

Pemetaan Jalur Pengaruh Self-Efficacy terhadap Kematangan Karir dengan *Locus of Control* sebagai Mediator

Ramadhan Syah*), Risydah Fadillah, Hasanuddin

Universitas Medan Area

*) e-mail: ramadhansyah1006@gmail.com

Abstract: Di tengah ketidakpastian masa depan karir, remaja memerlukan keyakinan terhadap kemampuan diri dan kendali atas hidupnya untuk membentuk kematangan karir yang solid. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *self-efficacy* terhadap kematangan karir dengan *locus of control* sebagai variabel mediasi pada siswa SMA. Kematangan karir mencerminkan kemampuan individu dalam merencanakan masa depan karirnya secara mandiri dan realistis, yang ditunjukkan melalui perilaku pengambilan keputusan, pencarian informasi, dan pemahaman terhadap dunia kerja. Sebanyak 295 siswa kelas XII dipilih melalui teknik *cluster sampling*. Data dikumpulkan menggunakan tiga skala psikologis: *self-efficacy*, kematangan karir, dan *locus of control*. Analisis dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan uji mediasi melalui *Sobel Test*. Hasil menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kematangan karir siswa dengan *locus of control* sebagai mediator ($p = 0,03 < 0,05$; $z = 2,073 > 1,96$). Temuan ini menegaskan pentingnya keyakinan diri dan kontrol internal dalam membentuk kesiapan karir remaja. Penelitian ini bermanfaat sebagai dasar pengembangan intervensi psikologis, seperti konseling karir, untuk meningkatkan *self-efficacy* dan *locus of control* dalam rangka memfasilitasi kematangan karir siswa.

Keywords: Self-Efficacy, Kematangan Karir, *Locus of control*, Siswa

Article History: Received on 20/6/2025; Revised on 4/7/2025 Accepted on 4/8/2025; Published Online: 8/8/2025.



This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2017 by author.

INTRODUCTION

Di tengah kompleksitas dan ketidakpastian dunia kerja saat ini, remaja dihadapkan pada tuntutan untuk memiliki kesiapan karir sejak dini (Afdal et al., 2019; Iswari et al., 2023; Sari et al., 2023). Kemampuan untuk merancang masa depan karir secara matang tidak hanya menentukan keberhasilan pendidikan lanjutan, tetapi juga menjadi fondasi bagi pencapaian profesional di masa depan. Dalam konteks ini, kematangan karir menjadi aspek penting yang perlu dibentuk dan dikembangkan secara sistematis selama masa sekolah, khususnya di jenjang SMA sebagai fase transisi menuju kedewasaan. Kematangan karir pada siswa SMA ditandai dengan kemampuan mereka dalam menetapkan tujuan masa depan melalui pengumpulan informasi diri, pemanfaatan potensi, serta konsultasi dengan pihak lain (Afdal et al., 2019). Selain itu, mereka juga mampu mengaitkan pilihan mata pelajaran dengan arah karir, memahami persyaratan pendidikan yang relevan, dan mengidentifikasi nilai-nilai pribadi yang berkaitan dengan

karir atau kegiatan lainnya (Sciarra, 2014). Pemilihan dan perencanaan karir merupakan bagian dari tugas perkembangan remaja yang sangat berpengaruh terhadap masa depan mereka. Remaja yang berhasil menyelesaikan tugas ini cenderung merasa bahagia, sementara kegagalan dalam menjalankannya dapat menimbulkan ketidakbahagiaan dan kesulitan dalam menyesuaikan diri. Havighurst (dalam Akmal, 2018) menyatakan bahwa pemilihan karir adalah tugas perkembangan yang harus diselesaikan dengan baik agar tidak berdampak negatif pada masa depan individu. Super (dalam Mubiana, 2018) menekankan bahwa masa remaja merupakan waktu yang strategis untuk merencanakan karir secara bijak, dan kualitas pilihan karir sangat bergantung pada tingkat kematangan karir seseorang. Kematangan ini mencerminkan kesiapan secara kognitif dan emosional dalam menghadapi tuntutan perkembangan sesuai usianya. Selanjutnya, Lunberg (dalam Anggraini, 2018) menegaskan bahwa kematangan karir berkaitan dengan kesiapan individu dalam mengenali potensi dan minatnya, sehingga mereka dapat memilih karir yang sesuai dan menjalankannya dengan lebih fokus dan sejahtera.

Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa banyak siswa masih mengalami kebingungan dalam memilih jurusan atau menentukan arah karir, baik saat menempuh pendidikan maupun setelah lulus SMA. Tidak sedikit dari mereka yang membuat keputusan berdasarkan tekanan sosial, mengikuti pilihan teman atau orang tua, tanpa mempertimbangkan minat, bakat, kepribadian, dan kemampuan diri, yang seharusnya menjadi bagian penting dari pemahaman diri pada tahap perkembangan ini. Data dari BPS (2024) menunjukkan bahwa persepsi siswa terhadap kompetensi menyumbang 19,9% terhadap kesiapan kerja, penguasaan soft skill sebesar 5,8%, dan kematangan karir sebesar 9,8%, yang menandakan pentingnya aspek psikologis dalam kesiapan menghadapi dunia kerja. Fenomena ini diperkuat oleh temuan di lapangan, di mana dari 100 siswa yang diwawancarai, sekitar 60% atau sebanyak 60 siswa mengaku bingung saat ditanya mengenai pilihan fakultas yang akan diambil. Bahkan, sebagian besar dari mereka hanya mengikuti keputusan teman atau arahan guru tanpa mempertimbangkan minat dan potensi diri secara mendalam. Jika dikaitkan dengan teori Super (2011), siswa yang belum menunjukkan arah karir yang jelas mencerminkan tingkat kematangan karir yang rendah, ditandai oleh ketidakkonsistenan pilihan, ketidakmandirian dalam pengambilan keputusan, serta keraguan dalam menentukan masa depan. Sebaliknya, individu dengan kematangan karir yang tinggi cenderung memiliki pilihan karir yang mantap, realistis, dan sikap positif terhadap karir yang dipilihnya. Fakta di lapangan menunjukkan bahwa banyak siswa masih mengalami kebingungan dalam menentukan pilihan studi maupun karir. Hal ini menunjukkan adanya kelemahan dalam proses pengambilan keputusan karir yang seharusnya sudah mulai terbentuk di usia remaja. Kondisi ini menandakan adanya celah (gap) dalam pemahaman terhadap faktor-faktor psikologis yang dapat memperkuat kematangan karir siswa, salah satunya adalah kepercayaan terhadap kemampuan diri sendiri dan persepsi terhadap kontrol atas hidupnya.

Sejalan dengan penelitian Seligman (2004), perkembangan karir individu dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik eksternal maupun internal, yang secara langsung berdampak pada tingkat kematangan karir. Faktor-faktor tersebut meliputi keluarga, self-efficacy, *locus of control*, keterampilan (baik hard skill maupun soft skill), minat, bakat,

kematangan kepribadian, usia, kondisi sosial ekonomi, dan jenis kelamin. Dalam hal ini, kepribadian, khususnya self-efficacy, memainkan peran penting dalam membentuk kematangan karir (Coertse & Schepers dalam Gonzales, 2018). Self-efficacy sendiri diartikan sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menjalankan tindakan guna mencapai tujuan tertentu (Bandura, 1997 dalam Akmal, 2022). Dalam konteks pendidikan, self-efficacy terbukti berpengaruh terhadap keberhasilan belajar (Hasanah, 2019), karena siswa yang memiliki self-efficacy tinggi cenderung memanfaatkan potensinya secara optimal untuk meraih hasil yang diinginkan (Prabawati & Susanti, 2019). Ifdil et al. (2019) juga menegaskan bahwa efikasi diri yang tinggi meningkatkan rasa ingin tahu, pemahaman tujuan belajar, keberanian bertanya di kelas, serta ketahanan dalam menghadapi kesulitan, yang semuanya berkontribusi terhadap kematangan karir. Sejalan dengan itu, Schunk & Mullen (2012) menyatakan bahwa self-efficacy merupakan prediktor penting kematangan karir siswa, sebagaimana didukung oleh temuan Mukaromah et al. (2018) yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat self-efficacy, semakin tinggi pula tingkat kematangan karir siswa. Efikasi diri juga memengaruhi perilaku belajar siswa, seperti semangat belajar, fokus dalam pembelajaran, serta ketepatan dalam menyelesaikan tugas. Sebaliknya, siswa dengan self-efficacy rendah cenderung menghindari tantangan dan mengalami kesulitan dalam proses belajar, yang berdampak pada ketidaksiapan mereka dalam mengambil keputusan karir secara matang. Self-efficacy, atau keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu, telah banyak diteliti sebagai prediktor positif dalam pengambilan keputusan karir. Individu dengan self-efficacy tinggi cenderung lebih percaya diri, lebih gigih dalam menghadapi tantangan, dan lebih siap dalam menentukan pilihan karir. Di sisi lain, *locus of control*, yaitu sejauh mana seseorang merasa bahwa dirinya memiliki kendali atas peristiwa dalam hidupnya, juga memainkan peran penting dalam proses pembentukan kematangan karir.

Penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa self-efficacy berkorelasi positif dengan kematangan karir (Lent et al., 1994; Betz & Hackett, 2006). Demikian pula, *locus of control* diketahui dapat memediasi hubungan antara variabel psikologis dan perilaku karir siswa (Rotter, 1966; Creed et al., 2003). Namun, masih terdapat keterbatasan dalam memahami bagaimana interaksi antara self-efficacy dan *locus of control* secara simultan memengaruhi kematangan karir, khususnya pada konteks siswa SMA di Indonesia. *Locus of control* merupakan persepsi individu terhadap penyebab keberhasilan atau kegagalan yang dialaminya (Baron & Byrne, 2014). Reiss dan Mitra (2018) membaginya menjadi dua jenis: internal, yaitu keyakinan bahwa hasil ditentukan oleh usaha dan kemampuan diri sendiri; serta eksternal, yang mengaitkan hasil dengan faktor luar seperti keberuntungan atau nasib. Siswa dengan *locus of control* internal cenderung merasa bertanggung jawab atas pencapaiannya, aktif mengeksplorasi diri dan karir, serta berusaha mengatasi hambatan untuk meraih tujuan (Zulkaida, 2017; Lestari, 2018). *Locus of control* juga memengaruhi semangat belajar dan pengembangan keterampilan akademik. Penelitian Bahri et al. (2020) menemukan bahwa *locus of control* memiliki hubungan signifikan dengan kematangan karir siswa, dengan kontribusi sebesar 79,8% ($R^2 = 0,798$) dan koefisien regresi positif 0,976, menunjukkan bahwa semakin tinggi *locus of control* internal, semakin tinggi pula kematangan karir siswa.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh self-efficacy terhadap kematangan karir siswa SMA dengan *locus of control* sebagai variabel mediasi. Melalui pendekatan ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika psikologis yang mendasari kematangan karir remaja, sekaligus memberikan kontribusi praktis dalam pengembangan layanan bimbingan dan konseling di sekolah.

METHOD

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausalitas untuk menguji pengaruh self-efficacy terhadap kematangan karir dengan *locus of control* sebagai variabel mediasi.

Partisipan

Sampel dalam penelitian ini adalah siswa kelas XII di SMA Negeri 17 Medan, yang berjumlah 295 orang, dipilih menggunakan teknik cluster sampling. Instrumen penelitian terdiri dari tiga skala psikologis yang telah dikembangkan berdasarkan teori yang relevan.

Instrumen

Skala kematangan karir disusun berdasarkan teori Super (dalam Watkins & Campbell, 2020) mencakup lima dimensi: *career planning*, *career exploration*, *career decision making*, *world-of-work information*, dan *knowledge of the preferred occupational group*, dengan total 30 aitem. Skala self-efficacy mengacu pada teori Bandura (dalam Artino, 2022) yang meliputi aspek *magnitude*, *strength*, dan *generality*, dengan total 28 aitem (14 favourable dan 14 unfavourable). Sementara itu, skala *locus of control* menggunakan model IPC dari Levenson (dalam Waddington, 2023) yang mengukur tiga dimensi: *internal*, *powerful others*, dan *chance* dengan total 24 aitem. Seluruh skala menggunakan format Likert 4 poin. Reliabilitas masing-masing instrumen telah diuji pada studi sebelumnya dan dinyatakan valid serta reliabel.

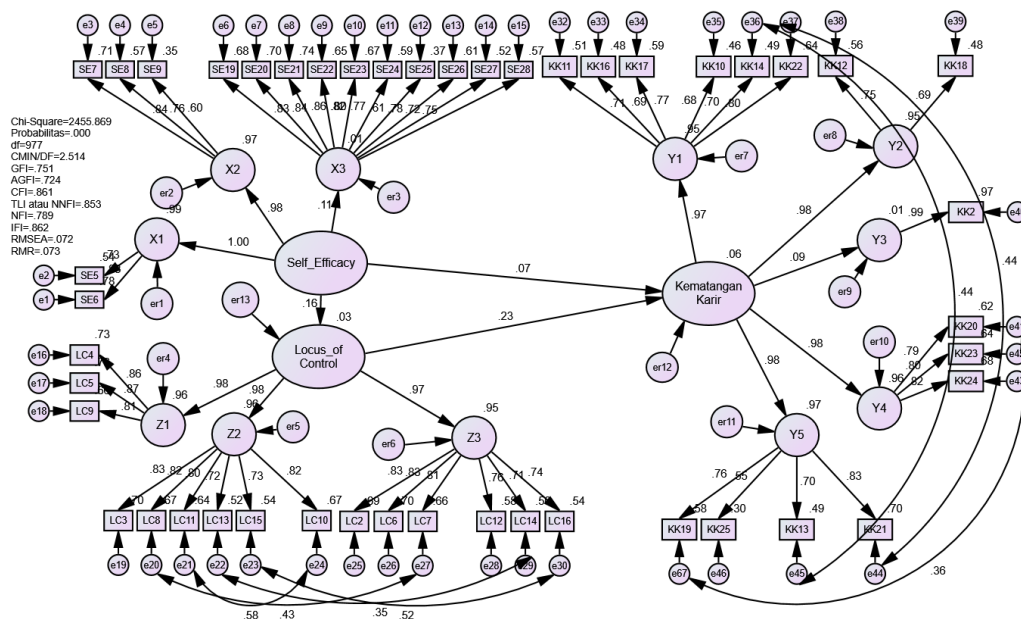
Analisis data

Teknik analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan two-step analysis menggunakan bantuan software AMOS 21. Langkah pertama adalah *confirmatory factor analysis* (CFA) untuk menguji validitas konstruk, kemudian dilanjutkan dengan analisis model struktural untuk mengetahui hubungan kausal antar variabel. Uji kelayakan model dilakukan menggunakan berbagai indeks *goodness-of-fit* seperti CFI, TLI, RMSEA, dan Chi-square.

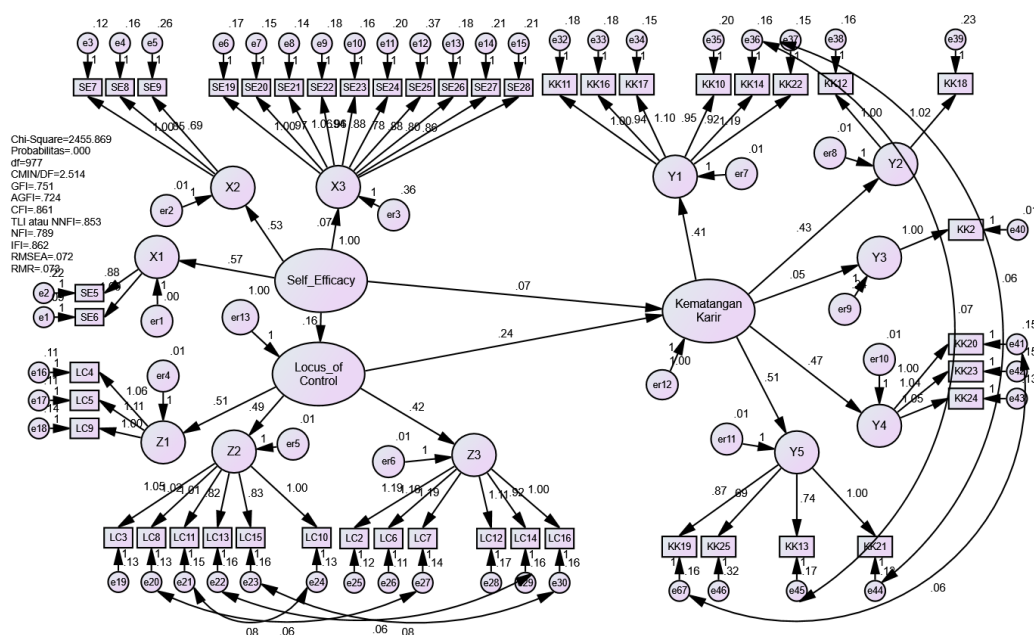
RESULTS AND DISCUSSION

Pendekatan dalam analisis SEM menggunakan pendekatan dua tahap yakni analisis model pengukuran (*the measurement model analysis*) dan analisis model persamaan struktural (*the structural equation model analysis*). Untuk

mempermudah dan menjamin akurasi hasil perhitungan digunakan *software* statistika dengan *Analys Moment of Structural* (AMOS versi 23.0). Berikut adalah Diagram Full Model Gabungan (Struktural) fit.



Gambar 1. Diagram Full Model Structural (Standardized Estimate)



Gambar 2. Diagram Full Model Structural (Unstandardized Estimate)

Gambar 1 adalah *output* diagram dengan nilai *Standardized*, sedangkan untuk Gambar 2 merupakan diagram dengan nilai yang *unstandardized*, keduanya merupakan *output* analisis *full model* lengkap (gabungan). Dengan

demikian model SEM yang dihasilkan dapat digunakan untuk menganalisis dan menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, digunakan untuk menjelaskan pengaruh atau hubungan antar variable laten, dimensi dan indikator serta untuk menguji hipotesis penelitian.

a. Persamaan Regresi yang Dihasilkan

Untuk mengetahui model persamaan struktural lengkap yang terdiri dari persamaan *struktural*, koefisien regresi pembentuknya diperoleh dari Tabel 1. (*Standardized Regression Weights*), dan nilai residual (*error of estimates*) dapat diketahui dari Tabel 2. *Squared Multiple Correlation*.

Tabel 1. *Standardized Regression Weights*

			Estimate
Locus_of_Control	---	Self_Efficacy	.160
Kematangan_Karir	<---	Self_Efficacy	.069
Kematangan_Karir	<---	Locus_of_Control	.231

Sumber : Data primer diolah peneliti dengan AMOS 23

Tabel 2. *Squared Multiple Correlations*

	Estimate
Locus_of_Control	.026
Kematangan_Karir	.063

Sumber : Data Primer diolah peneliti dengan AMOS 23

Berdasarkan Tabel 1. *Standardized Regression Weights*), dan nilai residual (*error of estimates*) Tabel 2. *Squared Multiple Correlation* dapat dibuat persamaan regresi penelitian sebagai berikut:

Persamaan Struktural : $Locus\ of\ control = 0.231 * Self-Efficacy + error\ (1-0.260) = 0,74$

Persamaan Sub-Struktural : $Kematangan\ Karir = 0.690 * Self-Efficacy + 0.231 * Locus\ of\ control + error\ (1-0.63) = 0,37$

Uji Validitas dan Reliabilitas Model Structural SEM

1. Uji Validitas Model Structural

Setelah kecocokan model dan data secara keseluruhan dapat diterima (fit), langkah berikutnya adalah evaluasi atau analisis model pengukuran. Evaluasi ini dilakukan terhadap setiap model pengukuran atau konstruk. Menurut Igbaria et.al. dalam Wijanto (2008) menyatakan muatan faktor standar (*factor loading standard*) $\geq 0,5$ adalah *very significant*, sedangkan Ghazali (2008:135) menyatakan *factor loading* yang signifikan dan memiliki *factor loading standar* $\geq 0,5$ menunjukkan adanya tingkat *convergent validity* yang baik.

Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas Indikator dalam *Full Model_Fit*
(Standardized Regression Weight)

No	Variabel Laten (2stCFA)	Variabel Laten (1stCFA)	Variabel Manifes	Std. Loading Factor	Validitas
1.	Self-Efficacy	Magnitude	SE1	-0,183	di-drop
			SE2	-0,152	di-drop
			SE3	0,121	di-drop
			SE4	0,045	di-drop
			SE5	0,883	Valid
			SE6	0,736	Valid
			SE7	0,846	Valid
			SE8	0,756	Valid
			SE9	0,594	Valid
		Generality	SE10	0,422	di-drop
			SE11	0,219	di-drop
			SE12	0,200	di-drop
			SE13	0,396	di-drop
			SE14	0,325	di-drop
			SE15	0,339	di-drop
			SE16	0,339	di-drop
			SE17	0,327	di-drop
		Strength	SE18	0,280	di-drop
			SE19	0,824	Valid
			SE20	0,834	Valid
			SE21	0,862	Valid
			SE22	0,803	Valid
			SE23	0,817	Valid
			SE24	0,767	Valid
			SE25	0,610	Valid
2.	Locus of control	Factor Internal	SE26	0,783	Valid
			SE27	0,726	Valid
			SE28	0,758	Valid
			LC1	0,234	di-drop
			LC4	0,856	Valid
			LC5	0,870	Valid
			LC9	0,814	Valid
			LC18	0,300	di-drop
			LC19	0,257	di-drop
		Factor Powerfull others	LC21	0,267	di-drop
			LC23	0,020	di-drop
			LC3	0,834	Valid
			LC8	0,817	Valid
		Factor chance	LC11	0,802	Valid
			LC13	0,720	Valid
			LC15	0,732	Valid
			LC17	0,337	di-drop
			LC10	0,818	Valid
			LC22	0,028	di-drop
			LC2	0,833	Valid

3	Kematangan Karir	Career Planning	LC6	0,835	Valid
			LC7	0,812	Valid
			LC20	0,301	di-drop
			LC12	0,764	Valid
			LC14	0,707	Valid
			LC16	0,737	Valid
			LC24	0,024	di-drop
			KK16	0,690	Valid
			KK17	0,770	Valid
			KK10	0,678	Valid
			KK14	0,700	Valid
			KK11	0,714	Valid
		Career Exploration	KK26	0,477	di-drop
			KK22	0,801	Valid
			KK12	0,746	Valid
			KK29	0,141	di-drop
			KK5	0,020	di-drop
			KK18	0,692	Valid
		Decision Making	KK1	0,352	di-drop
			KK2	0,986	Valid
			KK4	0,458	di-drop
			KK3	0,315	di-drop
		World of Work Information	KK6	0,312	di-drop
			KK20	0,787	Valid
			KK23	0,801	Valid
			KK24	0,825	Valid
			KK8	-0,003	di-drop
			KK15	0,342	di-drop
			KK30	0,063	di-drop
			KK9	0,056	di-drop
		Knowledge of the Preferred Occupational Group	KK19	0,763	Valid
			KK25	0,550	Valid
			KK28	0,272	di-drop
			KK7	0,052	di-drop
			KK21	0,835	Valid
			KK13	0,697	Valid
			KK27	0,226	di-drop

2. Uji Reliabilitas Model Structural

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat memberikan hasil yang relatif sama apabila dilakukan pengukuran kembali pada subyek yang sama. Mengukur reliabilitas konstruk dalam SEM digunakan *composite reliability measure* atau ukuran reliabilitas komposit dan *variance extracted measure* atau ukuran ekstrak varian (Wijanto, 2008:66). Tingkat reliabilitas yang diterima adalah apabila nilai *Construct Reliability* $\geq 0,7$ dan nilai *Variance Extract* $\geq 0,5$ (Hair et al.

dalam Wijanto, 2008:66). Reliabilitas komposit suatu konstruk dihitung melalui rumus sebagai berikut :

$$\text{Construct Reliability} = \frac{(\sum \text{Std. Loading})^2}{(\sum \text{Std. Loading})^2 + \sum e_i}$$

$$\text{Variance Extract} = \frac{\sum \text{Std. Loading}^2}{\sum \text{Std. Loading}^2 + \sum e_i}$$

Dengan memperhatikan hasil *output Standardized Regression Weight* Tabel 4. di atas, hasil pengujian validitas indikator dalam full model_fit, tentang nilai estimasi maka perhitungan reliabilitas konstruk (*Construct Reliability* maupun *Variance Extract*) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Pengujian *Construct Reliability* (CR) dan *Variance Extract* (VE)

Variabel Laten (2stCFA)	Variabel Laten (1stCFA)	Variabel Manifes	Std. Loading Factor	λ^2	Error = 1- λ^2	CR=($\sum \lambda$) ² / (($\sum \lambda$) ² + $\sum$ Error); CR $\geq 0,7$	VE=($\sum \lambda^2$) / (($\sum \lambda^2$)+ $\sum$ Error); VE $\geq 0,5$	Validitas
Self-Efficacy	Magnitude	SE5	0,883	0.780	0.220	0,958	0,604	Valid
		SE6	0,736	0.542	0.458			Valid
		SE7	0,846	0.716	0.284			Valid
	Generality	SE8	0,756	0.572	0.428			Valid
		SE9	0,594	0.353	0.647			Valid
		SE19	0,824	0.679	0.321			Valid
		SE20	0,834	0.696	0.304			Valid
		SE21	0,862	0.743	0.257			Valid
	Strength	SE22	0,803	0.645	0.355			Valid
		SE23	0,817	0.667	0.333			Valid
		SE24	0,767	0.588	0.412			Valid
		SE25	0,610	0.372	0.628			Valid
		SE26	0,783	0.613	0.387			Valid
		SE27	0,726	0.527	0.473			Valid
		SE28	0,758	0.575	0.425			Valid
		Σ	11,599	9,066	5,934			Reliabel
Locus of control	Factor Internal	LC4	0,856	0.733	0.267	0,963	0,637	Valid
		LC5	0,870	0.757	0.243			Valid
		LC9	0,814	0.663	0.337			Valid
		LC3	0,834	0.696	0.304			Valid
	Factor Powerfull others	LC8	0,817	0.667	0.333			Valid
		LC11	0,802	0.643	0.357			Valid
		LC13	0,720	0.518	0.482			Valid
		LC15	0,732	0.536	0.464			Valid
	Factor chance	LC10	0,818	0.669	0.331			Valid
		LC2	0,833	0.694	0.306			Valid
		LC6	0,835	0.697	0.303			Valid
		LC7	0,812	0.659	0.341			Valid
		LC12	0,764	0.584	0.416			Valid
		LC14	0,707	0.500	0.500			Valid
		LC16	0,737	0.543	0.457			Valid
		Σ	11,951	9,559	5,441			Reliabel
Kematangan Karir	Career Planning	KK16	0,690	0.476	0.524	0,963	0,637	Valid
		KK17	0,770	0.593	0.407			Valid
		KK10	0,678	0.460	0.540			Valid
		KK14	0,700	0.490	0.510			Valid
		KK11	0,714	0.510	0.490			Valid
		KK22	0,801	0.642	0.358			Valid

Career	KK12	0,746	0.557	0.443	Valid
Exploration	KK18	0,692	0.479	0.521	Valid
Decision	KK2	0,986	0.972	0.028	Valid
Making					
World of	KK20	0,787	0.619	0.381	Valid
Work	KK23	0,801	0.642	0.358	Valid
Information	KK24	0,825	0.681	0.319	Valid
Knowledge	KK19	0,763	0.582	0.418	Valid
of the	KK25	0,550	0.303	0.698	Valid
Preferred	KK21	0,835	0.697	0.303	Valid
Occupational	KK13	0,697	0.486	0.514	Valid
Group					
	Σ	12,035	9,187	6,813	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2025

Dari hasil perhitungan *Construct Reliability* dan *Variance Extract* di atas, menunjukkan bahwa *Construct Reliability* (CR) dari seluruh konstruk maupun dimensinya telah memenuhi nilai yang direkomendasikan ($CR \geq 0,7$). Adapun *Variance Extract* (VE) sebagian besar konstruk maupun dimensinya juga telah memenuhi nilai yang direkomendasikan ($VE \geq 0,5$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk maupun dimensi dalam Ful Model_Fit memiliki reliabilitas yang baik.

Analisis Pengaruh Langsung (Direct Effect) dan Tidak Langsung (Indirect Effect).

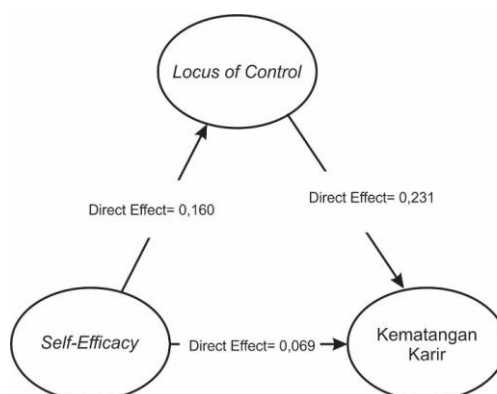
1) Pengaruh Langsung (Direct Effect)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh satu variabel dengan variabel lain dalam model SEM baik secara langsung maupun tidak langsung dapat dilihat dari *Standardized Direct Effect* dan *Standardized Indirect Effect*. Koefisien standard regresi pengaruh langsung (*direct effect*) terlihat pada tabel 5.

Tabel 5. Pengaruh Langsung (Standardized Direct Effect)

	Self_Efficacy	Locus_of_Control	Kematangan_Karir
Locus_of_Control	.160	.000	.000
Kematangan_Karir	.069	.231	.000

Sumber : Data primer diolah peneliti dengan AMOS 23.0.



Gambar 3. Diagram Koefisien Pengaruh Langsung

Berdasarkan Tabel 5 dan Gambar 3, pengaruh langsung *locus of control* lebih dominan sebesar 0.231 (23,1%) dibanding pengaruh langsung *self-efficacy* yang hanya sebesar 0.069 (6,9%) terhadap kematangan karir. Sedangkan pengaruh langsung *self-efficacy* secara langsung terhadap *locus of control* sebesar 0,160 (16,0%).

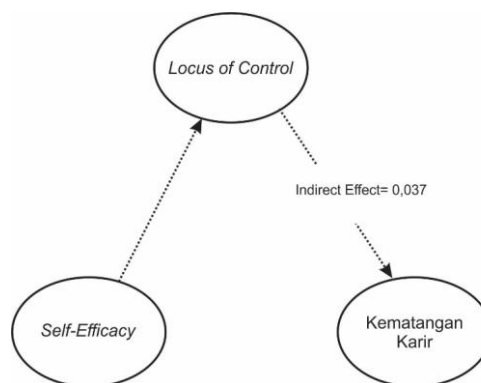
2) Pengaruh Tidak Langsung (*Standardized Indirect Effect*)

Koefisien pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) berguna untuk mengetahui apakah dalam struktur model SEM variabel mediasi berperan secara efektif. Dengan cara membandingkan besarnya koefisien pengaruh tidak langsung dengan langsung maka akan diketahui apakah variabel mediasi atau intervening berperan sesuai yang diharapkan. Hasil perhitungan dengan AMOS 23.00 pengaruh tidak langsung dapat dilihat Tabel 6. di bawah ini.

Tabel 6. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

	Self_Efficacy	Locus_of_Control	Kematangan_Karir
Locus_of_Control	.000	.000	.000
Kematangan_Karir	.037	.000	.000

Sumber : Data primer diolah peneliti dengan AMOS 23.00



Gambar 4. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Berdasarkan Tabel 6 dan Gambar 4, hasil perhitungan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) menunjukkan bahwa variabel *self-efficacy* memiliki pengaruh tidak langsung sebesar 0.037 (3,7%) melalui *locus of control* terhadap kematangan karir.

Pembahasan

1. Pengaruh Self-Efficacy terhadap Locus of control

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara *self-efficacy* dan *locus of control*. Individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi cenderung meyakini bahwa dirinya mampu mengendalikan berbagai situasi dan mengambil keputusan yang tepat dalam menghadapi tantangan. Keyakinan ini secara tidak langsung

membentuk *locus of control* internal, yaitu pandangan bahwa keberhasilan atau kegagalan ditentukan oleh usaha dan kemampuan pribadi, bukan oleh faktor eksternal seperti keberuntungan atau campur tangan orang lain. Temuan ini sejalan dengan pendapat Bandura (1997), yang menyatakan bahwa *self-efficacy* berperan penting dalam pembentukan keyakinan kontrol diri. Semakin tinggi *self-efficacy*, maka semakin kuat pula kecenderungan individu untuk mengembangkan *locus of control* internal. Sebaliknya, rendahnya *self-efficacy* sering dikaitkan dengan *locus of control* eksternal, di mana individu merasa bahwa nasib dan hasil kehidupannya ditentukan oleh kekuatan di luar dirinya. Dukungan juga datang dari penelitian sebelumnya (Cervone & Pervin, 2022) yang menunjukkan bahwa *self-efficacy* merupakan prediktor signifikan dari orientasi kontrol internal. Oleh karena itu, meningkatkan *self-efficacy* melalui pengalaman sukses, dukungan sosial, dan penguatan positif dapat menjadi strategi penting dalam membantu individu membangun persepsi kontrol diri yang lebih kuat. Dengan demikian, *self-efficacy* tidak hanya menjadi faktor penting dalam pengambilan keputusan dan pencapaian tujuan, tetapi juga berperan dalam membentuk cara individu memaknai hubungan antara tindakan pribadi dan hasil yang diperoleh, yaitu inti dari konsep *locus of control*.

2. Pengaruh Locus of control terhadap Kematangan Karir

Hasil daripada penelitian ini adalah menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *locus of control* terhadap kematangan karir siswa SMA. Pengaruh *locus of control* terhadap kematangan karir siswa SMA mempunyai arah yang positif signifikan, dengan nilai beta (besarnya pengaruh) sebesar 0,236 (23,6%). Dalam penelitian ini, *locus of control* diukur melalui tiga dimensi utama: (a) faktor internal, (b) faktor powerful others, dan (c) faktor keberuntungan (chance). Masing-masing dimensi memberikan kontribusi terhadap pembentukan *locus of control*. Analisis menunjukkan bahwa pada dimensi faktor internal, indikator LC5 ("Bila saya merencanakan sesuatu, saya cukup yakin untuk dapat melaksanakan") memiliki nilai loading factor tertinggi, yaitu 0,870. Pada dimensi powerful others, indikator LC3 ("Saya merasa bahwa apa yang terjadi dalam kehidupan saya sebagian besar ditentukan oleh orang-orang lain yang memiliki kekuasaan") menunjukkan loading factor tertinggi sebesar 0,834. Sementara itu, pada dimensi chance, indikator LC6 ("Sering tidak ada kemungkinan untuk melindungi kepentingan pribadi saya dari peristiwa-peristiwa yang tidak memungkinkan") memiliki nilai loading tertinggi sebesar 0,835.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori dan temuan sebelumnya yang menegaskan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap kematangan karir. Atli (2017) menemukan bahwa *locus of control* merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kematangan karir. Hal ini didukung oleh Seligman (2014) yang menjelaskan bahwa kematangan karir dapat meningkatkan kesadaran diri, pengetahuan tentang pilihan karir, serta gambaran diri terkait kemampuan, minat, nilai, dan kepribadian. Selain itu, kematangan karir juga memperkuat tujuan karir, sikap karir seperti kemandirian dan motivasi, serta berkontribusi pada kesuksesan dan kepuasan karir individu.

Sari et al. (2013) menyatakan bahwa *locus of control* merupakan persepsi individu mengenai kendali atas keberhasilan dan kegagalan dalam hidup, yang terbagi menjadi dua dimensi: internal dan eksternal (Arslan & Akin, 2014). Individu dengan *locus of control* internal meyakini bahwa pencapaian bergantung pada usaha dan tindakan pribadi (Pratama & Suharnan, 2014), sementara *locus of control* eksternal meyakini bahwa nasib ditentukan oleh faktor di luar diri (Arslan & Akin, 2014). Memiliki *locus of control* internal dianggap penting karena berkontribusi positif terhadap keberhasilan dan pengembangan hidup (Cakir, 2017; Manichander, 2014). Friedman dan Schustack (2018) menegaskan bahwa individu dengan kontrol internal lebih termotivasi untuk meraih kesuksesan karena merasa tindakannya berdampak langsung. Dalam konteks kematangan karir, *locus of control* internal berkontribusi pada peningkatan kematangan karir (Widyastuti & Widyowati, 2015). Afdal et al. (2017) menambahkan bahwa bagi siswa SMA, pemahaman akan kematangan karir sangat penting untuk pengambilan keputusan karir yang tepat, di mana kontrol internal menjadi faktor pendukung utama.

3. Pengaruh Self-Efficacy terhadap Kematangan Karir

Hasil daripada penelitian ini menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan self-efficacy terhadap kematangan karir siswa SMA. Walaupun demikian besarnya nilai beta memperlihatkan adanya pengaruh positif sebesar 0,71 (7,1%) namun tidak cukup signifikan dalam mempengaruhi kematangan karir siswa SMA. Berdasarkan analisis data, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan temuan beberapa peneliti sebelumnya seperti Bandura (1997) yang menyatakan bahwa self-efficacy memiliki peran penting dalam pengambilan keputusan karir, maupun Lent, Brown, dan Hackett (2002) dalam Social Cognitive Career Theory (SCCT) yang menegaskan bahwa efikasi diri berkontribusi signifikan terhadap kematangan karir. Penelitian ini justru menemukan bahwa pengaruh self-efficacy terhadap kematangan karir tidak signifikan pada siswa SMA. Peneliti berpendapat bahwa perbedaan hasil ini disebabkan oleh masih terbatasnya penelitian yang secara khusus meneliti hubungan antara self-efficacy dan kematangan karir pada populasi siswa SMA. Sebagian besar studi sebelumnya menggunakan responden dari kalangan mahasiswa atau karyawan, sehingga konteks dan tahapan perkembangan individu berbeda. Oleh karena itu, hasil penelitian ini dianggap sebagai temuan baru (novelty) yang dapat menjadi dasar atau acuan untuk penelitian lanjutan dengan fokus pada remaja sekolah menengah

Pengaruh Self-Efficacy terhadap Kematangan Karir Siswa SMA dengan Locus of control sebagai Mediasi

Hasil daripada penelitian ini adalah menyatakan bahwa terdapat pengaruh *self-efficacy* terhadap kematangan karir siswa SMA dengan *locus of control* sebagai mediasi. Hasil tersebut didapatkan melalui pengujian dengan teknis Sobel Test, dimana berdasarkan nilai probability (*two-tailed*) didapatkan nilai p-value sebesar $0,03 < 0,05$, dan atau dengan nilai Sobel test statistic sebesar $2,073 > 1,96$. Hasil penelitian ini mendukung pandangan para ahli bahwa karir bukan sekadar pekerjaan, melainkan bagian penting dari identitas dan gaya hidup individu, mencerminkan bagaimana seseorang memaknai dirinya dalam berbagai peran dan situasi hidup (Herr & Crammer, 2014). Kematangan karir, menurut Super (dalam Gonzalez, 2018), menunjukkan kesiapan individu dalam

menghadapi tugas perkembangan sesuai usianya, dan menjadi refleksi proses pengambilan keputusan karir (Richard, 2017). Teori efikasi diri karir yang dikembangkan oleh Hacket dan Betz (2016) menekankan pentingnya keyakinan individu dalam menghadapi tantangan karir. Widjaja (dalam Susantoputri, 2014) menambahkan bahwa pencapaian kematangan karir memerlukan kepercayaan diri terhadap potensi, ciri kepribadian, serta kemampuan menerima perbedaan diri, agar siswa dapat menentukan bidang karir yang paling sesuai (Anderson et al., 2001).

Menurut Schunk (dalam Martini, dkk, 2023), efikasi diri berperan penting dalam memengaruhi pilihan kegiatan siswa, termasuk dalam mempersiapkan kematangan karir mereka, karena semakin tinggi efikasi diri karir individu, maka semakin besar pula usaha dan motivasi yang ditunjukkan dalam meraih kematangan karir; sebaliknya, rendahnya efikasi diri dapat menghambat pencapaian tersebut. Sari (2024) menekankan bahwa siswa SMA yang berada pada masa remaja sedang menghadapi tugas perkembangan untuk memilih dan merencanakan karir, sehingga kematangan karir menjadi aspek penting yang mencerminkan penguasaan terhadap tugas perkembangan karir yang melibatkan pengetahuan dan sikap yang sesuai. Dalam konteks ini, *locus of control* merupakan faktor kunci yang berkontribusi terhadap kematangan karir, karena orientasi kontrol diri menjadi dasar motivasi individu dalam mencapai tujuan karirnya. Penelitian Djunaedi et al. (2022) menguatkan hal ini dengan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *locus of control* terhadap kematangan karir, di mana semakin tinggi *locus of control* mahasiswa maka semakin tinggi pula kematangan karirnya. Temuan serupa dikemukakan oleh Hasanah et al. (2023), yang menemukan bahwa *locus of control* internal dan eksternal secara signifikan memengaruhi kematangan karir mahasiswa yang akan memasuki dunia kerja, dengan *locus of control* internal terkait dengan kematangan karir yang tinggi, dan sebaliknya, locus eksternal cenderung menunjukkan kematangan karir yang lebih rendah.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa self-efficacy berpengaruh terhadap *locus of control* siswa SMA, namun tidak berpengaruh langsung terhadap kematangan karir. Sebaliknya, *locus of control* terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kematangan karir, dan menjadi variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara self-efficacy dan kematangan karir. Dengan demikian, *locus of control* memainkan peran penting dalam membentuk kesiapan siswa dalam mengambil keputusan karir. Berdasarkan temuan ini, disarankan agar siswa-siswi SMA meningkatkan *locus of control* dengan menumbuhkan keyakinan terhadap kemampuan diri, baik dalam menghadapi tantangan secara mandiri maupun dalam menyikapi faktor eksternal seperti nasib dan pengaruh lingkungan. Sementara itu, bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain yang turut memengaruhi kematangan karir serta memperluas subjek penelitian ke jenjang pendidikan atau konteks institusi lainnya agar memperoleh hasil yang lebih luas dan mendalam.

REFERENSI

- Afdal, A., Elviana, E., & Alizamar, A. (2017). The Role of Counselors in the Development of Career Planning for Youth Inmates. *GUIDENA: Jurnal Ilmu Pendidikan, Psikologi, Bimbingan dan Konseling*, 7(2).
- Afdal, A., Iswari, M., Alizamar, A., Ildil, I., Syahputra, Y., & Nurhastuti, N. (2019). Career planning differences between male and female deaf students. *Specialis Ugdyms*, 1(39), 99–108. <https://doi.org/10.21277/se.v1i39.409>
- Akmal, S. Z. (2019). Faktor - Faktor Yang Menentukan Kebimbangan Karier. *Jurnal Psikologi*, 18(1), 1–12.
- Anderson, S. L., & Betz, N. E. (2001). Sources of social self-efficacy expectations: Their measurement and relation to career development. *Journal of vocational behavior*, 58(1), 98–117.
- Anggraini, Kartika Dyah. (2018). Penerapan Layanan Informasi Karier Menggunakan Media Amplop Serasi untuk Pemahaman Perencanaan Karier Siswa Kelas XI IPS-3 SMA Negeri 2 Nganjuk. *Jurnal*
- Arslan, S., & Akin, A. (2014). Metacognition: As a Predictor of One's Academic *Locus of control*. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 14(1), 33–39.
- Artino, A. R. Jr. (2022). 'Academic Self-Efficacy: From Educational Theory to Instructional Practice.' *Perspectives on Medical Education* 1(2):76–85.
- Atli, A. (2017). Five-factor personality traits as predictor of career maturity. *Eurasian journal of educational research*, 17(68), 151–165.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy in changing societies*. New York: Cambridge University Press.
- Çakır, M. (2017). Investigating prospective teachers' perceived problem-solving abilities in relation to gender, major, place lived, and *locus of control*. *Universal Journal of Educational Research*, 5(6).
- Cervone, D., & Pervin, L. A. (2022). *Personality: Theory and research*. John Wiley & Sons.
- Creed, P., Patton, W., & Prideaux, L. (2006). Causal relationship between career indecision and career decision-making self-efficacy. *Journal of Career Development*, 33, 47–65.
- Djunaedi, N., Juwitaningrum, I., & Ihsan, H. (2022). Pengaruh *locus of control* terhadap kematangan karir yang dimediasi oleh self-efficacy pada mahasiswa. *Jurnal Psikologi Insight*, 6(2), 103–114.
- Hasanah, D. I., Ramdhani, R. N., & Taufiq, A. (2023). Hubungan antara *Locus of control* dengan Kematangan Karier pada Mahasiswa: Tinjauan Literatur Sistematis. *Edu Consilium: Jurnal Bimbingan Dan Konseling Pendidikan Islam*, 4(1), 29–42.
- Iswari, M., Afdal, A., Nurhastuti, N., Syahputra, Y., & Ismail, R. N. (2023). Validation of Career Planning Instrument for Deaf (CPID): Rasch Model Analysis. *AIP Conference Proceedings*, 2805(1). <https://doi.org/10.1063/5.0166390>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. *Career choice and development*, 4(1), 255–311.
- Manichander, T. (2014). *Locus of control* and Performance: Widening Applicabilities. *Online Submission*, 3(2), 84–86.
- Mubiana, Precious Bupe. 2018. Career Maturity, Career Knowledge, and Self Knowledge among Psychology Honours Students: an Exploratory Study. Disertasi. Afrika Selatan: University of Pretoria.

- Pratama, B. D., & Suharnan, S. (2014). Hubungan antara konsep diri dan internal *locus of control* dengan kematangan karir siswa SMA. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 3(03).
- Sari, M., Bakar, A. Y. A., & Syahputra, Y. (2023). Trend in obtaining career information in the digital era within the context of post-covid-19 career anxiety. *Jurnal Konseling Dan Pendidikan*, 11(1), 41. <https://doi.org/10.29210/172000>
- Sari, P. (2024). *Kematangan Emosi dalam Pengambilan Keputusan Karir pada Siswa SMAN 1 Simeulue Tengah* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry).
- Sciarra, D. T. (2014). *School Counseling : Foundation and Contemporary Issues*. Brooks/Cole - Thomson Learning.
- Seligman, M. E. (2019). Positive psychology: A personal history. *Annual review of clinical psychology*, 15(1), 1-23.
- Super, D. E. (2011). *The Psychology of Career: An Introduction to Vocational Development*. New York: Harper
- Susantoputri, dkk. (2014). Hubungan Antara Efikasi Diri Karier Dengan Kematangan Karier Pada Remaja Di Daerah Kota Tangerang. *Jurnal Psikologi*, Volume 10 Nomor 1, Juni 2014 (67-73
- Waddington, J (2023). Self Efficacy. *ELT Journal* Volume 77/2 April 2023; <https://doi.org/10.1093/elt/ccac046>