dan memelihara elemen-elemen seperti pemikiran, perilaku, serta mempengaruhi pencapaian tujuan individu.

Selain itu dari beberapa penelitian Ariyani (2014:55-93) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh locus of control internal terhadap kematangan karier disimpulkan bahwa siswa yang memiliki keyakinan bahwa individu memiliki kendali atas hidupnya cenderung memiliki kematangan karir yang lebih baik.

Karakteristik mahasiswa jika memiliki regulasi diri yang rendah dapat menyebabkan penundaan, kurangnya fokus, dan ketidakmampuan untuk tetap berkomitmen, ketidakmampuan untuk mengatur emosi untuk tujuan karier yang akan diraih, selanjutnya jika mahasiswa bergantung pada *locus of control* eksternal lebih mudah menganggap kehidupan mereka tergantung pada nasib dan keberuntungan yang ada tidak bergantung pada kemampuan dan keyakinan diri sendiri.

Pengalaman menghadapi tantangan dalam perjalanan karier dapat membentuk kematangan karier serta memengaruhi regulasi diri dan *locus of control* internal. Melalui pengalaman ini, individu belajar mengatur emosi, merencanakan langkah-langkah, dan menyesuaikan diri dengan perubahan. Proses belajar ini membantu dalam pengembangan regulasi diri, termasuk kemampuan mengatur waktu dan mengelola stres. Selain itu, mengatasi rintangan juga memperkuat *locus of control* internal, dengan individu meyakini bahwa usaha mereka memiliki dampak langsung pada hasil karier. Dengan demikian, pengalaman tidak hanya membentuk kematangan karier, tetapi juga memperkuat regulasi diri dan *locus of control* internal

Maka dari itu, penting untuk mengembangkan kemampuan regulasi diri sebagai bagian dari penanganan berbagai situasi dan permasalahan yang dihadapi dalam merintis karier dengan harapan dapat mencapai kematangan karier yang lebih baik. Regulasi diri dan *locus of control* internal memiliki peran penting dalam kematangan karier. Regulasi diri melibatkan kemampuan individu untuk mengendalikan perilaku, emosi, dan pemikiran individu secara sadar dalam mencapai tujuan karier. Hal Ini mencakup motivasi, perencanaan, dan evaluasi yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam karier (Dias & Castillo, 2014:7).

Locus of control internal juga mempengaruhi kematangan karier secara signifikan. Individu yang memiliki *locus of control* internal cenderung percaya bahwa individu

memiliki kemampuan untuk mengendalikan arah hidup individu dan dapat mempengaruhi situasi di sekitar individu. Memiliki tingkat *locus of control* internal juga lebih mampu untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi yang diperlukan dalam karier (Ghufron, 2012:101-110).

Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa tingkat regulasi diri dan *locus of control* internal mempengaruhi tingkat kematangan karier. Semakin tinggi tingkat regulasi diri dan *locus of control* internal semakin tinggi pula tingkat kematangan karier. Begitu juga sebaliknya semakin rendah tingkat regulasi diri dan *locus of control* internal semakin rendah pula tingkat kematangan karier.

Novelty (unsur kebaruan) dalam penelitian adalah dalam penelitian ini peneliti menggunakan 3 variabel sekaligus yaitu regulasi diri dan *locus of control* Internal, kematangan karier yang belum pernah sama sekali dipakai oleh peneliti sebelumnya. Penelitian terdahulu yang menjadi referensi hanya meneliti pengaruh regulasi diri dengan variabel lain seperti motivasi berprestasi, harga diri terhadap kematangan karier dan pengaruh *locus of control* internal dengan variabel lain seperti konsep diri, efikasi diri dan prestasi belajar terhadap kematangan karier. Oleh karena itu, peneliti meneliti variabel tersebut untuk pembaharuan penelitian

Secara keseluruhan, penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan pedoman dan prosedur ilmiah yang berlaku. Meskipun demikian, peneliti menyadari adanya beberapa keterbatasan dalam penelitian ini. Pertama, penelitian hanya mempertimbangkan regulasi diri dan *locus of control* internal sebagai variabel, sedangkan terdapat faktor-faktor lain yang juga dapat memengaruhi kematangan karier, seperti motivasi berprestasi, harga diri, konsep diri, efikasi diri dan prestasi belajar, dukungan sosial. Kedua, cakupan penelitian ini terbatas karena hanya memfokuskan pada populasi mahasiswa tingkat akhir kelas karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian deskripsi data dan analisis data dalam penelitian yang telah dilakukan terhadap mahasiswa tingkat akhir kelas karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank subjek berjumlah 80 orang, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Adanya pengaruh signifikan regulasi diri terhadap kematangan karier pada mahasiswa tingkat akhir kelas karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank dengan besaran pengaruh sebesar 12,11%. Semakin tinggi skor regulasi diri maka semakin tinggi pula tingkat kematangan karier pada mahasiswa tingkat akhir kelas karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank. Sebaliknya, semakin rendah skor regulasi diri maka semakin rendah pula tingkat kematangan karier pada mahasiswa tingkat akhir kelas karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank.

Adanya pengaruh signifikan *locus of control* internal terhadap kematangan karier pada mahasiswa tingkat akhir kelas karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank dengan besaran pengaruh sebesar 9,29%. Semakin tinggi skor *locus of control* internal maka semakin tinggi pula tingkat kematangan karier pada mahasiswa tingkat akhir kelas karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank. Sebaliknya, semakin rendah skor *locus of control* internal maka semakin rendah pula tingkat kematangan karier pada mahasiswa tingkat akhir kelas karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank.

Adanya pengaruh signifikan regulasi diri dan *locus of control* internal terhadap kematangan karier pada mahasiswa tingkat akhir kelas karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank dengan besaran pengaruh sebesar 21,4%. Semakin tinggi skor regulasi diri dan *locus of control* internal maka semakin tinggi pula tingkat kematangan karier pada mahasiswa tingkat akhir kelas karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank. Sebaliknya, semakin rendah skor regulasi diri dan *locus of control* internal maka semakin rendah pula tingkat kematangan karier

pada mahasiswa tingkat akhir kelas karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank.

B. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman langsung dalam proses penelitian ini, peneliti mengidentifikasi beberapa keterbatasan yang patut diperhatikan oleh peneliti-peneliti yang akan datang agar dapat meningkatkan kualitas penelitian yang akan datang. Penting untuk diakui bahwa setiap penelitian ini memiliki kelemahan yang perlu diperbaiki untuk penelitian masa depan. Beberapa keterbatasan yang kami temui dalam penelitian ini meliputi:

Dikarenakan keterbatasan waktu, jumlah responden yang terlibat dalam penelitian ini hanya sebanyak 80 mahasiswa, yang tentunya merupakan jumlah yang terbatas untuk memberikan gambaran menyeluruh tentang situasi yang sebenarnya. Subjek penelitian ini hanya mencakup satu angkatan dan fakultas waktu saat ini yaitu mahasiswa tingkat akhir kelas karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank. Ketika mengumpulkan data, peneliti menyadari bahwa informasi yang diberikan oleh peserta melalui kuesioner tidak selalu mencerminkan pandangan yang sebenarnya. Hal ini dapat disebabkan oleh perbedaan persepsi, asumsi, dan pemahaman antara peserta, serta faktor lain seperti tingkat kejujuran dalam mengisi kuesioner.

C. Saran

1. Bagi Mahasiswa

Mahasiswa tingkat akhir kelas karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank diharapkan untuk meningkatkan regulasi diri yang sedang serta meningkatkan *locus of control* internal yang sedang guna menyelesaikan masalah dalam merintis karier agar memiliki pekerjaan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, sehingga dapat meningkatkan kematangan karier mahasiswa.

2. Bagi Pengajar (Dosen)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang menunjukkan tingkat regulasi diri sedang dan tingkat *locus of control* internal sedang pada mahasiswa, maka bagi pihak dosen diharapkan agar dapat membantu mahasiswa untuk mampu mengembangkan regulasi diri dan *locus of control* internal guna meningkatkan kembali kematangan karier mahasiswa.

3. Bagi Instansi

Berdasarkan hasil penelitian diharapkan untuk meningkatkan regulasi diri dan meningkatkan *locus of control* internal yang sedang, maka bagi instansi diharapkan membuat sosialisasi pada mahasiswa dalam rangka mengembangkan regulasi diri dan *locus of control* internal guna meningkatkan kematangan karier mahasiswa.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya yang tertarik untuk meneliti topik yang sama diharapkan untuk lebih memfokuskan lagi butir item penelitian dengan problem masalah kematangan karier, serta memperluas cakupan bahasan dalam penelitian ini dengan melihat variabel lain yang dapat mempengaruhi kematangan karier seperti motivasi berprestasi, harga diri, konsep diri, efikasi diri dan prestasi belajar, dukungan sosial.

DAFTAR PUSTAKA

- Abzani, A., & Leonard, L. (2017). Pengaruh locus of control terhadap kemampuan pemecahan masalah matematika. *Prosiding Diskusi Panel Nasional Pendidikan Matematika*, 549–558.
- Agraini, S. (2019). Hubungan regulasi diri dengan intensitas penggunaan media sosial peserta didik kelas x di MA Al-Hikmah Bandar Lampung tahun ajaran 2018/2019. *Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung*.
- Aji, R. (2010). Hubungan antara locus of control internal dengan kematangan karir pada siswa kelas XII SMK N 4 Purworejo. (*Doctoral dissertation, UNDIP*).
- Alwisol. (2007). Psikologi kepribadian. *Malang: UMM Press*.
- Anantama, A. (2019). Kematangan karir remaja dalam perspektif Islam. *Bimbingan Penyuluhan Islam*, 92-114.
- Annisa Anggrayani Nurjanah, S. D. (2017). Hubungan regulasi diri dengan perencanaan karir siswa. *Jurnal Bimbingan Konseling*, 5(5), 132-144. Retrieved from <http://jurnal.fkip.unila.ac.id/index.php/ALIB/article/view/14464>
- Ariyani, E. (2014). Pengaruh internal locus of control terhadap kematangan karir siswa Madrasah Aliyah Negeri 2 Samarinda. *Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda*, 55-93.
- Arnett, J. (2018). Munculnya masa dewasa dan pendidikan tinggi. *Masa Dewasa Baru dan Pendidikan Tinggi*. doi:<https://doi.org/10.4324/9781315623405>
- Ash-Shiddieqy, K. T. H. (2015). Tafsir Al-Qur'an Al-Majid "Al-Nur. *Jurnal Adabiyah*
- Azmi Azzahrah, I. N. (2022). Peran internal locus of control pada kematangan karir mahasiswa. *Sukma : Jurnal Penelitian Psikologi*, 249-257.
- Azwar, S. (2018). Dasar-dasar psikometrika (ed. 3). *Yogyakarta: Pustaka Pelajar*.
- Dewi, R. (2021). Pengaruh kemampuan kerja, motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan PT. Bina Buana Semesta. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*.
- Durah, Z. N. (2019). Pengaruh kewajiban moral dan lingkungan sosial terhadap kepatuhan wajib pajak orang pribadi pengusaha. *Jurnal Nominal*, 3(1).
- Fadilah, & M. (2018). Analisis faktor yang mempengaruhi locus of control mahasiswa Pendidikan Matematika FKIP Universitas Samudra. *Jurnal IPA & Pembelajaran IPA*, 2(2), 100-105.
- Fajrina, A., & Hartati, S. (2013). Hubungan antara semangat kerja dengan regulasi diri pada perawat rumah sakit jiwa DR. Amino Gondohutomo Semarang. *Jurnal Fakultas Psikologi*.

- Fatmalasari, I. (2018). Peran boarding school dalam menerapkan self regulation siswa MAN 2 Kudus (analisis fungsi bimbingan dan konseling Islam). *Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Walisongo*.
- Febrina, I. e. (2019). Efek dari QS Ali Imran: 139 terhadap self-efficacy siswa sekolah menengah atas. *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 73-92.
- Firdaus, L. (2020). Regulasi diri dalam belajar mahasiswa yang bekerja (studi pada tiga mahasiswa Fakultas Sains dan Teknologi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta). *Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta*.
- Ghozali, I. (2011). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 19. *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS (Vol. 8). *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Ghufron, A. (2012). Pengaruh locus of control internal dan eksternal terhadap kepuasan kerja karyawan (studi kasus pada karyawan Bank Muamalat cabang Purwokerto). *Jurnal Economia*, 101-110.
- Ghufron, M. N., & Suminta, R. R. (2010). Teori-teori psikologi. *Jogjakarta : Ar-Ruzz Media*
- Hadi, N. (2023). Hubungan regulasi diri dalam belajar dengan agung lampung perencanaan karir siswa kelas x1 SMA N 1 Jati . *Skripsi Fakultas Keguruan dan Pendidikan Universitas Lampung*.
- Hapidoh, S., Bukhori, B., & Sessiani, L. A. (2019). The effect of self-regulation and peer attachment on adversity quotient in Quran reciter students. *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*.
- Hastuti, E. S. (2020). Analisis aspek-aspek pembentuk kematangan karier pada mahasiswa psikologi angkatan 2016 di Universitas Informatika dan Bisnis Bandung. *In Search*, 68-76.
- Herr, E. L., & Cramer, S. H. . (1992). Career guidance and counseling through the life span: systematic approaches. *New York: Harper Collins*.
- Hudaya, H. (2023, Maret 13). Jangan berputus asa. *Ma'had al-Jami'ah UIN Antasari Banjarmasin*.
- Hurlock, E. B. (2002). Psikologi perkembangan suatu pendekatan sepanjang rentang kehidupan. *Erlangga: Jakarta*.
- Jantz, G. (2011). The teenage years of change: How to help your kids sail through adolescence. *Colorado Springs, CO: Siloam*.
- Kasih, A. P. (2022b, November 7). 80 persen mahasiswa bekerja tidak sesuai jurusan, ini 4 alasannya halaman all - Kompas.com. *KOMPAS.com*.
<https://www.kompas.com/edu/read/2022/11/07/090548371/80-persen-mahasiswa-bekerja-tidak-sesuai-jurusan-ini-4-alasannya?page=all>

- Kristiyan, T. (2020). Self-regulated learning konsep, implikasi, dan tantangannya bagi siswa di Indonesia. *Sanata Dharma University Press*.
- Latipun. (2015). Psikologi eksperimen (ed.3). *Malang: UMM Press*.
- Lokita, K. E., Siahaan, F. M. M., & Widayarsi, P. (2021). The mediating effect of emotion regulation on the mindfulness and impulsivity of high school students. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(2), 199-214. doi: <https://doi.org/10.21580/pjpp.v6i2.8953>
- Manab, A. (2016). Memahami regulasi diri: sebuah tinjauan konseptual. *S E M I N A R A S E A N 2nd Psychology & Humanity © Psychology Forum UMM*.
- M.Quraish Shihab (2006), Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an, *Jakarta: Lentera Hati*.
- Naido, A. D. (1998). Demographics, causality, work salience, and career maturity of african-american student. *A Causal Model Journal Of Educational Behaviour*.
- Noni A Somad, M. Nursalim Malay dan Citra Wahyuni. (2022). Regulasi diri dalam belajar mahasiswa ditinjau dari orientasi tujuan dan kelekatan teman sebaya. *Jurnal Ilmiah Psyche*, 2(16), 61-82.
- Nugroho, S. R. (2014). Pengaruh locus of control dan konsep diri terhadap kematangan karir siswa kelas xii program keahlian teknik ketenagalistrikan SMK Negeri 3 Yogyakarta. *Skripsi Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Nurlela & Endang Surtiyoni. (2019). Hambatan kematangan perencanaan karir mahasiswa sebagai generasi millenial. *Jurnal Konseling Komprehensif: Kajian Teori dan Praktik Bimbingan dan Konseling*,
- Patton, W, dkk. (2001). Perspektif Donald Super mengenai konstruk kematangan karir. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*.
- Puspitasari, A. D. (2017). Hubungan antara locus of control internal dengan kematangan karir siswa di SMA Negeri 4 Yogyakarta. *Jurnal Riset Mahasiswa Bimbingan dan Konseling*.
- Rahman, A. A. (2013). Psikologi Sosial: Integrasi Pengetahuan Wahyu dan Pengetahuan Empirik. *Jakarta: Raja Grafindo Persada*.
- Ratih Rio Bahri, . S. (2020). Hubungan locus of control dengan kematangan karir siswa. *Jurnal Serunai Bimbingan dan Konseling*, 72-79.
- Ridwan, R. (2013). Peranan Etika Kerja Islam terhadap Hubungan Locus of Control dengan Kinerja Karyawan. *Trikonomika*, 12(1), 72-84.
- Rifa'i. (2013). Hubungan antara locus of control internal dengan kematangan karir pada siswa kelas xi di SMK Muhammadiyah 1 Wates tahun pelajaran 2012/2013. *Skripsi. Program Studi Bimbingan Konseling Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Yogyakarta*.

- Roemer, L. W. (2015). Mindfulness and emotion regulation. *Current Opinion in Psychology*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2015.02.006>
- Sachar, I. A., & Maslihah, S. (2023). Hubungan health locus of control dan sikap orang dewasa pada protokol kesehatan covid-19. *Jurnal Psikologi Insight*, 7(2), 171-180.
- Saffirah Rahayu Jannah, I. Y. (2022). The mediating effect of self-criticism on college students' emotion dysregulation and intention to self-harm. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 7(1). doi:10.21580/pjpp.v7i1.10813
- Sa'idah, Z. (2023). Hubungan antara locus of control internal dan penyesuaian diri dengan kematangan karir pada siswa SMK. *Doctoral dissertation, Uin Raden Intan Lampung*.
- Sarwono, J. (2006). Metode penelitian kuantitatif & kualitatif. *Yogyakarta: Graha Ilmu*.
- Satria, F. (2010). Hubungan antara regulasi diri dengan prestasi belajar pada siswa Madrasah Aliyah Swasta (MAS) YPUI Teratak Kecamatan Rumbio Jaya Kabupaten Kampar. *Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*.
- Septirini, A. T. (2014). Pengaruh locus of control, efikasi diri dan prestasi belajar terhadap kematangan karir siswa xii Akuntansi SMK Ma'arif NU 1 Cilongok. *Skripsi Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang*.
- Sholihah, U. (2017). Hubungan antara locus of control dengan kematangan karir pada siswi kelas xi jurusan Administrasi Perkantoran SMKN 1 Sooko Mojokerto. *Central Library Of Maulana Malik Ibrahim State Islamic University of Malang*.
- Sinaga, D. (2014). Buku ajar statistik dasar.
- Siregar, P. (2022). Gambaran regulasi diri pada mahasiswa berprestasi tingkat nasional di Universitas Jambi. *Skripsi Program Studi Psikologi Fakultas Universitas Jambi*.
- Siswoyo, D. (2007). Ilmu pendidikan. *Yogyakarta: Uny Pers*.
- Srimulyani, V. A. (2013). Analisis pengaruh kecerdasan adversitas, internal locus of control, kematangan karir terhadap intensi berwirausaha pada mahasiswa bekerja. *Widya Warta*, 37(1), 96-108.
- Sugiyono. (2010). Statistik untuk Penelitian. *Bandung : Alfabeta*.
- Sugiyono. (2012). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R & D. *Bandung: Alfabeta*.
- Sugiyono. (2016). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D. *Bandung: Alfabeta*.
- Sugiyono. (2018). Metode penelitian kuantitatif. *Bandung. Alfabeta*.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R & D. *Bandung: Alfabeta, CV*.
- Sugma, A. R. (2017). Hubungan Locus Of Control Internal Dan Perhatian Orang Tua Dengan Kematangan Karir Siswa Smk Swasta Al-Maksum Stabat. *Program Studi Magister Psikologi Program Pascasarjana Universitas Medan Area Medan*.

- Syahputra, I. A., & Affandi, G. R. (2021). The relationship between internal locus of control and academic self-regulation in class 11 vocational high school students in Sidoarjo. *Psikologia: Jurnal Psikologi*, 6(2), 10-21070.
- Syatriadin. (2017). Locus of control: teori temuan penelitian dan reorientasinya dalam manajemen penanganan kesulitan belajar peserta didik. *Fondatia: Jurnal Pendidikan Dasar*, 1(1), 144-164.
- Tekke, M. &. (2013). Examining the level of career maturity among Asian foreign students in public university : Gender and academic achievement. *Hope Journal of Pakistan*, 101-121.
- Ulfa, R. (2021). Variabel penelitian dalam penelitian pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Keislaman*.
- Wade, C dan Tavis, C. (2007). Psikologi edisi kesembilan jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Wahyuningsih, R. S. (2022). Validitas dan reliabilitas terhadap instrumen kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen & Bisnis Aliansi*.
- Wijaya, B. D. (2019). Pengaruh efikasi diri akademik, resiliensi, dan motivasi berprestasi terhadap prestasi akademik mahasiswa UIN Walisongo Semarang. (*Doctoral dissertation, UIN Walisongo*).
- Yulianti, W. (2016). Intervensi layanan bimbingan karir untuk peningkatan kematangan karir . (*Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia*).
- Yusuf, A. M. (2002). Kiat sukses dalam karier. *Jakarta: Ghalia Indonesia*.
- Zuhdi, M. S. (2019). Model teoritik regulasi diri, motivasi berprestasi, harga diri dengan kematangan karir mahasiswa Bimbingan dan Konseling Islam Iain Tulungagung. *JUANG: Jurnal Wahana Konseling*, 2(1).

LAMPIRAN

Lampiran 1

Tabel 1 Skala kematangan karier sebelum uji coba

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya sudah menyusun strategi untuk karier yang ingin saya tuju				
2	Saya perlu meningkatkan literasi sebagai informasi karir yang sesuai dengan kompetensi saya				
3	Saya selalu terbuka untuk belajar dari orang lain yang lebih berpengalaman				
4	Saya malas mencari informasi dari berbagai sumber, termasuk para ahli dan orang lain yang memiliki pengalaman di bidang yang akan tekuni				
5	Saya yakin bahwa pemahaman yang baik tentang peran saya dalam dunia karier memperkuat keterlibatan saya dalam pekerjaan				
6	Saya bingung dalam mempertimbangkan kendala untuk mencapai keberhasilan pribadi dalam pekerjaannya				
7	Saya bertekad untuk mencapai kesuksesan di bidang karier saya				
8	Saya ragu bahwa pengalaman magang saya di bidang yang saya tuju akan membantu saya sukses dalam karier saya				
9	Saya berupaya untuk mengumpulkan semua informasi yang diperlukan terkait karier yang saya tekuni				
10	Saya bisa mendapatkan karier yang saya inginkan tanpa perlu membuat rencana				
11	Saya merasa percaya diri dengan keputusan karier saya karena sejalan dengan kompetensi dan keahlian yang saya miliki.				
12	Saya merasa kebingungan tentang peran saya dalam dunia karier, yang membuat saya merasa tidak yakin dengan langkah-langkah yang harus saya ambil				

13	Saya memiliki pengalaman magang yang sesuai dengan bidang karier saya				
14	Saya malas mencari tahu tentang jenis pekerjaan yang cocok dengan kompetensi saya				
15	Saya sering meminta saran dan masukan dari para ahli di bidang pekerjaan yang akan saya tekuni				
16	Saya merasa bahwa pendapat orang lain, termasuk para ahli, hanya menambah kebingungan daripada memberikan kejelasan dalam mengambil keputusan				
17	Saya merasa siap untuk menghadapi tugas pada karier yang akan saya jalani				
18	Saya bingung dalam menyusun strategi untuk karier yang ingin saya tuju				
19	Saya memiliki tujuan karier sesuai dengan kompetensi				
20	Saya berpendapat bahwa informasi tidak selalu diperlukan untuk menekuni pekerjaan tertentu.				
21	Saya secara intens mencari informasi terkait pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi saya				
22	Ketidakjelasan tentang peran saya dalam dunia karier sering kali menyebabkan saya merasa bimbang dalam menentukan karier yang ingin saya capai				
23	Saya mempertimbangkan kendala yang akan saya hadapi dalam mencapai tujuan karier				
24	Saya ragu dalam mengambil keputusan karier yang sesuai dengan kompetensi saya dan keahlian saya				

Tabel 2 Skala kematangan karier sesudah uji coba

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya sudah menyusun strategi untuk karier yang ingin saya tuju				
2	Saya selalu terbuka untuk belajar dari orang lain yang lebih berpengalaman				
3	Saya malas mencari informasi dari berbagai sumber, termasuk para ahli dan orang lain yang memiliki pengalaman di bidang yang akan tekuni				
4	Saya yakin bahwa pemahaman yang baik tentang peran saya dalam dunia karier memperkuat keterlibatan saya dalam pekerjaan				
5	Saya bingung dalam mempertimbangkan kendala untuk mencapai keberhasilan pribadi dalam pekerjaannya				
6	Saya bertekad untuk mencapai kesuksesan di bidang karier saya				
7	Saya berupaya untuk mengumpulkan semua informasi yang diperlukan terkait karier yang saya tekuni				
8	Saya bisa mendapatkan karier yang saya inginkan tanpa perlu membuat rencana				
9	Saya merasa percaya diri dengan keputusan karier saya karena sejalan dengan kompetensi dan keahlian yang saya miliki.				
10	Saya merasa kebingungan tentang peran saya dalam dunia karier, yang membuat saya merasa tidak yakin dengan langkah-langkah yang harus saya ambil				
11	Saya memiliki pengalaman magang yang sesuai dengan bidang karier saya				
12	Saya malas mencari tahu tentang jenis pekerjaan yang cocok dengan kompetensi saya				
13	Saya sering meminta saran dan masukan dari para ahli di bidang pekerjaan yang akan saya tekuni				

14	Saya merasa bahwa pendapat orang lain, termasuk para ahli, hanya menambah kebingungan daripada memberikan kejelasan dalam mengambil keputusan				
15	Saya merasa siap untuk menghadapi tugas pada karier yang akan saya jalani				
16	Saya bingung dalam menyusun strategi untuk karier yang ingin saya tuju				
17	Saya memiliki tujuan karier sesuai dengan kompetensi				
18	Saya berpendapat bahwa informasi tidak selalu diperlukan untuk menekuni pekerjaan tertentu.				
19	Saya mempertimbangkan kendala yang akan saya hadapi dalam mencapai tujuan karier				
20	Saya ragu dalam mengambil keputusan karier yang sesuai dengan kompetensi saya dan keahlian saya				

Tabel 3 Skala regulasi diri sebelum uji coba

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya sering menganalisis kinerja saya sendiri untuk mengidentifikasi apa yang perlu ditingkatkan				
2	saya cenderung merasa sulit untuk menetapkan tujuan yang sesuai dengan kemampuan saya				
3	Saya aktif berpartisipasi dalam grup diskusi kelompok untuk mendapatkan wawasan baru				
4	Saya kesulitan untuk mengatur waktu dan tugas.				
5	Saya perlu mengikuti pelatihan, serta mendapatkan pengalaman yang relevan.				
6	Saya ragu dalam berpartisipasi diskusi kelompok karena saya merasa lebih baik bekerja sendiri				
7	Saya selalu belajar dari kesalahan saya dan mencoba untuk tidak mengulangnya.				
8	Saya merasa bahwa saya sudah cukup baik dan tidak perlu memperbaiki diri				
9	Saya membuat daftar tugas secara teratur dan mengatur prioritas berdasarkan waktu pengumpulan				
10	Saya menyalahkan orang lain atas kesalahan saya				
11	Saya selalu memenuhi tenggat waktu dan menyelesaikan tugas-tugas tepat waktu				
12	Saya sering menghabiskan waktu berlebihan untuk hal-hal yang tidak relevan dengan tujuan saya				
13	Saya merasa senang untuk menerima umpan balik dari orang lain tentang kinerja saya				
14	Saya malas untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang saya butuhkan untuk mencapai tujuan karier saya.				
15	Saya selalu menyapa pada teman dengan hangat dan ramah saat berjumpa di kampus				

16	Saya kesulitan untuk mengelola proyek atau tim yang kompleks				
17	Saya telah menetapkan langkah-langkah spesifik yang perlu saya ambil untuk mencapai tujuan karier saya.				
18	Saya jarang aktif bertanya atau berbagi pengetahuan ketika sedang presentasi kelompok				
19	Saya selalu mempertimbangkan tindakan dalam sebuah pekerjaan				
20	Saya takut untuk mengevaluasi diri karena takut akan menemukan kekurangan dalam diri saya				
21	Saya selalu mengumpulkan tugas tepat waktu				
22	Saya sering merasa tidak puas dengan pencapaian saya				
23	Saya mampu memilih prioritas tugas atau pekerjaan yang paling penting				
24	Saya jarang menyusun jadwal atau daftar tugas, sehingga sulit bagi saya untuk mengetahui progres dan mengatur waktu dengan baik				

Tabel 4 Skala regulasi diri sesudah uji coba

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya sering menganalisis kinerja saya sendiri untuk mengidentifikasi apa yang perlu ditingkatkan				
2	Saya aktif berpartisipasi dalam grup diskusi kelompok untuk mendapatkan wawasan baru				
3	Saya kesulitan untuk mengatur waktu dan tugas.				
4	Saya perlu mengikuti pelatihan, serta mendapatkan pengalaman yang relevan.				
5	Saya ragu dalam berpartisipasi diskusi kelompok karena saya merasa lebih baik bekerja sendiri				
6	Saya membuat daftar tugas secara teratur dan mengatur prioritas berdasarkan waktu pengumpulan				
7	Saya menyalahkan orang lain atas kesalahan saya				

8	Saya selalu memenuhi tenggat waktu dan menyelesaikan tugas-tugas tepat waktu				
9	Saya sering menghabiskan waktu berlebihan untuk hal-hal yang tidak relevan dengan tujuan saya				
10	Saya merasa senang untuk menerima umpan balik dari orang lain tentang kinerja saya				
11	Saya malas untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang saya butuhkan untuk mencapai tujuan karier saya.				
12	Saya kesulitan untuk mengelola proyek atau tim yang kompleks				
13	Saya telah menetapkan langkah-langkah spesifik yang perlu saya ambil untuk mencapai tujuan karier saya.				
14	Saya jarang aktif bertanya atau berbagi pengetahuan ketika sedang presentasi kelompok				
15	Saya selalu mempertimbangkan tindakan dalam sebuah pekerjaan				
16	Saya takut untuk mengevaluasi diri karena takut akan menemukan kekurangan dalam diri saya				
17	Saya sering merasa tidak puas dengan pencapaian saya				
18	Saya mampu memilih prioritas tugas atau pekerjaan yang paling penting				
19	Saya jarang menyusun jadwal atau daftar tugas, sehingga sulit bagi saya untuk mengetahui progres dan mengatur waktu dengan baik				

Tabel 5 Skala Locus of Control Internal sebelum uji coba

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan terkait dengan karier dengan cepat				
2	Saya cenderung menghindari atau menunda-nunda mengatasi kesulitan dalam karier				
3	Saya cenderung memikirkan konsekuensi jangka panjang sebelum mengambil tindakan atau keputusan				
4	Saya merasa tidak memiliki kendali atas rencana dan tindakan yang dapat membantu saya mencapai tujuan karier.				
5	Saya memiliki keyakinan yang kuat bahwa saya dapat mengatasi hambatan dan rintangan yang muncul di jalur karier saya.				
6	Saya memiliki keengganan untuk terus berusaha dan mencari solusi saat menghadapi rintangan.				
7	Saya memiliki keyakinan kuat bahwa saya memiliki kendali atas arah dan pilihan dalam karier saya				
8	Saya merasa terjebak dalam rutinitas dan tidak berusaha untuk tumbuh atau berkembang.				
9	Saya memiliki tekad yang kuat untuk terus berusaha saat dihadapkan pada rintangan dalam karier.				
10	Saya merasa bingung dan ragu ketika harus membuat keputusan terkait karier				
11	Saya secara aktif mencari peluang untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan untuk karier saya.				
12	Saya terjebak dalam tindakan mendesak daripada yang mendukung tujuan jangka panjang				
13	Saya memiliki kemampuan untuk memprioritaskan pilihan dan tindakan ketika membuat keputusan yang berhubungan dengan karier				

14	Saya merasa putus asa dan kehilangan semangat ketika menghadapi rintangan				
15	Saya memiliki keterampilan dalam menetapkan prioritas dan mengelola waktu dengan efisien untuk mencapai tujuan karier.				
16	Saya merasa bahwa saya kurang berdaya dalam mengelola karier saya dan mengandalkan faktor luar				
17	Saya cenderung melihat kesulitan dalam karier sebagai peluang untuk tumbuh dan belajar				
18	Saya cenderung merasa terlalu tertekan oleh tekanan dan stres yang muncul dalam karier				
19	Saya cenderung melihat diri saya sebagai pembuat keputusan utama dalam mengelola karier saya.				
20	Saya merasa kurang termotivasi untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi saya dalam karier.				
21	Saya cenderung tidak mudah menyerah bahkan ketika menghadapi kesulitan				
22	Saya cenderung terburu-buru dalam mengambil keputusan tanpa pertimbangan yang matang				
23	Saya merasa termotivasi untuk terus berkembang dan mengikuti perkembangan karier				
24	Saya terlalu terbawa emosi dan kurang mampu dalam membuat keputusan rasional yang mendukung tujuan karier				

Tabel 5 Skala Locus of Control Internal sebelum uji coba

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya cenderung menghindari atau menunda-nunda mengatasi kesulitan dalam karier				
2	Saya cenderung memikirkan konsekuensi jangka panjang sebelum mengambil tindakan atau keputusan				

3	Saya merasa tidak memiliki kendali atas rencana dan tindakan yang dapat membantu saya mencapai tujuan karier.				
4	Saya memiliki keyakinan yang kuat bahwa saya dapat mengatasi hambatan dan rintangan yang muncul di jalur karier saya.				
5	Saya memiliki keengganan untuk terus berusaha dan mencari solusi saat menghadapi rintangan.				
6	Saya memiliki keyakinan kuat bahwa saya memiliki kendali atas arah dan pilihan dalam karier saya				
7	Saya merasa terjebak dalam rutinitas dan tidak berusaha untuk tumbuh atau berkembang.				
8	Saya memiliki tekad yang kuat untuk terus berusaha saat dihadapkan pada rintangan dalam karier.				
9	Saya merasa bingung dan ragu ketika harus membuat keputusan terkait karier				
10	Saya secara aktif mencari peluang untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan untuk karier saya.				
11	Saya memiliki kemampuan untuk memprioritaskan pilihan dan tindakan ketika membuat keputusan yang berhubungan dengan karier				
12	Saya merasa putus asa dan kehilangan semangat ketika menghadapi rintangan				
13	Saya memiliki keterampilan dalam menetapkan prioritas dan mengelola waktu dengan efisien untuk mencapai tujuan karier.				
14	Saya merasa bahwa saya kurang berdaya dalam mengelola karier saya dan mengandalkan faktor luar				
15	Saya cenderung melihat kesulitan dalam karier sebagai peluang untuk tumbuh dan belajar				
16	Saya cenderung merasa terlalu tertekan oleh tekanan dan stres yang muncul dalam karier				

17	Saya cenderung melihat diri saya sebagai pembuat keputusan utama dalam mengelola karier saya.				
18	Saya merasa kurang termotivasi untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi saya dalam karier.				
19	Saya cenderung tidak mudah menyerah bahkan ketika menghadapi kesulitan				
20	Saya cenderung terburu-buru dalam mengambil keputusan tanpa pertimbangan yang matang				
21	Saya merasa termotivasi untuk terus berkembang dan mengikuti perkembangan karier				
22	Saya terlalu terbawa emosi dan kurang mampu dalam membuat keputusan rasional yang mendukung tujuan karier				

Lampiran 2

Kuisisioner Penelitian

Assalamualaikum Wr. Wb

Perkenalkan Saya Irfan Taufiqulhakim Mahasiswa Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang yang sedang melakukan penelitian guna menyelesaikan tugas akhir (Skripsi).

Saya meminta bantuan kepada teman-teman untuk menjadi partisipan penelitian dalam rangka keperluan kelengkapan data penelitian Saya mengenai **Pengaruh Regulasi Diri dan Locus of Control Internal Terhadap Kematangan Karier pada Mahasiswa Tingkat Akhir Kelas Karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank.**

Adapun tujuan untuk penelitian ini, yaitu:

1. Mengukur tingkat kematangan karier individu
2. Adanya aspek regulasi diri pada diri Anda
3. Adanya aspek *locus of control* Internal pada diri Anda

Data yang Anda berikan, termasuk identitas Anda, akan dirahasiakan. Data ini hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian dan tidak akan disebarakan kepada pihak lain. Bantuan Anda sangat Saya hargai dan akan sangat membantu Saya dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

Atas perhatian dan bantuan yang teman-teman berikan saya ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum. Wr. Wb.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Umur :

Jurusan :

PETUNJUK PENGISIAN

Setelah mengisi data diri, silahkan ikuti petunjuk pengisian dan informasi di bawah ini

Berikut ini terdapat berbagai pertanyaan yang masing-masing diikuti oleh 4 (empat) alternatif jawaban, mulai dari sangat tidak sesuai sampai sangat sesuai, yaitu :

SS :Apabila pernyataan tersebut Sangat Sesuai dengan karakter atau keadaan yang Anda rasakan

S :Apabila pernyataan tersebut Sesuai dengan karakter atau keadaan yang Anda rasakan

TS :Apabila pernyataan tersebut Tidak Sesuai dengan karakter atau keadaan yang Anda rasakan

STS :Apabila pernyataan tersebut Sangat Tidak Sesuai dengan karakter atau keadaan yang Anda rasakan

Lampiran 3

Hasil Uji Coba Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Kematangan Karier

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	33	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliabilitas secara keseluruhan aitem

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.883	24

Reliabilitas tanpa aitem gugur

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.910	20

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y01	62.5758	83.189	.562	.876
Y02	62.4848	93.070	-.182	.895
Y03	63.0000	82.688	.534	.877
Y04	62.5758	83.252	.557	.877
Y05	62.6061	83.496	.612	.876
Y06	62.6667	85.604	.373	.881
Y07	62.5758	85.064	.413	.880
Y08	63.2121	89.610	.060	.889
Y09	62.7273	83.392	.499	.878
Y10	62.6364	84.239	.458	.879
Y11	62.6061	80.934	.782	.871
Y12	62.7273	80.830	.621	.874
Y13	62.5758	82.564	.540	.877
Y14	62.6970	81.655	.570	.876
Y15	62.6364	82.614	.518	.877
Y16	62.6364	83.176	.539	.877
Y17	62.4242	79.377	.740	.871
Y18	62.6970	85.905	.344	.882
Y19	62.4545	83.193	.514	.878
Y20	62.4848	82.883	.522	.877
Y21	63.2727	87.267	.209	.886
Y22	63.2727	87.017	.212	.886
Y23	62.5152	83.945	.493	.878
Y24	62.6970	81.030	.647	.874

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Regulasi Diri

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	33	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliabilitas secara keseluruhan aitem

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.917	24

Reliabilitas tanpa aitem gugur

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.938	19

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_01	65.1515	112.195	.485	.914
X1_02	65.1212	117.360	.037	.922
X1_03	65.5152	106.758	.719	.910
X1_04	65.0000	110.062	.519	.914
X1_05	65.1818	106.403	.715	.910
X1_06	65.1212	108.547	.509	.914
X1_07	65.0606	113.496	.273	.918
X1_08	65.8788	113.422	.260	.919
X1_09	65.1818	107.153	.756	.910
X1_10	64.9091	106.710	.652	.911
X1_11	65.1515	107.695	.642	.911
X1_12	65.0000	104.750	.753	.909
X1_13	65.0303	107.530	.674	.911
X1_14	65.0606	110.059	.491	.914
X1_15	65.8182	113.716	.219	.920
X1_16	65.0606	106.996	.692	.910
X1_17	65.0909	109.710	.571	.913
X1_18	65.0303	105.718	.713	.910
X1_19	65.0000	103.937	.735	.909
X1_20	64.9697	108.343	.658	.911
X1_21	64.5758	119.314	-.085	.923
X1_22	65.1212	108.422	.607	.912
X1_23	65.0000	107.937	.591	.912
X1_24	65.2727	105.830	.723	.910

3. Uji Validitas dan Reliabilitas Skala *Locus of Control* Internal

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	33	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliabilitas secara keseluruhan aitem

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.933	24

Reliabilitas tanpa aitem gugur

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.940	22

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2_01	65.1212	152.985	.161	.936
X2_02	64.6970	142.718	.622	.930
X2_03	65.1515	145.570	.573	.931
X2_04	64.4848	142.820	.667	.929
X2_05	64.7576	143.814	.635	.930
X2_06	64.6364	143.489	.609	.930
X2_07	64.9394	143.934	.645	.930
X2_08	64.6364	144.051	.553	.931
X2_09	64.8485	143.195	.638	.930
X2_10	64.7273	146.392	.455	.933
X2_11	65.0303	139.968	.739	.928
X2_12	65.2121	152.797	.151	.937
X2_13	64.6364	138.926	.847	.926
X2_14	64.6667	144.667	.563	.931
X2_15	64.8182	141.841	.685	.929
X2_16	64.8485	147.508	.497	.932
X2_17	64.6667	141.667	.722	.928
X2_18	64.7273	146.642	.442	.933
X2_19	64.5455	142.381	.721	.929
X2_20	64.6364	143.676	.599	.930
X2_21	64.9091	142.898	.610	.930
X2_22	64.6667	143.104	.615	.930
X2_23	64.6364	141.864	.693	.929
X2_24	64.9394	143.934	.610	.930

Lampiran 4

Deskripsi Data Variabel Penelitian

1. Deskripsi data

		Statistics	
		Jenis Kelamin	Jurusan
N	Valid	80	80
	Missing	0	0
Mean		1.69	1.63
Median		2.00	1.50
Minimum		1	1
Maximum		2	3

2. Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	25	31.3	31.3	31.3
	Perempuan	55	68.8	68.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

3. Berdasarkan Jurusan

		Jurusan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Akuntansi	40	50.0	50.0	50.0
	Manajemen	30	37.5	37.5	87.5
	Pendidikan Profesi	10	12.5	12.5	100.0
	Akuntansi				
	Total	80	100.0	100.0	

Lampiran 5

Distribusi Nilai T Tabel

Rumus $d = n - k$

d.f.	TINGKAT SIGNIFIKANSI						
dua sisi	20%	10%	5%	2%	1%	0,2%	0,1%
satu sisi	10%	5%	2,5%	1%	0,5%	0,1%	0,05%
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309	636,619
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327	31,599
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	12,924
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	4,318
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852	4,221
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,140
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	4,015
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	3,965
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610	3,922
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,850
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,819
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,768
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450	3,725
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,690
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385	3,646
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	3,375	3,633
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	3,365	3,622
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,356	3,611
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,348	3,601
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	3,340	3,591
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	3,333	3,582
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,326	3,574
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,319	3,566
39	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	3,313	3,558

d.f.	TINGKAT SIGNIFIKANSI						
dua sisi	20%	10%	5%	2%	1%	0,2%	0,1%
satu sisi	10%	5%	2,5%	1%	0,5%	0,1%	0,05%
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307	3,551
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	3,301	3,544
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	3,296	3,538
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	3,291	3,532
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	3,286	3,526
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	3,281	3,520
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	3,277	3,515
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	3,273	3,510
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	3,269	3,505
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	3,265	3,500
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	3,261	3,496
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	3,258	3,492
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	3,255	3,488
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	3,251	3,484
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	3,248	3,480
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	3,245	3,476
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	3,242	3,473
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	3,239	3,470
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	3,237	3,466
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	3,234	3,463
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,232	3,460
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	3,229	3,457
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	3,227	3,454
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	3,225	3,452
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	3,223	3,449
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	3,220	3,447
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	3,218	3,444
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	3,216	3,442
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	3,214	3,439
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	3,213	3,437
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	3,211	3,435
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	3,209	3,433
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	3,207	3,431
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	3,206	3,429
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	3,204	3,427
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	3,202	3,425
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	3,201	3,423
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	3,199	3,421
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	3,198	3,420
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	3,197	3,418
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	3,195	3,416

Lampiran 6

Distribusi Nilai F tabel

$\alpha =$ 0,05	$df_1=(k-1)$							
$df_2=(n-k-1)$	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161,44 8	199,500	215,70 7	224,583	230,162	233,98 6	236,768	238,883
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330	19,353	19,371
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887	8,845
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	6,094	6,041
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	4,876	4,818
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207	4,147
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	3,787	3,726
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581	3,500	3,438
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293	3,230
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135	3,072
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012	2,948
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	2,913	2,849
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	2,832	2,767
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764	2,699
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790	2,707	2,641
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657	2,591
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	2,614	2,548
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	2,577	2,510
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	2,544	2,477
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514	2,447
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	2,488	2,420
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	2,442	2,375
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423	2,355
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	2,405	2,337
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388	2,321
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	2,373	2,305
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359	2,291
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	2,346	2,278

30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421	2,334	2,266
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409	2,323	2,255
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399	2,313	2,244
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389	2,303	2,235
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380	2,294	2,225
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372	2,285	2,217
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364	2,277	2,209
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356	2,270	2,201
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349	2,262	2,194
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342	2,255	2,187
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336	2,249	2,180
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330	2,243	2,174
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324	2,237	2,168
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,318	2,232	2,163
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313	2,226	2,157
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308	2,221	2,152
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304	2,216	2,147
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299	2,212	2,143
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295	2,207	2,138
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290	2,203	2,134
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286	2,199	2,130
51	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283	2,195	2,126
52	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279	2,192	2,122
53	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275	2,188	2,119
54	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272	2,185	2,115
55	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269	2,181	2,112
56	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266	2,178	2,109
57	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263	2,175	2,106
58	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260	2,172	2,103
59	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257	2,169	2,100
60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254	2,167	2,097
61	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251	2,164	2,094
62	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249	2,161	2,092
63	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246	2,159	2,089
64	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244	2,156	2,087
65	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242	2,154	2,084
66	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239	2,152	2,082

67	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237	2,150	2,080
68	3,982	3,132	2,740	2,507	2,350	2,235	2,148	2,078
69	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233	2,145	2,076
70	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231	2,143	2,074
71	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229	2,142	2,072
72	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227	2,140	2,070
73	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226	2,138	2,068
74	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224	2,136	2,066
75	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222	2,134	2,064
76	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220	2,133	2,063
77	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219	2,131	2,061
78	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217	2,129	2,059
79	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216	2,128	2,058
80	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214	2,126	2,056
81	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213	2,125	2,055
82	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211	2,123	2,053
83	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210	2,122	2,052
84	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209	2,121	2,051
85	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207	2,119	2,049
86	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206	2,118	2,048
87	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205	2,117	2,047
88	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203	2,115	2,045
89	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202	2,114	2,044
90	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201	2,113	2,043
91	3,946	3,097	2,705	2,472	2,315	2,200	2,112	2,042
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199	2,111	2,041
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198	2,110	2,040
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197	2,109	2,038
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196	2,108	2,037
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195	2,106	2,036
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194	2,105	2,035
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193	2,104	2,034
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192	2,103	2,033
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191	2,103	2,032

Lampiran 7

Bukti Penelitian

Digital Youth Entrepreneurial University

UNIVERSITAS STIKUBANK
FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS

SURAT KETERANGAN
Nomor: 084/FEB/Unisbank/Um/III/2024

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : **Dr. Dra. M.G. Kentris Indarti, S.E., M.Si., Ak.,CA.**
Jabatan: : Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank Semarang

Dengan ini menerangkan bahwa yang tersebut di bawah ini:

Nama : **Irfan Taufiqulhakim**
NIM : 20007016054
Jurusan/ Fakultas : Psikologi/ Psikologi dan Kesehatan
Judul Penelitian : Pengaruh Regulasi Diri dan Locus of Control Internal terhadap Kematangan Karier.

Yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian dengan subjek Mahasiswa Tingkat Akhir kelas karyawan dilingkungan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank Semarang.

Demikian Surat Keterangan ini kami sampaikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Semarang, 15 Maret 2023

Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Stikubank Semarang

STIKUBANK
DIGITAL YOUTH ENTREPRENEURIAL UNIVERSITY
FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS

Dr. Dra. M. G. Kentris Indarti, S.E., M.Si., Ak., CA
NIDN. 0618036702

FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
Jl. Kendeng V Benda Ngisor, Semarang 50233
t : (+62) 8414970 f : (+62) 8441738
e : feb@edu.unisbank.ac.id
feb.unisbank.ac.id

unisbank.ac.id

Lampiran 8

Riwayat Hidup

A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Irfan Taufiqulhakim
2. Tempat & Tanggal Lahir : Semarang, 21 April 2002
3. Jenis Kelamin : Laki-laki
4. Alamat Rumah : Jl. Candi Penataran Timur 131, Ngaliyan
5. No. Handphone : 0895359998896
6. Email : irfanth4567@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. SD HJ Isriati Baiturahmman 02
2. SMP N 19 Semarang
3. SMA N 12 Semarang
4. Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang