

PENGARUH *INTERNAL LOCUS OF CONTROL* DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP ADAPTABILITAS KARIR MAHASISWA TINGKAT AKHIR KOTA SEMARANG DENGAN *CAREER DECISION SELF-EFFICIACY* SEBAGAI MEDIASI

Faroe¹, Vini Wiratno Putri²

Universitas Negeri Semarang, Semarang, Indonesia¹

Universitas Negeri Semarang, Semarang, Indonesia²

Email: faroe11@students.unnes.ac.id¹, vinipw@mail.unnes.ac.id²

Abstract: The rapid development of digital technology, automation, and globalization has increased the need for university graduates to possess strong career adaptability in order to successfully transition into the workforce. This study aims to analyze the effects of Internal Locus of Control and Social Support on Career Adaptability among final-year university students in Semarang City, with Career Decision Self-Efficacy serving as a mediating variable. This research employed a quantitative approach using a probability sampling technique. The study involved 200 final-year students from various universities in Semarang City. Primary data were collected through an online questionnaire using a five-point Likert scale. Data analysis was conducted using Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with the assistance of SmartPLS 4 software. The results indicate that Internal Locus of Control has a positive and significant effect on Career Adaptability ($\beta = 0.419$; $p < 0.001$) and Career Decision Self-Efficacy ($\beta = 0.343$; $p < 0.001$). Social Support also has a positive and significant effect on Career Adaptability ($\beta = 0.328$; $p < 0.001$) and Career Decision Self-Efficacy ($\beta = 0.484$; $p < 0.001$). Furthermore, Career Decision Self-Efficacy positively and significantly affects Career Adaptability ($\beta = 0.191$; $p < 0.001$). Mediation analysis reveals that Career Decision Self-Efficacy partially mediates the relationship between Internal Locus of Control and Career Adaptability ($\beta = 0.066$; $p = 0.004$), as well as between Social Support and Career Adaptability ($\beta = 0.092$; $p = 0.002$). These findings suggest that both personal and environmental factors contribute significantly to enhancing students' career adaptability through strengthening their confidence in making career decisions. The study provides practical implications for universities in developing career guidance programs and psychological interventions to better prepare students for the transition from higher education to the labor market.

Keywords: Internal Locus Of Control; Social Support; Career Decision Self-Efficacy; Career Adaptability; Final-Year Students.

Abstrak: Perkembangan teknologi digital, otomatisasi, dan globalisasi menuntut mahasiswa memiliki kemampuan beradaptasi terhadap perubahan dunia kerja yang semakin dinamis. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Internal Locus of Control dan Dukungan Sosial terhadap Adaptabilitas Karier mahasiswa tingkat akhir di Kota Semarang dengan Career Decision Self-Efficacy sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik probability sampling. Sampel penelitian berjumlah 200 mahasiswa tingkat akhir yang berasal dari berbagai perguruan tinggi di Kota Semarang. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin. Analisis data dilakukan menggunakan metode Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Internal Locus of Control berpengaruh positif dan signifikan terhadap Adaptabilitas Karier ($\beta = 0,419$; $p < 0,001$) dan Career Decision Self-Efficacy ($\beta = 0,343$; $p < 0,001$). Dukungan Sosial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Adaptabilitas Karier ($\beta = 0,328$; $p < 0,001$) serta Career Decision Self-Efficacy ($\beta = 0,484$; $p < 0,001$). Selain itu, Career Decision Self-Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Adaptabilitas Karier ($\beta = 0,191$; $p < 0,001$). Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa Career Decision Self-Efficacy mampu memediasi secara parsial pengaruh Internal Locus of Control terhadap Adaptabilitas Karier ($\beta = 0,066$; $p = 0,004$) serta memediasi secara parsial pengaruh Dukungan Sosial terhadap Adaptabilitas Karier ($\beta = 0,092$; $p = 0,002$). Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa faktor personal dan faktor lingkungan berperan penting dalam meningkatkan adaptabilitas karier mahasiswa melalui penguatan keyakinan dalam mengambil keputusan karier. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan bagi perguruan tinggi dalam mengembangkan

program pengembangan karier untuk meningkatkan kesiapan mahasiswa menghadapi transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja.

Kata Kunci: Internal Locus Of Control; Dukungan Sosial; Career Decision Self-Efficacy, Adaptabilitas Karier; Mahasiswa Tingkat Akhir.

PENDAHULUAN

Karir merupakan salah satu aspek fundamental dalam kehidupan setiap individu. Pilihan karir yang tepat tidak hanya mempengaruhi kesejahteraan pribadi, tetapi juga masa depan keluarga dan kontribusi sosial seseorang. Menurut Mahasiswa Tingkat akhir menghadapi fase transisi dari dunia Pendidikan menuju dunia kerja. Pada tahap ini mahasiswa dituntut untuk mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja, persaingan tenaga kerja yang sangat kompetitif, serta ketidakpastian karir akibat perkembangan teknologi dan dinamika ekonomi. Perkembangan teknologi digital, otomatisasi, dan globalisasi telah mengubah karakteristik dunia kerja sehingga lulusan perguruan tinggi dituntut memiliki kemampuan untuk beradaptasi terhadap perubahan karir yang semakin dinamis (Azizatul Kholqiyah et al., 2025). Mahasiswa tingkat akhir merupakan kelompok yang sedang berada pada masa transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja sehingga menghadapi berbagai tantangan, seperti meningkatnya persaingan tenaga kerja, perubahan kebutuhan kompetensi, serta ketidakpastian peluang kerja (Wahyuaji Pamungkas & Sarianti, 2026). Badan Pusat Statistika (BPS) mencatat bahwa Tingkat Pengangguran Terbuka pada tahun 2025 mencapai 5,65%. Kondisi tersebut menuntut mahasiswa tidak hanya memiliki kompetensi akademik, tetapi juga kesiapan psikologis dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja (Junita & Erlin, 2026). Salah satu kompetensi psikologis yang dinilai penting dalam menghadapi tantangan tersebut adalah career adaptability, yaitu kemampuan individu untuk mempersiapkan diri, menyesuaikan diri, dan mengatasi berbagai tugas perkembangan maupun transisi karir. Menurut Du et al., (2024) Career adaptability menjadi faktor penting bagi mahasiswa karena kemampuan ini berkaitan dengan kesiapan individu dalam merencanakan masa depan karir, mengeksplorasi berbagai peluang kerja, mengambil keputusan karir, serta menghadapi perubahan yang terjadi di dunia kerja (Savickas & Porfeli, 2012)

Menurut Pamungkas & Sarianti, (2026) Mahasiswa dengan tingkat career adaptability yang tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menghadapi proses rekrutmen, lebih mudah menyesuaikan diri dengan perubahan pekerjaan, dan mampu mengembangkan karir secara berkelanjutan. Sebaliknya, rendahnya career adaptability dapat menyebabkan kebingungan karir, kesulitan mengambil keputusan, serta meningkatnya kecemasan ketika memasuki dunia kerja (Rahman et al., 2024). Oleh karena itu, peningkatan career adaptability menjadi salah satu fokus penting dalam pengembangan karir mahasiswa tingkat akhir di perguruan tinggi (Du et al., 2024). Salah satu faktor internal yang diduga berpengaruh terhadap career adaptability adalah internal locus of control. Individu yang memiliki internal locus of control meyakini bahwa keberhasilan maupun kegagalan yang dialami lebih banyak ditentukan oleh usaha, kemampuan, dan keputusan yang dibuat sendiri dibandingkan oleh faktor eksternal (Wahyuaji Pamungkas & Sarianti, 2026). Selain internal locus of control, penelitian (Zhang et al., 2025) menunjukkan bahwa kemampuan adaptabilitas karir mahasiswa juga dipengaruhi oleh berbagai faktor psikologis dan pengalaman belajar yang mendorong kesiapan individu dalam menghadapi perubahan dunia kerja., berinisiatif meningkatkan kompetensi, serta memiliki tanggung jawab yang lebih besar terhadap masa depan kariernya (Wahyuaji Pamungkas & Sarianti, 2026). Penelitian yang dilakukan oleh Kholqiyah et al., (2025); Pamungkas & Sarianti, (2026) menunjukkan bahwa internal locus of control berpengaruh positif terhadap career adaptability, baik secara langsung maupun melalui peningkatan career decision self-efficacy sebagai variabel mediasi.

Menurut Gemilang et al., (2025) Selain faktor internal, dukungan sosial merupakan faktor eksternal yang berperan penting dalam meningkatkan kemampuan adaptasi karir mahasiswa. Dukungan sosial dipahami sebagai bantuan yang diterima individu dari orang tua, keluarga, teman sebaya, dosen, maupun lingkungan sekitar dalam bentuk dukungan emosional, penghargaan, informasi, dan bantuan instrumental (Sarafino & Smith, 2017). Penelitian menunjukkan bahwa mahasiswa yang memperoleh dukungan sosial yang tinggi cenderung memiliki kesiapan karir yang lebih baik karena merasa memperoleh dorongan psikologis dan informasi yang memadai dalam menghadapi transisi menuju dunia kerja (Gemilang et al., 2025; Liu & Liang, 2025).

Dukungan sosial memberikan rasa aman dan keyakinan kepada mahasiswa ketika menghadapi ketidakpastian karir (Zhou et al., 2024). Mahasiswa yang memperoleh dukungan dari keluarga dan lingkungan akademik cenderung lebih berani mengeksplorasi pilihan karir, mengikuti program

pengembangan kompetensi, serta mempersiapkan diri menghadapi proses rekrutmen kerja (Liu & Liang, 2025). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Gemilang et al., (2025) menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki hubungan positif dengan career adaptability, karena mampu meningkatkan kesiapan individu dalam menghadapi berbagai tugas perkembangan karier dan transisi menuju dunia kerja. Hasil penelitian Fitri, (2024) juga menunjukkan bahwa individu yang memperoleh dukungan sosial yang tinggi memiliki kemampuan adaptabilitas karier yang lebih baik karena merasa lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan dan perubahan lingkungan kerja. Sejalan dengan hal tersebut, menemukan bahwa dukungan sosial di lingkungan kerja turut memperkuat career adaptability individu dalam menghadapi ketidakpastian dunia kerja.

Selain dukungan sosial, career decision self-efficacy (CDSE) merupakan faktor psikologis yang berperan penting dalam proses pengambilan keputusan karier (Betz, 1994). Career decision self-efficacy menggambarkan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengenali potensi diri, mengumpulkan informasi pekerjaan, menetapkan tujuan, menyusun perencanaan, serta menyelesaikan berbagai permasalahan karier (Betz, 1994). Menurut Social Cognitive Career Theory (SCCT), keyakinan terhadap kemampuan diri memengaruhi perilaku, pengambilan keputusan, serta pencapaian tujuan karier (Lent & Brown, 1994). Oleh karena itu, individu dengan career decision self-efficacy yang tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menentukan pilihan karier dan lebih siap menghadapi perubahan dunia kerja (Du et al., 2024).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa internal locus of control berpengaruh positif terhadap career decision self-efficacy sehingga meningkatkan career adaptability mahasiswa (Du et al., 2024; Wahyuaji Pamungkas & Sarianti, 2026). Di sisi lain, dukungan sosial juga berpengaruh positif terhadap career adaptability, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui peningkatan career decision self-efficacy (Gemilang et al., 2025). Temuan tersebut menunjukkan bahwa faktor personal dan faktor lingkungan saling melengkapi dalam membentuk kesiapan karier mahasiswa. Dengan demikian, mahasiswa tidak hanya memerlukan keyakinan terhadap kemampuan dirinya, tetapi juga dukungan dari lingkungan sosial agar mampu beradaptasi dengan perubahan dan tuntutan dunia kerja yang semakin dinamis (Liu & Liang, 2025; Pamungkas & Sarianti, 2026).

Penelitian terdahulu telah mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi career adaptability melalui perspektif psikologis maupun sosial. Penelitian Pamungkas & Sarianti, (2026). membuktikan bahwa internal locus of control berpengaruh positif terhadap career adaptability dengan career decision self-efficacy sebagai variabel mediasi pada fresh graduate. Sementara itu, Gemilang et al., (2025) menemukan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif terhadap career adaptability mahasiswa tingkat akhir melalui career decision self-efficacy sebagai mediator. penelitian-penelitian tersebut masih memiliki beberapa keterbatasan. Penelitian Pamungkas & Sarianti, (2026) hanya berfokus pada pengaruh internal locus of control terhadap career adaptability pada fresh graduate tanpa memasukkan dukungan sosial sebagai faktor lingkungan. Sebaliknya, penelitian Gemilang et al., (2025) hanya menguji pengaruh dukungan sosial terhadap career adaptability tanpa mengintegrasikan internal locus of control sebagai faktor personal dalam satu model penelitian.

Selain itu, penelitian Kholqiyah et al., (2025) telah menemukan internal locus of control, dukungan sosial, dan career self-efficacy terhadap career adaptability, tetapi objek penelitian masih terbatas pada siswa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kota Semarang. Karakteristik siswa SMK tentu berbeda dengan mahasiswa tingkat akhir yang sedang menghadapi transisi dari dunia pendidikan tinggi menuju dunia kerja sehingga memiliki tantangan pengembangan karier yang lebih kompleks.

Berdasarkan uraian tersebut, masih terdapat research gap terkait penelitian yang mengintegrasikan internal locus of control dan dukungan sosial terhadap career adaptability dengan career decision self-efficacy sebagai variabel mediasi, khususnya pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Semarang. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang mampu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi adaptabilitas karier mahasiswa. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh internal locus of control dan dukungan sosial terhadap career adaptability dengan career decision self-efficacy sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan Career Construction Theory (CCT) dan Social Cognitive Career Theory (SCCT) serta menjadi masukan bagi perguruan tinggi dalam meningkatkan kesiapan karier mahasiswa.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa tingkat akhir program sarjana (S1) dari seluruh perguruan tinggi di Kota Semarang. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan kriteria mahasiswa aktif semester akhir yang sedang menyusun skripsi atau tugas akhir. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak

200 responden. Penentuan jumlah sampel didasarkan pada ketentuan ukuran sampel minimum dalam analisis Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) sehingga dinilai telah memenuhi persyaratan analisis (Hair et al, 2021). Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan Google Form. Pengukuran jawaban responden menggunakan skala Likert 5 poin, yaitu Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Netral (3), Setuju (4), dan Sangat Setuju (5). Analisis data dilakukan menggunakan SmartPLS 4 untuk menguji validitas, reliabilitas, model struktural, serta pengaruh langsung maupun tidak langsung antarvariabel penelitian.

HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif

Tabel 1 Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	Mean	Median	Std.Dev
Internal Locus Of Control	0,000	-0,030	1,000
Dukungan Sosial	0,000	0,255	1,000
Adaptabilitas Karir	0,000	0,143	1,000
Career Decision Self-Efficiency	0,000	-0,017	1,000

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 1, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai mean sebesar 0,000 dan standar deviasi sebesar 1,000, yang mengindikasikan data telah distandardisasi sebelum dianalisis menggunakan SmartPLS. Nilai median masing-masing variabel berada di sekitar angka nol, sehingga menunjukkan distribusi data yang relatif seimbang.

Convergen Validity

Loading Factor

Berdasarkan Tabel 2, hasil pengujian convergent validity menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai loading factor di atas 0,70. Dengan demikian, seluruh indikator dinyatakan valid dan mampu merefleksikan konstruk yang diukur sehingga layak digunakan dalam analisis lebih lanjut (Hair et al., 2022).

Tabel 2 Loading Factor

Indikator	Loading Factor
ILC	1,000
DS 1	0,955
DS 2	0,947
DS 3	0,938
AK 1	0,959
AK 2	0,966
AK 3	0,961
AK 4	0,964
CDSE	1,000

Sumber: Data diolah, 2026

Reliability dan Validity

Tabel 3 Reliability dan Validity

Variabel	Cronbach' Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
AK	0,973	0,974	0,926
DS	0,942	0,949	0,896

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 3, seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability di atas 0,70 serta nilai Average Variance Extracted (AVE) di atas 0,50. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memenuhi kriteria reliabilitas dan validitas konvergen, sehingga layak digunakan dalam analisis lebih lanjut (Hair et al, 2021).

Discriminant Validity

Berdasarkan Tabel 4, seluruh nilai Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) berada di bawah batas 0,90. Dengan demikian, setiap konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik dan mampu membedakan satu konstruk dengan konstruk lainnya (Hair et al, 2021).

Tabel 4 Discriminant Validity

	Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)
CDSE <-> AK	0,593
DS <-> AK	0,583
DS <-> CDSE	0,599
TLC <-> AK	0,615
TLC <-> CDSE	0,484
TLC <-> DS	0,297

Sumber : Data diolah, 2026

Inner Model R Square

Berdasarkan Tabel 5, nilai R-Square variabel Career Decision Self-Efficacy sebesar 0,448, yang menunjukkan bahwa 44,8% variasi Career Decision Self-Efficacy dapat dijelaskan oleh Internal Locus of Control dan Dukungan Sosial. Sementara itu, nilai R-Square variabel Adaptabilitas Karier sebesar 0,550, yang berarti 55,0% variasi Adaptabilitas Karier dapat dijelaskan oleh Internal Locus of Control, Dukungan Sosial, dan Career Decision Self-Efficacy, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

Tabel 5 R Square

	R-square
AK	0,550
CDSE	0,448

Sumber: Data diolah, 2026

Uji Hipotesis

Tabel 6 Uji Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
CDSE -> AK	0,191	0,190	0,054	3,530	0,000
DS -> AK	0,328	0,328	0,055	5,978	0,000
DS -> CDSE	0,484	0,483	0,050	9,652	0,000
TLC -> AK	0,419	0,416	0,056	7,462	0,000
TLC -> CDSE	0,343	0,341	0,055	6,193	0,000
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 6, seluruh hubungan antarvariabel memiliki nilai p-value < 0,05 dan t-statistic > 1,96, sehingga seluruh hipotesis penelitian diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Internal Locus of Control dan Dukungan Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Career Decision Self-Efficacy maupun Adaptabilitas Karier, serta Career Decision Self-Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Adaptabilitas Karier.

Uji Mediasi

Berdasarkan Tabel 7, pengaruh tidak langsung Dukungan Sosial terhadap Adaptabilitas Karier melalui Career Decision Self-Efficacy memiliki nilai p-value 0,002 (<0,05), sedangkan pengaruh

tidak langsung Internal Locus of Control terhadap Adaptabilitas Karier melalui Career Decision Self-Efficacy memiliki nilai p-value 0,004 ($<0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa Career Decision Self-Efficacy mampu memediasi secara signifikan hubungan Dukungan Sosial dan Internal Locus of Control terhadap Adaptabilitas Karier.

Tabel 7 Uji Mediasi

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
DS -> CDSE -> AK	0,092	0,093	0,030	3,111	0,002
TLC -> CDSE -> AK	0,066	0,065	0,023	2,907	0,004

Sumber: Data diolah, 2026

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian pada pengujian pertama menunjukkan bahwa Internal Locus of Control berpengaruh positif dan signifikan terhadap Adaptabilitas Karier mahasiswa tingkat akhir di Kota Semarang. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai Original Sample sebesar 0,419, t-statistic sebesar 7,462, dan p-value sebesar 0,000 ($<0,05$) sehingga hipotesis diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Internal Locus of Control yang dimiliki mahasiswa, maka semakin tinggi pula Adaptabilitas Karier yang dimiliki.

Menurut Rotter, (1966) Internal Locus of Control merupakan keyakinan bahwa keberhasilan maupun kegagalan ditentukan oleh usaha dan kemampuan diri sendiri. Mahasiswa dengan Internal Locus of Control yang tinggi cenderung lebih bertanggung jawab terhadap pengembangan kariernya, aktif meningkatkan kompetensi, serta lebih siap menghadapi perubahan dunia kerja. Hal ini sejalan dengan Career Construction Theory yang dikemukakan oleh Mark L. Savickas (2020), yang menjelaskan bahwa karakteristik personal menjadi sumber utama dalam membentuk kemampuan adaptabilitas karier.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Du et al. (2024) dan Liu & Liang (2025) yang menyatakan bahwa Internal Locus of Control berpengaruh positif terhadap Career Adaptability. Persamaannya terletak pada hubungan kedua variabel tersebut, sedangkan perbedaannya yaitu penelitian ini dilakukan pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Semarang serta menambahkan Career Decision Self-Efficacy sebagai variabel mediasi.

Berdasarkan hasil penelitian dan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa Internal Locus of Control merupakan faktor penting yang memengaruhi Adaptabilitas Karier mahasiswa. Semakin tinggi keyakinan mahasiswa terhadap kemampuan dirinya, maka semakin tinggi pula kesiapan mereka dalam merencanakan, mengembangkan, dan menyesuaikan diri dengan tuntutan dunia kerja.

Berdasarkan hasil penelitian pada pengujian kedua menunjukkan bahwa Dukungan Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Adaptabilitas Karier mahasiswa tingkat akhir di Kota Semarang. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai Original Sample sebesar 0,328, t-statistic sebesar 5,978, dan p-value sebesar 0,000 ($<0,05$) sehingga hipotesis diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang diterima mahasiswa, maka semakin tinggi pula Adaptabilitas Karier yang dimiliki.

Menurut Sarafino & Smith (2017), dukungan sosial merupakan bantuan yang diberikan oleh keluarga, teman, maupun lingkungan dalam bentuk dukungan emosional, penghargaan, informasi, dan bantuan instrumental yang dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis individu. Dalam konteks mahasiswa tingkat akhir, dukungan tersebut membantu meningkatkan rasa percaya diri, mengurangi kecemasan menghadapi dunia kerja, serta mendorong mahasiswa untuk lebih siap dalam merencanakan dan mengembangkan kariernya. Penjelasan tersebut juga didukung oleh Social Cognitive Career Theory Lent & Brown (1994) yang menyatakan bahwa faktor lingkungan berperan penting dalam membentuk keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya sehingga mampu meningkatkan perilaku adaptif dalam pengembangan karier. Hal ini sejalan dengan temuan Öztemel & Yıldız-Akyol (2021) yang menunjukkan bahwa dukungan sosial berperan sebagai prediktor signifikan bagi career adaptability mahasiswa.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Gemilang et al. (2025) dan Azizatul Kholqiyah & Tusyanah (2025) yang menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif terhadap Career Adaptability. Persamaannya terletak pada hubungan antara dukungan sosial dan adaptabilitas karier, sedangkan perbedaannya yaitu penelitian ini melibatkan mahasiswa tingkat akhir dari berbagai perguruan tinggi di Kota Semarang serta menambahkan Career Decision Self-Efficacy sebagai variabel mediasi.

Berdasarkan hasil penelitian dan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial merupakan faktor eksternal yang berperan penting dalam meningkatkan Adaptabilitas Karier mahasiswa. Semakin tinggi dukungan yang diterima dari keluarga, teman, maupun lingkungan akademik, maka semakin tinggi pula kesiapan mahasiswa dalam menghadapi transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja.

Berdasarkan hasil penelitian pada pengujian ketiga menunjukkan bahwa Internal Locus of Control berpengaruh positif dan signifikan terhadap Career Decision Self-Efficacy mahasiswa tingkat akhir di Kota Semarang. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai Original Sample sebesar 0,343, t-statistic sebesar 6,193, dan p-value sebesar 0,000 ($<0,05$) sehingga hipotesis ketiga diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi Internal Locus of Control yang dimiliki mahasiswa, maka semakin tinggi pula Career Decision Self-Efficacy yang dimiliki. Sebaliknya, mahasiswa yang memiliki Internal Locus of Control rendah cenderung kurang yakin terhadap kemampuan dirinya dalam menentukan pilihan karier, menetapkan tujuan karier, maupun menghadapi berbagai tantangan ketika memasuki dunia kerja.

Menurut Rotter (1966), *Internal Locus of Control* merupakan keyakinan individu bahwa keberhasilan maupun kegagalan yang dialami ditentukan oleh usaha, kemampuan, dan keputusan diri sendiri. Individu dengan Internal Locus of Control yang tinggi akan lebih bertanggung jawab terhadap setiap keputusan yang diambil, memiliki motivasi yang kuat untuk mencapai tujuan, serta lebih percaya bahwa dirinya mampu mengatasi berbagai hambatan. Dalam konteks karier, keyakinan tersebut mendorong mahasiswa untuk lebih aktif mencari informasi pekerjaan, mengenali potensi diri, mengevaluasi berbagai alternatif karier, serta memiliki keyakinan dalam mengambil keputusan karier. Temuan ini konsisten dengan penelitian Ningsih & Musoli (2022) yang membuktikan bahwa internal locus of control dan dukungan sosial secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap career adaptability mahasiswa tingkat akhir.

Temuan penelitian ini juga didukung oleh Social Cognitive Career Theory (SCCT) yang dikembangkan oleh Lent & Brown (1994). Teori tersebut menjelaskan bahwa faktor personal, seperti keyakinan terhadap kemampuan diri, memiliki peran penting dalam membentuk Career Decision Self-Efficacy. Individu yang memiliki persepsi positif terhadap kemampuannya akan lebih percaya diri dalam menetapkan tujuan karier, mengambil keputusan, serta mampu bertahan ketika menghadapi hambatan selama proses pengembangan karier. Oleh karena itu, mahasiswa yang memiliki Internal Locus of Control tinggi cenderung memiliki tingkat Career Decision Self-Efficacy yang lebih baik dibandingkan mahasiswa yang lebih bergantung pada faktor eksternal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Du et al. (2024) yang menunjukkan bahwa Internal Locus of Control berpengaruh positif terhadap Career Decision Self-Efficacy. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa individu yang percaya keberhasilan karier ditentukan oleh usaha dan kemampuan diri sendiri memiliki keyakinan yang lebih tinggi dalam merencanakan dan mengambil keputusan karier. Selain itu, penelitian Wahyuaji Pamungkas dan Wahyuaji Pamungkas & Sarianti (2026) juga menemukan bahwa mahasiswa dengan Internal Locus of Control tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menentukan pilihan karier karena memiliki inisiatif untuk meningkatkan kompetensi dan mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja.

Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian Du et al. (2024) karena sama-sama mengkaji hubungan antara Internal Locus of Control dan Career Decision Self-Efficacy. Persamaan lainnya adalah kedua penelitian menunjukkan bahwa keyakinan individu terhadap kontrol dirinya mampu meningkatkan kepercayaan diri dalam proses pengambilan keputusan karier. Namun, perbedaannya terletak pada objek penelitian. Penelitian Du et al. (2024) dilakukan pada lulusan baru (*fresh graduate*), sedangkan penelitian ini dilakukan pada mahasiswa tingkat akhir dari berbagai perguruan tinggi di Kota Semarang. Selain itu, penelitian ini mengintegrasikan Career Decision Self-Efficacy sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara Internal Locus of Control dan Adaptabilitas Karier, sehingga memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan karier mahasiswa.

Berdasarkan hasil penelitian dan berbagai penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa Internal Locus of Control merupakan faktor personal yang berperan penting dalam meningkatkan Career Decision Self-Efficacy mahasiswa. Mahasiswa yang memiliki keyakinan bahwa keberhasilan karier ditentukan oleh usaha dan kemampuan diri sendiri akan lebih percaya diri dalam mengenali potensi, menentukan pilihan karier, menyusun rencana pengembangan diri, serta mengambil keputusan karier secara tepat. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan Internal Locus of Control dapat menjadi salah satu strategi untuk memperkuat keyakinan mahasiswa dalam menghadapi transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja.

Berdasarkan hasil penelitian pada pengujian keempat menunjukkan bahwa Dukungan Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Career Decision Self-Efficacy mahasiswa tingkat

akhir di Kota Semarang. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai Original Sample sebesar 0,484, t-statistic sebesar 9,652, dan p-value sebesar 0,000 ($<0,05$) sehingga hipotesis diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang diterima mahasiswa, maka semakin tinggi pula Career Decision Self-Efficacy yang dimiliki. Mahasiswa yang memperoleh dukungan dari orang tua, teman sebaya, dosen, maupun lingkungan sekitar cenderung lebih yakin terhadap kemampuannya dalam mengenali potensi diri, menentukan pilihan karier, serta mengambil keputusan karier secara tepat.

Menurut Sarafino & Smith (2017), dukungan sosial merupakan bantuan yang diterima individu dalam bentuk dukungan emosional, penghargaan, informasi, dan bantuan instrumental yang mampu meningkatkan kesejahteraan psikologis serta keyakinan individu dalam menghadapi berbagai tantangan. Sejalan dengan Social Cognitive Career Theory Lent & Brown (1994), faktor lingkungan seperti dukungan sosial berperan penting dalam membentuk Career Decision Self-Efficacy. Dukungan yang diberikan oleh lingkungan dapat meningkatkan rasa percaya diri individu sehingga lebih yakin dalam menetapkan tujuan dan mengambil keputusan karier. Temuan serupa dikemukakan oleh Kvasková et al. (2023) yang menunjukkan bahwa dukungan orang tua dan teman sebaya berperan memoderasi keyakinan diri mahasiswa dalam proses pengambilan keputusan karier.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Azizatul Kholqiyah & Tusyanah (2025) yang menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif terhadap Career Decision Self-Efficacy. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa mahasiswa yang memperoleh dukungan dari keluarga, teman, dan lingkungan akademik memiliki keyakinan yang lebih tinggi dalam merencanakan serta mengambil keputusan karier. Temuan serupa juga dilaporkan oleh Gemilang et al. (2025) yang menyatakan bahwa dukungan sosial mampu meningkatkan kepercayaan diri mahasiswa dalam menghadapi transisi menuju dunia kerja melalui peningkatan keyakinan terhadap kemampuan diri.

Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian Azizatul Kholqiyah & Tusyanah (2025) karena sama-sama mengkaji pengaruh Dukungan Sosial terhadap Career Decision Self-Efficacy. Perbedaannya terletak pada objek penelitian. Penelitian sebelumnya dilakukan pada mahasiswa di satu perguruan tinggi, sedangkan penelitian ini melibatkan mahasiswa tingkat akhir dari berbagai perguruan tinggi di Kota Semarang serta mengintegrasikan Career Decision Self-Efficacy sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara dukungan sosial dan adaptabilitas karier.

Berdasarkan hasil penelitian dan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa Dukungan Sosial merupakan faktor eksternal yang berperan penting dalam meningkatkan Career Decision Self-Efficacy mahasiswa. Semakin tinggi dukungan yang diterima dari keluarga, teman, dosen, maupun lingkungan sekitar, maka semakin tinggi pula keyakinan mahasiswa dalam mengenali kemampuan diri, menentukan pilihan karier, dan menghadapi transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja.

Berdasarkan hasil penelitian pada pengujian kelima menunjukkan bahwa Career Decision Self-Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Adaptabilitas Karier mahasiswa tingkat akhir di Kota Semarang. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai Original Sample sebesar 0,191, t-statistic sebesar 3,530, dan p-value sebesar 0,000 ($<0,05$) sehingga hipotesis diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi Career Decision Self-Efficacy yang dimiliki mahasiswa, maka semakin tinggi pula Adaptabilitas Karier yang dimiliki. Mahasiswa yang memiliki keyakinan terhadap kemampuannya dalam mengenali potensi diri, mencari informasi karier, menetapkan tujuan, serta mengambil keputusan karier cenderung lebih siap menghadapi perubahan dan tuntutan dunia kerja.

Menurut Betz (1994), Career Decision Self-Efficacy merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam melaksanakan berbagai tugas yang berkaitan dengan pengambilan keputusan karier. Individu yang memiliki tingkat Career Decision Self-Efficacy yang tinggi akan lebih percaya diri dalam mengeksplorasi pilihan karier, menyusun perencanaan, serta menyelesaikan berbagai permasalahan yang berkaitan dengan karier. Hal ini juga didukung oleh Social Cognitive Career Theory Lent & Brown (1994) yang menjelaskan bahwa self-efficacy merupakan faktor utama yang memengaruhi perilaku karier, pengambilan keputusan, serta kemampuan individu dalam menghadapi berbagai tantangan karier.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Liu & Liang (2025) yang menyatakan bahwa Career Decision Self-Efficacy berpengaruh positif terhadap Career Adaptability. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa individu yang memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuan dirinya akan lebih mudah beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja serta mampu menghadapi berbagai tantangan karier. Temuan serupa juga dilaporkan oleh Du et al. (2024) yang menjelaskan bahwa peningkatan Career Decision Self-Efficacy mampu mendorong individu

untuk lebih aktif mengeksplorasi peluang karier dan meningkatkan kesiapan menghadapi transisi kerja.

Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian Liu & Liang, (2025) karena sama-sama mengkaji pengaruh Career Decision Self-Efficacy terhadap Adaptabilitas Karier. Perbedaannya terletak pada objek penelitian, yaitu penelitian sebelumnya dilakukan pada konteks yang berbeda, sedangkan penelitian ini melibatkan mahasiswa tingkat akhir dari berbagai perguruan tinggi di Kota Semarang serta mengintegrasikan Internal Locus of Control dan Dukungan Sosial sebagai faktor yang memengaruhi Career Decision Self-Efficacy dan Adaptabilitas Karier.

Berdasarkan hasil penelitian dan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa Career Decision Self-Efficacy merupakan faktor psikologis yang berperan penting dalam meningkatkan Adaptabilitas Karier mahasiswa. Semakin tinggi keyakinan mahasiswa terhadap kemampuannya dalam mengambil keputusan karier, maka semakin tinggi pula kesiapan mereka dalam merencanakan, menyesuaikan diri, dan menghadapi perubahan pada dunia kerja.

Berdasarkan hasil penelitian pada pengujian keenam menunjukkan bahwa Career Decision Self-Efficacy mampu memediasi pengaruh Internal Locus of Control terhadap Adaptabilitas Karier mahasiswa tingkat akhir di Kota Semarang. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai Original Sample sebesar 0,066, t-statistic sebesar 2,907, dan p-value sebesar 0,004 ($<0,05$) sehingga hipotesis mediasi diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Career Decision Self-Efficacy berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara Internal Locus of Control dan Adaptabilitas Karier. Artinya, semakin tinggi Internal Locus of Control yang dimiliki mahasiswa, maka semakin tinggi keyakinannya dalam mengambil keputusan karier sehingga pada akhirnya mampu meningkatkan Adaptabilitas Karier.

Menurut Social Cognitive Career Theory Lent & Brown (1994), keyakinan individu terhadap kemampuannya (*self-efficacy*) merupakan mekanisme penting yang menghubungkan karakteristik personal dengan perilaku karier. Individu yang memiliki Internal Locus of Control tinggi akan lebih percaya bahwa keberhasilan karier ditentukan oleh usaha dan kemampuan dirinya, sehingga memiliki keyakinan yang lebih besar dalam mengambil keputusan karier. Keyakinan tersebut kemudian mendorong individu untuk lebih siap menghadapi perubahan, mengeksplorasi peluang, dan menyesuaikan diri dengan tuntutan dunia kerja. Dengan demikian, Career Decision Self-Efficacy menjadi mekanisme psikologis yang memperkuat pengaruh Internal Locus of Control terhadap Adaptabilitas Karier.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Du et al. (2024) yang menunjukkan bahwa Career Decision Self-Efficacy mampu menjembatani hubungan antara faktor personal dan Career Adaptability. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Liu & Liang (2025) yang menyatakan bahwa individu yang memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuan dirinya akan lebih mudah mengembangkan kemampuan adaptasi karier. Persamaannya terletak pada peran Career Decision Self-Efficacy sebagai mekanisme yang meningkatkan Career Adaptability, sedangkan perbedaannya yaitu penelitian ini menggunakan Internal Locus of Control sebagai variabel independen dan dilakukan pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Semarang.

Berdasarkan hasil penelitian dan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa Career Decision Self-Efficacy mampu memediasi pengaruh Internal Locus of Control terhadap Adaptabilitas Karier. Mahasiswa yang memiliki keyakinan bahwa keberhasilan karier bergantung pada usaha dan kemampuan diri akan memiliki kepercayaan diri yang lebih tinggi dalam mengambil keputusan karier, sehingga lebih siap menghadapi transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja.

Berdasarkan hasil penelitian pada pengujian ketujuh menunjukkan bahwa Career Decision Self-Efficacy mampu memediasi pengaruh Dukungan Sosial terhadap Adaptabilitas Karier mahasiswa tingkat akhir di Kota Semarang. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai Original Sample sebesar 0,092, t-statistic sebesar 3,111, dan p-value sebesar 0,002 ($<0,05$) sehingga hipotesis mediasi diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Career Decision Self-Efficacy berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara Dukungan Sosial dan Adaptabilitas Karier. Artinya, semakin tinggi dukungan sosial yang diterima mahasiswa, maka semakin tinggi pula keyakinannya dalam mengambil keputusan karier sehingga mampu meningkatkan Adaptabilitas Karier.

Menurut Social Cognitive Career Theory Lent & Brown (1994), faktor lingkungan seperti dukungan sosial berperan penting dalam membentuk *self-efficacy* individu. Dukungan yang diberikan oleh keluarga, teman sebaya, dosen, maupun lingkungan sekitar dapat meningkatkan rasa percaya diri mahasiswa dalam mengenali potensi diri, menentukan tujuan karier, serta mengambil keputusan karier. Keyakinan tersebut kemudian mendorong mahasiswa untuk lebih siap menghadapi perubahan, mengeksplorasi peluang kerja, dan menyesuaikan diri dengan

tuntutan dunia kerja. Dengan demikian, Career Decision Self-Efficacy menjadi mekanisme psikologis yang memperkuat hubungan antara Dukungan Sosial dan Adaptabilitas Karier.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Gemilang et al. (2025) yang menunjukkan bahwa dukungan sosial mampu meningkatkan Career Adaptability melalui peningkatan keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam mengambil keputusan karier. Temuan tersebut juga didukung oleh Azizatul Kholqiyah & Tusyanah (2025) yang menyatakan bahwa mahasiswa yang memperoleh dukungan dari keluarga, teman, dan lingkungan akademik memiliki Career Decision Self-Efficacy yang lebih tinggi sehingga lebih siap menghadapi transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja. Persamaannya terletak pada peran Career Decision Self-Efficacy sebagai mekanisme yang menjelaskan hubungan antara dukungan sosial dan adaptabilitas karier, sedangkan perbedaannya yaitu penelitian ini melibatkan mahasiswa tingkat akhir dari berbagai perguruan tinggi di Kota Semarang dengan menguji model mediasi menggunakan PLS-SEM. Hal ini juga diperkuat oleh penelitian Salim et al. (2023) yang menemukan bahwa career decision self-efficacy memediasi secara penuh pengaruh dukungan sebaya terhadap career adaptability mahasiswa.

Berdasarkan hasil penelitian dan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa Career Decision Self-Efficacy mampu memediasi pengaruh Dukungan Sosial terhadap Adaptabilitas Karier mahasiswa. Semakin tinggi dukungan sosial yang diterima mahasiswa, maka semakin tinggi pula keyakinannya dalam mengambil keputusan karier sehingga semakin siap menghadapi transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja. Selain itu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Career Decision Self-Efficacy berperan sebagai mediasi parsial (partial mediation) karena pengaruh langsung Dukungan Sosial terhadap Adaptabilitas Karier tetap signifikan meskipun melalui variabel mediasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Internal Locus of Control dan Dukungan Sosial terhadap Adaptabilitas Karier mahasiswa tingkat akhir di Kota Semarang dengan Career Decision Self-Efficacy sebagai variabel mediasi, dapat disimpulkan bahwa:

1. Internal Locus of Control berpengaruh positif dan signifikan terhadap Adaptabilitas Karier dengan nilai koefisien jalur (β) sebesar 0,419, nilai t-statistic sebesar 7,462, dan p-value sebesar 0,000.
2. Dukungan Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Adaptabilitas Karier dengan nilai koefisien jalur (β) sebesar 0,328, nilai t-statistic sebesar 5,978, dan p-value sebesar 0,000.
3. Internal Locus of Control berpengaruh positif dan signifikan terhadap Career Decision Self-Efficacy dengan nilai koefisien jalur (β) sebesar 0,343, nilai t-statistic sebesar 6,193, dan p-value sebesar 0,000.
4. Dukungan Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Career Decision Self-Efficacy dengan nilai koefisien jalur (β) sebesar 0,484, nilai t-statistic sebesar 9,652, dan p-value sebesar 0,000.
5. Career Decision Self-Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Adaptabilitas Karier dengan nilai koefisien jalur (β) sebesar 0,191, nilai t-statistic sebesar 3,530, dan p-value sebesar 0,000.
6. Career Decision Self-Efficacy mampu memediasi secara parsial pengaruh Internal Locus of Control terhadap Adaptabilitas Karier dengan nilai koefisien pengaruh tidak langsung (β) sebesar 0,066, nilai t-statistic sebesar 2,907, dan p-value sebesar 0,004.
7. Career Decision Self-Efficacy mampu memediasi secara parsial pengaruh Dukungan Sosial terhadap Adaptabilitas Karier dengan nilai koefisien pengaruh tidak langsung (β) sebesar 0,092, nilai t-statistic sebesar 3,111, dan p-value sebesar 0,002.

SARAN

1. Bagi mahasiswa, disarankan untuk meningkatkan Internal Locus of Control dan Career Decision Self-Efficacy melalui keikutsertaan dalam pelatihan, seminar, magang, maupun kegiatan pengembangan diri agar lebih siap menghadapi transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja.

2. Bagi perguruan tinggi, disarankan untuk meningkatkan layanan pengembangan karier melalui program *career center*, bimbingan karier, pelatihan kesiapan kerja, serta memperkuat dukungan dari dosen dan lingkungan kampus guna meningkatkan adaptabilitas karier mahasiswa.
3. Bagi orang tua dan lingkungan sosial, diharapkan dapat memberikan dukungan emosional, informasi, penghargaan, dan motivasi kepada mahasiswa agar mampu meningkatkan kepercayaan diri dalam mengambil keputusan karier.
4. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi adaptabilitas karier, seperti *career resilience*, *proactive personality*, *employability*, *career optimism*, atau *work readiness*, serta memperluas cakupan responden pada wilayah atau jenjang pendidikan yang berbeda agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Azizatul Kholqiyah, D., Studi Pendidikan Ekonomi, P., & Ekonomika dan Bisnis, F. (2025). *Pengaruh Internal Locus of Control, Employability Skills, dan Dukungan Sosial terhadap Adaptabilitas Karier Siswa SMK di Kota Semarang Melalui Career Self-Efficacy*. <https://doi.org/10.17509/jpm.v10i2>
- Azizatul Kholqiyah, D., & Tusyanah. (2025). *Pengaruh Internal Locus of Control, Employability Skills, dan Dukungan Sosial terhadap Adaptabilitas Karier Siswa SMK di Kota Semarang Melalui Career Self-Efficacy*. <https://doi.org/10.17509/jpm.v10i2>
- Betz, N. E. (1994). Self-Concept Theory in Career Development and Counseling. *The Career Development Quarterly*, 43(1), 32–42. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1994.tb00844.x>
- Du, B., Wang, J., Qian, Y., & Cheng, J. (2024). Factors influencing career adaptation: The positive effects of mastery goal orientation, social support, and vocational decision self-efficacy. *Journal of Infrastructure, Policy and Development*, 8(8). <https://doi.org/10.24294/jipd.v8i8.8399>
- Fitri, D. (2024). Hubungan Social Support terhadap Career Adaptability pada Karyawan Early Career. *Jurnal Psikologi Udayana*, 11(1), 449–461. <https://doi.org/10.24843/JPU/2024.v11.i01.p04>
- Gemilang, M., Yuda¹, P., & Sarianti, R. (2025). *Pengaruh Social Support Terhadap Career Adaptability Mahasiswa Tingkat Akhir Dengan Career Decision Self Efficacy Sebagai Variabel Mediasi*. 6(5). <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i5>
- Hair et al. (2021). *Multivariate Data Analysis*.
- Junita, F., & Erlin, N. A. (2026). *From Internship to Employment: The Role of Career Adaptability in Enhancing Students' Work Readiness*. <https://ejournal.upi.edu/index.php/IJDB>
- Kvasková, L., Hlado, P., Juhaňák, L., & Macek, P. (2023). Self-esteem and career adaptability: Moderating roles of parental and peer support. *Career Development Quarterly*, 71(2), 84–96. <https://doi.org/10.1002/cdq.12319>
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (1994). *LentBrownHackett1994*.
- Liu, Z., & Liang, J. (2025). Social support and career adaptability among college students: The mediating roles of proactive personality and career decision making self-efficacy. *Journal of Psychology in Africa*, 35(3), 361–368. <https://doi.org/10.32604/jpa.2025.068059>
- Mark L. Savickas. (2020). *Career_Construction_Theory_and_Counseling_Model_(2020)*.
- Ningsih, M. R., & Musoli. (2022). Pengaruh Internal Locus of Control Dan Dukungan Sosial Terhadap Career Adaptability Mahasiswa Tingkat Akhir Di Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta. *Journal of Society Bridge*, 1(2), 14–22. <https://www.bk3s.org/ojs/index.php/jsb>
- Öztemel, K., & Yıldız-Akyol, E. (2021). The Predictive Role of Happiness, Social Support, and Future Time Orientation in Career Adaptability. *Journal of Career Development*, 48(3), 199–212. <https://doi.org/10.1177/0894845319840437>

- Rahman, D. H., Multisari, W., Probowati, D., Bariyyah, K., Tri Hidayatullah, H., Lutfi, A., & Kuha, A. (2024). Career Adaptability: Analysis of Non-Cognitive Factors in University Students. *KONSELOR*, 13(1), 16–28. <https://doi.org/10.24036/0202413126-0-86>
- Rotter, J. B. (1966). *Psychological Monographs: General and Applied GENERALIZED EXPECTANCIES FOR INTERNAL VERSUS EXTERNAL CONTROL OF REINFORCEMENT* (Vol. 80, Number 1).
- Salim, R. M. A., Istiasih, M. R., Rumalutur, N. A., & Situmorang, D. D. B. (2023). The role of career decision self-efficacy as a mediator of peer support on students' career adaptability. *Heliyon*, 9(4). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e14911>
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2017). *Health Psychology Biopsychosocial Interactions* (9th Edition). John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Wahyuaji Pamungkas, D., & Sarianti, R. (2026). *The Effect of Internal Locus of Control on Career Adaptability: The Mediating Role of Career Decision Self-Efficacy among Fresh Graduates*. <https://ejournal.upi.edu/index.php/IJDB>
- Zhang, Q., Amat, S., Omar, M., & Mansor, A. Z. (2025). Predicting Career Adaptability among Higher Vocational College Students: The Roles of Proactive Personality, Career Decision-Making Self-Efficacy, and Social Support. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 24(9), 426–446. <https://doi.org/10.26803/ijlter.24.9.21>
- Zhou, A., Liu, J., Xu, C., & Jobe, M. C. (2024). Effect of Social Support on Career Decision-Making Difficulties: The Chain Mediating Roles of Psychological Capital and Career Decision-Making Self-Efficacy. *Behavioral Sciences*, 14(4). <https://doi.org/10.3390/bs14040318>