

**HUBUNGAN ANTARA KETERAMPILAN INTERPERSONAL
DAN EFIKASI DIRI (*SELF EFFICACY*) DENGAN
PENGEMBANGAN KARIR PADA ANGGOTA
POLRI DI SAT INTELKAM
POLRESTA MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

RICARDO B. SAGALA

NPM : 06.860.0016



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2011

**JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA KETERAMPILAN
INTERPERSONAL DAN EFIKASI DIRI
(SELF EFFICACY) DENGAN
PENGEMBANGAN KARIR PADA
ANGGOTA POLRI DI SAT INTELKAM
POLRESTA MEDAN**

NAMA MAHASISWA : RICARDO B. SAGALA

NO. STAMBUK : 06.860.0016

JURUSAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

Menyetujui

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

(Nini Sriwahyuni, S.Psi, M.Pd)

Pembimbing II

(Babby Hasmayani, S.Psi, M.Si)

Ketua Jurusan

(Rahmi Lubis, S.Psi, M.Psi)

Mengetahui

Dekan

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

Tanggal Lulus

4 November 2011

**DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
GELAR SARJANA PSIKOLOGI**

Pada Tanggal

4 November 2011

**MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

Dekan



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

DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. Dra. Mustika Tarigan, M.Psi.
2. Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Pd.
3. Babby Hasmayani, S.Psi, M.Si.
4. Rahmi Lubis, S.Psi, M.Psi.
5. Ummu Khuzaimah, S.Psi, M.Psi.

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 yang saya kutip dari karya orang lain yang 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 dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 04 Nopember 2011
METERAI
TEMPEL
DC175ADF094492459
6000
ENAM RIBU RUPIAH
Ricardo B. Sagala

06.860.0016



ABSTRAK
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
NOVEMBER 2011

Ricardo B. Sagala

06.860.0016

(xiv + 86 halaman + 10 tabel + 9 lampiran + 36 daftar bacaan/1986 - 2011)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara keterampilan interpersonal dan efikasi diri (*self efficacy*) dengan pengembangan karir pada anggota Polri Sat Intelkam Polresta Medan. Berdasarkan berbagai tinjauan teoritis, maka hipotesis yang ada dalam penelitian ini adalah ada hubungan yang positif antara keterampilan interpersonal dan efikasi diri (*self efficacy*) dengan pengembangan karir, dengan asumsi semakin tinggi keterampilan interpersonal dan efikasi diri (*self efficacy*), maka semakin tinggi pengembangan karirnya. Sebaliknya, semakin rendah keterampilan interpersonal dan efikasi diri (*self efficacy*), maka semakin rendah pengembangan karirnya.

Penelitian ini menggunakan skala pengembangan karir yang dikemukakan oleh Anoroga dan Suyati (1995), skala keterampilan interpersonal yang dikemukakan Rizal (dalam http://trc.ucdavis.edu/msjacob/partners/42_people.htm, 2007) dan efikasi diri (*self efficacy*) ini dikemukakan oleh Mischel (dalam Myers, 2002). Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan sebanyak 45 orang.

Teknik analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi dengan perolehan hasil hubungan signifikan positif antara keterampilan interpersonal dan efikasi diri/*self efficacy* dengan pengembangan karir, dimana koefisien $R = 0,991$; dengan $p = 0,00$ berarti $p < 0,01$. Artinya, semakin tinggi keterampilan interpersonal dan efikasi diri (*self efficacy*), maka semakin tinggi pengembangan karirnya. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara prediktor keterampilan interpersonal dan efikasi diri/*self efficacy* dengan variabel terikat pengembangan karir adalah sebesar $r^2 = 0,983$. Ini menunjukkan bahwa pengembangan karir dibentuk oleh keterampilan interpersonal dan efikasi diri/*self efficacy* sebesar 98.3% dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Kata Kunci : Keterampilan interpersonal, efikasi diri (*self efficacy*), pengembangan karir.

UCAPAN TERIMA KASIH

Syaloom,

“Bersyukur kepada Tuhan, sebab ia baik, bahwasanya untuk selamanya kasih setiaNya”.

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus atas berkat dan kasih setiaNya yang senantiasa menyertai penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sampai selesai, karena penulis yakin Tuhan selalu menemani penulis pada saat menghadapi hambatan-hambatan dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis berharap skripsi ini dapat memenuhi ketentuan yang telah ditetapkan, untuk segala saran maupun kritik yang sifatnya membangun sangat diharapkan oleh penulis guna kesempurnaa skripsi ini.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis menyadari bahwa bantuan berbagai pihak merupakan awal yang sangat besar dengan pengaruh yang signifikan. Sehubungan dengan hal tersebut, penulis pada kesempatan ini ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang dalam kepada :

1. Kedua orangtua saya atas seluruh perhatian, kasih sayang, dorongan materiil dan moril, yang terus-menerus mendoakan penulis selama penyusunan skripsi ini.
2. Abang, kakak dan adik saya yang telah memberikan motivasi disaat saya sedang putus asa dalam menyelesaikan skripsi ini.

3. Dekan, Pembantu Dekan I, II, III, Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Pd, selaku dosen pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan, masukan dan motivasi dalam proses penyelesaian skripsi.
5. Ibu Babby Hasmayani, S.Psi, M.Si selaku dosen pembimbing II dan sekaligus dosen wali yang telah memberikan petunjuk, pengarahan, saran dan memotivasi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Dra. Mustika Tarigan, M.Psi, selaku ketua tim penguji.
7. Ibu Rahmi Lubis, S.Psi, M.Psi, selaku dosen tamu.
8. Ibu Ummu Khuzaimah, S.Psi, M.Psi, selaku sekretaris tim penguji.
9. Bapak Zuhdi Budiman, S.Psi, M.Psi yang telah membantu dalam pengolahan data.
10. Bapak dan Ibu dosen di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan mata kuliah, fasilitas dan kemudahan kepada penulis selama proses perkuliahan dan penyelesaian skripsi ini.
11. Seluruh staff administrasi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah membantu kelancaran administrasi akademik terima kasih atas kerjasamanya.
12. Bapak Ahyan, S. Sos, MM dan Suharto selaku Ka/Wa Sat Intelkam Polresta Medan yang telah member kesempatan dan membantu peneliti untuk mengadakan penelitian.

13. Para rekan-rekan sejawat dikantor yang sekaligus menjadi sampel bagi penelitian saya, terima kasih atas waktu luangnya untuk mengisi angket yang saya sebarkan.
14. Untuk teman-temanku khususnya stambuk 2006 Fakultas Psikologi UMA terima kasih atas kerjasamanya selama perkuliahan.
15. Segenap pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga segala amal dan kebaikan yang diberikan kepada peneliti kiranya mendapat imbalan yang pantas dari Tuhan Yang Maha Esa. Akhir kata penulis sangat mengharapkan kritik dan saran dari pembaca demi kesempurnaan skripsi ini serta dapat berguna bagi perkembangan ilmu Psikologi di Indonesia khususnya Sumatera Utara. Amin.



Medan, November 2011

Ricardo B. Sagala

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN MOTTO	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
UCAPAN TERIMA KASIH	v
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Tujuan Penelitian	10
C. Manfaat Penelitian	10
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
A. Pengembangan Karir	12
1. Pengertian karir	12
2. Pengertian pengembangan karir	13
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir	15
4. Aspek-aspek pengembangan karir	17
B. Keterampilan Interpersonal	19
1. Pengertian keterampilan interpersonal	19
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi keterampilan interpersonal	21

3. Tahap-tahap keterampilan interpersonal	23
4. Aspek-aspek keterampilan interpersonal	25
C. Efikasi Diri (<i>Self Efficacy</i>)	27
1. Pengertian efikasi diri (<i>self efficacy</i>)	27
2. Sumber-sumber efikasi diri (<i>self efficacy</i>)	30
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi diri (<i>self efficacy</i>)	33
4. Aspek-aspek efikasi diri (<i>self efficacy</i>)	35
D. Hubungan Keterampilan Interpersonal Dengan Pengembangan Karir	37
E. Hubungan Efikasi Diri (<i>Self Efficacy</i>) Dengan Pengembangan Karir	39
F. Hubungan Keterampilan Interpersonal dan Efikasi Diri (<i>Self Efficacy</i>) dengan Pengembangan Karir	41
G. Hipotesis	44
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN	
A. Identifikasi Variabel Penelitian	46
B. Defenisi Operasional Variabel Penelitian	46
C. Populasi, Sampel Dan Teknik Pengambilan Sampel ...	48
1. Populasi	48
2. Sampel	48
3. Teknik pengambilan sampel	49
D. Metode Pengumpulan Data	49

1. Skala pengembangan karir	49
2. Skala keterampilan interpersonal	50
3. Skala efikasi diri (<i>self efficacy</i>)	50
E. Validitas Dan Reliabilitas	51
1. Validitas alat ukur	51
2. Reliabilitas alat ukur	53
F. Metode Analisis Data	55
BAB IV : LAPORAN PENELITIAN	
A. Orientasi Kancah Penelitian	57
1. Gambaran Umum Sat Intelkam Polresta Medan	57
2. Persiapan penelitian	58
a. Persiapan administrasi	58
b. Persiapan alat ukur penelitian	59
c. Uji coba alat ukur penelitian	61
B. Pelaksanaan Penelitian	65
C. Analisis Data Dan Hasil Penelitian	66
1. Uji asumsi	66
a. Uji normalitas sebaran	66
b. Uji linieritas	67
2. Hasil analisis regresi	68
3. Hasil perhitungan mean hipotetik dan mean empirik	69
a. Mean hipotetik	69
b. Mean empirik	70
c. Kriteria	70

	D. Pembahasan	71
BAB V :	PENUTUP	
	A. Kesimpulan	75
	B. Saran-saran	76
Daftar Pustaka		78



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Distribusi butir skala perkembangan karir sebelum uji coba	59
2. Distribusi butir skala keterampilan interpersonal sebelum uji coba	60
3. Distribusi butir skala efikasi diri (<i>self efficacy</i>) sebelum uji coba	61
4. Distribusi butir skala perkembangan karir setelah uji coba	62
5. Distribusi butir skala keterampilan interpersonal setelah uji coba	63
6. Distribusi butir skala efikasi diri (<i>self efficacy</i>) setelah uji coba	65
7. Rangkuman hasil perhitungan uji normalitas sebaran	67
8. Rangkuman hasil perhitungan uji linieritas	68
9. Rangkuman perhitungan multiple regression	69
10. Hasil perhitungan nilai rata-rata hipotetik dan nilai rata-rata empirik	71

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengembangan karir merupakan hal yang sangat penting dalam suatu instansi/organisasi. Menurut Moekijat (dalam Rabiah, 2002), tujuan dan pengembangan karir karyawan ini pada dasarnya adalah untuk memperbaiki efektivitas kerja anggota/karyawan dalam upaya mencapai hasil-hasil yang telah ditentukan terlebih dahulu. Adapun sasaran yang hendak dicapai dalam upaya pengembangan karir karyawan adalah sebagai berikut: pekerjaan dikerjakan dengan cepat, cermat dan lebih baik, penggunaan bahan dapat lebih hemat, penggunaan peralatan dan mesin diharapkan lebih tahan lama, angka kecelakaan diharapkan akan menurun, tanggung jawab diharapkan lebih besar, kekeliruan dalam pekerjaan diharapkan akan berkurang, kelangsungan hidup perusahaan lebih terjamin, serta biaya produksi akan lebih rendah. Hariandja (2002), mengatakan bahwa pengembangan karir merupakan kegiatan dan kesempatan yang diberikan instansi/organisasi dalam upaya membantu untuk mencapai tujuan karirnya, demi meningkatkan kualitas instansi/organisasi tersebut.

Pengembangan karir sebagai salah satu kegiatan manajemen SDM, harus dilaksanakan sebagai kegiatan formal yang dilakukan secara terintegrasi dengan kegiatan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) lainnya. Hal ini sesuai pendapat Nawawi (dalam Syahbana, 2006), bahwa pengembangan karir adalah usaha yang

dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja. Dari kegiatan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), diperoleh sejumlah tenaga kerja yang diberi kesempatan untuk mengembangkan karirnya agar dengan kemampuan tersebut mampu meningkatkan kemajuan sesuai dengan tuntutan instansi/organisasi tempat ia bekerja.

Menurut Moenir (dalam Hariandja, 2002), efisiensi suatu instansi/organisasi sangat tergantung pada baik buruknya pengembangan dari para anggota itu sendiri dan tujuan dari instansi/organisasi tersebut dapat dicapai dengan baik kalau para anggotanya telah dilatih secara sempurna. Latihan-latihan yang diberikan juga mendorong para anggota untuk bekerja lebih keras. Hal ini disebabkan anggota yang telah mengetahui dengan baik tugas dan tanggung jawabnya, akan berusaha mencapai tingkat moral kerja yang lebih tinggi.

Melalui latihan ini, berarti mereka memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang. Hal ini berguna bagi instansi/organisasi dalam pengembangan sumber daya manusia, maupun pencapaian rencana karir anggotanya. Karir ini merupakan sejarah pekerjaan seseorang, atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan kerja. Dalam konteks ini, semua orang dengan sejarah kerja mereka disebut mempunyai karir (Anoroga dan Suyati, 1995).

Selanjutnya Anoroga dan Suyati (1995), menambahkan bahwa instansi/organisasi harus mengambil peranan aktif dalam perencanaan karir anggotanya. Perencanaan karir perlu ditangani karena rencana-rencana sumber daya manusia menunjukkan berbagai kebutuhan di waktu yang akan datang dan berkaitan dengan kesempatan berkarir, juga berkepentingan dengan kesempatan-kesempatan

latihan atau pengembangan. Pengembangan karir ini seharusnya tidak hanya tergantung pada usaha anggota saja. Untuk mengarahkan pengembangan karir agar dapat memajukan instansi/organisasi, maka harus sering diadakan program-program latihan dan pengembangan. Di samping itu, instansi/organisasi perlu mengusahakan dukungan manajemen, memberikan umpan balik kepada anggota dan membangun suatu lingkungan kerja yang kohesif untuk meningkatkan kemampuan dan keinginan anggota dalam melaksanakan pengembangan karir (Anoroga dan Suyati, 1995).

Pentingnya pengembangan karir sebagai salah satu aspek keberhasilan sebuah instansi/organisasi, Rizal (dalam [http : //trc.ucdavis.edu/msjacob/partners/42people.htm](http://trc.ucdavis.edu/msjacob/partners/42people.htm), 2007), menegaskan bahwa pengembangan karir karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan, sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga karyawan dituntut untuk terus menerus secara kontiniu mengembangkan dirinya dengan meningkatkan kemampuan, keterampilan dan pengetahuan.

Hal senada diungkapkan pula dalam www.LP Auditor (2011), bahwa sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, dimana anggota dituntut untuk terus menerus secara kontiniu mengembangkan dirinya dengan meningkatkan kemampuan, maka komunikasi interpersonal merupakan hal yang sangat mendasar.

Dalam www.BePRO-seminar.com (2011), dikatakan bahwa komunikasi interpersonal adalah sebagai keterampilan untuk mengenali dan merespon secara layak perasaan, sikap dan perilaku, motivasi serta keinginan orang lain. Bagaimana diri kita mampu membangun hubungan yang harmonis dengan memahami dan merespon manusia yang merupakan bagian dari kita. Dengan komunikasi

interpersonal ini, individu akan mempunyai kemampuan untuk berinteraksi dengan orang lain, memimpin atau mempengaruhi sejumlah orang yang beraneka ragam dan juga dapat memotivasi orang lain serta bernegosiasi. Keberhasilan suatu instansi/organisasi, sangat bergantung pada para anggotanya. Pada hakekatnya, komunikasi interpersonal adalah suatu kemampuan kompleks yang berlangsung antara pribadi yang di dalamnya terdapat proses sebagai akibat dari interaksi tersebut.

Setiap individu yang ada dalam suatu instansi/organisasi, pada dasarnya memiliki kemampuan yang baik untuk dikembangkan sehingga dapat mencapai keberhasilan, terlebih-lebih dalam kaitannya dengan pekerjaan. Karena itulah suatu instansi pemerintah maupun swasta lebih membutuhkan individu yang memiliki kemampuan yang baik, sebab hal ini merupakan faktor yang mendukung pencapaian keberhasilan dalam tujuan jangka panjang. Dikarenakan adanya hal tersebut, maka setiap individu yang terlibat di dalam tim kerja diharuskan untuk memiliki keahlian yang dimungkinkan dapat membuat hubungan diantara masing-masing individu (anggota tim) menjadi lebih efektif. Ini menandakan bahwa siapa yang memiliki keahlian yang tidak dimiliki oleh orang lain, maka dialah yang dapat bertahan terus (*survive*) dalam menjalankan aktivitas kehidupan (Regi, 2006).

Optimalnya kemampuan yang dimiliki oleh individu tersebut dalam bentuk komunikasi interpersonal, akan mendukung pencapaian tujuan instansi atau organisasi, yakni agar tetap bertahan terus dalam kompetisi dunia kerja. Oleh sebab itu, individu yang mampu melakukan pekerjaannya dengan baik, akan mampu mengatasi situasi apabila dalam pekerjaannya menemukan hambatan, tidak mudah menyerah dan terus berusaha sehingga tujuan yang ditetapkan dapat tercapai. Ciri-ciri

perilaku demikian dapat ditemukan pada individu yang memiliki keyakinan yang besar akan kemampuan dirinya dalam melakukan sesuatu.

Kebutuhan akan komunikasi interpersonal ini sudah meluas memasuki setiap area instansi/organisasi, terlebih-lebih di Institusi Polri bidang Sat Intelkam Polresta Medan. Dalam situasi kerja, apabila seorang anggota Sat Intelkam Polresta Medan memiliki komunikasi interpersonal, maka anggota tersebut cenderung mengoptimalkan kemampuannya dan mampu mengendalikan situasi di sekitar guna mencapai tujuan dari Sat Intelkam Polresta Medan, seperti: berbicara dengan suara yang akrab namun bersikap tegas, kalau berbicara selalu ada manfaat/pengetahuan yang dapat diberikan kepada orang lain, atau dapat memberikan pesan-pesan yang berguna. Di samping itu, dalam berkomunikasi dapat membaca situasi yang sedang terjadi, sehingga kemampuan menggali informasi dari lawan bicara sangat mendukung anggota untuk lebih intensif terhadap pekerjaannya. Jika keadaan ini dapat berlangsung dengan baik, maka diharapkan dapat mendukung tercapainya tujuan jangka panjang dari Sat Intelkam Polresta Medan tersebut. Namun sebaliknya, apabila anggota Sat Intelkam Polresta Medan tidak memiliki komunikasi interpersonal dalam bekerja sejak mulai/masuk bekerja, maka ia kurang mampu membina hubungan yang akrab dengan rekan kerja. Hal ini dapat mengganggu kelancaran pekerjaan anggota tersebut sebab komunikasi yang berlangsung kurang dapat menyentuh pemahaman antar anggota dan lawan bicaranya, sehingga kerjasama menjadi kurang rileks/kaku. Hal lainnya dengan kekurang-mampuan anggota dalam komunikasi interpersonal ini adalah bidang pekerjaan sebagai anggota Sat Intelkam Polresta Medan sangat membutuhkan komunikasi, guna mencari

informasi sebanyak-banyaknya dalam mengungkap sebuah kasus. Terhadap orang asing yang menjadi target operasi, maka komunikasi interpersonal adalah salah satu jembatan yang memudahkan pencarian dan pengumpulan data.

Kosten (2008), menyatakan bahwa setiap instansi/organisasi selalu ingin berhasil. Oleh sebab itu, pimpinan instansi/organisasi tersebut selalu berupaya, terlebih lagi dengan mengharapkan setiap elemen yang ada dalam instansi/organisasi tersebut melakukan yang terbaik dengan kemampuan yang mereka miliki. Seorang pemimpin yang bijak akan memotivasi anggotanya sehingga mereka percaya diri dengan kemampuan yang dimiliki dalam melakukan pekerjaan. Aspek keyakinan akan kemampuan diri ini merupakan salah satu karakter kepribadian yang dikenal dengan efikasi diri (*self efficacy*).

Bandura (1994) yang pertama kali memperkenalkan efikasi diri (*self efficacy*) ini, mengungkapkan bahwa masalah efikasi diri (*self efficacy*) berhubungan dengan masalah kemampuan yang dirasakan individu untuk mengatasi situasi khusus sehubungan dengan penilaian atas kemampuan dalam melakukan satu tindakan yang ada hubungannya dengan tugas khusus atau situasi tertentu.

Menurut Mudgget dan Quinones (dalam <http://wasmuba.com>, 2009), efikasi diri (*self efficacy*) merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimiliki untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif dan tindakan-tindakan yang diperlakukan atas situasi-situasi yang dihadapi. Efikasi diri (*self efficacy*) ini juga merupakan salah satu faktor yang merujuk pada keyakinan individu bahwa ia mampu mengerjakan tugasnya.

Bandura (1997), mendefinisikan efikasi diri (*self efficacy*) sebagai keyakinan yang ada dalam diri seseorang terhadap kemampuan dirinya untuk mencapai tujuan tertentu dengan berhasil, serta melakukan kendali terhadap keadaan di sekitarnya. Efikasi diri yang tinggi, diyakini mampu mempengaruhi munculnya motivasi individu untuk selalu memperbaiki cara kerjanya. Dikatakan pula, bahwa semakin tinggi efikasi diri (*self efficacy*) seseorang, maka semakin besar kepercayaan diri terhadap kemampuannya untuk berhasil dalam suatu tugas. Sedangkan individu dengan efikasi diri yang rendah, cenderung tidak mau berusaha atau menyukai kerjasama dalam situasi yang sulit dan tingkat kompleksitas yang tinggi.

Norwich (dalam <http://tsdipura.wordpress.com>, 2009), menjelaskan bahwa efikasi diri (*self efficacy*) ini bersumber dari teori belajar sosial yang menekankan hubungan kausal timbal balik antara faktor lingkungan dengan faktor personal yang saling berkaitan, dimana efikasi diri (*self efficacy*) merupakan salah satu faktor personal yang menjadi perantara atau mediator dalam interaksi antara faktor perilaku dan faktor lingkungan. Efikasi diri (*self efficacy*) dapat menjadi penentu keberhasilan performansi dan pelaksanaan pekerjaan. Efikasi diri (*self efficacy*) juga sangat mempengaruhi pola pikir, reaksi emosional, dalam membuat keputusan. Meskipun demikian, efikasi diri (*self efficacy*) diyakini merupakan aspek prediktor dari kecakapan untuk sukses pada berbagai bentuk prestasi.

Jamaludin (dalam Winarto, 2008), mengemukakan bahwa sekalipun terjadi tekanan kerja karena adanya ketidak-sesuaian antara kebutuhan-kebutuhan, kemampuan atau keterampilan, keinginan dan tuntutan dari organisasi atau perusahaan yang tidak dapat dipenuhi oleh karyawan sehingga dirasakan terlalu berat

dan menyebabkan karyawan akan memiliki komitmen yang rendah, maka efikasi diri (*self efficacy*) menjadi penolong atau motivator kuat untuk mampu mengatasi hal tersebut.

Untuk anggota Sat Intelkam Polresta Medan, efikasi diri (*self efficacy*) sangat dibutuhkan sebab mereka bekerja dengan resiko yang tidak kecil. Bila mereka memiliki efikasi diri (*self efficacy*) yang tinggi, maka tidak ada keraguan dalam diri mereka ketika melaksanakan tugas. Sedangkan bila efikasi diri (*self efficacy*) mereka rendah, selain ada keraguan yang mengakibatkan target operasi tidak tepat waktu, maka kredibilitas sebagai anggota Sat Intelkam Polresta Medan kurang dapat diterima oleh masyarakat.

Pengertian di atas, menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki efikasi diri (*self efficacy*) tinggi, akan meyakini kemampuan, pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya dan dimanifestasikan dalam bentuk tindakan nyata untuk mengatasi tekanan tinggi. Hal tersebut dapat dijelaskan karena efikasi diri (*self efficacy*) dapat mempengaruhi perasaan, pikiran dan tindakan nyata seseorang dalam menghadapi tugas-tugas tertentu, juga menentukan ketabahan seseorang ketika menemui hambatan. Melalui keyakinan tersebut, karyawan akan dapat mengatasi tekanan yang terjadi dan menunjukkan tindakan nyata untuk mengatasi permasalahan dalam pekerjaannya (Jamaludin, dalam Winarto, 2008).

Mendukung permasalahan di atas, Eden dan Aviram (1993), melengkapi dengan pernyataannya bahwa berkaitan dengan pencapaian karir individu dalam suatu instansi/organisasi, maka faktor efikasi diri (*self efficacy*) diperkirakan sangat berpengaruh sebab sejak awal telah berperan dalam memotivasi individu untuk

mendapatkan pekerjaan, yang mana hal ini merujuk pada ketentraman dan arti hidup individu tersebut bila telah memperoleh pencapaian tingkat kinerja tertentu. Keberhasilan yang didasarkan pada komunikasi interpersonal, memberikan kesempatan kepada individu untuk berkembang dan memicu semangat kerjanya sehingga akan meningkatkan efikasi diri (*self efficacy*). Sebaliknya, kegagalan yang berulang karena tidak memiliki komunikasi interpersonal akan menurunkan efikasi diri (*self efficacy*).

Berdasarkan pengamatan peneliti, sistem pengembangan karir di Institusi Polri bidang Sat Intelkam Polresta Medan ini dilakukan dengan cara mengadakan pelatihan yang dilaksanakan satu kali dalam 6 bulan. Pihak yang terlibat dalam pelatihan ini adalah Divisi Personalia serta anggota yang memenuhi syarat, diantaranya prestasi kerja dan jenjang pendidikan, juga kualitas lainnya. Hanya saja, ternyata cukup sulit menciptakan integrasi individu dalam Sat Intelkam Polresta Medan sebab tumbuh dan berkembangnya setiap anggota sudah tidak paralel lagi dengan kebutuhan yang ada sehingga menimbulkan ketidak-efektifan dalam pengembangan diri dan karir para anggotanya.

Dari hasil observasi yang peneliti lakukan, salah satu penyebab masalah di atas adalah bahwa pengembangan karir anggota cenderung didasarkan atas hubungan erat antara anggota dengan atasan (*nepotisme*). Hal ini jelas tidak sesuai dengan pengembangan karir yang telah didesain dan diprogram oleh Sat Intelkam Polresta Medan sehingga menimbulkan dampak yang mengurangi atau mengesampingkan komunikasi interpersonal sehingga menurunkan efikasi terhadap pengembangan karir diri para anggota Sat Intelkam Polresta Medan.

Dalam Sat Intelkam Polresta Medan, komunikasi interpersonal yang dimiliki setiap anggota dapat meningkatkan efikasi diri (*self efficacy*) terhadap pengembangan karir yang membuat mereka lebih gigih ketika menghadapi tantangan serta lebih termotivasi ketika mendapat umpan balik yang negatif. Sehubungan dengan permasalahan tersebut, maka peneliti ingin melakukan penelitian mengenai “Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal dan Efikasi Diri (*Self Efficacy*) dengan Pengembangan Karir Pada Anggota Polri Di Sat Intelkam Polresta Medan”.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komunikasi interpersonal dan efikasi diri (*self efficacy*) dengan pengembangan karir pada anggota Polri Sat Intelkam Polresta Medan.

C. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi dan bahan kajian dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dibidang Psikologi Industri dan Organisasi, terutama yang membahas mengenai komunikasi interpersonal dan efikasi diri (*self efficacy*) dengan pengembangan karir anggota Polri di Instansi Kepolisian. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan kepustakaan atau literatur dan dapat dijadikan bahan acuan bagi penelitian selanjutnya pada masa yang akan datang.

b. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan informasi kepada pihak terkait, terutama instansi Kepolisian dalam melihat dan memperhatikan bagaimana komunikasi interpersonal yang dimiliki anggota Polri dan kaitannya dengan efikasi diri (*self efficacy*) dengan pengembangan karir sehingga hasil kerja para anggotanya dapat lebih optimal.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengembangan Karir

1. Pengertian Karir

Pada zaman dahulu, hanya ada beberapa profesi saja yang dikenal dan populer di masyarakat, diantaranya: dokter, pengacara, menteri dan negarawan. Namun sejalan dengan perkembangan zaman, konsep karir telah meluas dan mencakup banyak peran yang berhubungan dengan dunia kerja tertentu (Anoroga dan Suyati, 1995).

Karir atau *career* dalam bahasa Inggris, pada dasarnya merupakan istilah teknis dalam administrasi personalia atau *Personeel Administration (Careertrack*, 2011). Menurut Reksohadiprodjo dan Handoko (1994), suatu karir adalah semua pekerjaan (jabatan) yang dipegang selama kehidupan kerja seseorang.

Sedangkan menurut French, Kast dan Rosenzweig (dalam Rabiah 2002), karir adalah serangkaian aktivitas kerja berhubungan dengan perjalanan individu, perasaan dan tingkah laku selama waktu kehidupan. Dengan demikian, pengalaman dan perasaan ini dipengaruhi dan mempengaruhi semua aktivitas kehidupan orang lain dalam organisasi atau lingkungan kerja.

Flippo (1993), mendefinisikan karir sebagai suatu rangkaian kegiatan kerja yang terpisah tetapi berkaitan, yang memberikan kesinambungan, ketentraman, dan arti dalam hidup seseorang. Tulus (dalam Rabiah 2002), berpendapat bahwa

suatu karir adalah semua pekerjaan atau jabatan yang dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Karir dalam hal ini menunjukkan perkembangan para karyawan secara individual dalam suatu organisasi.

Gibson (1992) mengatakan bahwa karir merupakan suatu urutan pengalaman dan kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan, juga yang menciptakan sikap dan perilaku tertentu pada diri seseorang, dimana tujuan individu memasuki organisasi adalah untuk bekerja dan merintis tujuan karir mereka.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa karir adalah serangkaian aktivitas kerja seseorang yang saling mempengaruhi dalam jenjang jabatan yang dicapai selama masa kerjanya dalam suatu organisasi dan sebagai kecenderungan kemajuan atau peningkatan dalam pekerjaan dengan tingkat keterampilan yang lebih tinggi.

2. Pengertian Pengembangan Karir

Perilaku individu senantiasa diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu (*goal-oriented*). Kemampuan kerja setiap individu terbatas, baik fisik, daya pikir, waktu, tempat, pendidikan dan banyak faktor lain yang membatasi kegiatan individu. Adanya keterbatasan ini menyebabkan individu tidak dapat mencapai sebagian besar tujuannya tanpa melalui kerja sama dengan orang lain (Siagian, 2002).

Penjelasan diatas merupakan suatu dasar yang penting dalam menjawab pertanyaan mengapa individu ini selalu bergabung dengan suatu organisasi seperti perusahaan, pemerintahan, sekolah, rumah sakit, militer dan organisasi lain. Selain itu, dengan bergabung pada suatu organisasi individu berharap dapat melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan hasil yang dapat dinikmati oleh

individu dan berharap kebutuhan fisik dan psikis dapat terpenuhi termasuk harapan memperoleh kesempatan untuk mengembangkan karirnya. Dengan adanya kesempatan mengembangkan karir, individu merasa bahwa hasil kerjanya dihargai dan dilihat oleh atasannya. Hal ini akan membuat individu bersemangat dalam bekerja sehingga tujuan yang diharapkan organisasi dapat tercapai dengan optimal (Regi, 2006).

Siagian (dalam Suri, 2006), menambahkan bahwa pengembangan karir sebagai langkah-langkah yang harus ditempuh oleh seseorang guna mewujudkan rencana karir yang telah ia tetapkan sebelumnya, sesuai kemampuan dan jalur karir yang terus menerus antara organisasi dan individu. Pada saat yang bersamaan, individu perlu mencari situasi kerja yang memberikan tantangan keamanan dan kesempatan untuk berkembang sepanjang seluruh siklus kehidupan mereka.

Menurut Suryaningsih (2010), kebutuhan untuk merencanakan karir individu timbul dari kekuatan ekonomi dan kekuatan sosial, antara lain sifat fisik dan mental, orangtua, pendidikan sekolah, pengelompokan etnis, jenis kelamin, teman sebaya, dan pengalaman dalam organisasi termasuk masa kerja. Semua itu merupakan kekuatan yang mendukung pengembangan serta pembentukan suatu karir, Career Frank (2001). Hal ini didukung oleh pendapat Gibson (1996), bahwa tujuan individu memasuki suatu organisasi adalah untuk bekerja dan merintis tujuan karir pribadi mereka.

Dengan adanya program pengembangan karir, Moekijat (dalam Rabiah, 2002), menyatakan bahwa seorang karyawan akan memperoleh jabatan yang

sesuai dengan persyaratan yang harus dipenuhi dan dapat mempersiapkan diri untuk meraih harapan atau cita-citanya. Hal ini sesuai dengan teori harapan Gibson (1996), bahwa seseorang mempunyai harapan atau keyakinan bahwa ada kesempatan untuk memperoleh sesuatu yang akan mengarah kepada tingkat prestasi tertentu. Sunarto (2003), melengkapi pendapat di atas dengan penjelasannya bahwa pengembangan karir sebagai suatu cara sebuah organisasi untuk mendukung atau meningkatkan produktivitas para karyawan.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah suatu aktivitas yang dilakukan oleh individu dengan mencari situasi kerja yang memberikan tantangan keamanan dan kesempatan untuk berkembang sepanjang siklus kehidupannya.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Anoroga dan Suyati (1995), menjelaskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengembangan karir adalah:

a. Faktor fisik.

Merekrut karyawan berenergi tinggi dengan kesehatan prima, akan membuat aktivitas perusahaan menjadi lebih mudah dan ringan. Ini sesuai dengan semboyan *Fed Ex*: “Anda harus menempatkan tenaga kerja yang berenergi tinggi di posisi-posisi kunci. Anda harus menimbun sejumlah besar energi”.

b. Faktor keterampilan.

Faktor keterampilan ini memiliki urutan peringkat:

1. Keterampilan fisik (mengemudi dan mengetik).

2. Keterampilan teknis (pengetahuan tentang produk, memperbaiki produk, dan mengoperasikan peralatan).
3. Keterampilan hubungan antar pribadi (menjual, negosiasi, berkomunikasi dan memotivasi).
4. Keterampilan keorganisasian (membuat sistem dan mengkoordinasi).
5. Keterampilan mental (mengelola, merencanakan dan pemecahan persoalan).
6. Keterampilan psikologis (memahami dan menilai manusia, memberikan perhatian, menyenangkan orang lain, dan sebagainya)

Flippo (1993), menegaskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengembangan karir itu adalah:

a. Tanggung jawab.

Tanggung jawab adalah keadaan wajib menanggung segala resiko (jikalau terjadi apa-apa boleh dituntut, dipersalahkan). Tanggung jawab memusatkan fungsi manajemen sumber daya manusia pada cara-cara untuk membuat anggota/karyawan lebih produktif dalam peningkatan keahlian pekerjaan anggota/karyawan, meningkatkan motivasi, juga kualitas kehidupan kerja.

b. Status jabatan.

Status jabatan adalah kedudukan atau posisi seseorang dalam stuktur organisasi pada instansi/perusahaan yang dapat memotivasi seorang pekerja untuk giat dalam mengejar karirnya.

c. Wewenang.

Wewenang adalah hak dan kekuasaan seseorang untuk menentukan kepatuhan yang diperoleh berdasarkan jabatan seseorang pada suatu instansi/perusahaan. Wewenang ini juga menjadikan seseorang mempunyai perasaan yang kuat atau tidak untuk mengembangkan karirnya.

d. Kompensasi.

Kompensasi adalah semua bentuk pengembalian financial berdasarkan jasa-jasa dan tunjangan yang diperoleh anggota/karyawan sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. Besarnya kompensasi yang diterima, dapat menjadi sugesti bagi anggota/karyawan tersebut untuk melangkah lebih maju dalam meningkatkan karirnya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir itu adalah sebagai berikut: a) Faktor fisik, b) Faktor keterampilan, c) Tanggung jawab, d) Status jabatan, e) Wewenang dan f) Kompensasi.

4. Aspek-aspek Pengembangan Karir

Anoroga dan Suyati (1995), menyatakan bahwa aspek-aspek pengembangan karir itu terdiri dari:

a. Prestasi kerja.

Kegiatan paling penting untuk memajukan karir adalah prestasi kerja yang baik, karena hal ini mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya. Pengembangan karir sangat tergantung pada prestasi kerja (*performance*).

b. *Exposure*.

Pengembangan karir juga ditentukan oleh *exposure*. *Exposure* berarti menjadi dikenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transfer dan kesempatan-kesempatan karir lainnya. Tanpa *exposure*, karyawan yang berprestasi baik mungkin tidak memperoleh kesempatan untuk mencapai sasaran-sasaran karirnya.

c. Kesetiaan organisasional.

Dalam banyak organisasi, orang-orang meletakkan kemajuan karir tergantung kesetiaan organisasional. Kesetiaan organisasional rendah pada umumnya ditemui pada diri para sarjana baru (yang mempunyai pengharapan tinggi, sehingga sering kecewa dengan perusahaan mereka) dan para profesional (yang kesetiaan pertamanya adalah pada profesi mereka).

d. Mentors dan sponsors.

Seorang mentor adalah orang yang menawarkan bimbingan karir informal. Karyawan atau mentor dalam banyak perusahaan menyadari bahwa hubungan di antara mereka ada dan berguna bagi pengembangan karir. Bila mentor dapat menominasikan karyawan untuk kegiatan-kegiatan pengembangan karir, maka dia akan menjadi sponsor.

e. Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh.

Bila karyawan meningkatkan kemampuan, misalnya melalui program latihan, pengambilan kursus-kursus atau penambahan gelar, maka berarti mereka memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh. Hal ini berguna bagi organisasi

dalam pengembangan sumber daya manusia internal maupun bagi pencapaian rencana karir karyawan.

Flippo (1993), menambahkan bahwa aspek-aspek yang tercakup dalam pengembangan karir itu meliputi:

- a. Tanggung jawab yang meliputi peningkatan keahlian pekerjaan karyawan, peningkatan motivasi dan kualitas kehidupan kerja.
- b. Jabatan yang meliputi kedudukan atau posisi seseorang dalam struktur organisasi pada perusahaan.
- c. Pengembangan wewenang yang meliputi hak dan kekuasaan seseorang berdasarkan jabatan pada suatu perusahaan.
- d. Kompetensi yang meliputi imbalan gaji dan tunjangan-tunjangan lainnya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa aspek-aspek pengembangan karir karyawan itu mencakup: a) Prestasi kerja, b) *Exposure*, c) Kesetiaan organisasional, d) Mentors dan sponsors, e) Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh, f) Tanggung jawab, g) Jabatan, h) Pengembangan wewenang, serta i) Kompetensi.

B. Komunikasi Interpersonal

1. Pengertian Komunikasi Interpersonal

Untuk membangun hubungan dengan orang lain, terlebih dahulu individu harus menguasai kemampuan dan keterampilan dalam mengenal diri sendiri, kemudian baru keterampilan dalam mengenal orang lain, keterampilan untuk mengekspresikan diri secara jelas, bagaimana merespon dan bagaimana berperan

dalam banyak tindakan lagi. Dalam hidup keseharian, hampir tidak mungkin manusia tidak berhubungan dengan orang lain, sudah merupakan hukum alam bahwa manusia adalah makhluk sosial yang hidup bersama dengan orang lain. Hubungan hidup bersama orang lain ini, dikatakan sebagai hubungan interpersonal (Hanifa, 2006).

Dalam [www.evergreeninternational](http://www.evergreeninternational.com) (2007), dijelaskan bahwa interpersonal adalah segala sesuatu yang berlangsung antara dua pribadi yang didalamnya mencirikan proses-proses yang timbul sebagai satu hasil dari interaksi individu dengan individu lainnya. Adanya kemampuan atau keterampilan dalam berhubungan itu, disebut komunikasi interpersonal. Komunikasi adalah suatu proses dimana dua orang atau lebih membentuk atau melakukan pertukaran informasi dengan satu atau lainnya, yang pada gilirannya akan tiba pada saling pengertian yang mendalam (Uchjana, 1996).

Dalam [www.BePRO-seminar](http://www.BePRO-seminar.com) (2011), dikatakan bahwa komunikasi interpersonal adalah sebagai keterampilan untuk mengenali dan merespon secara layak perasaan, sikap dan perilaku, motivasi serta keinginan orang lain. Bagaimana diri kita mampu membangun hubungan yang harmonis dengan memahami dan merespon manusia yang merupakan bagian dari kita.

Dengan komunikasi interpersonal ini, individu akan mempunyai kemampuan untuk berinteraksi dengan orang lain, memimpin atau mempengaruhi sejumlah orang yang beraneka ragam dan juga dapat memotivasi orang lain, serta bernegosiasi dengan orang lain. Keberhasilan suatu tim sangat bergantung pada individu-individu yang membentuk tim tersebut. Jika anggota tim tidak

berkomunikasi secara efektif, maka secara terus menerus akan memungkinkan timbulnya konflik di dalam tim itu. Apabila motivasi anggota lemah maka pastinya tim tersebut akan menjadi tim yang kurang efektif. Oleh sebab itu, komunikasi interpersonal sangat diperlukan bagi setiap individu dalam pencapaian efektivitas tim kerja (dalam <http://tsdipura.wordpress.com>, 2009).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal adalah kemampuan dalam berinteraksi dengan orang dengan cara memahami, memotivasi dan mempengaruhi orang lain guna meningkatkan efektivitas kerja suatu tim (kelompok).

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Komunikasi Interpersonal

Menurut Rahmat (2004), komunikasi interpersonal ini sebenarnya bersifat statis, tetapi selalu memerlukan perubahan untuk memelihara dan memperteguhnya. Dalam melakukan perubahan-perubahan tersebut, diperlukan tindakan-tindakan tertentu yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

a. Keakraban

Keakraban merupakan pemenuhan kebutuhan akan kasih sayang. Komunikasi interpersonal akan terpelihara apabila kedua belah pihak sepakat tentang tingkat keakraban yang dibutuhkan.

b. Ketepatan dalam berespon

Dalam percakapan atau berinteraksi, pertanyaan harus diikuti oleh jawaban, juga lelucon dengan tertawa. Permintaan keterangan dengan penjelasan, dimana respon ini bukan hanya verbal tetapi juga nonverbal.

c. Konfirmasi

Banyak hal yang terkait dengan konfirmasi ini, diantaranya: pengakuan langsung, perasaan positif, respon meminta keterangan, respon setuju dan respon suportif.

d. Keserasian suasana emosional

Ketika memulai berinteraksi, mungkin saja suasana emosional sedang tidak stabil tetapi sudah seharusnya salah satu pihak mengubah suasana emosinya. Keserasian disini, ditunjukan bila kita merasa sedih, maka kita memperlihatkan emosi sedih, tetapi jika kita merasa sedih tetapi memperlihatkan ekspresi datar, maka orang lain akan mempersepsikan kita “dingin”. Hal ini akan sangat mempengaruhi interaksi antara dua pribadi.

Dalam [www.BePro-seminar-seminar](#) (2011), dijelaskan bahwa banyak hal penting yang mempengaruhi komunikasi interpersonal individu, yakni:

a. Emosi.

Emosi adalah perasaan manusia atas berbagai situasi yang dihadapi. Emosi ini dapat berupa rasa takut, senang, sedih, marah dan sayang. Kemampuan dalam mengelola emosi, sangat dibutuhkan dalam berhubungan dengan rekan kerja.

b. Motivasi.

Individu yang memiliki motivasi untuk mencapai sesuatu, akan bergerak mengambil tindak dan kerja nyata untuk mewujudkan apa yang diinginkan.

c. Pola pikir.

Pola pikir adalah cara otak memproses berbagai informasi yang diterima, bagaimana menganalisis informasi dan membuat sebuah keputusan, juga

tentang bagaimana mengenali dan mengaplikasikan informasi tersebut. Pola pikir ini terbentuk oleh pengalaman hidup dan lingkungan individu dan pola pikir ini mempengaruhi tindakan individu.

d. Persepsi.

Persepsi ini termasuk faktor penting yang dapat mempengaruhi komunikasi interpersonal, sebab individu akan mampu mengekspresikan keterampilan interpersonalnya berdasarkan informasi yang diterima, yang kemudian dievaluasi dan diartikan sesuai dengan persepsinya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal adalah: a) Keakraban, b) Ketepatan dalam berespon, c) Konfirmasi, d) Keserasian suasana emosional, e) Emosi, f) Motivasi, g) Pola pikir dan h) Persepsi.

3. Tahap-tahap Komunikasi Interpersonal

Dalam www.evergreeninternational.org/interpersonal.htm (2007), ada beberapa tahapan dalam mempelajari komunikasi interpersonal yang dapat mendukung kemampuan anggota Polri di Sat Intelkam Polresta Medan, yaitu:

a. Hal yang mudah dicapai (*accessibility*).

Dalam hal ini, yang biasa dilakukan individu pada umumnya adalah bagaimana mempelajari cara mempertahankan hidup, bagaimana membuat diri kita menjadi bagian dari orang lain. Jika ada rasa takut yang menyelimuti, ketika kita mudah diterima orang lain, maka kita harus dapat mengatur kemampuan untuk berbagai situasi.

b. Timbal balik (*reciprocity*).

Sebagai contoh dari *reciprocity* (timbal balik) adalah jika dua individu sedang terlibat dalam sebuah percakapan, maka masing-masing individu harus memahami kebutuhan lawan bicaranya dan menjadi pendengar saja, atau pendengar yang aktif. Banyak dari kita cenderung bergantung kepada orang lain. Jika kita mendapatkan apa yang kita butuhkan, maka kita hanya akan melakukan sesuatu untuk seseorang yang kita bergantung kepadanya. Banyak dari kita mempunyai begitu banyak kebutuhan yang meminta perhatian, namun kita sendiri tidak sanggup memberi perhatian kepada orang lain.

c. Berjanji (*commitment*).

Komitmen ini berarti kita berjanji dengan sangat baik kepada diri kita sendiri dan orang lain. Misalnya, jika kita berjanji dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan, maka kita harus mempersoalkan diri kita jika tidak bisa menyelesaikan pekerjaan yang telah kita janjikan, lagi pula kelompok harus memberi kesempatan istimewa untuk memperoleh pengetahuan yang kemudian berjanji untuk melakukannya.

d. Spontanitas (*spontaneity*).

Spontanitas adalah salah satu perbuatan yang merujuk kepada perasaan dan emosi secara alami. Siapa yang punya kemampuan untuk mengekspresikan spontanitasnya, maka akan memperoleh kesehatan pada level penghargaan diri.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa tahap-tahap yang ada di dalam komunikasi interpersonal adalah: a) Hal yang mudah dicapai (*accessibility*),

b) Timbal balik (*reciprocity*), c) Berjanji (*commitment*) dan d) Spontanitas (*spontaneity*).

4. Aspek-aspek Komunikasi Interpersonal

Menurut Rizal (dalam http://trc.ucdavis.edu/msjacob/partners/42_people.htm, 2007), pada diri seorang individu terutama anggota Polri, ada beberapa aspek komunikasi interpersonal yang harus dimiliki untuk menjadi kecakapannya, yaitu:

a. Empati (*empathy*).

Kunci pertama untuk dapat bekerja dengan baik bersama orang lain adalah mengembangkan empati. Empati adalah kemampuan untuk menempatkan diri dalam diri orang lain dan melihat sesuatu dari kacamata orang lain. Dalam bagian tertentu, empati ini merupakan kemampuan untuk memahami kemampuan (kelebihan) teman kerja. Sebagai seorang pekerja, anda juga melihat bagaimana sisi lain kehidupan atasan/pimpinan yang memanageri pekerjaan anda, terutama bagaimana ketika ia sedang memberikan perintah atau nasehat di kantor. Dengan demikian, hal ini akan membantu anda untuk mengembangkan kemampuan kepekaan terhadap kebutuhan teman kerja.

b. Mendengarkan dengan seksama (*active listening*).

Mendengarkan dengan seksama adalah keterampilan yang dapat digunakan, sebab dengan kemampuan tersebut anda dapat mewawancarai dengan baik. Mendengarkan secara aktif adalah bagian dari menarik hati dalam percakapan. dimana perhatian terfokus utama pada satu orang. Dengan mendengarkan secara aktif, maka pembicaraan jadi menarik yang mana salah satunya adalah

kontak mata. Kontak mata adalah hal yang paling penting dari satu pembicaraan, dimana kontak mata menandakan ketertarikan pada apa yang dibicarakan pembicara. Ketika kita duduk bersama teman yang sedang berbicara, maka mendengarkan dengan seksama dapat membuat beberapa respon, misalnya, “Mm..., hm...“, atau bertanya secara spesifik yang dapat mengembangkan topik atau memperjelasnya.

c. Model komunikasi (*communication style*).

Berkomunikasi dengan baik kepada orang lain adalah hal yang alami dengan memakai komunikasi yang biasa mereka lakukan. Anda juga dapat belajar untuk memperbaiki berkomunikasi dengan orang yang berlainan model komunikasinya dengan anda, sebab hal ini dapat memperbaiki keefektifan komunikasi dalam berbagai situasi. Individu cenderung memelihara hubungan baik dengan orang lain dengan memakai tipe komunikasinya sendiri yang mungkin saja satu atau dua tipe tidak cocok. Biasanya terlebih dahulu kita mengidentifikasi tipe komunikasi, kemudian menggunakan metode yang tepat untuk meminimalkan perselisihan.

d. Asertif (*assertiveness*).

Untuk seorang pekerja, mungkin mempunyai spesial dinamika mengenai hubungan relasi dengan bawahan atau atasan/pimpinan, tetapi mereka tidak harus menjadi otoriter. Jika anda bekerja dengan seseorang, maka jelaskan secara rinci apa yang akan dikerjakan sehingga tidak terjadi “*grunt work*“ atau menggerutu saat bekerja, kemukakan apa saja yang menyangkut pekerjaan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek yang terdapat dalam komunikasi interpersonal adalah sebagai berikut: a) Empati (*empathy*), b) Mendengarkan dengan seksama (*active listening*), c) Model komunikasi (*communication style*), serta d) Asertif (*assertiveness*).

C. Efikasi Diri (*Self Efficacy*)

1. Pengertian Efikasi Diri (*Self Efficacy*)

Kosten (2008), mengatakan bahwa keberhasilan atau kegagalan individu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan dan mencapai tujuan, dipengaruhi oleh keyakinan atas efikasi diri (*self efficacy*) nya. Menurut Baron dan Byrne (1997), efikasi diri (*self efficacy*) adalah evaluasi individu atas kemampuan yang dimiliki guna mencapai tujuan dan melaksanakan tugas atau mengatasi hambatan.

Konsep dasar teori efikasi diri (*self efficacy*) ini adalah pada masalah adanya keyakinan bahwa pada setiap individu mempunyai kemampuan mengontrol pikiran, perasaan dan perilakunya. Dengan demikian, efikasi diri merupakan masalah persepsi subyektif. Artinya efikasi diri tidak selalu menggambarkan kemampuan yang sebenarnya, tetapi terkait dengan keyakinan yang dimiliki individu (<http://tsdipura.wordpress.com>, 2009).

Bandura (1994), mendefinisikan efikasi diri (*self efficacy*) sebagai keyakinan yang ada dalam diri individu terhadap kemampuan dirinya untuk mencapai tujuan tertentu dengan berhasil serta melakukan kendali terhadap keadaan di sekitar demi mencapai hasil tersebut. Efikasi diri (*self efficacy*) yang kuat, akan meningkatkan prestasi dan kualitas kepribadian dalam berbagai hal. Individu

yang memiliki keyakinan terhadap kapasitasnya, menganggap bagian yang sukar merupakan tantangan yang harus diatasi dari pada sebagai ancaman yang harus dihindari. Pandangan efikasi diri (*self efficacy*) seperti ini akan membantu perkembangan minat instrinsik (minat dalam diri individu) dan menariknya pada kegiatan yang lebih menantang. Individu yang memiliki efikasi diri (*self efficacy*) yang tinggi, mampu menetapkan tujuan yang menantang dan memelihara komitmen yang kuat terhadap tujuan tersebut, serta memotivasi diri untuk mencapainya dengan meningkatkan dan mempertahankan usaha mereka ketika menghadapi kegagalan. Individu yang memiliki efikasi diri (*self efficacy*) tinggi, dengan cepat akan memulihkan rasa efisiensinya setelah mengalami kegagalan atau kemunduran.

Kosten (2008), mengatakan bahwa semakin tinggi efikasi diri (*self efficacy*) seseorang, maka semakin besar pula kepercayaan diri orang tersebut terhadap kesanggupannya untuk berhasil dalam mengerjakan suatu tugas. Efikasi diri (*self efficacy*) yang tinggi itu juga dapat memotivasi ketika individu tersebut mendapat umpan balik yang negatif. Brehm dan Kassin (dalam <http://tsdipura.wordpress.com>, 2009), mendefinisikan efikasi diri sebagai keyakinan individu bahwa ia mampu melakukan tindakan spesifik yang diperlukan untuk menghasilkan *out come* yang diinginkan dalam suatu situasi.

Bandura (1994), menjelaskan bahwa efikasi diri menentukan bagaimana seseorang merasakan sesuatu, berfikir, memotivasi diri mereka sendiri dan juga perilaku mereka. Lebih lanjut Bandura mengungkapkan bahwa individu dengan efikasi diri (*self efficacy*) yang tinggi mampu bersikap positif, berorientasi pada

kesuksesan dan berorientasi pada tujuan. Selain itu mereka membutuhkan bantuan dalam penentuan tujuannya, mereka mencari bantuan nyata dan bukan dukungan emosional ataupun penentraman hati. Mereka juga akan menghubungkan kegagalan dengan usaha yang tidak cukup atau kurangnya pengetahuan dan keahlian, yang semuanya masih dapat mereka peroleh. Mereka menghadapi situasi yang mengancam dengan kepastiaan bahwa mereka dapat berlatih untuk mengontrol situasi tersebut. Efikasi diri (*self efficacy*) yang tinggi tersebut, akan mengembangkan kepribadian yang kuat pada seseorang dan tidak mudah terpengaruh oleh situasi yang mengancam. Pandangan yang pesimis terhadap situasi yang akan mengancam, akhirnya membuat seseorang dengan efikasi diri (*self efficacy*) yang rendah akan semakin kehilangan kepercayaan terhadap kemampuannya dirinya sehingga dapat dipastikan bahwa seseorang yang meragukan kapasitas diri mereka sendiri akan melarikan diri dari tugas-tugas sukar yang mereka pandang sebagai ancaman pribadi.

Kosten (2008), menambahkan bahwa efikasi diri (*self efficacy*) yang rendah akan membuat seseorang mengurangi usahanya ketika harus menghadapi tantangan atau mendapat umpan balik negatif. Seseorang dengan efikasi diri (*self efficacy*) yang rendah, akan memandang prestasinya kurang memadai sebagai akibat dari kelemahan kecerdasan otaknya yang tidak mungkin lagi diperbaiki. Pandangan ini membuat seseorang dengan efikasi diri (*self efficacy*) yang rendah, akan semakin menghilangkan kepercayaan terhadap kemampuan dirinya.

Secara luas, Swartz dan Gottman (dalam Bandura 1997) menekankan pengertian efikasi diri (*self efficacy*) lebih sebagai kemampuan individu untuk

menghasilkan sebuah karya, berusaha mengerahkan kemampuan kognitif, emosi, sosial dan keahlian yang mendasari individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Melalui efikasi diri (*self efficacy*), individu dituntut untuk mengintegrasikan kemampuan secara optimal untuk mencapai tujuan. Walaupun individu menguasai berbagai hal keahlian, namun tanpa adanya keyakinan dalam mempergunakan keahlian tersebut secara optimal, maka tujuan yang diinginkan sulit dicapai. Keyakinan dalam diri bukan secara mutlak diukur berdasarkan keahlian yang dimiliki individu, tapi merupakan kepercayaan individu akan kemampuan diri dalam menghadapi rintangan. Karena itu, efikasi diri (*self efficacy*) ini mendorong individu untuk tetap teguh menghadapi berbagai rintangan yang dapat meyakinkan individu dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri (*self efficacy*) adalah keyakinan yang ada dalam diri individu terhadap kemampuan dirinya untuk mencapai tujuan tertentu sampai berhasil dengan melakukan kendali terhadap keadaan di sekitar, guna mendukung kinerjanya dalam pencapaian tersebut.

2. Sumber-sumber Efikasi Diri (*Self Efficacy*)

Bandura (1997), menyatakan bahwa efikasi diri (*self efficacy*) dapat diperoleh, dipelajari dan dikembangkan dari empat sumber informasi, yang mana pada dasarnya keempat hal tersebut adalah stimulasi atau kejadian yang dapat memberikan inspirasi atau pembangkit positif untuk berusaha menyelesaikan tugas atau masalah yang dihadapi. Hal ini mengacu pada konsep pemahaman

bahwa pembangkitan positif dapat meningkatkan perasaan atas efikasi diri (*self efficacy*). Empat sumber ini dapat menjadi sarana bagi tumbuh dan berkembangnya efikasi diri (*self efficacy*) satu individu. Dengan kata lain efikasi diri dapat diupayakan untuk meningkat dengan membuat manipulasi melalui empat hal tersebut. Adapun sumber-sumber efikasi diri (*self efficacy*) tersebut menurut Bandura (1997) adalah:

- a. *Enactive attainment and performance* (pengalaman keberhasilan dan pencapaian prestasi).

Yaitu sumber ekspektasi efikasi diri (*self efficacy*) yang penting karena berdasarkan pengalaman individu secara langsung. Individu yang pernah memperoleh suatu prestasi, akan terdorong meningkatkan keyakinan dan penilaian terhadap efikasi diri (*self efficacy*) nya. Pengalaman keberhasilan individu ini meningkatkan ketekunan dan kegigihan dalam berusaha mengatasi kesulitan, sehingga dapat mengurangi kegagalan.

- b. *Vicarios experience* (pengalaman orang lain).

Yaitu mengamati perilaku dan pengalaman orang lain sebagai proses belajar individu. Melalui model ini, efikasi diri (*self efficacy*) individu dapat meningkat, terutama jika ia merasa memiliki kemampuan yang setara atau bahkan merasa lebih baik dari pada orang yang menjadi subyek belajarnya. Ia akan mempunyai kecenderungan merasa mampu melakukan hal yang sama. Meningkatnya efikasi diri (*self efficacy*) individu ini dapat meningkatkan motivasi untuk mencapai suatu prestasi. Peningkatan efikasi diri (*self efficacy*) ini akan menjadi efektif jika subyek yang menjadi model tersebut mempunyai

banyak kesamaan karakteristik antara individu dengan model, kesamaan tingkat kesulitan tugas, kesamaan situasi dan kondisi, serta keanekaragaman yang dicapai oleh model.

c. *Verbal persuasion* (persuasi verbal).

Yaitu individu mendapat bujukan atau sugesti untuk percaya bahwa ia dapat mengatasi masalah-masalah yang akan dihadapinya. Persuasi verbal ini dapat mengarahkan individu untuk berusaha lebih gigih dalam mencapai tujuan dan kesuksesan. Akan tetapi efikasi diri yang tumbuh dengan metode ini biasanya tidak bertahan lama, apalagi kemudian individu mengalami peristiwa traumatis yang tidak menyenangkan.

d. *Physiological state and emotional arousal* (keadaan fisiologis dan psikologis).

Yaitu situasi yang menekan kondisi emosional dapat mempengaruhi efikasi diri (*self efficacy*). Gejolak emosi, guncangan, kegelisahan yang mendalam dan keadaan fisiologis yang lemah yang dialami individu, akan dirasakan sebagai suatu isyarat akan terjadi peristiwa yang tidak diinginkan, maka situasi yang menekan dan mengancam akan cenderung dihindari.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa sumber-sumber efikasi diri (*self efficacy*) itu terdiri dari: a) *Enactive attainment and performance accomplishment* (pengalaman keberhasilan dan pencapaian prestasi), b) *Vicarious experience* (pengalaman orang lain), c) *Verbal persuasion* (persuasi verbal), serta d) *Physiological state and emotional arousal* (keadaan fisiologis dan psikologis).

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri (*Self Efficacy*)

Bell dan Kozlowski (2002) menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi efikasi diri (*self efficacy*) pada individu, yakni:

a. Orientasi tujuan.

Efikasi diri (*self efficacy*) akan muncul jika seseorang memiliki orientasi tujuan, dimana individu yang telah memiliki peninjauan untuk menentukan sikap dan arah yang tepat dalam lingkungan kerja, maka ia akan memiliki kemampuan dari dalam diri untuk mengatasi tantangan.

b. Kemampuan kognitif.

Individu yang memiliki kemampuan kognitif tinggi, akan mampu mengadaptasi orientasi tujuan sehingga dapat meningkatkan efikasi diri (*self efficacy*) nya, sebab kognitif yang tinggi lebih mengarah kepada kemampuan yang baik secara inteligensi terutama dalam lingkungan kerja. Hal ini dapat terjadi pada seorang anggota Polri di lingkungan kerjanya yang mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik sebelum jadwal yang telah ditentukan.

c. Tingkat budaya kolektivistik.

Budaya organisasi yang bersifat kolektivistik, dapat mempengaruhi individu terutama anggota Polri karena adanya prinsip kebersamaan kelompok dalam organisasi. Penelitian Tripp (1996) membuktikan bahwa peran atasan akan semakin besar dalam meningkatkan efikasi diri (*self efficacy*) bawahannya secara kolektif pada negara yang semakin berbudaya kolektivistik, yang mana individu diminta menyesuaikan diri dengan orang lain atau kelompok tempat mereka bergabung untuk mampu membaca dan memahami peran yang telah

diberikan kelompok. Pada umumnya, individu yang berada dalam budaya kolektif memiliki komitmen yang lebih besar terhadap kelompok dan mereka juga mengidentifikasi diri dengan kelompoknya.

Menurut Tiffin dan Mc. Cormick (dalam Soekanto, 1990), beberapa faktor berikut ini dapat mempengaruhi tinggi rendahnya efikasi diri (*self efficacy*) individu, yakni:

a. Tingkat pendidikan.

Karyawan yang memiliki tingkat pendidikan tinggi, akan memiliki efikasi diri (*self efficacy*) yang tinggi sehingga merasa yakin dan mampu dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, disebabkan adanya jenjang karier yang akan diperoleh.

b. Pengawasan.

Sikap dan perilaku atasan terhadap bawahan, sedikit banyaknya akan mempengaruhi sikap individu sebagai karyawan terhadap pekerjaannya, dimana hal ini berpengaruh pula terhadap efikasi diri (*self efficacy*) individu tersebut.

c. Faktor sosial dalam kelompok kerja.

Dengan menimbulkan perasaan diterima dalam kelompok, seorang individu (karyawan) akan menunjukkan efikasi diri (*self efficacy*) yang tinggi.

d. Masa kerja.

Masa kerja yang dijalani individu, sangat berarti dalam membentuk dan menguatkan efikasi diri (*self efficacy*) nya. Secara umum, masa kerja memberikan dampak terhadap keyakinan individu terhadap kemampuan

dirinya sehingga semakin lama individu bekerja, maka semakin besar efikasi diri (*self efficacy*) nya.

e. Kondisi kerja.

Kondisi kerja yang menyenangkan dan lingkungan kerja yang harmonis, merupakan syarat bagi timbulnya efikasi diri (*self efficacy*) individu.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi diri (*self efficacy*) adalah: a) Orientasi tujuan, b) Kemampuan kognitif, c) Tingkat budaya kolektivistik, d) Tingkat pendidikan, e) Pengawasan, f) Faktor sosial dalam kelompok kerja, g) Masa kerja dan h) Kondisi kerja.

4. Aspek – aspek Efikasi Diri (*Self Efficacy*)

Mischel (dalam Myers, 2002), menjelaskan bahwa aspek-aspek yang tercakup di dalam efikasi diri (*self efficacy*) adalah:

a. Gigih dalam melakukan sesuatu.

Hal ini meliputi kegiatan menggerakkan seluruh kemampuan dalam diri, berusaha keras untuk mencapai sesuatu, teguh dalam berusaha dan tidak pantang menyerah sampai mencapai hal yang diinginkan.

b. Pengaturan diri.

Pengaturan diri ini meliputi kemampuan untuk menciptakan lingkungan yang kondusif untuk mencapai tujuan, mampu merencanakan dan mengorganisasi aktivitas.

- c. Memiliki semangat yang besar dalam melakukan sesuatu.

Hal ini meliputi minat yang besar terhadap sesuatu, melakukan pemenuhan tugas dengan baik, serta mempergunakan setiap kesempatan secara produktif.

- d. Memiliki penilaian diri.

Hal ini meliputi kepercayaan akan kemampuan dalam memecahkan masalah dan memiliki penilaian akan kemampuan diri yang kuat dan positif, disertai kemampuan intelektual yang memadai.

- e. Memiliki kepuasan diri.

Pada aspek ini, individu cenderung merasa puas akan kemampuan diri karena mampu mengaktualisasikan diri, merasa aman dan mengurangi kecemasan.

Bandura (1997), menambahkan bahwa aspek-aspek efikasi diri (*self efficacy*) yang masing-masing mempunyai implikasi penting di dalam performansi adalah sebagai berikut:

- a. *Magnitude* (tingkat kesulitan tugas).

Yaitu masalah yang berkaitan dengan derajat kesulitan tugas individu. Aspek ini berimplikasi pada pemilihan perilaku yang akan dicoba individu berdasarkan ekspektasi efikasi diri (*self efficacy*) pada tingkat kesulitan tugas. Individu akan berupaya melakukan tugas tertentu yang ia persepsikan dapat dilaksanakan dan akan menghindari situasi dan perilaku yang dipersepsikan di luar batas kemampuannya.

- b. *Strength* (kekuatan keyakinan).

Yaitu berkaitan dengan kekuatan pada keyakinan individu atas kemampuannya. Pengharapan yang kuat dan mantap pada individu akan

mendorong untuk gigih dalam berupaya mencapai tujuan, walaupun mungkin belum memiliki pengalaman–pengalaman yang menunjang. Sebaliknya, pengharapan yang lemah dan ragu-ragu akan kemampuan diri akan mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak menunjang.

c. *Generality* (generalitas).

Yaitu hal yang berkaitan dengan cakupan luas bidang tingkah laku, dimana individu merasa yakin terhadap kemampuannya. Individu dapat merasa yakin terhadap kemampuan dirinya, tergantung pada pemahaman kemampuan diri yang terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang lebih luas dan bervariasi.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek yang tercakup dalam efikasi diri (*self efficacy*) adalah: a) Gigih dalam melakukan sesuatu, b) Pengaturan diri, c) Memiliki semangat yang besar dalam melakukan sesuatu, d) Memiliki penilaian diri, e) Memiliki kepuasan diri, f) *Magnitude* (tingkat kesulitan tugas), g) *Strength* (kekuatan keyakinan), serta h) *Generality* (generalitas).

D. Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Pengembangan Karir

Menurut Rizal (dalam <http://trc.ucdavis.edu/msjacob/partners/42.people.htm>, 2007), pengembangan karir karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan, sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga karyawan dituntut untuk terus menerus secara kontiniu mengembangkan

dirinya dengan meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan ketrampilan, maka komunikasi interpersonal merupakan hal yang sangat mendasar.

Komunikasi interpersonal ini merupakan keterampilan yang wajib dimiliki dan dikuasai oleh setiap karyawan maupun staff profesional perusahaan, sebab komunikasi interpersonal inilah yang akan mendorong peningkatan kinerja secara profesional di bagian apapun tempatnya atau posisi apapun yang dipegangnya. Dengan komunikasi interpersonal ini, akan memudahkan penyelesaian tugas sehari-hari, apalagi tugas dalam *teamwork*. Karena bagaimanapun, akan sulit membangun *teamwork* yang tangguh bila komunikasi interpersonal tidak dimiliki oleh salah seorang karyawannya. Atau dengan kata lain, seseorang yang tidak memiliki komunikasi interpersonal, akan sulit bekerja dalam satu kelompok secara baik (Careertrack, 2011).

Di sisi lain, komunikasi interpersonal akan tercermin dalam penampilan sehari-hari terhadap pengembangan karir seorang karyawan. Untuk mendukung pengembangan karir tersebut, maka yang harus dikembangkan dalam komunikasi interpersonal adalah: pengetahuan tentang diri sendiri, pengembangan diri, karakteristik dan perilaku, berfikir positif, serta mengembangkan rasa percaya diri (www.BePRO-seminar.com,2011).

Suatu instansi/organisasi yang mendambakan kemajuan atau keberhasilan bagi semua aspek yang ada dalam lingkungan kerjanya, pasti akan menyadari bahwa pengembangan karir merupakan salah satu wacana yang menjadi pintu keberhasilan tersebut dengan memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk dapat meningkatkan komunikasi interpersonal mereka. Adapun manfaat yang dapat

diperoleh instansi/organisasi dengan komunikasi interpersonal yang dimiliki setiap karyawan dalam pengembangan karir mereka adalah: dapat mengelola prioritas secara efektif, dapat membangun budaya kerja yang produktif, dapat meningkatkan *job value*, dapat menyelaraskan kemampuan dengan perkembangan serta kebutuhan terkini, juga dapat menciptakan proses dan profesional terbaik bagi instansi/organisasi (<http://trc.ucdavis.edu/msjacob/partners/42.people.htm>, 2007).

Penjelasan di atas, membuktikan bahwa eratnya kaitan atau hubungan komunikasi interpersonal dengan pengembangan karir pada karyawan yang dapat memberikan manfaat besar bagi instansi/organisasi tempat karyawan tersebut bekerja.

E. Hubungan Efikasi Diri (*Self Efficacy*) Dengan Pengembangan Karir

Rubert (dalam Syahbana, 2006), mengatakan bahwa manusia sebagai anggota suatu instansi/organisasi yang menjalankan pengembangan karir, adalah merupakan inti dari organisasi sosial yang terlibat langsung dalam tingkah laku organisasi. Tanpa manusia, organisasi tidak akan ada. Karena itu, faktor manusia dalam organisasi haruslah mendapat perhatian dan tidak dapat diabaikan. Bahkan Anoroga dan Widiyanti (1993) mengatakan bahwa dalam sektor industri, manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam memajukan perusahaan dan salah satu peran penting tersebut adalah efikasi diri (*self efficacy*).

Efikasi diri (*self efficacy*) ini menentukan seberapa besar usaha yang akan dicurahkan dan seberapa lama individu akan tetap bertahan dalam menghadapi hambatan atau pengalaman yang menyenangkan. Individu yang memiliki efikasi diri (*self efficacy*) tinggi, akan mencurahkan usahanya lebih besar sehingga dapat

mengerjakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Bandura, dalam Winarto, 2008).

Sedangkan Jex dan Bliese (dalam Suryaningsih, 2010), mengemukakan bahwa individu yang mempunyai efikasi diri (*self efficacy*) tinggi, lebih mempunyai keyakinan bahwa mereka dapat menjaga performansi kerjanya pada tingkat yang dapat diterima meskipun terdapat *stressor* yang berkaitan dengan pekerjaan.

Norwich (dalam [http://tsdipura wordpress](http://tsdipura.wordpress.com), 2009), menjelaskan bahwa efikasi diri (*self efficacy*) ini dapat menjadi penentu keberhasilan performansi dan pelaksanaan pekerjaan. Efikasi diri (*self efficacy*) juga sangat mempengaruhi pola pikir, reaksi emosional, dalam membuat keputusan. Meskipun demikian, efikasi diri (*self efficacy*) diyakini merupakan aspek prediktor dari kecakapan untuk sukses pada berbagai bentuk prestasi.

Harapan terhadap efikasi diri (*self efficacy*) yang positif, ternyata dapat menentukan perilaku individu. Efikasi diri (*self efficacy*) yang tinggi akan memberikan landasan maupun prakarsa yang kuat bagi individu untuk bertindak laku secara tekun, ulet dan berani menghadapi permasalahan. Seperti yang diungkapkan oleh Phillips dan Gully (1997), bahwa individu dengan efikasi diri (*self efficacy*) yang tinggi memiliki kecenderungan berusaha secara maksimal untuk mengantisipasi tantangan yang timbul dalam penyelesaian tugas sehingga memiliki keyakinan untuk mencapai tingkat kinerja tertentu dan salah satu obyek yang hendak dicapai dalam lingkungan suatu instansi/organisasi adalah pengembangan karir yang dapat menjaminkannya kelak.

Berdasarkan uraian tersebut, jelaslah bahwa efikasi diri (*self efficacy*) yang harus dimiliki setiap karyawan sangat berhubungan dengan pengembangan karir mereka. Pengembangan karir dapat dilakukan bila efikasi diri (*self efficacy*) yang dimiliki karyawan cukup tinggi, sebab dengan efikasi diri (*self efficacy*) yang tinggi ini, karyawan akan yakin dengan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas-tugas, termasuk dalam menerima kesempatan untuk mengembangkan karirnya.

F. Hubungan Komunikasi Interpersonal dan Efikasi Diri (*Self Efficacy*) dengan Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan hal yang sangat penting dalam suatu instansi/organisasi. Adapun sasaran yang hendak dicapai dalam upaya pengembangan karir karyawan adalah sebagai berikut: pekerjaan dikerjakan dengan cepat, cermat dan lebih baik, penggunaan bahan dapat lebih hemat, penggunaan peralatan dan mesin diharapkan lebih tahan lama, angka kecelakaan diharapkan akan menurun, tanggung jawab diharapkan lebih besar, kekeliruan dalam pekerjaan diharapkan akan berkurang, kelangsungan hidup perusahaan lebih terjamin, serta biaya produksi akan lebih rendah (Moekijat, dalam Rabiah, 2002). Hariandja (2002), mengatakan bahwa pengembangan karir merupakan kegiatan dan kesempatan yang diberikan instansi/organisasi dalam upaya membantu untuk mencapai tujuan karirnya, demi meningkatkan kualitas instansi/organisasi tersebut.

Pengembangan karir sebagai salah satu kegiatan manajemen SDM, harus dilaksanakan sebagai kegiatan formal yang dilakukan secara terintegrasi dengan kegiatan manajemen SDM lainnya. Menurut Moenir (1990), efisiensi suatu

instansi/organisasi sangat tergantung pada baik buruknya pengembangan dari para anggota itu sendiri dan tujuan dari instansi/organisasi tersebut dapat dicapai dengan baik kalau para anggotanya telah dilatih secara sempurna. Melalui latihan ini, berarti mereka memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang. Hal ini berguna bagi instansi/organisasi dalam pengembangan sumber daya manusia, maupun pencapaian rencana karir anggotanya (Anoroga dan Suyati, 1995).

Selanjutnya Anoroga dan Suyati (1995), menambahkan bahwa perencanaan karir perlu ditangani dan seharusnya tidak hanya tergantung pada usaha anggota saja. Untuk mengarahkan pengembangan karir agar dapat memajukan instansi/organisasi, maka harus sering diadakan program-program latihan dan pengembangan. Pentingnya pengembangan karir sebagai salah satu aspek keberhasilan sebuah instansi/organisasi, maka karyawan dituntut untuk terus menerus secara kontiniu mengembangkan dirinya dengan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, juga ketrampilan. Dalam hal ini, maka komunikasi interpersonal merupakan hal yang sangat mendasar.

Dengan komunikasi interpersonal ini, individu akan mempunyai kemampuan untuk berinteraksi dengan orang lain, memimpin atau mempengaruhi sejumlah orang yang beraneka ragam dan juga dapat memotivasi orang lain serta bernegosiasi (www.Be-PRO-seminar.com, 2011). Dikarenakan adanya hal tersebut, maka setiap individu yang terlibat di dalam tim kerja diharuskan untuk memiliki keahlian yang dimungkinkan dapat membuat hubungan diantara masing-masing individu (anggota tim) menjadi lebih efektif (Regi, 2006).

Optimalnya kemampuan yang dimiliki oleh individu tersebut dalam bentuk komunikasi interpersonal, akan mendukung pencapaian tujuan instansi atau

organisasi agar tetap bertahan terus dalam kompetisi dunia kerja dengan kemampuannya melakukan pekerjaan dengan baik, mampu mengatasi situasi apabila dalam pekerjaannya menemukan hambatan, tidak mudah menyerah dan terus berusaha sehingga tujuan yang ditetapkan dapat tercapai. Ciri-ciri perilaku demikian dapat ditemukan pada individu yang memiliki keyakinan yang besar akan kemampuan dirinya dalam melakukan sesuatu dan aspek keyakinan akan kemampuan diri ini merupakan salah satu karakter kepribadian yang dikenal dengan efikasi diri/ *self efficacy* (www.evergreeninternational.org/interpersonal.htm, 2007).

Efikasi diri yang tinggi, diyakini mampu mempengaruhi munculnya motivasi individu untuk selalu memperbaiki cara kerjanya. Dikatakan pula, bahwa semakin tinggi efikasi diri (*self efficacy*) seseorang, maka semakin besar kepercayaan diri terhadap kemampuannya untuk berhasil dalam suatu tugas. Sedangkan individu dengan efikasi diri yang rendah, cenderung tidak mau berusaha atau menyukai kerjasama dalam situasi yang sulit dan tingkat kompleksitas yang tinggi (Bandura, 1997).

Efikasi diri (*self efficacy*) dapat menjadi penentu keberhasilan performansi dan pelaksanaan pekerjaan. Efikasi diri (*self efficacy*) juga sangat mempengaruhi pola pikir, reaksi emosional, dalam membuat keputusan (Norwich (dalam <http://tsdipura.wordpress.com>, 2009). Pengertian ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki efikasi diri (*self efficacy*) tinggi, akan meyakini kemampuan, pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya dan dimanifestasikan dalam bentuk tindakan nyata untuk mengatasi tekanan tinggi, juga menentukan ketabahan seseorang ketika menemui hambatan. Melalui keyakinan tersebut, karyawan akan dapat mengatasi

tekanan yang terjadi dan menunjukkan tindakan nyata untuk mengatasi permasalahan dalam pekerjaannya (Jamaludin, dalam Winarto, 2008).

Eden dan Aviram (1993), menyatakan bahwa sejak awal, efikasi diri (*self efficacy*) telah berperan dalam memotivasi individu untuk mendapatkan pekerjaan, yang mana hal ini merujuk pada ketentraman dan arti hidup individu tersebut bila telah memperoleh pencapaian tingkat kinerja tertentu. Keberhasilan yang didasarkan pada keterampilan interpersonal, memberikan kesempatan kepada individu untuk berkembang dan memicu semangat kerjanya sehingga akan meningkatkan efikasi diri (*self efficacy*) terhadap pengembangan karir mereka.

Komunikasi interpersonal yang dimiliki setiap anggota, biasanya dapat meningkatkan efikasi diri (*self efficacy*) terhadap pengembangan karir yang membuat mereka lebih gigih ketika menghadapi tantangan, serta lebih termotivasi ketika mendapat umpan balik yang negatif (www.BePro-seminar.com, 2011).

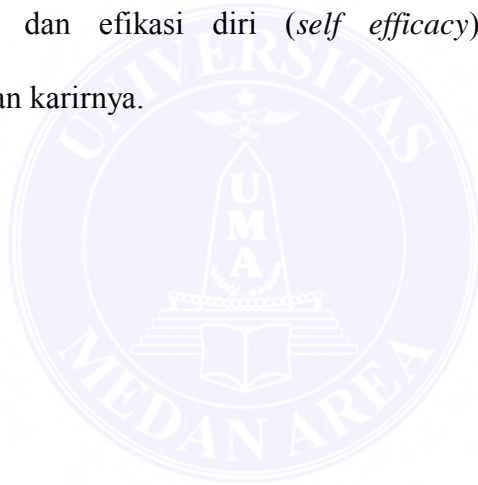
Sehubungan dengan penjelasan di atas, maka dapat dilihat hubungan antara komunikasi interpersonal dan efikasi diri (*self efficacy*) dengan pengembangan karir.

G. Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Ada hubungan yang positif antara komunikasi interpersonal dengan pengembangan karir, dengan asumsi semakin tinggi komunikasi interpersonal, maka semakin tinggi pengembangan karirnya. Sebaliknya, semakin rendah komunikasi interpersonal, maka semakin rendah pengembangan karirnya.

2. Ada hubungan yang positif antara efikasi diri (*self efficacy*) dengan pengembangan karir, dengan asumsi semakin tinggi efikasi diri (*self efficacy*), maka semakin tinggi pengembangan karirnya. Sebaliknya, semakin rendah efikasi diri (*self efficacy*), maka semakin rendah pengembangan karirnya.
3. Ada hubungan yang positif antara komunikasi interpersonal dan efikasi diri (*self efficacy*) dengan pengembangan karir, dengan asumsi semakin tinggi komunikasi interpersonal dan efikasi diri (*self efficacy*), maka semakin tinggi pengembangan karirnya. Sebaliknya, semakin rendah komunikasi interpersonal dan efikasi diri (*self efficacy*), maka semakin rendah pengembangan karirnya.



BAB III

METODE PENELITIAN

Pembahasan pada bagian metode penelitian ini, akan diuraikan mengenai:

a) Identifikasi Variabel Penelitian, b) Definisi Operasional Penelitian, c) Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel, d) Metode Pengumpulan Data, e) Validitas dan Reliabilitas alat ukur, serta f. Metode Analisis Data.

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Variabel tergantung : Pengembangan karir.
2. Variabel bebas : a. Komunikasi interpersonal.
b. Efikasi diri (*self efficacy*).

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel penelitian bertujuan untuk mengarahkan variabel yang digunakan dalam penelitian agar sesuai dengan metode pengukuran yang telah dipersiapkan. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Pengembangan karir.

Pengembangan karir merupakan suatu bentuk aktivitas yang bersifat formal yang dilakukan individu dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan dan kecakapan yang dapat mendukung peningkatan karirnya dalam bentuk promosi

dan kenaikan jabatan ke tingkat yang lebih tinggi. Data mengenai pengembangan karir diperoleh dengan skala melalui teori yang dikemukakan oleh Anoroga dan Suyati (1995), dengan aspek-aspek sebagai berikut: prestasi kerja, *exposure*, permintaan berhenti, kesetiaan organisasional, mentors dan sponsors, serta kesempatan-kesempatan untuk tumbuh. Semakin tinggi skor pengembangan karir, maka semakin baik pengembangan karirnya, atau sebaliknya, semakin rendah skor pengembangan karir, maka semakin kurang baik pengembangan karirnya.

2) Komunikasi interpersonal.

Komunikasi interpersonal adalah kemampuan-kemampuan dalam berinteraksi bersama orang lain dengan cara memahami, memotivasi dan mempengaruhi orang lain guna meningkatkan efektifitas kerja suatu tim (kelompok). Data mengenai komunikasi interpersonal diperoleh melalui skala yang disusun oleh Rizal (dalam http://trc.ucdavis.edu/msjob/partners/42_people.htm, 2007) dengan aspek-aspek sebagai berikut: empati (*empathy*), mendengarkan dengan seksama (*active listening*), model komunikasi (*communication style*), serta asertif (*assertiveness*). Semakin tinggi skor komunikasi interpersonal, maka semakin baik komunikasi interpersonalnya, atau sebaliknya, semakin rendah skor komunikasi interpersonal, maka semakin kurang baik komunikasi interpersonalnya.

3) Efikasi diri (*self efficacy*).

Efikasi diri (*self efficacy*) adalah keyakinan yang ada dalam diri individu terhadap kemampuan dirinya untuk mencapai tujuan tertentu sampai berhasil

dengan melakukan kendali terhadap keadaan di sekitar, guna mendukung kinerjanya dalam pencapaian tersebut. Data mengenai efikasi diri (*self efficacy*) ini diperoleh melalui skala yang dikemukakan oleh Mischel (dalam Myers, 2002), dengan aspek-aspek sebagai berikut: gigih dalam melakukan sesuatu, pengaturan diri, memiliki semangat yang besar dalam melakukan sesuatu, memiliki penilaian diri, serta memiliki kepuasan diri. Semakin tinggi skor efikasi diri (*self efficacy*), maka semakin baik efikasi diri (*self efficacy*) nya, atau sebaliknya, semakin rendah skor efikasi diri (*self efficacy*), maka semakin kurang baik efikasi diri (*self efficacy*) nya.

C. Populasi, Sampel Dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi.

Populasi merupakan sekelompok individu yang mewakili satu atau lebih karakteristik umum yang menjadi pusat penelitian. Populasi dapat berupa semua individu yang dapat mewakili pola kelakuan tertentu atau sebagian. Adapun yang menjadi populasi adalah anggota Polri Sat Intelkam Polresta Medan yang berjumlah 45 orang.

2. Sampel.

Menurut Hadi (2003), sampel adalah sebagian dari populasi atau wakil populasi yang diteliti dan sebaliknya memiliki satu sifat yang sama. Hasil penelitian terhadap sampel, diharapkan dapat digeneralisasikan kepada seluruh populasi (Arikunto, 2006). Selanjutnya Hadi (2003) menambahkan bahwa syarat utama

agar dapat dilakukan generalisasi adalah bahwa sampel yang digunakan dalam penelitian hanya dapat mencerminkan keadaan populasinya.

3. Teknik pengambilan sampel.

Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan adalah *total sampling*, yaitu seluruh populasi yang dijadikan subjek penelitian mengingat jumlah populasi yang tidak mencapai 100 orang. Hal ini berdasarkan pendapat Arikunto (2006), yang menyatakan bahwa apabila subjek penelitian kurang dari 100 orang, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya, jika jumlah subjek penelitian besar atau lebih dari 100, maka dapat diambil antara 10-15%, atau 20-25%. Adapun jumlah subjek yang akan diteliti adalah sebanyak 45 orang, karena itu jumlah tersebut akan diteliti seluruhnya.

D. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan salah satu unsur yang penting dalam suatu penelitian. Hal ini dilakukan untuk memperoleh bahan-bahan relevan dan akurat untuk mendapatkan hasil pengukuran yang memuaskan dalam penelitian. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala dengan menggunakan aspek pengembangan karir, aspek keterampilan interpersonal dan aspek efikasi diri (*self efficacy*).

1. Skala pengembangan karir

Skala pengembangan karir ini disusun peneliti berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Anoroga dan Suyati (1995), dengan aspek-aspek sebagai

berikut: prestasi kerja, *exposure*, kesetiaan organisasional, mentors dan sponsors, serta kesempatan-kesempatan untuk tumbuh.

2. Skala komunikasi interpersonal.

Skala komunikasi interpersonal ini disusun peneliti berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Rizal (dalam http://trc.ucdavis.edu/msjacob/partners/42_people.htm, 2007) dengan aspek-aspek sebagai berikut: empati (*empathy*), mendengarkan dengan seksama (*active listening*), model komunikasi (*communication style*), serta asertif (*assertiveness*).

3. Skala efikasi diri (*self efficacy*).

Skala efikasi diri (*self efficacy*) ini disusun peneliti berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Mischel (dalam Myers, 2002), dengan aspek-aspek sebagai berikut: gigih dalam melakukan sesuatu, pengaturan diri, memiliki semangat yang besar dalam melakukan sesuatu, memiliki penilaian diri, serta memiliki kepuasan diri.

Ketiga skala ini disusun berdasarkan metode skala Likert. Skala penelitian ini berbentuk tipe pilihan dan tiap butir diberi empat pilihan jawaban. Untuk butir *favourable*, jawaban “SS” (Sangat Sesuai) diberi nilai 4, jawaban “S” (Sesuai) diberi nilai 3, jawaban “TS” (Tidak Sesuai) diberi nilai 2 dan jawaban “STS” (Sangat Tidak Sesuai) diberi nilai 1. Untuk butir *unfavourable*, jawaban “STS” (Sangat Tidak Sesuai) diberi nilai 4, jawaban “TS” (Tidak Sesuai) diberi nilai 3, jawaban “S” (Sesuai) diberi nilai 2 dan jawaban “SS” (Sangat Sesuai) diberi nilai 1. Adapun bentuk empat pilihan jawaban dipakai dalam penyusunan skala ini adalah karena

untuk menghindari kemungkinan jawaban di tengah-tengah. Dalam pengisian skala ini, subjek diminta memilih salah satu dari keempat alternatif jawaban yang tersedia yang sesuai dengan keadaan dan perasaan subjek.

E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas alat ukur

Validitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur betul-betul mengukur apa yang perlu diukur (Ancok, 1989). Sedangkan Arikunto (1986) mengatakan bahwa validitas adalah suatu alat pengukur yang dapat mengungkapkan dengan tepat gejala atau bagian-bagian gejala yang hendak diukur dan sejauh mana alat pengukur itu dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat tentang keadaan gejala atau bagian gejala.

Untuk menguji kesahihan suatu alat ukur diperlukan teknik uji validitas internal dan validitas eksternal. Validitas internal adalah merupakan ukuran tentang kebenaran data yang diperoleh dengan instrumen secara keseluruhan, apakah sungguh-sungguh mengukur variabel yang sebenarnya untuk mengungkap data dari variabel yang dimaksud. Sedangkan validitas eksternal adalah perbandingan yang berasal dari luar alat ukur atau yang disebut kriteria luar.

Dalam penelitian ini digunakan teknik uji validitas internal dengan mengkorelasikan nilai tiap butir dengan nilai totalnya. Korelasi yang digunakan adalah teknik korelasi *product moment* dari Pearson (Sujiono, 1991). Penggunaan

teknik ini adalah untuk melihat hubungan di antara variabel-variabel dalam penelitian dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{N}}{\sqrt{[\Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{N}][\Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{N}]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X (skor subjek tiap butir) dengan Y (total skor subjek dari seluruh butir).

ΣXY = Jumlah dari hasil perkalian antara setiap X dengan setiap Y.

ΣX = Jumlah skor keseluruhan butir tiap-tiap subjek.

ΣY = Jumlah skor total butir tiap-tiap subjek.

ΣX^2 = Jumlah kuadrat skor X.

ΣY^2 = Jumlah kuadrat skor Y.

N = Jumlah subjek.

Nilai validitas setiap item (koefisien *r product moment*) sebenarnya masih perlu dikoreksi karena kelebihan bobot. Kelebihan bobot ini terjadi karena skor item yang dikorelasikan dengan skor total ikut sebagai komponen skor total dan hal ini menyebabkan koefisien r menjadi lebih besar (Hadi,1987).

Formula yang dipakai untuk mengoreksi kelebihan bobot ini ialah *Part Whole* (dalam Hadi, 1987) adalah sebagai berikut:

$$r_{bt} = \frac{(r_{xy})(SD_y) - (SD_x)}{\sqrt{(SD_y)^2 + (SD_x)^2 - 2(r_{xy})(SD_x)(SD_y)}}$$

Keterangan:

r_{bt} : Koefisien r setelah dikoreksi.

r_{xy} : Koefisien r sebelum dikoreksi.

SD_x : Standar deviasi skor butir.

SD_y : Standar deviasi skor total.

2 : Bilangan konstanta.

2. Reliabilitas alat ukur

Reliabilitas alat ukur sering diartikan sebagai keajegan atau konsistensi dari alat ukur yang prinsipnya menunjukkan sejauh mana pengukuran itu dapat memberikan hasil yang relatif sama bila dilakukan secara ulang terhadap subjek yang sama, atau dengan kata lain, suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya meskipun telah beberapa kali digunakan (Azwar, 1992).

Hal yang sama diungkapkan oleh Ancok (1989) yang mengatakan bahwa reliabilitas adalah menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat pengukur yang sama. Pendekatan yang digunakan untuk mendapatkan atau mencari reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode reliabilitas internal, yaitu melakukan pengukuran terhadap sekelompok

subjek di mana pengukuran dilakukan dengan suatu alat pengukur dan dilakukan sekali pengetesan saja.

Untuk menentukan reliabilitas alat ukur, maka digunakan teknik analisis varians oleh Hoyt. Menurut Hadi (1987), alasan penggunaan teknik analisis varians ini adalah karena lebih banyak keuntungannya. Hal ini karena teknik ini lebih baik dari pada teknik-teknik sebelumnya, dalam arti tidak lagi ditentukan oleh syarat-syarat tertentu dan jika terdapat jawaban “kosong”, maka tidak ada lagi pilihan dan kasusnya boleh digugurkan.

Adapun rumus teknik analisis varians Hoyt ini adalah sebagai berikut:

$$r_{\tau\tau} = 1 - \frac{M_{ki}}{M_{ks}}$$

Keterangan:

$r_{\tau\tau}$ = Koefisien reliabilitas alat ukur.

1 = Bilangan konstanta.

M_{ki} = Mean kuadrat interaksi antara item dengan subjek.

M_{ks} = Mean kuadrat antara subjek.

Alasan digunakannya teknik reliabilitas dari Alpha Cronbach adalah:

- a. Jenis data kontinyu.
- b. Tingkat kesukarannya seimbang.
- c. Merupakan tes kemampuan (*power test*), bukan tes kecepatan (*speed test*).

F. Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan statistik untuk menguji hipotesis, yang berorientasi korelatif yaitu melihat hubungan antara keterampilan interpersonal dan efikasi diri (*self efficacy*) sebagai variabel bebas dan pengembangan karir sebagai variabel tergantung. Sehubungan dengan hal tersebut, maka digunakan teknik analisis regresi 2 prediktor. Analisis regresi 2 prediktor ini dipahami untuk melihat:

1. Korelasi secara bersama antara prediktor (komunikasi interpersonal dan efikasi diri / *self efficacy*) terhadap kriterium (pengembangan karir).
2. Semua bagian efektif maupun relatif dari prediktor (komunikasi interpersonal dan efikasi diri / *self efficacy*) terhadap kriterium (pengembangan karir).

Rancangan untuk analisis regresi 2 prediktor adalah sebagai berikut:

Prediktor (X)	Kriterium (Y)
X1	Y
X2	

Ket:

X1 = Komunikasi interpersonal.

X2 = Efikasi diri (*self efficacy*).

Y = Pengembangan karir.

Adapun rumusnya adalah sebagai berikut:

1. Persamaan regresi :

Ket:

- = Koefesien y (pengembangan karir).
- = Jumlah beta ubahan 1 (komunikasi interpersonal) dikali dengan X1 (komunikasi interpersonal).
- = Koefesien beta ubahan 2 (efikasi diri/*self efficacy*) dikali dengan X2 (efikasi diri/*self efficacy*).

2. Koefesien korelasi:

Ket:

- = Koefesien korelasi antara kedua ubahan bebas (komunikasi interpersonal dan efikasi diri/*self efficacy*) dengan ubahan tergantung (pengembangan karir).
- = Nilai ubahan beta 2 (efikasi diri/*self efficacy*) dikali dengan jumlah ubahan 2 (efikasi diri/*self efficacy*) dan ubahan Y (pengembangan karir).

3. Mencari Freg:

Ket:

- Freg = Harga F koefesien Reg.
- N = Jumlah subjek.
- M = Jumlah ubahan X.
- R² = Kuadrat koefesien antara kriterium dengan prediktor.

Sebelum dilakukan analisis regresi 2 prediktor, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian yang meliputi:

1. Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui distribusi data penelitian setiap masing-masing variabel yang telah menyebar secara normal.
2. Uji linieritas, yaitu mengetahui apakah antara variabel data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel tergantung.

Semua data penelitian dianalisis dengan menggunakan komputer IBM/IN Program SPS (Seri Program Statistik) edisi Sutrisno Hadi & Yudi Parmadiningsih, UGM, Yigya, versi IBM/IN, hak cipta @ 2000 dilindungi undang-undang.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoroga, P & Suyati, S, 1995. Perilaku Keorganisasian. Jakarta: Pustaka Jaya.
- Arikunto, S, 1989. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Bina Aksara.
- Arikunto, S, 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi Cetakan Ketiga Belas. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Azwar, S, 1992. Reliabilitas Dan Validitas. Yogyakarta : Sigma Alpha.
- Bandura, A., 1994. Self Efficacy: Encyclopedia of Human Behaviour, vol. 4p.
.....1997. Self Efficacy: The Exercise of Control. New York: Freeman.
- Baron., B, Byrne, D, 1997. Social Psychology. Boston : Allyn & Bacon
- Bell, B. S & Kozlowski, S. W. J., 2002. Goal Orienttion an Ability: Interactive Effect on Self Efficacy, Performance and Knowledge, Journal of Applied Psychology, b7 (3) 497-505.
- Careertrack.indonesia@gmail.com, 2011.
- Eden, D & Aviram, A., 1993. Self Efficacy Training. o Speed Reemployment: Helping People To Help Themselves. Journal of Applied Psychology, 78 (3) 352-360.
- Flippo, E. B. 1993. Manajemen Personalia. Edisi Keenam. Jilid pertama. Jakarta: Erlangga
- Gibson J.L. 1992. Organization. 5th Edition. Texas: Bussines Publication Inc.
..... 1996. Organisasi. jilid dua., Edisi kelima. Jakarta: Erlangga.
- Hadi, S. 1986. Metodologi Research I. Untuk Penelitian Paper, Skripsi, Thesis dan Disertasi. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Hadi, S. 1994. Metodologi Research. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Handoko, T.H., 1994. Manajemen Personalia. Yogyakarta: Yayasan penerbitan. Fakultas Ekonomi UGM

- Hanifa, S., 2006. Hubungan antara Komunikasi Interpersonal dan Budaya Organisasi Dengan Efikasi Diri pada Karyawan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan. Skripsi (Tidak diterbitkan). Medan: Fakultas Psikologi UMA.
- Hariandja, M.T.E., 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo.
- [http : // wansmuba.com](http://wansmuba.com). 17 November 2009.
- [http : // tsdipura wordpress.com](http://tsdipura.wordpress.com). 17 November 2009.
- Kosten, J, 2008. Peranan Efikasi Diri terhadap Motivasi Kerja. Jakarta: Erlangga.
- Myers, D.G., 2002. Social Psychology, Boston: Mc Graw-Hill College.
- Rabiah.,2002.Hubungan antara Persepsi Pengembangan Karir Dengan Penampilan Kerja Pada Bank Bukopin Medan. Skripsi. (Tidak diterbitkan). Fakultas Psikologi UMA
- Rahmat, S, 2004. Memotivasi Karyawan. Jakarta: Bina Aksara.
- Regi, M, 2006. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Pengembangan Karir Dan Efektivitas Tim kerja Di Corporate Information System & Technology PT Astra International. Skripsi (tidak diterbitkan). Semarang: Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro.
- Rizal (dalam http://trc.ucdavis.edu/msjacob/partners/42_people.htm, 2007).
- Siagian. S.P., 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara
- Soekanto, 1990. Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sujiono, 1991. Statistik II. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sunarto., 2003. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: AMUS
- Suri, H, 2006. Hubungan Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja pada Pegawai PT. Barata Indonesia. Medan. Skripsi (Tidak diterbitkan). Medan: Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
- Suryaningsih,L, 2010. Efikasi Diri, Pengembangan Karir dan Kesuksesan Karir Karyawan Perusahaan X. Skripsi (Tidak diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia.
- Syahbana, 2006. Hubungan antara Persepsi Karyawan terhadap Pemimpin dengan Pengembangan Karir pada Karyawan PTPN II Medan. Skripsi (Tidak diterbitkan). Medan: Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Uchjana, O.E, 1996. Human Relation And Public Relation Dalam Managent.
Bandung : Offset Alumni.

Winarto, R, 2008. Hubungan Antara Efikasi Diri dan Tekanan Kerja dengan
Komitmen.. Skripsi (Tidak diterbitkan). Surakarta: Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah.

www.BePRO-seminar.com, 2011.

www.evergreeninternational.org/interpersonal.htm, 17 Maret 2007.

www.LPAuditor Internal.orq, 2011.



LAMPIRAN A

SKALA

IDENTITAS

Nama :
Tanggal Lahir/Usia :
Alamat :
Pendidikan :

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

Saudara diminta memilih salah satu jawaban dari empat alternatif jawaban yang disediakan untuk setiap pernyataan. Berilah tanda (X) pada jawaban yang disediakan. Silanglah jawaban anda sesuai dengan:

- SS : Jika pernyataan itu Sangat Sesuai dengan anda.
S : Jika pernyataan itu Sesuai dengan anda.
TS : Jika pernyataan itu Tidak Sesuai dengan anda.
STS : Jika pernyataan itu Sangat Tidak Sesuai dengan anda.

Skala Type A

1.	Saya cukup berdisiplin dalam waktu dan kehadiran di tempat kerja.	SS	S	TS	STS
2.	Saya gigih sekali dalam menjalankan tugas.	SS	S	TS	STS
3.	Saya berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang sulit dengan baik.	SS	S	TS	STS
4.	Saya selalu mendapatkan target operasi sesuai waktu yang telah ditentukan.	SS	S	TS	STS
5.	Saya berusaha mengenal para senior yang berkompeten dalam pengembangan karir anggota.	SS	S	TS	STS
6.	Saya ingin mengabdikan diri sepenuhnya pada pekerjaan.	SS	S	TS	STS
7.	Saya mencari tahu orang yang bisa mempromosikan kenaikan pangkat.	SS	S	TS	STS
8.	Sebagai anggota, saya selalu lalai dengan peraturan kerja.	SS	S	TS	STS

9.	Melanjutkan sekolah hanya sebagai gengsi saja buat saya.	SS	S	TS	STS
10.	Menurut saya, pengabdian yang terbesar bukanlah pada pekerjaan.	SS	S	TS	STS
11.	Saya tetap merasa asing di tempat kerja.	SS	S	TS	STS
12.	Bagi saya, tempat kerja sudah seperti rumah sendiri.	SS	S	TS	STS
13.	Saya suka bermalas-malasan ketika menjalankan tugas.	SS	S	TS	STS
14.	Saya mengikuti peluang promosi bila ada kesempatan.	SS	S	TS	STS
15.	Lebih baik saya main internet atau tidur dari pada menambah pengetahuan.	SS	S	TS	STS
16.	Saya merasa tidak perlu kenal dengan para senior.	SS	S	TS	STS
17.	Saya melanjutkan sekolah yang lebih tinggi yang diadakan oleh kantor untuk pengembangan karir kerja.	SS	S	TS	STS
18.	Saya ingin mencari peningkatan kerja di tempat lain.	SS	S	TS	STS
19.	Saya tidak menutup diri untuk bergaul dengan anggota di luar kelompok saya.	SS	S	TS	STS
20.	Saya tidak tertarik menyelesaikan tugas-tugas yang menantang.	SS	S	TS	STS
21.	Saya tidak peduli dengan masalah kredibilitas keanggotaan.	SS	S	TS	STS
22.	Rasanya sulit untuk mendapatkan jabatan bila tidak ada orang dalam.	SS	S	TS	STS
23.	Saya lebih suka bekerja rutinitas seperti sekarang tanpa perubahan.	SS	S	TS	STS
24.	Saya mengacuhkan saja penyesuaian waktu dalam pencapaian target operasi.	SS	S	TS	STS
25.	Saya senang mengikuti kegiatan bersama orang-orang penting di kantor saya.	SS	S	TS	STS
26.	Saya hanya suka berteman dengan sesama anggota saja.	SS	S	TS	STS
27.	Saya tidak tertarik pindah kerja ke tempat lain.	SS	S	TS	STS
28.	Menthor di kantor saya cukup membantu prospek karir setiap anggota.	SS	S	TS	STS
29.	Saya rajin mengikuti perkembangan informasi untuk menambah wawasan.	SS	S	TS	STS
30.	Saya berusaha menjaga kredibilitas keanggotaan.	SS	S	TS	STS
31.	Kecil kemungkinan bagi saya untuk mendapatkan kesempatan promosi.	SS	S	TS	STS
32.	Saya selalu menghindar bila diajak mengikuti kegiatan penting.	SS	S	TS	STS
33.	Saya bersedia bila diikutkan sebagai peserta pelatihan di kantor.	SS	S	TS	STS
34.	Menthor di kantor tidak berfungsi dalam membantu prospek karir anggota.	SS	S	TS	STS

Skala Type B

1.	Saya suka memandang kea arah lain dalam berbicara.	SS	S	TS	STS
2.	Saya lebih baik mendengarkan saja dari pada terlibat dalam berkomunikasi dengan teman kerja.	SS	S	TS	STS
3.	Saya berusaha menyesuaikan diri dengan teman kerja.	SS	S	TS	STS
4.	Saya kurang peduli terhadap teman kerja.	SS	S	TS	STS
5.	Menurut saya, komunikasi saya sudah sangat bagus sekali dalam lingkungan kerja.	SS	S	TS	STS
6.	Saya selalu bertanya tentang sesuatu yang belum saya pahami dalam pekerjaan.	SS	S	TS	STS
7.	Saya cepat sekali membantu teman-teman yang membutuhkan.	SS	S	TS	STS
8.	Saya ikut prihatin bila ada teman yang dihukum.	SS	S	TS	STS
9.	Saya tidak mau menyela pembicaraan teman	SS	S	TS	STS
10.	Saya tidak ingin melakukan tugas bila keterangannya kurang jelas.	SS	S	TS	STS
11.	Saya kurang peduli terhadap teman kerja.	SS	S	TS	STS
12.	Saya cepat memahami keinginan atasan terhadap pekerjaan saya.	SS	S	TS	STS
13.	Sikap saya sangat terbuka bila sedang mendengarkan.	SS	S	TS	STS
14.	Saya tidak peduli melihat teman yang kesusahan.	SS	S	TS	STS
15.	Saya selalu menggunakan komunikasi dua arah dalam berhubungan dengan lingkungan kerja.	SS	S	TS	STS
16.	Saya tidak peduli akibat negatif yang timbul ketika saya sedang berkomunikasi.	SS	S	TS	STS
17.	Saya malas mencari tahu tentang pekerjaan saya.	SS	S	TS	STS
18.	Saya selalu berfikir-fikir dulu tentang apa maunya atasan menyangkut masalah pekerjaan.	SS	S	TS	STS
19.	Saya biasa saja mengetahui rekan kerja yang ditegur atasan.	SS	S	TS	STS
20.	Saya selalu berfikir-fikir dulu tentang apa maunya atasan menyangkut masalah pekerjaan.	SS	S	TS	STS
21.	Saya selalu memotong pembicaraan teman dengan menggebu-gebu.	SS	S	TS	STS
22.	Saya masih perlu meningkatkan komunikasi guna mengembangkan keterampilan interpersonal saya.	SS	S	TS	STS
23.	Saya sangat menikmati pekerjaan sehingga saya harus tahu apa yang saya lakukan.	SS	S	TS	STS
24.	Dalam berkomunikasi, saya berusaha agar tidak ada selisih pendapat.	SS	S	TS	STS
25.	Bagi saya, yang penting pekerjaan cepat siap walaupun saya kurang mengerti dengan proses kerjanya.	SS	S	TS	STS
26.	Saya kurang tertarik mendengarkan apa pun yang dikatakan	SS	S	TS	STS

	orang lain.				
27.	Apa pun yang dibicarakan atasan, tidak ada yang masuk ke telinga saya.	SS	S	TS	STS
28.	Saya berusaha membuat lawan bicara merasa nyaman bila berkomunikasi dengan saya.	SS	S	TS	STS
29.	Saya kurang peduli dengan rincian tugas, sebab pekerjaan merupakan beban bagi saya.	SS	S	TS	STS
30.	Saya hanya memikirkan perasaan saya dalam berkomunikasi.	SS	S	TS	STS

Skala Type C

1.	Dari dulu, saya memang bercita-cita menjadi polisi.	SS	S	TS	STS
2.	Saya selalu yakin dengan kemampuan diri saya.	SS	S	TS	STS
3.	Saya tekun sekali dalam menjalankan tugas.	SS	S	TS	STS
4.	Biasanya, terlebih dahulu saya menjadwalkan program kegiatan dari pagi sampai sore.	SS	S	TS	STS
5.	Saya tidak pernah menolak bila diberikan tugas tambahan.	SS	S	TS	STS
6.	Saya belum bisa tidur bila pekerjaan saya belum selesai.	SS	S	TS	STS
7.	Saya senang dengan apa yang telah saya lakukan untuk pekerjaan.	SS	S	TS	STS
8.	Saya selalu mempunyai target kerja seperti yang direncanakan.	SS	S	TS	STS
9.	Saya sering bermalas-malasan bila sedang kerja.	SS	S	TS	STS
10.	Saya belum bisa tidur bila pekerjaan saya belum selesai.	SS	S	TS	STS
11.	Saya jarang sekali mencapai target kerja, sehingga prestasi saya kurang baik.	SS	S	TS	STS
12.	Saya sering bermalas-malasan bila sedang kerja.	SS	S	TS	STS
13.	Saya tergolong lalai dengan pekerjaan yang belum selesai.	SS	S	TS	STS
14.	Saya terpaksa menjadi polisi, sebab itu hanyalah keinginan orang tua.	SS	S	TS	STS
15.	Saya berusaha menyelesaikan persoalan yang timbul ketika menjalankan tugas.	SS	S	TS	STS
16.	Saya tidak dapat menikmati hasil kerja yang telah saya lakukan.	SS	S	TS	STS
17.	Saya selalu mempunyai target kerja seperti yang direncanakan.	SS	S	TS	STS
18.	Saya merasa agak lemah dalam menghadapi situasi yang tidak diharapkan.	SS	S	TS	STS
19.	Saya selalu terpaksa dalam menjalankan tugas.	SS	S	TS	STS
20.	Saya jarang sekali mencapai target kerja, sehingga prestasi saya kurang baik.	SS	S	TS	STS

21.	Saya menyukai tugas-tugas yang menantang keberanian saya.	SS	S	TS	STS
22.	Saya selalu terpaksa dalam menjalankan tugas.	SS	S	TS	STS
23.	Saya selalu pulang lebih cepat karena takut disuruh lembur.	SS	S	TS	STS
24.	Saya selalu berpikir positif bila ada hal yang belum sesuai keinginan saya.	SS	S	TS	STS
25.	Pikiran saya selalu buruk terhadap hal-hal yang tidak sejalan dengan harapan saya.	SS	S	TS	STS
26.	Saya dapat menjalankan tugas dengan santai.	SS	S	TS	STS
27.	Saya paling takut menjalankan tugas yang dapat membahayakan diri saya.	SS	S	TS	STS
28.	Saya jarang sekali mencapai target kerja, sehingga prestasi saya kurang baik.	SS	S	TS	STS
29.	Saya tidak pernah takut dalam bertugas.	SS	S	TS	STS
30.	Saya selalu khawatir bila bertugas di daerah konflik.	SS	S	TS	STS



LAMPIRAN B-1

VALIDITAS DAN RELIABILITAS SKALA PENGEMBANGAN KARIR

```

RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004
VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011
VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017
VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024
VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031
VAR00032 VAR00033 VAR00034 /SCALE('Skala Pengembangan Karir') ALL
/MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Notes		
	Output Created	05-Oct-2011 00:01:43
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	45
	File	
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

	Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 /SCALE('Skala Pengembangan Karir') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL.	
Resources	Processor Time		0:00:00.031
	Elapsed Time		0:00:00.031

[DataSet0]

Scale: Skala Pengembangan Karir

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.876	34

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	109.5778	120.613	.337	.874
VAR00002	110.2889	125.483	-.093	.883
VAR00003	110.0444	114.953	.521	.870
VAR00004	109.5333	115.391	.539	.870
VAR00005	110.0222	116.386	.447	.871
VAR00006	110.3333	117.273	.274	.877
VAR00007	109.4667	115.073	.606	.868
VAR00008	109.7778	111.586	.774	.864
VAR00009	109.9778	110.659	.686	.865
VAR00010	109.6667	120.545	.258	.875
VAR00011	109.9778	121.977	.114	.879
VAR00012	110.3333	120.409	.182	.878
VAR00013	110.0000	108.273	.702	.864
VAR00014	109.9556	114.634	.559	.869
VAR00015	109.4222	120.204	.445	.873
VAR00016	109.8444	119.362	.296	.875
VAR00017	109.7556	116.871	.504	.871
VAR00018	110.0000	119.818	.183	.879
VAR00019	109.7556	113.325	.631	.867
VAR00020	109.5333	118.709	.444	.872
VAR00021	109.8889	120.692	.284	.875

VAR00022	109.8889	119.828	.329	.874
VAR00023	110.3111	118.356	.432	.872
VAR00024	109.5111	120.028	.340	.874
VAR00025	109.8000	113.936	.596	.868
VAR00026	109.6000	118.700	.401	.873
VAR00027	109.6444	114.871	.615	.868
VAR00028	109.8222	114.695	.636	.868
VAR00029	109.6444	117.598	.480	.871
VAR00030	109.5556	123.389	.080	.877
VAR00031	110.2889	118.165	.345	.874
VAR00032	110.2889	120.983	.156	.878
VAR00033	109.6000	120.564	.215	.876
VAR00034	110.4889	118.710	.202	.879

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
113.2000	124.482	11.15714	34

LAMPIRAN B-2

VALIDITAS DAN RELIABILITAS SKALA KOMUNIKASI INTERPERSONAL

```

RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004
VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011
VAR00012 VAR00013 VA R00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017
VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024
VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030
/SCALE('Komunikasi Interpersonal') ALL /MODEL=ALPHA
/STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability

Notes		
	Output Created	05-Oct-2011 00:06:24
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	45
	File	
Missing Value Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

	Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 /SCALE('komunikiasi Interpersonal') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL.	
Resources	Processor Time		0:00:00.000
	Elapsed Time		0:00:00.014

[DataSet0]

Scale: komunikasi Interpersonal

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.816	30

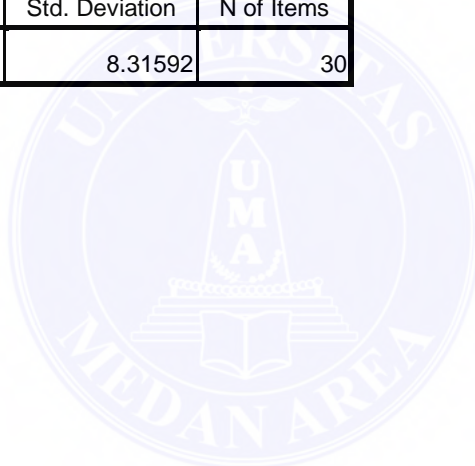
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	95.5778	67.977	.097	.818
VAR00002	96.1556	63.498	.602	.803
VAR00003	95.7556	69.825	-.101	.825
VAR00004	95.4444	64.525	.339	.810
VAR00005	95.8889	64.010	.485	.806
VAR00006	95.9556	62.453	.477	.804
VAR00007	95.2889	63.165	.638	.802
VAR00008	95.8222	61.422	.521	.802
VAR00009	95.9556	61.680	.621	.799
VAR00010	95.5556	68.071	.076	.819
VAR00011	96.4000	65.245	.282	.813
VAR00012	96.5556	61.798	.502	.803
VAR00013	95.6222	67.559	.145	.817
VAR00014	95.8889	63.828	.505	.805
VAR00015	95.3333	66.182	.381	.810
VAR00016	95.6889	65.946	.284	.812
VAR00017	95.7556	65.462	.321	.811
VAR00018	95.7556	65.462	.266	.813
VAR00019	95.7556	62.689	.347	.811
VAR00020	95.5111	65.392	.312	.811
VAR00021	95.7333	64.745	.344	.810

VAR00022	95.6889	66.537	.180	.817
VAR00023	96.1111	70.419	-.168	.826
VAR00024	95.4889	63.665	.515	.805
VAR00025	95.8444	63.680	.337	.811
VAR00026	95.6667	62.182	.475	.804
VAR00027	95.6222	65.195	.293	.812
VAR00028	95.7778	63.995	.345	.810
VAR00029	95.7111	67.392	.127	.818
VAR00030	95.6222	66.922	.167	.817

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
99.0667	69.155	8.31592	30



LAMPIRAN B-3

VALIDITAS DAN RELIABILITAS SKALA EFIKASI DIRI (*SELF EFICACY*)

```

RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004
VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011
VAR00012 VAR00013 VA R00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017
VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024
VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030
/SCALE('Skala Efikasi Diri') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE
/SUMMARY=TOTAL.
  
```

Reliability

Notes

	Output Created	04-Oct-2011 23:46:33
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	45
	File	
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

	Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 /SCALE('Skala Efikasi Diri') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL.	
Resources	Processor Time		0:00:00.000
	Elapsed Time		0:00:00.015

[DataSet0]

Scale: Skala Efikasi Diri

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.881	30

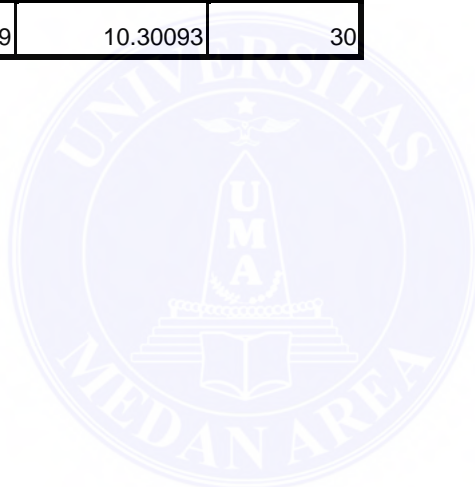
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	97.4444	102.162	.374	.879
VAR00002	98.1556	106.816	-.082	.889
VAR00003	97.9111	96.856	.550	.874
VAR00004	97.4000	97.609	.545	.874
VAR00005	97.8889	98.283	.469	.876
VAR00006	98.2000	99.164	.285	.882
VAR00007	97.3333	97.545	.596	.874
VAR00008	97.6444	94.143	.780	.869
VAR00009	97.8444	93.453	.679	.870
VAR00010	97.5333	103.300	.190	.882
VAR00011	97.8444	104.180	.086	.885
VAR00012	98.2000	101.800	.212	.883
VAR00013	97.8667	90.936	.714	.869
VAR00014	97.8222	96.877	.567	.874
VAR00015	97.2889	102.119	.449	.878
VAR00016	97.7111	101.028	.320	.880
VAR00017	97.6222	99.059	.504	.876
VAR00018	97.8667	101.982	.170	.885
VAR00019	97.6222	95.195	.672	.871
VAR00020	97.4000	100.609	.458	.877
VAR00021	97.7556	102.689	.276	.880
VAR00022	97.7556	102.371	.280	.880
VAR00023	98.1778	100.695	.411	.878

VAR00024	97.3778	101.604	.374	.878
VAR00025	97.6667	96.091	.615	.873
VAR00026	97.4667	100.664	.408	.878
VAR00027	97.5111	97.210	.616	.873
VAR00028	97.6889	97.265	.621	.873
VAR00029	97.5111	100.346	.430	.877
VAR00030	97.4222	104.749	.114	.882

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
101.0667	106.109	10.30093	30



LAMPIRAN C

HASIL ANALISIS REGRESI

EXAMINE VARIABLES=X1 X2 Y /PLOT BOXPLOT STEMLEAF /COMPARE GROUP /STATISTICS DESCRIPTIVES EXTREME /CINTERVAL 95 /MISSING LISTWISE /NOTOTAL.

Explore

Notes		
	Output Created	05-Oct-2011 00:19:45
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	45
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values for dependent variables are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any dependent variable or factor used.
	Syntax	EXAMINE VARIABLES=X1 X2 Y /PLOT BOXPLOT STEMLEAF /COMPARE GROUP /STATISTICS DESCRIPTIVES EXTREME /CINTERVAL 95 /MISSING LISTWISE /NOTOTAL.
Resources	Processor Time	0:00:02.156

Notes

	Output Created	05-Oct-2011 00:19:45
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	45
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values for dependent variables are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any dependent variable or factor used.
	Syntax	EXAMINE VARIABLES=X1 X2 Y /PLOT BOXPLOT STEMLEAF /COMPARE GROUP /STATISTICS DESCRIPTIVES EXTREME /CINTERVAL 95 /MISSING LISTWISE /NOTOTAL.
Resources	Processor Time	0:00:02.156
	Elapsed Time	0:00:02.203

[DataSet0]

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Efikasi Diri	45	100.0%	0	.0%	45	100.0%
Komunikasi Interpersonal	45	100.0%	0	.0%	45	100.0%
Pengembangan karir	45	100.0%	0	.0%	45	100.0%

Descriptives

			Statistic	Std. Error
Efikasi Diri		Mean	84.8889	1.46240
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	81.9416	
		Upper Bound	87.8362	
		5% Trimmed Mean	85.5309	
		Median	88.0000	
		Variance	96.237	
		Std. Deviation	9.81006	
		Minimum	58.00	
		Maximum	99.00	
		Range	41.00	
		Interquartile Range	13.00	
		Skewness	-.997	.354
		Kurtosis	.749	.695
	Komunikasi Interpersonal		Mean	72.1778
95% Confidence Interval for Mean		Lower Bound	69.8442	
		Upper Bound	74.5113	
		5% Trimmed Mean	72.9753	
		Median	73.0000	
		Variance	60.331	

		Std. Deviation	7.76732	
		Minimum	43.00	
		Maximum	85.00	
		Range	42.00	
		Interquartile Range	8.50	
		Skewness	-1.845	.354
		Kurtosis	5.456	.695
Pengembangan karir		Mean	88.1333	1.49666
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	85.1170	
		Upper Bound	91.1497	
		5% Trimmed Mean	88.8148	
		Median	90.0000	
		Variance	100.800	
		Std. Deviation	10.03992	
		Minimum	58.00	
		Maximum	103.00	
		Range	45.00	
		Interquartile Range	11.50	
		Skewness	-1.081	.354
		Kurtosis	1.198	.695

Extreme Values

			Case Number	Value
Efikasi Diri	Highest	1	28	99.00
		2	29	99.00
		3	23	97.00
		4	20	96.00
		5	3	95.00 ^a
	Lowest	1	14	58.00
		2	15	59.00

		3		32	67.00
		4		37	69.00
		5		34	69.00
Komunikasi Interpersonal	Highest	1		36	85.00
		2		41	82.00
		3		23	81.00
		4		33	81.00
		5		44	80.00
	Lowest	1		12	43.00
		2		13	47.00
		3		26	61.00
		4		20	66.00
		5		15	66.00 ^b
Pengembangan karir	Highest	1		28	103.00
		2		29	103.00
		3		23	100.00
		4		20	99.00
		5		7	98.00 ^c
	Lowest	1		14	58.00
		2		15	63.00
		3		32	68.00
		4		37	72.00
		5		34	73.00

a. Only a partial list of cases with the value 95.00 are shown in the table of upper extremes.

b. Only a partial list of cases with the value 66.00 are shown in the table of lower extremes.

c. Only a partial list of cases with the value 98.00 are shown in the table of upper extremes.

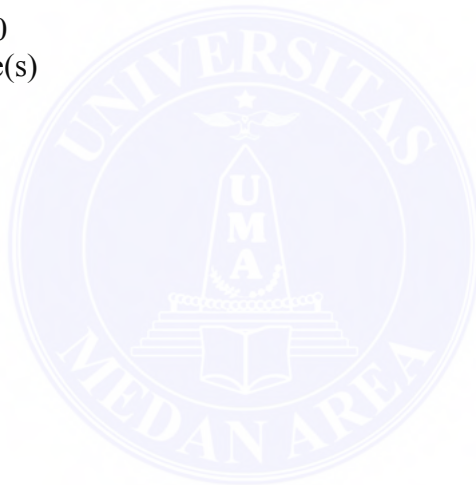
Pengembangan karir

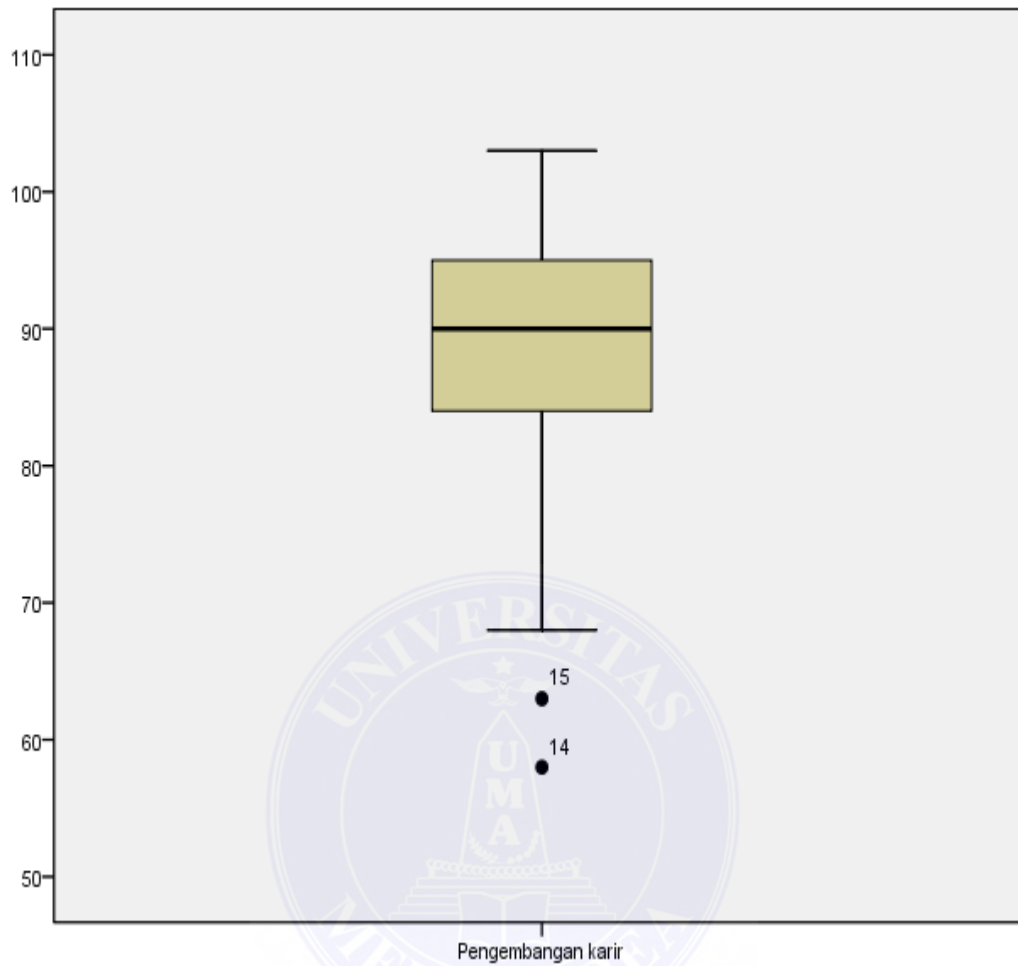
Pengembangan karir Stem-and-Leaf Plot

Frequency Stem & Leaf

2.00	Extremes	(= \leq 63)
1.00	6 .	8
2.00	7 .	23
1.00	7 .	8
7.00	8 .	0002444
8.00	8 .	55566788
10.00	9 .	0012233334
11.00	9 .	55566777889
3.00	10 .	033

Stem width: 10.00
Each leaf: 1 case(s)





Komunikasi Interpersonal

Komunikiasi Interpersonal Stem-and-Leaf Plot

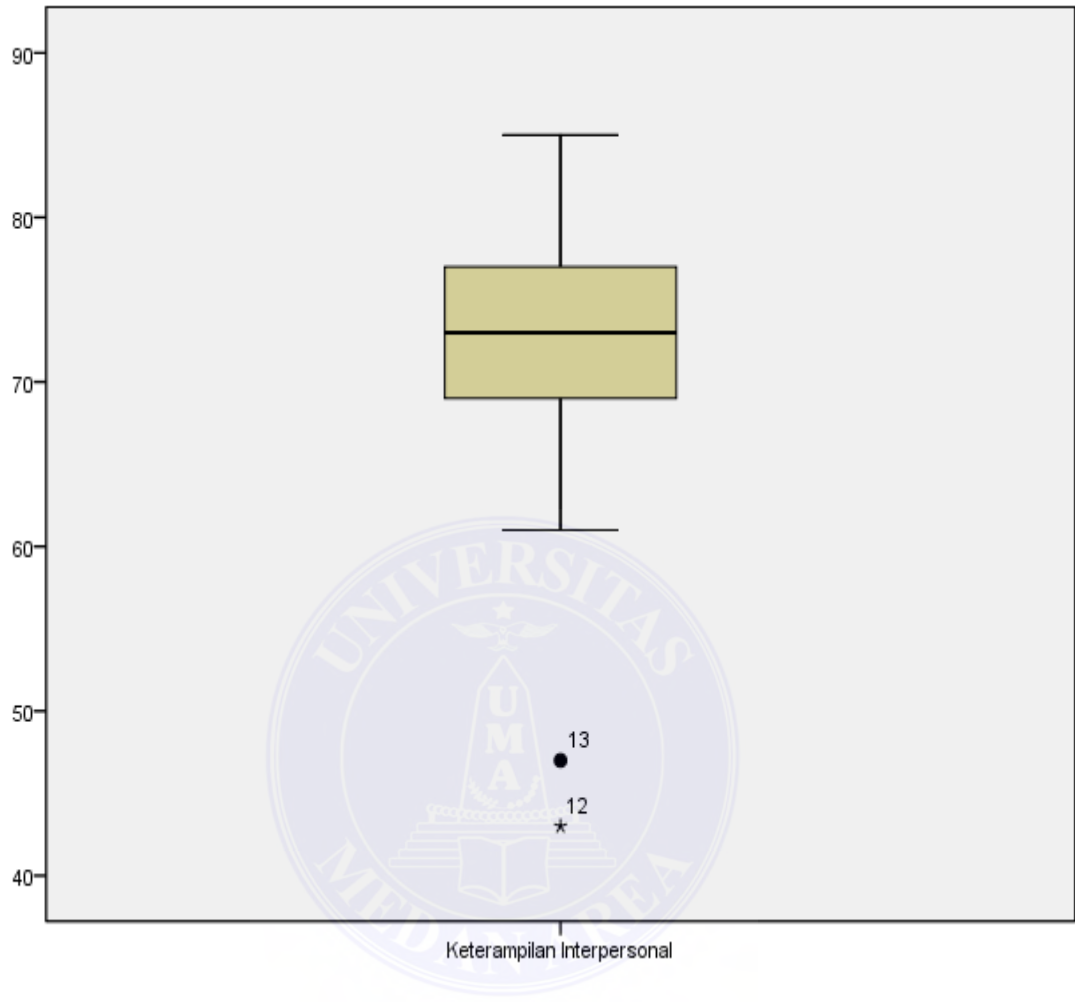
Frequency Stem & Leaf

```

2.00 Extremes  (= <47)
1.00   6 . 1
9.00   6 . 666889999
17.00  7 . 00001111223444444
11.00  7 . 66677888999
4.00   8 . 0112
1.00   8 . 5

```

Stem width: 10.00
Each leaf: 1 case(s)



Efikasi Diri

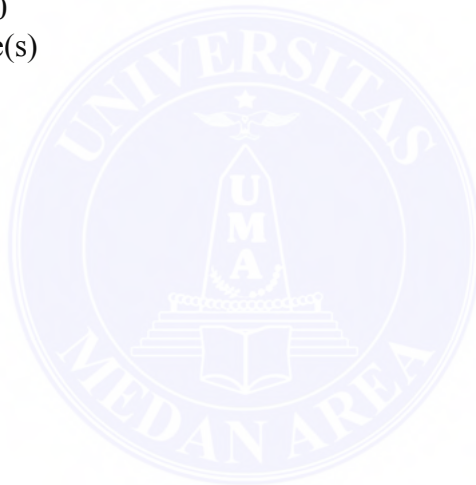
Efikasi Diri Stem-and-Leaf Plot

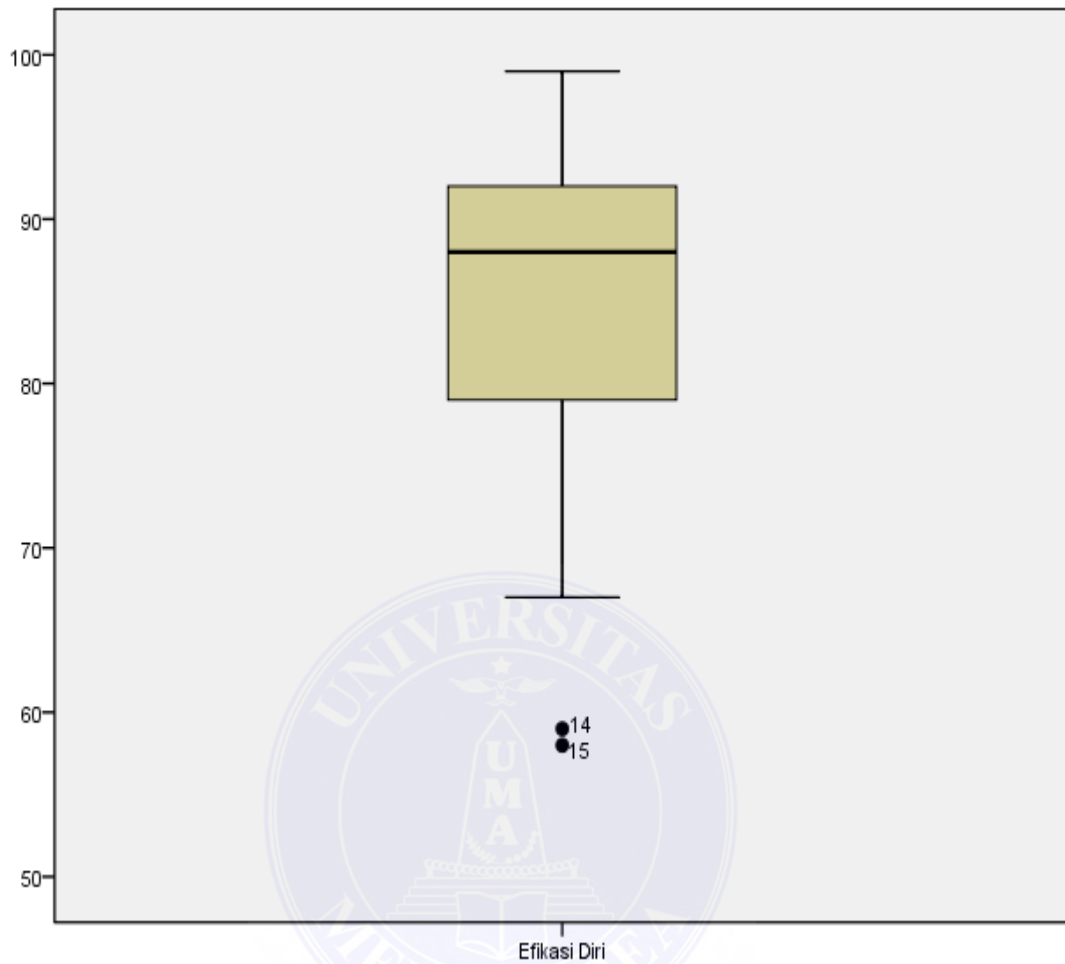
Frequency Stem & Leaf

2.00	Extremes	(= <59)
3.00	6 .	799
1.00	7 .	3
6.00	7 .	677899
7.00	8 .	1223334
8.00	8 .	56788899
12.00	9 .	001111222244
6.00	9 .	556799

Stem width: 10.00

Each leaf: 1 case(s)





NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=X1 X2 Y /MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes

	Output Created	05-Oct-2011 00:20:13
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>

	N of Rows in Working Data File	45
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
	Syntax	NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=X1 X2 Y /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	0:00:00.016
	Elapsed Time	0:00:00.014
	Number of Cases Allowed ^a	131072

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet0]

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Efikasi Diri	Keterampilan Interpersonal	Pengembangan karir
Normal Parameters ^{a,b}	N	45	45	45
	Mean	84.8889	72.1778	88.1333
	Std. Deviation	9.81006	7.76732	10.03992
Most Extreme Differences	Absolute	.136	.163	.118
	Positive	.075	.084	.074
	Negative	-.136	-.163	-.118
	Kolmogorov-Smirnov Z	.909	1.096	.792
Asymp. Sig. (2-tailed)		.380	.181	.557

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING
 PAIRWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y
 /METHOD=BACKWARD X1 X2 /RESIDUALS DURBIN.

Regression

Notes

	Output Created	05-Oct-2011 00:34:10
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	45
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Correlation coefficients for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair. Regression statistics are based on these correlations.
	Syntax	REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING PAIRWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=BACKWARD X1 X2 /RESIDUALS DURBIN.
Resources	Processor Time	0:00:00.031

Elapsed Time	0:00:00.063
Memory Required	1868 bytes
Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Pengembangan karir	88.1333	10.03992	45
Efikasi Diri	84.8889	9.81006	45
Komunikasi Interpersonal	72.1778	7.76732	45

Correlations

		Pengembangan karir	Efikasi Diri	Komunikasi Interpersonal
Pearson Correlation	Pengembangan karir	1.000	.991	.085
	Efikasi Diri	.991	1.000	.098
	Komunikasi Interpersonal	.085	.098	1.000
Sig. (1-tailed)	Pengembangan karir	.	.000	.289
	Efikasi Diri	.000	.	.260
	Komunikasi Interpersonal	.289	.260	.
N	Pengembangan karir	45	45	45
	Efikasi Diri	45	45	45
	Komunikasi Interpersonal	45	45	45

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komunikasi Interpersonal, Efikasi Diri ^a		Enter

2		Komunikasi Interpersonal	Backward (criterion: Probability of F- to-remove >= .100).
---	--	--------------------------	--

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Pengembangan karir

Model Summary^c

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.991 ^a	.983	.982	1.35164
2	.991 ^b	.983	.982	1.34187

a. Predictors: (Constant), Keterampilan Interpersonal, Efikasi Diri

b. Predictors: (Constant), Efikasi Diri

c. Dependent Variable: Pengembangan karir

Model Summary^c

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.983	1192.832	2	42	.000	
2	.000	.380	1	42	.541	2.173

c. Dependent Variable: Pengembangan karir

ANOVA^c

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4358.468	2	2179.234	1192.832	.000 ^a
	Residual	76.732	42	1.827		
	Total	4435.200	44			
2	Regression	4357.774	1	4357.774	2420.174	.000 ^b

Residual	77.426	43	1.801		
Total	4435.200	44			

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal, Efikasi Diri

b. Predictors: (Constant), Efikasi Diri

c. Dependent Variable: Pengembangan karir

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.083	2.477		1.244	.220
	Efikasi Diri	1.016	.021	.992	48.663	.000
	Komunikasi Interpersonal	-.016	.026	-.013	-.617	.541
2	(Constant)	2.017	1.762		1.145	.259
	Efikasi Diri	1.014	.021	.991	49.195	.000

a. Dependent Variable: Pengembangan karir

Excluded Variables^b

Model					Collinearity Statistics	
		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Tolerance
2	Komunikasi Interpersonal	-.013 ^a	-.617	.541	-.095	.990

a. Predictors in the Model: (Constant), Efikasi Diri

b. Dependent Variable: Pengembangan karir

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	60.8557	102.4485	88.1333	9.95190	45
Residual	-3.28943	2.75395	.00000	1.32653	45
Std. Predicted Value	-2.741	1.438	.000	1.000	45
Std. Residual	-2.451	2.052	.000	.989	45

a. Dependent Variable: Pengembangan karir



LAMPIRAN D

SURAT BUKTI PENELITIAN

Skala Type A

1.	Bagi saya, sudah cukup hanya sebagai pegawai biasa.	SS	S	TS	STS
2.	Saya akan melakukan apapun demi peningkatan karir.	SS	S	TS	STS
3.	Bagi saya, pekerjaan sekarang ini membuat diri saya berarti.	SS	S	TS	STS
4.	Saya menyenangi pekerjaan sekarang dan tidak ingin pindah ke instansi lain.	SS	S	TS	STS
5.	Saya tetap giat bekerja karena merasa puas dengan apa yang saya lakukan.	SS	S	TS	STS
6.	Saya rajin bekerja agar tubuh saya tetap bergerak.	SS	S	TS	STS
7.	Bagi saya, manfaat gerak dalam bekerja tidak berbeda dengan berolah raga.	SS	S	TS	STS
8.	Bekerja membuat tubuh saya selalu sehat.	SS	S	TS	STS
9.	Menurut saya bekerja dapat menjauhkan diri dari penyakit.	SS	S	TS	STS
10.	Saya merasa kuat menjalani waktu kerja setiap harinya.	SS	S	TS	STS
11.	Selain menambah penghasilan, saya bekerja juga untuk menambah pengalaman.	SS	S	TS	STS
12.	Lingkungan pekerjaan membuat pergaulan saya bertambah luas.	SS	S	TS	STS
13.	Saya merasa tak asing lagi dalam lingkungan kerja.	SS	S	TS	STS
14.	Berkumpul bersama teman kerja, membuat saya terhibur.	SS	S	TS	STS
15.	Saya sedih sekali bila absen bekerja karena tidak ketemu teman-teman.	SS	S	TS	STS
16.	Saya berharap diri saya dapat naik sampai ke golongan tertinggi.	SS	S	TS	STS
17.	Saya melakukan pekerjaan hanya melepaskan kewajiban saja.	SS	S	TS	STS
18.	Perintah atasan untuk saya, selalu saya limpahkan kepada teman.	SS	S	TS	STS
19.	Saya selalu mengelak bila teman membutuhkan bantuan saya.	SS	S	TS	STS
20.	Saya lebih baik mengindari pekerjaan daripada menyanggupinya.	SS	S	TS	STS
21.	Untuk memenuhi kepuasan diri, saya tidak mau hanya sebagai pegawai saja.	SS	S	TS	STS

22.	Saya tidak berambisi untuk mengejar jabatan.	SS	S	TS	STS
23.	Saya merasa rendah diri dengan pekerjaan sekarang ini.	SS	S	TS	STS
24.	Saya selalu berusaha mencari pekerjaan di instansi lain.	SS	S	TS	STS
25.	Rasa tidak puas membuat saya kurang peduli dengan pekerjaan.	SS	S	TS	STS
26.	Saya mau bekerja karena untuk mendapatkan upah.	SS	S	TS	STS
27.	Saya menerima upah yang cukup sehingga saya rajin bekerja.	SS	S	TS	STS
28.	Saya senang bekerja di KPU ini karena gajinya lumayan cukup.	SS	S	TS	STS
29.	Bila akan mulai bekerja, saya selalu menanyakan dahulu berapa gajinya.	SS	S	TS	STS
30.	Saya akan mencari tambahan gaji dengan melakukan pekerjaan lain.	SS	S	TS	STS
31.	Saya merasa lebih baik bermalas-malasan.	SS	S	TS	STS
32.	Bagi saya, bekerja membuat letih.	SS	S	TS	STS
33.	Bila memulai pekerjaan, tubuh saya terasa sakit-sakit.	SS	S	TS	STS
34.	Bagi saya, banyak bekerja hanya mempercepat ketuaan.	SS	S	TS	STS
35.	Saya merasa tenaga saya sudah habis sebelum melakukan pekerjaan.	SS	S	TS	STS
36.	Walaupun sudah bekerja, tetapi saya tidak suka berteman.	SS	S	TS	STS
37.	Lingkungan pekerjaan membuat saya selalu sulit bergaul secara bebas.	SS	S	TS	STS
38.	Bagi saya, tidak ada bedanya bekerja dan tidak bekerja karena saya lebih senang sendiri.	SS	S	TS	STS
39.	Saya semakin stres bila berkumpul dengan teman kerja.	SS	S	TS	STS
40.	Saya merasa senang bila tidak bekerja karena malas kumpul rame-rame dengan teman kerja.	SS	S	TS	STS
41.	Saya menyukai status saya sebagai pegawai.	SS	S	TS	STS
42.	Saya berusaha bekerja dengan maksimal.	SS	S	TS	STS
43.	Saya selalu menyanggupi apa yang diperintahkan pimpinan.	SS	S	TS	STS
44.	Bagi saya adalah hal penting bila teman kerja membutuhkan bantuan saya.	SS	S	TS	STS
45.	Saya akan melakukan apa saja untuk menunjukkan kemampuan saya dalam bekerja.	SS	S	TS	STS
46.	Saya bersedia bekerja meskipun tidak digaji.	SS	S	TS	STS
47.	Meskipun upah yang saya terima cukup, tetap saja saya sering absen.	SS	S	TS	STS

48.	Menurut saya, upah yang saya terima tidak sebanding dengan tenaga yang saya keluarkan.	SS	S	TS	STS
49.	Bagi saya, gaji bukanlah ukuran bila saya bekerja.	SS	S	TS	STS
50.	Saya malas sekali lembur karena merasa lelah fisik.	SS	S	TS	STS



Skala Hubungan Antara Keterampilan Interpersonal Dengan Efikasi Diri (*self efficacy*) Dan Pengembangan Karir Pada Anggota SAT INTELKAM

POLRESTA Medan

A. Pengembangan karir.

Pengembangan karir merupakan suatu bentuk aktivitas yang bersifat formal yang dilakukan individu dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan kecakapan yang dapat mendukung peningkatan karirnya dalam bentuk promosi dan kenaikan jabatan ke tingkat yang lebih tinggi. Data mengenai pengembangan karir diperoleh dengan skala melalui teori yang dikemukakan oleh Anoroga dan Suyati (1995), dengan aspek-aspek pengembangan karir sebagai berikut:

1. Prestasi kerja.

Kegiatan paling penting untuk memajukan karir adalah prestasi kerja yang baik, karena hal ini mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya. Pengembangan karir sangat tergantung pada prestasi kerja (*performance*).

Favourable:

1. Saya cukup berdisiplin dalam waktu dan kehadiran di tempat kerja.
2. Saya gigih sekali dalam menjalankan tugas.
3. Saya berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang sulit dengan baik.
4. Saya selalu mendapatkan target operasi sesuai waktu yang telah ditentukan.

Unfavourable:

1. Sebagai anggota, saya selalu lalai dengan peraturan kerja.
2. Saya suka bermalas-malasan ketika menjalankan tugas.
3. Saya tidak tertarik menyelesaikan tugas-tugas yang menantang.
4. Saya mengacuhkan saja penyesuaian waktu dalam pencapaian target operasi.

2. Exposure.

Exposure berarti menjadi dikenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transfer dan kesempatan-kesempatan karir lainnya. Tanpa *exposure*, karyawan yang berprestasi baik mungkin tidak memperoleh kesempatan untuk mencapai sasaran-sasaran karirnya.

Favourable:

1. Saya berusaha mengenal para senior yang berkompeten dalam pengembangan karir anggota.
2. Saya tidak menutup diri untuk bergaul dengan anggota di luar kelompok saya.
3. Saya senang mengikuti kegiatan bersama orang-orang penting di kantor saya.

Unfavourable:

1. Saya merasa tidak perlu kenal dengan para senior.
2. Saya hanya suka berteman dengan sesama anggota saja.
3. Saya selalu menghindar bila diajak mengikuti kegiatan penting.

3. Kesetiaan organisasional.

Dalam banyak organisasi, orang-orang meletakkan kemajuan karir tergantung kesetiaan organisasional.

Favourable:

1. Saya ingin mengabdikan diri sepenuhnya pada pekerjaan.
2. Bagi saya, tempat kerja sudah seperti rumah sendiri.
3. Saya tidak tertarik pindah kerja ke tempat lain.
4. Saya berusaha menjaga kredibilitas keanggotaan.

Unfavourable:

1. Menurut saya, pengabdian yang terbesar bukanlah pada pekerjaan.
2. Saya tetap merasa asing di tempat kerja.
3. Saya ingin mencari peningkatan kerja di tempat lain.
4. Saya tidak peduli dengan masalah kredibilitas keanggotaan.

4. Mentors dan sponsors.

Seorang mentor adalah orang yang menawarkan bimbingan karir informal.. Bila mentor dapat menominasikan karyawan untuk kegiatan-kegiatan pengembangan karir, maka dia akan menjadi sponsor.

Favourable:

1. Saya mencari tahu orang yang bisa mempromosikan kenaikan pangkat.
2. Saya mengikuti peluang promosi bila ada kesempatan.
3. Menthor di kantor saya cukup membantu prospek karir setiap anggota.

Unfavourable:

1. Rasanya sulit untuk mendapatkan jabatan bila tidak ada orang dalam.
2. Kecil kemungkinan bagi saya untuk mendapatkan kesempatan promosi.
3. Menthor di kantor tidak berfungsi dalam membantu prospek karir anggota.

5. Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh.

Bila karyawan meningkatkan kemampuan, misalnya melalui program latihan, pengambilan kursus-kursus atau penambahan gelar, maka berarti mereka memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh yang berguna bagi pencapaian rencana karir karyawan.

Favourable:

1. Saya melanjutkan sekolah yang lebih tinggi yang diadakan oleh kantor untuk pengembangan karir kerja.
2. Saya rajin mengikuti perkembangan informasi untuk menambah wawasan.
3. Saya bersedia bila diikutkan sebagai peserta pelatihan di kantor.

Unfavourable:

1. Melanjutkan sekolah hanya sebagai gengsi saja buat saya.
2. Lebih baik saya main internet atau tidur dari pada menambah pengetahuan.
3. Saya lebih suka bekerja rutinitas seperti sekarang tanpa perubahan.

B. Keterampilan interpersonal.

Keterampilan interpersonal adalah kemampuan kemampuan dalam berinteraksi dengan orang lain dengan cara memahami, memotivasi dan mempengaruhi orang lain guna meningkatkan efektifitas kerja suatu tim (kelompok). Data mengenai keterampilan interpersonal diperoleh melalui skala yang disusun dalam http://trc.ucdavis.edu/msjob/partners/42_people.htm (2007) dengan aspek-aspek sebagai berikut:

1. Empati (*empathy*).

Empati adalah kemampuan untuk menempatkan diri dalam diri orang lain dan melihat sesuatu dari kacamata orang lain. Dalam bagian tertentu, empati ini merupakan kemampuan untuk memahami kemampuan (kelebihan) teman kerja.

Favourable:

1. Saya berusaha menyesuaikan diri dengan teman kerja.
2. Saya cepat sekali membantu teman-teman yang membutuhkan.
3. Saya ikut prihatin bila ada teman yang diskorsing.
4. Saya cepat memahami keinginan atasan terhadap pekerjaan saya.

Unfavourable:

1. Saya kurang peduli terhadap teman kerja.
2. Saya tidak peduli melihat teman yang kesusahan.
3. Saya biasa saja mengetahui rekan kerja yang ditegur atasan.
4. Saya selalu berfikir-fikir dulu tentang apa maunya atasan menyangkut masalah pekerjaan.

2. Mendengarkan dengan seksama (*active listening*).

Mendengarkan dengan seksama atau mendengarkan secara aktif adalah bagian dari menarik hati dalam percakapan, dimana perhatian terfokus utama pada satu orang. Dengan mendengarkan secara aktif, maka pembicaraan jadi menarik yang mana salah satunya adalah kontak mata.

Favourable:

1. Mata saya selalu tertuju pada teman yang sedang berbicara.
2. Saya tidak mau menyela pembicaraan teman.

3. Sikap saya sangat terbuka bila sedang mendengarkan.
4. Saya selalu mendengarkan dengan seksama bila atasan lagi berbicara.

Unfavourable:

1. Saya suka memandangi ke arah lain dalam berbicara.
2. Saya selalu memotong pembicaraan teman dengan menggebu-gebu.
3. Saya kurang tertarik mendengarkan apa pun yang dikatakan orang lain.
4. Apa pun yang dibicarakan atasan, tidak ada yang masuk ke telinga saya.

3. Model komunikasi (*communication style*).

Berkomunikasi dengan baik kepada orang lain adalah hal yang alami dengan memakai komunikasi yang biasa dilakukan. Biasanya terlebih dahulu kita mengidentifikasi tipe komunikasi, kemudian menggunakan metode yang tepat untuk meminimalkan perselisihan.

Favourable:

1. Saya selalu menggunakan komunikasi dua arah dalam berhubungan dengan lingkungan kerja.
2. Saya masih perlu meningkatkan komunikasi guna mengembangkan keterampilan interpersonal saya.
3. Dalam berkomunikasi, saya berusaha agar tidak ada selisih pendapat.
4. Saya berusaha membuat lawan bicara merasa nyaman bila berkomunikasi dengan saya.

Unfavourable:

1. Saya lebih baik mendengarkan saja dari pada terlibat dalam berkomunikasi dengan teman kerja.

2. Menurut saya, komunikasi saya sudah sangat bagus sekali dalam lingkungan kerja.
3. Saya tidak peduli akibat negatif yang timbul ketika saya sedang berkomunikasi.
4. Saya hanya memikirkan perasaan saya dalam berkomunikasi.

4. Asertif (*assertiveness*).

Jika anda bekerja dengan seseorang, maka jelaskan secara rinci apa yang akan dikerjakan sehingga tidak terjadi “*grunt work*” atau menggerutu saat bekerja, kemukakan apa saja yang menyangkut pekerjaan tersebut.

Favourable:

1. Saya selalu bertanya tentang sesuatu yang belum saya pahami dalam pekerjaan.
2. Saya tidak ingin melakukan tugas bila keterangannya kurang jelas.
3. Saya sangat menikmati pekerjaan sehingga saya harus tahu apa yang saya lakukan.

Unfavourable:

1. Saya malas mencari tahu tentang pekerjaan saya.
2. Bagi saya, yang penting pekerjaan cepat siap walaupun saya kurang mengerti dengan proses kerjanya.
3. Saya kurang peduli dengan rincian tugas, sebab pekerjaan merupakan beban bagi saya.

C. Efikasi diri (*self efficacy*).

Efikasi diri (*self efficacy*) adalah keyakinan yang ada dalam diri individu terhadap kemampuan dirinya untuk mencapai tujuan tertentu sampai berhasil dengan melakukan kendali terhadap keadaan di sekitar, guna mendukung kinerjanya dalam pencapaian tersebut. Data mengenai efikasi diri (*self efficacy*) ini diperoleh melalui skala yang dikemukakan oleh Mischel (dalam Myers, 2002), dengan aspek-aspek sebagai berikut:

1. Ggigih dalam melakukan sesuatu.

Hal ini meliputi kegiatan menggerakkan seluruh kemampuan dalam diri, berusaha keras untuk mencapai sesuatu, teguh dalam berusaha dan tidak pantang menyerah sampai mencapai hal yang diinginkan.

Favourable:

1. Saya tekun sekali dalam menjalankan tugas.
2. Saya belum bisa tidur bila pekerjaan saya belum selesai.
3. Saya selalu mempunyai target kerja seperti yang direncanakan.
4. Saya tidak mau mengecewakan atasan dalam menjalankan tugas.

Unfavourable:

1. Saya sering bermalas-malasan bila sedang kerja.
2. Saya tergolong lalai dengan pekerjaan yang belum selesai.
3. Saya jarang sekali mencapai target kerja, sehingga prestasi saya kurang baik.
4. Saya tidak peduli dengan perasaan atasan karena saya bekerja sesuka hati saya.

2. Pengaturan diri.

Pengaturan diri ini meliputi kemampuan untuk menciptakan lingkungan yang kondusif untuk mencapai tujuan, mampu merencanakan dan mengorganisasi aktivitas.

Favourable:

1. Biasanya, terlebih dahulu saya menjadwalkan program kegiatan dari pagi sampai sore.
2. Saya ingin dapat bekerja sesuai dengan perencanaan.
3. Bila ada tugas mendadak, saya dengan cepat mengatur ulang program yang sudah saya buat.
4. Saya suka juga merencanakan sesuatu yang baru demi peningkatan kualitas diri saya.

Unfavourable:

1. Saya tidak terbiasa menjadwalkan program kegiatan sehari-hari karena sudah merupakan rutinitas.
2. Saya tidak suka bekerja dengan perencanaan yang sudah teratur.
3. Saya selalu bingung mengatur kembali program saya bila ada tugas mendadak.
4. Saya malas memikirkan sesuatu yang belum jelas, meskipun itu menyangkut peningkatan kerja.

3. Memiliki semangat yang besar dalam melakukan sesuatu.

Hal ini meliputi minat yang besar terhadap sesuatu, melakukan pemenuhan tugas dengan baik, serta mempergunakan setiap kesempatan secara produktif.

Favourable:

1. Dari dulu, saya memang bercita-cita menjadi polisi.
2. Saya tidak pernah menolak bila diberikan tugas tambahan.
3. Saya menyukai tugas-tugas yang menantang keberanian saya.
4. Saya berusaha maksimal dalam bekerja.

Unfavourable:

1. Saya terpaksa menjadi polisi, sebab itu hanyalah keinginan orang tua.
2. Saya selalu pulang lebih cepat karena takut disuruh lembur.
3. Saya paling takut menjalankan tugas yang dapat membahayakan diri saya.
4. Saya bekerja dengan apa adanya saja.

4. Memiliki penilaian diri.

Hal ini meliputi kepercayaan akan kemampuan dalam memecahkan masalah dan memiliki penilaian akan kemampuan diri yang kuat dan positif, disertai kemampuan intelektual yang memadai.

Favourable:

1. Saya selalu yakin dengan kemampuan diri saya.
2. Saya berusaha menyelesaikan persoalan yang timbul ketika menjalankan tugas.
3. Saya selalu berpikir positif bila ada hal yang belum sesuai keinginan saya.
4. Saya tidak ingin masalah saya diurus orang lain.

Unfavourable:

1. Saya merasa agak lemah dalam menghadapi situasi yang tidak diharapkan.
2. Saya selalu bingung menghadapi persoalan yang timbul ketika menjalankan tugas.

3. Pikiran saya selalu buruk terhadap hal-hal yang tidak sejalan dengan harapan saya.
4. Saya selalu melaporkan kepada atasan bila ada hambatan dalam bertugas.

5. Memiliki kepuasan diri.

Pada aspek ini, individu cenderung merasa puas akan kemampuan diri karena mampu mengaktualisasikan diri, merasa aman dan mengurangi kecemasan.

Favourable:

1. Saya senang dengan apa yang telah saya lakukan untuk pekerjaan.
2. Saya dapat menjalankan tugas dengan santai.
3. Saya tidak pernah takut dalam bertugas.
4. Saya merasa puas dengan hasil pekerjaan saya yang tidak pernah mengecewakan atasan.

Unfavourable:

1. Saya tidak dapat menikmati hasil kerja yang telah saya lakukan.
2. Saya selalu terpaksa dalam menjalankan tugas.
3. Saya selalu khawatir bila bertugas di daerah konflik.
4. Saya kesal dengan hasil pekerjaan yang selalu lebih buruk dari teman-teman.