

**HUBUNGAN *LOCUS OF CONTROL INTERNAL* DAN PERHATIAN  
ORANG TUA DENGAN KEMATANGAN KARIR SISWA SMK  
SWASTA AL-MAKSUM STABAT**

**TESIS**

**OLEH**

**AZRI RANUWALDY SUGMA  
NPM. 151804090**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2017**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/3/20

Access From ([repository.uma.ac.id](http://repository.uma.ac.id))2/3/20

**HUBUNGAN *LOCUS OF CONTROL INTERNAL* DAN PERHATIAN  
ORANG TUA DENGAN KEMATANGAN KARIR SISWA SMK  
SWASTA AL-MAKSUM STABAT**

**TESIS**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam Penulisan Tesis pada  
Magister Psikologi Program Pascasarjana  
Universitas Medan Area

**OLEH**

**AZRI RANUWALDY SUGMA  
NPM. 151804090**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2017**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 2/3/20

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From ([repository.uma.ac.id](http://repository.uma.ac.id))2/3/20

UNIVERSITAS MEDAN AREA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER PSIKOLOGI

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Hubungan *Locus Of Control Internal* dan Perhatian Orang Tua  
Dengan Kematangan Karir Siswa SMK Swasta AL-MAKSUM  
STABAT

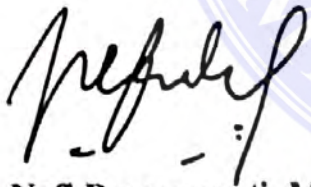
Nama : Azri Ranuwaldy Sugma

NIM : 151804090

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Nefi Darmayanti, M.Si



Suryani Hardjo, S.Psi MA

Ketua Program Studi  
Magister Psikologi



UNIVERSITAS MEDAN AREA  
Prof. Dr. H. Haryetty, MS. Kons

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang



UNIVERSITAS  
PROGRAM PASCASARJANA  
MEDAN AREA  
Direktur  
Prof. Dr. H. Astuti K, MS

Document Accepted 2/3/20

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Telah di uji pada Tanggal 26 Oktober 2017

---

Nama : Azri Ranuwaldy Sugma  
NPM : 151804090



**Panitia Penguji Tesis :**

**Ketua** : Prof. Dr. Lahmuddin Lubis, M.Ed  
**Sekretaris** : Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.Si  
**Pembimbing I** : Dr. Nefi Darmayanti, M.Si  
**Pembimbing II** : Suryani Hardjo, S.Psi, MA  
**Penguji Tamu** : Prof. Dr. Asih Menanti, S.Psi, MS

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/3/20

Access From (repository.uma.ac.id)2/3/20

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Stabat, Oktober 2017



Azri Ranuwaldy Sugma

## ABSTRAK

**AZRI RANUWALDY SUGMA. 151804090. Hubungan *Locus Of Control Internal* dan Perhatian Orang Tua dengan Kematangan Karir Siswa Smk Swasta Al-Maksum Stabat. Magister Psikologi Program Pascasarjana Universitas Medan Area 2017.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *locus of control internal* dan perhatian orang tua dengan kematangan karir pada siswa SMK swasta Al-Maksum Stabat. Hipotesis yang di ajukan adalah ada hubungan positif antara *locus of control internal* dan perhatian orang tua dengan kematangan karir dengan asumsi bahwa semakin tinggi *locus of control internal* dan perhatian orang tua maka semakin tinggi kematangan karirnya. Dimana yang menjadi sampel penelitian adalah siswa kelas X dan XI SMK swasta Al-Maksum Stabat dengan populasi sebanyak 422 siswa dan sampel sebanyak 105 siswa yang diperoleh melalui teknik *propotional random sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala Likert yang terdiri dari tiga skala yaitu skala *locus of control internal*, skala perhatian orang tua dan skala kematangan karir. Metode analisa data yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda. Dari hasil analisis data ditemukan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *locus of control internal* dan perhatian orang tua dengan kematangan karir siswa SMK swasta Al-Maksum Stabat, yang ditunjukkan dengan koefisien nilai  $F=59,299$  dan nilai  $p < 0,05$ . Secara bersama-sama *locus of control internal* dan perhatian orang tua terhadap kematangan karir sebesar 56,3% hal ini berarti masih terdapat 43,7% faktor lain yang dapat mempengaruhi kematangan karir. Secara terpisah *locus of control internal* memberikan kontribusi terhadap kematangan karir sebesar 11,8 %. Perhatian orang tua memberikan kontribusi terhadap kematangan karir sebesar 54,5%.

Kata Kunci : *Locus Of Control Internal*, Perhatian Orang Tua, Kematangan Karir

## ABSTRAC

**AZRI RANUWALDY SUGMA. 151804090. *The correlation between Locus Of Control Internal and Parental Attention with Students' Career Maturity SMK Swasta Al-Maksum Stabat. Post Graduate Program Universitas Medan Area 2017***

*This study is aimed to knowing the correlation between locus of control internal and parental attention with students' career maturity SMK Swasta Al-Maksum Stabat. The hypothesis that submitted was, there is positive correlation between locus of control internal and parental attention with students' career maturity with assuming that the higher locus of internal control and parental attention the higher career maturity. Where the sample of this study was the students of class X and XI SMK Swasta Al-Maksum Stabat with the population were 422 students and the sample were 105 students that got by using proportional random sampling technique. The data collection was did by using Likert Scale that includes of three scales, there are locus of control internal, scale of parental attention and career maturity scale. The data analysis method that used was Multiple Regression Analysis. From result of data analysis found that there is a significance of positive correlation between locus of control internal and parental attention with career maturity students' of SMK Swasta Al-Maksum Stabat, that is shown by coefficient  $F = 59,299$  and  $P < 0,05$ . Together the locus of control internal and parental attention to career maturity as much as 56,3% it means there is still 43,7% another factors are able to affect career maturity. Separately the locus of control internal gives the contribute to the career maturity as much as 11,8%. Parental attention gives the contribute to career maturity as much as 54,5%.*

*Keywords : Locus of Control Internal, Parental Attention, Career Maturity*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur *Alhamdulillah* penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia yang berlimpah sehingga tesis yang berjudul **“HUBUNGAN *LOCUS OF CONTROL INTERNAL* DAN PERHATIAN ORANG TUA DENGAN KEMATANGAN KARIR SISWA SMK SWASTA AL MAKSUM STABAT”** telah dapat penulis selesaikan dengan baik. Penyusunan tesis ini bertujuan untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar Magister Psikologi pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada kedua orangtua penulis dan seluruh keluarga besar penulis yang menjadi sumber motivasi utama dan kepada teman-teman serta seluruh pihak yang mendukung penyelesaian tesis ini.

Peneliti menyadari bahwa tesis ini masih belum sempurna, untuk itu peneliti berharap kepada pembaca untuk memberikan saran, kritikan maupun nasehat yang membangun untuk penyempurnaan selanjutnya. Semoga tesis ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun bagi dunia usaha dan pemerintah.

Stabat,..... Oktober 2017

Penulis

Azri Ranuwaldy Sugma



## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur *Alhamdulillah* penulis sanjungkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul **“HUBUNGAN LOCUS OF CONTROL INTERNAL DAN PERHATIAN ORANG TUA DENGAN KEMATANGAN KARIR SISWA SMK SWASTA AL MAKSUM STABAT”**

Keberhasilan yang penulis capai dalam penyusunan tesis ini sejak awal sampai dengan tersusunnya tesis ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, dan uluran tangan dari berbagai pihak.

Oleh karena itu, perkenankanlah penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Ir.Hj. Retna Astuti Kuswardani, M.S, selaku Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area.
2. Prof. Dr. Sri Milfayetty, M.S., Kons., selaku ketua Program Studi Magister Psikologi Universitas Medan Area.
3. Dr. Nefi Darmayanti, M.Si, selaku Pembimbing I yang selalu meluangkan waktu untuk membimbing dan memberikan banyak arahan dari awal bimbingan bimbingan hingga selesainya penulisan tesis ini.
4. Suryani Hardjo, S, Psi, M.A, Selaku pembimbing II yang menyempatkan waktu memandu penulisan tesis ini dengan penuh semangat dan juga memberikan arahan dari awal bimbingan hingga selesainya penulisan tesis ini.

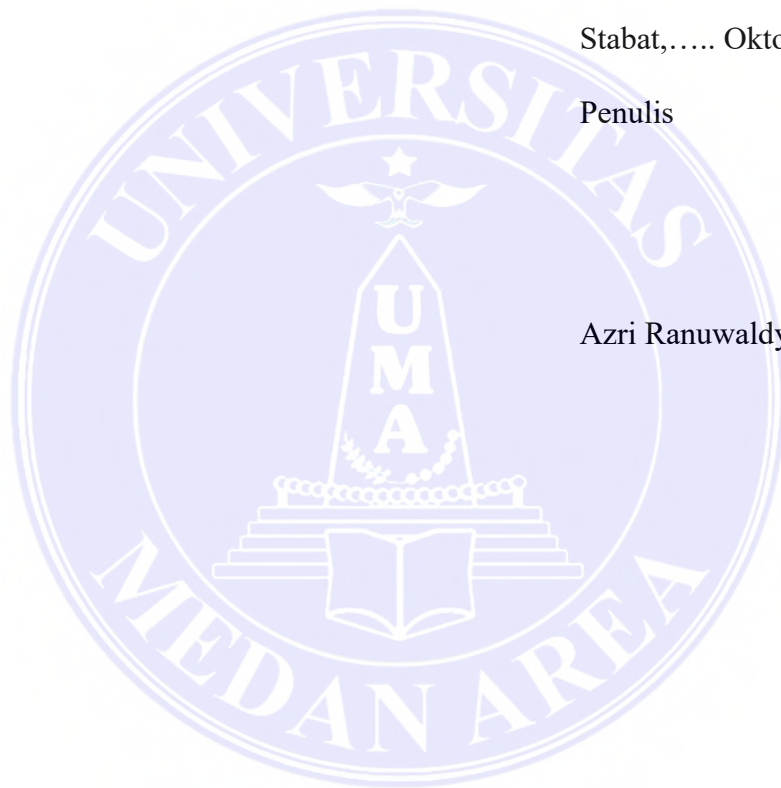
5. Seluruh staff pengajar program studi Magister Psikologi yang telah memberikan ilmu dan wawasan selama masa studi penulis.
6. Orang Tua tercinta Ayah Sugiarno SE, dan Mama Masrida S.Pd yang sudah mengajarku apa arti kehidupan dan selalu mendoakan untuk kesuksesanku di dunia maupun di akhirat.
7. Abang Kamalludin Sugma S.Pd yang selalu memotivasi saya untuk segera menyelesaikan tesis ini.
8. Adik-adikku tersayang Risky Juntryanda Sugma dan Dhea Febriasri Sugma, semoga kalian bisa meneruskan perjuangan abang-abangmu sayang.
9. Pembina Yayasan HAMAS Al- Maksum Stabat Drs. H. Ahmad Julham, M.Pd,MM yang selalu memberi arahan dan memotivasi dalam menyelesaikan penelitian ini.
10. Kepala Sekolah SMK Swasta Al Maksum Stabat yang telah memberikan izin penelitian, serta seluruh siswa-siswi terutama yang menjadi subjek penelitian yang telah berkenan meluangkan waktu dan tenaganya untuk mengisi skala penelitian, sehingga penelitian ini dapat berjalan lancar.
11. Sahabat-sahabat seperjuangan Pradana Chairy Azhar, Maria Fella Tika, M Faisal Sitomorang, Rahman Hermanto Dongoran, Paddilah, Suhaibah Ritonga, Putri Wulandari, Evicenna Yuris yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan penyusunan tesis ini.
12. Teman-teman program studi Magister Psikologi kelas B angkatan 2015 yang sudah mengisi masa-masa perkuliahan dengan indah.

Akhirnya penulis hanya dapat mengucapkan terima kasih kepada keluarga, teman – teman dan semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan, perhatian serta bantuan yang tak terkira kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tesis dengan sebaik-baiknya.

Stabat,..... Oktober 2017

Penulis

Azri Ranuwaldy Sugma



## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>UCAPAN TERIMA KASIH</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	9
1.3. Rumusan Masalah.....	10
1.4. Tujuan Penelitian .....	11
1.5. Manfaat Penelitian .....	11
1.5.1. Manfaat Teoritis .....	11
1.5.2. Manfaat Praktis.....	11
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>12</b>
2.1. Siswa Sekolah Menengah Kejuruan .....	12
2.2. Kematangan Karir.....	14

2.2.1. Pengertian Karir.....	14
2.2.2. Pengertian Kematangan Karir .....	16
2.2.3. Tahapan Proses Perkembangan Karir.....	19
2.2.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kematangan Karir .....	20
2.2.5. Aspek-Aspek Kematangan Karir.....	25
2.3. <i>Locus Of Control Internal</i> .....	29
2.3.1. Pengertian <i>Locus Of Control Internal</i> .....	29
2.3.2. Ciri-Ciri <i>Locus Of Control Internal</i> .....	31
2.3.3. Jenis-Jenis <i>Locus Of Control Internal</i> .....	32
2.3.4. Perbedaan Karakteristik <i>Locus Of Control</i> .....	34
2.3.5. Dimensi <i>Locus Of Control Internal</i> .....	36
2.3.6. Aspek-Aspek <i>Locus Of Control Internal</i> .....	37
2.4. Perhatian Orang Tua .....	39
2.4.1. Pengertian Perhatian Orang Tua.....	39
2.4.2. Macam-Macam Perhatian Orang Tua.....	41
2.4.3. Bentuk-Bentuk Perhatian Orang Tua Pada Anak.....	43
2.4.4. Aspek-Aspek Perhatian Orang Tua .....	47
2.5. Hubungan <i>Locus Of Control Internal</i> Dengan Kematangan Karir.....	51
2.6. Hubungan Perhatian Orang Tua Dengan Kematangan Karir .....	53
2.7. Hubungan <i>Locus Of Control Internal</i> Dan Perhatian Orang Tua Dengan Kematangan Karir.....	55
2.8. Kerangka Konseptual.....	59
2.9. Hipotesis .....	59

<b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>61</b>
3.1. Identifikasi Variabel Penelitian.....	61
3.2. Definisi Oprasional Variabel Penelitian .....	61
3.2.1. <i>Locus Of Control Internal</i> .....	61
3.2.2. Perhatian Orang Tua.....	62
3.2.3. Kematangan Karir.....	63
3.3. Populasi, Sampel Dan Teknik Pengambilan Sampel.....	63
3.3.1. Populasi .....	63
3.3.2. Sampel .....	63
3.3.3. Teknik Pengambilan Sampel.....	64
3.4. Metode Pengumpulan Data.....	65
3.5. Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur .....	65
3.5.1. Validitas.....	65
3.5.2. Reliabilitas.....	67
3.6. Metode Analisis Data.....	68
<b>BAB IV. LAPORAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>70</b>
4.1. Orientasi Kanchah Penelitian .....	70
4.2. Persiapan Penelitian .....	71
4.2.1. Persiapan Administrasi .....	71
4.2.2. Persiapan Alat Ukur Penelitian .....	71
4.2.3. Uji Coba Alat Ukur Penelitian .....	75
4.2.4. Hasil Uji Validitas Dan Reabilitas Alat Ukur .....	76

4.3. Hasil Analisa Data.....	81
4.3.1. Hasil Uji Normalitas.....	82
4.3.2. Hasil Uji Linieritas .....	82
4.3.3. Hasil Uji Hipotesis .....	83
4.4. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik Dan Mean Empirik.....	87
4.4.1. Mean Hipotetik.....	87
4.4.2. Mean Empirik.....	87
4.4.3. Kriteria.....	87
4.5. Pembahasan.....	90
4.5.1. Hubungan <i>Locus Of Control Internal</i> Dengan Kematangan Karir.....	90
4.5.2. Hubungan Perhatian Orang Tua Dengan Kematangan Karir .....	92
4.5.3. Hubungan <i>Locus Of Control Internal</i> Dan Perhatian Orang Tua Dengan Kematangan Karir .....	94
<b>BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>98</b>
5.1. Kesimpulan.....	98
5.2. Saran.....	99
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>101</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>105</b>

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan usaha yang sengaja dibuat secara terencana untuk meningkatkan perkembangan serta potensi kemampuan yang dimiliki oleh anak agar dapat bermanfaat untuk kepentingan hidup di masa depan. Pendidikan jika dilihat dari sudut perkembangan ditunjukkan untuk membantu anak dalam menghadapi dan melakukan mengerjakan tugas-tugas perkembangan, sehingga dapat dikatakan jika pendidikan sangat mempunyai peran penting dan peran yang sangat besar dalam mencapai suatu keberhasilan anak (Islamudin, 2012).

Salah satu institusi pendidikan yang mempersiapkan lulusannya agar mempunyai kematangan karir yang tinggi adalah Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Pendidikan di SMK mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja pada bidang tertentu (Depdiknas 2003). Tujuan pendidikan kejuruan tersebut dipertegas dalam peraturan pemerintah nomor 19 tahun 2005, yang menyatakan bahwa pendidikan menengah kejuruan memiliki tugas untuk menyiapkan peserta didik agar memiliki kemampuan memasuki dunia kerja, yaitu mengisi kesempatan kerja yang tersedia atau bekerja secara mandiri. Karakter lulusan SMK diharapkan mempunyai kemampuan dalam pemilihan karir, kemampuan berkompetensi dan mempunyai sikap profesional sesuai bidang keahlian yang telah dipilih.



Agustin (2008) mengatakan bahwa sistem adalah suatu kesatuan unsur-unsur yang saling berinteraksi secara fungsional yang memperoleh masukan menjadi keluaran. Dikaitkan dengan pengertian sistem tersebut, pendidikan merupakan kesatuan dari unsur-unsur seperti peserta didik, guru, kurikulum, media, dan unsur lainnya yang berinteraksi satu sama lain berdasarkan fungsinya masing-masing yang memproses masukan menjadi keluaran. Pendidikan memiliki beberapa subsistem atau unsur-unsur yang masing-masing unturnya tersebut memiliki fungsi yang berbeda, yang tujuan utamanya adalah membentuk generasi yang berkualitas.

Siswa merupakan salah satu bagian yang terpenting dalam menentukan kualitas suatu bangsa, siswa yang memiliki kualitas yang baik akan menjadi pilar perubahan suatu bangsa menuju ke arah yang lebih baik. Siswa-siswa yang berkualitas tinggi adalah siswa yang memiliki karakter pribadi yang dapat di pertanggung jawabkan secara intelektual, ekonomi, sosial dan budaya (Agustin, 2008)

Siswa Sekolah Menengah Kejuruan berada pada usia 15-19 tahun, masa ini digolongkan sebagai masa remaja. Masa remaja adalah masa memilih, dimana hal ini terlihat dari salah satu tugas perkembangan remaja yaitu memilih dan mempersiapkan diri untuk menjalankan suatu pekerjaan (Hurlock, 2007)

Salah satu tugas perkembangan remaja adalah memilih dan mempersiapkan karir. Kualitas pemilihan karir ditentukan oleh tingkat kematangan karir. Masa remaja adalah masa yang tepat untuk mempersiapkan

karir, karena remaja mulai memikirkan masa depan secara bersungguh-sungguh (Hurlock, 2007)

Collin (dalam Kaswan, 2014) meskipun ada persamaan, karir tidak sepenuhnya sama dengan pekerjaan. Karir adalah pekerjaan dari hasil pelatihan dan pendidikan yang ingin dilakukan orang dalam waktu lama. Karir juga merupakan riwayat pekerjaan seseorang, serangkaian dan pola dalam pekerjaan dan posisi pekerjaan, serta kemajuan dalam pekerjaan atau dalam kehidupan. Sedangkan menurut Gibson & Mitchell (2011) pekerjaan adalah sebuah aktivitas spesifik dari kerja atau karya seseorang supaya memperoleh nafkah untuk kebutuhan sehari-hari seperti pangan, sandang, pendidikan, serta kesehatan.

Havighust (1994) menambahkan bahwa memilih dan mempersiapkan karir merupakan salah satu tugas perkembangan remaja, sehingga tugas perkembangan ini perlu diselesaikan dengan baik, karena dapat mempengaruhi masa depan individu.

Menurut teori perkembangan karir yang dikemukakan oleh Super (dalam Mubiana, 2013) masa remaja merupakan waktu yang tepat untuk merencanakan masa depan dan membuat pilihan karir dengan bijaksana, sehingga remaja dapat mempersiapkan diri untuk memasuki karir, sehingga kualitas pemilihan karir ditentukan oleh tingkat kematangan karir.

Lebih lanjut dijelaskan oleh Super (dalam Mubiana, 2013) bahwa kematangan karir sebagai kesiapan kognitif dan afektif dari individu untuk mengatasi tugas-tugas perkembangan yang dihadapkan kepadanya, karena perkembangan biologis dan sosialnya serta harapan – harapan dari orang-orang

dalam masyarakat telah mencapai tahapan perkembangan tersebut, serta kesiapan individu untuk memenuhi tugas perkembangan karir yang sesuai dengan usia dan tahapan perkembangannya.

Salah satu kondisi yang dimungkinkan berpengaruh dalam pengembangan karir adalah kesadaran mengenai tuntutan pendidikan yang diperlukan untuk menekuni karir. Pendidikan di sekolah menjadi sebuah penghubung yang menjembatani pelajar ke dunia pekerjaan. Monks,dkk (2006) mengemukakan bahwa pekerjaan membutuhkan pendidikan formal sebagai suatu proses belajar yang sesuai dengan situasi bekerja (learning on the job). Dalam dunia kerja, karir akan berkembang apabila diawali dengan persiapan pendidikan yang lebih baik (Santrock, 2003).

Kematangan karir sangat penting dimiliki oleh seorang siswa, terutama siswa kelas XII. Menurut teori perkembangan karir yang dikemukakan oleh Super, masa Sekolah Menengah Atas merupakan waktunya siswa mengumpulkan informasi mengenai diri mereka dan tentang dunia kerja melalui proses eksplorasi yang efektif, dengan tujuan untuk membuat pilihan karir yang bijaksana.

Fenomena yang peneliti amati adalah banyaknya siswa yang belum mencapai kematangan karir yang baik. Hal ini ditandai dengan sekitar 60% siswa SMK Al Maksud yang bingung dalam mengambil keputusan, apakah mereka mau melanjutkan ke perguruan tinggi atau bekerja. Perencanaan karir semestinya sudah dimiliki oleh para siswa ketika mereka memilih sekolah di jalur vokasi seperti SMK, sehingga jika mereka ingin melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi mereka akan memilih jalur pendidikan di Akademi atau Politeknik yang

siap membekali mereka untuk memasuki dunia kerja. Dari data *student trace* juga terdapat 21.7% dari alumni SMK Al Maksu tahun 2015 yang masih belum bekerja, mereka masih memilih-milih pekerjaan sesuai dengan minatnya seperti PNS atau sebagai TKI ke luar negeri, hal tersebut menunjukkan para siswa kurang memiliki kematangan karir.

Ini didukung oleh hasil wawancara peneliti yang dilakukan terhadap 5 orang siswa SMK Swasta Al Maksu Stabat Angkatan 2016/2017 pada tanggal 20 Februari 2017 di SMK Swasta Al Maksu Stabat.

“saat ditanya setelah lulus SMK akan melanjutkan pendidikannya atau bekerja di mana? Sebagian besar siswa memberikan jawaban belum tahu, mereka mengaku bingung. Ada juga yang berpendapat bahwa mencari pekerjaan itu tidak harus terpaku pada pendidikan yang ditempuhnya. Dengan kata lain seperti air mengalir saja.”

Hal tersebut didukung oleh penelitian Hartini (Yuwono & Partini, 2008) tentang realita di Indonesia yang menyatakan bahwa sampai saat ini di antara siswa lulusan SMK tidak banyak yang berorientasi dan berminat untuk bekerja sendiri atau berwirausaha dengan bekal ilmu pengetahuan yang telah diperoleh, artinya mereka lebih memilih bekerja buruh pabrik yang tidak sesuai dengan keahliannya bekerja di bawah kendali orang lain dan tidak sedikit yang menjadi pengangguran

Fenomena di atas jika dikaitkan dengan kematangan karir, terlihat bahwa siswa belum memutuskan karir apa yang akan diambil dan hal tersebut berkaitan erat dengan kematangan karir yang dikatakan oleh Super di atas.

Pilihan karir yang tidak realistis adalah pilihan yang tidak didasarkan pada kemampuan-kemampuan, nilai-nilai, kondisi-kondisi sosial, serta kesempatan-kesempatan yang ada. Hal ini menunjukkan bahwa siswa belum memiliki kematangan karir dan kompetensi pilihan karir, karena ia belum mandiri dalam proses pengambilan keputusan. Kondisi-kondisi seperti itu merupakan indikasi masih rendahnya tingkat kematangan karir siswa.

Kematangan karir merupakan aspek yang perlu dimiliki siswa untuk menunjang karir dimasa depan. Super (2006) berpendapat bahwa keberhasilan dan kesiapan remaja untuk memenuhi tugas-tugas yang terorganisir yang terdapat dalam setiap tahapan perkembangan karir disebut sebagai kematangan karir (Gonzales, 2008)

Kematangan karir dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, sebagaimana yang telah diidentifikasi oleh Osipow (1993) bahwa kematangan karir dipengaruhi oleh kecerdasan, tingkat sosial ekonomi orangtua, konsep diri, pola pengasuhan orangtua, perhatian orang tua, pola karir orangtua, aspirasi pekerjaan orangtua, lingkungan sekolah, bakat khusus, dan proses pendidikan.

Naidoo, dkk (1998) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi kematangan karir adalah usia, bangsa, etnik, *locus of control*, status sosial ekonomi orangtua, pekerjaan yang menonjol, serta jenis kelamin. Siswa dalam usahanya untuk mencapai karir yang diinginkan membutuhkan usaha yang besar, mulai dari merencanakan, mengeksplorasi, mengumpulkan informasi serta mengkristalisasikan informasi tersebut pada pilihan karir tertentu. Untuk itu diperlukan keyakinan dalam diri individu supaya karir tersebut dapat dicapai

dengan baik. Keyakinan di dalam diri individu untuk dapat meraih sukses ini disebut dengan *locus of control internal*.

*Locus of control* adalah bagian dari *social learning theory* yang menyangkut kepribadian dan mewakili harapan umum mengenai masalah faktor-faktor yang menentukan keberhasilan dalam mendapatkan pujian dan hukuman dalam kehidupan seseorang (Pervin dalam Smet, 1994). Thompson & Schlehover (www.jurnalpdf.com) menyatakan bahwa *locus of control* mengacu pada keyakinan seseorang tentang bantuan atas peristiwa yang terjadi dalam hidupnya. Apabila seseorang cenderung meyakini mampu mendapatkan hasil yang baik dan menghindari hasil yang buruk melalui tindakan mereka sendiri maka dia mempunyai *locus of control internal*, namun sebaliknya artinya apabila hasil yang diperoleh diyakini ditentukan oleh faktor-faktor di luar dirinya, maka dia cenderung memiliki *locus of control eksternal*.

Zulkaida, dkk (2007) menyatakan bahwa tingkat usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kematangan karir dipengaruhi oleh *locus of control internal*. Zulkaida, dkk (2007) menunjukkan bahwa siswa yang mempunyai *locus of control internal*, ketika dihadapkan pada pemilihan karir, maka ia akan melakukan usaha untuk mengenali diri, mencari tahu tentang pekerjaan dan langkah-langkah pendidikan serta berusaha mengatasi masalah yang berkaitan dengan pemilihan karir.

Selanjutnya perhatian orang tua juga mempengaruhi kematangan karir, Savickas (2001) mengatakan bahwa remaja yang belum mempunyai kematangan karir juga tetap melakukan pilihan terhadap karir, namun pilihan-pilihan mereka

akan mampu terdistorsi oleh orang-orang di sekitar dirinya, seperti keluarga, teman sebaya, guru, dan faktor kebetulan. Perhatian orang tua berperan penting terhadap kematangan karir, karena menjadi penguat bagi siswa dalam mengambil keputusan studi lanjut, sehingga siswa mampu menetapkan pilihan pekerjaan, atau perguruan tinggi dan pemilihan program studi dengan matang. Orang tua adalah komponen keluarga yang terdiri dari ayah dan ibu, dan merupakan hasil dari sebuah ikatan perkawinan yang sah yang dapat membentuk sebuah keluarga. Bagi anak perhatian orang tua mampu memberikan contoh yang terbaik bagi anak dalam keluarga dan yang bertanggung jawab terhadap kelangsungan hidup dan pendidikan anaknya.

Kesimpulan dari uraian diatas adalah siswa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), mengarah pada profesi artinya setelah tamat, siswa diharapkan mampu menerapkan ilmunya didunia kerja, siswa SMK tergolong remaja pertengahan yang sudah mulai memikirkan masa depan terutama masa depan karir. Masa remaja dengan berbagai masukan informasi, dan pemahaman mengenai seluk beluk dalam karir dapat mencapai kematangan karir sesuai dengan tahap perkembangan karirnya. Dalam prosesnya, usaha remaja dalam pencapaian kematangan karir tidak lepas dari berbagai kondisi yang dimungkinkan berpengaruh di dalamnya *locus of control internal* dan perhatian orang tua.

Dari uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Hubungan *Locus Of Control Internal* dan Perhatian Orang Tua dengan Kematangan Karir Siswa SMK Swasta Al Maksum Stabat.

## 1.2. Identifikasi Masalah

Kematangan karir merupakan suatu proses seseorang berhasil memiliki pengetahuan tentang kecakapan, minat dan tujuan yang terkait dengan suatu proses mengarahkan diri kepada suatu tahap baru yang dialami oleh seseorang yang berusia 15 – 21 tahun.

Rumusan tugas perkembangan yang harus dicapai remaja adalah sebagai berikut: memperluas hubungan antara pribadi dan komunikasi secara lebih dewasa dengan teman sebaya, baik laki-laki maupun perempuan akan memperoleh peranan sosial, menerima kebutuhannya dan menggunakannya dengan efektif, memperoleh kebebasan emosional dari orang tua dan orang dewasa lainnya, mencapai kepastian akan kebebasan dan kemampuan berdiri sendiri, memilih dan mempersiapkan lapangan pekerjaan, mempersiapkan diri dalam pembentukan keluarga, membentuk sistem nilai, moralitas, dan falsafah hidup.

Kematangan karir banyak dipengaruhi oleh faktor baik dari dalam maupun luar diri remaja. Faktor eksternal terdiri dari keluarga, perhatian orang tua, latar belakang sosial ekonomi, gender, teman sebaya, lingkungan sekolah, faktor realitas, dan proses pendidikan (Seligman, 1994, dan Fuhrman, 1990). Sementara itu, faktor internal terdiri dari inteligensi dan bakat khusus, minat vokasional, kepribadian, seperti konsep diri, harga diri, kemandirian dan *locus of control*.

Pengaruh perhatian orang tua sangat menentukan dalam meningkatkan kematangan kepribadian siswa, karena melalui lingkungan keluarga anak dapat berkumpul setiap saat dengan orang tua, secara tidak langsung pendidikan dan pembinaan serta pengarahan dapat diterapkan melalui kegiatan sehari-hari di



dalam keluarga. Adapun menurut pendapat Henkie (1993) menyatakan bahwa: Seorang anak yang mendapatkan perhatian dari orang tua akan tumbuh menjadi individu yang lebih matang dalam hal kepribadian dan pengambilan keputusan, karena orang tua akan terus mengawasi dan mengontrol segala kebutuhan anak termasuk kebutuhan informasi mengenai karir dan pekerjaan.

Perhatian orang tua melalui kegiatan yang dilakukan di rumah, dapat meningkatkan kematangan karir anak, dengan memberikan bimbingan dan arahan tentang karir yang akan dijalani dan dipilih anak dapat mengarahkan kematangan karir anak. Dari uraian di atas identifikasi masalah dari penelitian ini adalah ;

- a). Bagaimana kematangan karir siswa SMK Swasta Al Maksum Stabat,
- b). Bagaimana hubungan *Locus Of Control Internal* dengan kematangan karir siswa SMK Swasta Al Maksum Stabat, c). Bagaimana hubungan perhatian orang tua dengan kematangan karir siswa SMK Swasta Al Maksum Stabat, d). Bagaimana hubungan *Locus Of Control Internal* dan perhatian orang tua dengan kematangan karir siswa SMK Swasta Al Maksum Stabat

### 1.3. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah di atas, peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada Hubungan *Locus Of Control Internal* dengan Kematangan Karir Siswa SMK Swasta Al Maksum Stabat.
2. Apakah ada Hubungan Perhatian Orang Tua dengan Kematangan Karir Siswa SMK Swasta Al Maksum Stabat.

3. Apakah ada Hubungan *Locus Of Control Internal* dan Perhatian Orang Tua dengan Kematangan Karir Siswa SMK Swasta Al Maksum Stabat

#### 1.4. Tujuan Penelitian

Ada pun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ;

1. Hubungan *Locus Of Control Internal* dengan Kematangan Karir Siswa SMK Swasta Al Maksum Stabat.
2. Hubungan Perhatian Orang Tua dengan Kematangan Karir Siswa SMK Swasta Al Maksum Stabat.
3. Hubungan *Locus Of Control Internal* dan Perhatian Orang Tua dengan Kematangan Karir Siswa SMK Swasta Al Maksum Stabat

#### 1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat dari dilakukannya penelitian ini antara lain sebagai berikut:

##### 1.5.1. Manfaat Teoritis

Memberikan sumbangan literatur yang bermanfaat pada dunia psikologi, khususnya Psikologi Pendidikan yaitu dalam memberikan informasi mengenai kematangan karir, *Locus Of Control Internal* dan Perhatian Orang Tua pada siswa SMK.

##### 1.5.2. Manfaat Praktis

Memberikan pengetahuan, baik bagi siswa, pihak sekolah maupun orang tua mengenai pentingnya *locus of control internal* dan perhatian orang tua dengan kematangan karir yang harus dimiliki oleh siswa SMK.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Siswa Sekolah Menengah Kejuruan**

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Pendidikan menengah kejuruan adalah pendidikan pada jenjang pendidikan menengah yang mengutamakan pengembangan kemampuan siswa untuk melaksanakan jenis pekerjaan tertentu. Pendidikan menengah kejuruan mengutamakan penyiapan siswa untuk memasuki lapangan kerja serta mengembangkan sikap profesional. Sesuai dengan bentuknya, sekolah menengah kejuruan menyelenggarakan program-program pendidikan yang disesuaikan dengan jenis-jenis lapangan kerja (Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 1990).

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan salah satu bentuk satuan pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan kejuruan pada jenjang pendidikan menengah sebagai lanjutan dari SMP, MTs, atau bentuk lain yang sederajat. Sekolah di jenjang pendidikan dan jenis kejuruan dapat bernama Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) atau Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK), atau bentuk lain yang sederajat (Undang-undang Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003).

SMK memiliki banyak program keahlian Program keahlian yang dilaksanakan di SMK menyesuaikan dengan kebutuhan dunia kerja yang ada. Program keahlian pada jenjang SMK juga menyesuaikan pada permintaan masyarakat dan pasar.

Pendidikan kejuruan adalah pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama agar siap bekerja dalam bidang tertentu. Peserta didik dapat memilih bidang keahlian yang diminati di SMK. Kurikulum SMK dibuat agar peserta didik siap untuk langsung bekerja di dunia kerja.

Muatan kurikulum yang ada di SMK disusun sedemikian rupa sesuai dengan kebutuhan dunia kerja yang ada. Hal ini dilakukan agar peserta didik tidak mengalami kesulitan yang berarti ketika masuk di dunia kerja.

Dengan masa studi sekitar tiga atau empat tahun, lulusan SMK diharapkan mampu untuk bekerja sesuai dengan keahlian yang telah ditekuni.

Tujuan pendidikan menengah kejuruan menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, terbagi menjadi tujuan umum dan tujuan khusus.

Tujuan umum pendidikan menengah kejuruan adalah : (a) meningkatkan keimanan dan ketakwaan peserta didik kepada Tuhan Yang Maha Esa; (b) mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi warga Negara yang berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab; (c) mengembangkan potensi peserta didik agar memiliki wawasan kebangsaan, memahami dan menghargai keanekaragaman budaya bangsa Indonesia; dan (d) mengembangkan potensi peserta didik agar memiliki kepedulian terhadap lingkungan hidup dengan secara aktif turut memelihara dan melestarikan lingkungan hidup, serta memanfaatkan sumber daya alam dengan efektif dan efisien.

Tujuan khusus pendidikan menengah kejuruan adalah sebagai berikut:

(a) menyiapkan peserta didik agar menjadi manusia produktif, mampu bekerja

mandiri, mengisi lowongan pekerjaan yang ada sebagai tenaga kerja tingkat menengah sesuai dengan kompetensi dalam program keahlian yang dipilihnya; (b) menyiapkan peserta didik agar mampu memilih karir, ulet dan gigih dalam berkompentensi, beradaptasi di lingkungan kerja dan mengembangkan sikap profesional dalam bidang keahlian yang diminatinya; (c) membekali peserta didik dengan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni agar mampu mengembangkan diri di kemudian hari baik secara mandiri maupun melalui jenjang pendidikan yang lebih tinggi; dan (d) membekali peserta didik dengan kompetensi-kompetensi yang sesuai dengan program keahlian yang dipilih.

## 2.2. Kematangan Karir

### 2.2.1. Pengertian Karir

Karir sering disamakan dengan *task, position, job, occupation, vocation, dan vocational*. Namun, sebenarnya karir memiliki makna yang lebih luas dari istilah-istilah tersebut. Surya (1998) menegaskan bahwa karir erat kaitannya dengan pekerjaan, tetapi mempunyai makna yang lebih luas dari pada pekerjaan. Karir dapat dicapai melalui pekerjaan yang direncanakan dan dikembangkan secara optimal dan tepat, tetapi pekerjaan tidak selamanya dapat menunjang pencapaian karir. Dengan demikian, pekerjaan merupakan tahapan penting dalam pengembangan karir. Sementara itu, perkembangan karir sendiri memerlukan proses panjang dan berlangsung sejak dini serta dipengaruhi oleh berbagai faktor kehidupan manusia.

Gibson dan Mitchell (1995) menjelaskan bahwa karir adalah jumlah total dari pengalaman hidup dan gaya hidup seseorang. Secara konseptual, karir erat kaitannya dengan pekerjaan, perkembangan karir, pendidikan karir, bimbingan karir, konseling karir, informasi pekerjaan, jabatan, dan pendidikan jabatan. Dijelaskan lebih lanjut bahwa antara, pendidikan karir, perkembangan karir, dan konseling karir merupakan istilah-istilah yang saling berhubungan. Karena itu satu tanpa yang lain tidak akan efektif dan kurang bermakna. Dimaksudkan dengan pendidikan karir adalah seluruh aktivitas dan pengalaman yang direncanakan untuk menyiapkan seseorang untuk memasuki dunia kerja, perkembangan karir merupakan aspek dari totalitas perkembangan yang mendasarkan pada belajar tentang, persiapan untuk, masuk dalam dunia pekerjaan. Sedangkan konseling karir adalah aktivitas yang dimaksudkan untuk menstimulasi dan memfasilitasi perkembangan karir sepanjang hidupnya. Aktivitas tersebut termasuk membantu dalam perencanaan karir, pengambilan keputusan karir, dan penyesuaian karir. Dengan demikian, pendidikan karir akan menstimulasi perkembangan karir, sedangkan konseling karir akan memberikan arah terhadap pendidikan dan perkembangan karir.

Hoyt (Gibson dan Mitchell, 1995) menjelaskan bahwa karir adalah totalitas dari pengalaman pekerjaan/jabatan seseorang dalam sepanjang hidupnya. Sementara itu, Munandir (1996) menyatakan bahwa karir erat kaitannya dengan pekerjaan dalam hal memutuskan karir bukanlah peristiwa sesaat, melainkan proses yang panjang dan merupakan bagian dari proses perkembangan individu.

Karir hakekatnya merupakan masalah yang kompleks, yang menyangkut berbagai aspek kehidupan, baik aspek perkembangan, kepribadian, sosial, budaya dan ekonomi. Karir erat kaitannya dengan proses pengambilan keputusan di bidang pekerjaan/jabatan dan berlangsung melalui proses panjang serta bertahap, berlangsung sepanjang hayat, serta berkembang seiring dengan kematangan pribadi seseorang. Dalam kehidupan seseorang, karir memegang peran yang amat penting bagi keberhasilannya dalam menempuh kehidupan di masa kini dan masa mendatang secara memuaskan.

Karir sebagai gaya hidup adalah bagian dari proses pengambilan keputusan pada semua orang, dengan maksud agar tidak menimbulkan konflik antara kesenangan dalam pekerjaan dengan pemenuhan aspirasi dan dalam merealisasikan kemampuannya.

Berdasarkan uraian di atas karir adalah bagian dari proses pengambilan keputusan pada semua orang, dengan maksud agar tidak menimbulkan konflik antara kesenangan dalam pekerjaan dengan pemenuhan aspirasi dan dalam merealisasikan kemampuannya.

### **2.2.2. Pengertian Kematangan Karir**

Super (dalam Dybwad, 2008) mendefinisikan kematangan karir sebagai keberhasilan individu untuk menyelesaikan tugas-tugas perkembangan karir yang khas bagi tahap perkembangan tertentu.

Super (dalam Sarvickas, 2010), menjelaskan bahwa individu dikatakan matang atau siap untuk membuat keputusan karir jika didukung oleh informasi yang kuat mengenai pekerjaan berdasarkan ekspolarasi yang telah dilakukan.

Vokasional (Karir) adalah suatu rangkaian peran atau posisi yang meliputi kegiatan-kegiatan dalam pekerjaan, waktu luang, pekerjaan suka rela dan pendidikan (Seligman, 1994). Individu harus meliputi tahap perkembangan yang meliputi jangka waktu yang lama untuk menetap pada satu karir tertentu (Winkel, 1997). Jordan (dalam Fuhrman, 1990) menyatakan bahwa yang terpenting dari perkembangan karir adalah konsep kematangan vokasional.

Kematangan karir juga merupakan kesiapan afektif dan kognitif dari individu untuk mengatasi tugas-tugas perkembangan yang diharapkan kepadanya, karena perkembangan biologis, sosial dan harapan dari masyarakat yang telah mencapai tahap perkembangan tersebut. Kesiapan afektif terdiri dari perencanaan karir dan eksplorasi karir sementara kesiapan kognitif terdiri dari kemampuan mengambil keputusan dan wawasan mengenai dunia kerja.

Dillard (1995) mengatakan bahwa kematangan karir merupakan sikap individu dalam pembuatan keputusan karir ditampakan oleh tingkat konsistensi pilihan karir dalam suatu periode tertentu.

Hasan (2006), menyatakan bahwa kematangan karir yaitu sikap dan kompetensi yang berperan untuk pengambilan keputusan karir. Sikap dan kompetensi tersebut mendukung penentuan keputusan karir yang tepat. Kematangan karir juga merupakan refleksi dari proses perkembangan karir individu untuk meningkatkan kapasitas untuk membuat keputusan karir.

Levinson (1998) mendefinisikan kematangan karir individu sebagai kemampuan individu untuk membuat pilihan karir, yang meliputi penentuan keputusan karir, pilihan yang realistis dan konsisten. Pengertian kematangan karir



jauh lebih luas daripada sekedar pemilihan pekerjaan, karena akan melibatkan kemampuan individu baik dalam membuat keputusan karir maupun aktivitas perencanaan karir. Kematangan karir mengarah pada pengenalan karir secara menyeluruh, diawali dengan pengenalan potensi diri, memahami lapangan kerja yang sebenarnya, merencanakan sampai dengan menentukan pilihan karir yang tepat.

Crites (dalam Heer & Cramer,1999) kematangan karir adalah kesesuaian antara perilaku karir individu yang nyata dengan perilaku karir yang diharapkan pada usia tertentu di setiap tahap. Kesesuaian perilaku individu terhadap rangsangan dari lingkungannya yang berkaitan dengan karir yaitu rangkaian sikap dan kompetensi individu yang berkaitan dengan tingkat pendidikan, pengalaman dan aktifitas kerja selama rentang waktu kehidupan seseorang dengan rangkaian aktifitas pendidikan dan kerja yang terus berkelanjutan, dengan demikian karir seorang individu melibatkan rangkaian pilihan dari berbagai macam kesempatan yang diharapkan dapat sesuai pada usia -usia tertentu yang berkaitan dengan tahap proses perkembangan karir.

Dari uraian tersebut di atas disimpulkan bahwa kematangan karir adalah kesiapan dan kemampuan individu untuk merencanakan dan mencari kemungkinan-kemungkinan karir, serta mencari informasi mengenai pilihan karir yang relevan dengan dirinya.

### 2.2.3. Tahapan Proses Perkembangan Kematangan Karir

Menurut Super (dalam Winkel 2006) menyatakan pada tahap proses perkembangan karir dibagi atas lima tahap, yaitu:

- a) Fase pengembangan (*Growth*), dari saat lahir sampai umur lebih kurang 15 tahun, dimana anak-anak mengembangkan berbagai potensi, pandangan khas, sikap, minat, dan kebutuhan-kebutuhan yang dipadukan dalam struktur gambaran diri.
- b) Fase eksplorasi (*Eksploration*), dari umur 15 - 24 tahun, dimana orang muda memikirkan berbagai alternatif jabatan, tetapi belum mengambil keputusan yang mengikat.
- c) Fase pemantapan (*Establishment*) dari umur 25 – 44 tahun, yang bercirikan usaha tekun memantapkan diri melalui seluk-beluk pengalaman selama menjalani karir tertentu.
- d) Fase pembinaan (*Maintenance*) dari umur 45 – 64 tahun, di mana orang yang sudah dewasa menyesuaikan diri dalam penghayatan jabatannya
- e) Fase kemunduran (*Decline*), bila orang memasuki masa pensiun dan harus menemukan pola hidup baru sesudah melepaskan jabatannya.

Kelima tahap ini dipandang sebagai acuan bagi munculnya sikap-sikap dan perilakunya yang menyangkut keterlibatan dalam suatu jabatan, yang tampak dalam tugas-tugas perkembangan karir. Pada masa-masa tertentu dalam hidupnya individu diharapkan pada tugas-tugas perkembangan karir tertentu Super (dalam Winkel 2006), yaitu:

- a) Perencanaan garis besar masa depan (*Crystallization*) antara umur 14–18 tahun, yang terutama bersifat kognitif dengan meninjau diri sendiri dan situasi hidupnya
- b) Penentuan (*Specification*) antara umur 18–24 tahun, yang bercirikan mengarahkan diri ke bidang jabatan tertentu dan mulai memegang jabatan itu
- c) Pemantapan (*Establishment*) antara umur 24–35 tahun, yang bercirikan membuktikan diri mampu memangku jabatan yang terpilih
- d) Pengakaran (*Consolidation*) sesudah umur 35 tahun sampai masa pensiun, yang bercirikan mencapai status tertentu dan memperoleh senioritas.

Berdasarkan uraian di atas adapun tahapan-tahapan proses perkembangan kematangan karir antara lain; tahap pengembangan, tahap eksplorasi, tahap pemantapan, tahap pembinaan, tahap kemunduran, tahap perencanaan garis besar masa depan, tahap penentuan, tahap pemantapan, dan tahap pengakaran.

#### **2.2.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kematangan Karir**

Menurut Super (dalam Seligman, 1994), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kematangan karir yaitu:

##### *1. Educational Level*

Kematangan karir individu ditentukan dari tingkat pendidikannya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mc. Caffrey, Miller, dan Winstoa (dalam Naidoo, 1998) pada siswa junior, senior, dan alumni terdapat perbedaan dalam hal kematangan karir. Semakin tinggi tingkat

pendidikan semakin tinggi pula kematangan karir yang dimiliki. Hal ini mengindikasikan kematangan karir meningkat seiring tingkat pendidikan.

## 2. *Race Ethnicity*

Kelompok minoritas sering dikaitkan dengan kematangan karir yang rendah yang berhubungan dengan dengan orang tua. Jika orang tua mendukung anaknya walaupun mereka berasal dari kelompok minoritas, anak tersebut tetap akan memiliki kematangan karir yang tinggi.

## 3. Kemandirian

Hasil penelitian Dhillon dan Kaur (2005) menunjukkan bahwa individu dengan tingkat kemandirian yang baik akan memiliki kematangan karir yang baik. Taganing (2007) juga menambahkan bahwa individu dengan kemandirian yang baik, ketika dihadapkan pada pemilihan karir, maka akan melakukan usaha untuk mengenal diri, mencari tahu tentang pekerjaan dan langkah-langkah pendidikan, serta berusaha mengatasi masalah yang dihadapi. Hal tersebut akan membuat kematangan karir individu menjadi tinggi .

## 4. Sosial ekonomi status

Individu yang berasal dari latar belakang sosial ekonomi menengah ke bawah menunjukkan nilai rendah pada kematangan karir. Hal ini ditandai dengan kurangnya akses terhadap informasi tentang pekerjaan, figur teladan dan anggapan akan rendahnya kesempatan kerja.

5. *Work salience*

Pentingnya pekerjaan mempengaruhi individu dalam membuat pilihan, kepuasan kerja yang merujuk pada komitmen kerja, serta kematangan karir pada siswa SMU dan mahasiswa.

6. *Gender*

Wanita memiliki nilai kematangan karir yang lebih rendah dibandingkan dengan laki-laki. Hal ini disebabkan karena wanita lebih rentan dalam memandang konflik peran sebagai hambatan dalam proses perkembangan karir, dan kurang mampu untuk membuat keputusan karir yang tepat dibandingkan dengan laki-laki.

Menurut Super (dalam Seligman, 1994) mendefinisikan bahwa terdapat enam faktor yang mempengaruhi perkembangan karir seseorang yaitu:

1. Keluarga
2. Sosial Ekonomi
3. Gender
4. Faktor Ekonomi
5. Dunia pekerjaan
6. Faktor Usia

Faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan karir dikemukakan Crites 1981 (dalam Manrihu 1996), meliputi:

- a. Sikap: Mengukur sikap-sikap klien terhadap pemilihan karir, kecenderungan-kecenderungan disposisional yang dimanifestasikan dalam: Keterlibatan, Independensi, Orientasi, Ketegasan dan Kompromi.

- b. Kompetensi : aspek ini meliputi : Penilaian diri, penilaian dari sifat-sifat dan kecenderungan-kecenderungan hipotesis seseorang dalam hubungan dengan keberhasilan dan kepuasan karir; Informasi, pengetahuan tentang syarat-syarat pekerjaan, pendidikan/latihan, dan pengetahuan praktis tentang pekerjaan; Seleksi tujuan, nilai-nilai pribadi yang dikejar dalam pekerjaan; Perencanaan, langkah-langkah logis dalam proses pengambilan keputusan karir; Pemecahan, pemecahan masalah dalam proses pengambilan keputusan karir.

Crites (1998) mengatakan kematangan karir seseorang dipengaruhi oleh pengetahuan akan diri, pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan merencanakan langkah merencanakan karir yang diharapkan, dan kemampuan dalam memilih pekerjaan.

Patton dan Creed (2001) menyimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kematangan karir seseorang adalah: a. Komitmen terhadap karir, b. Nilai kerja, c. Efikasi diri, d. *Self esteem dan Self concept*, e. Gender, f. Kemampuan memutuskan pilihan karir

Partino (2006) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan karir adalah:

- a. Pelayanan konseling Peran Layanan bimbingan konseling dalam memberikan berbagai informasi yang dapat membantu dalam menentukan pilihan karir.
- b. Persepsi tentang pilihan studi; Pandangan mengenai keputusan pilihan studi

- c. Nilai-nilai kehidupan; Berhubungan dengan pandangan seseorang mengenai kehidupan
- d. Konsep diri ; adalah pikiran atau perasaan seorang individu terhadap dirinya
- e. Kemampuan akademis; Hasil belajar yang akan dihubungkan dengan alternatif pilihan karir.

Carney (dikutip Santoadi, 2007) mengungkapkan ada enam faktor yang mempengaruhi kematangan karir, yaitu:

- a. Mengetahui atau mendeskripsikan karakteristik diri dimana hal ini dapat membantu seseorang dalam mengidentifikasi bidang studi dan karir yang sesuai.
- b. Pemahaman tentang berbagai hal yang berhubungan dengan dunia karir.
- c. Mengidentifikasi berbagai bidang pendidikan yang tersedia yang relevan dengan berbagai bidang pekerjaan.
- d. Lingkungan sekolah
- e. Mengambil keputusan karir
- f. Menyesuaikan diri dalam mengimplementasikan pilihan agar berfungsi optimal dalam karir.

Kematangan karir banyak dipengaruhi oleh faktor baik dari dalam maupun luar diri remaja. Faktor eksternal terdiri dari keluarga, latar belakang sosial ekonomi, gender, teman sebaya, lingkungan sekolah, faktor realitas, dan proses pendidikan (Seligman, 1994, dan Fuhrman, 1990). Sementara itu, faktor internal

terdiri dari inteligensi dan bakat khusus, minat vokasional, kepribadian, dan values.

Osipow (1983) bahwa kematangan karir dipengaruhi oleh kecerdasan, tingkat sosial ekonomi orangtua, konsep diri, pola pengasuhan orang tua, perhatian orang tua, pola karir orangtua, aspirasi pekerjaan orangtua, lingkungan sekolah, bakat khusus, dan proses pendidikan.

Naidoo, dkk (1998) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi kematangan karir adalah usia, bangsa, etnik, *locus of control*, status sosial ekonomi orangtua, pekerjaan yang menonjol, serta jenis kelamin.

Berdasarkan pendapat beberapa tokoh di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan karir adalah *Educational level*, *race ethnicity*, kemandirian, sosial ekonomi status, *work salience*, *gender*, *locus of control*, sikap, kompetensi, pengetahuan tentang nilai pekerjaan, konsep diri, perencanaan karir, dan kemampuan dalam memilih karir, latar belakang sosial ekonomi, perhatian orang tua, teman sebaya, lingkungan sekolah, faktor realitas, dan proses pendidikan.

### 2.2.5. Aspek-Aspek Kematangan Karir

Aspek dalam Kematangan Karir menurut Crites (1998) menjelaskan lima aspek dalam kematangan karir. Aspek tersebut adalah:

- a. *Decisiveness in career decision making*: Seseorang menentukan karir yang akan dipilihnya.
- b. *Involvement in career decision making*: Seseorang berpartisipasi aktif dalam proses pemilihan karir.



- c. *Independence in career decision making*: Kebebasan seseorang dalam proses menentukan pilihan karir.
- d. *Orientation in career decision making*: Orientasi pada kesenangan dan nilai-nilai pekerjaan.
- e. *Compromise in career decision making*: Seseorang mampu mengkompromikan antara kebutuhan dengan kenyataan.

Super (2001) mendefinisikan enam aspek dalam kematangan karir yang tepat untuk remaja sebagai berikut:

- a. *Orientation to vocational choice*: Aspek sikap yang menentukan pilihan akhir pekerjaannya.
- b. *Information and planning*: Aspek kompetensi individu untuk memilih jenis informasi tentang keputusan karir masa depannya dan perencanaan yang sudah terlaksana.
- c. *Consistency of vocational preferences*: Konsistensi individu dalam pilihan karir yang disukainya.
- d. *Crystallitation of traits*: Kemajuan individu ke arah pembentukan konsep diri.
- e. *Vocational independence*: Kemandirian dalam pengalaman pekerjaan.
- f. *Wisdom of vocational preference*: Aspek yang berhubungan dengan kemampuan individu untuk menentukan pilihan yang realistis yang konsisten dengan tugas-tugas pribadinya.

Menurut Super (dalam Watkins&Campbell, 2000) aspek kematangan karir terdiri dari:

1. *Career planning*

Aspek ini mengukur tingkat perencanaan melalui sikap terhadap masa depan. Individu memiliki kepercayaan diri, kemampuan untuk dapat belajar dari pengalaman, menyadari bahwa dirinya harus membuat pilihan tersebut. Nilai rendah pada aspek *career planning* menunjukkan bahwa individu ikut berpartisipasi dalam aktivitas perencanaan karir yaitu belajar tentang informasi karir, berbicara dengan orang dewasa tentang rencana karir, mengikuti kursus dan pelatihan yang akan membantu dalam menentukan karir, berpartisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler dan bekerja paruh waktu.

2. *Career exploration*

Aspek ini mengukur sikap terhadap sumber informasi. Inovasi berusaha untuk memperoleh informasi mengenai dunia kerja serta menggunakan kesempatan dan sumber informasi mengenai dunia kerja serta menggunakan kesempatan dan sumber informasi yang berpotensi seperti orangtua, teman, guru, dan konselor. Nilai rendah pada aspek *career exploration* menunjukkan bahwa individu tidak peduli dengan informasi tentang bidang dan tingkat pekerjaan.

3. *Career decision making*

Aspek ini mengukur pengetahuan tentang prinsip dan cara pengambilan

Keputusan. Individu memiliki kemandirian, membuat pilihan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuan, kemampuan untuk menggunakan metode dan prinsip pengambilan keputusan untuk menyelesaikan masalah termasuk memilih pendidikan dan pekerjaan. Nilai rendah pada aspek *career decision making* menunjukkan bahwa individu tidak tahu apa yang harus dipertimbangkan dalam membuat pilihan. Hal ini berarti individu tidak siap untuk menggunakan informasi pekerjaan yang telah diperoleh untuk merencanakan karir. Nilai tinggi pada aspek *career decision making* menunjukkan bahwa individu siap mengambil keputusan.

#### 4. *World of work information*

Aspek ini mengukur pengetahuan tentang jenis-jenis pekerjaan, cara untuk memperoleh dan sukses dalam pekerjaan serta peran-peran dalam dunia pekerjaan. Nilai rendah pada aspek *world of work information* menunjukkan bahwa individu perlu untuk belajar tentang jenis-jenis pekerjaan dan tugas perkembangan karir. Individu kurang mengetahui tentang pekerjaan yang sesuai dengannya. Nilai tinggi pada aspek *world of work information* menunjukkan bahwa individu dengan wawasan yang luas dapat menggunakan informasi pekerjaan untuk diri sendiri dan mulai menetapkan bidang serta tingkat pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan aspek-aspek dari kematangan karir yaitu, *Career planning*, *career exploration*, *career decision making*, dan *world of work information*

### 2.3. *Locus Of Control Internal*

#### 2.3.1. *Pengertian Locus Of Control Internal*

Konsep tentang *Locus of Control* (pusat kendali) pertama kali dikemukakan oleh Rotter (1966), seorang ahli teori pembelajaran sosial. *Locus of Control* merupakan salah satu variabel kepribadian (*personality*) yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib (*destiny*) sendiri. Individu yang memiliki keyakinan bahwa nasib atau event-event dalam kehidupannya berada dibawah kontrol dirinya, dikatakan bahwa individu yang memiliki keyakinan bahwa lingkunganlah yang mempunyai kontrol terhadap nasib atau event-event yang terjadi dalam kehidupannya dikatakan individu tersebut memiliki *external locus control*.

*Locus of control* merupakan suatu faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang untuk melakukan sesuatu yang berasal dari dalam diri (faktor internal) dan ada yang berasal dari luar (faktor eksternal).

*Locus of Control Internal* Menurut Pervin (Smet, 1994) konsep *locus of control* adalah bagian dari *social learning theory* yang menyangkut kepribadian dan mewakili harapan umum mengenai masalah faktor-faktor yang menentukan keberhasilan pujian dan hukuman terhadap kehidupan seseorang. Demikian juga Phares (1976) menyatakan bahwa *locus of control* tumbuh dari *social learning theory*, Phares yang menurunkan teori *locus of control* dari Rotter (Phares, 1976) mengatakan bahwa *locus of control* adalah keyakinan individu mengenai kejadian-kejadian dalam kehidupannya. Lau (1988) mengartikan *locus of control* sebagai kontrol diri yang berkaitan dengan hal-hal yang menyangkut masalah

perilaku dari individu yang bersangkutan. Individu dengan kontrol diri yang tinggi akan melihat bahwa ia mampu mengontrol perilakunya (*locus of control internal*). Pendapat tersebut didukung oleh Sarafino (1998) yang menyatakan bahwa individu dengan *locus of control internal* yakin bahwa kesuksesan dan kegagalan yang terjadi dalam hidup tergantung pada diri sendiri.

Menurut Zulkaida dkk (2007) *locus of control* menggambarkan seberapa jauh seseorang memandang hubungan antara perbuatan yang dilakukannya (*action*) dengan akibat/hasilnya (*outcome*). Rotter (Crowson dkk, 2002) menyatakan bahwa *locus of control internal* menggambarkan sejauhmana seseorang merasakan penguatan sebagai hasil dari usaha atau perilakunya. Menurut Lefcourt (Smet, 1994) *locus of control internal* adalah keyakinan individu mengenai peristiwa-peristiwa yang berpengaruh dalam kehidupannya merupakan akibat dari tingkah lakunya sehingga dapat dikontrol.

Rotter (Sarafino, 1998) membedakan orientasi *locus of control* menjadi dua, yakni *locus of control internal* dan *locus of control eksternal*. Individu dengan *locus of control internal* mengerahkan usaha yang lebih besar untuk mengendalikan lingkungannya, menunjukkan pembelajaran yang lebih baik, mencari informasi baru secara lebih efektif apabila informasi tersebut memiliki relevansi pribadi, menggunakan informasi secara lebih baik, dan lebih menaruh perhatian pada informasi daripada tuntutan sosial dari situasi.

Menurut Rotter (Corsini & Marsella, 1983), individu dengan *locus of control internal* cenderung menganggap bahwa keterampilan (*skill*), kemampuan

(*ability*), dan usaha (*effort*) lebih menentukan apa yang mereka peroleh dalam hidup mereka.

Sedangkan individu yang memiliki *locus of control eksternal* cenderung menganggap bahwa hidup mereka terutama ditentukan oleh kekuatan dari luar diri mereka, seperti nasib, takdir, keberuntungan, dan orang lain yang berkuasa atas dirinya.

Thompson & Schlehover (www.jurnalpdf.com) menyatakan bahwa *locus of control* mengacu pada keyakinan seseorang tentang bantuan atas peristiwa yang terjadi dalam hidupnya. Apabila seseorang cenderung mampu mendapatkan hasil yang baik dan menghindari hasil yang buruk melalui tindakan mereka sendiri, maka dia mempunyai *locus of control internal*. Namun sebaliknya jika hasil yang diperoleh ditentukan oleh faktor-faktor di luar dirinya, maka dia cenderung memiliki *locus of control eksternal*.

Berdasarkan uraian di atas, penulis menyimpulkan bahwa *locus of control internal* adalah persepsi atau keyakinan individu bahwa keberhasilan yang datang kepada dirinya berasal dari tindakan dan kapasitas yang ada dalam diri individu tersebut, bukan dari faktor di luar diri mereka.

### **2.3.2. Ciri-Ciri Locus Of Control Internal**

Menurut Crider (1983), ciri-ciri atau karakteristik seseorang dengan *locus of control internal* adalah sebagai berikut :

- a. Suka bekerja keras
- b. Memiliki inisiatif yang tinggi
- c. Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah

- d. Selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin
- e. Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.

Menurut Sarafino (1998), karakteristik individu yang mempunyai *locus of control internal* adalah sebagai berikut :

- a. Kontrol. Individu mempunyai keyakinan bahwa peristiwa hidupnya adalah hasil dari faktor internal /kontrol personal.
- b. Mandiri. Individu dalam usahanya untuk mencapai suatu tujuan atau hasil, percaya dengan kemampuan dan keterampilannya sendiri.
- c. Tanggung jawab. Individu memiliki kesediaan untuk menerima segala sesuatu sebagai akibat dari sikap atau tingkah lakunya sendiri, serta berusaha memperbaiki sikap atau tingkah lakunya agar mencapai hasil yang lebih baik lagi.
- d. Ekspektasi. Individu mempunyai penilaian subyektif atau keyakinan bahwa konsekuensi positif akan diperoleh pada situasi tertentu sebagai imbalan tingkah lakunya.

### 2.3.3. Jenis-Jenis *Locus Of Control*

Kreitner & Kinichi (2001) mengatakan bahwa hasil yang dicapai *locus of control internal* dianggap berasal dari aktivitas dirinya, sedangkan pada individu *locus of control external* menganggap bahwa keberhasilan yang dicapai dikontrol dari keadaan sekitarnya. Zimbardo (1985), mengatakan bahwa dimensi *internal-external locus of control* dari Rotter memfokuskan pada strategi pencapaian tujuan tanpa memperhatikan asal tujuan tersebut.

Bagi seseorang yang mempunyai *internal locus of control* akan memandang dunia sebagai suatu yang dapat diramalkan, dan perilaku individu turut berperan di dalamnya dan sebaliknya pada individu yang mempunyai *external locus of control* akan memandang dunia sebagai suatu yang tidak dapat diramalkan, demikian juga dalam mencapai tujuan sehingga perilaku individu tidak mempunyai peran didalamnya. Individu yang mempunyai *external locus of control* diidentifikasi lebih banyak menyadari harapannya untuk bergantung pada orang lain dan lebih banyak mencari dan memilih pada situasi yang menguntungkan. Kahle (dalam Riyadingsih 2001), sementara itu individu yang mempunyai *internal locus of control* diidentifikasi lebih banyak menyandarkan harapannya pada diri sendiri dan lebih menyenangi keahlian-keahlian dibanding hanya situasi yang menguntungkan.

Konsep *locus of control* yang dikemukakan Rotter (1966) memiliki empat konsep dasar yaitu :

1. Potensi perilaku yaitu setiap kemungkinan yang secara relatif muncul pada situasi tertentu, berkaitan dengan hasil yang diinginkan dalam kehidupan seseorang.
2. Harapan yaitu merupakan suatu kemungkinan dari berbagai kejadian yang bakal muncul dan dialami oleh seseorang.
3. Nilai unsur penguat adalah pilihan terhadap berbagai kemungkinan penguatan atas hasil dari beberapa penguat hasil-hasil lainnya yang dapat muncul pada situasi serupa.



4. Suasana Psikologis, adalah bentuk rangsangan baik secara internal maupun external yang diterima seseorang pada suatu saat tertentu, yang meningkatkan atau menurunkan harapan terhadap munculnya hasil yang sangat diharapkan.

#### 2.3.4. Perbedaan Karakteristik *Locus Of Control*

Menurut Cider (1983), perbedaan karakteristik antara *internal locus of control* dan *external locus of control* sebagai berikut :

1. *Internal locus of control*
  - a. Suka bekerja keras
  - b. Memiliki inisiatif yang tinggi
  - c. Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah
  - d. Selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin
  - e. Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.
2. *External locus of control*
  - a. Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan
  - b. Kurang suka berusaha, karena percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol
  - c. Kurang mencari informasi untuk memecahkan masalah

Pada individu-individu yang memiliki *internal locus of control* faktor kemampuan dan usaha terlihat dominan, oleh karena itu apabila individu dengan *internal locus of control* mengalami kegagalan mereka akan menyalahkan dirinya

sendiri karena kurangnya usaha yang dilakukan, begitu pula dengan keberhasilan mereka akan merasa bangga atas hasil usahanya. Hal ini membawa pengaruh untuk tindakan selanjutnya. Sebaliknya pada individu yang memiliki *external locus of control* melihat keberhasilan dan kegagalan dari faktor kesukaran dan nasib, oleh karena itu apabila mengalami kegagalan mereka cenderung menyalahkan lingkungan sekitar yang menjadi penyebabnya. Hal itu tentunya berpengaruh pada tindakan di masa datang, karena merasa tidak mampu dan kurang usahanya maka mereka tidak mempunyai harapan untuk memperbaiki kegagalan tersebut.

Ada beberapa perbedaan karakter individu yang memiliki *locus of control* internal dan eksternal menurut Andre (2008), yaitu:

**Tabel 1. Karakteristik Individu Berdasarkan *Locus of Control***

No	<i>Locus of Control</i> Internal	<i>Locus of Control</i> Eksternal
1	Memiliki kontrol terhadap perilaku diri yang lebih baik, perilaku dalam bekerja lebih positif	Memiliki kontrol terhadap perilaku diri yang buruk
2	Lebih aktif dalam mencari informasi dan pengetahuan yang berhubungan dengan situasi yang dihadapi	Kurang aktif dalam mencari informasi dan pengetahuan yang berhubungan dengan situasi yang dihadapi
3	Memiliki self-esteem yang lebih tinggi	Memiliki self-esteem yang lebih rendah
4	Memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi	Memiliki kepuasan kerja yang lebih rendah
5	Memiliki kemampuan yang lebih baik untuk mengatasi stress dan kesulitan lainnya dalam pekerjaan	Tidak mampu untuk mengatasi stress dan kesulitan dalam pekerjaan dengan cara yang tepat
6	Meyakini reward dan punishment yang mereka terima berhubungan dengan kinerja yang mereka hasilkan	Meyakini reward dan punishment yang mereka terima sebagai kekuatan yang berubah-ubah dan tidak tentu

### 2.3.5. Dimensi *Locus Of Control*

Dimensi *Locus Of Control* yang merupakan konsep yang dikembangkan oleh Rotter diyakini sebagai konsep yang memberikan kontribusi terhadap kualitas performansi atau kinerja satu individu. Artinya orientasi *locus of control* pada suatu individu merupakan satu bentuk respon awal yang menjadi dasar dari respon selanjutnya yang merupakan rangkaian kinerja aktivitas individu dalam upaya dalam mencapai tujuannya.

Rotter (Penner, 1978) berpandangan adanya perilaku yang merupakan respon individu terhadap lingkungannya, jika respon tersebut menguntungkan maka individu tersebut akan menampilkan perilaku respon tersebut secara berulang. Dalam hal ini Rotter menyimpulkan bahwa kemungkinan perilaku yang muncul pada seseorang di dorong oleh dua faktor. Pertama, *personal expectancy* yang merupakan masalah apakah persepsi individu tentang suatu perilaku menghasilkan keuntungan baginya. Dan kedua, nilai dari keuntungan. Jika individu berharap bahwa perilakunya menghasilkan keuntungan yang berharga baginya, maka perilaku tersebut akan diulang ( Penner, 1978 ).

Pada faktor yang pertama, yaitu *personal expectancy*, Rotter (Penner, 1978 ) menyatakan terdapat dua variabel penentunya, yaitu keadaan lingkungan dan dirinya sendiri yang merupakan penyebab tercapainya tujuan. Artinya *personal expentancy* ini berhubungan masalah keyakinan perseptual individu bahwa sesuatu itu dikendalikan oleh dirinya atau oleh diluar faktor dirinya. Rotter menyatakan dalam hal ini yang disebut sebagai *locus of control* adalah masalah

pikiran atau persepsi individu tentang siapa atau apa yang bertanggung jawab atas apa yang terjadi pada individu tersebut ( Calhoun & Asocella, 1990 ).

Persepsi tentang sumber penyebab suatu realitas kejadian ini pada gilirannya akan mengarahkan sikap dan perilaku yang terjadi. Dengan kata lain *locus of control* yang merupakan persepsi terhadap sumber kejadian merupakan karakteristik kepribadian individu dalam memberikan respon terhadap realitas yang dihadapi (Rotter dalam Jung, 1978). Jadi pada dasarnya *locus of control* menggambarkan suatu bentuk keyakinan individu, dimana keyakinan tersebut akan mempengaruhi kejadian tentang individu dirinya sehubungan dengan performansinya (kinerjanya) dalam mencapai tujuan, karena keyakinan tentang asal keberadaan sumber kejadian ini menentukan nilai keuntungan (*reinforcer*) dalam *personal expectancy*.

### 2.3.6. Aspek-Aspek *Locus of Control* Internal

Menurut Phares (Verawati Silalahi, 2009: 30-32), seseorang yang memiliki *locus of control* internal selalu menghubungkan peristiwa yang dialaminya dengan faktor dalam dirinya, karena mereka percaya bahwa hasil dan perilakunya disebabkan faktor dari dalam dirinya. Faktor dalam aspek internal antara lain:

#### a. Kemampuan

Seseorang yakin bahwa kesuksesan dan kegagalan yang telah terjadi sangat dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki.

b. Minat

Seseorang memiliki minat yang lebih besar terhadap kontrol perilaku, peristiwa dan tindakannya.

c. Usaha

Seseorang yang memiliki *locus of control* internal bersikap optimis, pantang menyerah dan akan berusaha semaksimal mungkin untuk mengontrol perilakunya.

Menurut Rotter (Neill, 2006) dan Mearns (2009), aspek-aspek *locus of control* internal ada tiga yaitu :

- a. Kepercayaan bahwa dirinya mampu mengontrol kehidupannya adalah hasil dari faktor internal.
- b. Berusaha dan percaya untuk mencapai suatu tujuan dengan kemampuan, keterampilannya sendiri dan bertanggung jawab.
- c. Mempunyai penilaian subjektif atau keyakinan bahwa konsekuensi positif akan diperoleh pada situasi tertentu sebagai imbalan tingkah lakunya.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek *locus of control* internal adalah kemampuan, minat, usaha, kepercayaan bahwa dirinya mampu mengontrol kehidupannya adalah hasil dari faktor internal, berusaha dan percaya untuk mencapai suatu tujuan dengan kemampuan, keterampilannya sendiri, bertanggung jawab dan mempunyai penilaian subjektif atau keyakinan bahwa konsekuensi positif akan diperoleh pada situasi tertentu sebagai imbalan tingkah lakunya. Meskipun demikian tidak selalu individu yang berorientasi internal selalu melakukan hal-hal yang positif.

## 2.4. Perhatian Orang Tua

### 2.4.1. Pengertian Perhatian Orang Tua

Banyak konsep yang dimajukan oleh para ahli pendidikan mengenai arti perhatian, diantaranya adalah konsep perhatian yang diartikan oleh Poerbakawatja dalam buku *Ensiklopedi Pendidikan*. Beliau mendefinisikan perhatian adalah “respon umum terhadap sesuatu yang merangsang dikarenakan adanya bahan-bahan apersepsi pada kita. Akibatnya maka kita menyempitkan kesadaran kita dan memusatkannya kepada hal-hal yang telah merangsang kita”. Sedang menurut Suryabrata (2007) perhatian diartikan “pemusatan tenaga psikis tertuju pada suatu obyek atau banyak sedikitnya kesadaran yang menyertai sesuatu aktivitas yang dilakukan”.

Perhatian menurut Kartono (1998) didefinisikan sebagai berikut yakni “perhatian itu merupakan reaksi umum dari organisme dan kesadaran, yang menyebabkan bertambahnya aktivitas, daya konsentrasi, dan pembatasan kesadaran terhadap satu obyek”. Beragamnya pandangan para pakar psikologi pendidikan mengenai pengertian perhatian seperti diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa pada dasarnya perhatian adalah pemusatan aktivitas psikis yang ditujukan pada suatu obyek yang merangsang.

Suryabrata (2007) menjelaskan bahwa perhatian adalah banyak sedikitnya kesadaran yang menyertai sesuatu aktivitas yang dilakukan. Sedangkan A. Gazali dalam Baharuddin (2009) mendefinisikan perhatian sebagai salah satu aktivitas psikis, dapat dimengerti sebagai keaktifan jiwa yang dipertinggi. Jiwa itu pun semata-mata tertuju pada suatu obyek (benda atau hal) ataupun sekumpulan

obyek-obyek. Sejalan dengan pendapat tersebut, Soemanto (2003) menjelaskan bahwa perhatian adalah pemusatan tenaga/kekuatan jiwa tertuju pada suatu obyek. Slameto (2010) mengemukakan bahwa perhatian adalah kegiatan yang dilakukan seseorang dalam hubungannya dengan pemilihan rangsangan yang datang dari lingkungannya. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa perhatian adalah pemusatan kesadaran jiwa terhadap suatu objek.

Whitherington (1985) menyatakan bahwa perhatian merupakan suatu aktivitas yang vital dalam pendidikan. Perhatian dapat diperoleh dari siapa saja, bisa dari guru ataupun orang tua. Dalam penelitian ini perhatian yang dimaksud adalah perhatian yang diberikan oleh orang tua terhadap anaknya. orang tua adalah orang yang dituakan. Namun umumnya di masyarakat pengertian orang tua adalah ayah dan ibu yang melahirkan anak serta berkewajiban untuk mengasuh, merawat, serta mendidik anak tersebut agar menjadi manusia yang berkualitas. Pengetahuan yang pertama diterima oleh anak adalah dari orang tuanya. Jadi orang tua memiliki peranan yang penting atas pendidikan anak-anaknya.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa perhatian orang tua adalah proses pemberian bantuan orang tua terhadap anaknya, memberikan bimbingan belajar di rumah, mendorong untuk belajar, memberikan pengarahan pentingnya belajar, memperhatikan kebutuhan-kebutuhan alat yang menunjang pelajaran untuk pencapaian prestasi belajar yang optimal.

### 2.4.2. Macam-Macam Perhatian Orang Tua

Perhatian dibedakan menjadi beberapa macam sesuai dengan dari mana perhatian itu ditinjau. Adapun macam-macam perhatian dapat disebutkan sebagai berikut.

Perhatian ditinjau dari segi timbulnya dibedakan menjadi:

- a. Perhatian spontan yaitu perhatian yang tidak sekehendak, perhatian tidak disengaja. Sehingga perhatian tersebut timbul begitu saja seakan-akan tanpa usaha dan tanpa disengaja.
- b. Perhatian tidak spontan (sekehendak) yaitu perhatian disengaja, perhatian reflektif. Dapat dikatakan perhatian tersebut timbul karena adanya usaha dan juga adanya kehendak.

Dalam kehidupan, anak sangat membutuhkan bimbingan, bantuan serta kasih sayang dari orang tua. Dapat dikatakan perhatian yang diberikan orang tua merupakan perhatian tidak spontan karena timbul dengan adanya usaha dan juga adanya kehendak. Sebagai orang tua harus berusaha membangkitkan dirinya untuk mencurahkan seluruh perhatiannya kepada anak. Tetapi pada saat-saat tertentu anak juga membutuhkan perhatian yang khusus. Misalnya, apabila anak sedang mengalami bahaya. Maka kewajiban pertama yang dilakukan orang tua adalah menyelamatkan anak dari bahaya tersebut. Perhatian secara spontan yang diberikan orang tua sangat dibutuhkan anak jika kesulitan itu datang secara mendadak.



Atas dasar intensitasnya yaitu banyak sedikitnya kesadaran yang menyertai sesuatu aktivitas atas pengalaman batin, maka perhatian dibedakan menjadi:

- a. Perhatian intensif yaitu perhatian yang banyak dikuatkan oleh banyak rangsang.
- b. Perhatian tidak intensif yaitu perhatian yang kurang diperkuat oleh rangsang.

Anak dipandang sebagai amanat atau titipan agar dipelihara dengan sebaik-baiknya oleh orang tua. Perhatian orang tua yang diberikan kepada anaknya dilakukan secara intensif, yakni dengan terus menerus agar membawa kebaikan pada diri anak. Sebab dengan berbuat baik kepada anak-anak dan gigih dalam mendidik mereka, berarti telah memenuhi amanat dengan baik.

Sebaliknya, jika membiarkannya dan mengurangi hak-hak mereka berarti telah melakukan penipuan dan pengkhianatan. Disamping itu juga agar anak menjadi diri sendiri dan tidak bergantung pada orang lain yakni dapat hidup secara mandiri. Maka orang tua jangan terlalu berlebihan dalam memperhatikan anak. Sebab akan membawa dampak yang kurang baik bagi anak, misalkan saja timbul sifat manja pada diri anak.

Atas dasar luasnya obyeknya, perhatian dibedakan menjadikan:

- a. Perhatian terpecah (distributif) yaitu membagi-bagikan pikiran perasaan-kemauan pada beberapa atau banyak obyek.
- b. Perhatian terpusat (konsentratif) yaitu memusatkan pikiran-perasaan kemauan kepada satu obyek saja.

Segala aktifitas yang dilakukan anak mulai bangun tidur sampai tidur kembali merupakan suatu hal yang sangat penting diperhatikan oleh orang tua. Sebab berbagai macam kejadian yang dialami anak dalam satu hari itu, apabila salah satunya kurang diperhatikan orang tua maka akan membawa dampak negatif bagi anak. Salah satu aktifitas yang perlu diperhatikan secara konsentratif oleh orang tua yakni dalam masalah pendidikan. Dalam hal ini perhatian orang tua diberikan pada saat anak sedang dalam proses pembelajaran.

Dari uraian mengenai macam-macam perhatian di atas, dapat dikatakan bahwa perhatian orang tua terhadap anaknya disesuaikan dengan tuntutan situasi dan kondisi yang sedang berlangsung. Jadi dari berbagai macam perhatian tadi, yang digunakan bukan hanya salah satu saja tetapi secara bergantian dan bervariasi sesuai dengan keadaan yang sedang terjadi.

### **2.4.3. Bentuk-Bentuk Perhatian Orang Tua Pada Anak**

Perhatian dan segala bentuknya dapat diberikan secara langsung maupun tidak langsung yang penting bagaimana perhatian tersebut dapat berkesan dan selalu diingat oleh anak. Diantara bentuk-bentuk perhatian orang tua pada anaknya, yaitu:

#### **a. Nasehat**

Menasehati seorang anak berarti memberi saran-saran percobaan untuk memecahkan suatu masalah, berdasarkan keahlian (pengetahuan, pengalaman dan pikiran sehat) atau pandangan yang lebih objektif. Nasehat dilakukan seseorang karena memiliki pengaruh yang cukup besar dalam membuka mata anak-anak, kesadaran akan hakekat sesuatu, mendorong mereka menuju harkat dan martabat

yang luhur, menghiasinya dengan akhlak yang mulia, serta membekalinya dengan prinsip-prinsip hidup sosial.

Metode ini dapat dilakukan dalam keluarga pada saat orang tua (ayah dan ibu) berkumpul dengan anaknya dengan cara memberikan kata-kata hikmah lewat penyajian cerita, nyanyian atau syair. Selain itu juga nasehat dapat diberikan orang tua pada saat anak belajar. Dengan demikian maka orang tua dapat mengetahui kesulitan-kesulitan anaknya dalam belajar. Karena dengan mengenai kesulitan-kesulitan tersebut dapat membantu usaha untuk mengatasi kesulitannya dalam belajar, sehingga anak dapat meningkatkan prestasi belajarnya.

#### b. Pengawasan

Orang tua perlu mengawasi pendidikan anak-anaknya, sebab tanpa adanya pengawasan yang kontinu dari orang tua besar kemungkinan pendidikan anak tidak akan berjalan lancar. Berkat adanya pengawasan dari orang tuanya, maka anak akan terdorong untuk belajar lebih baik dan lebih giat, sehingga anak dapat memperoleh prestasi belajar yang lebih baik.

Pengawasan yang diberikan orang tua dimaksudkan sebagai penguat disiplin supaya pendidikan anak tidak terbengkelai, karena terbengkelainya pendidikan seorang anak bukan saja akan merugikan dirinya sendiri, tetapi juga lingkungan hidupnya. Pengawasan ini bukan berarti pengekan terhadap kebebasan anak untuk berkreasi tetapi lebih ditekankan pada pengawasan kewajiban anak yang bebas dan bertanggung jawab. Ketika anak sudah mulai menunjukkan tanda-tanda penyimpangan, maka orang tua yang bertindak sebagai pengawas harus segera mengingatkan anak akan tanggung jawab yang dipikulnya

terutama pada akibat-akibat yang mungkin timbul sebagai efek dari kelalaiannya. Kelalaiannya disini contohnya adalah ketika anak malas belajar, maka tugas orang tua untuk mengingatkan anak akan kewajiban belajarnya dan memberi pengertian kepada anak akan akibat jika tidak belajar. Dengan demikian anak akan terpacu untuk belajar sehingga prestasi belajarnya akan meningkat.

### c. Pemenuhan fasilitas belajar

Walgito (2000) menyatakan bahwa semakin lengkap alat-alat pelajarannya, akan semakin dapat orang belajar dengan sebaik-baiknya. Sebaliknya kalau alat-alatnya tidak lengkap, maka hal ini merupakan gangguan di dalam proses belajar, sehingga hasilnya akan mengalami gangguan. Tersedianya semua fasilitas belajar dan alat-alat pelajaran seperti ruang belajar, buku pelajaran, alat tulis menulis, buku-buku bacaan serta alat peraga lainnya sangat membantu anak untuk memahami dan mempercepat anak dalam mengerti pelajarannya, dibanding bila tidak tersedianya fasilitas belajar yang memadai.

Tempat belajar yang baik meliputi pencahayaannya yang cukup terbebas dari gangguan suara dan gangguan pandangan, pengaturan meja dan kursi belajar yang baik, dan pengaturan bahan pelajaran yang baik. Sehingga akan menimbulkan tempat belajar yang suasanaanya menyenangkan. Dengan tempat belajar yang menyenangkan akan membantu membangkitkan semangat belajar dan membantu memusatkan konsentrasi seseorang pada hal-hal yang akan dipelajari. Sebaliknya, tempat belajar yang tidak menyenangkan dapat mengakibatkan seseorang tidak dapat berkonsentrasi pada hal-hal yang akan dipelajari.

Dengan demikian pemenuhan fasilitas belajar harus diperhatikan orang tua agar anak dalam belajar tidak ada gangguan dan lancar mengerjakan tugas-tugasnya sehingga prestasi belajarnya dan disiplin belajarnya akan meningkat.

d. Pemeliharaan kesehatan jasmani dan rohani.

Individu terbentuk dari fisik dan psikis yang masing-masing tidak dapat dipisahkan dan saling mempengaruhi. Apabila ada gangguan baik dalam fisik maupun psikis akan mempunyai pengaruh terhadap prestasi dan disiplin belajar anak. Keadaan tubuh yang sehat merupakan kondisi yang memungkinkan seseorang untuk dapat belajar secara aktif, seperti selalu hadir di sekolah, dapat belajar dengan giat, tidak cepat lelah, dan tidak cepat mengantuk. Kesehatan jasmani agar tetap sehat dan dapat berhasil baik dalam belajar maka diperlukan pemeliharaan yang antara lain dengan: makan makanan yang sehat, melakukan olah raga yang teratur, tidur yang cukup, tidak belajar semalam suntuk dan menggunakan hari libur untuk rekreasi. Selain pentingnya kesehatan jasmani, kesehatan rohani yang biasa disebut psikis juga harus tetap terjaga selalu, kondisi psikis yang positif dalam proses belajar misalnya adalah kerajinan dan ketekunan dalam belajar, tidak mudah putus asa atau frustrasi dalam menghadapi kesulitan dan kegagalan, mempunyai inisiatif sendiri dalam belajar berani bertanya dan selalu percaya pada diri sendiri.

Disamping itu kondisi rohani juga berkaitan dengan kondisi mental seseorang yang meliputi intelegensi atau tingkat kecerdasan seseorang, kemauan, bakat, daya ingat, dan daya konsentrasi. Keadaan fisik dan psikis yang sehat menguntungkan perbuatan belajar dan sebaliknya fisik dan psikis yang sakit atau

terganggu akan merugikan perbuatan belajar. Anak yang pikirannya tidak tenang mengganggu perbuatan belajar, perasaan yang tidak menentu dan kacau serta perhatian yang pecah belah mengganggu belajar itu sendiri. Oleh karena itu orang tua diharapkan selalu memperhatikan kesehatan anak baik kesehatan jasmani maupu kesehatan rohani, karena semua itu sangat mempengaruhi belajar anak.

#### **2.4.4. Aspek -Aspek Perhatian Orang Tua**

Ahmadi dan Supriyono (2008) mengatakan bahwa kemajuan belajar anak tidak terlepas dari bantuan dan pengawasan dari orang tua (ayah dan ibu). Diadaptasi dari pendapat, Suwardi (1993) yang mengemukakan usaha orang tua untuk meningkatkan kemandirian dan prestasi belajar anak-anaknya, sebagai berikut.

- 1) Menciptakan suasana tenang dan damai dalam rumah tangga. Keserasian antara ayah dan ibu, saling mencintai, saling menghargai, saling mengerti dan menerima. Ayah mestinya merupakan lambang ketenangan, kehalusan perasaan, kesejukan, dedikasi dan penuh kasih sayang bagi anak-anaknya. Ini akan merupakan contoh dan moral yang paling besar bagi ketentraman jiwa si anak. Sehingga si anak dapat melakukan hal-hal yang anpa adanya gangguan emosi. Ahmadi dan Supriyono (2004) mengemukakan kaitannya dengan keluarga hendaknya suasana rumah selalu dibuat menyenangkan, tenang, damai, harmonis, agar anak betah tinggal di rumah. Keadaan ini akan menguntungkan bagi kemajuan belajar anak.

- 2) Keterbukaan hubungan antara orang tua dan anak. Orang dan anak-anak sama-sama belajar saling menyesuaikan diri sehingga timbul hubungan yang akrab dan erat. Sering orang tua terlalu banyak melarang, sehingga menjengkelkan si anak. Sebaiknya larangan itu harus dapat dialihkan menjadi perintah atau anjuran. Usahakan jangan sampai orang tu menjadi musuh besar bagi anak. Ahmadi dan Supriyono (2004) berpendapat sifat hubungan orang tua dan anak sering dilupakan. Faktor ini penting sekali dalam menentukan kemajuan belajar anak. Yang dimaksud hubungan adalah kasih sayang penuh pengertian, atau kebencian, sikap keras, acuh tak acuh, memanjakan, dan lain-lain. Kasih sayang dari orang tua akan menimbulkan mental yang sehat bagi anak.
- 3) Memperhatikan kesehatan. Orang tua harus jadi dapat segera melihat tanda-tanda keletihan si anak. Kemudian segera mencari penyebabnya: (a) bagaimana makananya sudah cukup baikkah nilai gizinya (b) Sudah cukupkah makanan yang dimakannya (c) Cukupkan tidurnya. Kemudian segera ditanggulangi penyebabnya sedini mungkin. Dengan keadaan kesehatan yang baik dari dalam maupun luar anak akan menunjang aktifitas anak dalam kesehariannya terutama dalam belajarnya.
- 4) Pengarahan atau rangsangan dari orang tua agar anak-anak mempunyai cita-cita untuk masa depannya. Karena seringkali anak sudah duduk di bangku SMA masih belum tahu cita-cita mau jadi apa. Mereka tahu pasti peranannya dalam masyarakat nanti, dibidang apa dia harus berbakti. Ini akan merupakan target yang harus mereka capai dan harus mereka

persiapkan sebaik-baiknya untuk menyongsong hari depan yang gemilang. Cita-cita mereka harus disesuaikan dengan kemampuan dan minat si anak. Hubungan perhatian orang tua dengan anak harus ditanamkan sedini mungkin terutama dalam hal ini mengenai pengarahan untuk masa depan anaknya. Dengan cara menggali bakat, dan minat anak secara konsisten orang tua akan mengetahui potensi-potensi yang ada pada diri si anak, sehingga si anak dalam melangkah sudah mengetahui apa yang menjadi cita-citanya.

- 5) Mengadakan konsultasi dengan guru di sekolah mengenai maju mundurnya pelajaran anak-anak dan dibicarakan langkah-langkah apa yang kiranya dapat membantu meningkatkan prestasi anak disekolah. Dengan adanya komunikasi yang baik antara orang tua dan pihak sekolah terutama guru kelas. Hubungan antara orang tua dengan pihak sekolah (guru) akan membentuk adanya kerjasama dalam hal ini bagaimana cara agar si anak dapat belajar dengan rajin baik di sekolah maupun ketika di rumah. Sehingga dengan adanya control belajar yang baik maka akan dapat meningkatkan hasil belajar anak.
- 6) Adanya bimbingan yang terarah dari orang tua untuk mengisi waktu terluang dengan cara terbaik, sehingga akan membuat kebiasaan aktivitas yang menyenangkan. Dengan cara membuat jadwal pelajaran yang tepat akan membantu si anak dalam belajar, dan mengetahui mana waktunya belajar, dan mana waktunya untuk bermain. Dalam mengisi waktu luang akan sebaiknya orang tua mengarahkan sesuai dengan bakat, dan minat



si anak, seperti memasukannya ke sekolah sepak bola, les musik, dan lain-lain.

- 7) Memberikan petunjuk-petunjuk praktis mengenai cara belajar yang efisien, cara mengatur waktu, disiplin belajar, konsentrasi, persiapan menghadapi ujian atau testing dan sebagainya. Waktu anak sebagian besar terada di rumah, sedangkan di sekolah hanya beberapa jam saja. Dengan ini peran atau perhatian orang tua khususnya dalam membimbing belajar anak, diharapkan mampu mengkondisikan belajar anak setelah pulang sekolah, sehingga apa yang telah dipelajari di sekolah dapat melekat pada diri anak. Orang tua dalam mengkondisikan si anak terutama dalam hal belajar bisa dengan berbagai cara, misal dengan membuat jadwal pelajaran, menemani belajar, menanyakan apakah ada kesulitan dalam belajar, menanamkan percayaan diri kepada si anak untuk percaya kepada kemampuan yang dimilikinya.
- 8) Menyediakan tempat belajar yang baik, sesuai dengan persyaratan kesehatan. Ahmadi dan Supriyono (2004) mengemukakan untuk dapat belajar yang efektif diperlukan lingkungan fisik yang baik dan teratur, misalnya (a) ruang belajar harus bersih, tak ada bau-bauan yang mengganggu konsentrasi pikiran (b) ruangan cukup terang, tidak gelap yang dapat mengganggu mata (c) cukup sarana yang diperlukan untuk belajar, misalnya alat pelajaran, buku-buku, dan sebagainya.

Muniarti Sulasti (Susanti, 1996) memberikan gambaran mengenai perhatian orang tua adalah sebagai berikut.

Orang tua yang menaruh perhatian besar pada belajar anak-anaknya dapat dilihat misalnya adanya peringatan-peringatan, teguran-teguran, memperhatikan penyediaan sarana studi dan sebagainya. Lebih lanjut dikatakan bahwa orang tua yang memperhatikan anaknya terutama dalam belajar dapat dilihat dari usaha orang tua untuk memenuhi kebutuhan belajar anaknya. Banyak anak yang lemah semangat belajarnya karena orang tua kurang memperhatikan kebutuhan fasilitas belajar anaknya.

Sependapat dengan pernyataan diatas Tirtonegoro (Susanti, 1996) mengemukakan bahwa kemajuan belajar anak tidak lepas dari bantuan dan perhatian dari guru-guru dan sekolahnya. Tetapi tidak kurang pentingnya dan bahkan ikut ambil peranan yaitu adanya perhatian orang tua (ayah dan ibu), perhatian itu antara lain diberinya fasilitas belajar secukupnya.

Berdasarkan dari beberapa pendapat di atas mengenai perhatian orang tua dapat disimpulkan aspek-aspek perhatian orang tua terhadap anaknya, antara lain: (a) menyediakan fasilitas belajar (b) memberikan bimbingan karir (c) membantu mengatasi masalah anak (d) mengadakan kerjasama dengan pihak sekolah (e) memberikan motivasi.

## **2.5. Hubungan *Locus Of Control Internal* Dengan Kematangan Karir**

Super (Santrock, 2003) Hubungan antara *Locus Of Control Internal* dengan kematangan karir yaitu bahwa *Locus Of Control Internal* memainkan peranan utama dalam pemilihan karir seseorang. dia percaya bahwa masa remaja merupakan saat seseorang membangun *Locus Of Control Internal* tentang karir.

Dillon&Kaur (2005) menyebutkan bahwa *locus of control internal* merupakan sebuah bagian dari kepribadian individu yang menjelaskan mengenai pengelompokan individu berdasarkan derajat kepercayaan individu untuk mengontrol peristiwa yang terjadi dalam hidupnya. *Locus of control* dinilai *internal* jika individu menunjukkan ciri-ciri bertanggung jawab atas tindakannya, berkemauan keras mencapai suatu tujuan dan melihat dirinya pengendali penuh arah hidupnya sendiri (Reber, 2010).

*Locus of control internal* yang merupakan bagian dari kepribadian individu mempengaruhi berbagai bidang dalam kehidupan. Dalam dunia karir, *locus of control internal* menjadi salah satu penentu dalam kematangan karir individu. Paton (2001) menyebutkan bahwa sejumlah variabel kepribadian berkorelasi dengan kematangan karir, khususnya yang berkaitan dengan konsep diri, efikasi diri, kecenderungan atribusi, dan motivasi berprestasi. Individu dengan kecenderungan atribusi sukses berdasarkan usaha diri sendiri ditunjukkan dengan tingkat kematangan karir yang lebih tinggi.

King (1989) berpendapat bahwa perempuan yang mampu mengontrol peristiwa yang terjadi dalam hidupnya sendiri, dekat dengan keluarga dan memperoleh berbagai kesempatan, merupakan hal-hal penting dalam kematangan karir. Bagi pria, proses kematangan karir lebih kepada umur dan *locus of control internal*. Hal tersebut menunjukkan bahwa meskipun berbeda gender, namun terdapat kesamaan antara keduanya yakni adanya *locus of control internal* (kontrol diri terhadap peristiwa yang terjadi dalam hidup) yang turut serta dalam proses kematangan karir.

Dillon&Kaur (2005) menyebutkan pula bahwa *locus of control internal* dan motivasi berprestasi secara signifikan berhubungan dengan kematangan karir. Hasil dari penelitian tersebut diperkuat pula oleh Zulkaida, dkk (2007) dalam penelitiannya mengenai “Pengaruh *Locus Of Control* dan Efikasi Diri terhadap Kematangan Karir” menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *locus of control internal* dengan kematangan karir, maka akan melakukan usaha untuk mengena diri, mencari tahu tentang pekerjaan, langkah-langkah pendidikan, serta berusaha mengatasi masalah yang dialami.

## **2.6. Hubungan Perhatian Orang Tua Dengan Kematangan Karir**

Kematangan karir adalah suatu kemampuan dalam pemilihan dan persiapan karir merupakan salah satu tugas perkembangan yang penting bagi remaja dan dapat mempengaruhi keseluruhan masa depan seseorang, termasuk dalam hal memilih jurusan pendidikan yang tepat. Remaja dapat memilih dan merencanakan karir sesuai dengan minat, harapan, cita-cita, dan kemampuannya, dalam hal ini remaja memerlukan kematangan karir. Siswa yang memiliki keterlibatan dan kemandirian dalam memilih suatu jurusan pendidikan dengan memperkirakan kekuatan dan kelemahan yang ada pada dirinya, mempertimbangkan kemampuan, minat dan kepribadian yang dimilikinya tanpa mengikuti pilihan orang tua atau teman.

Kematangan karir dipengaruhi oleh perhatian orang tua, hasil penelitian Dhillon dan Kaur (2005) menunjukkan bahwa individu yang mendapatkan perhatian dari orang tua berupa bimbingan dan arahan dengan yang baik akan memiliki kematangan karir yang baik. Taganing (2007) juga menambahkan

bahwa individu yang mendapatkan perhatian orang tua yang baik, ketika dihadapkan pada pemilihan karir, maka akan melakukan usaha untuk mengenal diri, mencari tahu tentang pekerjaan dan langkah-langkah pendidikan, serta berusaha mengatasi masalah yang dihadapi bersama dengan orang tua, hal tersebut akan membuat kematangan karir individu menjadi tinggi.

Pengaruh perhatian orang tua sangat menentukan dalam meningkatkan kematangan karir siswa, karena melalui lingkungan keluarga, anak dapat berkumpul setiap saat dengan orang tua, secara tidak langsung pendidikan, pembinaan serta pengarahan mengenai karir dapat diterapkan melalui kegiatan sehari-hari di dalam keluarga. Adapun menurut pendapat Henkie (1993) bahwa: Seorang anak yang mendapatkan perhatian dari orang tua akan tumbuh menjadi individu yang lebih matang dalam hal kepribadian dan pengambilan keputusan, karena orang tua akan terus mengawasi dan mengontrol segala kebutuhan anak termasuk kebutuhan informasi mengenai karir dan pekerjaan.

Siswa sangat membutuhkan bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, terutama orang tua. Orang tua masih sangat dibutuhkan siswa dalam memberikan saran dan nasehat ketika hendak membuat suatu keputusan yang bersifat jangka panjang, jangka menengah maupun jangka pendek seperti keputusan tentang program pendidikan yang hendak ditekuninya di masa depan ataupun jenis pekerjaan yang akan ditekuninya kelak (Desmita, 2012). Perhatian orang tua melalui kegiatan yang dilakukan di rumah, dapat meningkatkan kematangan karir anak, dengan memberikan bimbingan dan arahan tentang karir yang akan dijalani dan dipilih anak dapat mengarahkan kematangan karir anak.

## 2.7. Hubungan *Locus Of Control Internal* Dan Perhatian Orang Tua Dengan Kematangan Karir

Ahli-ahli perkembangan karir mengungkapkan bahwa karir menggambarkan seseorang yang memandang pekerjaannya sebagai panggilan hidup yang meresap keseluruhan alam pikirannya dan perasaan sekaligus mewarnai seluruh gaya hidup (*life styles*) kehidupannya, karir lebih dari sekedar pekerjaan, karir berhubungan dengan bagaimana individu melihat dirinya, karir merupakan perkembangan individu (*self-development*) dalam rentang kehidupan yang meliputi peran-peran hidup, setting-setting dan peristiwa-peristiwa kehidupan seseorang (Herr dan Crammer, 1994).

Secara umum perspektif karir tersebut dapat dikategorikan kedalam dua bagian, yaitu karir yang identik dengan pekerjaan dan karir dalam konteks *life span*. Pertama, karir yang identik dengan pekerjaan mengisyaratkan bahwa sesuatu dikatakan karir jika memenuhi kriteria-kriteria berikut: (a) keterlibatan individu dalam menjalankan pekerjaannya; (b) pandangan individu yang melihat pekerjaan sebagai sumber kepuasan yang bersifat non-ekonomis; (c) persiapan pendidikan atau pelatihan dalam memperoleh dan menjalankan pekerjaan; (d) komitmen untuk menjalankan pekerjaan; (e) dedikasi yang tinggi terhadap apa yang dikerjakan; (f) keuntungan finansial; dan (g) kesejahteraan personal yang membawa kebermaknaan hidup.

Kedua, dalam konteks *life span*, karir dimaknai sebagai perjalanan hidup individu yang bermakna. Kebermaknaan yang dimaksudkan diperoleh individu melalui integrasi peran, setting dan peristiwa yang melibatkan pengambilan

keputusan-keputusan, komitmen, gaya hidup, dedikasi, dan persiapan-persiapan untuk menjalani dan mengakhiri kehidupannya. Karir dalam pengertian ini lebih dari sekedar mengerjakan sesuatu atau bekerja disuatu tempat, tetapi karir merupakan manifestasi dari hidup dan kehidupan individu itu sendiri.

Fatimah (Widjaja, 2010) mengatakan kematangan karir adalah satu hal yang harus dimiliki oleh setiap individu, karena individu tersebut akan dihadapkan pada situasi proses pengambilan keputusan pekerjaan di masa mendatang. Kematangan karir meliputi lima ciri yaitu ; 1) pengenalan diri; 2) pengenalan terhadap pekerjaan; 3) memilih karier; 4) perencanaan.

Siswa dalam proses mencapai kematangan karir tidak lepas dari berbagai kondisi yang dimungkinkan berpengaruh dalam proses mencapai kematangan karir. *Locus of control* merupakan salah satu kondisi yang dimungkinkan berpengaruh dalam kematangan karir. Naidoo (1998, dalam kerka, 1998) menjelaskan bahwa umur, ras, etnis, *locus of control*, status sosial ekonomi, *work salience*, dan *gender* dimungkinkan mempengaruhi tingkat kematangan karir seseorang.

Rotter (Nadirsyah & Zuhra, 2009) menjelaskan bahwa *locus of control* merupakan persepsi atau cara pandang seseorang terhadap sumber-sumber yang mengendalikan peristiwa-peristiwa baik atau buruk dalam hidupnya. *Locus of control* adalah sebuah konsep yang menggambarkan persepsi seseorang mengenai tanggung jawabnya atas peristiwa yang terjadi dalam hidupnya Larsen & Buss (Carti, 2013) Spector (Nadirsyah & Zuhra, 2009) mengatakan individu yang memiliki *Locus Of Control internal* cenderung menghubungkan hasil atau

outcome dengan usaha-usaha mereka atau mereka percaya bahwa kejadian-kejadian adalah di bawah pengendalian atau kontrol mereka dan mereka memiliki komitmen terhadap tujuan organisasi yang lebih besar dibandingkan dengan individu yang memiliki *Locus Of Control eksternal*. Sedangkan individu yang memiliki *Locus Of Control eksternal* adalah individu yang percaya bahwa mereka tidak dapat mengontrol kejadian-kejadian dan hasil atau outcome.

Ghufron & Risnawita (2010) mengatakan ciri-ciri *Locus Of Control* yaitu Internal dan Ekstrenal, Internal yaitu; 1) suka bekerja keras; 2) memiliki inisiatif yang tinggi; 3) selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah; 4) selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin; 5) selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil. Sedangkan Eksternal yaitu; 1) kurang memiliki inisiatif; 2) mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan; 3) kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol; 4) kurang mencari informasi untuk memecahkan masalah.

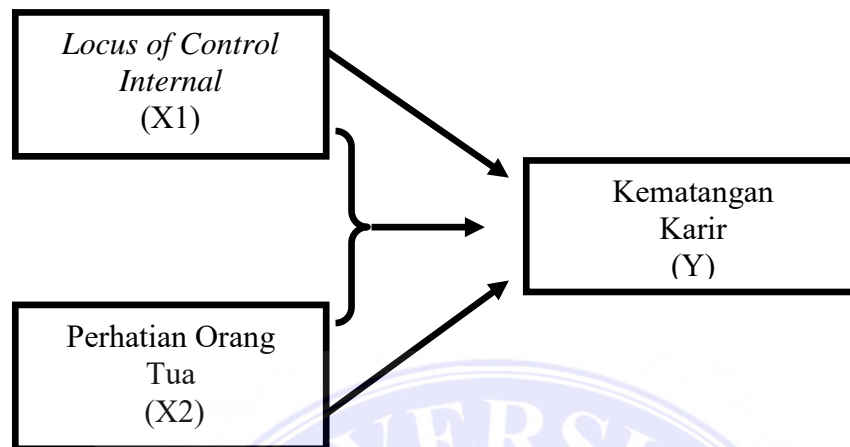
Coertse&Schepers (2004) menjelaskan bahwa siswa dengan *locus of control internal* mempunyai gambaran yang lebih realistis dengan bakat serta kemampuan berinteraksi dengan lingkungan. Pemahaman mengenai bakat yang dimiliki serta kemampuan yang baik dalam berinteraksi dengan lingkungan memungkinkan seorang siswa dalam mencapai kematangan karir. Pendapat ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Dillon dan Kaur (2005) yang menyebutkan bahwa *locus of control internal* dan motivasi berprestasi secara signifikan berhubungan dengan kematangan karir.



Kondisi lain yang dimungkinkan turut berpengaruh dalam kematangan karir individu adalah perhatian orang tua. Super (Osipow, 1983) mengatakan salah satu faktor yang mempengaruhi kematangan karir adalah adanya lingkungan keluarga yakni orangtua. Surya (2012) menyebutkan bahwa orang tua yang penuh perhatian dan apresiatif terhadap suatu karir akan memberikan dampak yang positif dalam menumbuh-kembangkan proses dan perkembangan karir anak di masa akan datang.

Perhatian orang tua terhadap karir dan perkembangan karir anak mengarahkan harapan dan minat karir sehingga memiliki peranan penting dalam pembentukan pola karir anak, harapan dan cita-cita karir anak, perencanaan karir serta proses pengambilan keputusan karir. Pengaruh tersebut bersifat positif terhadap perkembangan karir anak, akan tetapi dapat juga bersifat negatif jika orang tua tidak memahami hal-hal yang berkenaan dengan perkembangan karir anak (Grothaus & Cole:2012).

## 2.8. Kerangka Konseptual



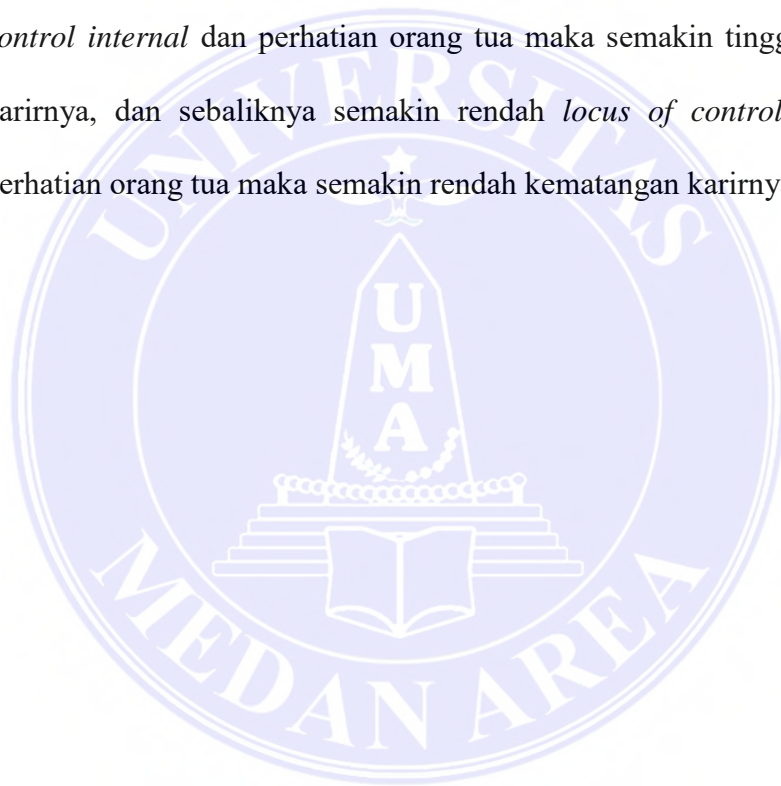
Berdasarkan teori yang telah dipaparkan, dapat diketahui bahwa *locus of control internal* dan perhatian orang tua masing-masing mempunyai hubungan dengan kematangan karir. Hubungan yang terjadi adalah hubungan positif, yaitu apabila siswa memiliki *locus of control internal* dan mendapatkan perhatian orang tua yang baik, maka akan mencapai kematangan karir. Sebaliknya, apabila siswa tidak memiliki *locus of control internal* dan kurang mendapatkan perhatian orang tua, maka akan menghambat siswa dalam mencapai kematangan karir.

## 2.9. Hipotesis

Hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Ada hubungan positif antara *locus of control internal* dengan kematangan karir dengan asumsi bahwa semakin tinggi *locus of control internal* siswa maka semakin tinggi kematangan karirnya, dan sebaliknya semakin rendah *locus of control internal* siswa maka semakin rendah kematangan karirnya.

2. Ada hubungan positif antara perhatian orang tua dengan kematangan karir dengan asumsi bahwa semakin tinggi perhatian orang tua maka semakin tinggi kematangan karirnya, dan sebaliknya semakin rendah perhatian orang tua maka semakin rendah kematangan karirnya.
3. Ada hubungan positif antara *locus of control internal* dan perhatian orang tua dengan kematangan karir dengan asumsi bahwa semakin tinggi *locus of control internal* dan perhatian orang tua maka semakin tinggi kematangan karirnya, dan sebaliknya semakin rendah *locus of control internal* dan perhatian orang tua maka semakin rendah kematangan karirnya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, A. 2008. Hubungan antara Kematangan Vokasional dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja. Abstrak Penelitian. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Azwar, S. 1996. Reliabilitas dan Validitas. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- \_\_\_\_\_. 2005. Metode Penelitian. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Brown & Brooks. 1996. Career Choice and Development . San Fransisco : Jossey Bass Publisher.
- Burrell, G. L. (2008). A social ecology of adolescents' future expectation (Doctoral dissertation). Available from ProQuest Dissertations. (UMI No. 3314634)
- Chaplin, C.P. 2000. Kamus Lengkap Psikologi. Alih Bahasa : Kartini Kartono. Jakarta : PT. Garfindo Persada.
- Corsini, R.J. 1994. Encyclopedia of Psychology. Second Edition. Vol. 3. New York : John Wiley and Sons.
- Corsini, J. R., & Marcella, A. J. 1983. Personality Theoris, Research & Assessment. Itasca, IL: Peacock Publishers.
- Crite, J.O. 1998. Theory and Research Handbook for Career Maturity Inventory. California : Monterey.
- \_\_\_\_\_. 1995. Career Maturuty Sourcebook : Source Book. Clayton, New York: Careerware.
- Depdiknas. 2003. Kurikulum 2004 Standar Kompetensi Sekolah Dasar Jakarta : Depdiknas.
- Desmita. 2005. Psikologi Perkembangan. Bandung : PT. Rosda Karya.
- Endi. 2009. Peranan Sekolah dalam Karir. Jakarta : DEPDIKBUD.
- Erikson, E.H. 1998. Identity, Youth and Crisis. New York : Norton.
- Friedman dan Schustack. (2006). Psikologi Kepribadian: Teori Klasik dan Modern. Jakarta: Erlangga.

- Gonzales, Alveres Manuel. (2008). "Career Maturity : a Priority for Secondary Education". *Journal of Research in Eduvational Psycology*. No 16, Vol 6(3), pp 749-772
- Hadi, Sutrisno. 2000. *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Andi Yogyakarta
- Hasan. 1991. *Kamus Istilah Psikologi*. Jakarta : Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.
- Herr, E.L & SH. Cramer. 1999. *Career Guidance and Counseling Through The Life-span* . Bouston : Brown and Company. Hill, Mc.Graw.
- \_\_\_\_\_. 1998. *Crite's Career Maturity Inventory : Theory and Research Handbook*. New Jersey : Prentice Hall.
- Hurlock, E.B. 2007. *Psikologi Perkembangan*. Jakarta : Erlangga.
- \_\_\_\_\_. 2006. *Psikologi Perkembangan Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Alih Bahasa : Istiwidayanti dan Soedjarwo. Jakarta : Elangga.
- Islamuddin, (2012). *Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Martin. 2004. *Perencanaan Karir Sejak Dini*. [www.Google.co.id](http://www.Google.co.id).
- Matindas. 1993. *Aspek Kematangan Pribadi*. Disertasi. Jakarta : Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Mc.Adams, D.P. 2001. *The Person – An Integrated Introduction to Personality Psychology (3<sup>rd</sup> edition)*. Fort Worth : Hartcourt College Publisher.
- Mearns, J. (2009). *The Social Learning Theory of Julian Rotter*. <http://psych.fullerton.edu/jmearns/rotter.htm>.
- Monks, F.J., Knoers, A.M.P., & Haditono, S.R. 2002. *Psikologi Perkembangan Pengantar dalam Berbagai Bagiannya*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- \_\_\_\_\_. 2006. *Psikologi Perkembangan Pengantar dalam Berbagai Bagiannya*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Mubiana, Bupe 2013. *Career maturity, career knowledge, and self knowledge, Among Psychology Honours Students : An Exploratory Study*. Dissertation. Departement Of Psychology. Uneversity Of Pretoria.

- Naido, A.V., Dkk. (1998). Demographics, Causality, Work Salience, And Career Maturity Of African-American Student: (A Causal Model Journal Of Educational Behaviour).
- Neill, J.T. (2006). Locus of Control – a Class Tutorial. (Electronic version). Retrieved 06 Desember 2006 from ([http://www.wilderdom.com/personality/locus of control.html](http://www.wilderdom.com/personality/locus%20of%20control.html)).
- Newman, B.M & Newman, P.R. 1999. Development Trough Life : A Psychological Approach (Revised Ed). Illinois : The Dorsey Press.
- Osipow, S.H.1983.Theories of career development. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Partino, H. 2006. Kematangan Karir Siswa. Jurnal Psikologika. Vol.11 No. 21 Hal 7-9
- Patton. W., Creed. 2001. The Career Development Quarterly. Journal of Career Development . Vol. 29 No. 4 Hal. 277-290.
- Rahmad. (2013). Bimbingan Karir Suatu Kajian Teoritis. Pekanbaru: Riau Creative Multimedia.
- Santoadi, F. 2007. Pengalaman Persiapan Pilihan Studi. Yogyakarta : Universitas Sanata Dharma.
- Santrock , W. 2003. Perkembangan Remaja ed 6. Alih Bahasa: Shinto B. Jakarta: Erlangga.
- Sarafino, E. P. (1998). Health psychology biopsychological interaction (3Rd ed). USA : John Wiley & Sons.
- Savickas, M.L. 2001. A Developmental Perspective on Vocational Behavior: Career Pattern, Salience, and Themes. International Journal for Educational and Vocational Guidance.
- Seligman, L. 1994. Developmental Career Counseling and Assessment. Thousand Oaks : Sage.
- Super, D.E. 2001. The Psychology of Career. New York : Happer.
- Super, D.E., Savickas, M.L., & Super, C.M. 1996. The Life-Span , Life-Space Approach To Careers. In Brown. D, Brocks. L & Associates (EDS). Career Choice and Development (3rd ed) . California : Jessey Bass Inc.

- Santrock, J.W. 2003. *Adolescence Perkembangan Remaja*. Jakarta: Erlangga.
- Seligman, L. 1994. *Developmental career counseling and assesment* 2nd ed. Thousand Oaks: Sage.
- Sugiyono, 2007. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Ueda Y. & Ohzono, Y. 2009. Effects of seniors' work values on their self-skill evaluations: focusing on Japanese seniors. *Journal of International Business and Cultural Studies*, 1-12.
- Verawati Silalahi. (2009). *Hubungan Locus of Control dengan Perilaku Kesehatan Pada Masyarakat Perdesaan*. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Sumatra Utara.
- Winkel, W.S., & Hastuti, S. 2004. *Bimbingan Karir di Institusi Pendidikan*. Jakarta: Media Abadi.
- Winkel. W.S. (2012). *Bimbingan dan Konseling Diinstitusi Pendidikan*. Jogjakarta: Media Abadi.
- Wray-Lake, et al.. 2009. Exploring the Changing Meaning of Work for American High School Seniors from 1976 to 2005. *The Network on Transitions to Adulthood Research Network Working Paper*, 1-19.
- Yusuf, S. 2001. *Psikologi Perkembangan Anak dan Remaja*. Bandung: Rosdakarya.
- Zulkaida, A, dkk. 2007. Pengaruh Locus of Control dan Efikasi Diri Terhadap Kematangan Karir Siswa Sekolah Menengah Atas (SMA). *Proceeding Pesat*, 2, B1-B4. Available FTP: [ejournal.gunadarma.ac.id](http://ejournal.gunadarma.ac.id).







# LAMPIRAN 1

# ANGKET UJI COBA

## PETUNJUK MENGERJAKAN

1. Bacalah setiap pernyataan di bawah ini dengan teliti, kemudian berilah jawaban anda pada lembar jawab yang telah disediakan, yaitu disamping pernyataan pada angket ini.
2. Jawablah semua pernyataan dengan seteliti mungkin dan jangan sampai ada yang terlewatkan.
3. Setiap pernyataan dalam angket ini ada empat pilihan jawaban : sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS) dan sangat tidak sesuai (STS).
4. Jawablah setiap pernyataan pada angket ini dengan memberikan tanda cek (√) pada jawaban yang anda pilih.

### CONTOH :

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Saya mengikuti pelatihan-pelatihan berkaitan dengan pilihan pekerjaan yang saya inginkan.		√		

### Keterangan :

- SS : Sangat Sesuai  
S : Sesuai  
TS : Tidak Sesuai  
STS : Sangat Tidak Sesuai

Nama :  
 Kelas :  
 JenisKelamin :  
 Umur :

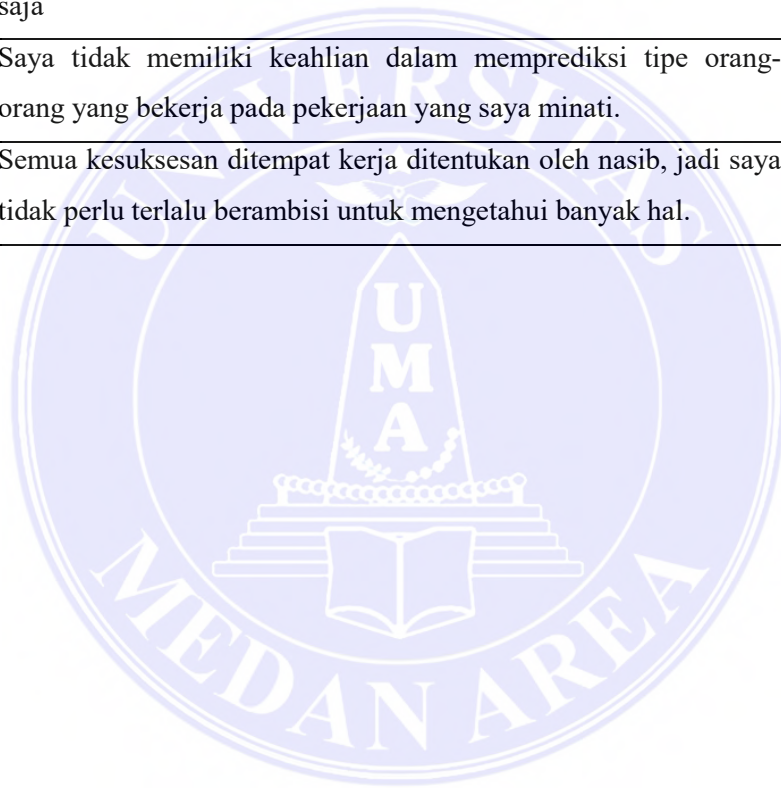
### Skala Kematangan Karir

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Saya sering membicarakan perencanaan yang saya buat dengan orang-orang yang lebih berpengalaman				
2	Saya sering mempelajari informasi terkait jenis pekerjaan yang saya minati				
3	Saya mengetahui pekerjaan apa saja yang sedang banyak dibutuhkan saat ini				
4	Saya mengetahui pekerjaan apa saja yang tersedia di lapangan pekerjaan				
5	Saya akan mempelajari tentang perkembangan ilmu agar saya siap bekerja dibidang yang saya tekuni				
6	Saya mencari secukupnya saja informasi terkait dengan pekerjaan yang saya minati.				
7	Saya tidak tertarik untuk membicarakan rencana karir saya dengan orang yang lebih berpengalaman				
8	Sebenarnya saya hanya mengetahui sedikit sekali pekerjaan yang banyak dibutuhkan saat ini				
9	Saya puas dengan keterampilan yang saya miliki saat ini				
10	Saya hanya akan belajar lagi ketika ada peningkatan karir yang menjanjikan				
11	Saya hanya ingin memperoleh informasi mengenai karir dari orang tua.				
12	Saya tidak membutuhkan informasi tentang pekerjaan dari orang lain, karna saya dapat mencarinya sendiri.				
13	Menjalani profesi sekarang ini saya cukup puas.				
14	Saya merasa orang-orang yang sukses adalah orang-orang yang bernasib baik				

NO	PERNYATAAN	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
15	Saya merasa untuk menjadi orang sukses di tempat kerja harus ada kedekatan khusus dengan para manager				
16	Saya sangat ingin memperoleh informasi mengenai karir dari orang banyak				
17	Selain memperoleh informasi dari orang lain, saya juga sangat ingin mencari informasi tentang karir yang saya pilih dari buku atau film.				
18	Saya senang ngobrol dengan orang-orang yang sukses dibidangnya, karena saya dapat memperoleh banyak informasi				
19	Saya yakin dapat menduduki jabatan yang lebih baik, jika saya menguasai dan mengembangkan keterampilan saya.				
20	Untuk mengembangkan diri, saya akan mengikuti seminar-seminar yang berhubungan dengan keterampilan saya.				
21	Berdasarkan pengetahuan saya, saya yakin dengan keputusan saya memilih pekerjaan yang saya inginkan				
22	Karena pengetahuan dan informasi yang saya miliki. Saya yakin dengan keputusan saya memilih pekerjaan yang tepat.				
23	Keterbatasan pengetahuan dan informasi, tidak merubah keputusan saya untuk mengambil pekerjaan itu.				
24	Sebelum mengambil keputusan, saya mencari beberapa informasi yang mendukung.				
25	Saya yakin sepenuhnya dengan keputusan untuk menekuni pekerjaan saya saat ini karena sesuai dengan potensi yang saya miliki				
26	Pengetahuan dan informasi yang saya dapatkan, tidak membantu saya dalam membuat keputusan karir yang tepat				
27	Saya kurang yakin, apakah pekerjaan yang saya inginkan tepat untuk saya				
28	Sampai saat ini saya masih bingung apakah saya tepat untuk bekerja dibidang yang saya kerjakan				

NO	PERNYATAAN	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
29	Pengambilan keputusan untuk bekerja saat ini karena ikut teman-teman.				
30	Saya bingung apakah keputusan untuk bekerja diperusahaan ini adalah keputusan yang tepat				
31	Saya tahu kapan seseorang harus mengeksplorasi minat dan kemampuan mereka.				
32	Saya tahu mengapa orang berpindah-pindah kerja				
33	Saya tahu bagaimana orang-orang mempelajari pekerjaan mereka				
34	Saya memahami berbagai macam job desk pada bidang pekerjaan tertentu				
35	Saya tahu tugas kerja di beberapa bidang pekerjaan tertentu				
36	Seiring berjalannya waktu, seseorang akan tahu dengan sendirinya, kapan harus mengeksplorasi minat dan kemampuannya.				
37	Saya memiliki pengetahuan yang sedikit tentang tugas kerja suatu pekerjaan				
38	Saya bekerja hanya sesuai petunjuk atasan				
39	Sampai saat ini saya tidak tahu tugas-tugas apa yang menjadi kewajiban dari pekerjaan saya saat ini.				
40	Saya masih karyawan biasa, jadi akan melakukan pekerjaan hanya jika ada perintah dari atasan				
41	Saya tahu peralatan apa saja yang digunakan dipekerjaan yang saya inginkan				
42	Saya tahu persyaratan fisik apa saja yang menjadi syarat dipekerjaan yang saya inginkan				
43	Saya mampu memprediksi tipe orang-orang yang bekerja pada pekerjaan yang saya minati.				
44	Saya tahu karakter orang-orang yang nantinya akan bekerja pada pekerjaan yang saya pilih				
45	Saya tahu potensi yang harus saya tingkatkan untuk dapat mengembangkan kemampuan saya dibidang pekerjaan saat ini				

NO	PERNYATAAN	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
46	Saya memiliki pengetahuan yang sedikit tentang tugas kerja pekerjaan yang saya minati.				
47	Saya tidak tahu tugas-tugas kerja dari pekerjaan yang saya inginkan.				
48	Saya tidak perlu tahu tentang prosedur kerja, yang paling penting jika ada pekerjaan kerjakan saja, jika tidak ada ya duduk-duduk saja				
49	Saya tidak memiliki keahlian dalam memprediksi tipe orang-orang yang bekerja pada pekerjaan yang saya minati.				
50	Semua kesuksesan ditempat kerja ditentukan oleh nasib, jadi saya tidak perlu terlalu berambisi untuk mengetahui banyak hal.				



**Skala Locus Of Control Internal**

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Saya berusaha mengerjakan semua tugas tanpa bantuan dari orang lain.				
2	Saya merasa puas apabila apa yang saya kerjakan sesuai dengan keinginan saya.				
3	Saya merasa puas bisa mendapatkan sesuatu sesuai dengan kebutuhan saya.				
4	Menurut saya, bekerja keras adalah salah satu cara untuk mewujudkan keinginan saya.				
5	Sebagian besar kehidupan saya selalu dikendalikan oleh orang lain.				
6	Tanpa bantuan orang lain saya tidak dapat bertanggung jawab dalam setiap hal.				
7	Saya meminta bantuan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan saya.				
8	Saya termasuk orang yang menunda-nunda pekerjaan.				
9	Saya mengatur waktu luang secara efektif mengenai perencanaan kegiatan yang saya pilih.				
10	Menurut saya, untuk mewujudkan apa yang saya inginkan harus bekerja keras dan pantang menyerah.				
11	Saya percaya bahwa apa yang saya lakukan akan menimbulkan hasil yang positif.				
12	Saya menjunjung tinggi keputusan saya sendiri dibandingkan mempertimbangkan keputusan orang lain.				
13	Saya suka mencoba pekerjaan baru yang tidak ada manfaatnya bagi saya.				
14	Saya melakukan pekerjaan sesuai keinginan orang lain.				
15	Karena bantuan orang lain saya dapat mewujudkan keinginan saya.				

NO	PERNYATAAN	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
16	Saya berusaha melakukan kegiatan diluar kegiatan utama agar mendapatkan pujian dari teman-teman.				
17	Saya percaya setiap permasalahan akan mendapatkan jalan keluar.				
18	Saya memikirkan matang-matang sebelum melakukan pilihan.				
19	Saya merupakan orang yang berani bersaing dalam setiap hal.				
20	Saya suka melakukan sesuatu sesuai cara saya sendiri.				
21	Saya merasa minder dengan orang lain dalam setiap hal.				
22	Saya mengeluh apabila permasalahan yang saya hadapi tidak dapat saya pecahkan.				
23	Saya melakukan kegiatan yang banyak dilakukan orang lain supaya dipandang luar biasa.				
24	Menurut saya apabila tidak ingin dikucilkan, lebih baik mengikuti keinginan orang lain.				
25	Saya menghargai usaha saya sendiri, tanpa bantuan orang lain.				
26	Saya dapat memecahkan permasalahan yang menimpa saya tanpa menunggu bantuan orang lain.				
27	Saya tidak pernah mengeluh dalam menghadapi setiap permasalahan.				
28	Menurut saya, supaya setiap tugas yang ada cepat selesai tidak ada salahnya melakukan sedikit kecurangan.				
29	Saya tidak dapat menyelesaikan tugas tanpa ada bantuan dari orang lain.				
30	Saya merasa asing apabila bergaul dengan teman-teman saya.				
31	Menurut saya, usaha keras adalah kunci dari kesuksesan.				
32	Setiap ada permasalahan baru, saya berusaha untuk segera menyelesaikanya.				
33	Menurut saya, apa yang saya kerjakan akan mendapatkan timbal balik yang setimpal.				
34	Saya adalah orang yang optimis dalam menghadapi setiap permasalahan yang ada.				
35	Menunda pekerjaan adalah kebiasaan saya.				



NO	PERNYATAAN	Pilihan Jawaban			
		S	SS	TS	STS
36	Saya termasuk orang yang tidak bekerja keras dalam setiap kegiatan.				
37	Saya bukan tipe orang yang penyabar.				
38	Saya merasa setiap usaha seseorang pasti ada batasanya.				
39	Menurut saya hal baru yang belum pernah saya lakukan merupakan kegiatan yang menantang.				
40	Saya merupakan orang yang sabar dalam menyelesaikan masalah.				
41	Dibandingkan dengan orang lain, saya merupakan orang yang mampu mengontrol setiap kegiatan.				
42	Saya menyukai kegiatan yang banyak dilakukan oleh orang lain.				
43	Saya mengikuti apa yang orang tua saya inginkan, walaupun tidak berkenan dengan keinginan saya.				
44	Menurut saya, pekerjaan yang sulit hanya akan menyita waktu.				

### Skala Perhatian Orang Tua

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Saya belajar di ruang belajar yang disediakan oleh orang tua.				
2	Saya memiliki alat tulis yang lengkap				
3	Orang tua memberikan arahan tentang karir agar saya mengetahui karir apa yang harus saya pilih setelah lulus sekolah.				
4	Orang tua mengingatkan saya tentang pentingnya karir				
5	Orang tua berusaha membantu saya ketika saya kesulitan mencari informasi karir				
6	Orang tua mengingatkan saya berangkat sekolah secara tepat waktu agar tidak terlambat				
7	Orang tua memberikan hadiah ketika saya mendapatkan nilai yang memuaskan				
8	Orang tua mengecek kelengkapan alat tulis saya				
9	Orang tua memberikan uang saku yang berlebihan kepada saya.				
10	Buku pelajaran saya kurang lengkap				
11	Ayah atau ibu saya tidak pernah menanyakan tentang karir yang akan saya ambil setelah lulus sekolah				
12	Orang tua membantu saya memahami tugas-tugas karir di rumah				
13	Saya belajar di ruang TV				
14	Ketika ada informasi karir yang kurang saya pahami, saya bertanya kepada teman daripada dengan orang tua.				
15	Orang tua tidak menanyakan apakah saya sudah merencanakan karir				
16	Orang tua membiasakan saya untuk mencari informasi tugas karir yang tidak saya ketahui kepada teman				
17	Orang tua tidak setuju jika saya tidak mau menanyakan tentang tugas karir yang tidak saya mengerti				
18	Karena terlalu repot orang tua selalu mewakili ketika ada undangan dari sekolah.				

NO	PERNYATAAN	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
19	Ayah atau ibu berkomunikasi dengan wali kelas untuk melihat perkembangan saya.				
20	Orang tua menanyakan apakah ada bimbingan karir yang diberikan guru				
21	Orang tua mengingatkan saya untuk selalu berdoa agar diberi kemudahan dalam segala hal.				
22	Orang tua memberikan informasi karir kepada saya				
23	Orang tua terlalu sibuk dengan pekerjaan sehingga untuk urusan mencari informasi karir merupakan tugas guru				
24	Orang tua tidak tahu kesulitan saya dalam mencari informasi karir				
25	Orang tua berusaha menjelaskan informasi karir yang tidak saya pahami				
26	Orang tua tidak peduli tentang karir saya				
27	Jika di undang wali kelas untuk datang kesekolah, orang tua saya akan memenuhi undangan tersebut				
28	Perkembangan saya adalah tanggung jawab sekolah, jadi orang tua tidak perlu ikut campur.				
29	Uang sekolah yang saya terima dari orang tua untuk dibayarkan ke sekolah selalu tidak tepat waktu				
30	Orang tua menanyakan karir apa yang akan saya pilih				
31	Orang tua tidak pernah mengingatkan saya bahwa ada karir yang harus saya pilih setelah lulus sekolah				
32	Saya mencari informasi karir sendiri tanpa dibantu orang tua				



LAMPIRAN 2  
HASIL TABULASI DATA UJI  
COBA



**LAMPIRAN 3**  
**PERHITUNGAN VALIDITAS**  
**DAN**  
**RELIABILITAS ALAT UKUR**

## UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS ALAT UKUR

### Scale: KEMATANGAN KARIR

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	40	100,0

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,874	50

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

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	139,5500	208,613	,557	,868
<b>VAR00002</b>	<b>139,6500</b>	<b>218,951</b>	<b>,125</b>	<b>,875</b>
<b>VAR00003</b>	<b>140,1000</b>	<b>217,887</b>	<b>,169</b>	<b>,874</b>
VAR00004	139,7000	212,933	,376	,871
VAR00005	140,4750	205,179	,577	,867
VAR00006	140,1750	212,763	,310	,872
VAR00007	139,5000	211,231	,399	,870
VAR00008	139,9750	216,384	,248	,873
VAR00009	140,4750	205,179	,577	,867
VAR00010	139,7000	208,779	,536	,868
VAR00011	140,1750	207,533	,538	,868
VAR00012	139,4250	216,046	,289	,872
VAR00013	140,0500	210,869	,400	,870
<b>VAR00014</b>	<b>140,8000</b>	<b>223,446</b>	<b>-,070</b>	<b>,879</b>
VAR00015	140,2250	211,461	,369	,871
VAR00016	139,2500	214,141	,417	,871
VAR00017	139,6750	206,687	,535	,868
<b>VAR00018</b>	<b>139,0500</b>	<b>220,049</b>	<b>,130</b>	<b>,874</b>
<b>VAR00019</b>	<b>139,1500</b>	<b>218,233</b>	<b>,215</b>	<b>,873</b>
<b>VAR00020</b>	<b>139,5750</b>	<b>218,251</b>	<b>,220</b>	<b>,873</b>
VAR00021	139,2250	216,487	,290	,872
VAR00022	139,2750	218,102	,269	,873
VAR00023	139,6250	214,702	,295	,872
VAR00024	139,2750	216,204	,286	,872

VAR00025	139,4000	215,579	,291	,872
<b>VAR00026</b>	<b>139,7750</b>	<b>222,384</b>	<b>-,024</b>	<b>,876</b>
VAR00027	139,8500	216,746	,282	,872
VAR00028	140,1000	213,836	,350	,871
VAR00029	139,4750	214,461	,357	,871
VAR00030	140,1750	212,404	,454	,870
VAR00031	140,1750	213,584	,420	,870
VAR00032	140,4250	215,379	,261	,873
VAR00033	140,0500	215,074	,299	,872
VAR00034	140,2250	211,461	,369	,871
VAR00035	139,2500	214,141	,417	,871
VAR00036	139,6750	206,687	,535	,868
VAR00037	140,0750	214,840	,343	,871
<b>VAR00038</b>	<b>140,5500</b>	<b>224,049</b>	<b>-,091</b>	<b>,879</b>
<b>VAR00039</b>	<b>139,9500</b>	<b>216,818</b>	<b>,232</b>	<b>,873</b>
<b>VAR00040</b>	<b>140,7250</b>	<b>220,461</b>	<b>,040</b>	<b>,877</b>
VAR00041	139,7000	212,933	,376	,871
VAR00042	140,4750	205,179	,577	,867
VAR00043	139,7000	208,779	,536	,868
VAR00044	140,1750	207,533	,538	,868
VAR00045	139,7000	209,497	,436	,870
<b>VAR00046</b>	<b>140,2750</b>	<b>217,538</b>	<b>,182</b>	<b>,874</b>
<b>VAR00047</b>	<b>139,7500</b>	<b>216,808</b>	<b>,232</b>	<b>,873</b>
VAR00048	139,4500	214,972	,247	,873
VAR00049	140,1750	215,943	,281	,872
<b>VAR00050</b>	<b>140,1750</b>	<b>217,943</b>	<b>,198</b>	<b>,873</b>

Dari hasil uji validitas dan reliabilitas diketahui bahwa pada skala kematangan karir terdapat 13 aitem yang gugur, yaitu aitem nomor 2, 3, 14, 18,19, 20, 26, 38, 39, 40, 46, 47, dan 50; sehingga aitem yang sah ada 37 aitem dengan indeks daya b yang bergerak dari 0, 281 sampai 0,577 dengan  $p < 0,05$ . Dari perhitungan reliabilitas dengan menggunakan metode alphacronbah diketahui koefisien reliabilitas skala kematangan karir adalah sebesar  $r_{tt} = 0,874$

## Scale: LOCUS OF CONTROL INTERNAL

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	40	100,0

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,873	44

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

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	131,1000	164,400	,454	,868
<b>VAR00002</b>	<b>130,6750</b>	<b>176,020</b>	<b>-,089</b>	<b>,880</b>
<b>VAR00003</b>	<b>130,4250</b>	<b>172,558</b>	<b>,138</b>	<b>,873</b>
<b>VAR00004</b>	<b>130,2750</b>	<b>172,051</b>	<b>,128</b>	<b>,873</b>
VAR00005	130,7250	168,256	,480	,869
VAR00006	131,6500	163,259	,435	,868
VAR00007	131,1000	167,733	,307	,871
VAR00008	130,7250	164,769	,489	,867
VAR00009	130,9750	166,846	,354	,870
<b>VAR00010</b>	<b>130,2500</b>	<b>172,295</b>	<b>,115</b>	<b>,873</b>
VAR00011	130,7000	166,215	,486	,868
VAR00012	131,1000	161,272	,524	,866
VAR00013	130,7000	165,190	,486	,868
VAR00014	130,5750	166,917	,483	,868
VAR00015	131,3500	162,131	,577	,865
VAR00016	130,7750	168,435	,443	,869
<b>VAR00017</b>	<b>130,2500</b>	<b>172,244</b>	<b>,185</b>	<b>,872</b>
VAR00018	130,6750	166,892	,437	,869
VAR00019	131,0250	165,974	,587	,867
VAR00020	131,0000	166,410	,407	,869
VAR00021	130,9500	168,305	,345	,870



VAR00022	131,4250	163,328	,490	,867
VAR00023	130,6750	168,430	,370	,870
VAR00024	130,8000	165,497	,471	,868
VAR00025	130,8000	168,933	,281	,871
VAR00026	131,1000	165,374	,425	,868
VAR00027	130,9500	167,844	,474	,869
VAR00028	130,8250	165,738	,467	,868
VAR00029	131,2750	161,846	,516	,866
VAR00030	130,9000	167,682	,384	,869
<b>VAR00031</b>	<b>130,2250</b>	<b>172,128</b>	<b>,156</b>	<b>,873</b>
VAR00032	130,7000	167,754	,421	,869
<b>VAR00033</b>	<b>131,1250</b>	<b>177,856</b>	<b>-,176</b>	<b>,880</b>
VAR00034	130,9250	165,712	,518	,867
VAR00035	130,6750	163,969	,617	,866
VAR00036	131,0500	161,228	,476	,867
VAR00037	131,0000	165,385	,343	,870
<b>VAR00038</b>	<b>131,7250</b>	<b>172,974</b>	<b>,044</b>	<b>,876</b>
VAR00039	130,9500	168,972	,286	,871
<b>VAR00040</b>	<b>130,6750</b>	<b>170,481</b>	<b>,162</b>	<b>,873</b>
VAR00041	131,3250	161,866	,462	,867
VAR00042	131,6000	164,810	,353	,870
<b>VAR00043</b>	<b>131,8750</b>	<b>177,240</b>	<b>-,135</b>	<b>,881</b>
VAR00044	131,3250	157,404	,554	,865

Dari hasil uji validitas dan reliabilitas alat ukur diketahui bahwa skala locus of control internal terdapat 10 aitem yang gugur, yaitu aitem nomor 2, 3, 4, 10, 17, 31, 33, 38, 40, dan 43; sehingga aitem yang sah ada 34 aitem dengan indeks daya beda yang bergerak mulai dari 0,281 sampai 0,617 dengan  $p < 0.05$ . Dari perhitungan reliabilitas dengan menggunakan metode alpha cronbach diketahui bahwa koefisien reliabilitas skala locus of control internal ini adalah sebesar  $r_{tt} = 0,873$  dengan  $p < 0,01$

## Scale: PERHATIAN ORANG TUA

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	40	100,0

### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,850	32

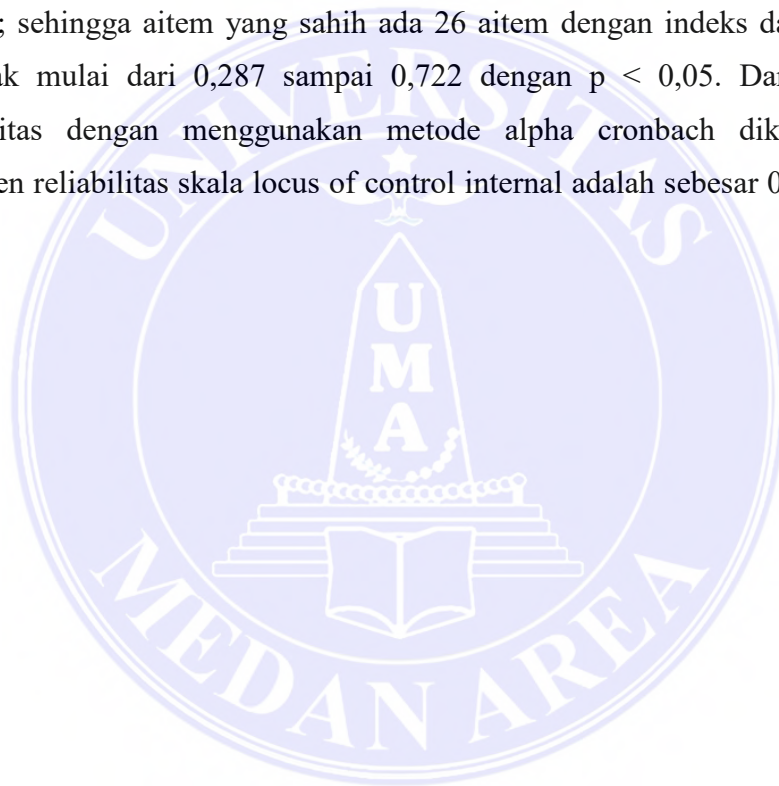
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	95,8750	102,215	,414	,844
VAR00002	95,5250	102,204	,440	,844
VAR00003	95,2500	104,859	,375	,846
VAR00004	95,3000	104,318	,354	,846
VAR00005	95,4750	100,871	,472	,842
VAR00006	95,0750	104,584	,442	,845
VAR00007	96,0750	99,712	,502	,841
<b>VAR00008</b>	<b>96,0750</b>	<b>106,738</b>	<b>,076</b>	<b>,855</b>
<b>VAR00009</b>	<b>95,9250</b>	<b>106,071</b>	<b>,138</b>	<b>,852</b>
VAR00010	95,8750	104,728	,287	,848
VAR00011	95,5000	99,897	,517	,841
VAR00012	95,7750	97,717	,722	,836
VAR00013	95,9250	98,430	,514	,840
VAR00014	95,9500	101,536	,339	,847
VAR00015	95,7750	101,922	,389	,845
<b>VAR00016</b>	<b>96,4250</b>	<b>107,892</b>	<b>,024</b>	<b>,855</b>
<b>VAR00017</b>	<b>96,3000</b>	<b>107,703</b>	<b>,022</b>	<b>,857</b>
VAR00018	95,9000	103,067	,315	,847
VAR00019	95,8000	101,549	,422	,844
VAR00020	95,7250	102,102	,362	,846
VAR00021	95,1500	102,849	,395	,845
VAR00022	95,7500	101,628	,462	,843
VAR00023	95,5500	103,946	,370	,846
VAR00024	95,8250	101,071	,516	,842
VAR00025	95,5750	104,046	,320	,847

VAR00026	95,3000	103,651	,447	,844
<b>VAR00027</b>	<b>95,3250</b>	<b>104,276</b>	<b>,244</b>	<b>,849</b>
VAR00028	95,5000	100,513	,457	,843
VAR00029	95,6500	102,233	,288	,849
VAR00030	95,5750	100,251	,602	,840
VAR00031	95,6250	100,907	,462	,843
<b>VAR00032</b>	<b>95,6750</b>	<b>105,763</b>	<b>,164</b>	<b>,851</b>

Dari hasil uji validitas dan reliabilitas alat ukur diketahui bahwa pada skala perhatian orangtua terdapat 6 aitem yang gugur, yaitu aitem nomor 8, 9, 16, 17, 27 dan 32; sehingga aitem yang sah ada 26 aitem dengan indeks daya beda yang bergerak mulai dari 0,287 sampai 0,722 dengan  $p < 0,05$ . Dari perhitungan reliabilitas dengan menggunakan metode alpha cronbach diketahui bahwa koefisien reliabilitas skala locus of control internal adalah sebesar 0,850 dengan  $p < 0,01$ .





UJI LINIERITAS ANTAR VARIABEL PENELITIAN

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KEMATANGAN KARIR * PERHATIAN ORANG TUA	105	100,0%	0	,0%	105	100,0%
KEMATANGAN KARIR * LOCUS OF CONTROL INTERNAL	105	100,0%	0	,0%	105	100,0%

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KEMATANGAN KARIR * PERHATIAN ORANG TUA	Between Groups	(Combined) Linearity	4671,351	28	166,834	5,909	,000
		Deviation from Linearity	3559,074	1	3559,074	126,049	,000
			1112,277	27	41,195	1,459	,108
	Within Groups		1863,555	66	28,236		
Total			6534,905	94			

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
KEMATANGAN KARIR * LOCUS OF CONTROL INTERNAL	Between Groups	(Combined) Linearity	2704,890	24	112,704	2,060	,010
		Deviation from Linearity	774,090	1	774,090	14,148	,000
			1930,799	23	83,948	1,534	,088
	Within Groups		3830,015	70	54,715		
Total			6534,905	94			



## UJI NORMALITAS SEBARAN DATA

### Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KEMATANGAN KARIR	105	100,0%	0	,0%	105	100,0%

### Descriptives

		Statistic	Std. Error
KEMATANGAN KARIR	Mean	108,8737	,84515
	95% Confidence Interval for Lower Bound	107,1956	
	Mean Upper Bound	110,5517	
	5% Trimmed Mean	108,8743	
	Median	109,0000	
	Variance	67,856	
	Std. Deviation	8,23749	
	Minimum	80,00	
	Maximum	139,00	
	Range	59,00	
	Interquartile Range	11,00	
	Skewness	,013	,247
	Kurtosis	2,242	,490

### Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
KEMATANGAN KARIR	,067	105	,200*	,970	105	,030

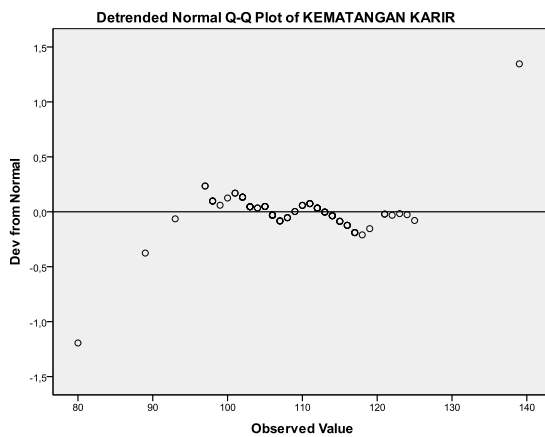
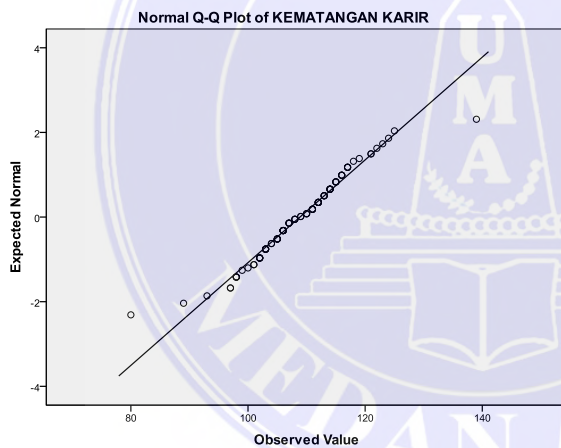
a. Lilliefors Significance Correction

\*. This is a lower bound of the true significance.

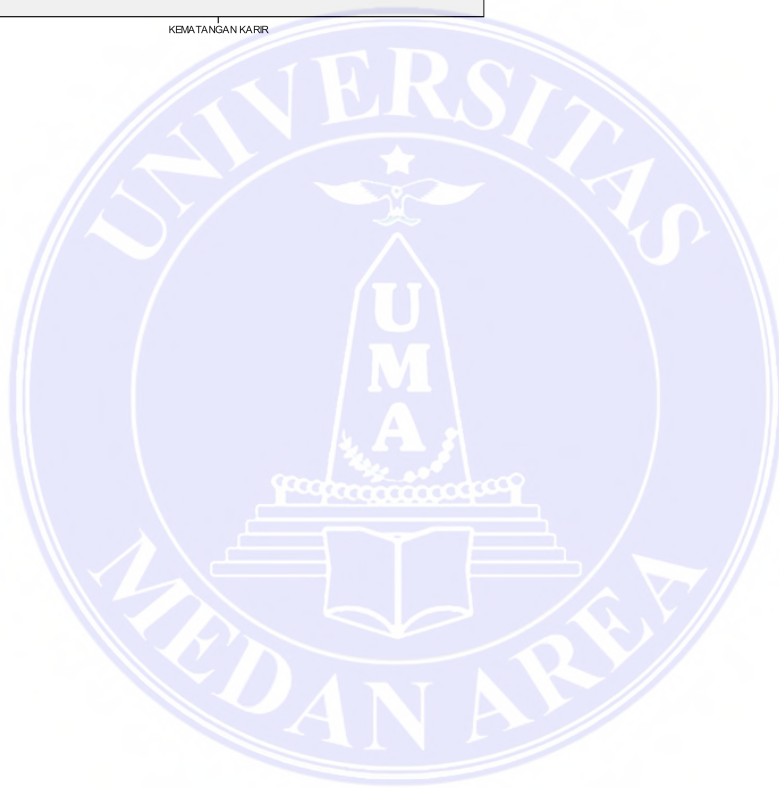
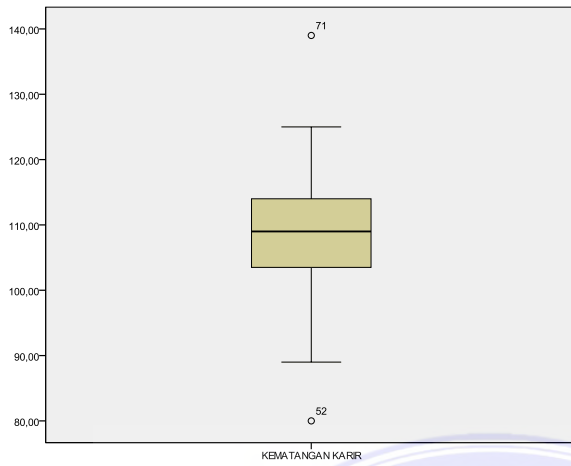
KEMATANGAN KARIR Stem-and-Leaf Plot

Frequency	Stem &	Leaf
1,00	Extremes	(=<80)
1,00	8 .	9
1,00	9 .	3
7,00	9 .	7788889
16,00	10 .	0112222233333344
23,00	10 .	55555666666666777788899
25,00	11 .	0001111122222223333444444
14,00	11 .	5556666777789
5,00	12 .	11234
1,00	12 .	5
1,00	Extremes	(>=139)

Stem width: 10,00  
 Each leaf: 1 case(s)









# LAMPIRAN 6 HASIL ANALISIS REGRESI

## Regression

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KEMATANGAN KARIR	108,7684	8,33788	105
PERHATIAN ORANG TUA	74,2421	7,80305	105
LOCUS OF CONTROL INTERNAL	96,1263	5,87501	105

### Correlations

		KEMATANGAN KARIR	PERHATIAN ORANG TUA	LOCUS OF CONTROL INTERNAL
Pearson Correlation	KEMATANGAN KARIR	1,000	,738	,344
	PERHATIAN ORANG TUA	,738	1,000	,290
	LOCUS OF CONTROL INTERNAL	,344	,290	1,000
Sig. (1-tailed)	KEMATANGAN KARIR	.	,000	,000
	PERHATIAN ORANG TUA	,000	.	,002
	LOCUS OF CONTROL INTERNAL	,000	,002	.
N	KEMATANGAN KARIR	105	105	105
	PERHATIAN ORANG TUA	105	105	105
	LOCUS OF CONTROL INTERNAL	105	105	105

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	LOCUS OF CONTROL INTERNAL, PERHATIAN ORANG TUA <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KEMATANGAN KARIR

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,750 <sup>a</sup>	,563	,554	5,57048	,563	59,299	2	92	,000

a. Predictors: (Constant), LOCUS OF CONTROL INTERNAL, PERHATIAN ORANG TUA

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3680,120	2	1840,060	59,299	,000 <sup>a</sup>
	Residual	2854,785	92	31,030		
	Total	6534,905	94			

a. Predictors: (Constant), LOCUS OF CONTROL INTERNAL, PERHATIAN ORANG TUA

b. Dependent Variable: KEMATANGAN KARIR

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	34,093	9,844		3,463	,001			
PERHATIAN ORANG TUA	,745	,077	,697	9,677	,000	,738	,710	,667
LOCUS OF CONTROL INTERNAL	,202	,102	,142	1,975	,051	,344	,202	,136

a. Dependent Variable: KEMATANGAN KARIR