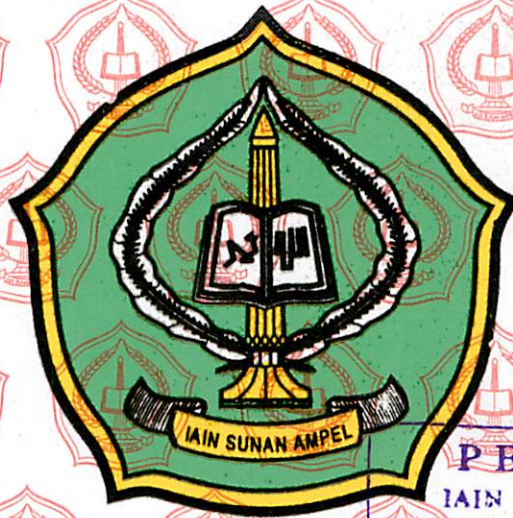


**PENGARUH LOCUS OF CONTROL TERHADAP PILIHAN  
KARIR MAHASISWA PSIKOLOGI SEMESTER VIII  
IAIN SUNAN AMPEL SURABAYA**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya  
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
dalam Menyelesaikan Program Sarjana Psikologi



**PERPUSTAKAAN  
IAIN SUNAN AMPEL SURABAYA**

|                                       |                           |
|---------------------------------------|---------------------------|
| No. KLAS<br>K<br>D-2009<br>009<br>Psi | No. RFG<br>D-2009/Psi/009 |
| ASAL BUKU                             |                           |
| TANGGAL :                             |                           |

Oleh :

**BINA LESTARI RATNAWATI  
NIM. B07205067**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS DAKWAH  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL  
SURABAYA**

**2009**

**Gajah Belang**

- Jl. Jemur Wonosari Lebar No. 24 ☎ 031 - 8439407,  
- Gebang Lor No. 5 ☎ 031 - 5953789



## **PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI**

**Skripsi oleh Bina Lestari ini telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan.**

**Surabaya, 3 Juli 2009**

**Pembimbing,**



**Drs. Sjahudi Sradj, M. Si**  
**NIP. 195205041980031003**

## PENGESAHAN TIM PENGUJI



Skripsi oleh Bina Lestari Ratnawati ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji

Skripsi

Surabaya, 28 Juli 2009

Mengesahkan

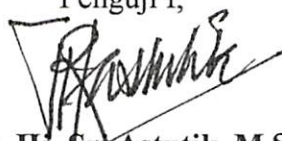
Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel

Fakultas Dakwah  
Dekan,  
  
  
Prof. Dr. H. Shonhadji Sholeh, Dip. IS  
NIP. 194907281967121001

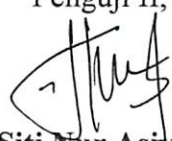
Ketua,  


Drs. Sjahudji Sradji, M.Si  
NIP. 195205041980031003  
Sekretaris,

Abdul Muhid, M.Si  
NIP. 197502052003121002

Penguji I,  


Dra. Hj. Sri Astutik, M.Si  
NIP. 195902051986032004

Penguji II,  


dr. Hj. Siti Nur Asiyah, M.Ag  
NIP. 197209271996032002

## DAFTAR ISI

|   |      |
|---|------|
| HALAMAN JUDUL.....  | i    |
| HALAMAN PERSETUJUAN.....  | ii   |
| HALAMAN PENGESAHAN.....   | iii  |
| MOTTO.....  | iv   |
| PERSEMBAHAN.....  | v    |
| KATA PENGANTAR.....   | vi   |
| DAFTAR ISI.....   | viii |
| DAFTAR TABEL.....   | x    |
| DAFTAR GAMBAR.....  | xi   |
| DAFTAR LAMPIRAN.....  | xii  |
| ABSTRAK.....  | xiii |
| <br>  |      |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b>  |      |
| A. Latar Belakang Masalah.....                                  | 1    |
| B. Rumusan Masalah.....   | 4    |
| C. Tujuan Penelitian.....                                       | 4    |
| D. Manfaat Penelitian.....                                      | 5    |
| E. Ruang Lingkup Penelitian.....                                | 6    |
| <br>  |      |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>                                  |      |
| A. Pilihan Karir  |      |
| 1. Pengertian Pilihan Karir.....                                | 7    |
| 2. Faktor-Faktor Pilihan Karir.....                             | 9    |
| 3. Teori-Teori Pilihan Karir.....                               | 11   |
| B. <i>Locus Of Control</i>                                      |      |
| 1. Pengertian <i>Locus Of Control</i> .....                     | 39   |
| 2. Jenis <i>Locus Of Control</i> .....                          | 40   |
| 3. Indikator <i>Locus Of Control</i> .....                      | 44   |
| C. Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap Pilihan Karir..... | 45   |
| D. Kerangka Teori.....  | 46   |
| E. Hipotesis.....   | 46   |
| <br>  |      |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN</b>                                |      |
| A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....                         | 48   |
| B. Populasi dan Sampel.....                                     | 48   |
| C. Variabel Penelitian  |      |
| 1. Pilihan Karir  |      |
| a. Definisi Operasional.....                                    | 49   |
| b. Indikator.....   | 49   |
| c. Blue Print.....  | 50   |
| d. Validitas dan Reliabilitas.....                              | 51   |
| 2. <i>Locus Of Control</i>                                      |      |
| a. Definisi Operasional.....                                    | 53   |

## DAFTAR TABEL

|  |    |
|--|----|
| Tabel 2.1 : Tugas-Tugas Perkembangan dari Supper.....                | 23 |
| Tabel 2.2 : Pola Karir Laki-Laki dari Supper.....                    | 25 |
| Tabel 2.3 : Pola Karir Perempuan dari Supper.....                    | 26 |
| Tabel 3.1 : Blue Print Pilihan Karir .....                           | 50 |
| Tabel 3.2 : Hasil uji Validitas Aitem Pilihan Karir.....             | 52 |
| Tabel 3.3 : Blue Print <i>Locus Of Control</i> internal .....        | 54 |
| Tabel 3.4 : Blue Print <i>Locus of Control</i> Eksternal .....       | 55 |
| Tabel 3.5 : Hasil uji Validitas <i>Locus Of Control</i> .....        | 57 |
| Tabel 4.1 : Pengelompokkan responden berdasarkan jenis kelamin ..... | 61 |
| Tabel 4.2 : Hasil uji Normalitas.....                                | 62 |
| Tabel 4.3 : Tabel Correlation .....                                  | 63 |
| Tabel 4.4 : Tabel model summary .....                                | 64 |
| Tabel 4.5 : Tabel ANOVA .....  | 64 |
| Tabel 4.6 : Tabel Coefficients .....                                 | 65 |

## **DAFTAR GAMBAR**

|                                |    |
|--------------------------------|----|
| Gambar 1 : Kerangka Teori..... | 42 |
|--------------------------------|----|

## DAFTAR LAMPIRAN

|  |     |
|--|-----|
| 1. Lampiran kuesioner <i>Locus Of Control</i> Internal .....         | 70  |
| 2. Lampiran kuesioner <i>Locus Of Control</i> Eksternal.....         | 72  |
| 3. Lampiran kuesioner pilihan karir.....                             | 74  |
| 4. Output uji validitas skala <i>Locus Of Control</i> internal..     | 76  |
| 5. Output uji validitas skala <i>Locus Of Control</i> eksternal..... | 76  |
| 6. Output uji reliabilitas <i>Locus Of Control</i> .....             | 79  |
| 7. Output uji validitas skala pilihan karir .....                    | 80  |
| 8. Output uji reliabilitas skala pilihan karir .....                 | 86  |
| 9. Output uji normalitas.....  | 87  |
| 10. Output analisis uji regresi linier ganda.....                    | 92  |
| 11. Data mentah <i>locus of control</i> .....                        | 95  |
| 12. Data mentah angka <i>locus of control</i> .....                  | 97  |
| 13. Data mentah pilihan karir.....                                   | 99  |
| 14. Data mentah angka pilihan karir .....                            | 103 |
| 15. Data Subjek Penelitian.....                                      | 104 |
| 16. Berita acara seminar proposal .....                              | 106 |
| 17. Kartu bimbingan skripsi .....                                    | 107 |
| 18. Berita acara seminar ujian skripsi .....                         | 108 |

## ABSTRAK ABSTRACT

Bina Lestari Ratnawati, 2009 : Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Pilihan Karir Mahasiswa Semester VIII IAIN Sunan Ampel Surabaya.

Tujuan diadakannya penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh *Locus Of Control* terhadap pilihan karir mahasiswa psikologi semester VIII IAIN Sunan Ampel Surabaya.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif dimana alat ukur yang digunakan untuk mengukur variable *Locus Of Control* berupa skala IPC Levenson tahun 1972 sedangkan variable pilihan karir diukur dengan menggunakan skala pilihan karir yang disusun sendiri oleh peneliti.

Teknik analisis menggunakan teknik analisis regresi linier ganda, uji Validitas dan reliabilitas, serta uji normalitas yang menggunakan teknik uji Kolmogorof Smirnov dan Shapiro-Wilk. Berdasarkan dari hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan *Locus Of Control Internal* terhadap pilihan karir mahasiswa psikologi semester VIII IAIN Sunan Ampel Surabaya dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0.514 yang berarti 51,4% variabel pilihan karir dipengaruhi oleh variabel locus of control internal dan eksternal, sisanya sebesar 49,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

Sedang dari hasil uji t dapat diketahui bahwa locus of control internal mempunyai pengaruh yang lebih besar daripada locus of control external terhadap pilihan karir. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi locus of control internal adalah 0.404 dan lebih besar dari nilai koefisien nilai regresi locus of control external yaitu sebesar 0.252.

Bagi penelitian lanjutan disarankan untuk meneliti variabel yang sama tetapi dengan subjek yang berbeda. Karena subjek penelitian ini hanya terbatas pada Mahasiswa psikologi semester VIII IAIN Sunan Ampel Surabaya.

Kata Kunci: *Locus Of Control Internal*, *Locus Of Control Eksternal*, pilihan karir



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Setiap mahasiswa termasuk mahasiswa psikologi semester VIII IAIN Sunan Ampel Surabaya, pasti mempunyai keinginan segera mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan ilmu yang mereka dapatkan sewaktu di bangku kuliah setelah mereka lulus nanti. Tetapi terkadang impian tak seindah dengan kenyataan yang ada. Terbatasnya lapangan pekerjaan, banyaknya angka pengangguran serta kurangnya pengalaman kerja yang mereka miliki menyebabkan mereka tidak mendapatkan kesempatan untuk memperoleh pekerjaan tersebut. Hal inilah yang membuat seorang mahasiswa psikologi bingung dan tidak mengerti apa yang akan mereka lakukan setelah lulus kuliah nanti.

Untuk mengatasi keadaan seperti ini seorang mahasiswa seharusnya mengikuti kegiatan-kegiatan yang akan melengkapi dan membangun pengetahuan, keterampilan dan pengalaman serta identitas karir mereka termasuk perubahan-perubahan yang menyertainya, melalui serangkaian seminar, workshop, maupun pelatihan. Sesuai dengan adanya asumsi bahwa mahasiswa yang mampu memahami dan menginternalisasi kaitan antara studi dan dunia kerja

akan lebih terlibat dalam tugas-tugas akademiknya dan lebih mempersiapkan masa depannya sehingga lebih besar meraih kesuksesan.

Menduduki semester VIII seperti sekarang, seorang mahasiswa psikologi seharusnya sudah mengambil keputusan karir. Akan dibawa kemanakah ilmu yang mereka dapatkan setelah lulus nanti. Karir bukan hanya bekerja dan mendapatkan pekerjaan, lebih dari itu karir melibatkan komitmen jangka panjang kita terhadap bidang yang kita geluti. Berkarir berarti melakukan suatu pekerjaan yang sesuai dengan bidang dan aspirasi kita dengan jangka panjang, dimana kita mendapatkan kepuasan secara batin disamping imbalan finansial.

Perlu dipertimbangkan secara matang dalam melakukan pilihan karir karena akan berpengaruh kepada kehidupan seseorang di masa yang akan datang. Pilihan karir yang tepat juga akan membantu seseorang dalam mencapai sukses karir. Pemilihan pekerjaan pertama bagi seorang lulusan baru sangat penting. Seringkali ketepatan dalam memilih pekerjaan dan organisasi pertama untuk bekerja berpengaruh terhadap perkembangan karir seseorang di masa yang akan datang. Pertanyaan kuncinya adalah apakah anda bekerja di perusahaan yang tepat dengan jenis pekerjaan yang tepat? Kecocokan terhadap bidang pekerjaan dan lingkungan perusahaan yang tepat berpengaruh terhadap tingkat “*turn over*” tenaga kerja.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> “Merencanakan karir untuk pencapai”, [www.aicpa.org/member/div/career/edu/index.htm](http://www.aicpa.org/member/div/career/edu/index.htm). diakses pada tanggal 2 mei 2009.

Pilihan karier serta langkah-langkah pendidikan dan pelatihan yang tepat akan mengantarkan seseorang menjadi individu yang mempunyai daya saing dalam bursa kerja. *Locus of control* merupakan salah satu prediktor pilihan karir. Seseorang yang mempunyai penilaian yang negatif terhadap kemampuan dirinya dalam melakukan pemilihan karir akan kehilangan minat dan usaha untuk melakukan pengenalan diri dan pekerjaan. Serta akan mengalami kesulitan jika menghadapi masalah dalam pemilihan karir.

*Locus of control* (pusat kendali) merupakan salah satu variable kepribadian (*personality*), yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib sendiri.<sup>2</sup> *Locus of control* dibedakan menjadi dua yakni, *internal locus of control* dan *eksternal locus of control*. Individu dengan *locus of control internal* percaya bahwa peristiwa dalam hidupnya ditentukan oleh usaha dan perilakunya sendiri. Sedangkan seseorang dengan *locus of control eksternal* percaya bahwa peristiwa dalam hidupnya ditentukan oleh nasib, kesempatan dan kekuatan lain yang berada di luar kendali individu tersebut. Jika seseorang mempunyai *locus of control internal*, maka ketika dihadapkan dengan pemilihan karier, mereka akan melakukan usaha untuk mengenali diri, mencari tahu tentang pekerjaan dan langkah-langkah pendidikan, serta berusaha mengatasi masalah yang berkaitan dengan pemilihan karier.

---

<sup>2</sup> Bandura. *Social Learning Theory*. 1997. New Jersey : Prentice Hall. Inc h. 135

Berdasarkan fenomena psikologi tersebut di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP PILIHAN KARIR MAHASISWA PSIKOLOGI SEMESTER VIII IAIN SUNAN AMPEL SURABAYA**”.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *locus of control* Internal mempengaruhi pilihan karir mahasiswa Psikologi semester VIII IAIN Sunan Ampel Surabaya?
2. Apakah *locus of control* eksternal mempengaruhi pilihan karir mahasiswa Psikologi semester VIII IAIN Sunan Ampel Surabaya?
3. Manakah diantara keduanya yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap pilihan karir, apakah *Locus Of Control* Internal ataukah *Locus Of Control* eksternal?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diajukan, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *locus of control* internal terhadap pilihan karir mahasiswa Psikologi semester VIII IAIN Sunan Ampel Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh *locus of control* eksternal terhadap pilihan karir mahasiswa Psikologi semester VIII IAIN Sunan Ampel Surabaya.
3. Untuk mengetahui nilai pengaruh *Locus Of Control* terhadap pilihan karir mahasiswa Psikologi semester VIII IAIN Sunan Ampel Surabaya.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini nantinya adalah:

1. Manfaat teoritis:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan penelitian bagi ilmu pengetahuan pada umumnya dan bidang psikologi pada khususnya. Sedangkan bagi penelitian lanjutan, penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan dasar dan sumber ilmu yang dapat memberikan informasi yang dibutuhkan.

2. Manfaat praktis:

Bagi mahasiswa Psikologi semester VIII IAIN Sunan Ampel Surabaya, penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan informasi dalam pemilihan dan perencanaan karir selanjutnya, agar karir yang mereka tempuh setelah lulus nanti sesuai dengan bidang ilmu yang mereka pelajari sewaktu berada di bangku kuliah.



### **E. Ruang Lingkup Penelitian**

Adapun ruang lingkup dalam penelitian ini agar masalah utama dan obyek penelitian bisa dicapai tanpa dikaburkan dengan masalah lain yang muncul:

1. Pengamatan dan penelitian terbatas pada mahasiswa psikologi semester VIII IAIN Sunan Ampel Surabaya.
2. Sesuai judul yang diajukan, penelitian ini berkaitan dengan variabel-variabel penelitian yaitu *Locus Of Control Internal*, *Locus Of Control Eksternal* dan pilihan karir.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. PILIHAN KARIR

##### a. Pengertian Pilihan Karir

Ada beberapa padanan kata yang sering dipakai yang merujuk pada aktivitas bekerja yaitu karier (*career*) atau *vocation*, *employment* atau *job*, dan *occupation* atau *jabatan*. Meskipun sering dipakai bergantian dan dianggap memiliki arti serupa, ketiga istilah ini memiliki tekanan makna yang berbeda-beda. *Employment* atau *job* mengandung makna aktivitas bekerja dan dari aktivitas bekerja tersebut pelakunya memperoleh imbalan finansial.

*Occupation* atau jabatan mengandung makna aktivitas bekerja, yang dari aktivitas bekerja tersebut pelaku memperoleh imbalan finansial, dan kepuasan pribadi non finansial. Karier (*career*) atau vokasi (*vocation*) mengandung makna aktivitas bekerja yang darinya pelaku memperoleh imbalan finansial, kepuasan pribadi non finansial, membentuk (menjadi) gaya hidup, dan pelaku menghayati aktivitas bekerjanya sebagai panggilan hidup, dan aktivitas bekerja tersebut menjadi sumber kebahagiaan.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Winkel, W.S. 1997. *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*. Jakarta : Grasindo. H. 78

Flippo mendefinisikan karir sebagai serangkaian kegiatan pekerjaan yang terpisah tetapi yang ada hubungannya, yang memberi kelangsungan, kedudukan dan arti dalam riwayat hidup seseorang.<sup>2</sup>

Selain itu komisi mendefinisikan karir sebagai suatu pekerjaan yang terhormat yang biasa dimulai seseorang sewaktu masih berusia muda dengan harapan memperoleh kemajuan dan mengejanya sampai pemberhentian atau pensiunan.<sup>3</sup> Sedangkan menurut Burack karir merupakan serangkaian pekerjaan dan pengalaman hidup, ada yang baik dan ada pula yang tidak begitu baik.<sup>4</sup> Pemilihan karir menurut Terwilliger merupakan implementasi dari konsep diri. Selain itu Terwilliger juga mengatakan bahwa pemilihan jabatan adalah suatu perkembangan.<sup>5</sup>

Pernyataan-pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa pemilihan karir seseorang adalah berlangsung dalam kurun waktu yang panjang dan terjadi sepanjang kehidupannya, serta tidak satu keputusanpun yang bebas dilalui dalam kehidupannya.

---

<sup>2</sup> Moekijat. 1995. *perencanaan dan pengembangan karier pegawai*. Bandung : Remaja Rosdakarya. H. 2

<sup>3</sup> Ibid. hal 3

<sup>4</sup> Ibid. hal 5

<sup>5</sup> Dewa ketut sukardi. 1993. *Psikologi Pemilihan Karir*. Jakarta : Rineka Cipta. H. 3

## **b. Faktor-faktor pilihan Karir**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemilihan karir seseorang, antara lain :

### **1) Faktor Pribadi**

Pada dasarnya minat pribadi dan kemampuan akan mempengaruhi pilihan karir seseorang. Kegiatan-kegiatan yang disukai oleh seorang mahasiswa di kampus dan di luar kampus merupakan indikator yang penting dalam menentukan pilihan dan potensi karir. Jika seseorang menyukai komputer maka pekerjaan-pekerjaan yang ada hubungannya dengan komputer akan nampak lebih menantang baginya dari pada pekerjaan-pekerjaan yang berhubungan dengan sumber daya manusia atau penjualan. Begitu pula kepribadian, berpengaruh terhadap pemilihan karir.

### **2) Faktor Ekonomi, Sosial dan Kecenderungan Politik**

Kebiasaan belanja konsumen mempengaruhi ketersediaan berbagai macam pekerjaan. Dalam tiga puluh tahun terakhir ini kemampuan daya beli masyarakat telah meningkat dalam berbagai sektor. Sehingga banyak lapangan kerja baru terbuka untuk memenuhi tuntutan masyarakat yang semakin meningkat. Meskipun begitu pertumbuhan industri tidak sama antara industri yang satu dengan yang lain, misalnya perbankan sempat tumbuh dengan sangat cepat, sehingga bermunculan bank-bank baru dalam jumlah yang banyak. Namun sekarang ini dengan terjadinya krisis perbankan

jumlah bank makin menciut, dan hanya bank-bank yang mempunyai kinerja yang baik yang masih bertahan dan berkembang.

Perubahan dalam kebijakan pemerintah juga akan mempengaruhi tersedianya lapangan pekerjaan tertentu, misalnya kebijakan pemerintah untuk mendorong sector ril akan mengakibatkan peluang untuk bekerja di industri tersebut lebih besar, sehingga dapat mempengaruhi pilihan karir seseorang.

### 3) Situasi daya serap Pasar Tenaga Kerja

Usia dan minat orang juga mempengaruhi karakteristik pasar tenaga kerja. Semakin lama orang hidup maka permintaan terhadap rumah sakit, panti asuhan, rumah-rumah pensiunan semakin meningkat. Dengan makin banyak orang tua yang bekerja, fasilitas penitipan anak memberikan peluang kerja kepada sebagian orang untuk memberikan pelayanan kepada anak-anak pra sekolah.

Lokasi dan ukuran perusahaan juga mempengaruhi pilihan karir. Faktor-faktor lain termasuk banyaknya angkatan kerja, kemudian permintaan terhadap angkatan kerja dengan ketrampilan tertentu dibandingkan dengan angkatan kerja lainnya, misalnya lulusan ekonomi atau manajemen.

Banyak investor asing yang menanamkan modalnya di Indonesia karena berbagai faktor antara lain upah buruh yang murah, pasar yang besar atau tersedianya bahan baku. Besar atau kecilnya penanaman modal asing juga turut menentukan pilihan karir.



#### 4) Faktor Pertimbangan Finansial.

Besarnya penawaran gaji sering menjadi pertimbangan pilihan seseorang untuk menentukan pilihan karir. Penawaran gaji seringkali menjadi daya tarik tersendiri bagi para pencari kerja. Tidak mengherankan kalau sektor yang menawarkan gaji yang baik sering lebih diminati daripada sektor-sektor yang kurang memberikan imbalan jasa yang memadai.

Meskipun begitu gaji bukanlah satu-satunya pertimbangan, karena banyak juga dari angkatan kerja yang mencari aspirasi karir di bidang yang sesuai dengan minat dan idealismenya, meskipun tidak memberikan imbalan gaji sebesar di bidang lainnya<sup>6</sup>.

### c. Teori-Teori Pilihan Karir

#### 1) Teori Trait-and-Factor

*Traits-Factor* (T-F) adalah karakter-karakter, hal-hal yang ada dalam diri individu. Informasi tentang karakter individu dapat diperoleh melalui berbagai macam test standar. T-F muncul diprakarsai oleh Frank Parson. Beberapa entitas psikis yang dipandang menjadi bagian dari traits dan relatif stabil adalah minat (*interest*), bakat khusus (*special aptitudes*), kemampuan intelektual/belajar/akademik (*scholastic aptitudes*)<sup>7</sup>.

---

<sup>6</sup> Gartside, 1989, *Modern Business Correspondence*, edisi ke4, Jakarta: Bina Rupa Aksara. H.2

<sup>7</sup> Brown, Duane, et.al. 1989. *Career Choice and Development: Applying Contemporary Theories to Practice*. San Fransisco: Jossey-Bass Publishers. H. 131

*Factor* adalah bukti statistik bahwa *traits* benar-benar ada. Dengan demikian *factor* dapat diartikan sebagai *traits* yang sudah terukur dengan berbagai macam alat dengan tehnik analisis faktor. Beberapa ahli (Anne Anastasi, Tryon) percaya bahwa *traits* adalah entitas yang dapat dipelajari (ada karena proses belajar), meskipun demikian memiliki kecenderungan menetap. Selain itu *traits* tidak dapat diukur secara sangat akurat seperti kondisi mental manusia yang lain<sup>8</sup>.

Beberapa kesimpulan penting tentang *traits* adalah sebagai berikut (yang akan menjelaskan hakikat *traits*). Pertama, setiap individu memiliki seperangkat *traits* yang unik yang dapat diukur secara valid dan reliabel (akurat dan stabil). Kedua, bidang pekerjaan menuntut individu memiliki *traits* tertentu untuk mencapai keberhasilan, meskipun individu pekerja yang memiliki *traits* dengan rentangan dan jenis karakteristik (kemampuan) yang beragam akan menuai keberhasilan dalam pekerjaan yang tersedia. Ketiga, memilih pekerjaan adalah proses yang agak linier/langsung dan mungkin dilakukan dengan mencocokkan *traits* yang dimiliki individu dengan tuntutan bidang kerja tertentu. Keempat, semakin dekat hubungan (kesesuaian) antara karakteristik personal (*traits*)

---

<sup>8</sup> Brown, Duane, et.al. 1989. *Career Choice and Development: Applying Contemporary Theories to Practice*. San Fransisco: Jossey-Bass Publishers. H. 150

dengan tuntutan kerja, akan semakin besar kemungkinan sukses kerja yang berupa produktivitas dan kepuasan kerja (*productivity and satisfaction*).

Asumsi dasar teori T-F adalah pilihan karier individu ditentukan oleh *Traits-Factor* dan lapangan kerja (*occupation*). Oleh karena itu bimbingan karier/vokasional (*career/vocational guidance*) dilakukan dengan melakukan tiga model aktivitas. Pertama, analisis diri (*personal analysis*) yaitu mempelajari individu dengan cara menggali informasi tentang diri dengan mengandalkan berbagai alat tes terstandart. Analisis diri individu akan membantu individu memperoleh gambaran diri yang komprehensif. Kedua, analisis pekerjaan (*job analysis*) yaitu mempelajari lapangan kerja sehingga individu memperoleh gambaran tentang ciri-ciri, tuntutan, imbalan yang akan diperoleh, dan segala resiko yang terkandung, tantangan yang akan dihadapi, *trend* bidang pekerjaan mutakhir, dan peluang sukses dalam pekerjaan tertentu. Ketiga, mengintegrasikan T-F dengan lapangan kerja dengan cara mencocokkan karakter diri individu dengan lapangan kerja, sehingga individu memiliki dasar yang kuat dalam menentukan pilihan pekerjaan<sup>9</sup>.

---

<sup>9</sup> Brown, Duane, et.al. 1989. *Career Choice and Development: Applying Contemporary Theories to Practice*. San Fransisco: Jossey-Bass Publishers. H. 152

Dapat disimpulkan bahwa implikasi sangat penting pemikiran Parson adalah keharusan tersedianya bantuan bagi individu berupa layanan yang mempermudah masa transisi kaum muda dari sekolah ke karier atau vokasi yang menjadi panggilan hidup dan menghasilkan kepuasan dan kebahagiaan hidup karier dan hidup secara keseluruhan.

## 2) Teori Ginzberg et all

Ginzberg, Ginsburg, Axelrad, dan Herma pada umumnya dipandang sebagai ahli pertama yang melakukan pendekatan terhadap teori pilihan karir/okupasi (occupational choice) dari sudut pandang perkembangan.<sup>10</sup>

Kelompok Ginzberg menyimpulkan bahwa pilihan karir/okupasional merupakan proses perkembangan, yang pada umumnya mencakup kurun waktu selama enam hingga sepuluh tahun, yang dimulai dari sekitar usia 11 tahun dan berakhir sesudah usia 17 atau awal masa dewasa. Terdapat tiga periode atau tahapan dalam proses pemilihan okupasi yaitu periode fantasy, tentative, dan realistic Dengan karakteristik sebagai berikut.

Tahapan-tahapan atau Periode dalam Studi Ginzberg :

---

<sup>10</sup> <http://d-tarsidi.blogspot.com/2007/10/teori-perkembangan-karir.html>. Didi Tarsidi. diakses pada tanggal 15 April 2009.

- Periode Fantasi : Masa kanak-kanak (sebelum usia 11 tahun)  
Murni berorientasi bermain pada tahap awal. Menjelang akhir tahap ini bermain menjadi berorientasi kerja.

Menurut Ginzberg et al., selama periode fantasi, kegiatan bermain secara bertahap menjadi berorientasi kerja dan merefleksikan preferensi awal untuk jenis aktivitas tertentu. Berbagai peran okupasional tercermin dalam kegiatan bermain, yang menghasilkan pertimbangan nilai dalam dunia kerja.

- Tentatif : Masa remaja (usia 11-17 tahun) Proses transisi yang ditandai oleh pengenalan secara gradual terhadap persyaratan kerja. Pengenalan minat, kemampuan, imbalan kerja, nilai dan perspektif waktu. Periode tentatif terbagi ke dalam empat tahap:

- 1) tahap minat, di mana individu membuat keputusan yang lebih definitif tentang suka atau tidak suka.
- 2) Tahap kapasitas untuk menjadi sadar akan kemampuan sendiri yang terkait dengan aspirasi vokasional.
- 3) Tahap nilai, yaitu masa terbentuknya persepsi yang lebih jelas tentang gaya-gaya okupasional.
- 4) Tahap transisi, yaitu saat di mana individu menyadari keputusannya tentang pilihan karirnya serta tanggung jawab yang menyertai karir tersebut.



- Realistik: Masa remaja (usia 17 tahun) hingga awal masa dewasa. Pengintegrasian kapasitas dan minat. Kelanjutan perkembangan nilai-nilai, spesifikasi pilihan karir, kristalisasi pola-pola karir<sup>11</sup>. Periode realistik terbagi ke dalam tiga tahap:
- 1) Tahap eksplorasi, yang berpusat pada saat masuk ke perguruan tinggi. Pada tahap ini, individu mempersempit pilihan karir menjadi dua atau tiga kemungkinan tetapi pada umumnya masih belum menentu.
  - 2) Kristalisasi, yaitu ketika komitmen pada satu bidang karir tertentu sudah terbentuk. Jika ada perubahan arah, itu disebut “pseudo-crystallization”.
  - 3) Tahap spesifikasi, yaitu bila individu sudah memilih suatu pekerjaan atau pelatihan profesi untuk karir tertentu<sup>12</sup>.

Kelompok Ginzberg mengakui adanya variasi individual dalam proses pembuatan keputusan karir. Pola individual perkembangan karir yang tidak sesuai dengan sebayanya disebut menyimpang. Terdapat dua penyebab utama penyimpangan itu, yaitu:

---

<sup>11</sup> <http://d-tarsidi.blogspot.com/2007/10/teori-perkembangan-karir.html>. Didi Tarsidi. Diakses pada tanggal 15 April 2009

<sup>12</sup> <http://d-tarsidi.blogspot.com/2007/10/teori-perkembangan-karir.html>. Didi Tarsidi. Diakses pada tanggal 15 April 2009

- (1) Keterampilan okupasional yang sudah berkembang dengan baik secara dini sering menghasilkan pola karir yang dini pula, yang menyimpang dari perkembangan normal; dan
- (2) Timing untuk tahap perkembangan realistik itu mungkin secara signifikan lebih lambat datangnya sebagai akibat dari variable-variabel tertentu seperti instabilitas emosi, berbagai masalah pribadi, dan kekayaan financial<sup>13</sup>.

Dari penelitian ini muncul sebuah proses khas yang sistematis yang didasarkan terutama pada pola penyesuaian diri mahasiswa yang mengarahkan individu ke pilihan karir. Pemilihan karir merupakan proses bertahap yang dinilai secara subjektif oleh individu yang bersangkutan dalam milieu sosiokulturalnya sejak masa kanak-kanak hingga awal masa dewasanya. Pilihan karir itu dirumuskan selama individu melalui tahapan-tahapan sebagaimana dideskripsikan dalam penelitian ini. Pada saat keputusan vokasional tentatif dibuat, pilihan-pilihan lain yang potensial dicoret.

Pada awalnya, Ginzberg et al. menyatakan bahwa proses perkembangan pembuatan keputusan karir itu tidak dapat diputar balik, yaitu bahwa individu tidak dapat kembali secara kronologis ataupun psikologis ke masa lalu untuk mengubah keputusannya. Kesimpulan ini kemudian dimodifikasinya: individu dapat

---

<sup>13</sup> ibid

mengubah keputusannya tetapi tetap menekankan pentingnya pilihan yang dilakukan secara dini dalam proses pembuatan keputusan karirnya.

Dalam kaji ulangnya terhadap teorinya, Ginzberg menekankan kembali bahwa pilihan karir merupakan proses pembuatan keputusan seumur hidup bagi mereka yang mencari kepuasan dari kerjanya. Ini berarti bahwa mereka harus senantiasa menilai ulang bagaimana mereka dapat meningkatkan kecocokan antara perubahan tujuan karirnya dengan realita dunia kerja.

Konseptualisasi perkembangan proses pembuatan keputusan karir dalam teori ini sangat bertentangan dengan pendekatan trait-and-faktor. Meskipun belum sepenuhnya teruji, tetapi teori ini memberikan suatu deskripsi tentang suatu proses perkembangan untuk pola perkembangan vokasional yang normal maupun menyimpang. Teori ini lebih bersifat deskriptif daripada eksplanatori; artinya bahwa teori ini tidak memberikan strategi untuk memfasilitasi perkembangan karir ataupun penjelasan tentang proses perkembangannya. Tampaknya kegunaan utama dari teori ini adalah dalam memberikan satu kerangka baru untuk melakukan studi mengenai perkembangan karir<sup>14</sup>.

---

<sup>14</sup> <http://d-tarsidi.blogspot.com/2007/10/teori-perkembangan-karir.html>. Didi Tarsidi. Diakses pada tanggal 15 April 2009

### 3) Teori Ann Roe

Hubungan dini di dalam keluarga dan pengaruhnya kemudian terhadap arah karir merupakan fokus utama teori Ann Roe. Analisis tentang perbedaan dalam kepribadian, aptitude, inteligensi, dan latar belakang yang mungkin terkait dengan pilihan karir merupakan tujuan utama penelitian Roe. Roe (1956) menekankan bahwa pengalaman pada awal masa kanak-kanak memainkan peranan penting dalam pencapaian kepuasan dalam bidang yang dipilih seseorang. Penelitiannya menginvestigasi bagaimana pola asuh orang tua (parental styles) mempengaruhi hierarki kebutuhan anak, dan bagaimana hubungan antara kebutuhan ini dengan gaya hidup masa dewasanya<sup>15</sup>.

Dalam mengembangkan teorinya, dia menggunakan teori Maslow tentang hierarchy of needs sebagai dasar. Struktur kebutuhan seorang individu, menurut Roe, sangat dipengaruhi oleh frustrasi dan kepuasan pada awal masa kanak-kanak. Misalnya, individu yang menginginkan pekerjaan yang menuntut kontak dengan orang adalah mereka yang didorong oleh kebutuhan yang kuat untuk memperoleh kasih sayang dan mendapatkan pengakuan sebagai anggota kelompok. Mereka yang memilih jenis pekerjaan non-orang akan memenuhi kebutuhan akan rasa aman pada tingkat yang lebih rendah. Roe berhipotesis bahwa individu yang senang

---

<sup>15</sup> Ibid

bekerja dengan orang adalah mereka yang dibesarkan oleh orang tua yang penuh kehangatan dan penerimaan, dan mereka yang menghindari kontak dengan orang adalah yang dibesarkan oleh orang tua yang dingin dan/atau menolak kehadiran anaknya<sup>16</sup>.

Roe mengklasifikasikan pekerjaan ke dalam dua kategori utama: *person oriented* dan *nonperson oriented*. Contoh pekerjaan yang *person-oriented* adalah: (1) jasa; (2) kontak bisnis (kontak dari orang ke orang, terutama dalam penjualan); (3) managerial; (4) kebudayaan umum; dan (5) seni dan hiburan<sup>17</sup>. Contoh pekerjaan yang *nonperson-oriented* adalah dalam bidang: (1) teknologi; (2) pekerjaan di luar ruangan (pertanian, kehutanan, pertambangan, dsb.); dan (3) ilmu pengetahuan.

Roe berpendapat bahwa pemilihan sebuah kategori karir terutama didasarkan atas struktur kebutuhan individu tetapi tingkat pencapaian dalam suatu kategori lebih tergantung pada tingkat kemampuan dan latar belakang sosioekonomi individu. Iklim hubungan antara anak dan orang tua merupakan kekuatan utama yang membangkitkan kebutuhan, minat, dan sikap yang kemudian tercermin dalam pemilihan pekerjaan<sup>18</sup>.

---

<sup>16</sup> <http://karyaboy.blogspot.com/2007/09/teori-karir-anne-roe.html>. Boy Soedarmadji. diakses pada tanggal 17 April 2009

<sup>17</sup> Ibid

<sup>18</sup> Ibid

Dapat disimpulkan bahwa teori Roe ini disebut “*a need-theory approach to career choice*” (pemilihan karir dengan pendekatan kebutuhan). Menurut Roe, kombinasi antara hubungan orang tua-anak pada masa dini, pengalaman lingkungan, dan faktor-faktor genetik, menentukan perkembangan struktur kebutuhan itu. Individu kemudian belajar untuk memuaskan kebutuhannya tersebut. Intensitas kebutuhan merupakan faktor penentu utama yang memotivasi individu untuk mencapai tingkat hierarkhi yang lebih tinggi dalam suatu struktur pekerjaan.

#### 4) Teori Donald Super

Pendekatan multidisipliner terhadap pengembangan karir yang dipergunakan oleh Super tercermin dalam minatnya terhadap psikologi diferensial atau teori trait-and-faktor sebagai media pengembangan instrument testing dan norma-norma asesmen yang menyertainya. Dia berpendapat bahwa psikologi diferensial sangat penting dalam upaya untuk memperkaya data tentang perbedaan okupasional yang terkait dengan kepribadian, aptitude, dan minat<sup>19</sup>.

Teori self-concept merupakan bagian yang sangat penting dari pendekatan Super terhadap perilaku vokasional. Penelitian menunjukkan bahwa vocational self-concept berkembang melalui pertumbuhan fisik dan mental, observasi kehidupan bekerja,

---

<sup>19</sup> <http://d-tarsidi.blogspot.com/2007/10/teori-perkembangan-karir.html>. Didi Tarsidi. diakses pada tanggal 15 April 2009.

mengidentifikasi orang dewasa yang bekerja, lingkungan umum, dan pengalaman pada umumnya.

Pada akhirnya, perbedaan dan persamaan antara diri sendiri dan orang lain akan terasimilasi. Bila pengalaman yang terkait dengan dunia kerja sudah menjadi lebih luas, maka konsep diri vokasional yang lebih baik pun akan terbentuk. Meskipun vocational self-concept hanya merupakan bagian dari konsep diri secara keseluruhan, namun konsep tersebut merupakan tenaga penggerak yang membentuk pola karir yang akan diikuti oleh individu sepanjang hidupnya. Jadi, individu mengimplementasikan konsep dirinya ke dalam karir yang akan menjadi alat ekspresi dirinya yang paling efisien.

Kontribusi penting lainnya dari Super adalah formulasi tentang tahapan perkembangan vokasional. Tahapan tersebut adalah

- a). Growth (sejak lahir hingga 14 atau 15 tahun), ditandai dengan perkembangan kapasitas, sikap, minat, dan kebutuhan yang terkait dengan konsep diri;
- b). Exploratory (usia 15-24), ditandai dengan fase tentative di mana kisaran pilihan dipersempit tetapi belum final;
- c). Establishment (usia 25-44), ditandai dengan trial dan stabilisasi melalui pengalaman kerja;

- d). Maintenance (usia 45—64), ditandai dengan proses penyesuaian berkelanjutan untuk memperbaiki posisi dan situasi kerja; dan
- e). Decline (usia 65+), ditandai dengan pertimbangan-pertimbangan pra-pensiun, output kerja, dan akhirnya pensiun<sup>20</sup>.

Tahapan perkembangan vokasional ini menjadi kerangka untuk perilaku dan sikap vokasional, yang dimanifestasikan melalui lima aktivitas yang dikenal dengan *vocational developmental tasks*<sup>21</sup>. Kelima tugas perkembangan vokasional tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1  
Tugas-tugas Perkembangan Vokasional dari Super<sup>22</sup>

| <b>Tugas Perkembangan Vokasional</b> | <b>Usia</b> | <b>Karakteristik Umum</b>   |
|--------------------------------------|-------------|---|
| Kristalisasi                         | 14-18       | Periode proses kognitif untuk memformulasikan sebuah tujuan vokasional umum melalui kesadaran akan sumber-sumber yang tersedia, berbagai kemungkinan, minat, nilai, dan perencanaan untuk okupasi yang lebih disukai. |

<sup>20</sup> <http://d-tarsidi.blogspot.com/2007/10/teori-perkembangan-karir.html>. Didi tarsidi. Diakses pada tanggal 15 April 2009

<sup>21</sup> Ibid

<sup>22</sup> Ibid



|              |       |   |
|--------------|-------|---|
| Spesifikasi  | 18-21 | Periode peralihan dari preferensi vokasional tentatif menuju preferensi vokasional yang spesifik.   |
| Implementasi | 21-24 | Periode menamatkan pendidikan/pelatihan untuk pekerjaan yang disukai dan memasuki dunia kerja.  |
| Stabilisasi  | 24-35 | Periode mengkonfirmasi karir yang disukai dengan pengalaman kerja yang sesungguhnya dan penggunaan bakat untuk menunjukkan bahwa pilihan karir sudah tepat. |
| Konsolidasi  | 35+   | Periode pembinaan keamanan karir dengan meraih kemajuan, status dan senioritas.   |

Kontribusi lainnya dari Super adalah konsep tentang pola karir. Dia memodifikasi enam klasifikasi yang dipergunakan oleh Miller dan Form dalam studinya tentang pola karir untuk laki-laki menjadi empat klasifikasi (lihat tabel 2.2). Super juga mengklasifikasikan pola karir untuk perempuan menjadi tujuh kategori (lihat tabel 2.3).

Tabel 2.2  
Pola Karir untuk Laki-laki (dari Super)<sup>23</sup>

| <b>Klasifikasi Pola</b> | <b>Klasifikasi Karir</b>   | <b>Karakteristik</b>  |
|-------------------------|--|---|
| Pola karir stabil       | Profesional, managerial, pekerja terampil                        | Masuk ke dalam karir secara dini dengan sedikit atau tanpa masa percobaan.  |
| Pola karir konvensional | Managerial, pekerja terampil, pekerja administrasi               | Masa kerja percobaan diikuti dengan masuk ke dalam pola yang stabil.  |
| Pola karir tak stabil   | Pekerja semi-terampil, pekerja administrasi dan pekerja domestik | Beberapa pekerjaan dengan masa percobaan yang dapat mengarah pada pekerjaan yang stabil temporer, diikuti dengan pekerjaan dengan masa percobaan lainnya. |
| Pola karir jamak        | Pekerja domestik dan pekerja semi-terampil                       | Karir tidak tetap yang ditandai dengan pekerjaan yang selalu berubah-ubah.  |

<sup>23</sup> <http://d-tarsidi.blogspot.com/2007/10/teori-perkembangan-karir.html>. Didi Tarsidi. Diakses pada tanggal 15 April 2009

Tabel 2.3  
Pola Karir untuk Perempuan (dari Super)<sup>24</sup>

| Klasifikasi Pola Karir                  | Karakteristik Umum  |
|---|---|
| Pola karir ibu rumah tangga yang stabil | Menikah sebelum mendapatkan pengalaman kerja yang signifikan  |
| Pola karir konvensional                 | Memasuki dunia kerja setelah pelatihan di SMA atau perguruan tinggi, sekedar untuk mengisi waktu luang sebelum menikah; Selanjutnya menjadi ibu rumah tangga penuh waktu. |
| Pola karir kerja stabil                 | Memasuki dunia kerja sesudah mengikuti pelatihan dan memandang pekerjaannya sebagai karir seumur hidup.   |
| Pola karir "double-track"               | Memasuki karir sesudah pelatihan, lalu menikah dan memulai karir kedua dalam bidang kerumahtanggaan.  |
| Pola karir terinterupsi                 | Memasuki dunia kerja lalu menikah dan melepaskan karir untuk menjadi ibu rumah tangga penuh waktu, dan mungkin kembali ke dalam karir tergantung pada situasi di rumah.   |
| Pola karir tak stabil                   | Khas terjadi pada masyarakat sosioekonomi lemah, di mana polanya adalah: bekerja, PHK, menjadi ibu rumah tangga; dan kemudian siklus ini berulang lagi.                   |
| Pola karir "multiple-trial"             | Tidak pernah mapan dalam satu karir, selalu berubah-ubah pekerjaan.   |

<sup>24</sup> <http://d-tarsidi.blogspot.com/2007/10/teori-perkembangan-karir.html>. Didi Tarsidi. Diakses pada tanggal 15 April 2009

Super berpendapat bahwa penyelesaian tugas-tugas yang sesuai pada masing-masing tahapan merupakan indikasi kematangan vokasional (*vocational maturity*). Kematangan vokasional itu tampaknya lebih terkait dengan inteligensi daripada usia.

Super enam dimensi yang relevan dan tepat untuk remaja sebagai berikut:

1. *orientation to vocational choice* (dimensi sikap yang menentukan pilihan akhir pekerjaannya)
2. *information and planning* (dimensi kompetensi individu untuk memilih jenis informasi tentang keputusan karir masa depannya dan perencanaan yang sudah terlaksana)
3. *Consistency of vocational preferences* (konsistensi individu dalam pilihan karir yang disukainya)
4. *Crystalization of traits* (kemajuan individu ke arah pembentukan konsep diri)
5. *vocational independence* (kemandirian dalam pengalaman kerja)
6. *wisdom of vocational preferences* (dimensi yang berhubungan dengan kemampuan individu untuk menentukan pilihan yang realistis yang konsisten dengan tugas-tugas pribadinya)<sup>25</sup>.

---

<sup>25</sup> <http://d-tarsidi.blogspot.com/2007/10/teori-perkembangan-karir.html>. Didi Tarsidi. Diakses pada tanggal 15 April 2009

Aspek-aspek perkembangan dari teori Super memberikan penjelasan tentang berbagai faktor yang mempengaruhi proses pemilihan karir. Dua prinsip dasar berikut ini dipergunakan dalam teori perkembangan pada umumnya:

- (1) Perkembangan karir merupakan proses seumur hidup yang terjadi pada periode-periode perkembangan tertentu.
- (2) Konsep diri terbentuk pada saat masing-masing fase kehidupan mendesak pengaruhnya pada perilaku manusia<sup>26</sup>.

Super mengklarifikasi pandangannya tentang teori konsep diri bahwa pada esensinya konsep diri merupakan kecocokan antara pandangan individu terhadap atributnya sendiri dengan atribut yang dibutuhkan oleh sebuah okupasi. Super membagi teori konsep diri ke dalam dua komponen: (1) personal atau psikologis, yang berfokus pada cara individu memilih dan beradaptasi pada pilihannya; dan (2) sosial, yang berfokus pada asesmen pribadi yang dilakukan oleh individu terhadap situasi sosioekonominya dan struktur sosial di mana dia bekerja dan tinggal saat ini. Hubungan antara konsep diri dengan perkembangan karir merupakan salah satu kontribusi utama teori Super<sup>27</sup>.

---

<sup>26</sup> Ibid

<sup>27</sup> <http://d-tarsidi.blogspot.com/2007/10/teori-perkembangan-karir.html>. Didi Tarsidi.  
Diakses pada tanggal 15 April 2009

## 5) Teori Pilihan Karir menurut John L Holland

### a. Pengembangan Teori

Pada teori yang dikembangkan oleh John L. Holland ini dijelaskan bahwa suatu pemilihan karir merupakan hasil dari interaksi antara faktor hereditas (keturunan) dengan segala pengaruh budaya, teman bergaul, orang tua, orang dewasa yang dianggap memiliki peranan yang penting. Selain itu John L. Holland juga merumuskan tipe-tipe (golongan) kepribadian dalam pemilihan pekerjaan berdasarkan atas inventori kepribadian yang disusun atas dasar minat<sup>28</sup>.

Kemudian, setiap tipe-tipe kepribadian itu dijabarkan ke dalam suatu model teori yang disebut model orientasi (the model orientation). Model orientasi ini merupakan suatu rumpun perilaku perilaku penyesuaian yang khas. Setiap orang memiliki urutan orientasi yang berbeda-beda, dan hal inilah yang menyebabkan mengapa setiap orang itu mempunyai corak hidup yang berbeda-beda<sup>29</sup>.

Urutan orientasi yang pertama terhadap suasana lingkungan pekerjaan tertentu merupakan corak hidup yang utama dan pertama, urutan model orientasi kedua terhadap lingkungan kerja yang lainnya dan merupakan corak hidup yang kedua bagi seseorang untuk selanjutnya. Penempatan

---

<sup>28</sup> Ibid

<sup>29</sup> Ibid

urutan corak hidup itu sangat bergantung dari tingkat kecerdasan serta penilainnya terhadap diri sendiri. Makin jelas penempatan urutan corak hidupnya maka akan semakin menghasilkan pola pilihan yang tepat bagi seseorang. Namun perlu digarisbawahi, jika model orientasi John L. Holland ini mengajukan model orientasi berdasarkan budaya Amerika<sup>30</sup>.

Adapun model orientasi yang dijabarkan oleh John L. Holland adalah sebagai berikut:

#### 1. Realistis

Tipe model ini memiliki kecenderungan untuk memilih lapangan kerja yang berorientasi kepada penerapan. Ciri-cirinya yaitu; mengutamakan kejantanan, kekuatan otot, ketrampilan fisik, mempunyai kecakapan, dan koordinasi motorik yang kuat, kurang memiliki kecakapan verbal, konkrit, bekerja praktis, kurang memiliki ketrampilan social, serta kurang peka dalam hubungan dengan orang lain.

Orang model orientasi realistis dalam lingkungan nyatanya selalu ditandai dengan tugas-tugas yang konkrit, fisik, eksplisit yang memberikan tantangan bagi penghuni lingkungan ini. Untuk dapat memecahkan masalah yang lebih efektif seringkali memerlukan bentuk-bentuk

---

<sup>30</sup> <http://d-tarsidi.blogspot.com/2007/10/teori-perkembangan-karir.html>. Didi Tarsidi. Diakses pada tanggal 15 April 2009

kecakapan, gerakan, dan ketahanan tertentu. Diantaranya kecakapan mekanik, ketahanan dan gerakan fisik untuk berpindah-pindah dan seringkali berada diluar gedung. Sifat-sifat yang nampak dengan jelas dari tuntutan-tuntutan lingkungan menciptakan kegagalan dan keberhasilan.

Contoh pekerjaan orang dengan model orientasi ini adalah, operator mesin/radio, sopir truk, petani, penerbang, pengawas bangunan, ahli listrik, dan pekerjaan lain yang sejenis.

## 2. Intelektual

Tipe model ini memiliki kecenderungan untuk memilih pekerjaan yang bersifat akademik. Ciri-cirinya adalah memiliki kecenderungan untuk merenungkan daripada mengatasinya dalam memecahkan suatu masalah, berorientasi pada tugas, tidak sosial. Membutuhkan pemahaman, menyenangkan tugas-tugas yang bersifat kabur, memiliki nilai-nilai dan sikap yang tidak konvensional dan kegiatan-kegiatannya bersifat intraseptif.

Orang model orientasi intelektual dalam lingkungan nyatanya selalu ditandai dengan tugas yang memerlukan berbagai kemampuan abstrak, dan kreatif. Bukan tergantung kepada pengamatan pribadinya. Untuk dapat



memecahkan masalah yang efektif dan efisien diperlukan intelegensi, imajinasi, serta kepekaan terhadap berbagai masalah yang bersifat intelektual dan fisik. Kriteria keberhasilan dalam melaksanakan tugas bersifat objektif dan bisa diukur, tetapi memerlukan waktu yang cukup lama dan secara bertahap. Bahan dan alat serta perlengkapan memerlukan kecakapan intelektual daripada kecakapan manual. Kecakapan menulis mutlak dipelihara dalam orientasi ini.

Contoh pekerjaan orang dengan model orientasi ini adalah, ahli fiika, ahli biologi, kimia, antropologi, matematika, pekerjaan penelitian, dan pekerjaan lain yang sejenis.

### 3. Sosial

Tipe model ini memiliki kecenderungan untuk memilih lapangan pekerjaan yang bersifat membantu orang lain. Ciri-ciri dari tipe model ini adalah pandai bergaul dan berbicara, bersifat responsive, bertanggung jawab, kemanusiaan, bersifat religiusm membutuhkan perhatian, memiliki kecakapan verbal, hubungan antarpribadi, kegiatan-kegiatan rapid an teratur, menjauhkan bentuk pemecahan masalah secara intelektual, lebih berorientasi pada perasaan.

Orang model orientasi sosial memiliki ciri-ciri kebutuhan akan kemampuan untuk menginterpretasi dan mengubah perilaku manusia, serta minat untuk berkomunikasi dengan orang lain. Secara umum orientasi kerja dapat menimbulkan rasa harga diri dan status.

Contoh pekerjaan orang dengan model orientasi ini adalah, guru, pekerja sosial, konselor, misionari, psikolog klinik, terapis, dan pekerjaan lain yang sejenis.

#### 4. Konvensional

Tipe model ini pada umumnya memiliki kecenderungan untuk terhadap kegiatan verbal, ia menyenangi bahasa yang tersusun baik, numerical (angka) yang teratur, menghindari situasi yang kabur, senang mengabdikan, mengidentifikasi diri dengan kekuasaan, memberi nilai yang tinggi terhadap status dan kenyataan materi, mencapai tujuan dengan mengadaptasikan dirinya ketergantungan pada atasan.

Orang model orientasi konvensional pada lingkungan nyatanya ditandai dengan berbagai macam tugas dan pemecahan masalah memerlukan suatu proses informasi verbal dan matematis secara kontinu, rutin, konkrit, dan sistematis. Berhasilnya dalam pemecahan

masalah akan nampak dengan jelas dan memerlukan waktu yang relative singkat.

Contoh pekerjaan orang dengan model orientasi ini adalah, kasir, statistika, pemegang buku, pegawai arsip, pegawai bank, dan pekerjaan lain yang sejenis.

#### 5. Usaha

Tipe model ini memiliki cirri khas diantaranya menggunakan ketrampilan-ketrampilan berbicara dalam situasi dimana ada kesempatan untuk menguasai orang lain atau mempengaruhi orang lain, menganggap dirinya paling kuat, jantan, mudah untuk mengadakan adaptasi dengan orang lain, menyenangi tugas-tugas sosial yang kabur, perhatian yang besar pada kekuasaan, status dan kepemimpinan, agresif dalam kegiatan lisan.

Orang model orientasi usaha ditandai dengan berbagai macam tugas yang menitikberatkan kepada kemampuan verbal yang digunakan untuk mengarahkan dan mempengaruhi orang lain.

Contoh pekerjaan orang dengan model orientasi ini adalah, pedagang, politikus, manajer pimpinan eksekutif perusahaan, perwakilan dagang, dan pekerjaan lain yang sejenis.

## 6. Artistik

Tipe model orientasi ini memiliki kecenderungan berhubungan dengan orang lain secara tidak langsung, bersifat sosial dan sukar menyesuaikan diri.

Orang model orientasi artistic ini ditandai dengan berbagai macam tugas dan masalah yang memerlukan interpretasi atau kreasi bentuk-bentuk artistic melalui cita rasa, perasaan dan imajinai. Dengan kata lain, orientasi artistic lebih menitikberatkan menghadapi keadaan sekitar dilakukan dengan melalui ekspresi diri dan menghindari keadaan yang bersifat intrapersonal, keteraturan, atau keadaan yang menuntut ketrampilan fisik.

Contoh pekerjaan orang dengan model orientasi ini adalah, ahli musik, ahli kartum ahli drama, pencipta lagu, penyair, dan pekerjaan lain yang sejenis<sup>31</sup>.

### b. Pengaruh-pengaruh dalam pemilihan jabatan

#### 1. Pengaruh pengetahuan diri

Pengaruh pengetahuan diri ini lebih ditujukan pada pengetahuan individu tentang dirinya dari orang lain. Pengetahuan diri sendiri mempunyai peranan untuk meningkatkan (increase) atau mengurangi (decrease) ketepatan pilihan seseorang. Pengetahuan diri ini diartikan sebagai

---

<sup>31</sup> Dewa ketut sukardi. *Psikologi Pemilihan Karir*. 1993. Jakarta : Rineka cipta. H. 35

kemampuan seseorang untuk membedakan berbagai kemungkinan lingkungan dipandang dari sudut kemampuan-kemampuannya sendiri, namun ada perbedaan mendasar antara penilaian diri dan pengetahuan diri, penilaian diri menitikberatkan pada penghargaan terhadap dirinya sedangkan pengetahuan diri berisikan sejumlah informasi yang dimiliki seseorang tentang dirinya. Tinggi rendahnya pengetahuan diri seseorang akan terlihat dari tepat atau tidaknya beberapa pilihan atau keputusan yang diambil.

## 2. Pengaruh Luar atau lingkungan

Pengaruh ini memiliki faktor yang sangat luas, dijelaskan bahwa dalam memilih jabatan atau pekerjaan individu dapat dipengaruhi dengan tekanan sosial seperti, tuntutan orang tua, pengaruh dari masa kecil, lingkungan pergaulan, dsbg. Hal tersebut sangat mempengaruhi individu dalam hasil pengukuran pada tingkat hirarkis dan hirarkis perkembangan<sup>32</sup>.

## 6) Teori Social-Learning tentang Pemilihan Karir

Penggunaan pendekatan teori social-learning dalam pemilihan karir dipelopori oleh Krumboltz, Mitchell, dan Gelatt. Teori ini merupakan upaya untuk menyederhanakan proses

---

<sup>32</sup> <http://d-tarsidi.blogspot.com/2007/10/teori-perkembangan-karir.html>. Didi Tarsidi. Diakses pada tanggal 15 April 2009

pemilihan karir, terutama didasarkan atas peristiwa-peristiwa kehidupan yang berpengaruh terhadap penentuan pilihan karir<sup>33</sup>.

Dalam teori ini, proses perkembangan karir melibatkan empat faktor yaitu :

a). warisan genetic dan kemampuan khusus

Warisan genetic dan kemampuan khusus mencakup sejumlah kualitas bawaan yang dapat membatasi kesempatan karir individu.

b). kondisi dan peristiwa lingkungan

Kondisi dan peristiwa lingkungan dipandang sebagai faktor yang berpengaruh yang sering kali berada di luar control individu. Peristiwa-peristiwa dan keadaan tertentu di dalam lingkungan individu mempengaruhi perkembangan keterampilan, kegiatan, dan pilihan karir.

c). pengalaman belajar

Pengalaman belajar mencakup pengalaman belajar instrumental dan asosiatif. Pengalaman belajar instrumental adalah yang dipelajari individu melalui reaksi terhadap konsekuensi, tindakan yang hasilnya dapat langsung teramati, dan melalui reaksi orang lain. Konsekuensi kegiatan belajar dan pengaruhnya terhadap perencanaan dan perkembangan karir

---

<sup>33</sup> <http://d-tarsidi.blogspot.com/2007/10/teori-perkembangan-karir.html>. Didi Tarsidi. Diakses pada tanggal 15 April 2009

ditentukan terutama oleh reinforcement atau nonreinforcement kegiatan tersebut, warisan genetic individu, kemampuan dan keterampilan khususnya, dan tugas pekerjaan itu sendiri. Pengalaman belajar asosiatif mencakup reaksi negative dan positif terhadap pasangan situasi yang sebelumnya bersifat netral. Misalnya, pernyataan”semua politisi tidak jujur” dan “semua banker kaya” berpengaruh terhadap persepsi individu tentang okupasi ini. Asosiasi seperti ini dapat juga dipelajari melalui observasi, bacaan, dan film.

d). keterampilan pendekatan tugas

Keterampilan pendekatan tugas (tasks approach skills), mencakup keterampilan-keterampilan yang sudah dikembangkan oleh individu, seperti keterampilan problem-solving, kebiasaan kerja, mental sets, respon emosional, dan respon kognitif. Keterampilan-keterampilan ini menentukan hasil masalah dan tugas yang dihadapi oleh individu. Tasks approach skills sering kali termodifikasi akibat pengalaman yang bagus maupun jelek<sup>34</sup>.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman belajar yang unik dari masing-masing individu selama hidupnya

---

<sup>34</sup> <http://d-tarsidi.blogspot.com/2007/10/teori-perkembangan-karir.html>. . Didi Tarsidi.  
Diakses pada tanggal 15 April 2009

menyebabkan berkembangnya pengaruh-pengaruh primer yang mengarahkan pilihan karirnya. Pengaruh tersebut mencakup:

1. penggeneralisasian self berdasarkan pengalaman dan kinerja yang terkait dengan standar yang dipelajari,
2. keterampilan yang dipergunakan dalam menghadapi lingkungan, dan
3. perilaku memasuki karir seperti melamar pekerjaan atau memilih lembaga pendidikan atau pelatihan<sup>35</sup>.

## **B. LOCUS OF CONTROL**

### **a. Pengertian *Locus Of Control***

Konsep tentang *Locus of control* (pusat kendali) pertama kali dikemukakan oleh Rotter, 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*)<sup>36</sup>.

Pengertian *Locus Of Control* menurut Ivancevic adalah derajat sampai sejauh mana seseorang percaya bahwa dia adalah penentu bagi nasibnya sendiri<sup>37</sup>. Sedangkan *Locus Of Control* menurut Robbins adalah seberapa besar seseorang percaya bahwa apa yang terjadi pada

---

<sup>35</sup> <http://d-tarsidi.blogspot.com/2007/10/teori-perkembangan-karir.html>

<sup>36</sup> Rita Johan. *Kepuasan kerja karyawan dalam lingkungan institusi pendidikan*. Jurnal Pendidikan Penabur - No.01 / Th.1 / Maret 2002

<sup>37</sup> Ibid



diri mereka itu adalah pengaruh situasi dari sekeliling mereka baik situasi yang ada di dalam dan di luar dirinya<sup>38</sup>.

Pengertian *Locus Of Control* menurut penelitian ini adalah tingkat kepercayaan sampai sejauh mana mahasiswa percaya bahwa dirinya dapat menentukan nasibnya sendiri ataukah faktor eksternal yang ada di luar dirinya yang dapat menentukan nasibnya.

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

*Locus Of Control* dibedakan menjadi dua yaitu :

- a) *Locus Of Control* Internal yaitu tingkat kepercayaan yang ada dalam diri seseorang bahwa mereka memegang kendali atas segala sesuatu yang terjadi pada diri mereka. Seseorang yang memiliki *Locus Of Control* internal akan menjadi lebih aktif dan mampu memilih informasi yang ia butuhkan. Dengan kemampuannya sendiri ia dapat membuat keputusan dan bertanggung jawab atas keputusan yang ia buat sendiri tersebut, apakah itu baik atau buruk.
- b) *Locus Of Control* Eksternal yaitu tingkat kepercayaan yang ada pada diri seseorang bahwa segala sesuatu yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan yang ada di luar dirinya misalnya seperti faktor keberuntungan. Mereka akan cenderung kurang tekun dalam usaha untuk mencapai tujuannya dengan memanfaatkan kesempatan yang tersedia dan menyandarkan

---

<sup>38</sup> Rita Johan. *Kepuasan kerja karyawan dalam lingkungan institusi pendidikan*. Jurnal Pendidikan Penabur - No.01 / Th.I / Maret 2002

hidupnya secara berlebihan pada kekuatan yang ada di luar dirinya. Konsekuensi yang diterimanya adalah mereka cenderung berlaku pasif<sup>39</sup>.

Kreitner & Kinichi mengatakan bahwa hasil yang dicapai *locus of control* internal dianggap berasal dari aktifitas dirinya. Sedangkan pada individu *locus of control* eksternal menganggap bahwa keberhasilan yang dicapai dikontrol dari keadaan sekitarnya<sup>40</sup>.

Zimbardo, menyatakan 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 sesuatu yang dapat diramalkan, dan perilaku individu turut berperan didalamnya. Pada individu yang mempunyai *external locus of control* akan memandang dunia sebagai sesuatu yang tidak dapat diramalkan, demikian juga dalam mencapai tujuan sehingga perilaku individu tidak akan mempunyai peran didalamnya<sup>41</sup>.

Individu yang mempunyai *external locus of control* diidentifikasi lebih banyak menyandarkan harapannya untuk bergantung pada orang lain dan lebih banyak mencari dan memilih situasi yang menguntungkan. Sementara itu individu yang mempunyai *internal locus of control* diidentifikasi lebih banyak menyandarkan

---

<sup>39</sup> <http://www.poltahr.com/s.brotosumarto>. Suryo Brotosumarno. Diakses pada tanggal 17 April 2009

<sup>40</sup> Rita Johan. *Kepuasan kerja karyawan dalam lingkungan institusi pendidikan*. Jurnal Pendidikan Penabur - No.01 / Th.I / Maret 2002

<sup>41</sup> Ibid

harapannya pada diri sendiri dan diidentifikasi juga lebih menyenangkan keahlian-keahlian dibanding hanya situasi yang menguntungkan.

Konsep tentang *locus of control* yang digunakan Rotter 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, merupakan suatu kemungkinan dari berbagai kejadian yang akan 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 eksternal yang diterima seseorang pada suatu saat tertentu, yang meningkatkan atau menurunkan harapan terhadap munculnya hasil yang sangat diharapkan<sup>42</sup>.

Perbedaan karakteristik antara *internal locus control* dengan *external locus of control* sebagai berikut :

1. *Internal locus of control*
  - a. Suka bekerja keras.
  - b. Memiliki inisiatif yang tinggi.

---

<sup>42</sup> Rita Johan. *Kepuasan kerja karyawan dalam lingkungan institusi pendidikan*. Jurnal Pendidikan Penabur - No.01 / Th.I / Maret 2002

- c. Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah.
- d. Selalu mencoba untuk berpikir seefektif mungkin.
- e. Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.

2. *External locus of control*

- a. Kurang memiliki inisiatif.
- b. Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan.
- c. Kurang suka berusaha, karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol.
- d. Kurang mencari informasi untuk memecahkan masalah<sup>43</sup>.

Pada orang-orang 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 akan membawa pengaruh untuk tindakan selanjutnya dimasa akan datang bahwa mereka akan mencapai keberhasilan apabila berusaha keras dengan segala kemampuannya.

Sebaliknya pada orang yang memiliki *external locus of control* melihat keberhasilan dan kegagalan dari faktor kesukaran dan nasib, oleh karena itu apabila mengalami kegagalan mereka cenderung menyalahkan

---

<sup>43</sup> Rita Johan. *Kepuasan kerja karyawan dalam lingkungan institusi pendidikan*. Jurnal Pendidikan Penabur - No.01 / Th.I / Maret 2002

lingkungan sekitar yang menjadi penyebabnya. Hal itu tentunya berpengaruh terhadap tindakan dimasa datang, karena merasa tidak mampu dan kurang usahanya maka mereka tidak mempunyai harapan untuk memperbaiki kegagalan tersebut.

*Locus of control* merupakan dimensi kepribadian yang berupa kontinuum dari internal menuju eksternal, oleh karenanya tidak satupun individu yang benar-benar internal atau yang benar-benar eksternal. Kedua tipe *locus of control* terdapat pada setiap individu, hanya saja ada kecenderungan untuk lebih memiliki salah satu tipe *locus of control* tertentu. Disamping itu *locus of control* tidak bersifat stastis tapi juga dapat berubah. Individu yang berorientasi *internal locus of control* dapat berubah menjadi individu yang berorientasi *external locus of control* dan begitu sebaliknya, hal tersebut disebabkan karena situasi dan kondisi yang menyertainya yaitu dimana ia tinggal dan sering melakukan aktifitasnya<sup>44</sup>.

### c. Indikator *Locus Of Control*

Menurut Levenson pada tahun 1972 (dalam Saifuddin Azwar) yang menjadi indikator dari *Locus Of Control* adalah sebagai berikut :

---

<sup>44</sup> Rita Johan. *Kepuasan kerja karyawan dalam lingkungan institusi pendidikan*. Jurnal Pendidikan Penabur - No.01 / Th.I / Maret 2002

- *Locus Of Control* Internal
  1. Orientasi Internal ( I )
 

Merupakan keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidup seseorang ditentukan terutama oleh kemampuan dirinya sendiri.
- *Locus Of Control* eksternal
  1. Orientasi Powerful Others ( P )
 

Merupakan keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidup seseorang ditentukan terutama oleh orang lain yang lebih berkuasa.
  2. Orientasi Chance ( C )
 

Merupakan keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidup seseorang ditentukan terutama oleh nasib, peluang dan keberuntungan<sup>45</sup>.

### C. Pengaruh Locus of Control Terhadap Pilihan Karir

Hasil penelitian Anita Zulkaida dkk. Mereka menemukan adanya pengaruh yang signifikan *locus of control* dan kematangan pilihan karir siswa SMA dengan nilai t hitung untuk *locus of control* sebesar 3,886 ( $p < 0,05$ ), yang berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan *locus of control* terhadap kematangan pilihan karir siswa SMA<sup>46</sup>.

---

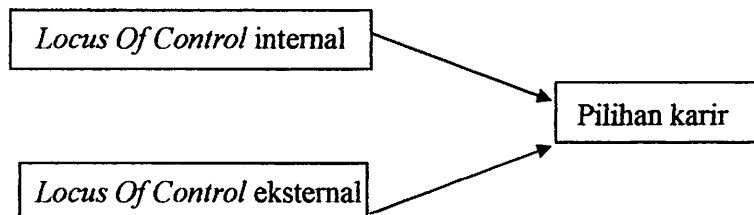
<sup>45</sup> Syaifuddin Azwar. *Penyusunan Skala Psikologi*. 2008. Yogyakarta : Pustaka Pelajar. h. 137

<sup>46</sup> Anita Zulkaida. *Pengaruh Locus Of Control Dan Efikasi Diri Terhadap Kematangan Karir Siswa Mekolah Menengah Atas*. (jurnal Auditorium kampus Gunadarma Vol.2, 2007) h.B3

#### D. Kerangka Teori

Dari pembahasan teori di atas maka dapat dipahami bahwa jika seseorang dengan *locus of control internal* ketika dihadapkan pada pemilihan karir, maka ia akan melakukan usaha untuk mengenali diri, mencari tahu tentang pekerjaan dan berusaha untuk mencapai karir yang telah menjadi pilihannya tersebut serta berusaha mengatasi permasalahan yang berkaitan dengan pilihan karirnya. Sedangkan orang dengan *locus of control* eksternal ketika dihadapkan dengan pemilihan karir ia akan menjadi kurang berusaha dalam menghadapi pilihan karirnya.

Gambar 2.1 : Kerangka teori



#### E. Hipotesis Penelitian

Setelah mengkaji tinjauan pustaka dan kerangka teori maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

1. *Locus of control* internal berpengaruh signifikan terhadap pilihan karir mahasiswa psikologi semester VIII IAIN Sunan Ampel Surabaya.

2. *Locus of control* eksternal berpengaruh signifikan terhadap pilihan karir mahasiswa psikologi semester VIII IAIN Sunan Ampel Surabaya.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Berdasarkan jenis penelitian yang ditinjau dari tujuan dan sifatnya maka penelitian ini merupakan penelitian eksplanasi. Model penelitian ini bertujuan untuk memberi penjelasan atas terjadinya suatu kejadian atau perilaku individu tertentu. Kita akan mencari tahu suatu variable yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau memprediksi sebuah variabel tertentu melalui pengujian hipotesis.

Sedangkan design penelitian yang digunakan ialah menggunakan metode survey. Dalam design ini, subjek penelitian diberi kuesioner yang harus diisi sebagai suatu hasil penilaian diri sendiri mengenai suatu aspek yang menjadi topik penelitian yaitu *Locus of Control* dan pilihan karir.

#### B. Populasi Dan Sampel

Penelitian ini termasuk dalam penelitian polulasi. Penelitian populasi yaitu sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu<sup>1</sup>. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah

---

<sup>1</sup> Indriantoro, Nur dan B. Supomo. 1999. *Meode Penelitian Bisnis untuk Akutansi Dan Manajemen*. BPFE . Yogyakarta.

semua mahasiswa psikologi semester VIII angkatan 2005 Fakultas Dakwah IAIN Sunan Ampel Surabaya sebanyak 52 orang<sup>2</sup>.

Hal ini dikarenakan subyek penelitian kurang dari 100 sehingga penelitian tidak menggunakan tehnik sample tetapi menggunakan tehnik populasi.

### **C. Variabel penelitian**

#### **1. Pilihan Karir**

##### **a. Definisi Operasional**

Pilihan Karir merupakan suatu proses memilih pekerjaan yang berlangsung dalam kurun waktu yang panjang dan terjadi sepanjang kehidupannya, serta tidak satu keputusanpun yang bebas dilalui dalam kehidupannya

##### **b. Indikator**

Indikator pilihan karir sebagaimana diungkap oleh Supper yaitu:

1. *Orientation to vocational Choice*
2. *Information and planning*
3. *Consistency of vocational preference*
4. *Crystalyzation of traits*
5. *Vocational independence*
6. *Wisdom of vocational preferenc*

---

<sup>2</sup> Data akademik tahun 2009

**c. Blue Print**

Table 3.1  
Blue Print Pilihan Karir

| No     | Indikator                                   | Nomor Aitem |         | Jumlah |
|--------|---|-------------|---------|--------|
|        |   | F           | UF      |        |
| 1      | <i>Orientation to vocational Choice</i>     | 1,7,13      | 20,26   | 5      |
| 2      | <i>Information and planning</i>             | 19,25       | 2,8,14  | 5      |
| 3      | <i>Consistency of vocational preference</i> | 3,9,15      | 22,28   | 5      |
| 4      | <i>Crystalyzation of traits</i>             | 21,27       | 4,10,16 | 5      |
| 5      | <i>Vocational independence</i>              | 5,11,17     | 24,30   | 5      |
| 6      | <i>Wisdom of vocational preference</i>      | 23,29       | 6,12,18 | 5      |
| Jumlah |   | 15          | 15      | 30     |

Untuk mengukur variable Pilihan Karir peneliti menggunakan skala Pilihan Karir dimana pilihan jawaban menggunakan model skala likert dengan tujuan untuk memudahkan dalam meneliti obyek penelitian. Ada 5 alternative pilihan jawaban pada skala likert, yaitu :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

R = Ragu-ragu

- TS = Tidak Setuju  
 STS = Sangat Tidak Setuju

#### d. Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat. Validitas alat ukur diuji dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS versi 11.5. adapun syarat bahwa item-item tersebut valid adalah nilai korelasi ( r hitung) harus positif dan lebih besar atau sama dengan r tabel. Dalam uji validitas skala pilihan karir menggunakan korelasi **Product Moment** dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{N \sum x (\sum x) \cdot N \sum y - (\sum y)}$$

Ket:

N = Banyak Subyek

X = Angka pada variabel pertama

Y = Angka pada variabel kedua

$r_{xy}$  = Nilai korelasi product moment

Ketentuannya adalah:

- jika harga corrected item total correlation bertanda positif dan  $< r$  tabel, maka item tidak valid
- jika harga corrected item total correlation bertanda negatif dan  $< r$  table, maka item tidak valid.

- jika harga corrected item total correlation bertanda negative dan  $> r$  table, maka item tidak valid
- jika harga corrected item total correlation bertanda positif dan  $> r$  table, maka item valid

Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas dengan program SPSS for windows, dari 30 aitem semua dinyatakan valid.

Tabel 3.2  
Uji Validitas Aitem Pilihan Karir

| Item   | Coreected item total correlation | R table | keterangan |
|--------|----------------------------------|---------|------------|
| ITEM1  | 0,6679                           | 0.279   | Valid      |
| ITEM2  | 0,7666                           | 0.279   | Valid      |
| ITEM3  | 0,6955                           | 0.279   | Valid      |
| ITEM4  | 0,7823                           | 0.279   | Valid      |
| ITEM5  | 0,7459                           | 0.279   | Valid      |
| ITEM6  | 0,6811                           | 0.279   | Valid      |
| ITEM7  | 0,5942                           | 0.279   | Valid      |
| ITEM8  | 0,7290                           | 0.279   | Valid      |
| ITEM9  | 0,6822                           | 0.279   | Valid      |
| ITEM10 | 0,7159                           | 0.279   | Valid      |
| ITEM11 | 0,7871                           | 0.279   | Valid      |
| ITEM12 | 0,6744                           | 0.279   | Valid      |
| ITEM13 | 0,7519                           | 0.279   | Valid      |
| ITEM14 | 0,6715                           | 0.279   | Valid      |
| ITEM15 | 0,8154                           | 0.279   | Valid      |
| ITEM16 | 0,7406                           | 0.279   | Valid      |
| ITEM17 | 0,8606                           | 0.279   | Valid      |
| ITEM18 | 0,7559                           | 0.279   | Valid      |

|        |        |       |       |
|--------|--------|-------|-------|
| ITEM19 | 0,6840 | 0.279 | Valid |
| ITEM20 | 0,7580 | 0.279 | Valid |
| ITEM21 | 0,8237 | 0.279 | Valid |
| ITEM22 | 0,7997 | 0.279 | Valid |
| ITEM23 | 0,7880 | 0.279 | Valid |
| ITEM24 | 0,7468 | 0.279 | Valid |
| ITEM25 | 0,7463 | 0.279 | Valid |
| ITEM26 | 0,7852 | 0.279 | Valid |
| ITEM27 | 0,7448 | 0.279 | Valid |
| ITEM28 | 0,7683 | 0.279 | Valid |
| ITEM29 | 0,7449 | 0.279 | Valid |
| ITEM30 | 0,6552 | 0.279 | Valid |

Pada penelitian ini subjek penelitian sebanyak 52, maka dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% diperoleh nilai koefisien Cronbach's Alpha sebesar 0.9657 dan lebih besar dari r tabel sebesar 0.279. Hal ini berarti instrumen tersebut sangat reliabel artinya item tersebut sangat reliabel sebagai instrumen pengumpul data.

## 2. *Locus Of Control*

### a. Definisi Operasional

*Locus Of Control* adalah tingkat kepercayaan sampai sejauh mana mahasiswa percaya bahwa dirinya dapat menentukan nasibnya sendiri ataukah faktor eksternal yang ada di luar dirinya yang dapat menentukan nasibnya.

### b. Indikator

Indikator *Locus Of Control* sebagaimana diungkap oleh Levenson ( dalam azwar) dibedakan menjadi dua yaitu :

- *Locus Of Control* Internal

1. Orientasi Internal ( I )

Merupakan keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidup seseorang ditentukan terutama oleh kemampuan dirinya sendiri.

- *Locus Of Control* eksternal

1. Orientasi Powerful Others ( P )

Merupakan keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidup seseorang ditentukan terutama oleh orang lain yang lebih berkuasa.

2. Orientasi Chance ( C )

Merupakan keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidup seseorang ditentukan terutama oleh nasib, peluang dan keberuntungan<sup>3</sup>.

### c. Blue Print

Tabel 3.3

Blue Print *Locus Of Control* internal

| No | Indikator                       | Nomor aitem            | Jumlah |
|----|---------------------------------|------------------------|--------|
| 1  | Orientasi <i>Internal</i> ( I ) | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 | 8      |

<sup>3</sup> Syaifuddin Azwar. *Penyusunan Skala Psikologi*. 2008. Yogyakarta : Pustaka Pelajar. h. 137

Tabel 3.4

Blue Print *Locus Of Control* eksternal

| No     | Indikator                              | Nomor aitem         | Jumlah |
|--------|--|---------------------|--------|
| 2      | Orientasi <i>Powerful Others</i> ( P ) | 2,5,7,9,11,13,14,15 | 8      |
| 3      | Orientasi <i>Chance</i> ( C )          | 1,3,4,6,8,10,12,16  | 8      |
| Jumlah |  | 16                  | 16     |

Untuk mengukur variable *Locus Of Control* peneliti mengadaptasi skala IPC Levenson tahun 1972 dimana pilihan jawaban menggunakan model skala likert dengan tujuan untuk memudahkan dalam meneliti obyek penelitian. Ada 5 alternative pilihan jawaban pada skala likert, yaitu:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

R = Ragu-ragu

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

#### d. Validitas Dan Reliabilitas

Uji validitas dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat. Validitas alat ukur diuji dengan menggunakan



bantuan komputer program SPSS versi 11.5. adapun syarat bahwa item-item tersebut valid adalah nilai korelasi ( r hitung) harus positif dan lebih besar atau sama dengan r tabel. Dalam uji validitas skala IPC menggunakan korelasi **Product Moment** dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{N\sum x (\sum x).N\sum y - (\sum y)}$$

Ket:

- N = Banyak Subyek
- X = Angka pada variabel pertama
- Y = Angka pada variabel kedua
- $r_{xy}$  = Nilai korelasi product moment

Ketentuannya adalah:

- jika harga corrected item total correlation bertanda positif dan < r tabel, maka item tidak valid
- jika harga corrected item total correlation bertanda negatif dan < r table, maka item tidak valid.
- jika harga corrected item total correlation bertanda negative dan > r table, maka item tidak valid
- jika harga corrected item total correlation bertanda positif dan > r table, maka item valid

Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas dengan program SPSS for windows, dari kriteria tersebut didapatkan 1 item yang tidak valid dari 24 item. Adapun aitem yang tidak valid yakni item no 21.

Sedangkan aitem yang valid berjumlah 23 buah yakni item nomor: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14,15, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 23, dan 24

Tabel 3.5  
Uji Validitas *Locus Of Control*

| Item   | Coreected item<br>total correlation | R table | keterangan |
|--------|-------------------------------------|---------|------------|
| ITEM1  | 0,8374                              | 0.279   | Valid      |
| ITEM2  | 0,8997                              | 0.279   | Valid      |
| ITEM3  | 0,8730                              | 0.279   | Valid      |
| ITEM4  | 0,8323                              | 0.279   | Valid      |
| ITEM5  | 0,8252                              | 0.279   | Valid      |
| ITEM6  | 0,9304                              | 0.279   | Valid      |
| ITEM7  | 0,8468                              | 0.279   | Valid      |
| ITEM8  | 0,8713                              | 0.279   | Valid      |
| ITEM9  | 0,8687                              | 0.279   | Valid      |
| ITEM10 | 0,8880                              | 0.279   | Valid      |
| ITEM11 | 0,8905                              | 0.279   | Valid      |
| ITEM12 | 0,8712                              | 0.279   | Valid      |
| ITEM13 | 0,9208                              | 0.279   | Valid      |
| ITEM14 | 0,8677                              | 0.279   | Valid      |
| ITEM15 | 0,8954                              | 0.279   | Valid      |
| ITEM16 | 0,8072                              | 0.279   | Valid      |
| ITEM17 | 0,9061                              | 0.279   | Valid      |
| ITEM18 | 0,5572                              | 0.279   | Valid      |
| ITEM19 | 0,7202                              | 0.279   | Valid      |
| ITEM20 | 0.9120                              | 0.279   | Valid      |
| ITEM21 | -0,3481                             | 0.279   | GUGUR      |
| ITEM22 | 0,9110                              | 0.279   | Valid      |
| ITEM23 | 0,5050                              | 0.279   | Valid      |

|        |        |       |       |
|--------|--------|-------|-------|
| ITEM24 | 0,7833 | 0.279 | Valid |
|--------|--------|-------|-------|

Pada penelitian ini subjek penelitian sebanyak 52, maka dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% diperoleh nilai koefisien Cronbach's Alpha sebesar 0.9896 dan lebih besar dari r tabel sebesar 0.279. Hal ini berarti instrumen tersebut sangat reliabel artinya item tersebut sangat reliabel sebagai instrumen pengumpul data.

#### **D. Tehnik Pengumpulan Data**

Tehnik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala *Locus Of Control* dan skala pilihan karir yang akan diisi oleh para mahasiswa semester VIII Psikologi IAIN Sunan Ampel Surabaya yang menjadi subjek penelitian.

#### **E. Tehnik Analisis Data**

Hipotesis penelitian nantinya akan diuji menggunakan teknik analisis regresi linier ganda yang nantinya dapat menghitung besarnya pengaruh dua variabel bebas dalam hal ini *Locus of Control Internal (X1)* dan *Locus of Control Eksternal (X2)* terhadap satu variabel tergantung yakni pilihan karir (Y).

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian**

Adapun tahap-tahap yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

###### **a. Tahap pra lapangan**

Dalam tahap pra lapangan ini yang dilakukan peneliti adalah:

- Mengidentifikasi permasalahan yang dialami oleh mahasiswa psikologi semester VIII IAIN Sunan Ampel Surabaya .
- Mengajukan judul penelitian kepada Ketua Program Studi Psikologi.
- Menyusun proposal penelitian dengan bimbingan dosen pembimbing skripsi.
- Memperbaiki proposal penelitian berdasarkan hasil revisi yang diperoleh ketika seminar (ujian) proposal.
- Mempersiapkan segala sesuatu yang diperlukan dalam penelitian seperti menyusun alat ukur

b. Tahap penggalan data

Dalam tahap penggalan data ini peneliti menggunakan skala IPC Levenson *Locus Of Control*, skala Pilihan Karir yang disusun oleh peneliti dan diisi oleh para mahasiswa psikologi semester VIII yang menjadi subyek penelitian.

Adapun pelaksanaan penelitian dilaksanakan di wilayah Fakultas Dakwah kampus IAIN Sunan Ampel Surabaya pada tanggal 1- 15 juni 2009. penelitian ini dilakukan dengan cara penyebaran angket yang mana angket tersebut berisi pertanyaan-pertanyaan yang dikembangkan dari indikator-indikator variable.

c. Tahap pengolahan data

Data penelitian diolah menggunakan software spss 11.5 dengan teknik analisis regresi linier ganda yang nantinya dapat menghitung besarnya koefisien hubungan antara kedua variabel bebas dalam hal ini *Locus Of Control Internal (X1)* dan *Locus Of Control Eksternal (X2)* dengan variabel tergantung yakni Pilihan Karir (Y).

## 2. Demografi Responden

Dalam penelitian ini responden perempuan berjumlah 40 orang (76,92%) dan responden laki-laki berjumlah 12 orang (23,07%), seperti yang disajikan dalam tabel 4.1

**Tabel 4.1**  
**Pengelompokkan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| Jenis Kelamin | Jumlah | %     |
|---------------|--------|-------|
| Perempuan     | 40     | 76,92 |
| Laki-laki     | 12     | 23,07 |

## B. Pembahasan

### a) Uji Normalitas

Hasil uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan tehnik uji Kolmogrov Smirnov dan Shapiro- Wilk, Liliefor dan normal probability plot dan hasilnya adalh sebagai berikut :

#### 1. Variabel Locus Of control

a) Pada uji **Kolmogrov Smirnov** dengan keterangan adalah sama dengan uji **Liliefor**, maka diperoleh harga signifikansi untuk distribusi data Locus Of Control  $0,000 < 0,05$ , maka bisa dikatakan distribusi adalah tidak normal.

b) Pada uji **Shapiro- Wilk** maka diperoleh harga signifikansi untuk distribusi data Locus Of Control  $0,000 < 0,05$ , maka bisa dikatakan bahwa distribusi adalah tidak normal.

#### 2. Variabel pilihan karir

a) Pada uji **Kolmogrov Smirnov** dengan keterangan adalah sama dengan uji **Liliefor**, maka diperoleh harga signifikansi untuk distribusi data pilihan karir  $0,000 < 0,05$ , maka bisa dikatakan distribusi adalah tidak normal.

b) Pada uji **Shapiro-Wilk** maka diperoleh harga signifikansi untuk distribusi data pilihan karir  $0,000 < 0.05$ , maka bisa dikatakan bahwa distribusi adalah tidak normal.

Hasil uji normalitas kedua variable tersebut dapat disajikan pada tabel sebagai berikut :

Table 4.2  
Hasil uji normalitas

| Skala         | Kolmogrov Smirnov |       | Ket          | Shapiro Wilk |              | Ket          |
|---------------|-------------------|-------|--------------|--------------|--------------|--------------|
|               | df                | Sig.  |              | df           | Sig.         |              |
|               | LOC               | 52    |              | 0,000        | Tidak Normal |              |
| Pilihan Karir | 52                | 0,000 | Tidak Normal | 52           | 0,000        | Tidak Normal |

Setelah uji normalitas distribusi data *Locus Of Control* dan pilihan karir dengan menggunakan tehnik uji Kolmogrov Smirnov dan Shapiro–Wilk, Liliefor dan Normal Probability Plot maka didapatkan hasil distribusi data *Locus Of Control* pada uji Kolmogrov Smirnov, Liliefor distribusi tidak normal dan pada Shapiro–Wilk distribusi tidak normal. Sedangkan distribusi data pilihan karir pada uji Kolmogrov Smirnov, Liliefor tidak normal dan pada uji Shapiro–Wilk distribusi juga tidak normal.

## b) Analisis regresi Linier Ganda

Tabel 4.3  
Correlations

|                        |          | KARIR | INTERNAL | EXTERNAL |
|------------------------|----------|-------|----------|----------|
| Pearson<br>Correlation | KARIR    | 1.000 | .578     | -.703    |
|                        | INTERNAL | .578  | 1.000    | -.907    |
|                        | EXTERNAL | -.703 | -.907    | 1.000    |
| Sig. (1-tailed)        | KARIR    | .     | .000     | .000     |
|                        | INTERNAL | .000  | .        | .000     |
|                        | EXTERNAL | .000  | .000     | .        |
| N                      | KARIR    | 52    | 52       | 52       |
|                        | INTERNAL | 52    | 52       | 52       |
|                        | EXTERNAL | 52    | 52       | 52       |

Pada tabel correlation memuat hubungan antara locus of control internal, locus of control eksternal dan pilihan karir

Dari tabel tersebut dapat diperoleh besarnya korelasi antara pilihan karir dengan *Locus Of Control Internal* sebesar 0,578, dengan signifikansi 0,000. karena signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya ada hubungan yang signifikan antara pilihan karir dengan *locus of control Internal*.

Sedangkan besarnya korelasi antara pilihan karir dengan *Locus Of Control Eksternal* sebesar -0,703 dengan signifikansi 0,000. karena signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya ada hubungan negatif yang signifikan antara pilihan karir dengan *locus of contro Eksternal*



Dan hubungan *Locus Of Control Internal* dengan *Locus Of Control Eksternal* diperoleh angka korelasi sebesar  $-0,907$  dengan signifikansi  $0,000$ . karena signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya ada hubungan negatif yang signifikan antara *locus of control internal* dengan *locus of control Eksternal*.

Tabel 4.4  
Model Summary(b)

| Model | R       | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|---------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .717(a) | .514     | .494              | 19.10207                   | 1.025         |

a Predictors: (Constant), EXTERNAL, INTERNAL

b Dependent Variable: KARIR

Pada tabel model summary diperoleh hasil R Square (koefisien determinasi) sebesar  $0.514$  yang berarti  $51,4\%$  variabel pilihan karir dipengaruhi oleh variabel locus of control internal dan eksternal, sisanya sebesar  $49,6\%$  dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 4.5  
ANOVA(b)

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.    |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|---------|
| 1     | Regression | 18901.666      | 2  | 9450.833    | 25.901 | .000(a) |
|       | Residual   | 17879.565      | 49 | 364.889     |        |         |
|       | Total      | 36781.231      | 51 |             |        |         |

a Predictors: (Constant), EXTERNAL, INTERNAL

b Dependent Variable: KARIR

Pada tabel ANOVA dapat diperoleh nilai F hitung sebesar 25.901 dengan tingkat signifikansi  $0.000 < 0.05$  berarti model regresi yang diperoleh nantinya dapat digunakan untuk memprediksi pilihan karir.

Tabel 4.6  
Coefficients(a)

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant) | 205.037                     | 33.464     |                           | 6.127 | .000 |
|       | INTERNAL   | .664                        | .823       | .831                      | .404  | .037 |
|       | EXTERNAL   | .106                        | .337       | .139                      | .252  | .000 |

a Dependent Variable: KARIR

Pada tabel Coefficients dapat diketahui:

+ Keputusan 1: Constant

Berdasarkan uji t dapat diperoleh t hitung sebesar 6.127 dengan signifikansi  $0.000 < 0.05$ . berarti koefisien regresi Constant signifikan.

+ Keputusan 2: Internal

Berdasarkan uji t dapat diperoleh t hitung sebesar 0.404 berarti variabel locus of control internal berpengaruh positif terhadap pilihan karir. Dan taraf signifikansi  $0.037 < 0.05$ , berarti koefisien regresi Internal signifikan.

+ Keputusan 3: External

Berdasarkan uji t dapat diperoleh t hitung sebesar 0.252 berarti variabel locus of control internal berpengaruh positif terhadap pilihan karir. Dan taraf signifikansi  $0.000 < 0.05$ , berarti koefisien regresi External signifikan.

+ Locus of control internal mempunyai pengaruh lebih besar daripada locus of control external terhadap pilihan karir. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi internal 0.404 lebih

besar dari nilai koefisien nilai regresi external yaitu sebesar 0.252.

Dari hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara locus of control terhadap pilihan karir diterima. Hal ini dibuktikan dengan besarnya pengaruh 51,4% locus of control internal dan eksternal bersama-sama terhadap pilihan karir mahasiswa, sedangkan 49,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

Jadi jika seseorang memiliki *locus of control* yang tinggi ketika dihadapkan pada pemilihan karir, maka ia akan melakukan usaha untuk mengenali diri, mencari tahu tentang pekerjaan dan berusaha untuk mencapai karir yang telah menjadi pilihannya tersebut serta berusaha mengatasi permasalahan yang berkaitan dengan pilihan karirnya.

Hal ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Anita Zulkaida dkk. yang menemukan adanya pengaruh yang signifikan antara *locus of control* dan kematangan pilihan karir siswa SMA dengan nilai t hitung untuk *locus of control* sebesar 3,886 ( $p < 0,05$ ), yang berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan *locus of control* terhadap kematangan pilihan karir siswa SMA<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Anita Zulkaida. *Pengaruh Locus Of Control Dan Efikasi Diri Terhadap Kematangan Karir Siswa Mekolah Menengah Atas*. (jurnal Auditorium kampus Gunadarma Vol.2, 2007) h.B3

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. KESIMPULAN**

Berdasarkan dari hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan *Locus Of Control Internal* terhadap pilihan karir mahasiswa psikologi semester VIII IAIN Sunan Ampel Surabaya dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0.514 yang berarti 51,4% variabel pilihan karir dipengaruhi oleh variabel locus of control internal dan eksternal, sisanya sebesar 49,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

Sedang dari hasil uji t dapat diketahui bahwa locus of control internal mempunyai pengaruh yang lebih besar daripada locus of control external terhadap pilihan karir. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi locus of control internal adalah 0.404 dan lebih besar dari nilai koefisien nilai regresi locus of control external yaitu sebesar 0.252.

#### **B. SARAN**

Berdasarkan hasil analisa yang telah terungkap dalam kesimpulan maka peneliti menyarankan beberapa hal sebagai berikut :

##### **1. Bagi Subjek Penelitian**

Sehubungan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara *Locus Of Control* terhadap

pilihan karir maka diharapkan kepada mahasiswa psikologi semester VIII untuk menambah pengetahuan diri mengenai karir dengan mengikuti kegiatan-kegiatan yang akan melengkapi dan membangun pengetahuan, keterampilan dan pengalaman serta identitas karir mereka termasuk perubahan-perubahan yang menyertainya, melalui serangkaian seminar, workshop, maupun pelatihan.

## 2. Bagi Penelitian Lanjutan

Bagi penelitian lanjutan disarankan untuk meneliti variabel yang sama tetapi dengan subjek yang berbeda. Karena subjek penelitian ini hanya terbatas pada Mahasiswa psikologi semester VIII IAIN Sunan Ampel Surabaya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta : rieneka Cipta
- Azwar, Syaifuddin. *Penyusunan Skala Psikologi*. 2008. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Brown, Duane, et.al. 1989. *Career Choice and Development: Applying Contemporary Theories to Practice*. San Fransisco: Jossey-Bass Publishers.
- Bandura, Albert. *Social Learning Theory*.1997. New Jersey : Prentice Hall.Inc
- Baron, Robert A, & Byrne, Dunn. (1994). *Social psychology: Understanding human Interaction*. Massachussets : Allyn & Bacon
- Furchan, Arief. 1982. *Pengantar Penelitian dalam Pendidikan*. Surabaya : Penerbit: Usaha Nasional
- Gartside,1989, *Modern Business Correspondence*, edisi ke4, Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Hadi, Sutrisno. 1975. *Statistik Jilid 2*. Yogyakarta : Andi
- Handoko, T. Hani, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi ke 2, Cetakan ke- 10, BP FE UGM, Yogyakarta.
- Johan, Rita. *Kepuasan kerja karyawan dalam lingkungan institusi pendidikan*. Jurnal Pendidikan Penabur - No.01 / Th.I / Maret 2002
- Moekijat. 1995. *perencanaan dan pengembangan karier pegawai*.Bandung : Remaja Rosdakarya
- Muhid, Abdul. 2007. *Hand Out Analisis Data Statistik*. Surabaya : Prodi Psikologi Fakultas Dakwah IAIN Sunan Ampel Surabaya.
- \_\_\_\_\_. 2008. *Analisis Statistik Parametik dan Non Parametik*. Surabaya : Prodi Psikologi Fakultas Dakwah IAIN Sunan Ampel Surabaya.
- Rotter, J.B. *General Expectancies for internal versus external control of reinforcement*.New York: Psychological Monographs.
- Saydam, G., 1996, *Manajemen Sumberdaya Manusia*,Penerbit Djambatan, Jakarta

Santoadi, Fajar. *Pengalaman Persiapan Pilihan Studi/Karier Mahasiswa USD Semester I Tahun Akademik 2006/2007* (Studi Eksploratif-Retrospektif). Jurnal psycho. Universitas Sanata Dharma: 2007.

Sudiro, Achmad dan Harlendo, 2003, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karier Dosen Wanita Di Unibraw., *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol 1. No. 3, pp. 371-385.

Sukardi, Dewa ketut. 1993. *Psikologi Pemilihan Karir*. Jakarta : Rineka Cipta.

Sadli, S., 1993, Wanita Karier dan Peranannya Dalam Meningkatkan Kualitas Sumberdaya Manusia, *Makalah Seminar Nasional Peran Strategis Wanita dalam Sumberdaya Manusia*, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Selamat Riyadi, Halaman 1-14, Surakarta

Umar, Husain, 2000, *Riset Sumberdaya Manusia*, PT Gramedia Pustaka Umum Jakarta.

Winkel, W.S. 1997. *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*. Jakarta : Grasindo.

Zulkaida, Anita. Pengaruh *Locus Of Control dan efikasi diri terhadap kematangan karir siswa Sekolah Menengah Atas (SMA)*, *Jurnal Psyche* (Jakarta: Fakultas Psikologi Universita Gunadarma)

<http://d-tarsidi.blogspot.com/2007/10/teori-perkembangan-karir.html>

<http://karyaboy.blogspot.com/2007/09/teori-karir-anne-roe.html>

<http://www.poltahr.com/s.brotosumarto>

[www.aicpa.org/member/div/career/edu/index.html](http://www.aicpa.org/member/div/career/edu/index.html)