

PENGARUH INTERNAL LOCUS OF CONTROL DAN SELF-EFFICACY TERHADAP CAREER MATURITY KARYAWAN PADA SUTANRAJA HOTEL AMURANG**THE EFFECT OF INTERNAL LOCUS OF CONTROL AND SELF-EFFICACY ON CAREER MATURITY OF EMPLOYEES IN SUTANRAJA HOTEL AMURANG**

Oleh :

Sania V. Sondakh¹
Victor P.K. Lengkong²
Lucky O.H. Dotulong³^{1,2,3} Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹saniaveronika2705@gmail.com²kanakaisar@gmail.com³luckydotulong@unsrat.ac.id

Abstrak: Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam menjalankan suatu perusahaan atau organisasi. Adapun hal penting yang harus di perhatikan dalam setiap organisasi yang ada di setiap perusahaan adalah *career maturity*, karyawan yang telah memiliki kematangan karir dalam memulai posisi yang baru tentu akan mempengaruhi setiap pekerjaan yang akan di kerjakan dalam perusahaan. Maka dari itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *internal locus of control* dan *self-efficacy* terhadap *career maturity* pada Sutanraja Hotel Amurang. Metode penelitian yang digunakan berupa kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan berdasarkan hasil pengujian nilai *f* hitung sebesar 10.063 yang berarti variabel-variabel independen *internal locus of control* dan *self-efficacy* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen *career maturity* karyawan pada Sutanraja Hotel Amurang, tidak terdapat pengaruh antara *internal locus of control* terhadap *career maturity* karyawan pada Sutanraja Hotel Amurang, dan terdapat pengaruh antara *self-eficacy* terhadap *career maturity* karyawan pada Sutanraja Hotel Amurang besarnya pengaruh 2,881. Saran yang dapat di ambil dari penelitian ini adalah karyawan sebaiknya memperbarui lagi informasi tentang dunia kerja, membuka pengalaman baru untuk meningkatkan lagi *career maturity* karyawan, perusahaan sebaiknya memberikan berbagai pelatihan kerja dan pengembangan diri sebagai upaya mencapai *career maturity*.

Kata Kunci : pengaruh *internal locus of control* dan *self-efficacy* terhadap *career maturity* pada sutanraja hotel amurang

Abstract : Human resources is one of the important aspects in running a company or organization. The important thing that must be considered in every organization in every company is *career maturity*, employees who already have a *career maturity* in starting a new position will certainly affect every job that will be done in the company. Therefore this study was made aiming to determine the effect of *internal locus of control* and *self-efficacy* on *Career Maturity* at Sutanraja Hotel Amurang. The research method used is quantitative. The results showed based on the test results of the calculated *f* value of 10,063 which means that the independent variables *internal locus of control* and *self-efficacy* simultaneously had a significant effect on the employee *career maturity* dependent variables at Sutanraja Hotel Amurang, there was no influence between the *internal locus of control* on careers employee *maturity* at Sutanraja Hotel Amurang, and there is an influence between *self-efficacy* on the *career maturity* of employees at Sutanraja Hotel Amurang the amount of influence is 2.881. The advice that can be taken from this research is that employees should update more information about the world of work, open up new experiences to increase employee *career maturity*, the company should provide a variety of job training or certain skills training and self-development in an effort to achieve *career maturity*.

Keywords: the influence of *internal locus of control* and *self-efficacy* on *career maturity* in sutanraja hotel amurang

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam menjalankan suatu perusahaan atau organisasi. Adanya bagian-bagian dalam suatu perusahaan yang di bagi harus diimbangi dengan pemanfaatan tenaga-tenaga kerja yang berkompeten di bidang pekerjaannya masing-masing dan mempunyai keahlian dan kemampuan untuk memaksimalkan sumber-sumber daya tersebut. Tidak mungkin suatu layanan akan dipersiapkan oleh satu atau dua orang karyawan, atau hanya di kerjakan oleh pihak pimpinan saja.

Dalam menjalankan kegiatan-kegiatan administrasi dan operasional di suatu perusahaan, keberadaan organisasi formal dan non-formal sudah merupakan hal yang umum. Adanya organisasi di setiap perusahaan mempermudah pihak pimpinan dan manajemen sumber daya manusia untuk mengetahui keadaan nyata dari para karyawan dan untuk mengatur semua aktivitas kerja dijalankan oleh masing-masing dari mereka tanpa harus memberikan satu instruksi yang tegas. Organisasi tersebut juga dapat membantu para karyawan untuk selalu mendapatkan inspirasi dalam bekerja, sehingga dapat memberikan hasil kerja terbaik. Adapun hal yang penting yang harus di perhatikan dalam setiap organisasi yang ada di setiap perusahaan adalah *'Career Maturity'* (kematangan karir) karyawan yang telah memiliki kematangan karir dalam memulai posisi yang baru tentu akan mempengaruhi setiap pekerjaan yang akan di kerjakan dalam perusahaan. Berkaitan dengan *Career Maturity* adapun yang harus di perhatikan untuk mencapai *Career Maturity* didalamnya ada *Internal Locus Of Control* dan *Self-Efficacy*. *Locus of control* Kreitner dan Kinicki (2001) menyatakan terdiri dari dua konstruk yaitu *internal* dan *eksternal*, dimana *Internal Locus Of Control* apabila seseorang meyakini bahwa apa yang terjadi selalu berada dalam kontrolnya dan dia selalu mengambil peran serta bertanggung jawab dalam setiap pengambilan keputusan, sedangkan *eksternal locus of control* apabila seseorang meyakini bahwa kejadian dalam hidupnya berada diluar kontrolnya.

Fokus penelitian ini adalah *Internal Locus Of Control* Kreitner dan Kinicki (2003) menyatakan individu yang mempunyai *internal locus of control* menunjukkan motivasi yang *Internal Locus Of Control* lebih besar, menyukai hal-hal yang bersifat kompetitif, suka bekerja keras, merasa dikejar waktu dan ingin selalu berusaha lebih baik daripada kondisi sebelumnya, sehingga mengarah pada pencapaian prestasi yang lebih tinggi

Self-Efficacy juga memberikan dampak dalam pekerjaan di suatu perusahaan. *Self-efficacy* keyakinan seseorang akan kemampuannya sendiri untuk berhasil mencapai sesuatu Brown (2013). *Self-efficacy* juga berpengaruh bagi individu dalam bertindak dan membuat keputusan untuk mencapai tujuannya. Senada dengan hal itu, Septirini (2014) juga menyatakan bahwa *self-efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimiliki untuk mengatur dan mengerjakan tugas yang diperlukan agar mencapai hasil yang diinginkan.

Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh:

1. Apakah *Internal Locus of control* dan *Self-Efficacy* berpengaruh terhadap *Career maturity* Karyawan
2. Apakah *Internal Locus of control* berpengaruh terhadap *Career maturity* Karyawan
3. Apakah *Self-Efficacy* berpengaruh terhadap *Career maturity* Karyawan

TINJAUAN PUSTAKA

Internal Locus of control

Rotter (1975) menyatakan bahwa *internal* dan *eksternal* mewakili dua ujung *kontinum*, bukan secara terpisah. *Internal* cenderung menyatakan bahwa sebuah peristiwa berada pada kontrol mereka sendiri, sementara *eksternal* lebih cenderung menyalahkan faktor luar yang mempengaruhi suatu kejadian yang menimpa mereka. Pervin dalam Smet (1994:181) mendefinisikan konsep *locus of control* adalah bagian dari *social learning theory* yang menyangkut kepribadian dan mewakili harapan umum mengenai masalah faktor-faktor yang menentukan keberhasilan, pujian, dan hukuman terhadap kehidupan seseorang. Gibson, Ivancevich dan Donnelly (1995:161) menyatakan bahwa *locus of control* merupakan karakteristik kepribadian yang menguraikan orang yang menganggap bahwa kendali kehidupan mereka datang dari dalam diri mereka sendiri sebagai *internalizer*. Orang yang yakin bahwa kehidupan mereka di kendalikan oleh faktor *eksternal* di sebut *externalize*.

Self-Efficacy

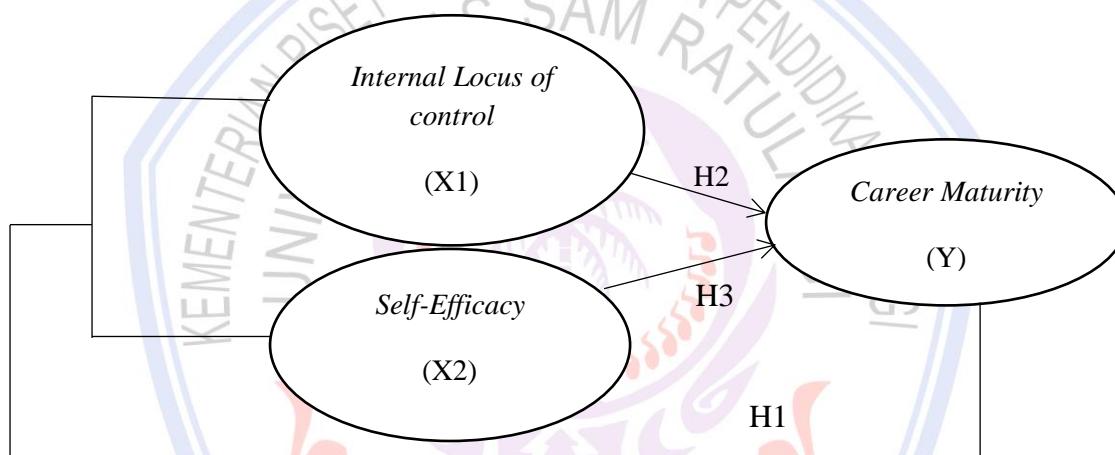
Santrouk (2007:286) mendefinisikan *Self-Efficacy* adalah kepercayaan seseorang atas kemampuannya dalam menguasai situasi dan menghasilkan sesuatu yang menguntungkan. Bandura (1997) menyatakan *self-*

efficacy adalah kemampuan generatif yang dimiliki individu meliputi kognitif, sosial, dan emosi. Kemampuan individu tersebut harus dilatih dan di atur secara efektif untuk mencapai tujuan individu. Hal ini Bandura menyebutnya dengan *self-efficacy* karena menurut Bandura memiliki kemampuan berbeda dengan mampu mengorganisasikan strategi yang sesuai dengan tujuan serta menyelesaikan strategi tersebut dengan baik walaupun dalam keadaan yang sulit. Bandura dan Jourden (1991) menyatakan keraguan dapat mempengaruhi kemampuan yang dimiliki individu sehingga kemampuan tersebut tidak muncul, karena keraguan tersebut dapat melemahkan keyakinan untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Career Maturity

Kematangan karir Super dalam Osipow (1983:142) menyatakan bahwa orang-orang bekerja keras untuk menerapkan konsep diri mereka dengan memilih untuk memasuki jabatan yang memungkinkan ia bisa mengespresikan diri. Ini berarti kematangan karir di tentukan oleh konsep diri yaitu pandangan individu tentang diri dan lingkungan. Super dikutip Coertse dan Schepers (2004) menyatakan bahwa kematangan karir adalah keberhasilan individu untuk menyelesaikan dan mengatasi tugas-tugas perkembangan karir yang khas pada tiap tahapan perkembangan karir. Crites dalam Wijaya (2010:3) mendefinisikan kematangan karir sebagai tingkat di dalam individu telah menguasai tugas perkembangan karirnya, baik komponen pengetahuan maupun sikap, yang sesuai dengan tahap perkembangan karir

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber : Kajian Teori, 2019

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian adalah:

- H1 : Apakah *Internal Locus of control* dan *Self-Efficacy* berpengaruh secara simultan terhadap *Career Maturity* Karyawan pada Sutanraja Hotel Amurang
- H2 : Apakah *Internal Locus of control* berpengaruh terhadap *Career Maturity* Karyawan pada Sutanraja Hotel Amurang
- H3 : Apakah *Self-Efficacy* berpengaruh terhadap *Career Maturity* Karyawan pada Sutanraja Hotel Amurang

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif atau penelitian hubungan, menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif dimaksudkan untuk menghubungkan variable bebas (*Intrnal locus of control* dan *Self-Efficacy*) dengan variabel terkait (*Career Maturity* Karyawan). Objek Penelitian ini yaitu pada

Sutanraja Hotel Amurang dengan waktu penelitian diperkirakan selama 6 bulan terhitung mulai dari bulan Januari sampai dengan bulan Juni

Populasi, Sampel

Populasi penelitian yang diambil dalam penelitian ini adalah 60 Karyawan Sutanraja Hotel Amurang yang berlokasi di Jl.Raya Amurang Minahasa Selatan.

Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara (interview)

Hasil wawancara dengan Pak Cahyo jabatan sebagai HRD Sutanraja Hotel Amurang

2. Kuesioner

Adapun dalam penelitian ini kuesioner tentang *internal locus of control*, *self -efficacy* Terhadap *career maturity* karyawan pada Sutanraja Hotel Amurang. Isi dari kuesioner merupakan pernyataan-pernyataan tertutup untuk memperoleh data mengenai identitas responden, *internal locus of control*, *self -efficacy* Terhadap *career maturity*.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini data diolah menggunakan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) Versi 23.0. Data yang terkumpul akan dianalisis dengan beberapa tahap, uji validitas dan uji reliabilitas instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Instrumen

Uji Validitas

Karena jumlah responden yang digunakan untuk uji validitas sebanyak 60 orang, maka besarnya nilai df dapat dihitung dengan rumus:

$$df = n - k = 60 - 3 = 57$$

Nilai r tabel dengan signifikansi 5% (0,05), pengujian *two tail* dan df sebesar 57 adalah 0,2564. Jika r hitung > 0,2564 maka item pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Pearson Correlation	Keterangan
<i>Internal Locus Of Control</i> (X1)	X1.1	0,788	Valid
	X1.2	0,557	Valid
	X1.3	0,669	Valid
	X1.4	0,740	Valid
<i>Self-Efficacy</i> (X2)	X2.1	0,822	Valid
	X2.2	0,685	Valid
	X2.3	0,725	Valid
	X2.4	0,877	Valid
<i>Career Maturity</i> (Y)	Y.1	0,720	Valid
	Y.2	0,818	Valid
	Y.3	0,411	Valid
	Y.4	0,761	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Statistik, 2019.

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa semua item pernyataan indikator dari variabel *Internal Locus Of Control* (X1), *Self-Efficacy* (X2), dan *Career Maturity* (Y) mempunyai nilai *pearson correlation* lebih besar dari r table (0,2564). Dengan demikian semua item pernyataan untuk semua variabel dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Butir angket atau kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika *cronbach's alpha* > 0,6 dan dikatakan tidak reliabel jika *cronbach alpha* < 0,6.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

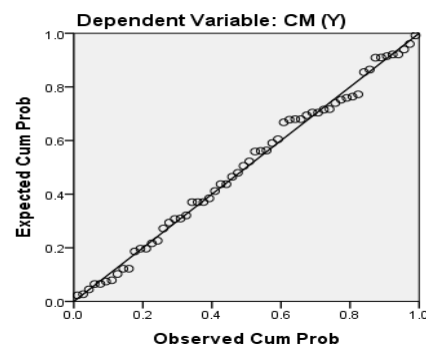
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Internal Locus Of Control (X1)</i>	0,629	Reliabel
<i>Self-Efficacy (X2)</i>	0,785	Reliabel
<i>Career Maturity (Y)</i>	0,629	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data Statistik, 2019.

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa semua variabel *Internal Locus Of Control (X1)*, *Self-Efficacy (X2)*, dan *Career Maturity (Y)* memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar 0,6. Hal ini berarti bahwa alat ukur tersebut reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

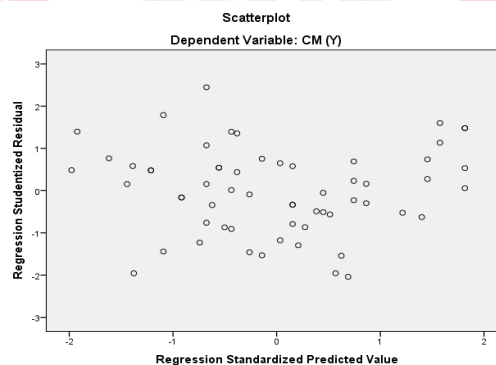
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas**

Sumber: Hasil Olah Data Statistik, 2019

Gambar 2 menunjukkan bahwa data plotting (titik-titik) menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heterokedastisitas

**Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Hasil Olah Data Statistik, 2019

Gambar 3 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka hal ini menunjukkan model regresi bebas heteroskedastisitas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a		
		Collinearity Statistics		
Model		B	Tolerane	VIF
1	(Constant)	6.151		
	ILC (X1)	.155	.629	1.590
	SE (X2)	.381	.629	1.590

a. Dependent Variable: CM (Y)

Sumber: Hasil Olah Data Statistik, 2019

Tabel 3 memberikan informasi:

- Variabel *Internal Locus Of Control* memiliki angka tolerance 0,629 dan nilai VIF 1,590. Hal ini menunjukkan bahwa angka tolerance variabel *Internal Locus Of Control* mendekati 1 dan nilai VIF disekitar angka 1, sehingga tidak terdapat multikolinieritas.
- Variabel *Internal Locus Of Control* memiliki angka tolerance 0,629 dan nilai VIF 1, 590. Hal ini menunjukkan bahwa angka tolerance variabel customer value mendekati 1 dan nilai VIF disekitar angka 1, sehingga tidak terdapat multikolinieritas.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**Coefficients^a**

		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients Beta
Model		B		
1	(Constant)	6.151	2.057	
	ILC (X1)	.155	.160	.139
	SE (X2)	.381	.132	.414

a. Dependent Variable: CM (Y)

Sumber: Hasil Olah Data Statistik, 2019

Dari tabel 4 dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,151 + 0,155 X1 + 0,381 X2$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta pada persamaan regresi linier berganda di atas adalah 6,151, hal ini menjelaskan bahwa jika variabel *Internal Locus Of Control* (X1), *Self-Efficacy* (X2) nilainya 0 (nol), maka nilai *Career Maturity*(Y) adalah 6,151.
- Koefisien regresi variabel *Internal Locus Of Control* (X1) adalah 0,155 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa *Self-Efficacy* (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap *Career Maturity* (Y) dan jika *Internal Locus Of Control* (X1) bertambah sebesar satu satuan sementara *Self-Efficacy* (X2), diasumsikan tetap, maka *Career Maturity* (Y) akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0,155.
- Koefisien regresi variabel *Self-Efficacy* (X2) adalah 0,381 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa *Self-Efficacy* (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap *Career Maturity* (Y) dan jika *Self-Efficacy* (X2) bertambah sebesar satu satuan sementara *Internal Locus Of Control* (X1) diasumsikan tetap, maka terhadap *Career Maturity* (Y) akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0,381.

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.511 ^a	.261	.235	2.21111

a. Predictors: (Constant), SE (X2), ILC (X1)

b. Dependent Variable: CM (Y)

Sumber: Hasil Olah Data Statistik, 2019

Tabel 5 Menunjukkan bahwa nilai R yang dihasilkan sebesar 0,511. Hal ini menjelaskan bahwa variabel independen yaitu, *Internal Locu Of Control* (X1) *Self-Efficacy* (X2), berpengaruh kuat terhadap variabel dependen yaitu *Career Maturity* (Y).

**Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.511 ^a	.261	.235	2.21111

a. Predictors: (Constant), SE (X2), ILC (X1)

b. Dependent Variable: CM (Y)

Sumber: Hasil Olah Data Statistik, 2019

Tabel 6 Menunjukkan bahwa nilai R² yang dihasilkan sebesar 0,261 Hal ini menjelaskan bahwa variabel dependen yaitu *Career Maturity* (Y) dipengaruhi oleh variabel independen yaitu *Internal Locus Of Control* (X1), *Self-Efficacy* (X2), 26,1%, sedangkan sisanya sebesar 57,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 7. Uji F (simultan)
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	98.363	2	49.182	10.063	.000 ^b
	Residual	278.570	57	4.887		
	Total	376.933	59			

a. Dependent Variable: CM (Y)

b. Predictors: (Constant), SE (X2), ILC (X1)

Sumber: Hasil Olah Data Statistik, 2019

Tabel 7 menunjukkan nilai F hitung sebesar 10.063 sementara F tabel sebesar 3,16 yang berarti nilai F hitung > dari F tabel. Hal ini menjelaskan bahwa variabel-variabel independen yaitu *Internal Locus Of Control* (X1), *Self-Efficacy* (X2), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu *Career Maturity*(Y).

**Tabel 8. Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a**

Model		T	Sig.
1	(Constant)	2.991	.004
	ILC (X1)	.971	.335
	SE (X2)	2.881	.006

a. Dependent Variable: CM (Y)

Sumber: Hasil Olah Data Statistik, 2019

Dari tabel 8 berganda di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai t hitung variabel *Internal Locus Of Control* (X1) sebesar 0,971 sementara t tabel sebesar 2,002 yang berarti nilai t hitung < dari t tabel. Hal ini menjelaskan bahwa variabel independen yaitu *Internal Locus Of Control* (X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu *Career Maturity* (Y).
- b. Nilai t hitung variabel *Self-Efficacy* (X2) sebesar 2,881 sementara t tabel sebesar 2,002 yang berarti nilai t hitung > dari t tabel. Hal ini menjelaskan bahwa variabel independen yaitu *Self-Efficacy* (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu *Career Maturity* (Y).

Pembahasan

Karyawan menjadi salah satu aspek penting dalam menjamin suatu perusahaan akan tetapi bertahan di tengah persaingan bisnis saat ini. Perbedaan dalam latar belakang setiap karyawan merupakan hal yang dapat menentukan apakah visi dan misi setiap perusahaan dapat tercapai sepenuhnya atau tidak sama sekali. Cara pandang karyawan dalam suatu organisasi sangat berpengaruh terhadap cara, sifat dan tindakan setiap karyawan. Penelitian ini secara khusus menganalisis tentang *Internal Locus Of Control* dan *Self-Efficacy* Terhadap *Career Maturity* Karyawan pada Sutanraja Hotel Amurang.

Pengaruh *Internal Locus Of Control* dan *Self-Efficacy* Terhadap *Career Maturity* Karyawan Pada Sutanraja Hotel Amurang.

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai f hitung sebesar 10.063 yang berarti variabel-variabel independen *Internal Locus Of Control* (X1) dan *Self-Efficacy* (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen *Career Maturity* Karyawan pada Sutanraja Hotel Amurang.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Novita Larasati, dan Kardoyo (2016) Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa *internal locus of control* dan *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *career maturity*. Hipotesis (H1) yang menyatakan bahwa *Internal Locus Of Control* dan *Self-Efficacy* berpengaruh secara simultan terhadap *Career Maturity* terbukti yang berarti bahwa setiap peningkatan ataupun penurunan *Internal Locus Of Control* dan *Self-Efficacy* akan berpengaruh terhadap *Career Maturity*.

Pengaruh *Internal Locus Of Control* Terhadap *Career Maturity* Karyawan Pada Sutanraja Hotel Amurang.

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel *Internal Locus Of Control* (X1) sebesar 0,971 sementara t tabel sebesar 2,002 yang berarti nilai t hitung < dari t tabel. Hal ini menjelaskan bahwa variabel independen yaitu *Internal Locus Of Control* (X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu *Career Maturity* (Y). Hipotesis 2 (H2) yang menyatakan bahwa *Internal Locus Of Control* berpengaruh secara parsial terhadap *Career Maturity* tidak terbukti, yang berarti bahwa setiap peningkatan ataupun penurunan *Internal Locus Of Control* tidak mempengaruhi peningkatan ataupun penurunan *Career Maturity*. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adolfini et.al (2018) yaitu *Locus Of Control* tidak berpengaruh signifikan dalam mengembangkan usaha mikro dan usaha kecil.

Hal ini berarti karyawan tidak terlalu memperhatikan *Internal Locus Of Control* dalam mencapai *Career Maturity* di Sutan Raja Hotel Amurang. Hal ini disebabkan karena karyawan Sutanraja Hotel Amurang lebih memperhatikan soal keberuntungan dalam suatu jabatan yang di berikan perusahaan. Karna menurut para pegawai kinerja seseorang dan kepercayaan yang penuh tidak cukup kuat dalam suatu jenjang karir seseorang, adapun keberuntungan terjadi dalam jenjang karir di peroleh karna adanya kerabat yang bekerja di perusahaan tersebut ataupun keberuntungan lainnya sehingga memberikan peluang untuk bekerja ataupun kenaikan jabatan.

Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap *Career Maturity* Karyawan Pada Sutanraja Hotel Amurang.

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel *Self-Efficacy* (X2) sebesar 2,881 sementara t tabel sebesar 2,002 yang berarti nilai t hitung > dari t tabel. Hal ini menjelaskan bahwa variabel independen yaitu *Self-Efficacy* (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu *Career Maturity* (Y). Hipotesis 3 (H3) yang menyatakan bahwa *Career Maturity* berpengaruh secara parsial terhadap *Career Maturity* terbukti, yang berarti bahwa setiap peningkatan ataupun penurunan *Career Maturity* akan mempengaruhi peningkatan ataupun penurunan *Career Maturity*.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang di lakukan oleh Adolfini et.al (2018) dimana karakteristik individu seperti *self-efficacy* berpengaruh dalam menentukan pengembangan usaha makro dan usaha kecil di manado. Harjono, Lumanauw, dan Lengkong (2015) menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Salangka dan Dotulong (2015) menyatakan bahwa Karyawan yang

memiliki *self-efficacy* yg tinggi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang mana jika *self-efficacy* atau efikasi diri karyawan meningkat, maka kepuasan kerjanya cenderung meningkat. Seligman dalam komandya (2008) menyatakan bahwa salah satu ciri tingkat kematangan karir yang positif ditandai dengan meningkatnya sikap yang berhubungan dengan kematangan karir yakni efikasi diri. Bandura dalam Zulkaida (2007) menyatakan bahwa orang yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan mengeluarkan usaha yang besar untuk mengatasi hambatan dalam mencapai tujuannya. Karyawan yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan lebih siap menentukan karir mana yang tepat untuk dirinya. Bandura (1997) menyatakan dalam proses membuat keputusan mengenai pilihan karir, individu harus mempertimbangkan ketidakpastian akan kemampuannya terhadap bidang yang diminati, kepastian dan prospek karirnya di masa depan dan identitas diri yang dicarinya. Untuk mengatasi ketidakmampuan menilai kecakapannya sendiri, individu harus memiliki *self-efficacy*.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat di ambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh simultan antara *internal locus of control* dan *self-efficacy* terhadap *career maturity* karyawan di Sutanraja Hotel Amurang
2. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara *internal locus of control* terhadap *career maturity* karyawan di Sutanraja Hotel Amurang.
3. Terdapat pengaruh signifikan antara *self-efficacy* terhadap *career maturity* karyawan di Sutanraja Hotel Amurang. Besarnya pengaruh *self-efficacy* terhadap *career maturity* karyawan di Sutanraja Hotel Amurang

Saran

Saran yang dapat di ambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Karyawan sebaiknya memperbarui lagi informasi tentang dunia kerja, membuka pengalaman-pengalaman baru untuk meningkatkan lagi *career maturity* karyawan.
2. Perusahaan sebaiknya memberikan berbagai pelatihan kerja atau pelatihan ketrampilan tertentu dan pengembangan diri sebagai upaya mencapai kematangan karir .
3. Perlu adanya penelitian lebih lanjut yang melibatkan variabel yang diduga berpengaruh terhadap *career maturity* karyawan. Hal ini dikarenakan kematangan karir karyawan ditentukan oleh beberapa faktor lain yaitu faktor keluarga, faktor internal, faktor sosial ekonomi, dan faktor jenis kelamin.

DAFTAR PUSTAKA

- Adolfina., Pandowo Ch.M., Lumintang G.G. 2018. *Individual Characteristics as Determinants in Developing Micro and Small Enterprises in Manado, Indonesia*
<http://www.ijbmer.com/docs/volumes/vol9issue1/ijbmer2018090101.pdf> Diakses 13 November 2019
- Bandura, A. 1997. *Self Efficacy – The Exercise Of Control (Fifth Printing 2002)*. : W.H. Freeman & Company New York.
- Bandura, A., dan Jourden, F.J. 1991. *Self-Regulatory Mechanisms Governing The Impact Of Social Comparison On Complex Decision Making*. *Journal Of Personality and Social Psychology*, Vol. 60, No. 6, Page 941-951 . <https://www.uky.edu/~eushe2/Bandura/Bandura1991JPSP.pdf> Diakses 13 November 2019
- Brown., Lisa, J., John, M., Malouff., dan Nicola, S., Schutte. 2013. *Self-Efficacy Theory*. Australia. University of New England. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article/view/13574> Diakses 25 Nov 2019.
- Coertes., dan Schepers. 2004. *some personality and cognitive correlates of career maturity*. *Journal of industrial psychology*. Afrikaans University. <http://etheses.uin-malang.ac.id/9129/1/13410213.pdf> Diakses 25 Februari 2019

- Gibson., James., Ivancevich., John, M., and Donelly, Jr.H. 1996. *Organizations:Behaviour*, Structure and Process, 14th edition . Terjemahan oleh Nunuk Adiarni. Binarupa Aksara, Jakarta.
- Harjono, G.J., Lumanauw, B., dan Lengkong , V.P.K. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai PT. AIR MANADO <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/10062> Diakses 25 Nov 2019.
- Kreitner, R., dan Kinicki, A. 2001. *Perilaku Organisasi* (Organizational Behavior). Salemba Empat, Jakarta
- _____. 2003. *Perilaku Organisasi* (Organizational Behavior). Salemba Empat, Jakarta
- Komandayhrini, E., dan Hawadi, L.F. 2008. Hubungan *Self Efficacy* Dan Kematangan Dalam Memilih Karir Siswa Program Percepatan Belajar. *Jurnal Keberbakatan & Kreativitas*. Vol. 02. No. <http://issuu.com/pustakat/docs/jurnal> Diakses 3 September 2019
- Novita, L., dan Kardoyo. 2016. Pengaruh *Internal Locus Of Control* dan *Self-Efficacy* Terhadap *Career Maturity* Siswa Kelas XII SMK Di Kabupaten Kudus <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article/view/13574/7438> Diakses 13 April 2019
- Osipow, S.H. 1983. *Theories Of Career Development*. Prentice-Hall Inc, New Jersey
- Efendi, Y. 2017. *Some Problems and Misconceptio Related to The Construct of Internal Versus External Control Reinforcement*. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 48: 5667. http://digilib.unila.ac.id/28787/2/SKRIPSI%20TANPA%20BAB%20PE_BAHASAN.pdf Diakses 13 April 2019
- Salangka, R., dan Dotulong. L. 2015. P engaruh *Self Efficacy*, Self Esttem Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) WILAYAH SULUTTENGGO <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/9494> Diakses 3 September 2019
- Santrock, J.W. 2007. *Adolescent (11th ed.)* McGraw-Hill, New York
- Septirini, A.T. 2014. Pengaruh *Locus Of Contro*, Efikasi Diri dan Belajar Terhadap Kematangan Karir Siswa XII Akuntansi SMK Ma'arif NU 1 Cilongok *Skripsi*. Semarang: Universitas Negeri Semarang. <https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/8805/Bab%202.pdf?sequence=10> Diakses 25 Februari 2019
- Smet, B. 1994. *Psikologi Kesehatan*. PT. Gramedia Widiasarna Indonesia :Jakarta
- Wijaya F. 2010. Hubungan antara kematangan karir dengan motivasi belajar pada siswa kelas X MAN CIBINONG. *Jurnal Psikologi*. Bandung: Fakultas Psikologi Universitas Gunahadarma <http://etheses.uin-malang.ac.id/9129/1/13410213.pdf> Diakses 1 Maret 2019
- Zulkaida, A. 2007. Pengaruh *Locus Of Control* Efikasi Dan Prestasi Belajar Diri Terhadap Kematangan Karir Siswa Sekola Menegah Atas (SMA). *Proceeding Pesat*, Vol 2 b1-b4 <https://lib.unnes.ac.id/20220/1/7101407030.pdf> Diakses 3 September 2019