

**HUBUNGAN ANTARA *SELF EFFICACY* DENGAN
KESIAPAN INDIVIDU UNTUK BERUBAH PADA
KARYAWAN PT. PELABUHAN INDONESIA I
(PERSERO)**

SKRIPSI

OLEH :

INTAN SYABARIAH HASIBUAN

15.860.0388



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
.....

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

**HUBUNGAN ANTARA *SELF EFFICACY* DENGAN
KESIAPAN INDIVIDU UNTUK BERUBAH PADA
KARYAWAN PT. PELABUHAN INDONESIA I
(PERSERO)**

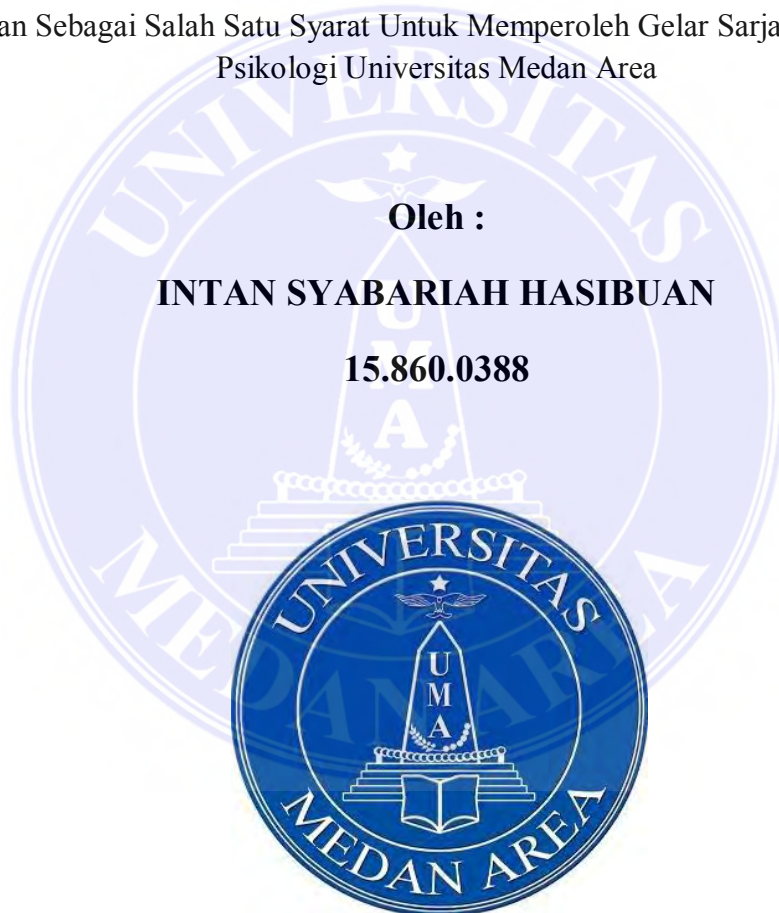
SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana di Fakultas
Psikologi Universitas Medan Area

Oleh :

INTAN SYABARIAH HASIBUAN

15.860.0388



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
.....

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

LEMBAR PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA *SELF EFFICACY* DENGAN
KESIAPAN INDIVIDU UNTUK BERUBAH PADA
KARYAWAN PT. PELABUHAN INDONESIA I
(PERSERO)

NAMA : INTAN SYABARIAH HASIBUAN

NPM : 15.860.0388

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI ORGANISASI

DISETUJUI OLEH

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

(Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd)

(Nafeesa, S.Psi, M.Psi)

MENGETAHUI

Kepala Bagian

Dekan

(Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi)

(Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd)

Tanggal Sidang Meja Hijau

27 September 2019

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI FAKULTAS
PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN DITERIMA UNTUK
MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARATSYARAT GUNA
MEMPEROLEH DERAJAT SARJANA (SI)
PSIKOLOGI

PADA TANGGAL
27 September 2019

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA

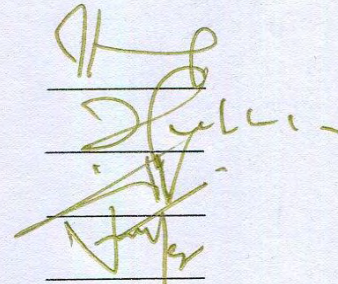
DEKAN

(Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd)

Dewan Penguji

1. Azhar Aziz, S.Psi, MA
2. Drs. Mulia Siregar M.Psi
3. Prof. Dr. Abdul munir M.Pd
4. Nafeesa, S.Psi, M.Psi

Tanda Tangan



LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 27 September 2019



Intan Syabarah Hasibuan
15.860.0388

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Intan Syabariah Hasibuan

NPM : 15.860.0388

program Studi : Ilmu Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalti Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Hubungan antara *Self Efficacy* dengan Kesiapan Individu untuk Berubah pada Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero).

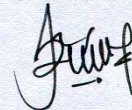
Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Medan

Pada Tanggal: 27 September 2019

Yang Menyatakan



(Intan Syabariah Hasibuan)

**HUBUNGAN ANTARA *SELF EFFICACY* DENGAN KESIAPAN
INDIVIDU UNTUK BERUBAH PADA KARYAWAN PT. PELABUHAN
INDONESIA I (PERSERO)**

**INTAN SYABARIAH HASIBUAN
15.860.0388**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan *self efficacy* dengan kesiapan individu untuk berubah pada karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan, yang berjumlah 72 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *random sampling*. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan dua skala, yaitu skala *self efficacy* dan skala kesiapan individu untuk berubah. Analisis data menggunakan teknik korelasi (r_{xy}) sebesar 0,468 dan $p = 0,000$ ($p < 0,05$), artinya terdapat hubungan positif antara *self efficacy* dengan kesiapan individu untuk berubah pada Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero), bahwa semakin tinggi *self efficacy* karyawan maka semakin tinggi kesiapan individu untuk berubah, semakin rendah *self efficacy* karyawan maka semakin rendah kesiapan individu untuk berubah. *Self efficacy* dalam penelitian ini tergolong tinggi yang ditunjukkan dengan nilai mean empirik = 100,92 > mean hipotetik = 90 dimana selisihnya melebihi bilangan SD = 5, kesiapan individu untuk berubah juga tergolong tinggi dengan nilai mean empirik = 86,56 > mean hipotetik = 70 dimana selisihnya melebihi bilangan SD = 8. Adapun koefisien determinasi dari korelasi tersebut sebesar $r^2 = 0,172$ artinya ini menunjukkan bahwa *self efficacy* berkontribusi terhadap kesiapan individu untuk berubah sebesar 17,2%. Dari hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.

Kata Kunci: *Self Efficacy*, Kesiapan Individu Untuk Berubah

**RELATIONSHIP BETWEEN *SELF EFFICACY* WITH INDIVIDUAL
READINESS TO CHANGE IN EMPLOYEES PT. PELABUHAN
INDONESIA I (PERSERO)**

**INTAN SYABARIAH HASIBUAN
15.860.0388**

ABSTRACT

This research is to see the relationship between *self efficacy* with individual readiness to change in the employees of PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero). The method used in this research is quantitative method. The subjects in this study were company employees, totaling 72 people. The sampling technique uses a random sampling technique. Data retrieval is done using two scales, namely the scale of *self-efficacy* and scale of individual readiness to change. Data analysis using correlation techniques (r_{xy}) of 0.468 and $p = 0,000$ ($p < 0.05$), meaning that there is a positive relationship between *self efficacy* and individual readiness to change at PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero), that the higher the employee's *self-efficacy*, the higher the individual's readiness to change, the lower the employee's self-efficacy, the lower the individual's readiness to change. *Self efficacy* in this study is high, indicated by empirical mean value = 100.92 > hypothetical mean = 90 where the difference exceeds $SD = 5$, individual readiness to change is also high with empirical mean value = 86.56 > hypothetical mean = 70 where the difference exceeds the number $SD = 8$. The coefficient of determination of the correlation is $r^2 = 0.172$ meaning this shows that *self-efficacy* contributes to individual readiness to change by 17.2%. From the results of this study, the hypothesis proposed was accepted.

Keywords: *Self Efficacy*, Individual Readiness to Change

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh.

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas rahmat, karunia dan kesempatan yang telah dilimpahkan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan karya tulis yang berjudul “Hubungan antara *Self Efficacy* dengan Kesiapan Individu untuk Berubah Pada Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero)”, yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Psikologi Universitas Medan Area.

Kemudian kepada pihak yang banyak membantu dalam penyusunan karya tulis ini diantaranya :

1. Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area sebagai tempat peneliti menimba ilmu.
2. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng,M.Sc selaku Rektor Universitas Medan.
3. Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd, selaku dosen pembimbing I yang dengan sabar membimbing, mengingatkan, memberikan motivasi peneliti dan telah banyak memberikan masukan-masukan yang berarti dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Nafeesa, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing II yang selalu memberikan inspirasi dan juga motivasi serta dengan sabar selalu membimbing peneliti untuk terus berjuang dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Bapak Azhar Aziz, S.Psi, MA selaku dosen yang memberi bimbingan dalam mengolah data skripsi saya.
7. Bapak Mulia siregar selaku dosen penguji meja hijau yang telah meluangkan waktu untuk saya.
8. Kepada Pemilik Dentist : drg. Hilda Shandika P, Sp. Ort dan drg. Armansyah Putra ST selaku Nahkoda Besar di Dentist yang telah memberikan kelonggaran izin ke kampus di saat jam kerja.
9. Kepada ibu Suryani Hardjo, S.Psi M.Psi yang telah memberikan masukan, saran–saran kepada penulis disaat penulis sedang dalam kesulitan.
10. Kepada sahabat tercinta saya Annisa Apriana, Erly Agustin Pratiwi, Ari, dan sahabat lainnya, serta kepada kakak tingkat saya yang luar biasa hebatnya yang telah memberikan masukan yang sangat bermanfaat.
11. Kepada karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) dan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) atas partisipasi dan waktunya untuk mengisi angket peneliti.
12. Semua pihak yang telah membantu peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

Akhir kata saya menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih banyak kekurangannya. Untuk itulah, kritik dan saran yang sifatnya mendidik dan dukungan yang membangun, senantiasa peneliti terima.

Medan, 27 September 2019

Peneliti

Intan Syabariah Hasibuan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah.....	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Karyawan	10
B. Kesiapan Individu Untuk Berubah.....	11
1. Pengertian Kesiapan Individu untuk Berubah.....	11
2. Aspek-Aspek Kesiapan individu untuk Berubah	13
3. Faktor-Faktor Kesiapan individu untuk Berubah.....	15
C. <i>Self Efficacy</i>	
1. Pengertian <i>Self Efficacy</i>	18
2. Aspek-Aspek <i>Self Efficacy</i>	19
3. Faktor-Faktor <i>Self Efficacy</i>	22
4. Sumber-Sumber <i>Self Efficacy</i>	24
5. Ciri-Ciri <i>Self Efficacy</i>	25
D. Hubungan <i>Self Efficacy</i> dengan Kesiapan Individu untuk Berubah	28
E. Kerangka Konseptual	29
F. Hipotesis	29

BAB II METODELOGI PENELITIAN

A. Tipe Penelitian	30
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	30
C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian.....	31
1. <i>Self Efficacy</i>	31
2. Kesiapan Individu untuk Berubah	31
D. Populasi & Sampel Penelitian.....	32
1. Populasi.....	32
2. Sampel	32
E. Teknik Pengumpulan Data	34
1. Uji Validitas	39
2. Uji Reliabilitas.....	40
F. Analisis Data.....	41

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancah Penelitian.....	43
1. Sejarah Organisasi	43
2. Struktur Organisasi	48
3. Visi dan Misi Organisasi.....	49
B. Persiapan Penelitian	53
1. Persiapan Administrasi	53
2. Persiapan Alat Ukur.....	54
C. Pelaksanaan Penelitian	57
1. Uji Coba Alat Ukur (<i>Try Out</i> Terpakai)	57
D. Analaisis Data dan Hasil Penelitian	61
E. Pembahasan	66

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	69
B. Saran	71

DAFTAR PUSTAKA	72
----------------------	----

LAMPIRAN	73
----------------	----

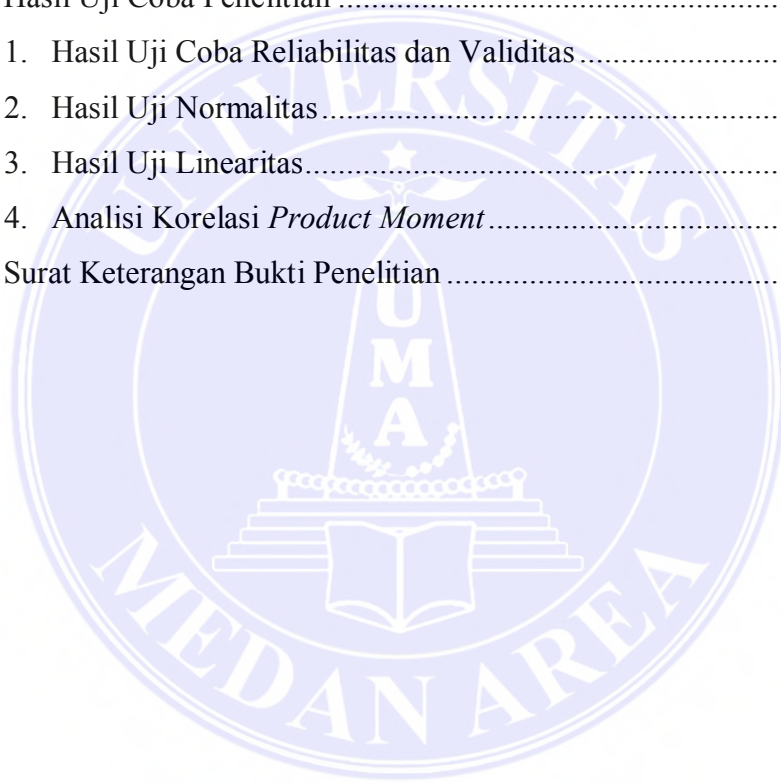
DAFTAR TABEL

1. Distribusi Penyebaran aitem-aitem Skala <i>Self Efficacy</i>	55
2. Distribusi Penyebaran aitem-aitem Skala Kesiapan Individu untuk Berubah.....	56
3. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan <i>Self Efficacy</i> Setelah Di Uji Coba.....	57
4. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Kesiapan Individu untuk Berubah Setelah Di Uji Coba.....	59
5. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	62
6. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas Sebaran	63
7. Rangkuman Perhitungan Analisis <i>r Product Moment</i>	64
8. Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Empirik	66



DAFTAR LAMPIRAN

A. Skala	76
1. Skala <i>Self Efficacy</i>	78
2. Skala Kesiapan Individu untuk Berubah	80
B. Data Hasil Uji Coba Penelitian	82
1. Data Hasil Uji Coba Penelitian <i>Self Efficacy</i>	83
2. Data Hasil Uji Coba Penelitian Kesiapan Individu untuk Berubah	87
C. Hasil Uji Coba Penelitian	91
1. Hasil Uji Coba Reliabilitas dan Validitas	97
2. Hasil Uji Normalitas	102
3. Hasil Uji Linearitas	104
4. Analisa Korelasi <i>Product Moment</i>	104
D. Surat Keterangan Bukti Penelitian	105



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Banyaknya perubahan-perubahan yang sering muncul di dalam sebuah perusahaan merupakan sebuah inovasi positif untuk tetap meningkatkan target tiap perusahaan. Perubahan dibentuk dengan tujuan untuk berlomba-lomba dalam tingkat persaingan yang semakin ketat, khususnya pada bidang atau sektor organisasi dan industri.

Menurut Armenakis *et al* (1993) perubahan organisasi terjadi melalui karyawan. Karyawan merupakan elemen penting untuk kesuksesan organisasi, hal tersebut dikarenakan karyawan adalah pelaku yang menjalankan aktivitas organisasi sehari-hari (Mangundjaya, 2012). Eby, Adams, Russel dan Gaby (2000) dalam penelitiannya juga mengatakan bahwa organisasi yang melakukan perubahan sangat memerlukan dukungan karyawan. Dengan pentingnya peran karyawan dalam proses perubahan maka karyawan perlu dipersiapkan agar lebih terbuka terhadap perubahan yang akan dilakukan dan lebih siap untuk berubah.

Perubahan-perubahan yang setiap waktu akan terus terjadi justru membutuhkan kesiapan untuk berubah bagi para karyawan dalam melanjutkan kehidupannya. Hal itu terjadi karena sebuah efektivitas usaha perubahan sangat dipengaruhi oleh kesiapan karyawan untuk berubah.

Kesiapan tersebut ditunjukkan dengan bentuk positif maupun negatif. Siap untuk berubah akan menunjukkan perilaku menerima, merangkul, dan menaati rencana perubahan yang dilakukan. Sebelum karyawan berada pada posisi siap, karyawan merefleksikan konten, konteks, dan proses serta atribut individu untuk mempersepsikan dan mempercayai perubahan yang akan dilakukan oleh organisasi (dalam Holt, 2007). Perubahan juga merupakan salah satu aspek yang paling kritis untuk menciptakan manajemen yang efektif (dalam wibowo, 2008).

Armenakis et al (1993) mengatakan bahwa ketika terjadi perubahan maka akan muncul dua sikap yaitu positif dan negatif. Sikap positif ditunjukkan dengan adanya kesiapan untuk berubah sedangkan sikap negatif ditunjukkan dengan adanya ketidaksiapan atau penolakan terhadap perubahan (*resistance to change*). Ketidaksiapan atas perubahan tidak selalu muncul dalam bentuk standar (*eksplisit*) seperti mengajukan protes, mengancam mogok, demonstrasi dan sejenisnya tetapi juga ada penolakan secara noneksplisit dan lambat laun seperti loyalitas pada organisasi menurun, motivasi berkurang, kesalahan kerja meningkat, serta kedisiplinan berkurang (Sopiah, 2008). Selain itu, ketidaksiapan karyawan untuk berubah juga akan mengakibatkan karyawan tidak dapat mengikuti perubahan dan akan merasa kesulitan dengan perubahan yang terjadi pada organisasi (Hanpachern, Morgan, & Griego, 1998).

Kesiapan individu untuk berubah itu sendiri didefinisikan sebagai sikap komprehensif yang secara stimulan dipengaruhi oleh isi, proses, konteks dan individu yang terlibat dalam suatu perubahan, merefleksikan

sejauh mana kecenderungan individu untuk menyetujui, menerima dan mengadopsi rencana spesifik yang bertujuan untuk mengubah keadaan saat ini (Holt, 2007).

Karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan. Dikarenakan adanya perubahan, perusahaan sedang mempersiapkan karyawan untuk mengikuti training yang pastinya akan sangat berguna untuk karyawan dan di sisi lain karyawan juga sedang mempersiapkan segala keperluan dikarenakan perusahaan akan pindah dalam waktu dekat, dengan banyaknya yang harus dipersiapkan mereka tetap terlihat bisa menjalankan tugas dan pekerjaan dimana beberapa tugas ada yang mengalami perubahan. Beberapa karyawan terlihat kompak saat sedang bekerja, itu terlihat ketika seorang karyawan yang meminta tolong untuk membantu pekerjaannya walaupun yang dimintai tolong lebih senior, ada juga karyawan menggantikan sebentar tugas diruangan ketika temannya sedang ada tugas diluar, dan juga terlihat di dalam ruangan suasana begitu luwes, sesekali terdengar sendagurau yang dilakukan beberapa karyawan baik itu sudah senior ataupun belum.

Mereka mengatakan jika mereka setuju dengan adanya perubahan yang dilakukan, mereka menjadi lebih leluasa berinteraksi dengan rekan kerja lainnya, dan mereka akan melaksanakan pekerjaan dengan semaksimal mungkin perubahan yang dilakukan oleh perusahaan.

Selain itu mereka juga mengatakan bahwa setelah ada perubahan yang dilakukan mereka merasa sering mempunyai sisa waktu luang dari jam kerja karena tugas lebih cepat selesai, mereka juga merasa jika pekerjaan menjadi lebih mudah dilakukan, mereka menjadi lebih bisa bermanfaat bagi rekan kerja karena lebih bisa saling memberikan masukan ke rekan kerja jika rekannya belum mengerti dengan sesuatu hal pekerjaan, hal ini yang membuat mereka setuju dan senang akan perubahan yang dibuat. Dengan adanya perubahan ini mereka mengaku mereka merasa diuntungkan karena membuat mereka pekerjaan yang dilakukan dengan manual sekarang bisa dilakukan melalui gadget mereka sehingga dapat dilakukan saat tidak ada diruangan tetapi saat diluar ruangan pun bisa mereka lakukan, menurut mereka ini baik secara waktu.

Berdasarkan dari uraian di atas, fenomena yang diangkat yaitu perubahan organisasi yang dilakukan oleh PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero). Sebagai perusahaan yang melakukan perubahan, hal tersebut menuntut karyawan untuk selalu siap dalam menghadapi segala perubahan yang terjadi sewaktu-waktu. Perubahan yang terjadi pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) ini adalah transformasi organisasi. Bentuk dari transformasi organisasi yang dilakukan oleh PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) ini dimana hal tersebut memberikan dampak yang beragam bagi karyawan. Seperti perubahan terhadap kebijakan perusahaan, perubahan strategi, peningkatan penggunaan yang serba menggunakan teknologi canggih.

Dengan munculnya perubahan tersebut membuat karyawan perlu beradaptasi dengan perubahan baru terutama karyawan yang sudah lama bekerja di perusahaan, dengan adanya perubahan tersebut memiliki respon yang berbeda seperti adanya karyawan yang mudah atau cepat beradaptasi dan ada yang tidak serta adanya perbedaan keyakinan dan penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi yang baru diterapkan oleh perusahaan, akan tetapi sebagian karyawan ada yang mampu mengikuti, menerima dan mengadopsi dari setiap perubahan yang diterapkan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) dengan mudah dan ada juga yang tidak mudah mengikuti, menerima dan mengadopsinya.

Karyawan yang yang mampu mengikuti, menerima dan mengadopsi dari setiap perubahan yang diterapkan perusahaan berarti memiliki karyawan yang siap akan menghadapi perubahan yang terjadi di perusahaan tersebut.

“Saat ini memang ada perubahan yang dilakukan oleh perusahaan seperti adanya perubahan sedikit pada struktur organisasi dan perubahan pada peningkatan penggunaan yang serba menggunakan teknologi yang canggih dalam mengerjakan tugas kerja. Dengan adanya perubahan tersebut kami dituntut harus siap menghadapi perubahan tersebut, kami harus siap menerima kebijakan baru yang dibuat, siap menjalankan strategi baru yang telah dibuat dan terlebih sekarang sudah serba “gadget” untuk mengerjakan tugas. Kalau saat diberi tugas setelah adanya perubahan yang dibuat kami harus mengikuti walaupun sebagian dari kami belum terbiasa dengan perubahannya ya awal awalnya ya agak mengalami kebingungan namanya juga hal baru kan ada juga yang kesulitan tapi lama-lama kami merasa senang karena kami merasa pekerjaan jadi lebih mudah dilakukan, kami juga yakin bisa melakukannya, perubahan yang dibuat itu kan bertujuan untuk kebaikan kami juga makanya kami yakin lah kalau kami bisa menghadapi perubahan dan menjalankan tugas yang diberikan ke kami.”

Dari perubahan yang terjadi dan dituntutnya karyawan memiliki kesiapan untuk menghadapi perubahan yang terjadi. Dorongan-dorongan kesiapan yang dimiliki karyawan disebabkan oleh keyakinan karyawan pada diri mereka sendiri bahwa mereka mampu menghadapi perubahan tersebut, dimana mereka atau karyawan memiliki keyakinan pada diri akan kemampuan mereka sendiri (*self efficacy*).

Self efficacy mempunyai kaitan dengan kesiapan individu dimana karyawan yakin dengan kemampuan dirinya sendiri bahwa dengan kemampuan tersebut mereka siap menghadapi perubahan yang telah dibuat oleh perusahaan. Menurut Holt et al. (2010) *structural factors* (faktor kognitif) kesiapan individu untuk berubah terdiri dari *knowledge, skills, and ability alignment* (pengetahuan, kompetensi dan kemampuan individu yang berkaitan dengan esensi perubahan), yaitu *extent to which the organizational member's knowledge, skills, and abilities align with the change* (sejauh mana pengetahuan, kompetensi dan kemampuan individu sesuai dengan pengetahuan, kompetensi dan kemampuan yang dibutuhkan dalam perubahan). Sedangkan faktor afektif kesiapan individu untuk berubah terdiri dari *appropriateness* (kesesuaian perubahan) yaitu keyakinan individu bahwa perubahan yang akan dilakukan sesuai dengan tuntutan situasi pada masa yang akan datang, *management support* (dukungan manajemen) yaitu keyakinan individu bahwa pemimpin organisasi memiliki komitmen yang serius untuk mensukseskan perubahan, *self efficacy* (keyakinan terhadap kemampuan pribadi) yaitu keyakinan individu bahwa individu mampu beradaptasi untuk mendukung perubahan

dalam organisasi secara keseluruhan, dan *personality beneficial* (manfaat perubahan bagi individu) yaitu keyakinan individu bahwa perubahan akan memberikan manfaat secara pribadi kepada individu.

Self Efficacy adalah evaluasi seseorang terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan sebuah tugas, mencapai tujuan, atau mengatasi hambatan (Bandura, 1997; Baron & Byrne, 2004; dalam Christian & Moningka, 2012). Selanjutnya Bandura (dalam Alwisol, 2004) menyatakan bahwa *self efficacy* berhubungan dengan keyakinan seseorang bahwa dirinya memiliki kemampuan untuk melakukan tindakan yang diharapkan. Jika seseorang yakin mampu menghasilkan suatu efek yang diinginkan dari sebuah perilaku maka orang tersebut akan melaksanakan perilaku, sebaliknya jika seseorang tidak yakin mampu untuk melakukan perilaku maka orang tersebut tidak akan melaksanakan perilaku (Susanti, 2008). Menurut Woolfolk (dalam Irene, 2008) *self efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuan dirinya dalam menghadapi situasi tertentu. Sedangkan menurut Hjelle dan Zielger (dalam Irene, 2008) *self efficacy* adalah penilaian seseorang akan kemampuan dirinya dalam menghadapi tugas atau situasi tertentu.

Berdasarkan fenomena di atas, peneliti ingin mengetahui apakah ada hubungan antara *self efficacy* dengan kesiapan individu untuk berubah pada karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero).

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, kesiapan karyawan untuk berubah adalah suatu kepercayaan karyawan bahwa mereka mampu melaksanakan perubahan yang diusulkan (*self efficacy*), perubahan yang diusulkan tepat untuk dilakukan organisasi (*appropriateness*), pemimpin berkomitmen dalam perubahan yang diusulkan (*management support*), dan perubahan yang diusulkan akan memberikan keuntungan bagi anggota organisasi (*personal benefit*).

Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk menjawab permasalahan di atas. Untuk itu peneliti melakukan penelitian dengan judul “ Hubungan antara *self efficacy* dengan Kesiapan Individu untuk Berubah pada Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero)”.

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, penulis akan membatasi masalah yang akan diteliti agar penelitian menjadi lebih terfokus dan dapat menjawab permasalahan dengan efektif dan efisien. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini yang menjelaskan tentang *Self Efficacy* dengan kesiapan individu untuk berubah pada karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero).

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: adakah hubungan antara *self efficacy* dengan kesiapan individu untuk berubah pada karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero)?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara *self efficacy* dengan kesiapan individu untuk berubah. Pada Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero).

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi bidang ilmu psikologi terutama psikologi industri dan organisasi. Khususnya yang berhubungan dengan Kesiapan Individu dalam menghadapi perubahan yang dilakukan oleh suatu perusahaan

2. Manfaat praktis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan cara mengetahui kesiapan individu untuk berubah dalam suatu perusahaan sehingga dengan memiliki karyawan yang siap menghadapi perubahan maka tugas akan berjalan dengan efektif sesuai dengan yang diinginkan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Karyawan adalah seseorang yang ditugaskan sebagai pekerja dari sebuah perusahaan untuk melakukan operasional perusahaan dan dia bekerja untuk digaji. Berhubungan dengan karyawan pasti takkan lepas dari kinerja karyawan karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakannya dimana hasil kerjanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencahariannya.

Menurut Hasibuan (2005), menjelaskan bahwa karyawan adalah penjual jasa dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Dalam hal ini, karyawan wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian. Posisi karyawan dalam suatu perusahaan dibedakan atas karyawan operasional dan karyawan manajerial.

1. Karyawan Operasional

Karyawan operasional adalah setiap orang yang secara langsung mengerjakan sendiri pekerjaannya sesuai dengan perintah atasan

2. Karyawan Manajerial (Pemimpin)

Karyawan manajerial adalah setiap orang yang berhak memerintah bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dan

dikerjakan sesuai dengan perintah. Mereka mencapai tujuannya melalui kegiatan-kegiatan orang lain.

Dari pendapat tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terlaksana. Karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Dan posisi karyawan dalam suatu perusahaan, dapat dibedakan atas karyawan operasional dan karyawan manajerial (pemimpin).

B. Kesiapan Individu untuk Berubah

1. Pengertian Kesiapan Individu untuk Berubah

Kesiapan individu untuk berubah sudah banyak didefinisikan dan dikonseptualisasikan dengan berbagai cara oleh para peneliti. Armenakis *et al* (1993) mengartikan kesiapan karyawan untuk berubah mencakup kepercayaan, sikap, dan intensi individu mengenai tingkat perubahan yang dibutuhkan dan kapasitas organisasi untuk melakukan perubahan tersebut dengan sukses. Karyawan yang siap untuk berubah akan percaya bahwa organisasi akan mengalami kemajuan apabila organisasi melakukan perubahan, selain itu mereka juga memiliki sikap positif terhadap perubahan organisasi dan memiliki keinginan untuk terlibat dalam pelaksanaan perubahan organisasi.

Hanpachern (1997) mendefinisikan kesiapan karyawan untuk berubah sebagai sejauh mana individu siap secara mental, psikologis, atau fisik dan bersedia untuk berpartisipasi dalam aktivitas pengembangan

organisasi. Terutama lebih merujuk pada kondisi dimana karyawan akan memiliki skor yang tinggi pada promosi ketika berpartisipasi dalam perubahan. Selain itu, menurut Holt *et al* (2007) kesiapan karyawan untuk berubah yaitu kepercayaan karyawan bahwa mereka mampu melaksanakan perubahan yang diusulkan (*change-specific efficacy*), perubahan yang diusulkan tepat untuk dilakukan organisasi (*appropriateness*), pemimpin berkomitmen dalam perubahan yang diusulkan (*management support*), dan perubahan yang diusulkan akan memberikan keuntungan bagi anggota organisasi (*personal valance*), seorang karyawan yang dinyatakan siap untuk berubah maka akan menunjukkan perilaku menerima, merangkul, dan mengadopsi rencana perubahan yang dilakukan.

Weiner (2009) juga mengungkapkan bahwa kesiapan untuk berubah dalam organisasi mengacu pada tekad bersama anggota organisasi untuk mengimplementasikan perubahan serta kepercayaan bersama bahwa mereka mampu melakukan perubahan tersebut. Selain itu Holt dan James (2013) mengartikan kesiapan berubah sebagai sejauh mana mereka siap terlibat secara individual dan secara kolektif, termotivasi serta secara teknis mampu melaksanakan perubahan yang dilakukan.

Holt, Armenakis, Field & Harris (2007) mendefinisikan kesiapan individu untuk berubah sebagai sikap komprehensif yang secara simultan dipengaruhi oleh isi (apa yang berubah), proses (bagaimana perubahan diimplementasikan), konteks (lingkungan dimana perubahan terjadi), dan individu (karakteristik individu yang diminta untuk berubah) yang terlibat di dalam suatu perubahan.

Berdasarkan definisi-definisi yang disebutkan di atas, makadapat diambil kesimpulan bahwa Kesiapan Individu untuk Berubah merupakan keberhasilan dari pelaksanaan tugas atau kerja yang dilakukan oleh karyawan dalam mendukung proses tercapainya tujuan organisasi.

2. Aspek-Aspek Kesiapan Individu untuk Berubah

Dari penjelasan di atas, Holt *et al* (2007) mengkonsepkan aspek-aspek dari kesiapan karyawan untuk berubah sebagai berikut:

a. *Appropriateness* (Kesesuaian Perubahan)

Hal ini menjelaskan tentang aspek keyakinan individu bahwa perubahan yang diajukan akan tepat bagi organisasi dan organisasi akan mendapat keuntungan dari penerapan perubahan. Individu akan meyakini adanya alasan yang logis untuk berubah dan adanya kebutuhan untuk berubah yang diusulkan, serta berfokus pada manfaat dari perubahan bagi perusahaan, efisiensi yang diperoleh dari perubahan dan kongruensi tujuan perusahaan dengan tujuan perubahan.

b. *Change spesifik efficacy* (Rasa percaya terhadap kemampuan diri untuk berubah)

Hal ini menjelaskan aspek keyakinan individu tentang kemampuannya untuk menerapkan perubahan yang diinginkan. Dimana individu merasa mempunyai keterampilan serta sanggup untuk menyelesaikan tugas dan aktivitas yang berkaitan dengan pelaksanaan perubahan yang diusulkan. Hal ini juga menjelaskan

tentang tingkat kepercayaan diri individu untuk dapat mensukseskan perubahan yang direncanakan.

c. *Management Support* (Dukungan manajemen)

Hal ini menjelaskan aspek keyakinan atau persepsi individu bahwa para pemimpin atau manajemen akan mendukung dan berkomitmen terhadap perubahan yang diusulkan. Ketika organisasi memberikan dukungan kepada organisasi, salah satunya adalah siap mendukung perubahan.

d. *Personal Benefit* (Manfaat bagi individu)

Hal ini menjelaskan aspek keyakinan mengenai keuntungan yang dirasakan secara personal yang akan didapatkan apabila perubahan tersebut diimplementasikan. Dengan begitu, karyawan merasa bahwa ia akan memperoleh manfaat dari pelaksanaan perubahan yang diusulkan.

Menurut Hanpachern (1998), aspek kesiapan berubah terdiri dari tiga yaitu *participating* (keterlibatan anggota organisasi dalam pelaksanaan proses perubahan), *promoting* (adanya promosi yang dilakukan oleh anggota organisasi kepada rekannya) dan *resisting* (penolakan karyawan terhadap perubahan).

Berdasarkan uraian di atas tersebut maka aspek yang digunakan dalam penelitian adalah *Appropriateness*, *change specific efficacy*, *management support*, dan *personal benefit*.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Karyawan untuk Berubah

Holt *et al* (2007) mengemukakan bahwa kesiapan untuk berubah dapat dipengaruhi oleh lima faktor yaitu:

a. *Change-specific Content*

Change-specific content merujuk pada apa yang akan diubah oleh organisasi. Artinya, individu harus mempertimbangkan apa yang sedang diubah. Perubahan organisasi yang umum mencakup perubahan organisasi yang umum mencakup perubahan strategi dan struktur, dan inovasi dalam praktik sumber daya manusia. Change-specific content diindikasikan dengan “*appropriateness*” dari perubahan yang akan dipertimbangkan saat individu mengevaluasi dan bereaksi terhadap perubahan.

b. *Changes Process*

Change process meliputi bagaimana proses pelaksanaan perubahan yang telah direncanakan sebelumnya, serta bagaimana cara perubahan dilakukan oleh para pemimpin.

c. *Internal Context*

Internal context mencakup keadaan yang menggambarkan organisasi saat memulai perubahan. *Internal context* diartikan oleh Mowday dan Sutton (dalam Holt et al, 2007) sebagai kondisi organisasi yang mempengaruhi kepercayaan, sikap, niat, dan perilaku individu.

d. *Individual Attributes*

Individual attributes mengacu kepada “siapa”, yaitu anggota organisasi mana yang membutuhkan perubahan. Terkait perbedaan individu yang cenderung menerima perubahan yang terjadi. Terdiri dari dua bagian yaitu:

1. Keyakinan Diri (*Self Efficacy*) yaitu sejauh mana karyawan merasa bahwa mereka memiliki kemampuan atau tidak memiliki kemampuan untuk menjalankan tugas yang berkaitan dalam perubahan organisasi.
2. Valensi Pribadi (*Persinal Vanlence*) yaitu menacu pada sejauh mana karyawan merasa bahwa mereka akan mendapatkan atau tidak mendapatkan keuntungan dari perubahan organisasi.

Menurut Holt *et al.* (2010) kesiapan individu untuk berubah terdiri dari faktor struktural dan faktor psikologis. Raffertyy *et al.* (2012) juga menjelaskan bahwa dalam mendefenisikan dan mengukur kesiapan untuk berubah, aspek kognitif dan afektif dari subyek pengukuran perlu dibedakan. Untuk mempermudah pemahaman, maka peneliti menggunakan istilah faktor kognitif untuk menjelaskan kondisi individu sebagai seorang individu dalam memulai upaya perubahan dan faktor afektif untuk menjelaskan sikap, keyakinan dan niat individu sebagai seorang individu. Menurut Holt et al. (2010) *structural factors* (faktor kognitif) kesiapan individu untuk berubah terdiri dari *knowledge, skills, and ability aligment* (pengetahuan, kompetensi dan kemampuan individu yang berkaitan dengan esensi perubahan), yaitu *extent to wich the*

organizational member's knowledge, skills, and abilities align with the change (sejauh mana pengetahuan, ompetensi dan kemampuan individu sesuai dengan pengetahuan, kompetensi dan kemampuan yang dibutuhkan dalam perubahan). Sedangkan faktor afektif kesiapan individu untuk berubah terdiri dari *appropriateness* (kesesuaian perubahan) yaitu keyakinan individu bahwa perubahan yang akan dilakukan sesuai dengan tuntutan situasi pada masa yang akan datang, *management support* (dukungan manajemen) yaitu keyakinan individu bahwa pemimpin organisasi memiliki komitmen yang serius untuk mensukseskan perubahan, *self efficacy* (keyakinan terhadap kemampuan pribadi) yaitu keyakinan individu bahwa individu mampu beradaptasi untuk mendukung perubahan dalam organisasi secara keseluruhan, dan *personality beneficial* (manfaat perubahan bagi individu) yaitu keyakinan individu bahwa perubahan akan memberikan manfaat secara pribadi kepada individu.

Selanjutnya kesiapan untuk berubah pada level individu dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut Cuningham et al. (2002), terdapat dua faktor yang mempengaruhi kesiapan untuk berubah, yaitu faktor individu, yaitu *self efficacy*, dan faktor lingkungan organisasi, yaitu pekerjaan dan dukungan sosial.

Menurut Madsen, Miller, dan John (2005) terdapat empat faktor yang mempengaruhi kesiapan individu untuk berubah yaitu komitmen, identifikasi dengan organisasi, loyalitas dan keterlibatan karyawan. Sedangkan menurut Devos (2008) faktor demografis seperti pendidikan dan posisi (jabatan) dapat mempengaruhi kesiapan individu untuk

berubah. Karyawan yang berlatar belakang pendidikan yang tinggi memiliki kesiapan individu untuk berubah yang lebih tinggi dibandingkan dengan pendidikan rendah.

C. *Self Efficacy*

1. Pengertian *Self Efficacy*

Self Efficacy adalah evaluasi seseorang terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan sebuah tugas, mencapai tujuan, atau mengatasi hambatan (Bandura, 1997; Baron & Byrne, 2004; dalam Christian & Moningka, 2012). Selanjutnya Bandura (dalam Alwisol, 2004) menyatakan bahwa *self efficacy* berhubungan dengan keyakinan seseorang bahwa dirinya memiliki kemampuan untuk melakukan tindakan yang diharapkan. Jika seseorang yakin mampu menghasilkan suatu efek yang diinginkan dari sebuah perilaku maka orang tersebut akan melaksanakan perilaku, sebaliknya jika seseorang tidak yakin mampu untuk melakukan perilaku maka orang tersebut tidak akan melaksanakan perilaku (Susanti, 2008). Menurut Woolfolk (dalam Irene, 2008) *self efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuan dirinya dalam menghadapi situasi tertentu. Sedangkan menurut Hjelle dan Zielger (dalam Irene, 2008) *self efficacy* adalah penilaian seseorang akan kemampuan dirinya dalam menghadapi tugas atau situasi tertentu.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya dalam melaksanakan sebuah tugas, mengatasi hambatan, serta mencapai tujuan yang diharapkan dalam situasi tertentu.

2. Aspek-Aspek *Self Efficacy*

Menurut Bandura (dalam Ramadhanti, 2010) menyatakan bahwa dalam mengukur tingkat *self efficacy* individu didasarkan pada tiga aspek yaitu:

a. Tingkat kesulitan tugas (*Magnitude*)

Tingkat kesulitan tugas merupakan tugas yang dirasa mampu untuk dilakukan individu. Individu dapat merasa mampu dalam melakukan tugas mulai dari tugas yang mudah hingga tugas yang sulit. Penilaian setiap individu akan berbeda-beda saat menghadapi tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Ada individu yang memiliki *self efficacy* tinggi hanya pada tugas yang bersifat mudah dan sederhana, namun ada pula yang memiliki *self efficacy* tinggi pada tugas yang bersifat sulit dan rumit.

b. Luas bidang tingkah laku (*Generality*)

Luas bidang tingkah laku merupakan situasi dalam pelaksanaan tugas yang disertai oleh perasaan yakin akan kemampuan dirinya, kadang individu dapat merasa yakin akan kemampuan dirinya hanya pada bidang aktivitas dan situasi tertentu atau dalam serangkaian aktivitas dan situasi yang bervariasi. Hal inilah yang dapat membedakan tingkat *self efficacy* yang dimiliki individu.

c. Kemantapan keyakinan (*Strength*)

Kemantapan keyakinan merupakan kuatnya keyakinan yang dimiliki individu mengenai kemampuannya yang dapat tercermin melalui besarnya daya tahan dalam menghadapi hambatan saat melaksanakan tugas. Individu yang kurang memiliki keyakinan atas kemampuan atau kompetensinya akan mudah menyerah bila menghadapi hambatan dalam melaksanakan tugasnya. Pengharapan yang kuat dan mantap pada individu akan mendorong individu unyuk gigih dalam mencapai tujuan walaupun belum memiliki pengalaman yang menunjang, sebaliknya pengharapan yang lemah dan ragu-ragu atas kemampuan diri akan membuat individu digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak menunjang.

Menurut Schyns (dalam Sulistyawati dkk, 2012) konsep *self efficacy* dapat dipahami dan diukur melalui tiga tingkat yang berbeda yaitu:

a. *Specific task self efficacy*

Specific task self efficacy merupakan *self efficacy* yang sifatnya paling spesifik diantara *self efficacy* lainnya. Spesifik yang dimaksud disini adalah *self efficacy* seseorang dalam melakukan tugas-tugas tertentu.

b. *Domain specific self efficacy*

Self efficacy yang dipahami sebagai domain yang bersifat spesifik merupakan keyakinan seseorang akan kemampuan diri yang lebih banyak atau sedikit pada domain yang berbeda atau pada situasi-situasi tertentu,

dengan demikian tingkat *spesifik self efficacy* seseorang akan berbeda-beda dan belum tentu sama pada semua domain.

c. *General self efficacy*

General self efficacy merupakan merupakan konsep *self efficacy* yang lebih umum dan lebih stabil dalam diri individu. *General self efficacy* sering dianggap sebagai bagian dari kepribadian yang dapat digeneralisasikan dalam berbagai domain atau semua situasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa aspek- aspek *self efficacy* antara lain tingkat kesulitas tugas (*Magnitude*), luas bidang tingkah laku (*Generality*), kemantapan keyakinan (*Strength*), *specific task self efficacy*, *domain spesifik self efficacy*, dan *general self efficacy*

Pengukuran *self efficacy* dalam penelitian ini menggunakan aspek-aspek antara lain: tingkat kesulitan tugas yang diukur melalui dua kriteria yaitu keyakinan akan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas yang mudah dan tugas yang sulit, luas bidang tingkah laku yang diukur melalui dua kriteria yaitu perasaan yakni individu akan kemampuannya pada aktivitas yang bervariasi dan pada situasi tertentu, dan kemantapan keyakinan yang diukur melalui daya tahan individu dalam menghadapi hambatan saat melaksanakan tugas. Aspek-aspek tingkat kesulitan tugas, luas bidang tingkah laku, dan kemantapan keyakinan digunakan untuk mengukur *self efficacy* karena dinilai mampu membedakan tinggi rendahnya *self efficacy* yang dimiliki individu.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Menurut Bandura (dalam Ramadhanti, 2010) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *self efficacy*, yaitu: dan rumit suatu tugas bagi individu

a. Sifat dari tugas yang dihadapi

Semakin sulit dan rumit suatu tugas bagi individu, semakin besar kecenderungan individu menilai rendah kemampuannya untuk dapat menyelesaikan tugas tersebut. Sebaliknya, jika dihadapkan pada tugas yang dianggap sederhana dan mudah, maka individu akan menilai tinggi kemampuannya.

b. Insentif dari orang lain

Insentif merupakan penghargaan atau hadiah yang diberikan atas keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu tugas. Semakin tinggi tingkat insentif yang diterima individu saat berhasil melakukan tugas akan semakin meningkatkan *self efficacy* individu.

c. Status dan peran individu dalam lingkungannya

Individu yang memiliki status atau peran yang lebih tinggi dalam lingkungannya akan cenderung memiliki *self efficacy* yang lebih tinggi.

d. Faktor situasional

Situasi yang buruk atau adanya gangguan ketika melakukan suatu tugas dapat mempengaruhi *self efficacy* individu. *Self efficacy* juga dapat

berpengaruh pada emosi individu, salah satu akibat yang ditimbulkan bila self efficacy rendah adalah suasana hati yang negatif.

e. Perasaan inferioritas

Adanya perhatian yang berlebihan terhadap kegagalan yang pernah dialami dapat menyebabkan individu menilai rendah kemampuannya. Perasaan inferior ini mempengaruhi kinerja individu yang cenderung berpikir tentang kemampuannya yang terbatas dalam menyelesaikan tugas tertentu.

f. Infiriasi tentang kemampuan diri

Self efficacy akan meningkat apabila individu mendapatkan informasi yang positif tentang kemampuan dirinya, namun sebaliknya *self efficacy* akan menurun jika seseorang mendapat informasi yang negatif tentang dirinya.

Gist dan Mitchell (dalam Dewi & Wimbari, 2011) menyatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi *self efficacy* yaitu:

- a. Faktor eksternal yang meliputi kompleksitas tugas, target kinerja, hubungan interpersonal dalam konteks kerja, lingkungan sosial (persuasi, umpan balik, teladan), dan kondisi lingkungan fisik (bahaya, resiko bahaya, dan kondisi geografis).
- b. Faktor internal meliputi kemampuan individual (pengetahuan dan keterampilan), kondisi fisik secara umum (kesehatan), kepribadian (tipe A

atau tipe B, harga diri), dan usaha (tujuan, priritas, minta, dan suasana hati).

Semua faktor saling berinteraksi dan memberi pengaruh yang berbeda pada setiap individu, menciptakan perbedaan tingkat self efficacy pada setiap individu.

Berdasarkan penapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi self efficacy antara lain sifat dari tugas yang dihadapi, insentif dari orang lain, status dan peran individu dalam lingkungannya, faktor situasional, perasaan inferioritas, informasi tentang kemampuan diri, faktor eksternal, dan faktor internal.

4. Sumber-Sumber *Self Efficacy*

Bandura menjelaskan empat cara untuk mencapai *self efficacy* atau biasa disebut sebagai sumber sumber *self efficacy* yaitu:

1. Pengalaman sukses yang terjadi berulang-ulang

Cara ini dipandang sebagai cara yang efektif untuk mengembangkan rasa yang kuat pada *self efficacy*. Dengan adanya kesuksesan yang terjadi berulang-ulang maka motivasi internal dalam diri seseorang akan semakin meningkat dari sebelumnya

2. Pembelajaran melalui pengamatan secara langsung

Dengan cara ini, seseorang akan memperkirakan keahlian dan perilaku yang relevan untuk dijadikan contoh dalam mengerjakan sebuah tugas. Penilaian atas keahlian yang dimilikinya juga dilakukan, untuk mengetahui besar usaha yang harus dikeluarkan dalam rangka

mencapai keahlian yang dibutuhkan. Dalam melakukan penyelesaian tugas ini pun seseorang tersebut akan mampu menyesuaikan dengan kebutuhan yang diinginkan oleh pihak mempekerjakannya.

3. Persuasi sosial seperti diskusi yang persuasif dan balikan kinerja yang spesifik.

Dengan metode ini, memungkinkan untuk menyajikan informasi terkait dengan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Di iringi kemampuan persuasif pada diri individu yang bersangkutan maka akan menambah motivasi bekerja yang baik dikarenakan adanya dukungan dari faktor faktor eksternal yang ikut mendukungnya.

4. Penilaian terhadap status psikologis yang dimiliki.

Hal ini berarti bahwa seseorang sudah seharusnya meningkatkan kemampuan emosional dan fisik serta mengurangi tingkat stress. Dengan meningkatnya kemampuan pengolahan emosional secara langsung ataupun tidak tingkat stresor pada diri seseorang mampu dikendalikannya pula. Dari pengolahan tingkat stressor ini maka kemampuan fisik yang dihasilkan bisa maksimal untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan pada diri individu.

5. Ciri-Ciri *Self Efficacy*

Merupakan komponen yang pokok dalam diri manusia, yang dimana maksud dari *self efficacy* tersebut adalah perhitungan atau penilaian terhadap keyakinan diri individu untuk menyelesaikan atau melaksanakan

tujuan-tujuan tertentu melalui tugas tugas. *Self efficacy* ini dicirikan dengan tiga hal pokok dalam proses kognitif, antara lain:

1. Persepsi diri

Cara pandang individu dimana memiliki keyakinan bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas tertentu yang mana individu sendirilah yang menetapkan tugas atau target apa yang harus diselesaikan. Individu juga mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan dengan begitu individu merasa mampu menyelesaikan tugas tidak terbatas pada situasi dan kondisi tertentu saja.

2. Evaluasi Diri

Evaluasi berarti menguji kembali semua yang telah dilakukan, sekaligus membuat antisipasi dan sikap maswas diri terhadap hal hal yang mungkin terjadi. Sikap evaluasi berarti menyadari bahwa mungkin anda tidak mampu mengontrol situasi disekitar, namun anda bisa memberdayakan diri sendiri seoptimal mungkin. Manfaat yang bisa diraih dalam melakukan proses evaluasi diri adalah untuk mengetahui posisi saat ini, dimana cara ini mampu mengetahui dengan tepat kemampuan dan kondisi tantangan yang harus dihadapi. Sehingga target dan sasaran dapat diraih dengan sukses. Beberapa manfaat lainnya yakni agar menemukan momentum yang tepayt untuk memacu diri untuk mengantisipasi perubahan yang lebih cepat. Adanya evaluasi pribadi secara rutin membuat diri tanggap dalam bertindak dan mengambil keputusan yang tepat di momen yang tepat. Bahkan

evaluasi diri dapat memetik pelajaran yang sangat berharga yang tidak dapat dibeli dan tidak tergantikan. Semua pengalaman diri sukses maupun gagal, merupakan aset yang tidak ternilai harganya. Oleh karenanya dengan kita melakukan evaluasi diri maka kita akan lebih baik dalam menartik hikmah yang terjadi dari suatu pengalaman.

3. Regulasi Perilaku

Merupakan kemampuan untuk mengontrol perilaku sendiri dan salah satu dari sekian penggerak utama kepribadian manusia. Bandura menawarkan tiga tahapan dalam proses regulasi diri:

- a. Pengamatan diri yang dimana kita melihat diri dan perilaku kita sendiri serta terus mengawalnya.
- b. Penilaian yaitu dimana kita membandingkan apa yang kita lihat pada diri dan perilaku kita dengan standart suatu ukuran.
- c. Respon diri yakni penarikan kesimpulan yang terjadi setelah membandingkan diri dengan standar ukuran tertentu dan memberikan imbalan respon diri pada diri sendiri.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri dari self efficacy adalah keyakinan diri terhadap kemampuan sendiri menampilkan tingkah laku yang akan mengarahkannya kepada pencapaian hasil yang diharapkan. Adanya *self efficacy* yang tinggi pada diri individu ditandai dengan ciri utama yaitu: persepsi diri, evaluasi diri dan regulasi diri.

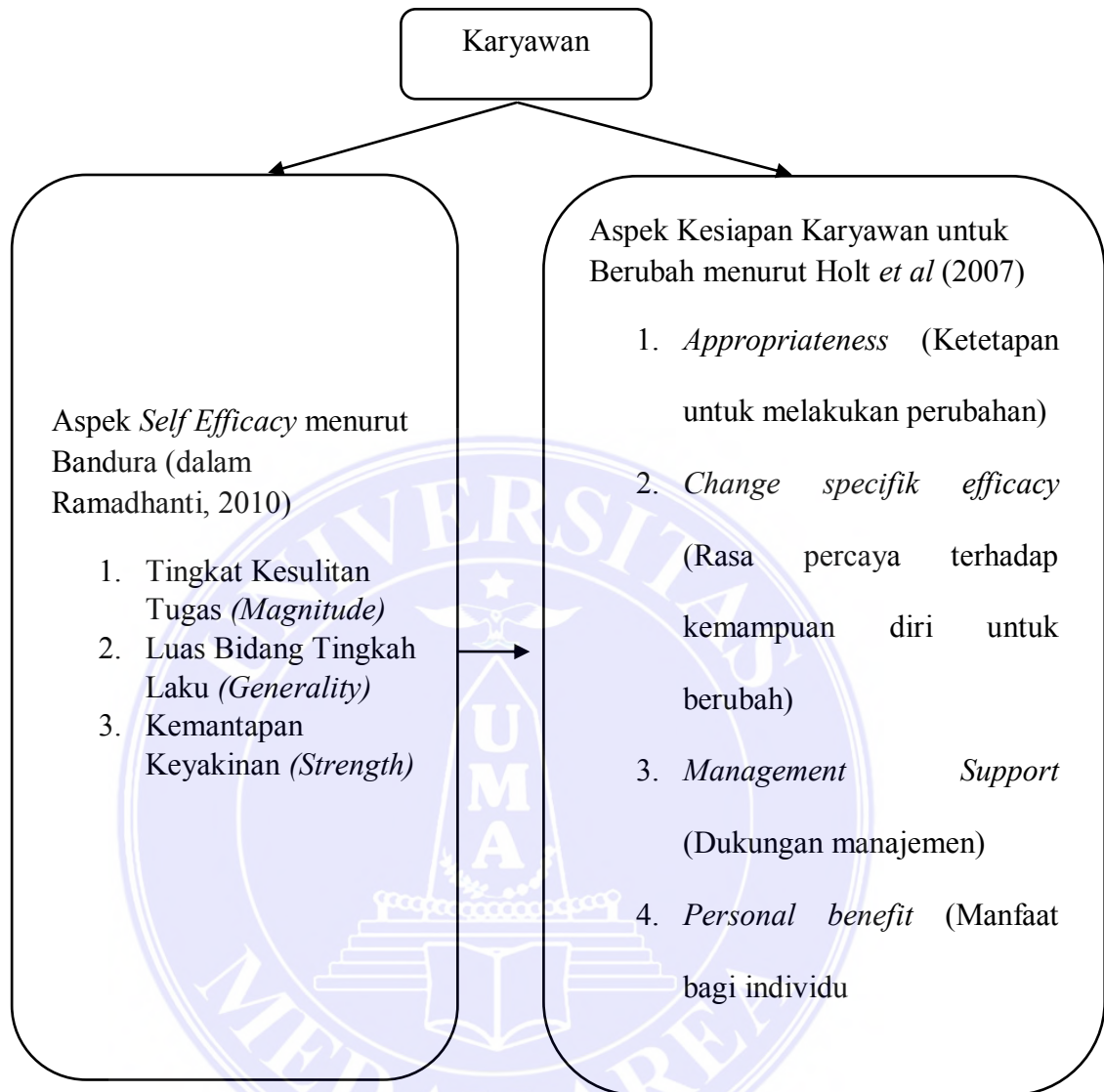
D. Hubungan *Self Efficacy* dengan Kesiapan Individu untuk Berubah

Sektor industri dan organisasi merupakan bagian yang paling rentan dan bagian yang paling rapuh terhadap perubahan. Hal tersebut juga didukung dengan adanya input yang didapat dari perusahaan, input tersebut meliputi faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yakni strength dan weakness dari dalam perusahaan munculnya faktor internal dikarenakan perusahaan memiliki kiat atau strategi khusus dalam menghadapi setiap kekuatan maupun kelemahan yang ada.

Kesiapan individu untuk berubah sebagai sikap komprehensif yang secara simultan dipengaruhi oleh isi, proses, konteks, dan individu. Kesiapan individu untuk berubah secara kolektif merefleksikan sejauh mana individu atau sekelompok individu cenderung untuk menetujui, menerima, dan mengadopsi rencana spesifik yang bertujuan untuk mengubah keadaan yang sedang erubahan.

Namun menciptakan kesiapan individu untuk berubah bukan hal yang mudah, dibutuhkan keyakinan diri yang kuat. Kesiapan individu memiliki beberapa faktor, diantaranya adalah faktor *self efficacy* yang ada pada diri karyawan, di dalamnya terdapat suatu kemampuan untuk melakukan penilaian terhadap suatu kemampuan diri dalam menyelesaikan suatu tugas atau permasalahan untuk mencapai suatu tujuan. Karyawan yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan mampu mengatur dirinya sesuai dengan tujuan perusahaan .

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Dari uraian diatas dapat diajukan hipotesis sebagai berikut: ada hubungan positif antara *self efficacy* dengan kesiapan karyawan untuk berubah, artinya bahwa semakin tinggi atau baik *self efficacy* pada karyawan maka semakin tinggi atau baik kesiapan karyawan untuk berubah. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah atau buruk *self efficacy* pada karyawan maka semakin rendah atau buruk kesiapan karyawan untuk berubah.



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

BAB III

METODE PENELITIAN

Pembahasan pada bagian metodologi penelitian ini akan diuraikan mengenai (A) Tipe Penelitian, (B) Identifikasi Variabel Penelitian, (C) Defenisi Operasional Variabel Penelitian, (D) Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampe, (E) Metode Pengumpulan Data, Validitas, dan Reliabilitas Alat Ukur serta (F) Metode Analisa Data.

A. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2013). Metode yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan survei analitic pendekatasn kuantitatif korelasional karena peneliti ingin melihat hubungan antara dua variabel yang diteliti.

B. Identifikasi Variabel Khusus

Adapun variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Variabel Bebas (Independent Variable) : *Self Efficacy*
- b. Variabel Terikat (Dependent Variable) : Kesiapan Individu untuk Berubah

C. Defenisi Operasional

Defenisi operasional merupakan indikator yang sangat bermanfaat dalam pengumpulan data penelitian.

Adapun defenisi operasional dari variabel-variabel dalam penelitian ini akan dijelaskan satu persatu sebagai berikut:

1. *Self Efficacy*

Self efficacy adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya dalam melaksanakan sebuah tugas, mengatasi hambatan, serta mencapai tujuan yang diharapkan dalam situasi tertentu, Menurut Bandura (dalam Ramadhanti, 2010) menyatakan bahwa dalam mengukur tingkat *self efficacy* individu didasarkan pada tiga aspek yaitu: Tingkat kesulitan tugas (*Magnitude*), Luas bidang tingkah laku (*Generality*), dan Kemantapan keyakinan (*Strength*)

2. Kesiapan Individu untuk Berubah

Kesiapan Individu untuk Berubah kerja merupakan keberhasilan dari pelaksanaa tugas atau kerja yang dilakukan oleh karyawan dalam mendukung proses tercapainya tujuan organisasi. Aspek-aspek Kesiapan Individu untuk Berubah menurut Holt *et al* (2007) adalah sebagai berikut: *Appropriateness* (Ketetapan untuk melakukan perubahan), *Change specifik efficacy* (rasa percaya terhadap kemampuan diri untuk berubah), *Management Support* (dukungan manajemen), dan *Personal Benefit* (manfaat bagi individu)

D. Populasi dan Sampel Penelitian

Masalah populasi dan sampel yang dipakai dalam penelitian merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan. Populasi adalah objek, gejala atau kejadian yang diselidiki terdiri dari semua individu untuk siapa kenyataan-kenyataan yang diperoleh dari sampel penelitian itu hendak digeneralisasikan (Hadi, 2000).

Populasi yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero). Mengingat keterbatasan peneliti untuk menjangkau keseluruhan populasi, maka peneliti hanya meneliti sebagian dari keseluruhan populasi yang dijadikan sebagai subjek penelitian, atau yang dikenal dengan nam sampel.

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT Pelabuhan Indonesia I (Persero)

2. Sampel

Sampel yang menjadi subjek penelitian adalah karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) sebanyak 72 orang.

3. Teknik Sampling

Teknik sampling yang akan digunakan penulis dalam penelitian ini adalah random sampling, yaitu pengambilan sampel dilakukan dengan randomisasi terhadap individual (Azwar, 2005). Mengingat keterbatasan seluruh subjek dimana jumlah pria dan wanita tidak sama, maka hanya sebagian saja diambil sebagai subjek penelitian yang disebut dengan sampel. Berikut ini adalah rumus yang digunakan dalam penelitian ini:

$$n = 25\% \times N$$

Keterangan:

N: jumlah populasi

Arikunto (2006) mengemukakan bahwa jika populasinya kurang dari 100 orang lebih baik diambil seluruhnya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi jika jumlah subjek besar, dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%. Untuk menggunakan rumus ini, pertama kali ditentukan berapa batas toleransi kesalahan. Batas toleransi kesalahan ini dinyatakan dengan persentase.

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah:

$$\begin{aligned} 288 &= 25\% \times 288 \\ &= 0,25 \times 288 = 72 \end{aligned}$$

E. Teknik dan Alat Pengumpulan Data

1. Skala Kesiapan Individu untuk Berubah

Adapun Kesiapan Individu untuk Berubah disusun berdasarkan aspek-aspek Kesiapan individu untuk Berubah, Menurut Holt *et al* (2007) yang dimana aspek-aspek kesiapan karyawan untuk berubah tersebut terbagi atas 4 hal yaitu *Appropriateness* (Ketetapan untuk melakukan perubahan), *Change specific efficacy* (rasa percaya terhadap kemampuan diri untuk berubah), *Management Support* (dukungan manajemen) dan *Personal Benefit* (manfaat bagi individu). Skala disusun berdasarkan model Skala Likert. Aitem pernyataan dalam alat ukur psikologi dibuat dalam dua kelompok aitem yaitu aitem yang berbentuk pernyataan yang positif atau *favorable* dan aitem yang berbentuk pernyataan negatif atau *unfavorable*. Dengan menggunakan modifikasi terhadap alternatif jawaban menjadi skala empat tingkat, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Untuk pernyataan yang bersifat Favorable diberi rentang skor 4 sampai 1, sedangkan pernyataan yang bersifat unfavorable diberi rentang skor 1 sampai 4. Adapun kisi kisi skala kesiapan individu untuk berubah yang digunakan dalam penelitian dapat dilihat pada tabel 3.1

Tabel.3.1. Blue Print Penyebaran Skala Kesiapan Individu untuk Berubah

No	Variabel	Aspek	Indikator	Item		Jumlah
				+	-	
1	Kesiapan Individu untuk Berubah	1. Kesesuaian (<i>Apropiteness</i>)	Yakin perubahan yang diusulkan sesuai untuk kebaikan organisasi	4,7,8, 10,24, 25,30	2,33,38	10
		2. Perubahan Karyawan (<i>change specific efficacy</i>)	Karyawan mampu menerapkan suatu perubahan yang telah diusulkan	1,5,6,1 3,18,27 ,34	11,15, 20	10
		3. Dukungan Manajemen (<i>Management Support</i>)	Para pemimpin berkomitmen terhadap perubahan yang telah diajukan	3,16,19 ,22,26, 28,29, 35	21,40	10
		4. Manfaat bagi Individu (<i>valensi pribadi</i>)	Yakin perubahan yang terjadi memberikan keuntungan bagi karyawan	12,17,2 3,31,32 ,36	9,14,37 ,39	10
		Total		28	12	40

2. Skala *Self Efficacy*

Adapun Skala *Self Efficacy* disusun berdasarkan Aspek *Self Efficacy*, berdasarkan Bandura (dalam Ramadhanti, 2010) yang dimana aspek – aspek tersebut ialah tingkat kesulitan tugas (*Magnitude*), luas bidang tingkah laku (*Generality*), dan kemantapan keyakinan (*Strength*). Skala disusun berdasarkan model Skala Likert. Aitem pernyataan dalam alat ukur psikologi dibuat dalam dua kelompok aitem yaitu aitem yang berbentuk pernyataan yang positif atau *favorable* dan aitem yang berbentuk pernyataan negatif atau *unfavorable*. Dengan menggunakan modifikasi terhadap alternatif jawaban menjadi skala empat tingkat, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Untuk pernyataan yang berseifat Favorabele diberi rentang skor 4 sampai 1, sedangkan pernyataan yang bersifat unfavorable diberi rentang skor 1 sampai 4.

Adapun kisi kisi skala *self efficacy* yang digunakan dalam penelitian dapat dilihat pada tabel 3.2

Tabel. 3.2. Blue Print Penyebaran Skala *Self Efficacy*

No	Variabel	Aspek	Indikator	Item		Jumlah
				+	-	
1	<i>Self Efficacy</i>	1. Tingkat Kesulitan Tugas (<i>Magnitude</i>)	1. Individu yakin memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang dibebarkannya.	1,2,4,5,7	3,6,8	8
			Kemampuan menerapkan perilaku tertentu terhadap tingkat kesulitan tugas	9,10,12,13,15	11,14,16	8
		2. Luas Bidang Tingkah Laku (<i>Generality</i>)	Kemampuan individu menyelesaikan tingkat kesulitan tugas berdasarkan pengalaman terdahulu	17,18,20,21,23,24,26,27,29,30	19,22,25,28,31	15
		3. Kemantapan Keyakinan (<i>Strength</i>)	Tekun dalam menghadapi permasalahan agar dapat menyelesaikan tingkatan kesulitan tugas	32,33,35,36,38,39,41,42,44,45	34,37,40,43,46	15
		Total		30	16	46

Kedua skala disusun berdasarkan model Skala Likert. Aitem pernyataan dalam alat ukur psikologi dibuat dalam dua kelompok aitem yaitu aitem yang berbentuk pernyataan yang positif atau *favorable* dan aitem yang berbentuk pernyataan negatif atau *unfavorable*. Dengan menggunakan modifikasi terhadap alternatif jawaban menjadi skala empat tingkat, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Penilaian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni “SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 4, jawaban “S (Setuju)” diberi nilai 3, jawaban “TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 2 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 1. Sedangkan untuk aitem yang *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban “SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 1, jawaban “S (Setuju)” diberi nilai 2, jawaban “TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 3 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 4.

Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur

Salah satu masalah utama dalam kegiatan penelitian sosial, khususnya psikologi adalah cara memperoleh data yang akurat dan objektif. Hal ini menjadi sangat penting, artinya kesimpulan penelitian hanya akan dapat dipercaya apabila didasarkan pada informasi yang juga dapat dipercaya (Azwar, 2015). Dengan memperhatikan kondisi ini, tampak bahwa alat pengumpul data memiliki peranan penting. Baik atau tidaknya suatu alat pengumpul data dalam mengungkap kondisi yang ingin diukur, tergantung pada validitas dan reliabilitas alat ukur yang akan digunakan, diuraikan sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Menurut Hadi (2004) suatu alat ukur dikatakan valid apabila dapat mengukur apa yang sebenarnya harus diukur. Alat ukur dikatakan teliti apabila alat ukur mempunyai kemampuan yang cermat menunjukkan ukuran besar kecilnya gejala yang diukur. validitas menunjukkan kepada ketepatan dan kecermatan tes dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Suatu tes dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila tes tersebut memberikan hasil ukur yang sesuai dengan tujuan diadakannya tes tersebut.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode validitas isi (*content validity*). Validitas isi adalah suatu proses pemeriksaan yang menunjukkan sejauh mana isi suatu alat ukur atau instrumen mencerminkan hal-hal yang hendak diukur. Validitas isi merupakan validitas yang diestimasi lewat pengujian alat ukur yang ditentukan melalui pendapat profesional (*professional judgement*) (Suryabrata, 2000), dalam penelitian ini adalah dosen pembimbing. Melalui *professional judgement* maka dilakukan analisis logis terhadap butir-butir aitem untuk menetapkan sejauh mana butir-butir aitem yang telah dibuat dan dikembangkan dapat mencerminkan hal-hal yang hendak diukur. Dengan demikian sebelum dilakukan uji coba aitem, validitas isi kedua skala dalam penelitian ini telah dilakukan koreksi oleh orang yang telah dianggap ahli, dalam penelitian ini dilakukan oleh dosen pembimbing skripsi.

Untuk menguji validitas ini digunakan rumus korelasi *Product Moment* dari *Pearson*, yaitu mencari koefisien korelasi antara tiap butir dengan skor total.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah keajegan alat ukur atau konsistensi hasil penelitian (Hadi, 2004). Reliabilitas dari suatu alat ukur diartikan sebagai keajegan atau konsistensi dari alat ukur yang pada prinsipnya menunjukkan hasil-hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama (Azwar, 2004).

Penelitian dalam penelitian ini menggunakan koefisien konsistensi internal (*internal consistency coefficients*) dalam menguji reliabel atau tidaknya skala yang dibuat oleh peneliti. Koefisien konsistensi internal, yaitu konsistensi antar bagian-bagian dalam tes (Kein dalam Supratiknya, 2014). Koefisien konsistensi internal minimum yang dipandang memuaskan apabila $r > 0,70$ (Supratiknya, 2014).

Reliabilitas yang digunakan dalam skala ini adalah koefisien *Alpha Cronbach*. *Alpha Cronbach* dipilih karena bisa diterapkan untuk mengestimasi koefisien konsistensi internal item-item yang diskor dengan skala yang lebih luas (Supratiknya, 2014).

Koefisien *Alpha Cronbach* pada SPSS 6 for windows digunakan untuk menunjukkan seberapa baiknya item-item dalam suatu kumpulan pernyataan secara positif berkorelasi satu sama lain (Noor, 2011).

3. Seleksi Aitem

Seleksi aitem bertujuan untuk memilih aitem-aitem yang baik atau valid sehingga aitem tersebut layak untuk digunakan dalam penelitian. Seleksi aitem ini didasarkan pada koefisien korelasi aitem total (r_{ix}). Besarnya koefisien korelasi aitem total bergerak dari 0

sampai 1,00 dengan tanda positif atau negatif. Semakin baik daya beda aitem maka koefisien korelasinya semakin mendekati 1,00. Koefisien yang mendekati angka 0 atau negatif mengindikasikan bahwa daya beda aitemnya tidak baik. Seleksi aitem atau uji kesahihan aitem berdasarkan korelasi item total dan digunakan batasan $(r_{ix}) \geq 0,30$. Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 maka data bedanya dianggap memuaskan. Namun apabila jumlah aitem yang lolos seleksi ternyata masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, maka dapat dipertimbangkan untuk menurunkan batas kriteria dari 0,30 menjadi 0,25 (Azwar, 2003).

F. Metode Analisis Data

Metode yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode statistik untuk menguji hipotesis penelitian. Metode penelitian yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah dengan teknik korelasi *Product Moment* dari *Pearson*, mengingat penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan atau korelasi antara dua variabel penelitian, yakni *self efficacy* dengan kesiapan individu untuk berubah pada karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I Persero).

a. Uji normalitas

Digunakan untuk mengkaji apakah data sampel dari populasi mengikuti suatu distribusi normal statistik (Santoso, 2002). Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan statistik uji *Kolmogorov-Smirnov Goodness*.

b. Uji Linearitas

Merupakan suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linear tidaknya suatu distribusi data penelitian. Tujuan uji linearitas untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan simpulan dari penelitian ini dan pada bagian berikutnya akan dikemukakan saran-saran yang mungkin dapat digunakan bagi para pihak terkait.

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan korelasi *r Product Moment* diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara *self efficacy* dengan kesiapan individu untuk berubah dengan $r_{xy} = 0,468$ dengan $p < 0,05$. Artinya, semakin tinggi *self efficacy* maka akan semakin tinggi kesiapan individu untuk berubah pada karyawan

Adanya sumbangan efektif dari variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 17,2%, artinya *self efficacy* mempengaruhi kesiapan individu untuk berubah sebesar 17,2%, selebihnya ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kesiapan individu untuk berubah yaitu sebesar 82,8% dari faktor lain. Faktor-faktor lain tersebut ialah faktor *Change-specific Content* yang meliputi strategi dan struktur, dan inovasi, *Changes Process* meliputi proses pelaksanaan perubahan, dan *Internal Context* yang meliputi kondisi organisasi.

2. *Self efficacy* karyawan dalam penelitian ini termasuk dalam kategori tinggi (rata-rata empirik sebesar 100,92, lebih tinggi dari nilai rata-rata hipotetik sebesar 90, dimana selisihnya melebihi bilangan satu dengan SD besar 5,322).
3. Kesiapan individu untuk berubah dalam penelitian ini termasuk dalam kategori tinggi (rata-rata empirik sebesar 86,56 lebih tinggi dari nilai rata-rata hipotetik sebesar 70, dimana selisihnya melebihi bilangan satu dengan SD sebesar 7,669).

B. Saran

1. Karyawan

Diharapkan karyawan memiliki sikap siap terhadap perubahan yang terjadi di perusahaan, karena dengan kesiapan tersebut karyawan dianggap memiliki kompetensi sehingga mampu melaksanakan tugas yang diberikan, dan karyawan diharapkan mampu menjalankan tugas dengan semaksimal mungkin sehingga perubahan yang terjadi membawa dampak yang baik bagi perusahaan dan mampu mensejahterakan kehidupan semua pihak di perusahaan.

2. Perusahaan

Diharapkan perusahaan dapat mendukung karyawan dari segala hal untuk menjalankan perubahan yang terjadi sekaligus berperan sebagai wadah atau tempat karyawan untuk mengungkapkan aspirasi serta pendapatnya, juga untuk mengarahkan para karyawan untuk lebih meningkatkan kesiapan individu untuk berubah terhadap perubahan yang dilakukan oleh perusahaan tersebut.

3. Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini hanya meninjau sebagian saja dari faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan individu untuk berubah, sehingga bagi penulis selanjutnya yang ingin melakukan penelitian kesiapan individu untuk berubah sebaiknya dapat melibatkan faktor-faktor lain seperti faktor *Change-specific Content* yang meliputi strategi dan struktur, dan inovasi, *Changes Process* meliputi proses pelaksanaan perubahan, dan *Internal Context* yang meliputi kondisi organisasi.



DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J, John p. Mayer (1990). *The Measurement and antecedent of affective, continuence and normative commitment to the organizational. Journal Occupational Pschology*. 63, 1-18
- Alwisol. (2004). *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press
- Aprilya, Rafika. (2018). Hubungan Antara *Self Efficacy* Dengan Komitmen Organisasi Pada Anggota Yayasan Bangsa Jadi Indonesia. Skripsi. Psikologi, Fakultas Psikologi, Universtas Medan Area.
- Argawal, Smishra, P.C. (2016). Self Efficacy as predictors of organizational commitment among revenue personal. *Journal of Indian Psychology* 3 (4)
- Armenakis, A. A., Harris, S. G., & Mossholder, K. W. 1993. *Creating readiness for organizational change. Human Relation*, 46(6), 681-703. <https://doi.org/10.1177/001872679304600601>
- Azwar, S. 2000. Penyusunan skala psikologi, Yogyakarta: pustaka Belajar
- Azwar, S. 2012. Reliabilitas dan Validitas. Edisi 4. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bakker, A. B. 2009. *Building Engagement in the workplace*. Rotterdam: Erasmus University.
- Cromie, S (2000). Assesing Entreprenuerial Inclinations: Some Approaches and Empirical Evidence. *Europian Journal of Work Organizational Psychology* 9 (1) 7-30.
- Cunningham, C.E., Woodward, et al.00. Readiness for Organizational Change; A Longitudinal Study of Workplace, Psychological and Behavioral Correlates. *Journal od Occupational and Organization. Psychology*, :http:// Weiner, B. J. (2009). A theory of organizational readiness for change. *Implementation Science*, 4(1). <http://doi:10.1186/1748-5908-4-67>
- Eby, L., Adams, D., Russell, J. & Gaby, S. 2000. *Perception of organizational readiness for change: factors related to employee's reactions to the implementation of team based selling*. *Human relation*, 53(3), 419-28. <http://doi/org/10.1177/001872670053306>.
- Ghufron, M Nur dan Risnawita Rini. (2010). *Teoriteori Psikologi* Yogyakarta: ArRuzz Media.

- Hanpechern, C., Morgan, G. A., & Griego, O. 1998. *The extension of the theory of margin: A framework for assesing readiness for change*. Human Resource Development Quarterly, 9(4), 339-350. <http://doi/10.1002/hrdq.3920090405/full>.
- Hendra, H. (2010). Hubungan Antara Hardiness Personality dengan Self zefficacy pada Wartawan Surat Kabar Hariandi Surakarta.
- Holt, D., Armenakis, F. S., & Harris, G. 2007. *Readiness for organizatioanl change the systematic development of a scale*. The jornal of applied behavioral science, 43(2), 232-255. <Http://doi/org/10.1177/0021886306295295>.
- <Http://Pelindo1.co.id>
- Julita, S, & Rafael W. (2010). *Relation of Organizational Commitment, Locus Of Control, and Readiness to Change among Nurse*. Psycho Behavioral science and Quality of life: the 6th international postgraduate research colloquium.
- Mangundjaya. Wustai. 2012. *Are Organizational Commitment and Employee engagement important in achieving individual readiness for change?*. Fakultas Psikologi Universitas iNdonesia. Humanitas, Vol IX no. 2, 185-192, Agustus 2012.
- Mayer J. P Allen, N.,J & Smith C.A. *Commitment to organizational and occupations: extension and tesr of a three component conceptualization*. Journal of Applied Psychology. 75(4) 538-551
- Perlantalo, J & Wilman D. Mansoer. 2008. *Faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan untuk berubah pegawai di Dirjen PQR*. Fakultas Psikologi Universitas Indonesia. JPS Vol. 14 No. 03 September 2008.
- Ramadhanti, Fitria Husnia AR. (2010). *Hubungan Self Efficacy dengan goal setting karyawan PT. Himeria semata. Skripsi. Jakarta: Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah*.
- Saks, A. M. 2006. *Antecedent and consequences of employee engagement*. Jornal of managerial Psychology, 600-619. <http://doi/org/10.1108/0268394061069016>
- Smith, I. 2005. *Archieving readiness for organizational change*. Library management, 26(6), 408-412 <http://doi.abs/10.1108/0143510623764>.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogjakarta: Penerbit Andi.

Sudrajat, Dadang. (2005). *Self Efficacy: Keyakinan dan Kemampuan Seseorang Untuk berbuat sesuatu*. Psikopedagogia, vol. 3, no. 5, November 2004/2005, 53-70

Weeks, W. A., Robert, J., Chonko, L. B., & Jones, E. 2004. *Organizational readiness for change, individual fear of change, and sales manager performance: an empirical investigation*. The Journal of Personal Sales Managemnet,24(1),7-17.
<http://doi.org/10.1080/08853134.2004.10749012>.

Weiner, B. J. 2009. *A theory of Organizational Readiness for change*. Implementastion Science, 1-9, <http://doi.org/10.1186/1748-5908-4-67>.





LAMPIRAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
.....

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id



LAMPIRAN A
SKALA
SELF EFFICACY
SKALA KESIAPAN INDIVIDU UNTUK BERUBAH

UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
.....

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

IDENTITAS DIRI

Nama :

Jenis Kelamin :

Petunjuk Pengisian SKALA

Berikut ini saya sajikan beberapa pernyataan ke dalam skala ukur. Anda diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala tersebut dengan cara memilih 1 dari 4 pilihan jawaban.

SS : Bila merasa SANGAT SETUJU dengan pernyataan yang diajukan

S : Bila merasa SETUJU dengan pernyataan yang diajukan

TS : Bila TIDAK SETUJU dengan pernyataan yang diajukan

STS : Bila SANGAT TIDAK SETUJU dengan pernyataan yang diajukan.

Anda hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban pada setiap pernyataan dengan cara memberikan tanda checklist (√) pada lembar jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan masing-masing.

~SELAMAT BEKERJA~

SKALA SELF EFFICACY

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya yakin dapat melaksanakan setiap rencana yang saya buat dengan baik				
2	Saya memiliki minat yang cukup besar dalam mengerjakan tugas di perusahaan ini				
3	Saya sulit mencapai tujuan dari rencana yang saya buat				
4	Saya berusaha menyelesaikan setiap pekerjaan yang saya lakukan				
5	Saya langsung mengerjakan tugas yang diberikan tanpa menundanya				
6	Saya lebih dahulu mengerjakan pekerjaan yang saya sukai daripada tugas yang penting				
7	Saya selalu menerima pekerjaan yang diberikan ke saya				
8	Saya merasa tidak senang jika terlalu banyak diberikan tugas				
9	Saya punya cara sendiri jika menemukan masalah dalam mengerjakan tugas				
10	Saya bisa menyelesaikan permasalahan dalam kesulitan tugas yang saya temukan				
11	Saya cenderung membiarkan pekerjaan ketika saya mengalami kesulitan dalam mengerjakannya				
12	Saya termasuk orang yang gigih menghadapi kesulitan apabila diberikan tugas				
13	Saya berusaha mendapatkan hasil yang maksimal di setiap tugas yang sulit				
14	Adakalanya saya tidak perlu memikirkan cara atau strategi apapun untuk menghadapi kesulitan				
15	Saya selalu mengerjakan tugas sampai selesai walaupun tugas tersebut sulit				
16	Saya selalu meminta bantuan rekan kerja untuk menyelesaikan tugas saya				
17	Saya merasa semakin nyaman bekerja di tempat saya bekerja saat ini				
18	Saya merasa semakin mudah menyelesaikan tugas yang diberikan ke saya				
19	Saya tidak merasa bebas di tempat saya bekerja				
20	Saya yakin saya melakukan pekerjaan lebih efektif saat ini				
21	Saya yakin saya mengalami kemajuan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan saat ini				
22	Saya merasa bosan dengan pekerjaan saya saat ini				
23	Saya sering mengevaluasi hasil kerja saya dengan teliti				

24	Saya tidak malu untuk belajar mengenai sesuatu yang belum saya ketahui				
25	Saya mengerjakan tugas dengan cepat tanpa peduli benar atau salahnya				
26	Saya dapat menyelesaikan tugas-tugas yang dianggap sulit bagi anggota lain				
27	Saya yakin menyelesaikan tugas yang sulit dengan teliti				
28	Saya akan menghindari tugas yang dianggap sulit bagi anggota lain				
29	Saya selalu berdiskusi dengan anggota lain jika menemukan masalah dalam menyelesaikan tugas				
30	Saya yakin jika kerja sama tim adalah suatu hal yang penting				
31	Saya malu berdiskusi dengan anggota lain				
32	Saya memiliki motivasi yang baik terhadap diri sendiri sehingga dapat menyelesaikan tugas dengan tepat				
33	Saya tidak mudah berputus asa jika saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas				
34	Saya kurang memiliki motivasi yang baik untuk diri saya sendiri				
35	Saya yakin bahwa setiap kesulitan yang saya temui pasti ada jalan keluarnya jika mau berusaha				
36	Saya yakin pekerjaan yang saya kerjakan dengan teliti akan berhasil				
37	Saya suka mengabaikan tugas yang diberikan kepada saya				
38	Saya selalu mengerjakan tugas sampai selesai walaupun itu sulit				
39	Saya langsung mengerjakan tugas saat tugas itu diberikan				
40	Saya mengerjakan tugas ketika saya mau mengerjakannya saja				
41	Saya selalu semangat mengerjakan tugas yang mudah maupun sulit				
42	Saya terus mencari cara mudah untuk menyelesaikan tugas yang menurut saya sulit				
43	Jika menemukan masalah dalam menyelesaikan tugas, saya berhenti dan mengabaikannya				
44	Saya selalu mencoba menyelesaikan tugas yang sulit hingga selesai				
45	Saya tidak bisa bersantai jika tugas belum terselesaikan				
46	Saya cenderung bersantai padahal tugas belum terselesaikan				

SKALA KESIAPAN INDIVIDU UNTUK BERUBAH

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya dapat menjalankan perubahan yang diterapkan oleh perusahaan dengan mudah				
2	Perubahan yang terjadi dalam perusahaan tidak masuk akal bagi saya				
3	Pihak pimpinan memberikan training dalam rangka perubahan pada perusahaan				
4	Menurut saya, perusahaan ini memang membutuhkan perubahan				
5	Saya dapat mempelajari hal-hal baru yang berkaitan dengan perubahan pada perusahaan				
6	Saya yakin dapat menerapkan perubahan pada perusahaan dengan baik				
7	Perusahaan akan lebih siap untuk memenuhi kebutuhan customer setelah melakukan perubahan				
8	Perubahan ini akan meningkatkan efisiensi pada perusahaan secara menyeluruh				
9	Saya takut kehilangan jabatan saya karena adanya perubahan pada perusahaan				
10	Perubahan ini membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya				
11	Saya tidak dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi pada perusahaan				
12	Dengan adanya perubahan maka jenjang karir saya dalam pekerjaan ini akan terbatas				
13	Saya memiliki keterampilan yang dibutuhkan perusahaan dalam menerapkan perubahan				
14	Perubahan yang dilakukan perusahaan tidak mempermudah pekerjaan saya				
15	Saya merasa tidak mampu mengerjakan semua tugas yang berkaitan dengan perubahan yang terjadi pada perusahaan				
16	Pihak pimpinan memberikan motivasi kepada karyawan dalam menerapkan perubahan				
17	Saya sudah mempersiapkan diri saya sebelum perubahan diterapkan pada perusahaan				
18	Pihak pimpinan memberitahu bahwa perusahaan akan melakukan perubahan				
19	Saya merasa mampu mensukseskan perubahan yang dilakukan oleh perusahaan				
20	Saya merasa perubahan yang dilakukan perusahaan sia-sia karena pimpinan tidak mendukungnya				
21	Pihak pimpinan terlihat tidak menginginkan perubahan ini terjadi				
22	Saya lebih senang keadaan seperti ini daripada				

	sebelum diterapkannya perubahan				
23	Perubahan yang dilakukan perusahaan sudah tepat				
24	Semua perubahan yang terjadi pada perusahaan pasti memiliki alasan				
25	Karyawan diberikan penjelasan agar dapat menerima perubahan yang dilakukan perusahaan				
26	Perubahan yang dilakukan perusahaan akan sukses apabila saya ikut berpartisipasi dalam menjalankannya				
27	Pihak pimpinan mau membantu karyawan yang kesusahan dalam menjalankan perubahan				
28	Saya yakin pihak pimpinan telah melakukan yang terbaik dalam mewujudkan perubahan ini				
29	Pengalaman saya akan bertambah dengan adanya perubahan ini				
30	Saya yakin bahwa pihak pimpinan telah berpikir panjang untuk melakukan perubahan pada perusahaan				
31	Perubahan yang dilakukan perusahaan memberikan saya peluang karir baru				
32	Perusahaan kehilangan aset yang berharga setelah menerapkan perubahan				
33	Saya merasa terbebani dengan adanya tugas-tugas baru karena adanya perubahan pada perusahaan				
34	Menurut saya, perusahaan mendapat keuntungan terbaik dalam mewujudkan perubahan ini				
35	Pekerjaan saya menjadi lebih mudah setelah dilakukannya perubahan				
36	Perubahan yang diterapkan dalam perusahaan membuat saya lebih termotivasi dalam bekerja				
37	Perubahan yang dilakukan tidak sesuai dengan visi dan misi perusahaan				
38	Saya merasa lebih lelah ketika perubahan diterapkan dalam perusahaan				
39	Pihkan pimpinan tidak melibatkan diri dalam pelaksanaan perubahan pada perusahaan				
40	Saya tidak mendapatkan keuntungan apapun dengan adanya perubahan ini				



LAMPIRAN B
DATA HASIL UJI COBA PENELITIAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
.....

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

DATA PENELITIAN SELF EFFICACY

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2
5	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
6	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4
7	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3
8	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4
9	4	2	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	1	2	3	2	3	3	1	3	3
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
11	4	4	4	3	4	3	3	4	2	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2
12	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
13	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3
14	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	1	1	3	3	2	3	2	3	2	3	1
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	2	3	3	2	3	2	2	4	2
16	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3
18	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	4	3	1
19	3	3	3	1	3	2	2	3	1	4	4	3	4	2	4	3	2	3	2	4	4	2	3	3	3
20	4	3	1	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3
21	2	2	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	2	1	1	3	4	4	4	4	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3	1	3
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	4	4	1	2	3	3	2	4	4	2
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	4	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3
26	3	4	4	4	3	2	3	4	3	2	2	3	1	2	3	4	2	1	3	3	3	3	3	3	2
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	3	3	3	3	2	2	4	3	3	2	3	2	1	1	2	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3
29	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3
30	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
31	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	1	1	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	1	2
34	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4
36	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
37	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	1	1	2	2	3	3	3	3
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3
41	3	3	3	2	2	1	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
43	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
45	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
46	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2
47	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2
49	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
50	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4
51	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3
52	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4
53	4	2	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	1	2	3	2	3	3	1	3	3
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
55	4	4	4	3	4	3	3	4	2	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2
56	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
57	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3
58	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	1	1	3	3	2	3	2	3	2	3	1
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	2	3	3	2	3	2	2	4	2
60	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
61	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3
62	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	4	3	1
63	3	3	3	1	3	2	2	3	1	4	4	3	4	2	4	3	2	3	2	4	4	2	3	3	3
64	4	3	1	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3
65	2	2	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
66	2	1	1	3	4	3	4	4	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3	1	3
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	4	4	1	2	3	3	2	4	4	2
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
69	4	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3
70	3	4	4	4	3	2	3	4	3	2	2	3	1	2	3	4	2	1	3	3	3	3	3	3	2
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
72	3	3	3	3	2	2	4	3	3	2	3	2	1	1	2	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3

No	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46
1	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3
2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2
5	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
6	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4
7	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4
8	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4
9	4	2	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	1	2	3	2	3
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	4	4	4	3	4	3	3	4	2	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3
12	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
13	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3
14	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	1	1	3	3	2	3	2
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	2	3	3	2	3
16	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
17	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3
18	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	2	3
19	3	3	3	1	3	2	2	3	1	4	4	3	4	2	4	3	2	3	2	4	4
20	4	3	1	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4
21	2	2	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	2	1	1	3	4	4	4	4	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	4	4	2
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	4	4	1	2	3	3
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
25	4	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3
26	3	4	4	4	3	2	3	4	3	2	2	3	1	2	3	4	2	1	3	3	3
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	4	4	3	3	3	3	3
28	3	3	3	3	2	2	4	3	3	2	3	2	1	1	2	3	2	3	4	4	3
29	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3
30	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3
31	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
32	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	1	1	2	3	3	3	4	4	4	4	3
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	2
34	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2
36	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3
37	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	1	1	2	2
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	4	3	3	3
41	3	3	3	2	2	1	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
43	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3

No	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46
45	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3
46	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3
47	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2
49	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
50	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4
51	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4
52	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4
53	4	2	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	1	2	3	2	3
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
55	4	4	4	3	4	3	3	4	2	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3
56	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
57	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3
58	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	1	1	3	3	2	3	2
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	2	3	3	2	3
60	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
61	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3
62	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	2	3
63	3	3	3	1	3	2	2	3	1	4	4	3	4	2	4	3	2	3	2	4	4
64	4	3	1	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4
65	2	2	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
66	2	1	1	3	4	4	4	4	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	4	4	2
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	4	4	1	2	3	3
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
69	4	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3
70	3	4	4	4	3	2	3	4	3	2	2	3	1	2	3	4	2	1	3	3	3
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	4	4	3	3	3	3	3
72	3	3	3	3	2	2	4	3	3	2	3	2	1	1	2	3	2	3	4	4	3

DATA PENELITIAN KESIAPAN INDIVIDU UNTUK BERUBAH

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	
2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	
3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	2	
5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
6	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4
7	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3
8	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4
9	4	2	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	1	2	3	2	3	3	1	3	3	
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
11	4	4	4	3	4	3	3	4	2	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
12	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
13	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3
14	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	1	1	3	3	2	3	2	3	2	3	1	1
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	2	3	3	2	3	2	2	4	2	2
16	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
18	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	4	3	1	1
19	3	3	3	1	3	2	2	3	1	4	4	3	4	2	4	3	2	3	2	4	4	2	3	3	3	3
20	4	3	1	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3
21	2	2	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	2	1	1	3	4	4	4	4	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3	1	3
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	4	4	1	2	3	3	2	4	4	2	2
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	4	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3
26	3	4	4	4	3	2	3	4	3	2	2	3	1	2	3	4	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	3	3	3	3	2	2	4	3	3	2	3	2	1	1	2	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3
29	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3
30	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
31	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	1	1	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	1	2	2
34	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	2
36	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
37	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	1	1	2	2	3	3	3	3	3
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3
41	3	3	3	2	2	1	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
43	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
45	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	
46	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	
47	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	
49	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
50	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4
51	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3
52	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4
53	4	2	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	1	2	3	2	3	3	1	3	3	
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
55	4	4	4	3	4	3	3	4	2	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	
56	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	
57	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	
58	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	1	1	3	3	2	3	2	3	2	3	1	
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	2	3	3	2	3	2	2	4	2	
60	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
61	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	
62	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	4	3	1	
63	3	3	3	1	3	2	2	3	1	4	4	3	4	2	4	3	2	3	2	4	4	2	3	3	3	
64	4	3	1	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	
65	2	2	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
66	2	1	1	3	4	3	4	4	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3	1	3	
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	4	4	1	2	3	3	2	4	4	2	
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
69	4	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	
70	3	4	4	4	3	2	3	4	3	2	2	3	1	2	3	4	2	1	3	3	3	3	3	3	2	
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
72	3	3	3	3	2	2	4	3	3	2	3	2	1	1	2	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	

No	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
1	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3
5	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3
6	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	3
7	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3
8	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3
9	4	2	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	4	4	4	3	4	3	3	4	2	2	3	4	4	3	3
12	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
13	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3
14	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	1
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2
16	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
17	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
18	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
19	3	3	3	1	3	2	2	3	1	4	4	3	4	2	4
20	4	3	1	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3
21	2	2	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3
22	2	1	1	3	4	4	4	4	3	3	3	1	3	3	3
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
25	4	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3
26	3	4	4	4	3	2	3	4	3	2	2	3	1	2	3
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	4
28	3	3	3	3	2	2	4	3	3	2	3	2	1	1	2
29	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3
30	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
31	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2
32	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	1	1	2	3	3
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3
34	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
36	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	1	3	3
37	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1
41	3	3	3	2	2	1	4	3	3	3	3	3	3	2	2
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
43	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3

No	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
45	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
46	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3
47	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3
49	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3
50	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	3
51	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3
52	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3
53	4	2	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
55	4	4	4	3	4	3	3	4	2	2	3	4	4	3	3
56	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
57	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3
58	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	1
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2
60	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
61	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
62	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
63	3	3	3	1	3	2	2	3	1	4	4	3	4	2	4
64	4	3	1	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3
65	2	2	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3
66	2	1	1	3	4	3	4	4	3	3	3	1	3	3	3
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
69	4	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3
70	3	4	4	4	3	2	3	4	3	2	2	3	1	2	3
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	4
72	3	3	3	3	2	2	4	3	3	2	3	2	1	1	2



LAMPIRAN C
DATA HASIL UJI COBA PENELITIAN
RELIABILITAS DAN VALIDITAS,
NORMALITAS DAN
LINEARITAS

UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
.....

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

Reliability

Scale: Skala Self Efficacy

Case Processing Summary

	N	%
Valid	72	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	72	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,840	46

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
se1	3,29	,458	72
se2	3,33	,475	72
se3	3,03	,165	72
se4	3,11	,316	72
se5	3,17	,411	72
se6	2,60	,522	72
se7	3,24	,459	72

se8	3,19	,432	72
se9	3,14	,348	72
se10	3,00	,000	72
se11	3,04	,391	72
se12	3,50	,557	72
se13	3,00	,000	72
se14	3,08	,325	72
se15	2,99	,118	72
se16	3,82	,387	72
se17	3,24	,428	72
se18	3,19	,399	72
se19	3,13	,333	72
se20	3,32	,470	72
se21	3,10	,342	72
se22	3,31	,464	72
se23	3,00	,000	72
se24	3,19	,399	72
se25	3,31	,464	72
se26	3,17	,375	72
se27	3,10	,298	72
se28	3,18	,387	72
se29	3,08	,278	72
se30	3,00	,000	72
se31	3,22	,419	72
se32	3,38	,488	72

se33	3,07	,256	72
se34	3,10	,298	72
se35	3,28	,451	72
se36	3,33	,475	72
se37	3,08	,278	72
se38	3,03	,165	72
se39	3,17	,375	72
se40	3,04	,311	72
se41	2,38	,488	72
se42	3,07	,256	72
se43	3,13	,333	72
se44	3,14	,348	72
se45	3,17	,375	72
se46	3,10	,298	72

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
se1	141,21	10,308	,421	,829
se2	141,17	10,535	,437	,843
se3	141,47	10,929	,076	,845
se4	141,39	10,748	,412	,843
se5	141,33	10,535	,363	,838
se6	141,90	10,314	,386	,835

se7	141,26	10,563	,333	,843
se8	141,31	10,976	,101	,863
se9	141,36	10,262	,520	,817
se10	141,50	10,873	,401	,840
se11	141,46	10,731	-,004	,847
se12	141,00	9,915	,385	,816
se13	141,50	10,873	,410	,840
se14	141,42	10,951	,085	,854
se15	141,51	10,901	,054	,843
se16	140,68	9,770	,394	,890
se17	141,26	10,422	,397	,833
se18	141,31	11,088	,141	,866
se19	141,38	11,195	,394	,867
se20	141,18	10,713	,020	,852
se21	141,40	10,159	,373	,811
se22	141,19	9,877	,368	,803
se23	141,50	10,873	,330	,840
se24	141,31	9,539	,477	,875
se25	141,19	11,314	,310	,882
se26	141,33	10,254	,399	,819
se27	141,40	10,075	,375	,803
se28	141,32	10,361	,345	,826
se29	141,42	10,838	-,023	,845
se30	141,50	10,873	,411	,840
se31	141,28	10,063	,339	,811

se32	141,13	9,886	,345	806
se33	141,43	11,122	,384	,859
se34	141,40	11,061	,339	,858
se35	141,22	9,584	,389	,883
se36	141,17	10,141	,368	,821
se37	141,42	10,528	,348	,828
se38	141,47	11,126	,354	,856
se39	141,33	10,310	,375	,822
se40	141,46	10,646	,364	,837
se41	142,13	10,562	,523	,846
se42	141,43	10,671	,382	,835
se43	141,38	10,829	,031	,848
se44	141,36	10,516	,305	,832
se45	141,33	9,887	,358	,896
se46	141,40	10,920	-,069	,851

mean hipotetik : $(36 \times 1) + (36 \times 4) : 2 = 90$

Reliability

Scale: Skala Kesiapan Individu Untuk Berubah

Case Processing Summary

	N	%
Valid	72	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	72	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha ^a	N of Items
,823	40

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
kb1	3,14	,454	72
kb2	3,10	,298	72
kb3	3,06	,231	72
kb4	3,07	,256	72

kb5	3,15	,362	72
kb6	3,21	,409	72
kb7	3,18	,387	72
kb8	3,00	,000	72
kb9	3,83	,375	72
kb10	3,00	,000	72
kb11	3,06	,231	72
kb12	2,94	,231	72
kb13	3,21	,409	72
kb14	3,00	,000	72
kb15	3,06	,231	72
kb16	2,99	,118	72
kb17	2,97	,410	72
kb18	3,00	,000	72
kb19	3,08	,278	72
kb20	3,44	,500	72
kb21	3,83	,375	72
kb22	3,00	,000	72
kb23	3,00	,000	72
kb24	3,69	,464	72
kb25	3,17	,375	72
kb26	3,99	,118	72
kb27	2,79	,409	72
kb28	3,00	,000	72
kb29	3,00	,000	72

UNIVERSITAS MEDAN AREA

 ©Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

kb30	3,14	,348	72
kb31	2,86	,348	72
kb32	3,71	,458	72
kb33	2,81	,399	72
kb34	3,00	,000	72
kb35	3,21	,409	72
kb36	3,00	,460	72
kb37	3,00	,310	72
kb38	3,00	,406	72
kb39	3,00	,320	72
kb40	2,60	,522	72

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kb1	122,14	2,769	,386	,820
kb2	122,18	3,023	,007	,855
kb3	122,22	3,020	,439	,868
kb4	122,21	2,815	,361	,851
kb5	122,13	2,731	,503	,865
kb6	122,07	3,108	,418	,897
kb7	122,10	2,681	,416	,882
kb8	122,28	3,105	,500	,853
kb9	121,44	3,236	,202	,861

kb10	122,28	3,105	,303	,853
kb11	122,22	3,246	,233	,885
kb12	122,33	3,099	,058	,838
kb13	122,07	2,770	,423	,884
kb14	122,28	3,105	,310	,853
kb15	122,22	3,302	-,299	,866
kb16	122,29	3,055	,388	,868
kb17	122,31	2,610	,347	,811
kb18	122,28	3,105	,421	,853
kb19	122,19	3,004	,424	,866
kb20	121,83	2,873	,011	,889
kb21	121,44	3,349	,380	,824
kb22	122,28	3,105	,340	,853
kb23	122,28	3,105	,322	,853
kb24	121,58	2,894	-,003	,863
kb25	122,11	2,917	,337	,819
kb26	121,29	3,111	,048	,846
kb27	122,49	3,127	,431	,890
kb28	122,28	3,105	,312	,853
kb29	122,28	3,105	,320	,853
kb30	122,14	2,938	,438	,878
kb31	122,42	3,289	,342	,849
kb32	121,57	2,925	,019	,852
kb33	122,47	3,154	,147	,883
kb34	122,28	3,105	,372	,853

kb35	122,07	3,164	-,156	,877
kb36	122,28	3,105	,323	,853
kb37	122,28	3,105	,431	,853
kb38	122,28	3,105	,322	,853
kb39	122,28	3,105	,411	,853
kb40	122,68	2,981	-,082	,808

Mean hipotetik : $(28 \times 1) + (28 \times 4) : 2 = 70$



NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		SelfEfficacy	KesiapanInviduuntukBerubah
N		72	72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	100,92	86,56
	Std. Deviation	5,322	7,669
	Absolute	,089	,228
Most Extreme Differences	Positive	,089	,228
	Negative	-,079	-,120
Kolmogorov-Smirnov Z		,756	1,931
Asymp. Sig. (2-tailed)		,616	,301

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KesiapanInviduuntukBerubah * SelfEfficacy	72	100,0%	0	0,0%	72	100,0%

Report

Kesiapan Individu untuk Berubah

SelfEfficacy	Mean	N	Std. Deviation
94	86,00	1	.
95	86,00	2	6,000
96	86,33	3	6,577
97	86,00	9	6,225
98	84,50	2	5,707
99	85,33	9	6,000
100	86,60	5	7,894
101	87,00	9	6,500
102	87,90	10	7,378
103	86,57	7	6,134
104	86,25	4	6,258
105	87,20	5	6,049
106	89,00	1	.
107	86,33	3	6,215
108	87,00	2	,000
Total	86,56	72	7,669

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			54,580	14	3,899	1,552	,122
Kesiapan Individu untuk Berubah Self Efficacy	Between Groups	Linearity	14,161	2	14,161	5,637	,000
		Deviation from Linearity	40,419	13	3,109	1,238	,278
	Within Groups		143,198	57	2,512		
Total			197,778	72			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kesiapan Individu untuk Berubah * Self Efficacy	,468	,172	,525	,276

Correlations

Correlations

		Self Efficacy	Kesiapan Individu untuk Berubah
Self Efficacy	Pearson Correlation	1	,468*
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	72	72
Kesiapan Individu untuk Berubah	Pearson Correlation	,468*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	72	72

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



LAMPIRAN D
SURAT KETRERANGAN BUKTI
PENELITIAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
.....

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1179/FPSI/01.10/IV/2019
Lampiran : -
Hal : Pengambilan Data

Medan, 13 April 2019

Yth, Pimpinan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero)
Di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Intan Syabariah Hasibuan
NPM : 15 860 0388
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Jl. Krakatau Ujung No. 100 Tanjung Mulia Medan Deli, Medan Sumatera Utara, 20241 guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Antara Self Efficacy dengan Kesiapan Individu untuk Berubah Pada Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero)*".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih..

Wakil Dekan Bidang Akademik,



Hajarul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip



Nomor : KP.41/21/24/PI-19.TU

Medan, 16 April 2019

Lampiran :

Kepada

Perihal : Persetujuan Pengambilan Data

Yth. Wakil Dekan Bid.Akademik
Universitas Medan Area

di

Medan

Memperhatikan surat Saudara Nomor : 1179/FPSI/01.10/IV/2019 tanggal 13 April 2019 Perihal Pengambilan Data.

Sehubungan hal tersebut, diberitahukan bahwa pada prinsipnya kami menyetujui pengambilan data dimaksud atas nama :

No	Nama Mahasiswi	NPM	Program Studi
1	Intan Syabariah Hsb	158600388	Ilmu Psikologi

Untuk pelaksanaan pengambilan data dimaksud kepada mahasiswa/i agar memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

1. Sebelum memulai riset wajib melapor kepada Divisi Umum Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero).
2. Mentaati semua aturan yang berlaku di perusahaan dan wajib memahaminya.
3. Menggunakan data yang telah diperoleh dengan sebaik-baiknya dan tidak menyebar luaskan data tersebut tanpa seizin perusahaan.

Demikian disampaikan atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

a.n. DIREKTUR SUMBER DAYA MANUSIA
KEPALA DIVISI UMUM

SRI SUYONO

Jl. Krakatau Ujung No. 100
Medan - 20241
Telp. (061) - 6610220 (Hunting)
Fax. (061) - 6610906
E-mail : pelabuhan1@pelindo1.co.id
Website : http: www.pelindo1.co.id