

---

## PENGARUH KONSEP DIRI, EFIKASI DIRI, DAN *INTERNAL LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KEMATANGAN KARIR (STUDI PADA *BRAND PARTNER* ORIFLAME DI JAKARTA)

---

**Arneta Azalea**

STIE Indonesia Banking School  
arneta.20201111027@ibs.ac.id

**Paulina\***

STIE Indonesia Banking School  
paulina.harun@ibs.ac.id

### **Abstract**

*This study aims to test and analyze the influence of self-concept, self-efficacy, and internal locus of control on the maturity of study careers at Oriflame Brand Partners in Jakarta. This research aims to examine and analyze the influence of self-concept, self-efficacy, and internal locus of control on the career maturity of Oriflame Brand Partners. In this research, there are independent variables, namely self-concept, self-efficacy, and internal locus of control which have an influence on the dependent variable, namely career maturity. Hypothesis testing in this research uses the PLS or Partial Least Square method with SmartPLS 3.0 software. The data collection technique uses a Google Form application questionnaire to collect respondent information. The sample in this research is the Oriflame Brand Partner in Jakarta who is currently active in 2024. The results of the analysis show that self-concept has no effect on career maturity. Self-efficacy has no effect on career maturity. Internal locus of control influences career maturity.*

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

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh konsep diri, efikasi diri, dan internal locus of control terhadap kematangan karir studi pada Brand Partner Oriflame di Jakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh konsep diri, efikasi diri, dan *internal locus of control* terhadap kematangan karir *Brand Partner* Oriflame. Pada penelitian ini terdapat variabel independen yaitu konsep diri, efikasi diri, dan *internal locus of control* yang memiliki pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kematangan karir. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode PLS atau Partial Least Square dengan Software SmartPLS 3.0. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner aplikasi *google form* untuk mengumpulkan informasi responden. Sampel pada penelitian ini adalah Brand Partner Oriflame di Jakarta yang sedang aktif di tahun 2024. Hasil analisis menunjukkan konsep diri tidak berpengaruh terhadap kematangan karir. Efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kematangan karir. Internal locus of control berpengaruh terhadap kematangan karir.

**Kata Kunci:** konsep diri, efikasi diri, *internal locus of control*, kematangan karir

---

\*) Corresponding Author

## 1. PENDAHULUAN

Perkembangan industri bisnis di Indonesia, khususnya dalam bidang kecantikan, mengalami pertumbuhan yang pesat. Persaingan dalam industri kecantikan semakin ketat, seiring dengan meningkatnya kebutuhan manusia akan penampilan yang sempurna dalam berbagai situasi. Kebutuhan ini menjadi dorongan utama bagi pertumbuhan bisnis kecantikan karena permintaan akan produk kecantikan terus meningkat (Agrevinna, 2020). Terutama dalam sektor perawatan kulit atau skincare, industri kecantikan telah menjadi salah satu sektor yang berkembang pesat di seluruh dunia. Dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi, produk skincare impor mendominasi pasar, sementara produk skincare lokal berupaya untuk tetap relevan dengan terus berkompetisi dan berkembang (Nawiyah, et al., 2023).

Pertumbuhan signifikan industri kosmetik di Indonesia tercermin dari peningkatan jumlah perusahaan kosmetik, dari 913 perusahaan pada tahun 2022 menjadi 1.010 perusahaan pada pertengahan 2023, menandai pertumbuhan sebesar 21,9%. Industri kosmetik nasional juga berhasil menembus pasar ekspor, dengan nilai ekspor produk kosmetik, wewangian, dan essential oils mencapai 770,8 juta dolar Amerika Serikat (AS) dalam periode Januari-November 2023 (Sh & Gewati, 2024).

Oriflame merupakan sebuah perusahaan kosmetik yang berbasis pada *Multi Level Marketing* (MLM), didirikan di Stockholm, Swedia pada tahun 1967 oleh Jonas dan Robert af Jochnick. Sejak tahun 1986, Oriflame telah menjalankan operasinya di Indonesia dan kini memiliki 13 kantor cabang di seluruh negeri, termasuk di Jakarta. Di Indonesia, Oriflame terdaftar sebagai perusahaan MLM dalam Asosiasi Penjualan Langsung Indonesia (APLI) dengan nama PT. Orindo Alam Ayu, namun lebih dikenal dengan merek Oriflame. Bisnis Oriflame berfokus pada penjualan langsung dan pemasaran berjenjang di bidang kecantikan. Produk-produk yang ditawarkan mencakup perawatan kulit, kosmetik, parfum, perawatan tubuh, perlengkapan mandi, dan minuman kesehatan yang berkaitan dengan kecantikan.

Berdasarkan sumber dari Top Brand Award bahwa brand dari berbagai macam produk Oriflame pada penjualan dari tahun ke tahun mengalami kenaikan dan penurunan, karena banyak produk yang muncul dan bersaing. Tentu saja hal ini sangat dipengaruhi oleh banyaknya persaingan antar brand lokal maupun luar seperti produk Wardah, Maybelline, La Tulipe, Mirabela, Sariayu dan masih banyak kosmetik lainnya. Maju mundurnya suatu bisnis akan sangat ditentukan oleh kegiatan pemasaran bisnis tersebut.

Fenomena yang terjadi di Oriflame Jakarta, yaitu hasil observasi bahwa walaupun Oriflame memberikan pelatihan yang fokus pada aspek penjualan, produk, dan pemasaran, namun Oriflame belum mengembangkan strategi perencanaan sumber daya manusia yang menyeluruh. Aspek-aspek seperti pelatihan manajemen, kepemimpinan, atau pengembangan keterampilan yang lebih luas mungkin kurang mendapat perhatian yang cukup. Hal ini disebabkan karena model bisnis Oriflame yang mengandalkan konsultan sebagai pengusaha independen, sehingga perusahaan tidak menetapkan target atau jalur karir yang spesifik untuk setiap individu. Dimana tanggung jawab menetapkan tujuan dan target individu ada pada konsultan itu sendiri, yang bisa dianggap sebagai kurangnya perencanaan SDM karena perusahaan tidak memberikan arahan yang ketat mengenai pengembangan karir jangka panjang bagi setiap konsultan. Oriflame lebih mengutamakan memberikan kebebasan kepada konsultan untuk menentukan dan mengejar tujuan mereka sendiri tanpa arahan yang terlalu ketat dari perusahaan.

Menurut (Pujianti & Purwantini, 2019) menjelaskan bahwa kematangan karir adalah kemampuan dan kesiapan individu untuk menghadapi dan menguasai tugas perkembangan karir sesuai dengan tingkat perkembangan karirnya dengan menunjukkan perilaku yang dibutuhkan untuk merencanakan karir, mencari informasi, memiliki kesadaran tentang apa yang dibutuhkan dalam membuat keputusan karir, dan memiliki wawasan mengenai dunia kerja.

Menurut (Hartanti, 2018) dalam bukunya beranggapan bahwa konsep diri merupakan bagian dari individu yang sangat berperan penting. Konsep diri diartikan sebagai perasaan individu mengenai dirinya yang berperan sebagai pribadi utuh dan berkarakteristik unik, sehingga seorang individu

tersebut akan dikenali sebagai individu yang memiliki ciri khas unik.

Menurut (Florina & Zagoto, 2019) menjelaskan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan atau kepercayaan individu mengenai kemampuan dirinya untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan-kecakapan tertentu.

*Internal locus of control* didefinisikan sebagai individu yang percaya bahwa mereka memiliki kendali atas kejadian dalam hidup mereka dan bertanggung jawab atas pilihan dan tindakan mereka. Sebagai hasilnya, mereka cenderung mencari informasi sebelum membuat keputusan dan memiliki motivasi yang tinggi untuk meraih prestasi (Nadirisyah & Zuhra, 2009).

Berdasarkan latar belakang ataupun fenomena yang telah dijelaskan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Konsep Diri, Efikasi Diri, dan *Internal Locus of Control* Terhadap Kematangan Karir (Studi pada *Brand Partner Oriflame* di Jakarta)".

## 2. KAJIAN LITERATUR

### Konsep Diri

Konsep diri merupakan gambaran yang dimiliki setiap individu tentang bagaimana mereka melihat diri sendiri, menilai diri sendiri, dan memiliki harapan terhadap diri mereka sebagai manusia. Konsep diri tidak hanya mempengaruhi karakter individu, tetapi juga tingkat kepuasan yang mereka rasakan dalam hidupnya (Mustaqimamah & Sari, 2021).

### Efikasi Diri

Efikasi diri merupakan keyakinan atau kepercayaan individu mengenai kemampuan dirinya untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan-kecakapan tertentu (Florina & Zagoto, 2019).

### *Internal Locus of Control*

Individu dengan *locus of control internal* percaya bahwa mereka memiliki kendali atas kejadian dalam hidup mereka dan bertanggung jawab atas pilihan dan tindakan mereka. Sebagai hasilnya, mereka cenderung mencari informasi sebelum membuat keputusan dan memiliki motivasi yang tinggi untuk meraih prestasi (Nadirisyah & Zuhra, 2009).

### Kematangan Karir

Kematangan karir adalah suatu konsep kemampuan dan kapasitas individu untuk membuat suatu pilihan karir yang stabil dan realistis, serta menyelesaikan tugas-tugas perkembangan terkait dengan karir dengan menyadari hal-hal yang dibutuhkan dalam membuat suatu keputusan tentang karir (Dewi, 2021).

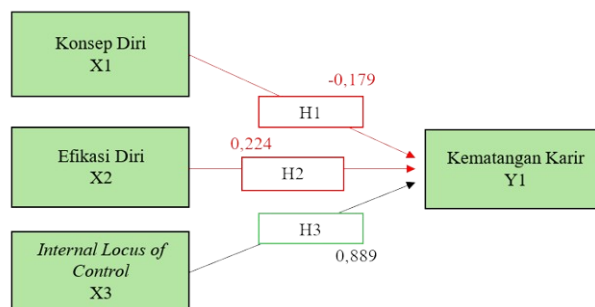
## 3. METODE PENELITIAN

Kerangka pemikiran menunjukkan sebab akibat antara variabel independen dengan variabel dependen melalui variabel intervening. Variabel independen terdiri dari Konsep Diri, Efikasi Diri dan *Internal Locus of Control*. Lalu untuk variabel dependen terdiri dari Kematangan Karir. Dari hasil analisa penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu dan penjabarannya terkait masing-masing variabel, maka dirumuskanlah kerangka pemikiran sebagai berikut:

**H1:** Konsep Diri tidak berpengaruh positif terhadap Kematangan Karir.

**H2:** Efikasi Diri tidak berpengaruh positif terhadap Kematangan Karir.

**H3:** *Internal Locus of Control* berpengaruh positif terhadap Kematangan Karir.



Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Lokasi penelitian ini dilakukan di Oriflame Experience Centre Jakarta yang menjadi tempat untuk penulis teliti. Pengumpulan data primer pada penelitian ini menggunakan metode kuesioner. Analisis data pada penelitian ini menggunakan aplikasi *Smart Partial Least Square (SmartPLS)* versi 3.0 (2020). Berikut merupakan daftar tabel operasional variabel yang terdiri atas definisi, pengukuran, skala pengukurannya:

**Tabel 1.**  
**Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Konsep Diri (KD)	Konsep diri adalah pandangan seseorang tentang dirinya sendiri yang meliputi gambaran dirinya dan kepribadian yang diinginkan yang diperoleh dari hasil pengalaman dan interaksi yang mencakup aspek fisik ataupun psikologis.  Putra & Usman (2019)	KD1: Harus yakin terhadap kemampuan mengatasi masalah. KD2: Harus merasa dirinya setara/ sederajat dengan orang lain. KD3: Harus senang menerima pujian. KD4: Harus menyadari bahwa setiap orang memiliki perasaan, keinginan, dan perilaku yang tidak selalu diterima oleh masyarakat. KD5: Harus memiliki kemauan memperbaiki diri sendiri. KD6: Harus memiliki kesanggupan dalam mengungkapkan kelemahan dan berusaha mengubahnya.	Skala <i>Interval</i> 1-6
2.	Efikasi Diri (ED)	Efikasi diri merupakan keyakinan atau kepercayaan individu mengenai kemampuan dirinya untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan	Hartanti (2018) ED1: Harus dapat menghindari situasi dan perilaku di luar batas kemampuannya. ED2: Harus dapat menyesuaikan dan menghadapi tugas-tugas yang sulit. ED3: Harus dapat menilai dirinya tidak mampu menyelesaikan tugas. ED4: Harus memiliki keyakinan akan kesuksesan terhadap apa yang dikerjakannya. ED5: Harus mampu menyelesaikan tugas dalam bidang yang berbeda.	Skala <i>Interval</i> 1-6

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
		kecakapan-kecakapan tertentu.	ED6: Harus dapat menyikapi situasi dan kondisi yang beragam dalam mencapai tujuan.	
		Florina & Zagoto (2019)	Rahayu & H.Harahap (2022)	
3.	Locus of Control Internal (LOC)	<i>Locus of control internal</i> adalah individu meyakini bahwa mereka memiliki kendali terhadap peristiwa-peristiwa dalam hidup mereka.	LOC1: Segala sesuatu yang dicapai individu adalah hasil usahanya sendiri. LOC2: Menjadi pimpinan karena kemampuan sendiri. LOC3: Keberhasilan individu karena kerja keras. LOC4: Segala yang diperoleh individu bukan karena keberuntungan. LOC5: Kemampuan individu dalam menentukan kejadian dalam hidup. LOC6: Kehidupan individu ditentukan oleh tindakannya. LOC7: Kegagalan yang dialami individu akibat perbuatan sendiri.	Skala Interval 1-6
		Laily & Wahyuni (2018)	Putra A.M. & Subarjo (2015)	
4.	Kematangan Karir (KK)	Kematangan karir merupakan sikap dan kompetensi yang berperan untuk pengambilan keputusan karir.	KK1: Harus mempunyai pengetahuan terhadap diri sendiri. KK2: Harus mempunyai keterampilan dalam menentukan keputusan karir secara efektif. KK3: Harus dapat mengumpulkan informasi karir. KK4: Harus mempunyai integrasi terhadap pengetahuan diri dan karir. KK5: Harus mempunyai perencanaan karir.	Skala Interval 1-6
		Sugandi Miharja (2020)	Krisdiyanti, Dharsana, & Suarni (2023)	

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah *Brand Partner* Oriflame di Jakarta yang aktif di tahun 2024. Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah 148 responden, yang berasal dari rumus *slovin*. Penulis melakukan penyebaran kuesioner melalui *googleform*, dimana responden dapat mengisi kuesioner tersebut. Gambaran umum responden pada penelitian ini adalah jenis kelamin, usia, domisili tempat tinggal, lama bekerja di Oriflame.

## Profil Responden Jenis Kelamin

**Tabel 2.**  
**Tabel Jumlah Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki - laki	22	14,9%
Perempuan	126	85,1%
Total	148	100%

Sumber: Data Diolah Peneliti SmartPLS (2024)

Berdasarkan hasil pengolahan kuesioner di atas menunjukkan bahwa dari 148 responden yang berpartisipasi pada penelitian ini, responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 126 orang dengan presentase sebesar 85,1% responden. Sementara untuk responden berjenis kelamin laki-laki menunjukkan sebanyak 22 responden atau sama dengan presentase sebesar 14,9%. Sehingga pada jenis kelamin didominasi dengan jenis kelamin perempuan.

## Usia

**Tabel 3.**  
**Usia Responden**

Usia	Jumlah Responden	Presentase
17 – 25 Tahun	55	37,2%
26 – 30 Tahun	44	29,7%
31 – 35 Tahun	28	18,9%
>40 Tahun	21	14,2%
Total	148	100%

Sumber: Data Diolah Peneliti dengan SmartPLS (2024)

Berdasarkan hasil pengolahan kuesioner di atas menunjukkan bahwa dari 148 responden yang berpartisipasi pada penelitian ini, responden usia 17-25 tahun berjumlah 55 orang dengan presentase sebesar 37,2%. Untuk responden usia 26-30 tahun berjumlah 44 orang dengan presentase sebesar 29,7%. Untuk responden usia 31-35 tahun berjumlah 28 orang dengan presentase sebesar 18,9%. Sementara untuk responden usia >40 tahun berjumlah 21 orang dengan presentase 14,2%.

## Domisili Tempat Tinggal

**Tabel 4.**  
**Jumlah Domisili Tempat Tinggal**

Domisili Tempat Tinggal	Jumlah Responden	Presentase
Jakarta Selatan	34	23%
Jakarta Utara	33	22,3%
Jakarta Timur	30	20,3%
Jakarta Barat	28	20,3%
Jakarta Pusat	23	22,3%
Total	148	100%

Sumber: Data Diolah Peneliti dengan SmartPLS (2024)

Berdasarkan hasil pengolahan kuesioner di atas menunjukkan bahwa dari 148 responden yang berpartisipasi pada penelitian ini, responden bertempat tinggal di Jakarta Selatan berjumlah 34 orang atau presentase sebesar 23%. Untuk responden bertempat tinggal di Jakarta Utara memiliki

presentase sebesar 22,3% atau sebanyak 33 orang. Untuk responden bertempat tinggal di Jakarta Timur berjumlah 30 orang atau presentase sebesar 20,3%. Untuk responden bertempat tinggal di Jakarta Barat berjumlah 28 orang atau presentase sebesar 18,9%. Sementara responden yang bertempat tinggal di Jakarta Pusat memiliki presentase sebesar 15,5% atau sebanyak 23 orang.

### Lama Bekerja di Oriflame

**Tabel 5.**  
**Jumlah Lama Bekerja di Oriflame**

Lama Bekerja di Oriflame	Jumlah Responden	Presentase
< 1 Tahun	24	16,2%
1 – 3 Tahun	36	24,3%
> 3 Tahun	88	59,5%
Total	148	100%

Sumber: Data Diolah Peneliti dengan SmartPLS (2024)

Berdasarkan hasil pengolahan kuesioner di atas menunjukkan bahwa dari 148 responden yang berpartisipasi pada penelitian ini, responden yang sudah bekerja selama > 3 tahun berjumlah 88 orang atau presentase sebesar 59,5%. Untuk responden yang sudah bekerja selama 1 – 3 tahun memiliki presentase sebesar 24,3% atau sebanyak 36 orang. Sementara responden yang sudah bekerja selama < 1 tahun memiliki presentase sebesar 16,2% atau sebanyak 24 orang.

### Analisis dan Pembahasan

#### Analisis

Data pada penelitian ini diolah dan didapatkan melalui kuesioner, sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel berjumlah 148 responden yang menggunakan skala likert 1-6. Teknik dan pengolahan dan analisa data menggunakan model pengukuran atau *outer model* dan model structural atau *inner model*.

#### Convergent Validity

**Tabel 6.**  
**Hasil Convergent Validity (Before Delete)**

Variabel	Indikator	Outer Loadings	AVE	Kriteria
Konsep Diri (KD)	KD1	0,923	0.914	Valid
	KD2	0,974		Valid
	KD3	0,949		Valid
	KD4	0,950		Valid
	KD5	0,972		Valid
	KD6	0,966		Valid
Efikasi Diri (ED)	ED1	0,956	0.872	Valid
	ED2	0,916		Valid
	ED3	0,967		Valid
	ED4	0,920		Valid
	ED6	0,892		Valid
Internal Locus of Control (LOC)	LOC1	0,847	0.562	Valid
	LOC2	0,820		Valid
	LOC3	0,897		Valid
	LOC4	0,663		Tidak Valid
	LOC5	0,650		Tidak Valid
	LOC6	0,623		Tidak Valid
	LOC7	0,608		Tidak Valid
KK1	0,897	0.565	Valid	

Variabel	Indikator	Outer Loadings	AVE	Kriteria
Kematangan Karir (KK)	KK2	0,942	0,958	Valid
	KK3	0,957		Valid
	KK4	0,351		Tidak Valid
	KK5	0,311		Tidak Valid

Sumber: Olahan Peneliti dengan SmartPLS (2024)

Berdasarkan tabel 6 terdapat enam indikator yang tidak valid. Indikator yang tidak valid terdapat pada LOC4, LOC5, LOC6, LOC7, KK4, dan KK5. Berdasarkan hasil tersebut, penulis akan melakukan analisis ulang dengan menghapus enam indikator.

**Tabel 7.**  
**Hasil Convergent Validity (After Delete)**

Variabel	Indikator	Outer Loadings	AVE	Kriteria
Konsep Diri (KD)	KD1	0,923	0.984	Valid
	KD2	0,974		Valid
	KD3	0,949		Valid
	KD4	0,950		Valid
	KD5	0,972		Valid
	KD6	0,966		Valid
Efikasi Diri (ED)	ED1	0,956	0.971	Valid
	ED2	0,916		Valid
	ED3	0,967		Valid
	ED4	0,920		Valid
	ED6	0,892		Valid
Internal Locus of Control (LOC)	LOC1	0,847	0.946	Valid
	LOC2	0,820		Valid
	LOC3	0,897		Valid
Kematangan Karir (KK)	KK1	0,897	0.958	Valid
	KK2	0,942		Valid
	KK3	0,957		Valid

Sumber: Olahan Peneliti dengan SmartPLS (2024)

Berdasarkan tabel 6 sebelumnya terdapat beberapa indikator yang *tidak valid* sehingga harus dilakukan penghapusan terhadap indikator tersebut agar mendapatkan nilai yang baik. Pada tabel 7 indikator LOC4, LOC5, LOC6, LOC7, KK4 dan KK5 telah dihapus dan hasilnya semua indikator dari setiap variabel dinyatakan *valid* dan *reliable*. Karena telah memenuhi nilai yang telah disyaratkan yaitu semua variabel harus memiliki nilai *Outer Loadings* diatas 0.70 dan nilai AVE > 0.5 (Yuhana, Setiawan, & Utomo, 2023).

### Discriminant Validity

**Tabel 8.**  
**Hasil Discriminant Validity**

Indikator	Konsep Diri (KD)	Efikasi Diri (ED)	Internal Locus of Control (LOC)	Kematangan Karir (KK)
KD1	0,924	0,860	0,673	0,594
KD2	0,973	0,919	0,729	0,686
KD3	0,949	0,890	0,693	0,650
KD4	0,950	0,923	0,756	0,703
KD5	0,972	0,935	0,707	0,681



Indikator	Konsep Diri (KD)	Efikasi Diri (ED)	Internal Locus of Control (LOC)	Kematangan Karir (KK)
KD6	<b>0,966</b>	0,927	0,711	0,675
ED1	0,946	<b>0,962</b>	0,760	0,723
ED2	0,923	<b>0,928</b>	0,679	0,623
ED3	0,963	<b>0,972</b>	0,745	0,719
ED4	0,818	<b>0,921</b>	0,798	0,773
ED6	0,801	<b>0,888</b>	0,814	0,782
LOC1	0,730	0,810	<b>0,929</b>	0,857
LOC2	0,694	0,727	<b>0,892</b>	0,775
LOC3	0,651	0,734	<b>0,950</b>	0,956
KK1	0,660	0,758	0,856	<b>0,915</b>
KK2	0,681	0,736	0,891	<b>0,948</b>
KK3	0,626	0,710	0,900	<b>0,957</b>

Sumber: Olahan Peneliti dengan SmartPLS (2024)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada *cross loading* pada tabel 8, menunjukkan adanya *discriminant validity* dengan item-item pengukuran untuk masing-masing variabel menunjukkan korelasi yang lebih kuat dengan variabel utamanya dan berkorelasi lebih lemah dengan variabel lainnya.

### Construct Reliability

**Tabel 9.**  
**Hasil Construct Reliability**

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Kriteria
Konsep Diri	0,981	0,984	<i>Reliable</i>
Efikasi Diri	0,963	0,971	<i>Reliable</i>
<i>Internal Locus of Control</i>	0,914	0,946	<i>Reliable</i>
Kematangan Karir	0,934	0,958	<i>Reliable</i>

Sumber: Olahan Peneliti dengan SmartPLS (2024)

Berdasarkan tabel 9 di atas menunjukkan bahwa nilai *Composite Reliability* untuk semua konstruk di atas 0.70 yang menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut dianggap *reliable*. Selain itu, nilai *Cronbach's alpha* juga menunjukkan nilai > 0,70, mendukung tingkat reliabilitas yang diterima (Sihombing & Arsani, 2022).

### Evaluasi Model Struktural atau *Inner Model*

**Tabel 10.**  
**Hasil Evaluasi Model Struktural atau *Inner Model***

Variabel	R-Square	Adjusted R-Square
Kematangan Karir	0,885	0,883

Sumber: Olahan Peneliti dengan SmartPLS (2024)

Berdasarkan tabel 10 di atas, hasil pengolahan data menunjukkan bahwa konsep diri, efikasi diri dan *internal locus of control* memiliki pengaruh kuat atau tinggi sebesar 88,3%. Selain itu, variabel kematangan karir dipengaruhi oleh variabel lainnya sebesar 11,7%.

## Path Coefficients

**Tabel 11.**  
**Hasil Path Coefficients**

Path	Original Sample (O)	T Statistics	P-Values	Kesimpulan
Konsep Diri □ Kematangan Karir	-0,179	1,077	0,282	H1 tidak didukung oleh data (H1 ditolak)
Efikasi Diri □ Kematangan Karir	0,224	1,164	0,245	H2 tidak didukung oleh data (H2 ditolak)
<i>Internal Locus of Control</i> □ Kematangan Karir	0,889	12,965	0,000	H3 didukung oleh data (H3 diterima)

Sumber: Olahan Peneliti dengan SmartPLS (2024)

Pada tabel 11 dapat dilihat bahwa pengujian hipotesis pertama memiliki nilai *original sample* sebesar -0.179 yang menunjukkan arah negatif. Sedangkan nilai *p-value* sebesar 0.282 > 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa konsep diri tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kematangan karir. Maka hipotesis tidak didukung oleh data dan H1 ditolak.

Hipotesis kedua memiliki nilai *original sample* sebesar 0.224 yang menunjukkan arah positif. Sedangkan nilai *p-value* sebesar 0.245 > 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kematangan karir. Maka hipotesis tidak didukung oleh data dan H2 ditolak.

Hipotesis ketiga memiliki nilai *original sample* sebesar 0.889 yang menunjukkan arah positif. Sedangkan nilai *p-value* sebesar 0.000 < 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa *internal locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kematangan karir. Maka hipotesis didukung oleh data dan H3 diterima.

## Pembahasan

### Pengaruh Konsep Diri Terhadap Kematangan Karir

Pada tabel 11 di atas, dapat dilihat bahwa nilai *p-value* sebesar 0.282 > 0.05, sementara nilai *original sample* sebesar -0.179 yang menunjukkan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan, sehingga dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa hipotesis pertama yaitu, konsep diri (KD) tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kematangan karir (KK). Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh (Efendy & Haryanti, 2020). Hal ini disebabkan karena Konsep diri yang positif berkaitan dengan tingkat kematangan karir yang tinggi, karena individu dengan konsep diri yang baik akan berusaha untuk meningkatkan kompetensi yang diperlukan dalam karir mereka. Individu cenderung membuat keputusan karir berdasarkan pada konsep diri yang mereka miliki, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kematangan karir mereka. Sebaliknya, individu dengan konsep diri negatif mungkin tidak memiliki pemahaman yang baik tentang diri mereka sendiri dan tidak menyadari potensi serta keterbatasan mereka (Efendy & Haryanti, 2020).

### Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kematangan Karir

Pada tabel 11 di atas, dapat dilihat bahwa nilai *p-value* sebesar 0.245 > 0.05, sementara nilai *original sample* sebesar 0.224 yang menunjukkan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan, sehingga dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa hipotesis kedua yaitu, efikasi diri (ED) tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kematangan karir (KK). Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh (Fransisca, Suryanto, & Matulesy, 2020). Hal ini disebabkan karena Individu yang memiliki efikasi diri tinggi akan merasa tertantang dan optimis untuk mempersiapkan karier dengan melakukan usaha untuk mengenal potensi diri, mencari informasi tentang bidang karier, hingga berusaha untuk mencapai bidang karier yang diinginkan

(Fransisca, Suryanto, & Matulesy, 2020).

### Pengaruh *Internal Locus of Control* Terhadap Kematangan Karir

Pada tabel 11 di atas, dapat dilihat bahwa nilai *p-value* sebesar  $0.000 > 0.05$ , sementara nilai *original sample* sebesar 0.889 yang menunjukkan bahwa *internal locus of control* (LOC) berpengaruh signifikan terhadap kematangan karir (KK). Maka dapat disimpulkan bahwa adanya *internal locus of control* yang tinggi pada individu maka kematangan karir individu akan meningkat begitupun sebaliknya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh (Hertanti & Sugiharto, 2022).

## 5. IMPLIKASI MANAJERIAL, KESIMPULAN, DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka dapat diberikan implikasi manajerial untuk Oriflame di Jakarta yaitu sebagai berikut:

**Tabel 12.**  
**Mean Indikator *Internal Locus of Control***

No.	Indikator Pernyataan	Mean Indikator	Mean
1.	<b>LOC1:</b> Segala sesuatu yang dicapai individu adalah hasil usaha sendirinya.	5.216	
2.	<b>LOC2:</b> Menjadi pimpinan karena kemampuan sendiri	5.209	
3.	<b>LOC3:</b> Keberhasilan individu karena kerja keras.	5.203	
4.	<b>LOC4:</b> Segala yang diperoleh individu bukan karena keberuntungan.	3.804	
5.	<b>LOC5:</b> Kemampuan individu dalam menentukan kejadian dalam hidup.	5.162	
6.	<b>LOC6:</b> Kehidupan individu ditentukan oleh tindakannya.	5.230	4.80
7.	<b>LOC7:</b> Kegagalan yang dialami individu akibat perbuatan sendiri.	3.811	

Sumber: Olahan Peneliti dengan SmartPLS (2024)

Berdasarkan Tabel 12, rata-rata (*mean*) indikator *internal locus of control* menunjukkan nilai sebesar 4.80. Terdapat dua indikator yang nilainya di bawah rata-rata (*mean*) variabel *internal locus of control* (LOC), yaitu LOC4 dengan nilai 3.804. Ini menunjukkan bahwa *brand partner* belum sepenuhnya yakin jika segala yang diperoleh individu terjadi bukan karena keberuntungan. Hal ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi *brand partner* Oriflame di Jakarta di masa depan, dimana *Brand partner* di Oriflame sebaiknya memahami bahwa segala pencapaian yang mereka raih bukan semata-mata karena keberuntungan, melainkan hasil dari usaha keras, strategi yang tepat, dan komitmen yang konsisten. Selanjutnya, indikator LOC7 menunjukkan nilai 3.811, yang artinya *brand partner* merasa kegagalan yang dialami individu bukan akibat perbuatan sendiri. Hal ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi *brand partner* Oriflame di Jakarta di masa depan, dimana *brand partner* di Oriflame bisa memperkuat strategi branding dengan lebih menonjolkan keunggulan produk yang dimilikinya dibandingkan dengan kompetitor. Jika *brand partner* merasa bahwa produk mereka unik dan berkualitas, mereka akan lebih percaya diri dalam memasarkan produk, dan mengurangi kecenderungan menyalahkan faktor eksternal.

## Kesimpulan dan Saran

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Konsep Diri, Efikasi Diri, dan *Internal Locus of Control* terhadap Kematangan Karir (Studi pada *Brand Partner* Oriflame di Jakarta) dengan jumlah responden 148 *Brand Partner*. Variabel pada penelitian ini diantaranya konsep diri, efikasi diri, *internal locus of control* dan kematangan karir. Hasil analisis data dengan menggunakan SmartPLS menunjukkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Konsep Diri tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kematangan Karir.
2. Efikasi Diri tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kematangan Karir.
3. *Internal Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kematangan Karir.

Pada penelitian ini dapat dibuktikan dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan bahwa *internal locus of control* memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan variabel lainnya terhadap kematangan karir. Individu yang memiliki konsep diri yang positif dan efikasi diri yang tinggi dapat meningkatkan kematangan karir.

## Saran Untuk Brand Partner Oriflame

1. *Brand partner* perlu memprioritaskan pengembangan keterampilan praktis yang langsung berdampak pada performa bisnis mereka. Mengikuti pelatihan yang ditawarkan oleh perusahaan, seperti teknik pemasaran, manajemen waktu, dan komunikasi efektif, dapat membantu mereka meningkatkan kompetensi yang diperlukan untuk sukses dalam industri MLM.
2. *Brand partner* sebaiknya mengalihkan fokus dari sekadar keyakinan pada kemampuan diri ke tindakan dan hasil yang nyata. Efikasi diri yang tinggi tanpa disertai dengan tindakan nyata tidak akan membawa dampak yang signifikan. Oleh karena itu, penting bagi *brand partner* untuk berkomitmen pada aktivitas yang mendatangkan hasil, seperti promosi produk, penjangkauan pelanggan, dan kolaborasi dengan rekan bisnis lainnya.
3. Perlu mengembangkan rasa tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap kesuksesan mereka. Hal ini berarti bahwa mereka harus percaya bahwa hasil dari usaha dan keputusan yang diambil adalah sepenuhnya dalam kendali mereka. *Brand partner* dapat mulai dengan menetapkan tujuan karir yang jelas dan realistis, serta merumuskan langkah-langkah spesifik untuk mencapainya.

## Saran untuk Penelitian Selanjutnya

1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan untuk memperluas populasi penelitian, misalnya, tidak hanya fokus pada *brand partner* Oriflame di Jakarta, tetapi juga di kota-kota besar lain di Indonesia. Hal ini akan meningkatkan generalisasi temuan penelitian.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat membandingkan kematangan karir di antara *brand partner* Oriflame yang berada di jenjang karir yang berbeda, contohnya pemula dengan senior. Hal ini akan memberikan gambaran mengenai perbedaan dinamika karir pada tahap perkembangan yang berbeda.

## Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya difokuskan pada Brand Partner Oriflame di Jakarta yang aktif di tahun 2024.
2. Penelitian ini hanya mengambil sample sebanyak 148 responden Brand Partner.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abd. Rohman, M. (2017). Dasar-Dasar Manajemen.
- Abidin, J., & Fitriyah, U. (2017). Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kematangan Karir Mahasiswa Fakultas Agama Islam. *Jurnal Pendidikan Pascasarjana Magister PAI*, 2(1), 158-167.
- Adhikari, G. P. (2021, December). Calculating the Sample Size in Quantitative Studies. *Scholars' Journal*, 4, 14-29.
- Adi, S. W., Gading, K., & Sedanayasa, G. (2019, Oktober). Efektivitas Konseling Trait and Factor Dengan Teknik Dialog Untuk Meningkatkan Kemampuan Pengambilan Keputusan Karir dan Kematangan Karir Pada Karyawan CV. UMA Sapta Arcitektur. *Jurnal Bimbingan dan Konseling Indonesia*, 4(2), 23-29.

- Agrevinna, M. (2020). Strategi Pengembangan Bisnis Dalam Bidang Kecantikan. 15(1). Diambil kembali dari <https://journal.uny.ac.id/index.php/ptbb/article/view/36465/14846>
- Agsutini, C. R., Rismansyah, & Hendri, E. (2023, March). Pengaruh Efikasi Diri Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan. *Journal of Management Small and Medium Enterprises (SME's)*, 16(1), 19-26. doi:<https://doi.org/10.35508/jom.v16i1.7756>
- Agustina, T., Nasution, M. D., & Sampurnawati. (2018, Maret). Kecerdasan Adversitas dan Kematangan Karir Terhadap Intensi Berwirausaha. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(1), 62-72.
- Ainayya, S. P., & Herdajani, F. (2021, Juli). Hubungan Harga Diri dan Dukungan Orang Tua Dengan Kematangan Karir Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Jurusan Komunikasi Angkatan 2016 di Universitas "X" Jakarta. *Jurnal IKRA-ITH Humaniora*, 5(2), 40-46.
- Almaida, D. S., & Febriyanti, D. A. (2019, Januari). Hubungan Antara Konsep Diri Dengan Kematangan Karir Pada Siswa Kelas XI SMK Yayasan Pharmasi Semarang. *Jurnal Empati*, 8(1), 87-92.
- Ambarwati, R. A. (2023, November). Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Alazka Beton Ambulu. *Jurnal Bangun Manajemen*, 2(2), 165-174. doi:10.56854/jbm.v1i2.249
- Aminah, A., Sobari, T., & Fatimah, S. (2021, Januari). Hubungan Self Efficacy Dengan Kematangan Karier Peserta Didik Kelas XII SMA. *Jurnal Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan*, 4(1), 39-48. doi:10.22460/fokus.v4i1.5907
- Anjarwati, A. (2015, Februari). Hubungan Antara Tingkat Konsep Diri Dengan Tingkat Kematangan Karir Pada Siswa Kelas XI SMK Taruna Jaya Gresik. *Jurnal Psikososains*, 10(1), 11-24. Diambil kembali dari <https://journal.umg.ac.id/index.php/psikosains/article/view/226>
- Asmara, M. B., & Utama, H. B. (2022, Desember). Pengaruh Locus Of Control (Lokus Kendali), Self Efficacy (Efikasi Diri), Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pos Indonesia Kantor Pos Surakarta. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 9(2), 165-179. Diambil kembali dari <http://e-journal.stie-aub.ac.id>
- Bahri, R. R., Simarmata, S. W., & Batubara, A. (2020, Oktober). Hubungan Locus of Control Dengan Kematangan Karir Siswa. *Jurnal Serunai Bimbingan dan Konseling*, 9(2), 72-79.
- Bandura, A. (1998). Efikasi Diri. Dalam VS Ramachaudran (Ed.). *Ensiklopedia perilaku manusia*, 4, 71-81.
- Christanto, F., & Santoso, T. (2014). Analisis Pelatihan Dan Perkembangan Sumber Daya Manusia di PT Wahana Kosmetika Indonesia. *AGORA*, 2(2). Diambil kembali dari <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/2326>
- Darmawati, T., Usman, B., & Muhrodi, A. (2022, Oktober). Pengaruh Kepribadian Individu Dan Locus Of Control Terhadap Persepsi Kinerja Karyawan Pada Koperasi Kredit Himpunan Usaha Bersama (KOPDIT HUB) Cinta Manis Baru. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 19(3), 509-519. Diambil kembali dari <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/index>
- Dewi, F. N. (2021). Konsep Diri pada Masa Remaja Akhir dalam Kematangan Karir Siswa. *Journal of Guidance and Counseling*, 5(1), 46-62.
- Dihag, R. F., Tentama, F., & Bashori, K. (2022, Februari). Pengaruh Work-Life Balance, Kepuasan Kerja, dan Efikasi Diri Terhadap Komitmen Organisasi Pada Perawat RSUD Generasi Y. *Jurnal Psikologi Universitas Muhammadiyah Lampung*, 4(1), 16-30. Diambil kembali dari <http://journal.uml.ac.id/TIT>
- Efendy, M., & Haryanti, A. (2020, Juni). Konsep Diri dan Kematangan Karir Pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 1(1), 21-29.
- Evarianti, & Kustini, K. (2023, September). Model Bisnis Platform Kecantikan Beauty Sebagai Media Telekonsultasi Perantara Antara Consumer Dengan Klinik Kecantikan. *Jurnal Bintang Manajemen*, 1, 271-281. doi:<https://doi.org/10.55606/jubima.v1i3.1895>
- Fadila. (2016). Mengembangkan Motivasi Belajar Melalui Locus Of Control dan Self Esteem. *Jurnal Pendidikan Islam*, 1(1), 83-100.
- Fadila, N. H., & Rosiana, D. (2023, September). Pengaruh Konsep Diri Terhadap Kematangan Karir Siswa Kelas 2 SMK di Kota Serang. 1(1), 1-8. doi:<http://dx.doi.org/10.29313/bcsps.v4i1.10015>
- Fitriana, Sudodo, Y., & Hakim, L. (2019). Pengaruh Gaya Hidup, Harga, Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Kosmetik Oriflame (Studi Kasus pada Konsumen Oriflame di Kabupaten Sumbawa). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2. Diambil kembali dari

<http://jurnal.uts.ac.id>

- Fitriyah, L. A., & dkk. (2019). Menanamkan Efikasi Diri dan Kestabilan Emosi.
- Florina, S., & Zagoto, L. (2019, Desember). Efikasi Diri Dalam Proses Pembelajaran. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 2(2), 386-391. Diambil kembali dari <http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp>
- Hamid, R. S., & M. Anwar, D. (2019). Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Vaian: Konsep Dasar dan Aplikasi dengan Program SmartPLS 3.2.8 dalam Riset Bisnis. (Abiratno, S. Nurdianti, & A. D. Raksanagara, Penyunt.) Jakarta Pusat.
- Hartanti, J. (2018). Konsep Diri Karakteristik Berbagai Usia.
- Hartanto, B. A., Apriyanti, & Murniyati, D. (2023, September). Peran Efikasi Diri (Self Efficacy), Dukungan Sosial Keluarga, dan Kemampuan Adaptasi Karir (Career Adaptability) Terhadap Pengembangan Karir Studi Kasus PT Industri Kereta Api (Persero). Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi.
- Harumi, B. Y., & Marheni, A. (2018). Peran Konsep Diri Dan Efikasi Diri Terhadap Kematangan Karir Mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Udayana. *Jurnal Psikologi Udayana*, 5(1), 23-34.
- Herlambang, A. S., & Komara, E. (2021, Agustus). Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan, Dan Kualitas Promosi Terhadap Kepuasan Pelanggan (Studi kasus pada Starbucks Coffee Reserve Plaza Senayan). *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan*, 7(2), 56-64. Diambil kembali dari <https://journal.ibs.ac.id/>
- Heslin, P. A., Keating, L., & Klehe, U. C. (2017). Efikasi Diri.
- Indryawati, R. (2023). Kontribusi Kepribadian Openness To Experience, Etos Kerja dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Pada Guru Paud. *Jurnal Psikologi*, 2(1), 19-34. doi:<https://doi.org/10.35760/arjwa.2023.v2i1.7643>
- Iskandar, & Anggraeni, D. (2022, Januari). Pengaruh Internal Locus of Control, Konsep Diri, dan Dukungan Keluarga Terhadap Kematangan Karir Mahasiswa Pewirausahaan Pada Universitas Kuningan. *Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi*, 19(01), 113-117.
- Istiono, D. (2020, Januari). Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepribadian Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada PT. Wijaya Karya Beton, Tbk Ppb Majalengka). *Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(1), 1-13.
- Johnny, J. O., & Yanuvianti, M. (2019, Februari). Studi Deskriptif Mengenai Kematangan Karir Pada Mahasiswa di Universitas Islam Bandung. *Prosiding Psikologi*, 5(1), 45-51. Diambil kembali dari <https://karyailmiah.unisba.ac.id/>
- Krisdiyanti, N. M., Dharsana, I. K., & Suarni, N. K. (2023). Efektivitas pendekatan konseling trait and factor dengan teknik modelling untuk meningkatkan kematangan karir siswa di sekolah menengah kejuruan. *Jurnal EDUCATIO (Jurnal Pendidikan Indonesia)*, 9(2), 618-623. doi:<https://doi.org/10.29210/1202322875>
- Kusumasari, M. C., & Bagasworo, W. (2021, Agustus). The Effect of Employee Performance Improvement Based on the Influence of Leadership on Organizational Culture and Work Motivation through Work Discipline ( Studies on Employees of PT. X Branch of ABC Airport. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan*, 7(2), 47-55. Diambil kembali dari <https://journal.ibs.ac.id/>
- Laily, N., & Wahyuni, D. U. (2018). Efikasi Diri dan Perilaku Inovasi.
- Lestari, I. (2017, Januari-Juni). Meningkatkan Kematangan Karir Remaja Melalui Bimbingan Karir Berbasis Life Skills. *Jurnal Konseling*, 3(1). doi:<http://dx.doi.org/10.24176/jkg.v3i1.859>
- Lina Erlina, S. M. (2020). Efikasi Diri Dalam Meningkatkan Kemampuan Mobilisasi Pasien. (S. M. Dr. Hotma Rumahorbo., Penyunt.) 43.
- Mallisa, M. L., Trang, I., & Wangke, S. J. (2022, Oktober). Pengaruh Locus of Control dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri Manado. *EMBA*, 10(4), 639-647.
- Manesi, D. (2022, Januari). Meningkatkan Efikasi Diri (Self Efficacy) Pada Kadet Mahasiswa Pendidikan Paramiliter. *Jurnal Ilmiah Mandala Education (JIME)*, 8(1), 696-701. doi:10.36312/jime.v8i1.2767/ <http://ejournal.mandalanursa.org/index.php/JIME>
- Marnis, P. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. (T. Chandra, Penyunt.) Surabaya.
- Marsyandi, F. D., & Paulina. (2022). Organizational Culture, Leadership dan Work Motivation Terhadap Employee Performance. *MDP Student Conference (MSC)*, 142-152.
- Maulana, M. I., Firdan, M., Sabilla, S. R., & Hakam, A. (2022). Perkembangan Perbankan Syariah di Era Digitalisasi. *Journal of Islamic Banking and Shariah Economy*, 02, 85-109.
- Muslichah Erma Widiana, D. M. (2020). Buku Ajar Pengantar Manajemen. (S. M. Dr. Yudi Sutarso,

- Penyunt.) Diambil kembali dari penapersada.com
- Mustaqim, N., & Sari, N. D. (2021). Konsep Diri Generasi Z Pengguna Aplikasi Tik Tok Di Kabupaten Rokan Hulu.
- Nadirsyah, & Zuhra, I. M. (2009, Juli). Locus Of Control, Time Budget Pressure dan Penyimpangan Perilaku Dalam Audit. *Jurnal Telaah & Riset Akuntansi*, 2(2), 104-116.
- Nainggolan, M. A., Kojo, C., & Sendow, G. (2018, September). Analisis Pengaruh Internal Locus of Control dan External Locus of Control Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi. *Jurnal EMBA*, 6(4), 4023-4032.
- Nawiyah, Kaemong, R. C., Ilham, M. A., & Muhammad, F. (2023, Desember). Penyebab Pengaruhnya Pertumbuhan Pasar Indonesia Terhadap Produk Skincare Lokal Pada Tahun 2022. *Jurnal Penelitian Multidisiplin*, 1, 1390-1396. doi:<https://doi.org/10.55681/armada.v1i12.1060>
- Noe, R. A. (2010). *Employee Training and Development* (Fifth ed.). Paul Ducham.
- Prasasti, A. L., & Gufron, M. (2023, July). Pengaruh Efikasi Diri dan Dukungan Keluarga Terhadap Kematangan Karir Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Bhinneka PGRI. *EduCurio Journal*, 1(3), 740-746. Diambil kembali dari <https://qjurnal.my.id/index.php/educurio>
- Pujianti, S., & Purwanti, L. (2019, Maret). Pelatihan Efikasi Diri Karier Untuk Meningkatkan Kematangan Karier. *Jurnal UNISMA*, 11(1), 27-43.
- Purwandika, R., & Ayriza, Y. (2020, Oktober). Pengaruh Konsep Diri Terhadap Kematangan Karir Peserta Didik SMA. *Jurnal Ecopsy*, 7(2), 26-30.
- Putra, A. M., & Subarjo. (2015). Indikator Keberhasilan Kinerja Individu Dengan Locus Of Control dan Kepribadian Sebagai Variabel Independen. *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*, 3(2), 10-26.
- Putra, G. J., & Usman. (2019). Konsep Diri Pada Pasien Luka Kaki Diabetik. Sidoarjo.
- Rahadi, D. R. (2023). Pengantar Partial Least Squares Pengantar Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). (Wijonarko, Penyunt.)
- Rahayu, E. D., & H. Harahap, S. Z. (2022, Mei). Analisis Efikasi Diri Pada Pembelajaran Matematika Siswa Kelas IV SD Dharma Wanita Jl. Melati No.30 Sempakata, Kecamatan Medan Selayang Tahun Ajaran 2021/2022. *Pendidikan, Saintek, Sosial dan Hukum*, 1, 1-13. Diambil kembali dari <https://jurnal.semnapssh.com/index.php/pssh>
- Ramadhani, A. K., & Lestariningsih, M. (2020). Pengaruh Self Efficacy dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Laksmi Muslimah Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 9(5), 1-19. Diambil kembali dari <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3058>
- Rasyid, F. (2022). Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif Teori, Metode, dan Praktek.
- Ritonga, M. H. (2019). Psikologi Komunikasi.
- Rizal, Muthalib, A. A., & Lisapaly, D. C. (2024). Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(4), 63-72. Diambil kembali dari <http://jurnal.kolibi.co.id/index.php/neraca>
- Rochani, S., Natuna, D. A., & Miharty. (2021, Juni). Pengaruh Efikasi Diri dan Kecerdasan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri Bandar Seikijang Kabupaten Pelalawan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(1), 50-58. Diambil kembali dari <https://jmp.ejournal.unri.ac.id/index.php/JMP/index>
- Safinah, V., Marsofiyati, & Fidhyallah, N. F. (2023, January). Hubungan Harga Diri Dan Dukungan Sosial Dari Orang Tua Dengan Kematangan Karir Mahasiswa. *Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 2(2), 429-442. doi:<https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i2.568>
- Saksono, Y., & Sunyoto, D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Konsep Dasar)*.
- Sandra, L. (2019). *Dinamika Psikologis Interaksi Konsep Diri dan Identitas Online*. (Komarudin, Penyunt.)
- Sari, M. S., & Zefri, M. (2019, Oktober). Pengaruh Akuntabilitas, Pengetahuan, dan Pengalaman Pegawai Negeri Sipil Beserta Kelompok Masyarakat (Pokmas) Terhadap Kualitas Pengelola Dana Kelurahan Di Lingkungan Kecamatan Langkapura. *Jurnal Ekonomi*, 21(3), 308-315.
- Setiawan, F. A., & Suhendah, R. (2016, Juli). Pengaruh Locus Of Control Terhadap Strategi Operasional dan Kinerja UMKM di Kabupaten Mina Propinsi Sulawesi Tenggara Dengan

- Lingkungan Sebagai Variabel Moderator. *Jurnal Ekonomi*, XXI(2), 248-268.
- Setyawan, P. C., & Bagis, F. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Efikasi Diri Terhadap kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Gudang PT. Hyup Sung Indonesia, Purbalingga). 43-56.
- Sh, I., & Gewati, M. (2024, Februari Selasa). Industri Kosmetik Nasional Tumbuh Fenomenal, Pemerintah Dorong Hasilkan Produk Berdaya Saing Global. Diambil kembali dari KOMPAS.com: <https://money.kompas.com/read/2024/02/20/211327326/industri-kosmetik-nasional-tumbuh-fenomenal-pemerintah-dorong-hasilkan-produk>
- Sihombing, P. R., & Arsani, A. M. (2022). Aplikasi SmartPLS Untuk Statistisi Pemula. (A. Rasyid, Penyunt.) Diambil kembali dari <http://www.dewanggapublishing.com/>
- Simanjuntak, P., & Purba, E. F. (2011). Metode Penelitian. Medan.
- Sinuraya, J. C., Pranandari, K., & Sartika, S. (2022, Januari). Efikasi Diri Dan Kematangan Karir Pada Mahasiswa. *Jurnal Psikologi*, 1(1), 1-11. doi:<https://doi.org/10.35760/arjwa.2022.v1i1.7299>
- Sondakh, S. V., Lengkong, V. P., & Dotulong, L. O. (2020, Januari). Pengaruh Internal Locus of Control dan Self Efficacy Terhadap Career Maturity Karyawan Pada Sutanraja Hotel Amurang. *EMBA*, 8(1), 42 - 51.
- Sugandi Miharja, P. (2020). Bimbingan Kematangan Karier di Pondok Modern Al Aqsha. (A. A. Ghani, Penyunt.) Bandung.
- Sugiyono, P. D. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. ALFABETA, CV.
- Sukwanto, J. H., & Handini, S. (2022, November). Pengaruh Brand Image Terhadap Purchase Decision Dengan Brand Love Dan Word Of Mouth Sebagai Variabel Intervening Pada Pengguna Kosmetik Di Surabaya. *Soetomo Business Review*, 3(4), 489-511. doi:<https://doi.org/10.25139/sbr.v3i4.5413>
- Syafitri, A., & Nasution, M. I. (2023). Kemampuan Perbankan Syariah Dalam Mengoptimalkan Eksistensi Pada Era Digital 4.0. *MES Management Journal*, 2, 176-182. doi:10.56709/mesman.v2.i2.64
- Tabara, R., & Azriya, N. (2022, Juni). Konsep diri dan Kinerja Pegawai: Studi Empirik pada Distrik Salawati Kabupaten Sorong. *Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 13-20. Diambil kembali dari <http://journal.umpo.ac.id/index.php/asset>
- Tifani. (2015, Desember). Hubungan Antara Locus Of Control Dengan Kematangan Karir Pada Karyawan Kentucky Fried Chicken (KFC) di Palembang. *Jurnal Ilmiah Psyche*, 9(2), 119-128.
- Wahyuni, C. L., Nurdin, S., & Nurbaity. (2018, Desember). Kematangan Karir Siswa SMA Negeri 1 Bandar Dua Pidie Jaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Bimbingan dan Konseling*, 3(4), 10-18.
- Widodo, S., Ladyani, d. F., Asrianto, L. O., Rusdi, N., Khairunnisa, Lestari, d. M., . . . Rogayah, N. (2023). Buku Ajar Metode Peneitian.
- Yanti, V., Akil, N., & Bas, A. H. (2023). Pengaruh Self-Efficacy dan Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan pada PT Putra Banyumas Perkasa di Makassar. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 3(2), 132-138.
- Zulfadianti, S., Siring, A., & Saman, A. (2023). Konsep Diri Negatif dan Penanganannya (Studi Kasus Dua Orang Siswa di SMA Negeri 2 Bone). *Jurusan Bimbingan dan Konseling*, 1-17. Diambil kembali dari <https://eprints.unm.ac.id/34522/>