

**HUBUNGAN ANTARA *SELF EFICACY* DENGAN
KECEMASAN MENGHADAPI MUTASI PADA PERSONIL
BINTARA SATUAN BRIMOB POLDA SUMUT**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area*

OLEH:

RICKY ANANDA SIHOTANG

13.860.0291



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Ricky Ananda Sihotang
NPM : 13 860 0291
Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

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

Hubungan Antara *Self Efficacy* dengan Kecemasan Menghadapi Mutasi pada Personil Bintara sat Brimob Polda Sumut.

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di:

Pada Tanggal:

Yang Menyatakan



(Ricky Ananda Sihotang)

LEMBAR PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA *SELF EFFICACY*
DENGAN KECEMASAN MENGHADAPI
MUTASI PADA PERSONIL BINTARA SAT
BRIMOB POLDA SUMUT

NAMA MAHASISWA : RICKY ANANDA SIHOTANG

NPM : 13.860.0291

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

MENYETUJUI :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

(Drs. Mulia Siregar, M.Psi)

(Hairul Anwar Dalimunthe S.Psi, M.Psi)

Ka. Bagian

Dekan

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

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

Tanggal Sidang Meja Hijau

14 Oktober 2019

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI FAKULTAS
PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN DITERIMA UNTUK
MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA
MEMPEROLEH DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI

PADA TANGGAL

14 Oktober 2019

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA

DEKAN

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

DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. **Dr. Nur'aini, MS**
2. **Istiana, S.Psi, M.Pd, M.Psi**
3. **Drs. Mulia Siregar, M.Psi**
4. **Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Psi**



Handwritten signatures of the exam board members, including the Dean and four members of the exam board, positioned to the right of the list of names.

HALAMAN 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 hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

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

Medan, 14 Oktober 2019



Ricky Ananda Sihotang

13 860 0291

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA *SELF EFFICACY* DENGAN KECEMASAN MENGHADAPI MUTASI PADA PERSONIL BINTARA SAT BRIMOB POLDA SUMUT

Oleh :

RICKY ANANDA SIHOTANG
13.860.0291

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara *Self efficacy* dengan Kecemasan mutasi pada personil Bintara Sat Brimob Polda Sumut. Sampel dalam penelitian ini adalah 60 orang personil, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *Purposive sampling*. Sejalan dengan pembahasan yang ada dalam landasan teori, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu ada hubungan negatif antara *Self efficacy* dengan kecemasan mutas. Dengan asumsi bahwa semakin tinggi *Self efficacy* pada personil Bintara maka akan semakin rendah Kecemasan Personil Bintara tersebut, demikian sebaliknya semakin rendah *Self efficacy* maka akan semakin tinggi Kecemasan personil Bintara tersebut. Pengumpulan data dilakukan dengan skala Likert. Untuk menguji Hipotesis yang diajukan dilakukan dengan koefisien korelasi $R_{xy} = 0,660$; $p = 0,006 < 0,050$. Artinya ada hubungan antara *Self efficacy* dengan kecemasan mutasi. Jadi antara kedua variabel ada hubungan sebab akibat. Dari hasil yang diperoleh ini, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesa yang diajukan, diterima.

Kata Kunci : *Self efficacy dan Kecemasan mutasi*

ABSTRACT

RELATIONSHIP BETWEEN SELF EFFICACY AND ANXIETY FACING MUTATION IN PERSONNEL OF BR BROOB SAT POLDA SUMUT

By:

RICKY ANANDA SIHOTANG

13.860.0291

This study aims to look at the relationship between Self efficacy and mutation anxiety in Bintara Sat Brimob North Sumatra Police personnel. The sample in this study was 60 personnel, with a sampling technique using purposive sampling. In line with the discussion in the theoretical basis, the hypothesis proposed in this study is that there is a negative relationship between Self efficacy and anxiety. Assuming that the higher the Self efficacy of the Bintara personnel, the lower the anxiety of the Bintara Personnel, and vice versa the lower the Self efficacy, the higher the anxiety of the Bintara personnel. Data collection is done by Likert scale. To test the proposed hypothesis done with the correlation coefficient $R_{xy} = 0.660$; $p = 0.006 < 0.050$. This means that there is a relationship between Self efficacy and anxiety mutations. So between the two variables there is a causal relationship. From the results obtained, it can be stated that the proposed hypothesis is accepted.

Keywords: Self efficacy and mutation anxiety

ABSTRACT

RELATIONSHIP BETWEEN SELF EFFICACY AND ANXIETY FACING MUTATION IN PERSONNEL OF BRIMOB SAT POLDA SUMUT

By:

RICKY ANANDA SIHOTANG

13.860.0291

This study aims to look at the relationship between self efficacy and mutation anxiety in Bintara Sat Brimob North Sumatra Police personnel. The sample in this study was 60 personnel, with a sampling technique using purposive sampling. In line with the discussion in the theoretical basis, the hypothesis proposed in this study is that there is a negative relationship between Self efficacy and anxiety mutas. Assuming that the higher the Self efficacy of the Bintara personnel, the lower the anxiety of the Bintara Personnel, and vice versa the lower the Self efficacy, the higher the anxiety of the Bintara personnel. Data collection is done by Likert scale. To test the proposed hypothesis done with the correlation coefficient $R_{xy} = 0.660$; $p = 0.006 < 0.050$. This means that there is a relationship between Self efficacy and anxiety mutations. So between the two variables there is a causal relationship. From the results obtained, it can be stated that the proposed hypothesis is accepted.

Keywords: Self efficacy and mutation anxiety

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di Era globalisasi sekarang telah banyak lembaga, instansi, maupun perkantoran yang telah berdiri di Indonesia. Sehingga setiap instansi membutuhkan karyawan yang dapat membantu menjalankan setiap bisnis maupun kegiatan yang ada didalam instansi tersebut. Agar pekerja terus setia bekerja dalam suatu instansi maka pekerja membutuhkan kenyamanan dalam bekerja. Kenyamanan inilah yang harus dibangun oleh suatu instansi agar pekerja dapat maksimal dalam melakukan tugas. Individu yang bekerja atau pekerja dalam instansi tersebut akan memberikan tenaga, pikiran, keahlian, maupun keterampilan untuk bekerja dalam membangun instansi tersebut.

Sumber daya utama dari sebuah organisasi adalah manusia, sehingga kemampuan dan kompetensi karyawan harus menjadi prioritas utama untuk ditingkatkan dan dikembangkan semaksimal mungkin (Wingnyowiyoto, 2002).

Kepolisian Negara Republik Indonesia atau yang sering disingkat dengan Polri dalam kaitannya dengan Pemerintahan adalah salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat, yang bertujuan untuk mewujudkan keamanan dalam negeri yang meliputi terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat, tertib dan tegaknya hukum, terselenggaranya perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat, serta terbinanya ketentraman masyarakat dengan menjunjung tinggi

hak azasi manusia

Di bidang Pembangunan Sarana dan Prasarana, guna memberikan dukungan bagi peningkatan keamanan, ketertiban dan penanggulangan kriminalitas secara profesional, bermoral dan modern serta menjunjung tinggi HAM. Dengan memenuhi kebutuhan dan pemberdayaan materiil, fasilitas dan jasa, telah dibangun kekuatan soft power dan tidak melanggar HAM, membangun dan mengembangkan jaringan informasi dan komunikasi melalui *E-Police* secara nasional dan terintegrasi, membangun fasilitas kepolisian dalam upaya mendekatkan Polisi dengan masyarakat termasuk membangun Polsubsektor di wilayah perbatasan negara dan pulau – pulau terluar berpenghuni.

Dalam rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia Polri yang profesional, bermoral, modern dan patuh hukum dilaksanakan melalui peningkatan Sumber Daya Manusia Polri yang memadai baik secara kuantitas maupun kualitas guna memenuhi kebutuhan organisasi untuk mencapai ratio polisi yang ideal. Strategi yang dilaksanakan penambahan anggota baru Polri dengan mengutamakan putra daerah (prinsip "*local boy for the local job*"). Sedangkan pendidikan Perwira Polri melalui Akpol, SIPSS, Bintara dan tantama Polri yang dijaring dari calon berkualitas terutama aspek moral kepribadian dan intelektual, dalam proses werving yang dilakukan secara proporsional, bersih, transparan dan obyektif serta akuntabel, dengan melibatkan pihak luar sebagai pengawas, hal ini sesuai program unggulan Polri Quick Wins.

Polri pada pangkat golongan Bintara adalah golongan pangkat ketentaraan dan kepolisian yang lebih rendah dari Letnan Dua/Inspektur Polisi Dua, dan lebih tinggi dari Kopral/Ajun Brigadir Polisi. Sehingga dari segi pengalaman dan

pengetahuan mengenai dislokasi penempatan belum banyak diketahui, dan masih tergolong rendah dibanding dengan golongan lainnya. Hal ini yang banyak mempengaruhi kemampuan adaptasi Polri pada pangkat golongan Bintara ketika ada informasi bahwa setiap golongan Bintara akan dilakukan penugasan ke beberapa Mako lainnya. Sehingga dalam hal ini akan dibahas yaitu mengenai mutasi pada Personil pangkat golongan Bintara yang menyangkut dengan munculnya kecemasan pada personil golongan Bintara tersebut.

Tiap anggota kepolisian akan mengalami mutasi, oleh karena itu setiap anggota tersebut dalam menyelesaikan tugas-tugas baru pada suatu pekerjaan juga membutuhkan kesiapan mental fisik (kematangan mental) maupun psikologis yang lebih baik lagi, serta kemampuan bersosialisasi, berkomunikasi dan segala sesuatu yang membutuhkan keseriusan. Karena tanpa kesiapan mental akan banyak terjadi efek yaitu kecemasan yang mengakibatkan rasa khawatir, gelisah, takut, waswas, tidak tenteram, panik, mudah lelah, selalu merasa gelisah, mudah marah, sulit berkonsentrasi atau mengosongkan pikiran, otot terasa tegang, gangguan tidur, sulit mengendalikan rasa cemas dan ragu ragu akan keberadaan tempat pekerjaan yang baru yang mengakibatkan konsekuensi buruk pada kinerjanya sehingga menyebabkan hasil kinerja yang tidak optimal.

Mutasi atau perpindahan karyawan dilakukan dengan beberapa tujuan antara lain adalah sebagai sarana pelatihan bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan dengan suasana baru, sebagai perwujudan harapan karyawan yang akan lebih cocok jika dipindahkan dari satu bagian dengan bagian yang lain, sebagai upaya penempatan tenaga kerja pada posisi tertentu untuk mengganti tenaga kerja.

Dalam pelaksanaan mutasi harus benar-benar berdasarkan penilaian yang objektif dan didasarkan atas indeks prestasi yang dicapai oleh karyawan mengingat sistem pemberian mutasi dimaksudkan untuk memberikan peluang bagi para anggota kepolisian untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya. Kinerja pegawai juga dapat menurun apabila pihak atasan tidak memperhatikan kepentingan para bawahan. Hal ini akan menurunkan kinerja para pegawai. Indikator dari turunnya kinerja antara lain rendahnya produktivitas, tingkat absensi pegawai tinggi, gaji rendah, dan lain-lain. Dengan demikian pastilah akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Setiap personil yang akan dimutasikan harus mampu menyeimbangi potensinya agar personil tersebut tidak mengalami ketakutan ketika akan dimutasi, karena tanpa itu maka akan muncul kecemasan yang menyebabkan terganggunya mental dan kesiapan personil untuk menghadapi mutasi tersebut.

Kecemasan ini sangatlah akrab dengan kehidupan sehari-hari yang menggambarkan keadaan takut, khawatir, gelisah, tidak tenteram disertai dengan berbagai keluhan fisik. Jadi, cemas berkaitan dengan perasaan yang tidak pasti dan tidak berdaya (Kusumawati, 2010). Menurut Nuraini (2013) yang mengutip pendapat Maramis, kecemasan adalah hal normal sebagai manusia, tetapi bagi beberapa individu kecemasan dapat keluar kendali sampai mengacaukan gaya hidup. Ini biasanya terjadi saat si penderita menjadi sangat ketakutan terhadap gejala-gejala fisik yang dirasakan dan mulai menghindari tempat-tempat atau situasi-situasi yang akan memunculkan gejala-gejala itu. Rasa khawatir, gelisah, takut, waswas, tidak tenteram, panik dan ragu ragu akan keberadaan tempat

pekerjaan yang baru yang mengakibatkan konsekuensi buruk pada kinerjanya sehingga menyebabkan hasil kinerja yang tidak optimal.

Kecemasan dengan berbagai macam gejalanya dapat mengganggu konsentrasi individu dalam bekerja dan dapat membuat individu kesulitan untuk berinteraksi dengan lingkungan sosialnya. Individu yang mengalami gangguan kecemasan dapat memperlihatkan perilaku yang tidak lazim seperti panik tanpa alasan, takut yang tidak beralasan terhadap objek atau kondisi kehidupan, melakukan tindakan berulang-ulang tanpa dapat dikendalikan, mengalami kembali peristiwa yang traumatik, atau rasa khawatir yang tidak dapat dijelaskan atau berlebihan (Videbeck, 2008).

Berdasarkan data Anggota Personil Brimob Polda Sumut golongan Bintara Jumlah mutasi periode 28 September 2018 sebanyak 32 personil. Untuk melihat fenomena yang terjadi peneliti melakukan pembicaraan langsung dengan salah satu Personil Sat Brimob Polda Sumut Personil golongan Bintara.

“Saya berfikir jika saya harus mutasi, maka saya harus memulai hubungan sosial dengan personil yang baru, harus berhadapan dengan jenis tugas yang baru. Walaupun belum tentu kecemasan saya itu terjadi dilapangan, tapi saya memiliki kekhawatiran yang tinggi ketika saya akan dimutasikan”. (wawancara 20 Oktober 2018)

Berdasarkan kutipan diatas bahwa adanya kecemasan yang dirasakan oleh personil yang hendak dimutasikan. Berdasarkan pendapat Fadlilah (2010), dapat disimpulkan bahwa Anggota Polisi yang mempunyai *self-efficacy* yang tinggi, akan mempunyai kesadaran mengenai seberapa besar kemampuannya dalam menghadapi mutasi.

Salah satu kondisi internal yang mempengaruhi kecemasan menghadapi mutasi adalah *self-efficacy* Polisi. *Self-efficacy* adalah penilaian kognitif yang

kompleks tentang kemampuan individu di masa mendatang untuk mengorganisasikan dan memilih tindakan yang di butuhkan untuk mencapai tujuan tertentu. *Self-efficacy* menekankan pada komponen kepercayaan diri yang di miliki oleh seorang dalam menghadapi situasi yang akan datang yang mengandung kekaburan, tidak dapat di ramalkan, atau sering kali penuh tekanan (Fadlilah, 2010).

Self-efficacy yang kuat dalam diri individu mendasari pola pikir, perasaan dan dorongan dalam dirinya untuk merefleksikan segenap kemampuan yang ia miliki. *Self-efficacy* mengarahkan individu untuk memahami kondisi dirinya secara realistis, sehingga ia mampu menyesuaikan antara harapan akan pekerjaan yang di inginkannya dengan kemampuan yang ia miliki. *Self-efficacy* juga memberikan pijakan yang kuat bagi individu untuk pengevaluasian dirinya agar mampu menghadapi tuntutan pekerjaan dan persaingan yang dinamis (Fadlilah, 2010). Seseorang yang mempunyai *self-efficacy* rendah akan memenuhi tantangan hidup dengan kecemasan yang jauh lebih besar dari pada orang yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* juga berkaitan dengan kondisi emosional seseorang ketika menghadapi suatu hal atau permasalahan. Seseorang yang mempunyai kematangan mental yang baik akan dapat membangkitkan kepercayaan diri (*self efficacy*) atau keyakinan dirinya dalam menghadapi lingkungan baru. Sebaliknya, seseorang yang mempunyai kematangan mental yang buruk dalam hal ini terjadi kecemasan.

Orang yang mempunyai *self-efficacy* tinggi akan membangun suatu kondisi emosional yang baik dan kondusif bagi dirinya untuk menghadapi permasalahan yang sedang dihadapinya. Kondisi emosional yang baik akan membuat orang

tersebut lebih siap dalam menangani permasalahan dan mengatasi kecemasan yang dirasakan.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dokumentasi serta paparan penelitian terdahulu, peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul : “Hubungan antara *Self Efficacy* terhadap kecemasan menghadapi mutasi pada Personil Satuan Brimob Polda Sumut golongan Bintara”.

B. Identifikasi Masalah

Self-efficacy merupakan keyakinan atau kepercayaan individu mengenai kemampuan dirinya untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu. Keyakinan terhadap kemampuan diri ini dapat mempengaruhi perasaan, cara berpikir, motivasi dan tingkahlaku sosial seseorang.

Kecemasan adalah respon individu yang tidak menyenangkan dan suatu perasaan tidak mengetahui apa yang akan terjadi, dengan beranggapan nanti akan terjadi sesuatu yang menurut individu berdampak buruk, yang ditandai dengan istilah seperti takut dan khawatir, cemas, ragu-ragu, gelisah.

Oleh karena itu peneliti ingin meneliti tentang Hubungan antara *Self efficacy* dengan kecemasan menghadapi mutasi pada Personil Sat Brimob Polda Sumut dengan pangkat golongan Bintara.

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini peneliti akan membatasi masalah yang akan diteliti agar penelitian menjadi lebih terfokus dan dapat menjawab permasalahan penelitian dengan lebih efektif dan efisien. Adapun batasan masalah dalam

penelitian ini yaitu hubungan antara *Self-efficacy* yang merupakan keyakinan atau kepercayaan individu mengenai kemampuan dirinya untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu. Keyakinan terhadap kemampuan diri ini dapat mempengaruhi perasaan, cara berpikir, motivasi dan tingkahlaku sosial seseorang. Semakin kuat *self efficacy* yang dimiliki seseorang, maka akan semakin tinggi prestasi dan kemampuan individu yang dapat dicapainya. Dilihat dari beberapa dimensi *Self Efficacy* yaitu: Tingkat (*level*), Keadaan umum (*generality*) dan Kekuatan (*strength*).

Dan Kecemasan adalah respon individu yang tidak menyenangkan dan suatu perasaan tidak mengetahui apa yang akan terjadi, dengan beranggapan nanti akan terjadi sesuatu yang menurut individu berdampak buruk, yang ditandai dengan istilah seperti takut dan khawatir. Dilihat dari beberapa dimensi kecemasan yaitu: Dimensi Kognitif (dalam pikiran seseorang), Dimensi Motorik (dalam tindakan seseorang), Dimensi Somatis (dalam reaksi fisik/biologis), Dimensi Afektif (dalam emosi seseorang).

Dengan sampel penelitian dilakukan kepada Personil Polri Sat Brimob Polda Sumut golongan Bintara.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Apakah ada Hubungan Antara *Self Efficacy* Terhadap Kecemasan Menghadapi Mutasi Pada Personil Satuan Brimob Polda Sumut dengan pangkat golongan Bintara?”

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang hendak diteliti, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan Antara *Self Efficacy* dengan Kecemasan Menghadapi Mutasi Pada Personil Satuan Brimob Polda Sumut dengan pangkat golongan Bintara .

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan sumbangan bagi penelitian lebih lanjut dalam rangka pengembangan teori dibidang psikologi khususnya Psikologi Industri dan Organisasi secara khusus yang berkaitan dengan *Self Efficacy* dan Kecemasan .

2. Manfaat Praktis

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat secara praktis yaitu sebagai masukan bagi pihak manajemen dalam upaya memberi solusi pada Personil yang menghadapi mutasi di Satuan Brimob Polda Sumut .

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kepolisian Republik Indonesia

1. Pengertian Polisi Republik Indonesia

Menurut Satjipto Raharjo polisi merupakan alat negara yang bertugas memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, memberikan pengayoman, dan memberikan perlindungan kepada masyarakat (Satjipto Raharjo). Selanjutnya Satjipto Raharjo yang mengutip pendapat Bitner menyebutkan bahwa apabila hukum bertujuan untuk menciptakan ketertiban dalam masyarakat, diantaranya melawan kejahatan. Akhirnya polisi yang akan menentukan secara konkrit apa yang disebut sebagai penegakan ketertiban (Satjipto Rahardjo, 2009).

Dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam Pasal 1 ayat (1) dijelaskan bahwa Kepolisian adalah segala hal-ihwal yang berkaitan dengan fungsi dan lembaga polisi sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Istilah kepolisian dalam Undang-undang ini mengandung dua pengertian, yakni fungsi polisi dan lembaga polisi. Dalam Pasal 2 Undang-undang N0.2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, fungsi kepolisian sebagai salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, pelindung, pengayom dan pelayan kepada masyarakat. Sedangkan lembaga kepolisian adalah organ pemerintah yang ditetapkan sebagai suatu lembaga dan diberikan kewenangan menjalankan fungsinya berdasarkan peraturan perundang-undangan(Sadjijono, 2008).

Selanjutnya Pasal 5 Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia menyebutkan bahwa:

- 1) Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri.
- 2) Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah Kepolisian Nasional yang merupakan satu kesatuan dalam melaksanakan peran sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) adalah Kepolisian Nasional di Indonesia, yang bertanggung jawab langsung di bawah Presiden. Polri mempunyai motto: Rastra Sewakotama, yang artinya Abdi Utama bagi Nusa Bangsa. Polri mengemban tugas-tugas kepolisian di seluruh wilayah Indonesia yaitu memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum; dan memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat.

2. Tugas Kepolisian Republik Indonesia

Tugas polisi secara umum sebagaimana tercantum dalam Pasal 13 Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, menyebutkan bahwa tugas pokok Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah :

- a. Memberikan keamanan dan ketertiban masyarakat
- b. Menegakkan hukum

c. Memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat (Pasal 13 Undang – Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia)

Untuk mendukung tugas pokok tersebut di atas, polisi juga memiliki tugas-tugas tertentu sebagaimana tercantum dalam Pasal 14 ayat (1) Undang– Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah sebagai berikut :

- 1) Melaksanakan pengaturan penjagaan, pengawalan, dan patroli terhadap kegiatan masyarakat dan pemerintah sesuai kebutuhan.
- 2) Menyelenggarakan segala kegiatan dalam menjamin keamanan, ketertiban dan kelancaran lalu lintas di jalan.
- 3) Membina masyarakat untuk meningkatkan partisipasi masyarakat, kesadaran hukum masyarakat, serta ketaatan warga masyarakat terhadap hukum dan peraturan perundang-undangan.
- 4) Turut serta dalam pembinaan hukum nasional.
- 5) Memelihara ketertiban dan menjamin keamanan umum : melakukan koordinasi, pengawasan, dan pembinaan teknis terhadap kepolisian khusus, penyidik pegawai negeri sipildan bentuk-bentuk pengamanan swakarsa.
- 6) Melakukan koordinasi, pengawasan, dan pembinaan teknis terhadap kepolisian khusus, penyidik pegawai negeri sipil dan bentuk-bentuk pengamanan swakarsa.
- 7) Melakukan penyelidikan terhadap semua tindak pidana sesuai dengan hukum acara pidana dan peraturan perundang-undangan lainnya.
- 8) Menyelenggarakan identifikasi kepolisian, kedokteran kepolisian, laboratorium forensik dan psikologi kepolisian untuk kepentingan tugas kepolisian.

9) Melindungi keselamatan jiwa raga, harta benda, masyarakat dan lingkungan hidup dari gangguan ketertiban dan / atau bencana termasuk memberikan bantuan dan pertolongan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia.

10) Melayani kepentingan warga masyarakat untuk sementara sebelum ditangani oleh instansi/ atau pihak berwenang.

11) Memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan kepentingan dalam lingkup tugas kepolisian.

12) Melaksanakan tugas lain sesuai dengan peraturan perundangundangan. (Pasal 14 ayat (1) Undang – Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia)

Berdasarkan uraian diatas dapat dikemukakan bahwa pada dasarnya tugas polisi ada dua yaitu tugas untuk memelihara keamanan, ketertiban, menjamin dan memelihara keselamatan negara, orang, benda dan masyarakat serta mengusahakan ketaatan warga negara dan masyarakat terhadap peraturan negara. Tugas ini dikategorikan sebagai tugas preventif dan tugas yang kedua adalah tugas represif. Tugas ini untuk menindak segala hal yang dapat mengacaukan keamanan masyarakat, bangsa, dan negara.

3. Kewenangan POLRI

Disamping memiliki tugas-tugas tersebut di atas, polisi memiliki wewenang secara umum yang diatur dalam Pasal 15 ayat (1) Undang– Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, yaitu sebagai berikut:

- a. Menerima laporan dan/atau pengaduan;
- b. Membantu menyelesaikan perselisihan warga masyarakat yang dapat mengganggu ketertiban umum;
- c. Mencegah dan menanggulangi tumbuhnya penyakit masyarakat;
- d. Mengawasi aliran yang dapat menimbulkan perpecahan atau mengancam persatuan dan kesatuan bangsa;
- e. Mengeluarkan peraturan kepolisian dalam lingkup kewenangan administratif kepolisian;
- f. Melaksanakan pemeriksaan khusus sebagai bagian dari tindakan kepolisian dalam rangka pencegahan;
- g. Melakukan tindakan pertama di tempat kejadian;
- h. Mengambil sidik jari dan identitas lainnya serta memotret seseorang;
- i. Mencari keterangan dan barang bukti;
- j. Menyelenggarakan Pusat Informasi Kriminal Nasional;
- k. Mengeluarkan surat izin dan/atau surat keterangan yang diperlukan dalam rangka pelayanan masyarakat;
- l. Memberikan bantuan pengamanan dalam sidang dan pelaksanaan putusan pengadilan, kegiatan instansi lain, serta kegiatan masyarakat;
- m. Menerima dan menyimpan barang temuan untuk sementara waktu (Pasal 15 ayat (1) Undang–Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia).

Adapun wewenang yang dimiliki kepolisian untuk menyelenggarakan tugas di bidang proses pidana menurut Pasal 16 Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah :

- a. Melakukan penangkapan, penahanan, penggeledahan, dan penyitaan.
- b. Melarang setiap orang meninggalkan atau memasuki tempat kejadian perkara untuk kepentingan penyidikan.
- c. Membawa dan menghadapkan orang kepada penyidik dalam rangka penyidikan.
- d. Menyuruh berhenti orang yang dicurigai dan menanyakan serta memeriksa tanda pengenal diri.
- e. Melakukan pemeriksaan – pemeriksaan surat.
- f. Memanggil orang untuk didengar dan diperiksa sebagai tersangka atau saksi.
- g. Mendatangkan orang ahli yang diperlukan dalam hubungannya dengan pemeriksaan perkara.
- h. Mengadakan penghentian penyidikan.
- i. Menyerahkan berkas perkara kepada penuntut umum.
- j. Mengajukan permintaan secara langsung kepada pejabat imigrasi yang berwenang di tempat pemeriksaan imigrasi dalam keadaan mendesak atau mendadak untuk mencegah atau menangkal orang yang disangka melakukan tindak pidana.
- k. Memberi petunjuk dan bantuan penyidikan kepada penyidik pegawai negeri sipil untuk diserahkan kepada penuntut umum.
- l. Mengadakan tindakan lain menurut hukum yang bertanggungjawab (Pasal 16 ayat (1) Undang–Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kewenangan Polri adalah menjadi acuan dalam melaksanakan tugas dan dapat mempengaruhi kinerja

personil pada polri berpangkat golongan Bintara serta untuk meningkatkan *self efficacy* pada diri personil tersebut.

4. Jenis - Jenis Fungsi Teknis Pada Kepolisian Republik Indonesia

a. Lantas

Adalah fungsi yang sudah dikenal oleh banyak orang, bahkan mungkin dijuluki malaikat pencabut SIM/STNK apabila anda tertangkap tidak memakai helm, atau lampu rem anda mati. Fungsi ini bertanggung jawab atas kelancaran, ketertiban, dan keamanan pengendara di jalan raya/umum.

b. Binmas

Fungsi ini mendekati fungsi humas, yaitu berkonsentrasi kepada sosialisasi informasi kepolisian secara aktif yang menghubungkan antara polisi dan masyarakat

c. Intel

Fungsi ini adalah mata dan telinganya lembaga kepolisian. Mereka mendengar dan melihat semua gejala dan keluhan-keluhan masyarakat mulai dari naiknya harga minyak tanah, sampai mungkin celetukan kecil teroris saat belanja bahan peledak. Mereka menghasilkan laporan informasi yang nantinya akan dialihkan kepada fungsi yang berkaitan untuk meredam supaya tidak meningkat menjadi ancaman faktual/nyata.

d. Reskrim

Fungsi ini akan bekerja apabila telah terjadi suatu tindak pidana. Mereka bertugas mengumpulkan barang bukti, yang bertujuan untuk mengungkap kasus yang telah terjadi mulai dari awal sampai akhir. Setelah bukti terkumpul, mereka menangkap tersangka, kemudian bersama-sama alat bukti yang telah terkumpul, diserahkan ke Jaksa Penuntut Umum.

e.Sabhara

Adalah merupakan salah satu fungsi Opsnal Polri dibawah Babinkam Polri yang diberi tugas dan wewenang bersifat preventif. Fungsi Sabhara adalah salah satu fungsi pemerintah negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat penegakan hukum, perlindungan dan pengayoman serta pelayanan kepada masyarakat.

f.Polisi Air dan udara

Adalah Polisi Air dan Udara atau biasa disingkat Polairud adalah satuan di dalam Kepolisian Negara Republik Indonesia yang mendukung tugas-tugas kepolisian lewat air (sungai/laut) dan udara.

g. Satuan Brimob

Korps Brigade Mobil atau sering disingkat Brimob adalah kesatuan operasi khusus yang bersifat paramiliter milik Kepolisian Negara Republik Indonesia. Korps Brimob juga dikenal sebagai salah satu unit tertua yang ada di dalam organisasi Polri. Beberapa tugas utamanya adalah penanganan terorisme domestik, penanganan kerusuhan, penegakan hukum berisiko tinggi, penemuan dan penyelamatan (SAR), penyelamatan sandera, dan penjinakan bom (EOD).

Korps Brigade Mobil juga bersifat sebagai komponen besar didalam Polri yang dilatih untuk melaksanakan tugas-tugas anti-separatis dan anti-pemberontakan, seringkali bersamaan dengan operasi militer. Korps Brimob tergolong sebagai "Unit Taktis Polisi" (Police Tactical Unit - PTU) dan secara operasional bersifat kesatuan Senjata dan Taktik Khusus (SWAT) polisi (termasuk Densus 88 dan Gegana Brimob).

Korps Brimob terdiri dari 2 (dua) cabang yaitu Gegana dan Pelopor. Gegana bertugas untuk melaksanakan tugas-tugas operasi kepolisian khusus yang lebih spesifik seperti: Penjinakan Bomb (*Bomb Disposal*), Penanganan KBR (Kimia, Biologi, dan Radioaktif), Anti-Terror (*Counter Terrorism*), dan Inteligensi. Sementara, Pelopor bertugas untuk melaksanakan tugas-tugas operasi kepolisian khusus yang lebih luas dan bersifat Paramiliter seperti: Penanganan Kerusuhan/Huru-Hara (*Riot control*), Pencarian dan Penyelamatan (SAR), Pengamanan instalasi vital, dan operasi Gerilya serta pertempuran hutan terbatas.

Pada umumnya, kedua cabang ini sama-sama mempunyai kemampuan taktikal sebagai unit kepolisian khusus, diantaranya; kemampuan dalam tugas-tugas pembebasan sandera di area-area perkotaan (*urban setting*), Penggerebakan kepada kriminal bersenjata seperti teroris atau seperatis, dan operasi-operasi lainnya yang mendukung kinerja kesatuan-kesatuan kepolisian umum. Setiap Polda di Indonesia mempunyai kesatuan Brimob masing-masing. Berikut ini diuraikan kualifikasi kemampuan pada personil anggota Brimob yaitu: Kemampuan dasar navigasi peta dan kompas, intelijen, anti teror, pengendali huru-hara, perang gerilya, taktik perang jarak dekat /urban, penjinakan bahan, peledak (disingkat Jihandak), menangani kejahatan berintensitas tinggi bersenjata, mampu mengoperasikan komputer, survailen, penyamaran dan pembuntutan, kemampuan perorangan dan satuan.

Berikut ini diuraikan peran peran Polri, yaitu: peran untuk membantu fungsi polisi lainnya, peran untuk melengkapi operasi kepolisian kewilayahan yang dilakukan bersamaan dengan fungsi polisi lainnya, peran untuk Melindungi anggota unit Polisi lainnya serta warga sipil yang berada di bawah

ancaman,peranan untuk memperkuat fungsi kepolisian lainnya dalam pelaksanaan tugas operasional daerah, melayani untuk menggantikan dan menangani tugas-tugas Kepolisian kewilayahan apabila situasi atau sasaran sudah mengarah ke kejahatan berkadat tinggi.

Dislokasi Penempatan Personil Satuan Brimob Sumut yaitu:

1. Mako Satuan Brimob
2. Mako Batalyon A Binjai
3. Mako Kompi 2 A T.Morawa
4. Mako Batalyon B Tebing Tinggi
5. Mako Subden 2 B Siantar
6. Mako Subden 3 B Tanjung Balai
7. Mako Batalyon C Sipirok

Berdasarkan urain diatas dapat disimpulkan bahwa, dengan keberadaan dislokasi penempatan yang memiliki jarak tempuh antar markas komando atau tempat berdinasnya anggota Polri Satuan Brimob, sehingga membuat personil Bintara merasa cemas karena belum mengetahui sistem kinerja disetiap lokasi penempatan. Munculnya rasa khawatir, berfikir negatif, dan keresahan akan keberadaan lokasi penempatan ini lah mengakibatkan personil tersebut cemas ketika akan dimutasikan.

5. Mutasi Pada Polri

Menurut peraturan kepala Kepolisian Negara Republik Inodensia Nomor 16 tahun 2012 tentang Mutasi Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia Pasal 1. Dalam peraturan ini, yang dimaksud dengan:

1. Kepolisian Negara Republik Indonesia yang selanjutnya disingkat Polri adalah alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri.
2. Anggota Polri yang selanjutnya disebut Anggota adalah pegawai negeri pada Polri.
3. Pembinaan Karier adalah bagian dari pembinaan sumber daya manusia Polri berupa kegiatan untuk mewujudkan tercapainya pemenuhan norma jabatan, kepangkatan dan pendidikan yang tepat bagi kepentingan organisasi Polri maupun bagi Anggota yang bersangkutan.
4. Staf Sumber Daya Manusia Polri yang selanjutnya disebut SSDM Polri adalah unsur pembantu pimpinan dan pengawas dalam bidang manajemen Sumber Daya Manusia pada tingkat Mabes Polri.
5. Satuan Fungsi yang selanjutnya disingkat Satfung adalah bagian dari suatu unit organisasi yang melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.
6. Kepala Satuan Fungsi yang selanjutnya disingkat Kasatfung adalah kepala satuan organisasi yang memimpin pelaksanaan tugas, fungsi, dan tanggung jawab dalam organisasinya.
8. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang Anggota dalam organisasi Polri.
9. Mutasi adalah pemindahan Anggota dari suatu jabatan ke jabatan lain atau antar daerah.

10. Mutasi Jabatan adalah pemindahan Anggota dari suatu jabatan ke jabatan yang lain, baik yang sifatnya promosi, setara maupun demosi.
11. Mutasi Antar Daerah adalah pemindahan Anggota antar Polda atau antar Satuan fungsi (Satfung) di lingkungan Mabes Polri atau dari Polda ke Mabes Polri atau sebaliknya tanpa menunjuk jabatan.

B. *Self Efficacy*

1. Pengertian *Self Efficacy*

Manusia adalah makhluk yang mempunyai kelebihan dibanding makhluk hidup lainnya. Kelebihan itu berupa akal, yang menjadikan manusia melakukan proses berpikir yang mendalam dalam setiap tindakannya. Setiap aktifitas manusia berawal dari proses berpikir tentang tujuan dan manfaat serta bagaimana mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut (Schultz,2009) *Self Efficacy* adalah perasaan kita terhadap kecukupan,efisiensi, dan kemampuan kita dalam mengatasi kehidupan.Namun setiap manusia mempunyai kemampuan yang berbeda dalam mengeksplorasi kerja otak demi mencapai tujuan-tujuan dalam hidup. Hal ini sangat dipengaruhi oleh kemampuan masing-masing individu dalam menentukan keputusan atas pilihan yang harus diambil dalam situasi tertentu. Individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi dalam kemampuan mereka, memandang persoalan sebagai tantangan untuk diatasi bukan ancaman yang harus dihindari.

Stipek (2001, dalam Santrock, 2007) menjelaskan bahwa *self efficacy* adalah kepercayaan seorang atas kemampuannya sendiri. Individu tersebut membuat tujuan yang menantang untuk dirinya dan mempertahankan komitmen

yang kuat pada tujuan tersebut. Individu memberikan upaya yang tinggi pada apa yang dikerjakannya dan meningkatkan upayanya saat menghadapi kegagalan atau kemunduran. Individu tetap berfokus pada tugas dan memikirkan strategi untuk menghadapi kesulitan. Individu menganggap kegagalan sebagai akibat upaya yang kurang memadai, yang akan mendukung orientasi kesuksesan. Individu memandang ancaman dan stressor potensial dengan percaya diri bahwa ia dapat melakukan kontrol terhadap hal tersebut.

Cara pandang individu yang *efficacy* tersebut memperbesar kemungkinan penyelesaian tugas, mengurangi stres, dan mengurangi kerentanan untuk mengalami depresi (Bandura, 1997). Individu yang meragukan kemampuannya dalam kegiatan tertentu (*self efficacy* rendah) menarik diri dari kegiatan yang sulit. Individu tersebut merasa sulit untuk memotivasi dirinya sendiri, mengendurkan usahanya dan terlalu cepat menyerah ketika menghadapi rintangan. Individu memiliki aspirasi yang rendah dan komitmen yang lemah terhadap tujuan yang ingin dicapainya.

Self-efficacy juga dapat diartikan sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi diri dalam melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, atau mengatasi suatu masalah (Suciati, 2014). Keyakinan terhadap kemampuan diri ini dapat mempengaruhi perasaan, cara berpikir, motivasi dan tingkahlaku sosial seseorang. Semakin kuat *selfefficacy* yang dimiliki seseorang, maka akan semakin tinggi prestasi dan kemampuan individu yang dapat dicapainya. Dalam situasi yang tertekan, mereka menekankan kelemahan personalnya, sulitnya tugas, dan konsekuensi merugikan jika mengalami kegagalan. Individu lambat dalam memulihkan rasa *efficacy* setelah mengalami kegagalan dan kemunduran.

Menurut Lahey, 2009 *Self Efficacy* adalah persepsi bahwa seseorang mampu melakukan sesuatu yang penting untuk mencapai tujuannya. Oleh karena individu yang kinerjanya kurang memadai dianggap sebagai individu yang memiliki bakat/kemampuan yang kurang memadai. Individu seperti ini kemudian mudah mengalami stres dan depresi. Konsep *self-efficacy* adalah inti dari teori social cognitive yang dikemukakan oleh Albert Bandura.

Self-efficacy adalah keyakinan yang dipegang seseorang tentang kemampuannya dan juga hasil yang akan ia peroleh dari kerja kerasnya mempengaruhi cara mereka berperilaku (Bandura, 1997). Selanjutnya Bandura (1997), menambahkan bahwa *self-efficacy* merupakan keyakinan individu bahwa ia dapat menguasai situasi dan memperoleh hasil yang positif.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* merupakan keyakinan atau kepercayaan individu mengenai kemampuan dirinya untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu.

2. Dimensi *Self-Efficacy*

Bandura (1997), membedakan keyakinan *self-efficacy* ke dalam beberapa dimensi yaitu:

a. Tingkat (*level*)

Self-efficacy individu dalam mengerjakan suatu tugas berbeda dalam tingkat kesulitan tugas. Individu memiliki *self-efficacy* yang tinggi pada tugas yang mudah dan sederhana, atau juga pada tugas-tugas yang rumit dan membutuhkan kompetensi yang tinggi. Individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi

cenderung memilih tugas yang tingkat kesukarannya sesuai dengan kemampuannya.

Rentang kapabilitas yang dipersepsi individu diukur pada tingkatan-tingkatan tuntutan tugas yang merepresentasikan derajat tantangan atau rintangan yang berbeda untuk mencapai kesuksesan dalam tampilan kerja (*successful performance*).

Jika tidak ada hambatan untuk mengatasi kesulitan, aktivitas tersebut mudah untuk ditampilkan, dengan demikian setiap orang memiliki perceived *self-efficacy* yang tinggi untuk hal tersebut. Sebagai contoh, mengukur efficacy lompat tinggi, atlet menilai kekuatan dari efficacy mereka bahwa mereka dapat melompati kayu palang yang diatur dalam beberapa tingkat ketinggian yang berbeda.

Individu menilai seberapa baik mereka dapat membuat diri mereka melakukan olah raga di dalam berbagai kondisi rintangan, seperti saat mereka berada dalam tekanan pekerjaan, lelah, atau mengalami tekanan mental, cuaca buruk atau saat mereka memiliki komitmen lain atau hal lain yang lebih menarik untuk dilakukan.

b. Keadaan Umum (*Generality*)

Generality merupakan sejauh mana individu yakin akan kemampuannya dalam berbagai situasi tugas, mulai dari dalam melakukan suatu aktivitas yang biasa dilakukan atau situasi tertentu yang tidak pernah dilakukan hingga dalam serangkaian tugas atau situasi sulit dan bervariasi, kemampuan dalam mengaplikasikan keyakinan terhadap kemampuan diri dalam berbagai situasi yang berbeda serta kemampuan untuk belajar dari pengalaman. Generality merupakan

perasaan kemampuan yang ditunjukkan individu pada konteks tugas yang berbeda-beda, baik itu melalui tingkah laku, kognitif dan afektifnya.

c. Kekuatan (*strength*)

Dimensi yang ketiga ini lebih menekankan pada tingkat kekuatan atau kemantapan individu terhadap keyakinannya. *Self-efficacy* menunjukkan bahwa tindakan yang dilakukan individu akan memberikan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan individu. *Self-efficacy* menjadi dasar dirinya melakukan usaha yang keras, bahkan ketika menemui hambatan sekalipun. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* mencakup dimensi tingkat (*level*), Keadaan umum (*generality*) dan kekuatan (*strength*).

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* mencakup dimensi tingkat (*level*), Keadaan umum (*generality*) dan kekuatan (*strength*). Dalam penelitian yang dilakukann Mukliyatus Sa'adah (2012), dimensi *self efficacy* yang telah dirumuskan Bandura, Brown dalam Widiyanto (2006) menyebutkan bahwa terdapat 5 indikator *self efficacy*, yaitu :

- a) Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu.
- b) Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas
- c) Yakin bahwa dirinya mampu tekun dalam menghadapi tugas
- d) Yakin bahwa dirinya mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan.

3. Sumber-Sumber *Self-Efficacy*

Bandura (1986) menjelaskan bahwa *self-efficacy* individu didasarkan pada empat hal, yaitu:

a. Pengalaman akan kesuksesan Pengalaman akan kesuksesan adalah sumber yang paling besar pengaruhnya terhadap *self-efficacy* individu karena didasarkan pada pengalaman otentik. Pengalaman akan kesuksesan menyebabkan *self-efficacy* individu meningkat, sementara kegagalan yang berulang mengakibatkan menurunnya *self-efficacy*, khususnya jika kegagalan terjadi ketika *self-efficacy* individu belum benar-benar terbentuk secara kuat. Kegagalan juga dapat menurunkan *self-efficacy* individu jika kegagalan tersebut tidak merefleksikan kurangnya usaha atau pengaruh dari keadaan luar.

b. Pengalaman individu lain Individu tidak bergantung pada pengalamannya sendiri tentang kegagalan dan kesuksesan sebagai sumber *self-efficacy*-nya. *Self-efficacy* juga dipengaruhi oleh pengalaman individu lain. Pengamatan individu akan keberhasilan individu lain dalam bidang tertentu akan meningkatkan *self-efficacy* individu tersebut pada bidang yang sama.

Individu melakukan persuasi terhadap dirinya dengan mengatakan jika individu lain dapat melakukannya dengan sukses, maka individu tersebut juga memiliki kemampuan untuk melakukannya dengan baik. Pengamatan individu terhadap kegagalan yang dialami individu lain meskipun telah melakukan banyak usaha menurunkan penilaian individu terhadap kemampuannya sendiri dan mengurangi usaha individu untuk mencapai kesuksesan. Ada dua keadaan yang memungkinkan *self-efficacy* individu mudah dipengaruhi oleh pengalaman individu lain, yaitu kurangnya pemahaman individu tentang kemampuan orang lain dan kurangnya pemahaman individu akan kemampuannya sendiri.

c. Persuasi verbal Persuasi verbal dipergunakan untuk meyakinkan individu bahwa individu memiliki kemampuan yang memungkinkan individu untuk meraih apa yang diinginkan.

d. Keadaan fisiologis Penilaian individu akan kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas sebagian dipengaruhi oleh keadaan fisiologis. Gejolak emosi dan keadaan fisiologis yang dialami individu memberikan suatu isyarat terjadinya suatu hal yang tidak diinginkan sehingga situasi yang menekan cenderung dihindari. Informasi dari keadaan fisik seperti jantung berdebar dan gemetar menjadi isyarat bagi individu bahwa situasi yang dihadapinya berada di atas kemampuannya.

Berdasarkan penjelasan di atas, *self-efficacy* bersumber pada pengalaman akan kesuksesan, pengalaman individu lain, persuasi verbal, dan keadaan fisiologis individu.

4. Proses-proses *Self-Efficacy*

Bandura (1997) menguraikan proses psikologis *self-efficacy* dalam mempengaruhi fungsi manusia. Proses tersebut dapat dijelaskan melalui cara-cara dibawah ini :

a. Proses kognitif Dalam melakukan tugas akademiknya, individu menetapkan tujuan dan sasaran perilaku sehingga individu dapat merumuskan tindakan yang tepat untuk mencapai tujuan tersebut. Penetapan sasaran pribadi tersebut dipengaruhi oleh penilaian individu akan kemampuan kognitifnya.

Fungsi kognitif memungkinkan individu untuk memprediksi kejadian-kejadian sehari-hari yang akan berakibat pada masa depan. Asumsi yang timbul pada aspek kognitif ini adalah semakin efektif kemampuan individu dalam

analisis dan dalam berlatih mengungkapkan ide-ide atau gagasan-gagasan pribadi, maka akan mendukung individu bertindak dengan tepat untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Individu akan meramalkan kejadian dan mengembangkan cara untuk mengontrol kejadian yang mempengaruhi hidupnya. Keahlian ini membutuhkan proses kognitif yang efektif dari berbagai macam informasi. Semakin kuat *self-efficacy* yang dipersepsi, semakin tinggi tantangan tujuan yang mereka tentukan untuk diri mereka dan semakin kuat komitmen mereka pada tujuan mereka.

Kebanyakan tindakan pada awalnya diatur dalam pikiran. Belief seseorang mengenai bentuk efficacy yang mereka miliki membentuk tipe *anticipatory scenario* yang mereka bentuk dan latih. Mereka yang mempunyai penghayatan efficacy yang tinggi, membayangkan skenario sukses yang memberikan tuntunan yang positif dan dukungan untuk pelaksanaan pencapaian. Mereka yang meragukan efficacy mereka, membayangkan skenario kegagalan dan terpaku pada berbagai hal yang tidak beres. Hal tersebut sulit untuk mencapai hasil yang baik sambil melawan keraguan terhadap diri sendiri.

Fungsi utama dari pikiran adalah memungkinkan orang untuk meramalkan kejadian dan mengembangkan cara untuk mengendalikan hal yang mempengaruhi hidup mereka. Dalam mempelajari aturan-aturan prediktif dan regulatif, orang harus mengolah pengetahuan yang mereka miliki untuk membangun pilihan, menimbang dan mengintegrasikan faktor prediktif, untuk menguji dan memperbaiki penilaian-penilaian hasil dari tindakan mereka dan akibatnya, baik jangka panjang maupun jangka pendek, dan untuk mengingat faktor-faktor yang telah mereka uji dan bagaimana faktor-faktor itu telah terlaksana dengan baik.

b. Proses motivasi

Motivasi individu timbul melalui pemikiran optimis dari dalam dirinya untuk mewujudkan tujuan yang diharapkan. Individu berusaha memotivasi diri dengan menetapkan keyakinan pada tindakan yang akan dilakukan, merencanakan tindakan yang akan direalisasikan.

Terdapat beberapa macam motivasi yang dibangun dari beberapa teori yaitu atribusi penyebab yang berasal dari teori atribusi dan pengharapan akan hasil yang terbentuk dari teori nilai-pengharapan. Seseorang memotivasi diri mereka dan mengarahkan antisipasi tindakan mereka dengan melatih *forethought*. Mereka membentuk efficacy mengenai apa yang dapat dilakukan. Mereka mungkin mengantisipasi hasil dari tindakan yang mengarah pada masa depan. Mereka menetapkan tujuan untuk diri mereka dan langkah-langkah yang dirancang untuk merealisasikan masa depan yang bermakna.

Ada tiga bentuk motivasi yaitu *causal attributions*, *outcomes expentancies*, dan *cognized goals*. Teori lainnya yang berhubungan adalah teori attribution, teori *expentancy value* dan teori goal. *Self-efficacy* mempengaruhi *causal attributions*. Seseorang yang mempunyai efficacy yang tinggi mengartikan kegagalan sebagai usaha yang kurang, sementara mereka yang kurang memiliki efficacy mengartikan kegagalan mereka disebabkan oleh kemampuan yang kurang. *Causal attributions* ini mempengaruhi motivasi, hasil yang dicapai dan reaksi-reaksi afektif terutama melalui belief dari *self-efficacy*. Dalam teori *expectancy value*, motivasi yang diatur oleh harapan ditentukan oleh rangkaian perilaku tertentu yang akan menghasilkan hasil tertentu dan makna dari hasil itu. Tetapi seseorang bertindak berdasarkan belief mereka tentang apa yang dapat mereka lakukan, seperti halnya

belief mengenai hasil yang mungkin mereka capai. Pengaruh yang memotivasi mengenai pengharapan hasil yang dapat dicapai sebagian diatur oleh *self-efficacy* belief.

c. Proses afeksi

Afeksi terjadi secara alami dalam diri individu dan berperan dalam menentukan intensitas pengalaman emosional. Afeksi ditujukan dengan mengontrol kecemasan dan perasaan depresif yang menghalangi pola-pola pikir yang benar untuk mencapai tujuan. Proses afeksi berkaitan dengan kemampuan mengatasi emosi yang timbul pada diri sendiri untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kepercayaan individu terhadap kemampuannya mempengaruhi tingkat stres dan depresi yang dialami ketika menghadapi tugas yang sulit atau bersifat mengancam. Individu yang yakin dirinya mampu mengontrol ancaman tidak akan membangkitkan pola pikir yang mengganggu. Individu yang tidak percaya akan kemampuannya akan mengalami kecemasan karena tidak mampu mengelola ancaman tersebut.

Efficacy seseorang tentang kemampuan coping-nya mempengaruhi seberapa banyak stres dan depresi yang mereka alami dalam situasi mengancam atau sulit, dan juga memengaruhi level motivasi mereka. *Perceivedself-efficacy* individu untuk melakukan pengendalian terhadap stresor, memainkan peranan penting dalam *anxiety arousal*. Orang yang yakin bahwa dirinya dapat mengendalikan ancaman, mereka tidak mengalami gangguan konsentrasi. Namun, orang yang tidak yakin akan kemampuan mereka dalam mengendalikan keadaan yang mengancam, mengalami *anxiety arousal* yang tinggi. Mereka terpaku pada *coping deficiency*-nya. Mereka memandang aspek-aspek dalam lingkungan mereka penuh

dengan bahaya. Mereka membesar-besarkan derajat dari ancaman yang mungkin terjadi dan cemas pada hal-hal yang sesungguhnya jarang terjadi.

Dengan pemikiran yang tidak menunjukkan adanya *self-efficacy* tersebut, mereka membuat stres diri mereka sendiri dan mengganggu *level of functioning* mereka. *Perceived self-efficacy* mengatur perilaku menghindar dan juga *anxiety arousal*. Semakin kuat penghayatan *self-efficacy*, semakin berani seseorang untuk melakukan aktivitas yang membebani dan mengancam. *Perceived self-efficacy* untuk mengendalikan proses pemikiran, merupakan sebuah faktor kunci dalam mengatur pola pikiran yang dapat menghasilkan stres dan depresi. Bukan banyaknya pikiran yang mengganggu, melainkan dari ketidakmampuan untuk menghapus pikiran tersebut yang merupakan sumber utama dari distress.

d. Proses seleksi

Proses seleksi berkaitan dengan kemampuan individu untuk menyeleksi tingkah laku dan lingkungan yang tepat, sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Ketidakmampuan individu dalam melakukan seleksi tingkah laku membuat individu tidak percaya diri, bingung, dan mudah menyerah ketika menghadapi masalah atau situasi sulit. *Self-efficacy* dapat membentuk hidup individu melalui pemilihan tipe aktivitas dan lingkungan. Individu akan mampu melaksanakan aktivitas yang menantang dan memilih situasi yang diyakini mampu ditangani. Individu akan memelihara kompetensi, minat, hubungan sosial atas pilihan yang ditentukan.

Sejauh ini diskusi dipusatkan pada proses *efficacy-activated* yang memungkinkan individu untuk menciptakan lingkungan yang menguntungkan dan untuk melakukan pengendalian terhadap lingkungan yang mereka hadapi setiap

hari. Apa yang terjadi pada sebagian orang adalah produk dari lingkungan mereka sendiri. Oleh karena itu, belief terhadap *self-efficacy* dapat membentuk jalan kehidupan dengan mempengaruhi tipe aktivitas dan lingkungan yang dipilih. Orang cenderung menghindari aktivitas dan situasi yang mereka yakini di luar kemampuan coping mereka.

Tetapi mereka lebih mudah melakukan aktivitas yang menantang dan memilih situasi yang dinilai bahwa mereka mampu menanganinya. Berdasarkan pilihan yang dibuat, mengembangkan kompetensi, minat, dan jaringan sosial yang berbeda akan menentukan jalan hidup mereka. Setiap faktor yang memengaruhi tingkah laku memilih dapat memengaruhi arah perkembangan diri seseorang. Hal ini dapat terjadi karena pengaruh sosial dalam lingkungan yang dipilih akan terus meningkatkan kemampuan, nilai dan minat tertentu. Pilihan karir dan perkembangan, merupakan salah satu contoh yang menggambarkan kekuatan dari *self-efficacy* yang berdampak pada jalan kehidupan melalui proses yang berkaitan dengan pilihan. Orang-orang yang *self-efficacy*nya tinggi, minat mereka terhadap pilihan karir lebih besar dan mereka mempersiapkan diri mereka dengan usaha untuk mengejar pendidikan dan pekerjaan yang mereka pilih, dengan demikian keberhasilan mereka juga lebih besar.

Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa proses *self-efficacy* meliputi proses kognitif, proses motivasi, proses afeksi, dan proses seleksi.

5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Self-Efficacy

Menurut Bandura (1997) tinggi rendahnya *self-efficacy* seseorang dalam tiap tugas sangat bervariasi. Hal ini disebabkan oleh adanya beberapa faktor yang

berpengaruh dalam mempersepsikan kemampuan diri individu. Menurut Bandura (1997) ada beberapa yg mempengaruhi *self-efficacy*, antara lain:

a. Jenis kelamin

Orang tua sering kali memiliki pandangan yang berbeda terhadap kemampuan laki-laki dan perempuan. Bandura (1997), mengatakan bahwa terdapat perbedaan pada perkembangan kemampuan dan kompetensi laki-laki dan perempuan. Ketika laki-laki berusaha untuk sangat membanggakan dirinya, perempuan sering kali meremehkan kemampuan mereka. Hal ini berasal dari pandangan orang tua terhadap anaknya. Orang tua menganggap bahwa wanita lebih sulit untuk mengikuti pelajaran dibanding laki-laki, walaupun prestasi akademik mereka tidak terlalu berbeda. Semakin sering seorang wanita menerima perlakuan stereotipe gender ini, maka semakin rendah penilaian mereka terhadap kemampuan dirinya. Pada beberapa bidang pekerjaan tertentu para pria memiliki *self-efficacy* yang lebih tinggi dibanding dengan wanita, begitu juga sebaliknya wanita unggul dalam beberapa pekerjaan dibandingkan dengan pria.

b. Usia

Self-efficacy terbentuk melalui proses belajar sosial yang dapat berlangsung selama masa kehidupan. Individu yang lebih tua cenderung memiliki rentang waktu dan pengalaman yang lebih banyak dalam mengatasi suatu hal yang terjadi jika dibandingkan dengan individu yang lebih muda, yang mungkin masih memiliki sedikit pengalaman dan peristiwa-peristiwa dalam hidupnya. Individu yang lebih tua akan lebih mampu dalam mengatasi rintangan dalam hidupnya dibandingkan dengan individu yang lebih muda, hal ini juga berkaitan dengan pengalaman yang di miliki individu sepanjang rentang kehidupannya.

c. Tingkat pendidikan

Self-efficacy terbentuk melalui proses belajar yang dapat diterima individu pada tingkat pendidikan formal. Individu yang memiliki jenjang yang lebih tinggi biasanya memiliki *self-efficacy* yang lebih tinggi, karena pada dasarnya mereka lebih banyak belajar dan lebih banyak menerima pendidikan formal, selain itu individu yang memiliki jenjang pendidikan yang lebih tinggi akan lebih banyak mendapatkan kesempatan untuk belajar dalam mengatasi persoalan-persoalan dalam hidupnya.

d. Pengalaman

Self-efficacy terbentuk melalui proses belajar yang dapat terjadi pada suatu organisasi ataupun perusahaan dimana individu bekerja. *Self-efficacy* terbentuk sebagai suatu proses adaptasi dan pembelajaran yang ada dalam situasi kerjanya tersebut. Semakin lama seseorang bekerja maka semakin tinggi *self-efficacy* yang dimiliki individu tersebut dalam pekerjaan tertentu, akan tetapi tidak menutup kemungkinann bahwa *self-efficacy* yang dimiliki oleh individu tersebut justru cenderung menurun atau tetap. Hal ini juga sangat tergantung kepada bagaimana individu menghadapi keberhasilan dan kegagalan yang dialaminya selama melakukan pekerjaan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa yang mempengaruhi *Self-Efficacy* yaitu jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan pengalaman.

6. Manfaat *Self-efficacy*

Self-efficacy dipersepsi sebagai *generative capability*. *Self efficacy* merupakan faktor kunci dalam sistem pembangkit kompetensi individu. Dengan *generative capability*, Subskills dari kognitif, sosial, emosional, dan perilaku

diorganisasikan dan dikelola untuk mencapai tujuan. Individu yang memiliki subskills, belum tentu memiliki kemampuan untuk mengintegrasikan berbagai subskills itu ke dalam tindakan yang sesuai dan menampilkannya dengan baik dalam situasi sulit. Kemampuan individu mempertahankan rasa efficacy (merasa diri mampu) memungkinkan individu melakukan hal-hal luar biasa dengan menggunakan keterampilan mereka secara produktif dalam menghadapi hambatan yang sangat kuat (Bandura, 1997).

Dengan demikian, *self-efficacy* yang dipersepsi individu merupakan kontributor penting terhadap tampilan prestasi kerja, bagaimanapun keterampilan yang dimilikinya. *Self-Efficacy* mempengaruhi proses pemikiran, tingkat dan daya tahan dari motivasi, kondisi afektif, dimana semua ini merupakan kontributor penting terhadap tipe kinerja yang direalisasikan. *Beliefs of personal efficacy* memiliki kontribusi yang kuat terhadap kinerja individu. Individu yang membuat suatu hal terjadi, apakah itu keberhasilan atau kegagalan, bukannya secara pasif mengobservasi diri mereka sendiri mengalami suatu kejadian. Hasil yang dicapai manusia dan kesejahteraan pribadi yang positif membutuhkan penghayatan yang optimis akan *self-efficacy*. Hal ini disebabkan karena dalam kenyataannya kehidupan sosial sehari-hari penuh dengan kesulitan. Lingkungan penuh dengan halangan, kekurangan, rintangan, frustrasi, dan ketidakseimbangan. Seseorang perlu memiliki *sense of personal efficacy* yang kuat untuk bertahan dan tetap tekun dalam melakukan usaha yang diperlukan agar dapat mencapai keberhasilan.

Orang yang ingin melakukan perubahan sosial sangat yakin bahwa mereka dapat mengerahkan usaha kolektif yang diperlukan untuk mengadakan perubahan sosial. Meskipun keyakinan mereka jarang tercapai sepenuhnya, mereka bertahan

dalam usaha untuk melakukan perubahan sehingga pada akhirnya berhasil mencapai performance yang signifikan. Jika *social reformers* terpaku pada kenyataan terhadap prospek perubahan sistem sosial, mereka akan menghentikan usaha mereka atau dengan mudah menjadi korban dari kritikan. Orang yang terpaku pada kenyataan dapat menyesuaikan diri dengan mudah terhadap realita yang terjadi. Tetapi mereka yang memiliki *self-efficacy* yang kuat memiliki kemungkinan untuk merubah realitas tersebut ke arah yang lebih positif.

Prestasi yang inovatif juga membutuhkan penghayatan akan efficacy yang tinggi. Inovasi membutuhkan usaha yang keras dalam jangka panjang dengan hasil yang belum pasti. Terlebih lagi inovasi yang bertentangan dengan preferensi dan praktek-praktek yang sudah ada di kehidupan manusia, individu yang inovatif akan berhadapan dengan reaksi negatif dari lingkungan sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bahwa jarang ditemukan individu yang terpaku pada kenyataan kemudian berperan sebagai innovators atau great achievers (Bandura, 1997).

Berdasarkan uraian diatas manfaat *self efficacy* adalah Kemampuan individu mempertahankan rasa efficacy (merasa diri mampu) memungkinkan individu melakukan hal-hal luar biasa dengan menggunakan keterampilan mereka secara produktif dalam menghadapi hambatan yang sangat kuat.

C. Kecemasan

1. Pengertian Kecemasan

Pada dasarnya, kecemasan merupakan hal wajar yang pernah dialami oleh setiap manusia. Kecemasan sudah dianggap sebagai bagian dari kehidupan sehari-hari. Kecemasan adalah suatu perasaan yang sifatnya umum, dimana seseorang merasa ketakutan atau kehilangan kepercayaan diri yang tidak jelas asal maupun wujudnya (Wiramihardja, 2005). Kecemasan adalah suatu keadaan yang membuat seseorang tidak nyaman dan terbagi dalam beberapa tingkatan.

Kecemasan adalah sesuatu yang menimpa hampir setiap orang pada waktu tertentu dalam kehidupannya. Kecemasan merupakan reaksi normal terhadap situasi yang sangat menekan kehidupan seseorang. Kecemasan bisa muncul sendiri atau bergabung dengan gejala-gejala lain dari berbagai gangguan emosi (Ramaiah, 2003). Menurut Kaplan, Sadock, dan Grebb (Fauziah & Widuri, 2000) kecemasan adalah respon terhadap situasi tertentu yang mengancam, dan merupakan hal yang normal terjadi menyertai perkembangan, perubahan, pengalaman baru atau yang belum pernah dilakukan, serta dalam menemukan identitas diri dan arti hidup. Kecemasan adalah reaksi yang dapat dialami siapapun. Namun cemas yang berlebihan, apalagi yang sudah menjadi gangguan akan menghambat fungsi seseorang dalam kehidupannya.

Lubis (2009) menjelaskan bahwa kecemasan adalah tanggapan dari sebuah ancaman nyata ataupun khayal. Individu mengalami kecemasan karena adanya ketidakpastian dimasa mendatang. Kecemasan dialami ketika berfikir tentang sesuatu tidak menyenangkan yang akan terjadi. Sedangkan Sundari (2004) memahami kecemasan sebagai suatu keadaan yang menggoncangkan karena

adanya ancaman terhadap kesehatan. Kecemasan merupakan sesuatu yang menimpa hampir setiap orang pada waktu tertentu dalam kehidupannya (Kusumawati, 2010). Pada dasarnya, kecemasan merupakan hal wajar yang pernah dialami oleh setiap manusia. Kecemasan sudah dianggap sebagai bagian dari kehidupan sehari-hari. Kecemasan adalah suatu perasaan yang sifatnya umum, dimana seseorang merasa ketakutan atau kehilangan kepercayaan diri yang tidak jelas asal maupun wujudnya (Wiramihardja, 2005)

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kecemasan adalah respon individu yang tidak menyenangkan dan suatu perasaan tidak mengetahui apa yang akan terjadi, dengan beranggapan nanti akan terjadi sesuatu yang menurut individu berdampak buruk, yang ditandai dengan istilah seperti takut dan khawatir.

2. Aspek-aspek Kecemasan :

Aspek – aspek Kecemasan Greenberger dan Padesky (dalam Emjifari, 2012) menyatakan bahwa kecemasan berasal dari dua aspek, yakni aspek kognitif dan aspek kepanikan yang terjadi pada seseorang, diantaranya adalah:

a. Aspek kognitif

1. Kecemasan disertai dengan persepsi bahwa seseorang sedang berada dalam bahaya atau terancam atau rentan dalam hal tertentu, sehingga gejala fisik kecemasan membuat seseorang siap merespon bahaya atau ancaman yang menurutnya akan terjadi.

2. Ancaman tersebut bersifat fisik, mental atau sosial, diantaranya adalah

(a). Ancaman fisik terjadi ketika seseorang percaya bahwa ia akan terluka secara fisik;

(b). Ancaman mental terjadi ketika sesuatu membuat khawatir bahwa dia akan menjadi gila atau hilang ingatan;

(c). Ancaman sosial terjadi ketika seseorang percaya bahwa dia akan ditolak, dipermalukan, merasa malu atau dikecewakan.

3. Persepsi ancaman berbeda-beda untuk setiap orang.

4. Sebagian orang, karena pengalaman mereka bisa terancam dengan begitu mudahnya dan akan lebih sering cemas. Orang lain mungkin akan memiliki rasa aman dan keselamatan yang lebih besar. Tumbuh di lingkungan yang kacau dan tidak stabil bisa membuat seseorang menyimpulkan bahwa dunia dan orang lain selalu berbahaya.

5. Pemikiran tentang kecemasan berorientasi pada masa depan dan sering kali memprediksi malapetaka. Pemikiran tentang kecemasan sering dimulai dengan keragu-raguan dan berakhir dengan hal yang kacau, pemikiran tentang kecemasan juga sering meliputi citra tentang bahaya. Pemikiran-pemikiran ini semua adalah masa depan dan semuanya memprediksi hasil yang buruk.

b. Aspek kepanikan

Panik merupakan perasaan cemas atau takut yang ekstrem. Rasa panik terdiri atas kombinasi emosi dan gejala fisik yang berbeda. Seringkali rasa panik ditandai dengan adanya perubahan sensasi fisik atau mental, dalam diri seseorang yang menderita gangguan panik, terjadi lingkaran setan saat gejalagejala fisik, emosi, dan pemikiran saling berinteraksi dan meningkat dengan cepat. Pemikiran ini menimbulkan ketakutan dan kecemansa serta merangsang keluarnya adrenalin. Pemikiran yang katastrofik dan reaksi fisik serta emosional yang lebih intens yang

terjadi bisa menimbulkan dihindarinya aktivitas atau situasi saat kepanikan telah terjadi sebelumnya.

Blackburn dan Davidson (dalam Safaria, 2009) mengemukakan aspek-aspek kecemasan yang dikemukakan dalam lima reaksi yaitu sebagai berikut:

a. Gerakan Biologis

Gerakan biologis yaitu reaksi yang ditandai dengan munculnya gerakan otomatis meningkat, kegugupan, mudah pusing, mudah marah, berkeringat, gemetar, pusing, berdebar-debar, mual dan mulut kering.

b. Perilaku

Reaksi perilaku yaitu reaksi yang ditandai dengan munculnya kegelisahan, gugup, waspada yang berlebihan, dan menghindar.

c. Motivasi

Reaksi motivasi yaitu reaksi yang ditandai dengan tidak memiliki semangat, mudah khawatir, menghindari situasi dan bahkan lari dari kenyataan.

d. Pikiran

Reaksi pikiran yaitu yang ditandai dengan munculnya kekhawtiran, sukar berkonsentrasi, pikiran kosong, membesar-besarkan ancaman dan memandang diri tidak berdaya.

e. Suasana hati

Reaksi suasana hati yaitu reaksi yang ditandai dengan munculnya kecemasan mudah marah, gelisah, mudah curiga, dan perasaan yang sangat tegang.

Calhoun dan Acocella (dalam Safaria, 2012) mengemukakan aspek-aspek kecemasan yang dikemukakan dalam tiga reaksi berikut, yaitu:

a. Reaksi emosional

Reaksi emosional yaitu komponen yang berkaitan dengan persepsi individu terhadap pengaruh psikologis dari kecemasan, seperti perasaan keripihan, ketegangan, sedih, mencela diri sendiri atau orang lain.

b. Reaksi kognitif

Reaksi kognitif yaitu ketakutan dan kekhawtiran yang berpengaruh terhadap kemampuan berfikir jernih sehingga mengganggu dalam memecahkan masalah dan mengatasi tuntutan lingkungan sekitarnya.

c. Reaksi fisiologis

Reaksi fisiologis yaitu reaksi yang ditampilkan oleh tubuh terhadap sumber ketakutan dan kekhawtiran. Reaksi ini berkaitan dengan sistem syaraf yang mengendalikan otot dan kelenjar tubuh hingga timbul reaksi dalam bentuk jantung berdetak lebih keras, nafas bergerak lebih cepat, tekanan darah meningkat.

Aspek- aspek kecemasan menurut Nevid, Rathus dan Greene (2003) yaitu:

a. Aspek fisik

Seseorang yang mengalami kecemasan dapat tercermin dari kondisi fisiknya, seperti tangan bergetar, muncul banyak keringat, kesulitan berbicara, suara bergetar, timbul keinginan buang air kecil, jantung berdebar lebih keras, kesulitan bernafas, merasa lemas, atau pusing. Hal ini merupakan perubahan yang mudah diamati dan sulit untuk disembunyikan sebab tampak jelas dari aktifitas fisik dan pada saat itu pula mengganggu aktifitas atau menghentikan kegiatan yang dilakukan, pada masa seperti ini harus dilakukan penanganan yang tepat untuk meringankan dan meredakan gejala tersebut sehingga tidak menjadi sesuatu yang berbahaya untuk orang yang mengalami dan orang di sekitarnya.

b. Aspek kognitif

Kecemasan dapat ditandai dengan adanya ciri kognitif seperti sulit untuk berkonsentrasi, berpikir tidak dapat mengendalikan masalah, ketakutan tidak bias menyelesaikan masalah, adanya rasa khawatir, ketakutan akan terjadi sesuatu dimasa depan, timbul perasaan terganggu, atau adanya keyakinan yang muncul tanpa alasan yang jelas bahwa akan segera terjadi hal yang mengerikan.

c. Aspek perilaku

Kecemasan yang dialami seseorang dapat terlihat dari perilakunya. Perilaku individu yang mengalami kecemasan seperti mengindar, melekat dan dependen, dan perilaku terguncang. perilaku ini merupakan dampak dari adanya kecemasan tersebut hingga berhubungan dengan hubungan sosialnya, ia akan dengan mudah mengalami kecemasan yang berulang ketika mengingat atau mengalami hal yang hampir sama.

d. Aspek afektif

Ciri afektif dari kecemasan merupakan perasaan seseorang yang mengalami kecemasan, seperti gugup, tersinggung, takut, tegang, gelisah, tidak sabar, atau kecewa.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kecemasan terdiri dari lima reaksi yaitu, gerakan biologis, perilaku, motivasi, pikiran dan suasana hati.

3. Dimensi Kecemasan

Haber dan Runyon (1984) mengungkapkan jika individu mengalami perasaan gelisah, gugup, atau tegang dalam menghadapi suatu situasi yang tidak pasti, berarti orang tersebut tengah mengalami kecemasan, yaitu perasaan yang

tidak menyenangkan dan merupakan pertanda bahwa sesuatu yang buruk akan terjadi.

Haber dan Runyon (1984) menjelaskan terdapat 4 dimensi kecemasan yaitu:

1. Dimensi Kognitif (dalam pikiran seseorang)

Dimensi kognitif yaitu perasaan tidak menyenangkan yang muncul dalam pikiran seseorang sehingga ia mengalami perasaan risau dan khawatir. Kekhawatiran ini dapat terjadi mulai dari tingkat khawatir yang ringan lalu panik, cemas, dan merasa akan terjadi malapetaka, kiamat, serta kematian. Saat individu mengalami kondisi ini ia tidak dapat berkonsentrasi, tidak dapat mengambil keputusan, dan mengalami kesulitan untuk tidur. Termasuk dimensi kognitif antara lain menjadi sulit tidur di malam hari, mudah bingung, dan lupa.

2. Dimensi Motorik (dalam tindakan seseorang)

Dimensi motorik yaitu perasaan tidak menyenangkan yang muncul dalam bentuk tingkah laku seperti meremas jari, jari-jari & tangan gemetar, tidak dapat duduk diam atau berdiri di tempat, menggeliat, menggigit bibir, menjentikkan kuku, gugup, dan mengambangkan Tics. Biasanya orang yang cemas menunjukkan pergerakan secara acak.

3. Dimensi Somatis (dalam reaksi fisik/biologis)

Dimensi somatis yaitu perasaan yang tidak menyenangkan yang muncul dalam reaksi fisik biologis seperti mulut terasa kering, kesulitan bernafas, jantung berdebar, tangan dan kaki dingin, diare, pusing seperti hendak pingsan, banyak berkeringat, tekanan darah naik, otot tegang terutama kepala, leher, bahu, dan dada, serta sulit mencerna makanan.

4. Dimensi Afektif (dalam emosi seseorang)

Dimensi afektif yaitu perasaan tidak menyenangkan yang muncul dalam bentuk emosi, perasaan tegang karena luapan emosi yang berlebihan seperti dihadapkan pada suatu teror. Luapan emosi ini biasanya berupa kegelisahan atau kekhawatiran bahwa ia dekat dengan bahaya padahal sebenarnya tidak terjadi apa-apa. Termasuk dimensi afektif antara lain yaitu merasa tidak pasti, menjadi tidak enak, gelisah, dan menjadi gugup (*nervous*).

4. Jenis-jenis Kecemasan

Menurut Tim MGBK (Musyawarah Guru Bimbingan Konseling) (2010) yang mengutip pendapat Freud, kecemasan terdiri dari tiga tipe yaitu kecemasan realistik, kecemasan neurotik, dan kecemasan moral.

1. Kecemasan realistik

Yaitu rasa takut terhadap ancaman atau bahaya-bahaya nyata yang ada dilingkungan maupun di dunia luar.

2. Kecemasan neurotik

Yaitu rasa takut, dorongan insting akan lepas dari kendali dan menyebabkan seseorang berbuat sesuatu yang dapat membuatnya dihukum. Kecemasan neurotik bukanlah ketakutan terhadap insting-insting itu sendiri, melainkan ketakutan terhadap hukuman yang akan menimpanya jika suatu insting dilepaskan. Kecemasan neurotik berkembang berdasarkan pengalaman yang diperoleh pada masa kanak-kanak terkait dengan hukuman atau ancaman dari orang tua maupun orang lain yang mempunyai otoritas jika dia melakukan perbuatan impulsif.

3. Kecemasan moral

Yaitu rasa takut terhadap suara hati (super ego). Orang-orang yang memiliki super ego baik cenderung merasa bersalah atau malu jika mereka berbuat atau berpikir sesuatu yang bertentangan dengan moral. Sama halnya dengan kecemasan neurotik, kecemasan moral juga berkembang pada masa kanak-kanak terkait dengan hukuman atau ancaman orang tua maupun orang lain yang mempunyai otoritas jika dia melakukan perbuatan yang melanggar norma .

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa jenis-jenis kecemasan terdiri dari kecemasan realistik, kecemasan neurotik, dan kecemasan moral .

5. Faktor-faktor Penyebab Kecemasan

Kecemasan sering kali berkembang selama jangka waktu dan sebagian besar tergantung pada seluruh pengalaman hidup seseorang. Peristiwa-peristiwa atau situasi khusus dapat mempercepat munculnya serangan kecemasan. Menurut Daradjat (1983), ada beberapa faktor yang menunjukkan reaksi kecemasan, diantaranya yaitu :

- a. Rasa cemas yang timbul akibat melihat adanya bahaya yang mengancam dirinya. Kecemasan ini lebih dekat dengan rasa takut, karena sumbernya terlihat jelas didalam pikiran.
- b. Cemas karena merasa berdosa atau bersalah, karena melakukan hal-hal yang berlawanan dengan keyakinan atau hati nurani. Kecemasan ini sering pula menyertai gejala-gejala gangguan mental, yang kadang-kadang terlihat dalam bentuk yang umum.
- c. Kecemasan yang berupa penyakit dan terlihat dalam beberapa bentuk. Kecemasan ini disebabkan oleh hal yang tidak jelas dan tidak berhubungan

dengan apapun yang terkadang disertai dengan perasaan takut yang mempengaruhi keseluruhan kepribadian penderitanya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor- faktor penyebab kecemasan adalah adanya bahaya yang mengancam diri, merasa bersalah dan berupa penyakit.

6. Dampak-dampak Kecemasan

Menurut Semiun (2006), dampak kecemasan terdiri dari beberapa simtom, antara lain :

a. Simtom suasana hati

Individu yang mengalami kecemasan memiliki perasaan akan adanya hukuman dan bencana yang mengancam dari suatu sumber tertentu yang tidak diketahui. Orang yang mengalami kecemasan tidak bisa tidur, dan dengan demikian dapat menyebabkan sifat mudah marah.

b. Simtom kognitif

Kecemasan dapat menyebabkan kekhawatiran dan keprihatinan pada individu mengenai hal-hal yang tidak menyenangkan yang mungkin terjadi. Individu tersebut tidak memperhatikan masalah-masalah real yang ada, sehingga individu sering tidak bekerja atau belajar secara efektif, dan akhirnya dia akan menjadi lebih merasa cemas.

c. Simtom motor

Orang-orang yang mengalami kecemasan sering merasa tidak tenang, gugup, kegiatan motor menjadi tanpa arti dan tujuan, misalnya jari-jari kaki mengetuk-ngetuk, dan sangat kaget terhadap suara yang terjadi secara tiba-tiba. Simtom motor merupakan gambaran rangsangan kognitif yang tinggi pada

individu dan merupakan usaha untuk melindungi dirinya dari apa saja yang dirasanya mengancam. Kecemasan akan dirasakan oleh semua orang, terutama jika ada tekanan perasaan ataupun tekanan jiwa.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dampak-dampak kecemasan terdiri dari simton suasana hati, simton koginitif, dan simton motor.

D. Mutasi pada Anggota Polri

1. Pengertian Mutasi

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), mutasi merupakan perpindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan yang lain baik sejajar maupun ke atas atau naik pangkat. Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa mutasi diartikan sebagai perubahan mengenai atau pemindahan kerja/ jabatan lain dengan harapan pada jabatan baru tersebut individu akan lebih berkembang. Menurut Ambarita (2015) yang mengutip pendapat Nitisemito, pengertian mutasi adalah kegiatan dari pimpinan perusahaan untuk memindahkan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar.

Hasibuan (2011), menyatakan mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal di dalam satu organisasi. Pada dasarnya mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan karyawan, karena tujuannya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam perusahaan (pemerintahan) tersebut. Menurut Siagian (2010) yang mengutip pendapat Sastrohadiwiryono, mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung

jawab dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada perusahaan.

Menurut Simamora (2012) “Mutasi adalah perpindahan seorang karyawan dari satu pekerjaan ke posisi lainnya yang gaji, tanggung jawab, dan atau jenjang organisasionalnya relatif sama.” Sedangkan menurut Sastrohadwiryo (2014): “Mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada organisasi.”

Pengertian lain menurut Hasibuan (2013) menyatakan sebagai berikut: “Mutasi adalah suatu perubahan posisi/ jabatan/ tempat/ pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi / demosi) di dalam suatu organisasi.” Pengertian mutasi menurut Sadili (2013) : “Mutasi adalah kegiatan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan pegawai ke situasi tertentu dengan tujuan agar pegawai yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi dan kontribusi kerja yang maksimal pada organisasi. Jadi kegiatan memindahkan pegawai dari suatu tempat kerja ke tempat lain dinamakan mutasi.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa suatu mutasi adalah pemindahan jabatan ke jabatan lain dengan disertai perubahan status, upah maupun tanggung jawabnya. Dari uraian tersebut tampak bahwa mutasi atau pemindahan pegawai sangat penting dan perlu dilakukan baik dilihat

dari kepentingan pegawai maupun kepentingan perusahaan. Mutasi yang baik adalah mutasi yang dilakukan sesuai prosedur yang berlaku pada suatu organisasi, tidak ada pandang bulu, setiap pegawai sama dimata pemimpin.

2. Landasan hukum pelaksanaan mutasi, pengangkatan dan pemberhentian Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia

- a. Peraturan Kapolri Nomor 22 tahun 2010 tanggal 28 September 2010 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja pada Tingkat Kepolisian Daerah (Polda)
- b. Peraturan Kapolri Nomor 16 Tahun 2012 tentang Mutasi Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Dalam Mutasi Terdapat beberapa prinsip dalam mutasi menurut Hasibuan (2013) diantaranya yaitu: Prinsip Mutasi pegawai di dalam sebuah organisasi harus berpegang pada prinsip “ memutasikan pegawai kepada posisi yang tepat dan pekerjaan yang sesuai, agar kinerja meningkat. Hasibuan (2013) mengemukakan tentang dasar mutasi pegawai yaitu:

1. *Merit System* adalah mutasi pegawai yang didasarkan atas landasan yang bersifat ilmiah, objektif dan prestasi kerja. Merit atau karir sistem ini merupakan dasar mutasi yang baik antara lain:
 - a. Output dan produktivitas kerja meningkat.
 - b. Kinerja meningkat
 - c. Jumlah kesalahan yang diperbuat menurun
 - d. Absensi dan disiplin pegawai semakin membaik
 - e. Jumlah kesalahan/kecelakaan menurun
2. *Seniority Sytem* adalah mutasi pegawai yang didasarkan atas landasan masa kerja, usia, pengalaman kerja dari pegawai yang bersangkutan.

3. *Spion System* adalah mutasi yang didasarkan atas landasan asas kekeluargaan. Sistem ini seperti kurang baik karena berdasarkan suka atau tidak suka.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dasar mutasi pegawai harus berdasarkan prinsip-prinsip mutasi pegawai sesuai peraturan yaitu: Mutasi untuk mengusahakan orang yang tepat pada tempat yang tepat, mutasi pegawai tidak boleh dirasakan sebagai hukuman, mutasi pegawai untuk menciptakan persaingan yang sehat. Dan mutasi pegawai sebagai upaya langsung meningkatkan semangat dan kegairahan kerja.

E. Hubungan Antara Self Efficacy dengan Kecemasan Menghadapi Mutasi Pada Personil Sat Brimob Polda Sumut.

Self-efficacy merupakan keyakinan atau kepercayaan individu mengenai kemampuan dirinya untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu. Keyakinan terhadap kemampuan diri ini dapat mempengaruhi perasaan, cara berpikir, motivasi dan tingkahlaku sosial seseorang. Semakin kuat *self efficacy* yang dimiliki seseorang, maka akan semakin tinggi prestasi dan kemampuan individu yang dapat dicapainya. Dilihat dari beberapa dimensi *Self Efficacy* yaitu: Tingkat (*level*), Keadaan umum (*generality*) dan Kekuatan (*strength*).

Kecemasan adalah respon individu yang tidak menyenangkan dan suatu perasaan tidak mengetahui apa yang akan terjadi, dengan beranggapan nanti akan terjadi sesuatu yang menurut individu berdampak buruk, yang ditandai dengan istilah seperti takut dan khawatir. Dilihat dari beberapa dimensi kecemasan yaitu: Dimensi Kognitif (dalam pikiran seseorang), Dimensi Motorik (dalam tindakan

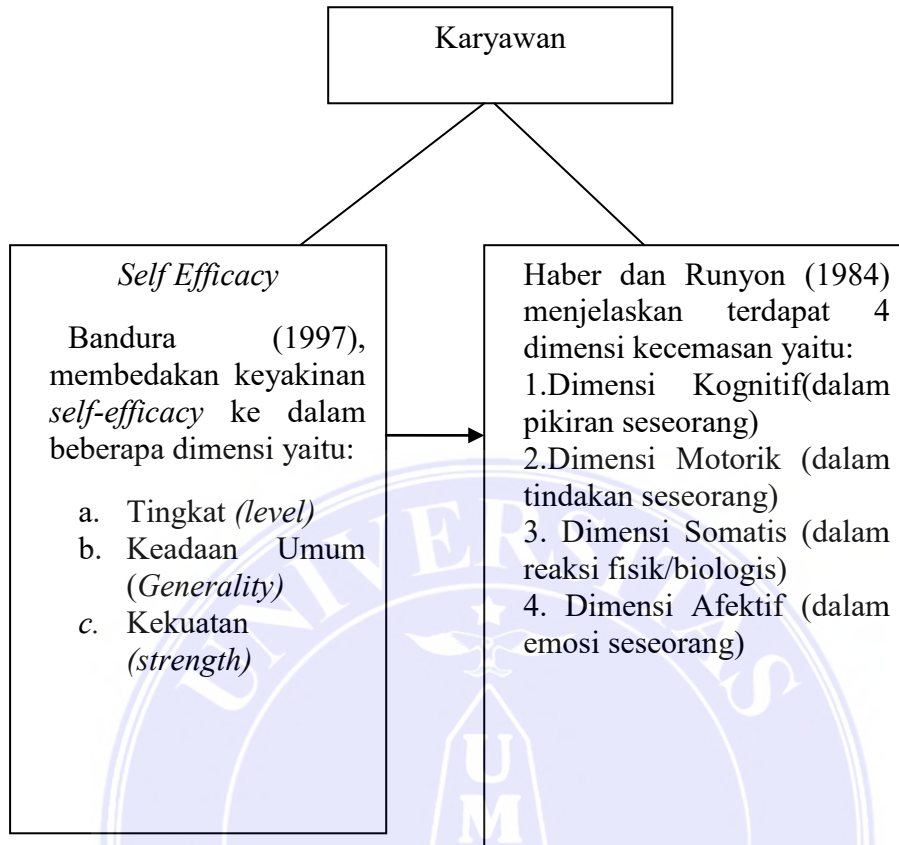
seseorang), Dimensi Somatis (dalam reaksi fisik/biologis), Dimensi Afektif (dalam emosi seseorang).

Terdapat beberapa penelitian yang menemukan hubungan antara *self efficacy* dan kecemasan. Penelitian tersebut antara lain (Bandura, 1997 dalam Valois, dkk., 2013). Penelitian tersebut menemukan bahwa *self efficacy* berhubungan negatif dengan kecemasan. Ditemukan pula bahwa *self efficacy* berhubungan negatif dengan kecemasan *trait*. Hasil analisis dari penelitian ini memperoleh koefisien determinasi. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan efektif *self efficacy* dengan kecemasan menghadapi mutasi sebesar 39,6%. Sisanya sebesar 60,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, misalnya rasa bersalah, rasa rendah diri, dan kegagalan yang bertubi-tubi. (Bani 2010)

Berdasarkan hasil analisa ditemukan bahwa terdapat hubungan negatif antara *self-efficacy* dengan kecemasan berbicara di depan umum dengan nilai $r = -0,670$. Artinya semakin tinggi *self-efficacy* mahasiswa maka akan semakin rendah tingkat kecemasannya berbicara di depan umum, dan sebaliknya, semakin rendah *self-efficacy* mahasiswa maka tingkat kecemasan berbicara di depan umum akan semakin tinggi. (Anwar 2010)

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan antara *Self Efficacy* Dengan Kecemasan Menghadapi Mutasi Pada Personil Sat Brimob Polda Sumut.

F. Kerangka Konsep



G. Hipotesis

Berdasarkan penjelasan serta beberapa teori yang dikemukakan diatas maka peneliti mengajukan hipotesis ada hubungan negatif antara *Self Efficacy* dengan Kecemasan Menghadapi Mutasi dengan asumsi bahwa semakin tinggi *Self Efficacy* maka Kecemasan semakin rendah, begitu juga dengan sebaliknya semakin rendah *Self Efficacy* maka Kecemasan akan semakin tinggi.

BAB III

METODE PENELITIAN

Pembahasan pada bab metode penelitian ini meliputi: Identifikasi variabel penelitian, definisi operasional variabel penelitian, populasi dan metode pengambilan sampel, metode pengambilan data, validitas dan reliabilitas, dan metode analisis data.

A. Identifikasi Variabel Penelitian

- 1) Variabel bebas (y) : *Self Efficacy*
- 2) Variabel tergantung (x) : Kecemasan

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

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

1. *Self Efficacy*

Self-efficacy merupakan keyakinan atau kepercayaan individu mengenai kemampuan dirinya untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu. Keyakinan terhadap kemampuan diri ini dapat mempengaruhi perasaan, cara berpikir, motivasi dan tingkahlaku sosial seseorang. Semakin kuat *self efficacy* yang dimiliki seseorang, maka akan semakin tinggi prestasi dan kemampuan individu yang dapat dicapainya. Dilihat dari beberapa

dimensi *Self Efficacy* yaitu: Tingkat (*level*), Keadaan umum (*generality*) dan Kekuatan (*strength*).

2. Kecemasan

Kecemasan adalah respon individu yang tidak menyenangkan dan suatu perasaan tidak mengetahui apa yang akan terjadi, dengan beranggapan nanti akan terjadi sesuatu yang menurut individu berdampak buruk, yang ditandai dengan istilah seperti takut dan khawatir. Kecemasan adalah reaksi yang dapat dialami siapapun. Namun cemas yang berlebihan, apalagi yang sudah menjadi gangguan akan menghambat fungsi seseorang dalam kehidupannya. Dilihat dari beberapa dimensi kecemasan yaitu: Dimensi Kognitif (dalam pikiran seseorang), Dimensi Motorik (dalam tindakan seseorang), Dimensi Somatis (dalam reaksi fisik/biologis), Dimensi Afektif (dalam emosi seseorang).

C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah individu yang mempunyai satu ciri atau sifat yang sama dengan subjek penelitian (Hadi, 2000). Sedangkan subjek penelitian yaitu orang yang menjadi sumber data dan diambil dari populasi penelitian dan subjek penelitian merupakan sumber utama data penelitian, yaitu yang memiliki data mengenai variabel yang diteliti. Pada dasarnya, subjek penelitian adalah yang akan dikenai kesimpulan hasil penelitian (Azwar, 2003). Penelitian ini merupakan penelitian populasi. Subjek penelitian seluruhnya berasal dari suatu populasi. Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah personil yang bertugas Sat

Brimob Polda Sumut. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 orang personil .

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugyono, 2008). Hasil penelitian sampel diharapkan dapat digeneralisasikan kepada seluruh populasi. Generalisasi adalah kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi. Selanjutnya menurut Hadi (2000) syarat utama agar dapat dilakukan generalisasi adalah bahwa sampel yang digunakan dalam penelitian harus dapat mencerminkan keadaan populasinya. Dalam istilah teknik statistik dikatakan, sampel harus merupakan populasi dalam bentuk kecil.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, pengambilan subyek dilakukan dengan teknik *purposive sampling*. Perhatian utama dalam teknik *purposive sampling* adalah bahwa peneliti memilih calon subyek berdasarkan siapa yang dapat memberikan informasi yang diinginkan dan bersedia berbagi informasi tersebut. Teknik ini sangat berguna apabila ingin membuat gagasan mengenai kenyataan historis, menggambarkan sebuah fenomena, atau mengembangkan sesuatu yang baru sedikit diketahui (Kumar, 1996).

Pengambilan subjek dalam penelitian ini dilakukan berdasarkan penetapan kriteria subyek yakni:

- a. Merupakan personil golongan Bintara
- b. Merupakan Personil yang akan dimutasikan

Sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 60 personil Bintara.

D. Metode Pengambilan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala. Menurut Hadi (2000) skala adalah suatu metode penelitian dengan menggunakan daftar pernyataan yang harus dijawab dan dikerjakan oleh orang yang menjadi subyek penelitian. Sejalan dengan hal diatas, Arikunto (2001) juga mengatakan bahwa skala adalah sejumlah pernyataan tertulis yang digunakan dalam memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan atau hal-hal yang diketahuinya.

Menurut Hadi (2000) ada beberapa kelebihan menggunakan metode skala, yaitu:

1. Subyek adalah orang yang paling tau tentang dirinya.
2. Apa yang dikatakan subyek kepada penyelidik adalah benar dan dapat dipercaya.
3. Interpretasi subyek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan sama dengan yang dimaksud peneliti.

Penelitian ini menggunakan dua jenis skala yaitu:

1. Skala *Self Efficacy* yang merupakan keyakinan atau kepercayaan individu mengenai kemampuan dirinya untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu. Keyakinan terhadap kemampuan diri ini dapat mempengaruhi perasaan, cara berpikir, motivasi dan tingkahlaku sosial seseorang. Semakin kuat *self efficacy* yang dimiliki seseorang, maka akan semakin tinggi prestasi dan kemampuan individu yang dapat dicapainya. Dilihat dari beberapa dimensi *Self Efficacy* yaitu: Tingkat (*level*), Keadaan umum (*generality*) dan Kekuatan (*strength*).

2. Skala kecemasan yang merupakan respon individu yang tidak menyenangkan dan suatu perasaan tidak mengetahui apa yang akan terjadi, dengan beranggapan nanti akan terjadi sesuatu yang menurut individu berdampak buruk, yang ditandai dengan istilah seperti takut dan khawatir. Kecemasan adalah reaksi yang dapat dialami siapapun. Namun cemas yang berlebihan, apalagi yang sudah menjadi gangguan akan menghambat fungsi seseorang dalam kehidupannya. Dilihat dari beberapa dimensi kecemasan yaitu: Dimensi Kognitif (dalam pikiran seseorang), Dimensi Motorik (dalam tindakan seseorang), Dimensi Somatis (dalam reaksi fisik/biologis), Dimensi Afektif (dalam emosi seseorang).

Dengan bentuk skala Likert, dengan 4 pilihan jawaban, yakni Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pernyataan skala ini disusun dalam bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Kriteria penilaian jawaban, nilai 4 untuk pilihan jawaban Sangat Setuju (SS), nilai 3 untuk pilihan jawaban Setuju (S), nilai 2 untuk pilihan jawaban Tidak Setuju (TS), dan nilai 1 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS). Sedangkan untuk pernyataan *unfavourable*, nilai 1 untuk pilihan jawaban Sangat Setuju (SS), nilai 2 untuk pilihan jawaban Setuju (S), nilai 3 untuk pilihan jawaban Tidak Setuju (TS), dan nilai 4 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS).

E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Salah satu masalah utama dalam kegiatan penelitian sosial, khususnya psikologi adalah cara memperoleh data yang akurat dan objektif. Hal ini menjadi sangat penting, artinya kesimpulan penelitian hanya akan dapat dipercaya apabila didasarkan pada informasi yang juga dapat dipercaya (Azwar, 2003). Dengan

memperhatikan kondisi ini, tampak bahwa alat pengumpul data memiliki peranan penting. Baik atau tidaknya suatu alat pengumpul data dalam mengungkap kondisi yang ingin diukur, tergantung pada validitas dan reliabilitas alat ukur yang akan digunakan, diuraikan sebagai berikut:

1. Validitas Alat Ukur

Kesahihan atau validitas dibatasi tingkat kemampuan suatu alat ukur untuk mengungkap sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur tersebut. Suatu alat ukur dinyatakan sah jika alat ukur itu mampu mengukur apa saja yang hendak diukurnya, mampu mengungkapkan apa yang hendak diungkapkan, atau dengan kata lain memiliki ketetapan dan kecermatan dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2003). Validitas berasal dari kata "*validity*" yang mempunyai arti sejauhmana ketepatan (mampu mengukur apa yang hendak diukur) dan kecermatan suatu instrumen pengukuran melakukan fungsi ukurnya, yaitu dapat memberikan gambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya antara subjek yang lain (Azwar, 2003). Sebuah alat ukur dapat dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dikenakannya alat ukur tersebut. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur adalah teknik korelasi *product moment* dari Karl Pearson, dengan formulanya sebagai berikut (Hadi, 2000).

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left\{ \left(\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N} \right) \left(\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right) \right\}}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = koefisien korelasi antar variabel bebas dengan variabel terikat
 $\sum XY$ = jumlah hasil kali antar skor variabel bebas dengan skor variabel tergantung
 $\sum X$ = jumlah skor variabel X
 $\sum Y$ = jumlah skor variabel Y
 $\sum X^2$ = jumlah kuadrat skor variabel X
 $\sum Y^2$ = jumlah kuadrat skor variabel Y
N = jumlah subjek

Nilai validitas setiap butir (koefisien *r product moment* Pearson)

sebenarnya masih perlu dikoreksi karena kelebihan bobot. Kelebihan bobot ini terjadi karena skor butir yang dikorelasikan dengan skor total ikut sebagai komponen skor total, dan hal ini menyebabkan koefisien r menjadi lebih besar (Hadi, 2000). Formula untuk membersihkan kelebihan bobot ini dipakai formula *whole* dengan rumus sebagai berikut :

$$R_{pq} = \frac{r_{pq} \cdot SD_y - SD_x}{SD^2 y + SD^2 x - 2r \cdot SD_x \cdot SD_y}$$

Keterangan :

- R_{pq} = Koefisien korelasi antara x dan y setelah dikorelasi
R_{tp} = Koefisien product moment
S_{dy} = Deviasi standar total
S_{dx} = Deviasi standar faktor

1. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan kepercayaan, keterasalan, keajegan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama dalam diri subjek yang diukur memang belum berubah (Azwar, 2003).

Analisis reliabilitas alat ukur yang dipakai adalah teknik Hoyt Azwar (2003) dengan rumus sebagai berikut:

$$R_{bt} = 1 - \frac{M_{ki}}{M_{ks}}$$

Keterangan:

R_{bt} = indeks reliabilitas alat ukur

1 = konstanta bilangan

M_{ki} = mean kuadrat antar butir

M_{ks} = mean kuadrat antar subjek

Adapun digunakannya teknik reliabilitas dari Hoyt ini adalah:

1. Jenis data kontinyu.
2. Tingkat kesukaran seimbang.
3. Merupakan tes kemampuan (*power test*), bukan tes kecepatan (*speed test*).

F. Metode Analisis Data

Untuk menguji data yang telah diperoleh maka teknik analisis yang digunakan secara statistik adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Alasan peneliti menggunakan analisis korelasi *Product Moment* dalam menganalisis data karena dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas (*Self Efficacy*) yang ingin dilihat hubungannya dengan satu variabel tergantung (Kecemasan). Adapun rumus *Product Moment* adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left\{ \left(\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N} \right) \left(\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right) \right\}}}$$

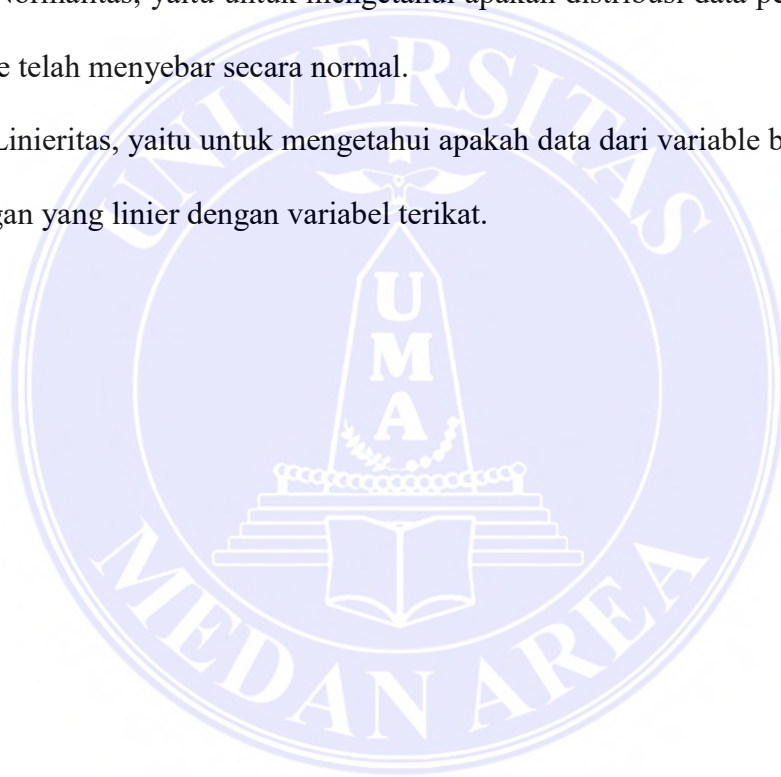
Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi antar variabel bebas dengan variabel terikat

$\sum XY$ = jumlah hasil kali antar skor variabel bebas dengan skor variabel tergantung
 $\sum X$ = jumlah skor variabel X
 $\sum Y$ = jumlah skor variabel Y
 $\sum X^2$ = jumlah kuadrat skor variabel X
 $\sum Y^2$ = jumlah kuadrat skor variabel Y
N = jumlah subjek

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan Product Moment maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian yaitu:

1. Uji Normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian setiap variable telah menyebar secara normal.
2. Uji Linieritas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variable bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat.





BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil-hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan antara *Self efficacy* dengan kecemasan mutasi pada personil bintanga di Sat Brimob Polda Sumut dimana $r_{xy} = 0,660$; $p = 0,006 < 0,050$. Artinya semakin tinggi *Self efficacy*, maka semakin tinggi kecemasan, sebaliknya semakin rendah *Self efficacy*, maka semakin rendah kecemasan. Dengan demikian, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan “diterima”.
2. Adapun koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) adalah sebesar 0,435. Ini menunjukkan bahwa kecemasan dipengaruhi oleh *Self efficacy*.
3. *Self efficacy* sebesar 43,5% mempengaruhi kecemasan mutasi. Artinya, ada 56,5% faktor lain yang mempengaruhi dalam penelitian ini yang tidak diteliti diantaranya status sosial ekonomi, jaringan sosial, religiusitas, kepribadian, faktor sosial dan perkembangan otak serta faktor genetik.
4. Melihat hasil penelitian ini diketahui juga bahwa *Self efficacy* secara umum dinyatakan tinggi dan kecemasan mutasi secara umum dinyatakan tinggi. Hal ini didasarkan pada nilai rata-rata empirik bahwa *Self efficacy* tergolong tinggi, yang ditunjukkan oleh nilai rata-rata empiric *Self efficacy* (103.7705) lebih besar daripada nilai rata-rata hipotetiknya (60) akan tetapi selisihnya tidak melebihi bilangan 1 simpangan baku.

5. Kecemasan mutasi tergolong tinggi yang ditunjukkan oleh nilai rata-rata empirik (98.3833) lebih besar daripada nilai rata-rata hipotetiknya (75).

B. Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain:

1. Saran Kepada personil bintara di Sat Brimob Polda Sumut (Subjek Penelitian)

PNS di Sat Brimob Polda Sumut harus dapat mempertahankan tingkat *Self efficacy* yang sangat tinggi dan agar dapat berupaya untuk lebih meningkatkan *Self efficacy*, yaitu berupa kemampuan menghindari tekanan sosial dan dapat bertindak dengan cara tertentu, mampu menyesuaikan dengan lingkungan kerja, memiliki hubungan yang baik dengan sesama pekerja, memiliki pemikiran yang positif dan luas akan pengetahuan mutasi. Hal ini karena sebagai personil, kinerja yang baik sangat diperlukan sebagai bentuk tanggung jawab pada pekerjaannya terutama dalam mengayomi masyarakat.

2. Saran Kepada Sat Brimob Polda Sumut

Pihak Sat Brimob Polda Sumut diharapkan agar dapat menyediakan informasi yang jelas mengenai pekerjaan baik dalam hal mutasi serta memberikan program yang dapat meningkatkan *Self efficacy* personil.

3. Saran Kepada Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat melengkapi dan menyempurnakan penelitian ini dengan menambahkan variabel yang berbeda dari faktor-faktor *Self efficacy*. Diantaranya status sosial ekonomi, jaringan sosial, religiusitas, kepribadian, faktor sosial dan perkembangan otak serta faktor genetik. Selain itu, di dalam

menyebarkan angket atau kuesioner peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat selalu tetap berada di tempat selama penelitian dilakukan sehingga dapat memantau subjek penelitian dan mendapatkan data yang valid.



BAB IV

LAPORAN PENELITIAN

Bab ini berisi laporan mengenai hasil penelitian, serta pembahasan atas hasil yang didapat dari penelitian ini. Bab ini terdiri dari orientasi kanchah penelitian, pelaksanaan penelitian, hasil penelitian dan pembahasan.

A. Orientasi Kanchah Penelitian dan Gambaran Subjek Penelitian

1. Orientasi Kanchah Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara *Self efficacy* dengan kecemasan menghadapi mutasipada personil bintangara. Subjek yang dijadikan sampel penelitian ini adalah personil bintangara Sat Brimob Polda Sumut. Penelitian ini dilakukan di kantor Sat Brimob Polda Sumut yang beralamat di Jalan K.H. Wahid Hasyim No.3i, Merdeka, Medan Baru, Merdeka, Kota Medan, Sumatera Utara.

Polri adalah sebagai bagian dari sistem Pemerintahan Negara Republik Indonesia, mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat, serta sebagai aparat penegak hukum. Untuk menyelenggarakan tugas dan tanggung jawab tersebut serta mencapai tujuan, maka perlu dilakukan perencanaan secara bertahap dan berkesinambungan, melalui perencanaan jangka panjang, jangka menengah dan jangka pendek yang dituangkan dalam Grand Strategi Polri. Dalam rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia Polri yang profesional, bermoral, modern dan patuh hukum dilaksanakan melalui

peningkatan Sumber Daya Manusia Polri yang memadai baik secara kuantitas maupun kualitas guna memenuhi kebutuhan organisasi untuk mencapai ratio polisi yang ideal. Strategi yang dilaksanakan penambahan anggota baru Polri dengan mengutamakan putra daerah (prinsip "*local boy for the local job*"). Sedangkan pendidikan Perwira Polri melalui Akpol, SIPSS, Bintara dan tantama Polri yang dijaring dari calon berkualitas terutama aspek moral kepribadian dan intelektual, dalam proses *werving* yang dilakukan secara proporsional, bersih, transparan dan obyektif serta akuntabel, dengan melibatkan pihak luar sebagai pengawas, hal ini sesuai program unggulan Polri *Quick Wins*.

Di bidang Pembangunan Sarana dan Prasarana, guna memberikan dukungan bagi peningkatan keamanan, ketertiban dan penanggulangan kriminalitas secara profesional, bermoral dan modern serta menjunjung tinggi HAM. Dengan memenuhi kebutuhan dan pemberdayaan materiil, fasilitas dan jasa, telah dibangun kekuatan *soft power* dan tidak melanggar HAM, membangun dan mengembangkan jaringan informasi dan komunikasi melalui *E-Police* secara nasional dan terintegrasi, membangun fasilitas kepolisian dalam upaya mendekatkan Polisi dengan masyarakat termasuk membangun Polsubsektor di wilayah perbatasan negara dan pulau – pulau terluar berpenghuni.

2. Gambaran Umum Subjek Penelitian

Penelitian yang bertempat di Sat Brimob Polda Sumut ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara *Self efficacy* dengan kecemasan. Subjek penelitian ini adalah personil bintara di Sat Brimob Polda Sumut yang berjumlah 60 orang.

B. Pelaksanaan Penelitian

Persiapan penelitian ini dilakukan mulai dari persiapan alat ukur dan persiapan administrasi penelitian. Dimana persiapan administrasi, yaitu tentang perizinan secara informal yang dilanjutkan dengan pengurusan surat penghantar penelitian. Selain itu persiapan juga membahas tentang alat ukur peneliti. Adapun langkah-langkahnya adalah sebagai berikut.

1. Persiapan Penelitian

Persiapan penelitian perlu dilakukan, terlebih dahulu diadakan persiapan terarah hal-hal yang dipersiapkan adalah berkaitan dengan perizinan dan penyusunan alat ukur yang digunakan dalam penelitian.

a. Persiapan Administrasi

Sebelum penelitian dilakukan, terlebih dahulu diadakan persiapan penelitian yang meliputi persiapan administrasi yang menyangkut permohonan izin berupa surat permohonan izin pengumpulan data yang ditujukan kepada Bapak Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, setelah surat permohonan izin dan segala hal yang berkaitan dengan proses administrasi lengkap dan disetujui oleh Bapak Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area kemudian surat tersebut diberikan kepada Kaur min Sat Brimob Polda Sumut untuk diberikan langsung kepada Komandan Sat Brimob Polda Sumut. Dalam proses pengajuan surat izin kepada Institusi Sat Brimob Polda Sumut, pengajuan saya langsung disetujui untuk melakukan penelitian pada hari itu juga. Setelah diberikan izin melakukan penelitian oleh Komandan Sat Brimob Polda Sumut maka peneliti langsung mempersiapkan alat ukur instrumen pengumpulan data penelitian.

b. Persiapan Alat Ukur

Penelitian ini menggunakan skala sebagai alat pengumpul data. Ada dua macam skala yang digunakan yaitu skala *Self efficacy* dan kecemasan menghadapi pensiun.

1. Skala *Self efficacy*

Skala *Self efficacy* disusun berdasarkan beberapa dimensi yaitu Tingkat (*level*), Keadaan umum (*generality*) dan Kekuatan (*strength*). Skala *Self efficacy* terdiri dari 30 item yang terdiri atas 15 item *favourable* dan 15 item *unfavourable* dengan empat alternatif jawaban yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS). Item-item ini memiliki skor sebagai berikut: item *favourable* dengan jawaban sangat tidak setuju (STS) diberikan skor 1, jawaban tidak setuju (TS) diberikan skor 2, jawaban setuju (S) diberikan skor 3, jawaban sangat tidak setuju (STS) diberikan skor 4. Begitu juga sebaliknya untuk item *unfavourable* akan diberikan skor 4 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS), skor 3 untuk jawaban setuju (S), skor 2 untuk jawaban tidak setuju (TS) dan skor 1 untuk jawaban sangat setuju (SS).

Penggunaan empat alternatif jawaban untuk menghindari respon menjawab ditengah, terutama bagi mereka yang ragu-ragu atas jawaban yang diberikan. Usaha lain yang dilakukan peneliti adalah mendampingi personil bintara ketika mengisi angket. Sebaran item-item skala kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Distribusi Sebaran Item *Self efficacy* Sebelum *Try Out*

No.	Aspek- aspek	Indikator	Nomor Item		Jumlah
			Favour able	Unfavoura ble	
1	Tingkat (<i>Level</i>)	a. mengerjakan suatutugas berbeda dalam tingkatkesulitan tugas b. Memiliki pandanganyang positif terhadap tugas yang diberikan	1,3,5,	2,4,6,	6
2	Kekuatan (<i>Strength</i>)	a. Keyakinan akan kemampuan diri untuk bertahan dan berusaha mencaripenyelesaian dalamengerjakan tugas b. Mampu menyikapisituasi dan kondisi yangberagam dengan sikappositif	7,9,11,	8,10,12	6
3	Keadaan Umum (<i>Genarality</i>)	a. Mengaplikasikan keyakinan terhadap kemampuan diri dalam berbagaisituasi yang berbeda b. Memiliki kemampuan untuk belajar dari pengalaman	13,15,1 7	14,16,18	6
Total					30

2. Skala kecemasan menghadapi mutasi

Skala kecemasan menghadapi mutasi disusun berdasarkan aspek-aspek yaitu Gerakan biologis, Perilaku, Motivasi, Pikiran, Suasana Hati. Skala kecemasan terdiri dari 30 item yang terdiri atas 15 item *favourable* dan 15 item *unfavourable* dengan empat alternatif jawaban yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS). Item-item ini memiliki skor sebagai berikut: item *favourable* dengan jawaban sangat tidak setuju (STS) Diberikan skor 1, jawaban tidak setuju (TS) diberikan skor 2, jawaban setuju (S) diberikan skor 3, jawaban sangat tidak setuju (STS) diberikan skor 4. Begitu juga sebaliknya untuk item *unfavourable* akan diberikan skor 4 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS), skor 3 untuk jawaban setuju (S), skor 2 untuk jawaban tidak setuju (TS) dan skor 1 untuk jawaban sangat setuju (SS).

Penggunaan empat alternatif jawaban untuk menghindari respon menjawab ditengah, terutama bagi mereka yang ragu-ragu atas jawaban yang diberikan. Usaha lain yang dilakukan peneliti adalah mendampingi personil bintanga ketika mengisi angket. Sebaran item-item skala kecemasan menghadapi mutasi dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Distribusi Sebaran Item Skala kecemasan Sebelum *Try Out*

No.	Aspek-aspek	Indikator	Nomor Item		Jumlah
			Favourable	Unfourable	
1	Gerakan biologis	a. kegugupan b. mudah pusing c. Mudah marah	1, 3	2,4	4
2	Perilaku	a. Perilaku menghindar b. Perilaku melekat	5,7,9	6,8,10	6
3	Motivasi	a. Tidak bersemangat b. mudah khawatir	11,13,15	12,14,16	6
4	Pikiran	a. Khawatir tentang sesuatu b. Sulit berkonsentrasi danmemfokuskan	17,19,21	18,20,22	6
5	Suasana hati	a. gelisah b. mudah curigaan	23,25,27	24,26,28	6
Total					30

2. Pelaksanaan Uji Coba Alat Ukur Penelitian

Penelitian ini menggunakan try out terpakai yang artinya pengambilan data dilakukan hanya satu kali. Pelaksanaan uji coba skala ini dilakukan pada 16 juli 2019 pada personil bintanga Sat Brimob Polda Sumut. Pelaksanaan pengambilan data dalam rangka uji coba alat ukur ini dimulai dari menghubungi Kaur min yaitu Bapak Ipda Hozaini. Pengambilan data dalam rangka uji coba alat

ukur ini dilakukan dengan cara membagikan skala pada personil bintanga Sat Brimob Polda Sumut dengan mendatangi ruangan-ruangan dimana tempat mereka bertugas. Sampel yang digunakan untuk uji coba penelitian ini berjumlah 60 orang. Sebelum anggota personil bintanga tersebut mengisi skala, terlebih dahulu peneliti memberikan penjelasan tentang tata cara pengisian skala tersebut.

Selanjutnya dilakukan penilaian terhadap butir skala dengan cara membuat format nilai berdasarkan skor-skor yang ada pada setiap lembarnya, kemudian skor yang merupakan pilihan subjek pada setiap butir pernyataan dipindahkan ke *windows excel*.

Hasil Uji Coba Skala *Self efficacy*

Berdasarkan data uji coba *Self efficacy* dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dari jumlah *item* yang diuji coba sebanyak 30 *items* dan terdapat 24 *items* yang memenuhi indeks diskriminasi $r_{ix} > 0,3$. Menurut Azwar (2013) menyatakan bahwa kriteria berdasarkan korelasi *itemtotal* biasanya digunakan batasan (batasan koefisiensi reliabel) $r_{ix} > 0,3$. Semua *item* yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,3 daya bedanya dianggap semakin memuaskan. Setelah uji coba, sebanyak 6 *items* dinyatakan gugur yaitu butir nomor 4, 5, 7, 9, 13 dan 23. Sedangkan butir pernyataan yang berjumlah 24 butir pernyataan mempunyai koefisiensi $r_{ix} = 0.333$ sampai dengan $r_{ix} = 0.837$ setelah uji reliabel. Maka ada 24 butir skala *Self efficacy* yang valid untuk disebar. Berikut adalah tabel distribusi penyebaran butir pernyataan skala kepuasan kerja.

Tabel 3. Distribusi Item Skala *Self efficacy* setelah Uji Coba

No.	Aspek- aspek	Indikator	Nomor Item		Jumlah
			Favourable	Unfavourable	
1	Tingkat (<i>Level</i>)	a. mengerjakan suatu tugas berbeda dalam tingkat kesulitan tugas b. Memiliki pandangan yang positif terhadap tugas yang diberikan	1,3,5*, 7*,9*	2,4*,6,8,10	10
2	Kekuatan (<i>Strength</i>)	a. Keyakinan akan kemampuan diri untuk bertahan dan berusaha mencari penyelesaian dalam mengerjakan tugas b. Mampu menyikapi situasi dan kondisi yang beragam dengan sikap positif	11,13*,15,17,19	12, 14, 16, 18,20	10
3	Keadaan Umum (<i>Generality</i>)	a. Mengaplikasikan keyakinan terhadap kemampuan diri dalam berbagai situasi yang berbeda b. Memiliki kemampuan untuk belajar dari pengalaman	21, 23*, 25, 27, 29	22, 24, 26, 28, 30	10
Total					30

NB: Butir nomor yang diberi tanda * merupakan butir Item gugur

Setelah pengujian validitas *item*, kemudian dilanjutkan dengan analisis reliabilitas. Teknik uji reliabilitas skala kepuasan kerjamenggunakan *cronbach's alpha* dan diperoleh reliabilitas sebesar 0,927. Berdasarkan indeks reliabilitas tersebut, maka skala yang telah disusun dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, yaitu dapat digunakan pada saat yang lain dalam mengungkap *Self efficacy*.

Hasil Uji Coba Skala Kecemasan

Berdasarkan data uji coba skala kepercayaan diri dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dari jumlah *item* yang diuji coba sebanyak 30 *items* dan seluruh tidak ditemukan adanya item yang gugur dan dinyatakan seluruh item valid dengan koefisiensi $r_{ix} = 0.439$ sampai dengan $r_{ix} = 0.726$ setelah uji reliabel. Maka seluruh butir skala kecemasan meghadapi mutasi valid untuk disebar. Berikut di bawah ini tabel distribusi hasil uji coba skala kecemasan.

Tabel 4. Distribusi *Item* Skala Kecemasan Setelah Uji Coba

No.	Aspek-aspek	Indikator	Nomor Item		Jumlah
			Favourable	Unfourable	
1	Gerakan biologis	a. kegugupan b. mudah pusing c. Mudah marah	1, 3	2,4	4
2	Perilaku	a. Perilaku menghindar b. Perilaku melekat	5,7,9	6,8,10	6
3	Motivasi	a. Tidak bersemangat b. mudah khawatir	11,13,15	12,14,16	6
4	Pikiran	a. Khawatir tentang sesuatu b. Sulit berkonsentrasi danmemfokuskan	17,19,21	18,20,22	6
5	Suasana hati	a. gelisah b. mudah curigaan	23,25,27	24,26,28	6
Total					30

Setelah selesai pengujian validitas *item*, kemudian dilanjutkan dengan analisis reliabilitas. Teknik uji reliabilitas skala kesejahteraan psikologis menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Indeks reliabilitas yang diperoleh sebesar = 0,946. Berdasarkan indeks reliabilitas tersebut, maka skala yang telah

disusun dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, yaitu dapat digunakan pada saat yang lain dalam mengungkapkan kecemasan menghadapi mutasi.

3. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada 16 Juli 2019 pada personil bintara Sat Brimob Polda Sumut dengan jumlah 60 orang personil bintara. Dimana setelah memperoleh ijin dari kaur min, maka peneliti mendatangi ruangan para personil bintara dimana ruangan mereka bertugas.

Setelah skala alat ukur terkumpul, secara keseluruhan diketahui bahwa semua sampel yang mengisi skala, telah mengisi skala dengan benar dengan tidak adanya jawaban yang terlewat atau kosong. Selanjutnya dilakukan penelitian terhadap butir skala dengan cara membuat format nilai berdasarkan skor-skor nilai pada setiap lembarnya. Kemudian skor yang merupakan pilihan subjek pada setiap butirnya dipindahkan ke program *windows excel*. Setelah kedua data yang dibutuhkan terkumpul, yakni data nilai total *Self efficacy* dan data nilai total kecemasan dari setiap anggota personil bintara, kemudian nilai tersebut dipasangkan untuk masing-masing anggota personil bintara. Nilai *Self efficacy* selanjutnya disebut sebagai X dan nilai kecemasan disebut sebagai Y.

C. Analisis Data dan Hasil Penelitian

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis korelasi *Pearson Product Moment*. Hal ini dilakukan sesuai dengan judul penelitian dan identifikasi variabel-variabelnya, dimana Analisis korelasi *Product Moment* adalah variabel terikat. Namun sebelum dianalisis dengan teknik Analisis korelasi *Pearson Product Moment*, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap

variabel yang menjadi pusat penelitian, yaitu data variabel terikat adalah kecemasan dan variabel bebas adalah *Self efficacy* yang meliputi uji normalitas sebaran, dan uji linieritas hubungan.

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Berdasarkan uji coba alat ukur diketahui *Self efficacy* dari 30 item terdapat 24 item yang valid dengan skor bergerak dari $r_{bt}= 0,333$ sampai dengan $r_{ix}= 0,837$ dengan skor reliabilitas *Cronbach Alpha* 0,927. Sedangkan skala kecemasan menghadapi mutasi dari 30 item terdapat seluruh butir item yang valid dengan skor bergerak dari $r_{bt}= 0.439$ sampai dengan $r_{ix}= 0,726$ dengan skor reliabilitas *Cronbahch Alpha* 0,946.

2. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Adapun maksud dari uji normalitas sebaran ini adalah untuk membuktikan bahwa penyebaran data-data penelitian yang menjadi pusat perhatian telah menyebar berdasarkan prinsip. Uji normalitas sebaran dianalisis dengan menggunakan *one sample Kolmogorov-Smirnov*. Sebagai kriteria apabila $p > 0,05$ maka sebarannya dikatakan normal, sebaliknya apabila $p < 0,05$ sebarannya dinyatakan tidak normal (Hadi, 2004). Hasil uji normalitas dari skala hubungan kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Table 5. Hasil Perhitungan Uji Normalitas

No.	Variabel	Nilai Z	Nilai P	Keterangan
1.	<i>Self efficacy</i>	0,304	0,067	Sebaran Normal
2.	Kecemasan mutasi	0,256	0,085	Sebaran Normal

Keterangan

Z : Koefisien *Kolmogrov-Smirnov Z*

p : Peluang terjadinya kesalahan

b. Uji Linearitas

Uji linieritas dimaksudkan untuk mengetahui derajat hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Artinya apakah *Self efficacy* yang dimiliki personil bintara di Sat Brimob Polda Sumut dapat menerangkan adanya hubungan timbulnya kecemasan mutasi yaitu meningkatnya atau menurunnya nilai sumbu Y (*Self efficacy* pada personil bintara di Sat Brimob Polda Sumut) seiring dengan meningkatnya atau menurunnya nilai sumbu X (kecemasan mutasi).

Berdasarkan uji linieritas, dapat diketahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dapat atau tidak dianalisis secara korelasional. Analisis menunjukkan bahwa variabel bebas (*Self efficacy*) mempunyai hubungan yang linier terhadap variabel terikat (kecemasan pada personil bintara di Sat Brimob Polda Sumut). Sebagai kriteria apabila $p \text{ beda} < 0,05$ maka dinyatakan mempunyai hubungan linier (Hadi, 2004). Nilai-nilai tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Hasil Perhitungan Uji Linearitas

Korelasional	F	P	Keterangan
X-Y	44.707	0,000	Linier

Keterangan :

Variabel X = *Self efficacy*

Variabel Y = Kecemasan mutasi pada personil bintara di sat Brimob Polda Sumut

F = Koefisien Linieritas

P = Proporsi peluang ralat (probabilitas)

3. Hasil Perhitungan Analisis Data *Pearson Product Moment*

Berdasarkan hasil analisis dengan metode Analisis Korelasi *Pearson Product Moment*, diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *Self efficacy* dengan kecemasan mutasi pada personel bintanga di Sat Brimob Polda Sumut, dimana $p = 0,006$; $p < 0,05$. Artinya semakin tinggi *Self efficacy* pada personel bintanga di Sat Brimob Polda Sumut, maka semakin tinggi kecemasan. Atau sebaliknya, semakin rendah *Self efficacy* pada personel bintanga di Sat Brimob Polda Sumut maka semakin rendah kecemasan. Dengan demikian, maka hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini, dinyatakan “diterima”.

Dalam hal ini ada (43,5 %) sumbangan efektif *Self efficacy* mempengaruhi kecemasan mutasi serta (56,5%) faktor lain yang mempengaruhi dalam penelitian ini yang tidak terlihat diantaranya status sosial ekonomi, jaringan sosial, religiusitas, kepribadian, faktor sosial dan perkembangan otak serta faktor genetik. Berikut tabel hasil perhitungan analisis data *Pearson Product Moment*:

Table 6. Perhitungan r *Pearson Product Moment*

Statistik	Koefisien (r_{xy})	Koef.Det. (r^2)	P	BE %	KET
X-Y	0,660	0,435	0,006	43,5	Sangat Signifikan

Keterangan ;

X = *Self efficacy*

Y = Kecemasan

r_{xy} = Koefisien hubungan antara X dengan Y

r^2 = Koefisien determinan X terhadap Y

p = Peluang terjadinya kesalahan

BE % = Bobot sumbangan efektif X terhadap Y dalam persen

Ket = Sangat signifikan pada taraf signifikansi 1 % atau $p < 0,006$

4. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik

a. Mean Hipotetik

Untuk variabel *Self efficacy*, jumlah butir yang valid adalah sebanyak 24 items yang diformat dengan skala *Likert* dalam 4 pilihan jawaban, maka *mean* hipotetiknya adalah $[(24 \times 1) + (24 \times 4)] : 2 = 60$. Kemudian untuk variabel kecemasan mutasi, jumlah butir dinyatakan seluruh item valid diformat dengan skala *Likert* dalam 4 pilihan jawaban, maka *mean* hipotetiknya adalah $[(30 \times 1) + (30 \times 4)] : 2 = 75$.

b. Mean Empirik

Berdasarkan analisis data, seperti yang terlihat dari analisis uji normalitas sebaran diketahui bahwa, *mean* empirik variabel *Self efficacy* adalah 98.3833 sedangkan untuk variabel kecemasan, *mean* empiriknya adalah 103.7705.

c. Kriteria

Dalam upaya mengetahui kondisi *Self efficacy* dan kecemasan mutasi, maka perlu dibandingkan antara *mean* empirik dan *mean* hipotetik dengan memperhatikan besarnya bilangan simpangan baku (*standard deviation*) dari masing-masing variabel. Untuk variabel *Self efficacy* nilai simpangan baku adalah sebesar 10.34177 sedangkan untuk variabel kecemasan mutasi nilai simpangan baku adalah sebesar 11.82567.

Dari besarnya bilangan-bilangan simpangan baku tersebut, maka untuk variabel *Self efficacy*, apabila *mean* hipotetik < *mean* empirik, dimana selisihnya melebihi bilangan satu simpangan baku, maka dinyatakan bahwa *Self efficacy* tinggi dan apabila *mean* hipotetik > *mean* empirik, dimana selisihnya melebihi bilangan satu simpangan baku, maka dinyatakan bahwa *Self efficacy*

tergolong rendah. Selanjutnya untuk variabel kecemasan mutasi, apabila *mean* hipotetik <*mean* empirik, dimana selisihnya melebihi bilangan satu simpangan baku, maka dinyatakan bahwa kecemasan mutasi tergolong tinggi dan apabila *mean* hipotetik >*mean* empirik, dimana selisihnya melebihi bilangan satu simpangan baku, maka dinyatakan bahwa individu memiliki kecemasan mutasi yang tergolong rendah. Berikut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 7. Hasil Perhitungan Nilai Rata-Rata Hipotetik dan Nilai Rata-Rata Empirik

Variabel	SB / SD	Nilai Rata-Rata		Keterangan
		Hipotetik	Empirik	
<i>Self efficacy</i>	10.34177	60	98.3833	Tinggi
Kecemasan mutasi	11.82567	75	103.7705.	Tinggi

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi *Pearson Product Moment* menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara *Self efficacy* dengan kecemasan mutasi pada personil di Sat Brimob Polda Sumut. Meninjau dari korelasi koefisien dimana $r_{xy} = 0,660$; $p = 0,006 < 0,050$. Artinya semakin tinggi *Self efficacy*, maka semakin tinggi kecemasan mutasi, sebaliknya semakin rendah *Self efficacy* maka semakin rendah kecemasan mutasi. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesis penelitian ini “diterima”. *Self efficacy* yang sangat rendah merupakan permasalahan-permasalahan yang sangat rumit dalam kehidupan. *Self efficacy* sejatinya diciptakan oleh individu itu sendiri melalui faktor-faktor yang ada. Menurut Huppert (2009) faktor lain (*others*

factors) dari *Self efficacy* dapat meningkatkan *iSelf efficacy* dari karyawan itu sendiri, dimana faktor tersebut dapat mengubah perilaku, pikiran dan motivasi sebagai metode untuk meningkatkan *Self efficacy*.

Kecemasan merupakan salah satu bagian dari faktor yang mempengaruhi *Self efficacy*. Hasil diatas menunjukkan bahwa *Self efficacy* memberikan sumbangan pengaruh yang efektif terhadap kecemasan personal.

Hal tersebut diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tanujaya (2014) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang agak rendah antara *Self efficacy* dengan kecemasan sebesar 0,577. Korelasi positif artinya semakin karyawan memiliki *Self efficacy* rendah, maka semakin tinggi kecemasan. Sebaliknya, semakin karyawan memiliki *Self efficacy* yang tinggi, maka semakin rendah kecemasan. *Self efficacy* sebenarnya bukan merupakan satu-satunya variabel yang dapat mempengaruhi tingkat kecemasan pada karyawan toko yang memperoleh penghasilan satu juta per bulan. Penelitian yang dilakukan oleh Amawidya dan Utami (2006) menunjukkan bahwa tingkat religiusitas yang dimiliki oleh individu juga dapat mempengaruhi tingkat *Self efficacy* individu.

Meskipun *Self efficacy* personal bintara di Sat Brimob Polda Sumut tergolong tinggi namun, terdapat beberapa permasalahan yaitu ketika personal bintara tersebut tidak mengetahui cara melakukan tugas dengan maksimal ketika ia memperoleh informasi mengenai mutasi, terjadinya kefatalan yang menyebabkan kinerja menjadi sangat buruk, menghindari personal lain, dan cenderung absen dalam melakukan tugas komando. Hal ini berarti bahwa personal

bintara tidak memiliki keseimbangan antara *Self efficacy* sehingga tidak dapat menyeimbangkan pikiran yang lebih positif untuk menghadapi mutasi.

Menurut Handoko (2010), karyawan yang tidak memiliki *Self efficacy* dengan pekerjaannya akan memiliki semangat kerja yang rendah, sering melamun, emosi yang tidak stabil, absensi yang meningkat, dan melakukan kesibukan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, mudah gelisah, khawatir, mudah lelah, tidak dapat mengontrol emosi. Stipek (2001, dalam Santrock, 2007) menjelaskan bahwa *self efficacy* adalah kepercayaan seseorang atas kemampuannya sendiri. Individu tersebut membuat tujuan yang menantang untuk dirinya dan mempertahankan komitmen yang kuat pada tujuan tersebut. Individu memberikan upaya yang tinggi pada apa yang dikerjakannya dan meningkatkan upayanya saat menghadapi kegagalan atau kemunduran. Individu tetap berfokus pada tugas dan memikirkan strategi untuk menghadapi kesulitan. Individu menganggap kegagalan sebagai akibat upaya yang kurang memadai, yang akan mendukung orientasi kesuksesan. Individu memandang ancaman dan stressor potensial dengan percaya diri bahwa ia dapat melakukan kontrol terhadap hal tersebut.

Dalam penelitian ini diketahui Mean Hipotetik *Self efficacy* adalah 60 dan Mean Hipotetik kecemasan adalah 75 sedangkan Mean Empirik variabel *Self efficacy* 98.3833 dan kecemasan mutasisebesar 103.7705. Hal ini menunjukkan bahwa *Self efficacy* memiliki pengaruh sebesar 43,5% dengan koefisien r_{xy} sebesar 0,660 dan menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara *Self efficacy* dengan kecemasan mutasi. Dalam hal ini ada (56,5%) faktor lain yang mempengaruhi dalam penelitian ini yang tidak terlihat diantaranya status sosial

ekonomi, jaringan sosial, religiusitas, kepribadian, faktor sosial dan perkembangan otak serta faktor genetik.





LAMPIRAN A
SKALA *SELF EFFICACY*

IDENTITAS DIRI

(Identitas Bapak/Ibu dirahasiakan)

Inisial :
 Usia : Tahun
 Jenis Kelamin : Laki-laki/ Perempuan
 Pendidikan terakhir :
 Jabatan :
 NIP :

PETUNJUK PENGISIAN

Skala ini terdiri atas 30 butir pernyataan.

1. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama. Kemudian berikan jawaban Bapak/Ibu pada lembar jawaban yang sudah disediakan dengan memberikan tanda silang (X) pada kolom yang sudah tersedia, yaitu:
 - STS** : bila “Sangat Tidak Setuju” dengan pernyataan tersebut
 - TS** : bila “Tidak Setuju” dengan pernyataan tersebut
 - S** : bila “Setuju” dengan pernyataan tersebut
 - SS** : bila “Sangat Tidak Setuju” dengan pernyataan tersebut

2. Bapak/Ibu mohon mengisi sesuai dengan keadaan yang sebenar-benarnya. Setiap orang memiliki jawaban yang berbeda namun semua jawaban dianggap **BENAR** dan tidak ada jawaban yang dianggap **SALAH**. Jawaban yang paling benar adalah jawaban yang paling sesuai dengan diri Bapak/Ibu.

3. Jika Bapak/Ibu ingin mengganti jawaban, berilah tanda sama dengan (=) pada jawaban yang tidak sesuai lalu berilah tanda (X) pada jawaban yang lebih sesuai dengan diri Bapak/Ibu.

No.	Pernyataan	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya memiliki arah dan tujuan hidup	SS	S	TS	STS

4. Jawablah semua pernyataan, jangan ada yang terlewat.

SELAMAT BEKERJA

ANGKET SKALA ASPEK *SELF EFFICACY*

NO.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	saya selalu yakin saat memulai mengerjakan tugas	SS	S	TS	STS
2	saya mampu menyelesaikan tugas sesuai pada waktu yang ditentukan	SS	S	TS	STS
3	Pekerjaan yang saya lakukan tidak monoton	SS	S	TS	STS
4	Pekerjaan yang saya lakukan terasa membosankan karena kurang sesuai dengan minat saya	SS	S	TS	STS
5	Pekerjaan yang saya kerjakan menarik	SS	S	TS	STS
6	Pekerjaan yang diberikan kepada saya lakukan kurang bervariasi sehingga membuat saya bosan mengerjakannya	SS	S	TS	STS
7	Saya mendapatkan gaji yang cukup dari institusi ini	SS	S	TS	STS
8	Imbalan yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan membuat saya kecewa	SS	S	TS	STS
9	Saya senang karena pembayaran yang saya dapatkan tepat waktu	SS	S	TS	STS
10	Saya merasa diperlakukan tidak adil karena gaji yang saya terima tidak sesuai dengan tenaga yang saya berikan	SS	S	TS	STS
11	Sistem penerimaan gaji di institusi ini memiliki prosedur yang transparan dan jujur	SS	S	TS	STS
12	Prosedur cara pembayaran gaji di institusi ini kurang jelas sehingga hal ini mengecewakan	SS	S	TS	STS

	saya				
13	Promosi yang dilakukan di institusi ini sepertinya cukup adil	SS	S	TS	STS
14	Promosi yang dilakukan di institusi ini bagi saya tidak adil dan berpihak	SS	S	TS	STS
15	Saya merasa jenjang karir di institusi ini jelas	SS	S	TS	STS
16	Jenjang karir yang tidak jelas dalam institusi ini membuat saya tidak termotivasi bekerja	SS	S	TS	STS
17	Setiap promosi yang dilakukan dalam institusi ini dilakukan secara transparan sehingga membuat saya merasakan keadilan	SS	S	TS	STS
18	Promosi yang tidak dilakukan secara transparan membuat saya kecewa	SS	S	TS	STS
19	Saya senang memiliki atasan yang senantiasa menghargai hasil kerja dan memberikan perhatian kepada anak buahnya	SS	S	TS	STS
20	Atasan saya tidak pernah menghargai kerja keras saya, sehingga saya tidak semangat	SS	S	TS	STS
21	Sungguh menyenangkan mempunyai atasan yang mau mendengarkan keluhan-keluhan anak buahnya	SS	S	TS	STS
22	Mendengarkan atasan menegur kesalahan anak buah di depan umum, membuat hati saya tidak nyaman	SS	S	TS	STS
23	Memiliki atasan yang mempercayai kemampuan anak buah membuat saya bersemangat bekerja	SS	S	TS	STS
24	Atasan saya tidak pernah memberikan kebebasan kreatif dalam pekerjaan	SS	S	TS	STS
25	Sungguh menyenangkan memiliki teman kerja yang saling membantu satu sama lain	SS	S	TS	STS
26	Memiliki teman kerja yang tidak saling menghargai satu sama lain, membuat saya sedih	SS	S	TS	STS
27	Hal yang membahagiakan saya adalah memiliki teman kerja yang saling membantu satu sama lain	SS	S	TS	STS
28	Memiliki teman kerja yang tidak saling mempercayai satu sama lain di institusi ini membuat suasana kerja tidak menyenangkan	SS	S	TS	STS
29	Hal yang membuat saya betah bekerja adalah karena teman sekerja yang saling mendukung	SS	S	TS	STS
30	Saya merasa sedih karena sesama teman kerja tidak saling membantu satu sama lain	SS	S	TS	STS



LAMPIRAN B KECEMASAN MUTASI

IDENTITAS DIRI

(Identitas Bapak/Ibu dirahasiakan)

Inisial :
 Usia : Tahun
 Jenis Kelamin : Laki-laki/ Perempuan
 Pendidikan terakhir :
 Jabatan :
 NIP :

PETUNJUK PENGISIAN

Skala ini terdiri atas 32 butir pernyataan.

1. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama. Kemudian berikan jawaban Bapak/Ibu pada lembar jawaban yang sudah disediakan dengan memberikan tanda silang (X) pada kolom yang sudah tersedia, yaitu:
 - STS** : bila “Sangat Tidak Setuju” dengan pernyataan tersebut
 - TS** : bila “Tidak Setuju” dengan pernyataan tersebut
 - S** : bila “Setuju” dengan pernyataan tersebut
 - SS** : bila “Sangat Tidak Setuju” dengan pernyataan tersebut
2. Bapak/Ibu mohon mengisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Setiap orang memiliki jawaban yang berbeda namun semua jawaban dianggap **BENAR** dan tidak ada jawaban yang dianggap **SALAH**. Jawaban yang paling benar adalah jawaban yang paling sesuai dengan diri Bapak/Ibu.

3. Jika Bapak/Ibu ingin mengganti jawaban, berilah tanda sama dengan (=) pada jawaban yang tidak sesuai lalu berilah tanda (X) pada jawaban yang lebih sesuai dengan diri Bapak/Ibu.

No.	Pernyataan	PILIHAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya memiliki arah dan tujuan hidup	SS	S	TS	STS

4. Jawablah semua pernyataan, jangan ada yang terlewat.

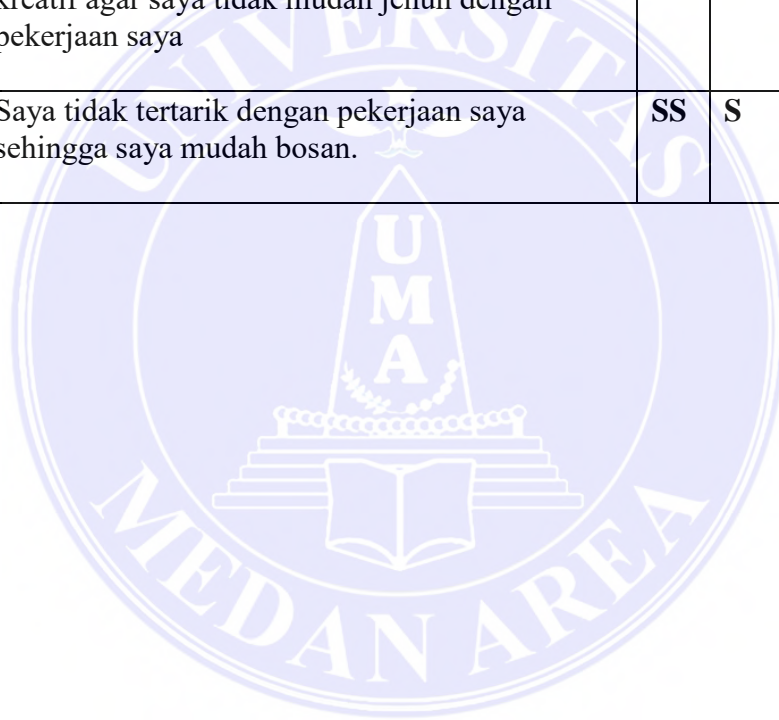
SELAMAT BEKERJA

ANGKET SKALA ASPEK KECEMASAN MUTASI

NO.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya memiliki rasa yakin dan positif tentang diri saya	SS	S	TS	STS
2	Saya kecewa dengan keadaan dan kemampuan saya	SS	S	TS	STS
3.	Saya mampu mengelola pekerjaan saya sendiri dengan baik	SS	S	TS	STS
4.	Saya tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
5.	Saya sangat dekat dengan rekan kerja saya	SS	S	TS	STS
6	Saya tidak pernah bertegur sapa dengan rekan kerja saya	SS	S	TS	STS
7	Beberapa rekan kerja adalah teman baik saya	SS	S	TS	STS
8	Rekan kerja saya bukan teman yang baik	SS	S	TS	STS
9	Apabila rekan kerja saya membutuhkan bantuan, saya selalu membantunya	SS	S	TS	STS
10	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya dan rekan kerja tidak pernah saling membantu	SS	S	TS	STS

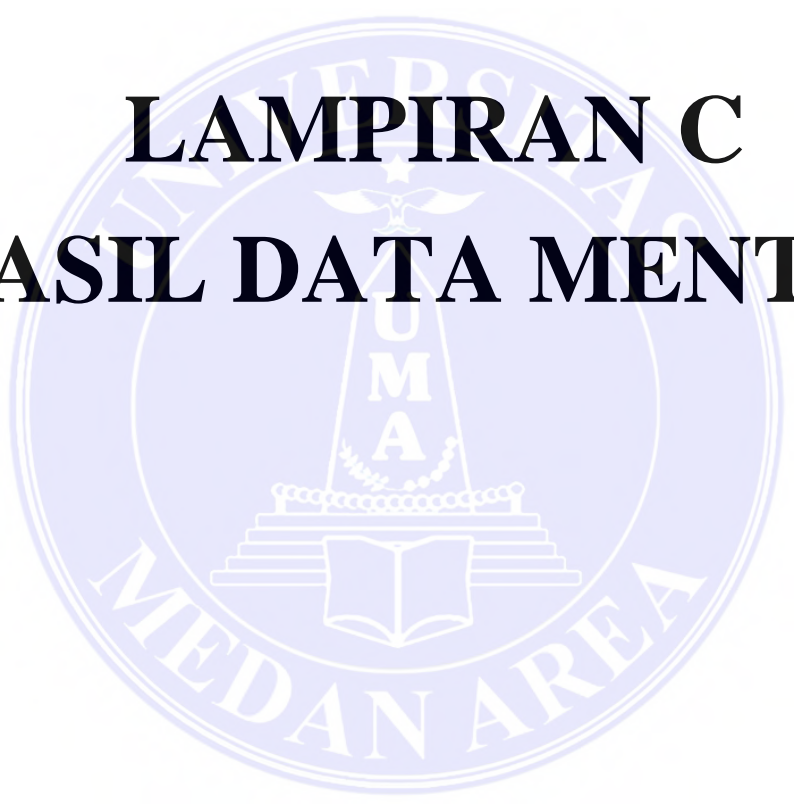
11	Saya mampu mengambil keputusan tanpa melibatkan orang lain	SS	S	TS	STS
12	Setiap pengambilan keputusan saya selalu melibatkan orang lain	SS	S	TS	STS
13	Saya mampu melakukan pekerjaan dengan baik tanpa melibatkan orang lain	SS	S	TS	STS
14	Saya tidak bisa menyelesaikan pekerjaan dengan sendiri	SS	S	TS	STS
15	Saya biasanya melakukan pekerjaan dengan baik mengurus keuangan dan urusan pribadi saya	SS	S	TS	STS
16	Dalam banyak hal saya merasa kecewa dengan pencapaian saya dalam hidup	SS	S	TS	STS
17	Saya berusaha memperbaiki kinerja saya ketika saya ditegor oleh atasan saya	SS	S	TS	STS
18	Saya tidak peduli jika saya ditegor oleh atasan saya	SS	S	TS	STS
19	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya	SS	S	TS	STS
20	Saya tidak tertarik untuk menjali hubungan dengan rekan kerja saya	SS	S	TS	STS
21	Saya mampu menghargai pendapat orang lain walaupun pendapat saya ditolak	SS	S	TS	STS
22	Saya kecewa apabila orang lain menolak pendapat saya	SS	S	TS	STS
23	Walaupun rezeki saya tidak sebanyak rezeki orang lain, saya selalu menerimanya dengan ikhlas	SS	S	TS	STS
24	Saya tidak pernah puas atas rezeki yang saya terima	SS	S	TS	STS
25	Saya yakin karir saya akan meningkat	SS	S	TS	STS
26	Saya tidak yakin karir saya akan meningkat				
27	Lebih penting bagi saya untuk "cocok" dengan orang lain daripada berdiri sendiri di atas saya prinsip	SS	S	TS	STS

28	Saya merasa stres karena saya tidak bisa mengikuti semua hal yang harus saya lakukan masing-masing hari	SS	S	TS	STS
29	Saya selalu belajar mengembangkan potensi saya agar saya mampu meraih prestasi dikantor saya	SS	S	TS	STS
30	Saya tidak pernah tertarik untuk meraih suatu prestasi dikantor saya	SS	S	TS	STS
31	Saya berupaya untuk menciptakan hal-hal yang kreatif agar saya tidak mudah jenuh dengan pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
32	Saya tidak tertarik dengan pekerjaan saya sehingga saya mudah bosan.	SS	S	TS	STS

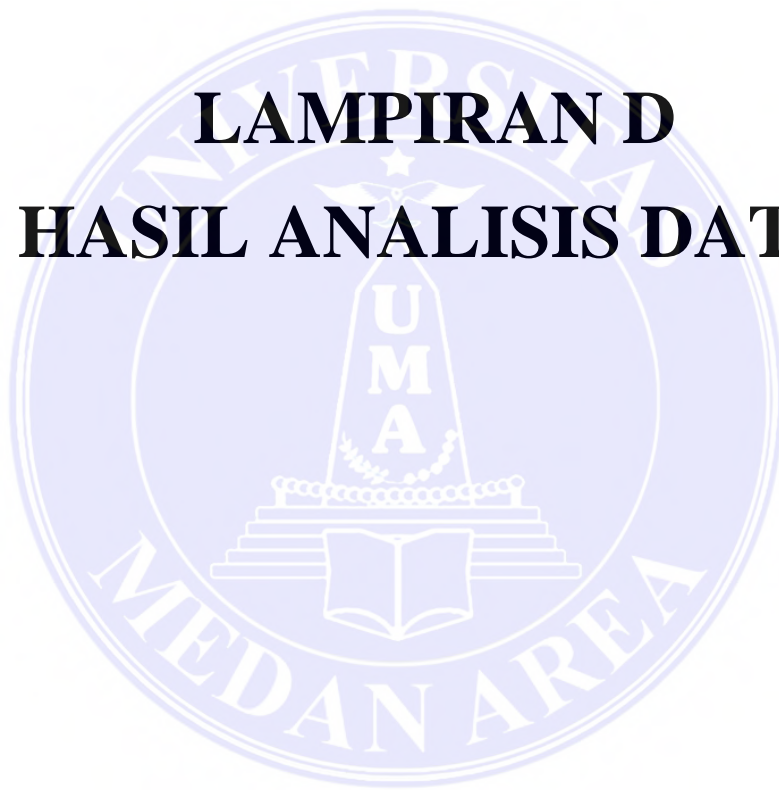


LAMPIRAN C

HASIL DATA MENTAH

The background features a large, light blue watermark of the Universitas Medan Area (UMA) logo. The logo is circular and contains a central emblem with a book, a scale, and a torch, surrounded by the text 'UNIVERSITAS MEDAN AREA' and 'UMA'.

LAMPIRAN D HASIL ANALISIS DATA



[DataSet0]

Scale: wellbeing**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	36	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.907	32

Item-Total Statistics

88

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	90.7778	164.863	.555	.903
VAR00002	90.8889	159.302	.659	.900
VAR00003	90.8056	165.190	.516	.903
VAR00004	90.7222	159.406	.629	.901
VAR00005	90.9722	169.171	.195	.909
VAR00006	90.8056	169.533	.245	.907
VAR00007	90.6944	160.675	.610	.901
VAR00008	90.7222	168.321	.324	.906
VAR00009	90.8889	166.844	.475	.904
VAR00010	90.8333	160.257	.638	.901
VAR00011	90.8056	168.733	.334	.906
VAR00012	90.9167	165.221	.377	.905
VAR00013	91.0833	165.221	.398	.905
VAR00014	90.9444	154.454	.756	.898
VAR00015	90.7222	165.235	.501	.903
VAR00016	90.9167	162.364	.614	.902
VAR00017	90.8889	171.873	.125	.908
VAR00018	91.0000	158.114	.610	.901
VAR00019	91.0000	155.543	.676	.900
VAR00020	90.7778	166.006	.453	.904
VAR00021	90.9167	164.021	.556	.903
VAR00022	91.1389	164.466	.494	.903
VAR00023	91.0000	158.514	.559	.902
VAR00024	91.0000	165.257	.457	.904
VAR00025	90.8056	158.390	.685	.900
VAR00026	90.8889	162.673	.696	.901
VAR00027	90.9722	171.742	.131	.908
VAR00028	90.8611	160.923	.510	.903
VAR00029	91.0000	168.171	.286	.906
VAR00030	90.7500	164.021	.519	.903
VAR00031	90.8056	171.933	.075	.911
VAR00032	90.6667	173.371	.033	.910

NEW FILE.

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

DATASET ACTIVATE DataSet1.

DATASET CLOSE DataSet0.

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('kepuasan kerja') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL

Reliability

		Notes	
Output Created		23-May-2019 14:07:52	
Comments			
Input	Active Dataset	DataSet1	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File	36	
	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('kepuasan kerja') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.	
Resources	Processor Time	00:00:00.000	
	Elapsed Time	00:00:00.000	

[DataSet1]

Scale: kepuasan kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	36	100.0

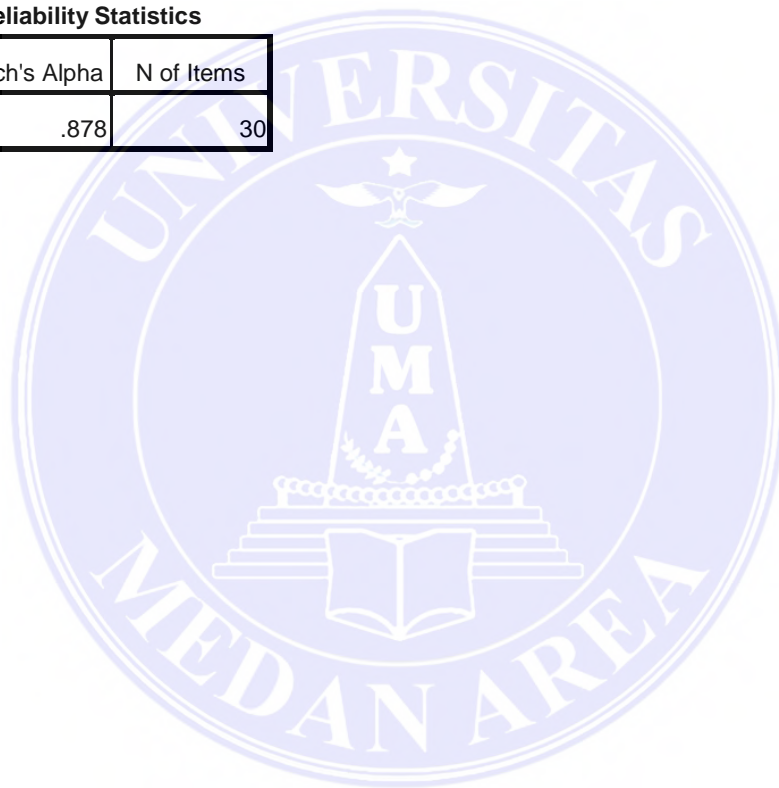
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	36	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	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	82.9167	135.221	.516	.871
VAR00002	82.9444	133.825	.455	.873
VAR00003	82.8056	142.790	.193	.878
VAR00004	82.7778	146.235	-.020	.883
VAR00005	83.0278	135.456	.495	.872
VAR00006	83.0278	129.913	.699	.866
VAR00007	83.2500	132.821	.552	.870
VAR00008	82.8611	134.980	.505	.872
VAR00009	82.8889	138.102	.378	.875
VAR00010	82.6111	137.844	.512	.872
VAR00011	82.7500	136.821	.435	.873
VAR00012	83.1667	132.943	.644	.868
VAR00013	82.7500	137.450	.387	.875
VAR00014	83.0833	135.907	.413	.874
VAR00015	82.8056	141.533	.211	.878
VAR00016	83.1667	130.829	.674	.867
VAR00017	83.1944	136.161	.495	.872
VAR00018	82.9444	145.311	.052	.880
VAR00019	83.0833	133.107	.653	.868
VAR00020	82.3611	145.666	.046	.880
VAR00021	83.1667	140.486	.271	.877
VAR00022	83.0278	137.571	.390	.874
VAR00023	83.1111	137.587	.348	.876
VAR00024	82.9167	140.307	.275	.877
VAR00025	83.1389	141.266	.279	.877
VAR00026	82.8333	139.971	.283	.877
VAR00027	83.0556	134.911	.538	.871
VAR00028	83.3056	137.761	.342	.876
VAR00029	83.0833	133.279	.644	.869
VAR00030	83.1111	137.759	.444	.873

```

NEW FILE.
DATASET NAME DataSet2 WINDOW=FRONT.
DATASET ACTIVATE DataSet2.
DATASET CLOSE DataSet1.
NPAR TESTS
  /K-S(NORMAL)=wellbeing Kepuasankerja
  /STATISTICS DESCRIPTIVES

  /MISSING ANALYSIS.

```

NPar Tests

Notes		
Output Created		23-May-2019 14:14:56
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	36
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)=wellbeing Kepuasankerja /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.031
	Number of Cases Allowed ^a	157286

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet2]

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
wellbeing	36	73.28	12.261	36	90
Kepuasankerja	36	59.08	10.592	36	76

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		wellbeing	Kepuasanekerja
N		36	36
Normal Parameters ^a	Mean	73.28	59.08
	Std. Deviation	12.261	10.592
Most Extreme Differences	Absolute	.125	.126
	Positive	.086	.074
	Negative	-.125	-.126
Kolmogorov-Smirnov Z		.751	.756
Asymp. Sig. (2-tailed)		.626	.618
a. Test distribution is Normal.			

```

EXAMINE VARIABLES=wellbeing Kepuasanekerja
/PLOT BOXPLOT STEMLEAF
/COMPARE GROUP
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/CINTERVAL 95
/MISSING LISTWISE
/NOTOTAL.

```

Explore

Notes		
Output Created		23-May-2019 14:15:35
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	36
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=wellbeing Kepuasankerja /PLOT BOXPLOT STEMLEAF /COMPARE GROUP /STATISTICS DESCRIPTIVES /CINTERVAL 95 /MISSING LISTWISE /NOTOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00.406
	Elapsed Time	00:00:00.437

[DataSet2]

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
wellbeing	36	100.0%	0	.0%	36	100.0%
Kepuasanekerja	36	100.0%	0	.0%	36	100.0%

Descriptives

		Statistic	Std. Error	
wellbeing	Mean	73.28	2.043	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	69.13	
		Upper Bound	77.43	
	5% Trimmed Mean	74.12		
	Median	75.50		
	Variance	150.321		
	Std. Deviation	12.261		
	Minimum	36		
	Maximum	90		
	Range	54		
	Interquartile Range	14		
	Skewness	-1.151	.393	
	Kurtosis	1.516	.768	
Kepuasanekerja	Mean	59.08	1.765	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	55.50	
		Upper Bound	62.67	
	5% Trimmed Mean	59.38		
	Median	61.00		
	Variance	112.193		
	Std. Deviation	10.592		
	Minimum	36		
	Maximum	76		
	Range	40		
	Interquartile Range	16		
	Skewness	-.539	.393	

Descriptives

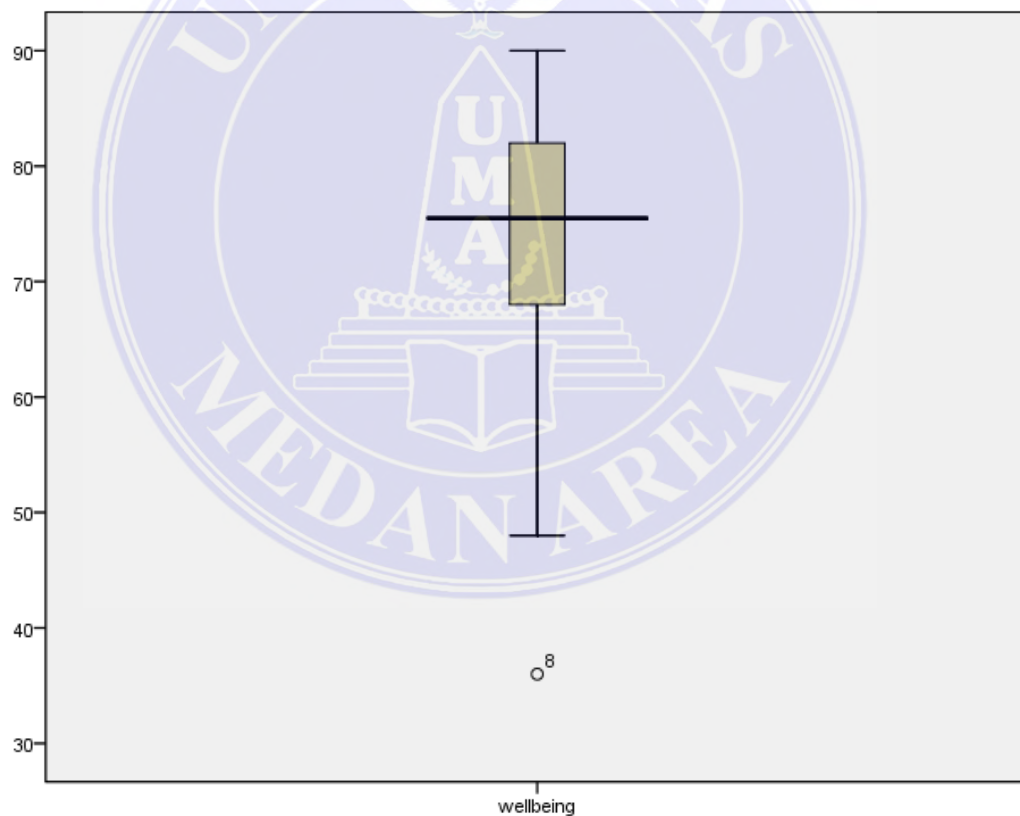
		Statistic	Std. Error	
wellbeing	Mean	73.28	2.043	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	69.13	
		Upper Bound	77.43	
	5% Trimmed Mean	74.12		
	Median	75.50		
	Variance	150.321		
	Std. Deviation	12.261		
	Minimum	36		
	Maximum	90		
	Range	54		
	Interquartile Range	14		
	Skewness	-1.151	.393	
	Kurtosis	1.516	.768	
Kepuasan kerja	Mean	59.08	1.765	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	55.50	
		Upper Bound	62.67	
	5% Trimmed Mean	59.38		
	Median	61.00		
	Variance	112.193		
	Std. Deviation	10.592		
	Minimum	36		
	Maximum	76		
	Range	40		
	Interquartile Range	16		
	Skewness	-.539	.393	
	Kurtosis	-.489	.768	

wellbeing

wellbeing Stem-and-Leaf Plot

Frequency	Stem &	Leaf
1.00	Extremes	(=<36)
2.00	4 .	88
.00	5 .	
2.00	5 .	89
2.00	6 .	33
4.00	6 .	7889
5.00	7 .	12223
8.00	7 .	55677789
6.00	8 .	012224
4.00	8 .	5678
2.00	9 .	00

Stem width: 10
Each leaf: 1 case(s)

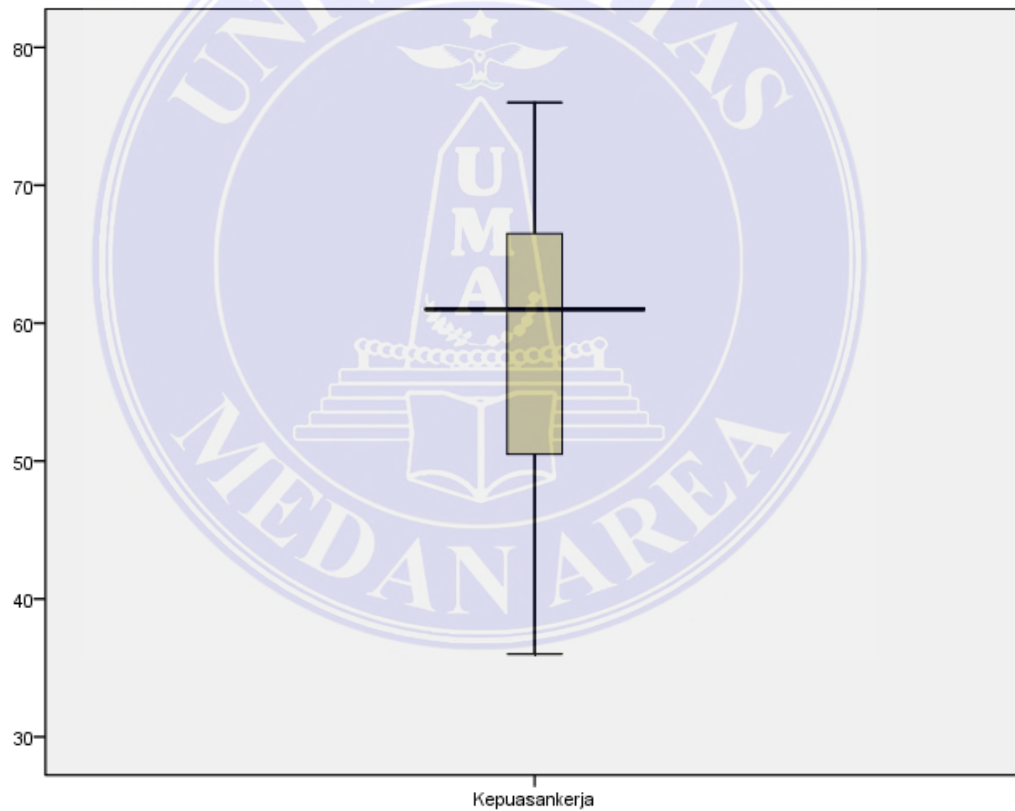


Kepuasan kerja

Kepuasan kerja Stem-and-Leaf Plot

Frequency	Stem & Leaf
2.00	3 . 69
3.00	4 . 033
3.00	4 . 799
2.00	5 . 01
5.00	5 . 57889
9.00	6 . 001122344
7.00	6 . 5567899
3.00	7 . 123
2.00	7 . 56

Stem width: 10
Each leaf: 1 case(s)



```
MEANS TABLES=wellbeing BY Kepuasan kerja
/CELLS MEAN COUNT STDDEV

/STATISTICS ANOVA LINEARITY.
```

Means

Notes

Output Created	23-May-2019 14:16:27	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	36
Missing Value Handling	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.
	Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax	MEANS TABLES=wellbeing BY Kepuasankerja /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS ANOVA LINEARITY.	
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.000

[DataSet2]

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
wellbeing *	36	100.0%	0	.0%	36	100.0%
Kepuasankerja						

Report

wellbeing

Kepuas ankerja	Mean	N	Std. Deviation
36	63.00	1	.
39	59.00	1	.
40	48.00	1	.
43	51.50	2	21.920
47	58.00	1	.
49	60.50	2	17.678
50	90.00	1	.
51	72.00	1	.
55	81.00	1	.
57	72.00	1	.
58	79.50	2	3.536
59	80.00	1	.
60	73.50	2	7.778
61	78.50	2	10.607
62	79.50	2	3.536
63	88.00	1	.
64	77.50	2	13.435
65	80.00	2	5.657
66	78.00	1	.
67	82.00	1	.
68	77.00	1	.
69	67.50	2	6.364
71	75.00	1	.
72	69.00	1	.
73	90.00	1	.
75	75.00	1	.
76	85.00	1	.
Total	73.28	36	12.261

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
wellbeing * Kepuasan kerja	Between Groups	(Combined) Linearity	4017.222	26	154.509	1.118	.457
		Deviation from Linearity	1780.510	1	1780.510	12.882	.006
			2236.712	25	89.468	.647	.813
	Within Groups		1244.000	9	138.222		
Total			5261.222	35			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
wellbeing * Kepuasan kerja	.582	.338	.874	.764

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=wellbeing Kepuasankerja
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Notes	
Output Created	23-May-2019 14:20:14
Comments	
Input	Active Dataset DataSet2 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data File 36
Missing Value Handling	Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing. Cases Used Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=wellbeing Kepuasankerja /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time 00:00:00.031 Elapsed Time 00:00:00.032

[DataSet2]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
wellbeing	73.28	12.261	36
Kepuasanekerja	59.08	10.592	36

Correlations

		wellbeing	Kepuasanekerja
wellbeing	Pearson Correlation	1	.582**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	36	36
Kepuasanekerja	Pearson Correlation	.582**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	36	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

PERSEMBAHAN

"Sembahlah Allah dan janganlah kamu mempersekutukan-Nya dengan sesuatupun. Dan berbuat baiklah kepada dua orang ibu-bapa, karib-karabat, anak-anak yatim, orang-orang miskin, tetangga yang dekat dan tetangga yang jauh, dan teman sejawat, ibnu sabil dan hamba sahayamu. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang sombong dan membangga-banggakan diri",

(Q.S An Nisaa', 4:36)

Ku persembahkan skripsi ini untuk orang yang tercinta dan tersayang dan yang terhormat.

Skripsi ini adalah bagian dari ibadahku kepada Tuhan, dan sebagai janji dan hadiah kepada orangtua ku tercinta Papa Kumpul Purn H.kajiman Sihotang dan Nurhayati S.Pd. Karya ini adalah hasil dari berkat Allah Swt, serta hasil dari dukungan yang hebat dan luar biasa dari keluarga besar tercinta.

AMIN

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Binjai Pada tanggal Mei 1993 dari Papa Kumpul Purn H.Kajiman Sihotang dan Mama Nurhayati S.Pd Penulis merupakan putra bungsu dari empat bersaudara.

Tahun 2008 penulis lulus dari SMA N.2 Binjai dan pada tahun 2013 terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Penulis melaksanakan praktek kerja lapangan PKL di Kantor Sat Brimob Polda Sumut.



IDENTITAS DIRI

(Identitas Bapak/Ibu dirahasiakan)

Inisial :
 Usia : Tahun
 Jenis Kelamin : Laki-laki/ Perempuan
 Pendidikan terakhir :
 Jabatan :
 NIP :

PETUNJUK PENGISIAN

Skala ini terdiri atas 30 butir pernyataan.

1. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama. Kemudian berikan jawaban Bapak/Ibu pada lembar jawaban yang sudah disediakan dengan memberikan tanda silang (X) pada kolom yang sudah tersedia, yaitu:
 - STS** : bila “Sangat Tidak Setuju” dengan pernyataan tersebut
 - TS** : bila “Tidak Setuju” dengan pernyataan tersebut
 - S** : bila “Setuju” dengan pernyataan tersebut
 - SS** : bila “Sangat Tidak Setuju” dengan pernyataan tersebut

2. Bapak/Ibu mohon mengisi sesuai dengan keadaan yang sebenar-benarnya. Setiap orang memiliki jawaban yang berbeda namun semua jawaban dianggap **BENAR** dan tidak ada jawaban yang dianggap **SALAH**. Jawaban yang paling benar adalah jawaban yang paling sesuai dengan diri Bapak/Ibu.

3. Jika Bapak/Ibu ingin mengganti jawaban, berilah tanda sama dengan (=) pada jawaban yang tidak sesuai lalu berilah tanda (X) pada jawaban yang lebih sesuai dengan diri Bapak/Ibu.

No.	Pernyataan	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya memiliki arah dan tujuan hidup	SS	S	TS	STS

4. Jawablah semua pernyataan, jangan ada yang terlewat.

SELAMAT BEKERJA

ANGKET SKALA ASPEK *SELF EFFICACY*

NO.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	saya selalu memulai tugas dengan baik	SS	S	TS	STS
2	Saya tidak terlalu baik dalam memulai tugas	SS	S	TS	STS
3.	saya mampu menyelesaikan tugas sesuai pada waktu yang ditentukan	SS	S	TS	STS
4.	saya tidak memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu	SS	S	TS	STS
5.	pimpinan tidak pernah kecewa dengan hasil kinerja saya	SS	S	TS	STS
6	saya sangat rumit dalam mengemukakan pendapat	SS	S	TS	STS
7	pimpinan tidak pernah kecewa dengan hasil kinerja saya	SS	S	TS	STS
8	pemimpin sering kecewa atas hasil kinerja saya	SS	S	TS	STS
9	setiap melaksanakan kegiatan komando saya tidak pernah terlambat	SS	S	TS	STS
10	saya sering terlambat dalam melaksanakan kegiatan komado	SS	S	TS	STS
11	saya dapat menghapal kegiatan senam tanpa alat tanpa teguran	SS	S	TS	STS
12	saya tidak mampu dalam menghapal senam tanpa alat dan selalu ditegur	SS	S	TS	STS

13	saya dapat dengan mudah melaksanakan latihan PBB dalam gerakan apapun	SS	S	TS	STS
14	saya kesulitan dalam melaksanakan latihan PBB dalam gerakan apapun	SS	S	TS	STS
15	bongkar pasang senjata dapat saya kuasai dengan mudah	SS	S	TS	STS
16	saya kurang menguasai dalam bongkar senjata	SS	S	TS	STS
17	setiap melaksanakan kegiatan kesamaptaan jasmani berkalapimpinan selalu memberi saya pujian	SS	S	TS	STS
18	saya sering ditegor oleh pimpinan ketika melaksanakan kesamaptaan jasmani	SS	S	TS	STS
19	dalam tugas pengamanan unjuk rasa PHH Brimob saya mampu mengendalikan emosi saya dengan baik	SS	S	TS	STS
20	saya sangat emosi terhadap unjuk rasa PHH brimob yang dilakukan oleh massa	SS	S	TS	STS
21	saya mampu menyelesaikan tugas hanya dengan sekali mencoba	SS	S	TS	STS
22	saya harus mencoba berkali kali agar saya mampu menyelesaikan tugas saya	SS	S	TS	STS
23	dalam cuaca apapun saya dapat melaksanakan latihan komando dengan baik	SS	S	TS	STS
24	jika sedang cuaca panas saya sering gagal dalam melaksanakan latihan komando	SS	S	TS	STS
25	saya dapat menerapkan hasil latihan untuk dijadikan pedoman dalam melaksanakan tugas	SS	S	TS	STS
26	saya tidak mampu menerapkan latihan yang diberikan pimpinan sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas				
27	tidak sulit bagi saya untuk berlatih bersama kesatuan yang berbeda	SS	S	TS	STS
28	saya sering kesulitan jika berlatih dengan satuan yang lain	SS	S	TS	STS
29	kepada masyarakat saya tetap mengedepankan aspek humanis	SS	S	TS	STS
30	saya tidak terlalu ramah terhadap masyarakat, karean saya merasa memiliki martabat yang beda	SS	S	TS	STS

IDENTITAS DIRI

(Identitas Bapak/Ibu dirahasiakan)

Inisial :
 Usia : Tahun
 Jenis Kelamin : Laki-laki/ Perempuan
 Pendidikan terakhir :
 Jabatan :
 NIP :

PETUNJUK PENGISIAN

Skala ini terdiri atas 30 butir pernyataan.

1. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama. Kemudian berikan jawaban Bapak/Ibu pada lembar jawaban yang sudah disediakan dengan memberikan tanda silang (X) pada kolom yang sudah tersedia, yaitu:
 - STS** : bila “Sangat Tidak Setuju” dengan pernyataan tersebut
 - TS** : bila “Tidak Setuju” dengan pernyataan tersebut
 - S** : bila “Setuju” dengan pernyataan tersebut
 - SS** : bila “Sangat Tidak Setuju” dengan pernyataan tersebut
2. Bapak/Ibu mohon mengisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Setiap orang memiliki jawaban yang berbeda namun semua jawaban dianggap **BENAR** dan tidak ada jawaban yang dianggap **SALAH**. Jawaban yang paling benar adalah jawaban yang paling sesuai dengan diri Bapak/Ibu.

3. Jika Bapak/Ibu ingin mengganti jawaban, berilah tanda sama dengan (=) pada jawaban yang tidak sesuai lalu berilah tanda (X) pada jawaban yang lebih sesuai dengan diri Bapak/Ibu.

No.	Pernyataan	PILIHAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya memiliki arah dan tujuan hidup	SS	S	TS	STS

4. Jawablah semua pernyataan, jangan ada yang terlewat.

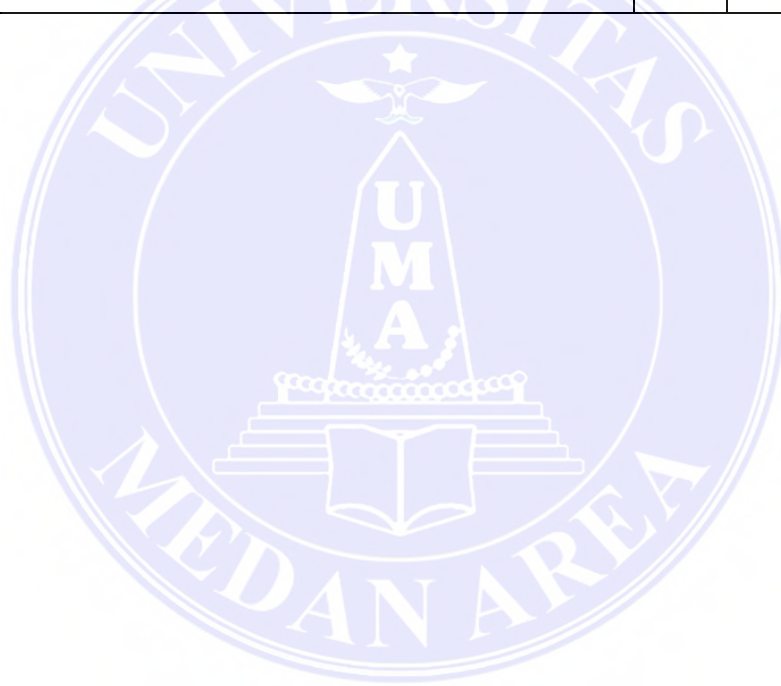
SELAMAT BEKERJA

ANGKET SKALA ASPEK KECEMASAN MUTASI

NO.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	ketika saya mendengar informasi mengenai mutasi tangan saya sering berkeringat	SS	S	TS	STS
2	saya senang diadakan mutasi sehingga saya mampu memiliki rekan kerja yang baru	SS	S	TS	STS
3	kebijakan pimpinan yang tidak sesuai prinsip saya membuat mulut saya mudah kering	SS	S	TS	STS
4	prinsip pemimpin sangat mirip dengan saya sehingga saya nyaman jika dimutasikan	SS	S	TS	STS
5	setiap ada perintah memimpin komando junior tangan saya tremor	SS	S	TS	STS
6	saya tidak pernah tremor jika saya diperintahkan memimpin komando junior	SS	S	TS	STS
7	ketika ada perintah yang tidak saya pahami saya cenderung menghindar diri	SS	S	TS	STS
8	saya selalu bertanya kepada pimpinan jika ada perintah yang tidak saya pahami	SS	S	TS	STS
9	pada saat pimpinan memberikan arahan saya	SS	S	TS	STS

	sering celometan dengan nada pelan				
10	saya selalu mendengar dengan maksimal ketika pimpinan memberikan arahan	SS	S	TS	STS
11	ketika mendengar perintah dislokasi tugas yang jauh saya cenderung banyak diam	SS	S	TS	STS
12	saya memiliki semangat yang baru ketika ada perintah dislokasi yang jauh	SS	S	TS	STS
13	ketika menghadapi tugas yang tidak sesuai dengan kemampuan, saya menjadi malas bekerja	SS	S	TS	STS
14	saya berupaya mempelajari suatu pekerjaan yang tidak saya pahami sampai berhasil menyelesaikannya	SS	S	TS	STS
15	apabila saya tidak menerima support yang tinggal maka saya cenderung gagal dalam melaksanakan tugas	SS	S	TS	STS
16	saya lebih sering mensupport diri sendiri ketika disupport oleh orang lain	SS	S	TS	STS
17	saya merasa tidak berdaya dalam menghadapi mutasi	SS	S	TS	STS
18	saya memahami betul jika mutasi dapat mengembangkan pribadi saya	SS	S	TS	STS
19	saya sering lupa secara tiba-tiba ketika diminta untuk memeragakan sebuah gerakan yang sudah pernah dilakukan sebelumnya (misalnya:senam)	SS	S	TS	STS
20	saya selalu mengingat jenis peragaan yang dilakukan sebelumnya	SS	S	TS	STS
21	saya sering lupa secara tiba-tiba menjelaskan sesuatu ketika pemaparan di rapat kantor	SS	S	TS	STS
22	Saya berusaha agar saya fokus dalam melaksanakan tugas saya	SS	S	TS	STS
23	walaupun keadaan ramai saya sering merasa kesepian setelah mendengar informasi mutasi dari intansi saya	SS	S	TS	STS
24	saya sering mendiskusikan mutasi kepada rekan kerja saya	SS	S	TS	STS

25	saya menjadi sangat drop ketika saya akan dimutasikan ke dislokasi yang jauh	SS	S	TS	STS
26	saya memiliki gairah yang baru ketika akan dimutasikan	SS	S	TS	STS
27	saya menjadi sangat drop ketika saya akan dimutasikan ke dislokasi yang jauh	SS	S	TS	STS
28	saya memiliki gairah yang baru ketika akan dimutasikan	SS	S	TS	STS
29	saya khawatir apabila atasan saya di tempat dislokasi yang baru sangat kejam kepada saya	SS	S	TS	STS
30	saya berusaha memahami atasan saya ditempat murtasi agar saya tidak khawatir	SS	S	TS	STS



DAFTAR ISI

Cover Judul	i
DAFTAR ISI.....	ii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian.....	9
F. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II LANDASAN TEORI.....	10
A. <i>Self Efficacy</i>	10
1. Pengertian <i>Self Efficacy</i>	10
2. Dimensi <i>Self-Efficacy</i>	12
3. Sumber-Sumber <i>Self-Efficacy</i>	14
4. Proses-proses <i>Self-Efficacy</i>	17

5.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Self-Efficacy</i>	22
6.	Manfaat <i>Self-efficacy</i>	26
B.	Kecemasan	28
1.	Pengertian Kecemasan	28
2.	Aspek-Aspek Kecemasan.....	30
3.	Dimensi Kecemasan	33
4.	Jenis- Jenis Kecemasan	34
5.	Dampak- Dampak Kecemasan.....	35
C.	Mutasi pada Anggota Polri.....	38
1.	Pengertian Mutasi	38
2.	Landasan hukum.....	40
D.	Hubungan Antara Self Efficacy dengan Kecemasan Menghadapi Mutasi.	41
E.	Kerangka Konsep	43
F.	Hipotesis.....	43
BAB III METODE PENELITIAN		44
A.	Identifikasi Variabel Penelitian.....	44
B.	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	44
1.	<i>Self Efficacy</i>	44
2.	Kecemasan.....	45
C.	Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	45

1.	Populasi	45
2.	Sampel	46
3.	Teknik Pengambilan Sampel.....	46
C.	Metode Pengambilan Data	47
D.	Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	49
1.	Validitas Alat Ukur	49
2.	Reliabilitas Alat Ukur.....	50
E.	Metode Analisis Data.....	51
BAB IV LAPORAN HASIL PENELITIAN		71
A.Orientasi Kanchah Penelitian dan Gambaran Subjek Penelitian.....		71
1.	Orientasi Kanchah Penelitian	71
2.	Gambaran Umum Subjek Penelitian.....	72
B. Pelaksanaan Penelitian		72
1.	Persiapan Penelitian.....	72
2.	Pelaksanaan Uji Coba Alat Ukur Penelitian	78
DAFTAR PUSTAKA		53

DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, I. (2002). Perceived behavioral control, self-efficacy, locus of control, and the theory of planned behavior 1. *Journal of applied social psychology*, 32(4), 665-683.
- Ambarita, A. J., & Ridho, H. (2016). Pengaruh Mutasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Pematang Siantar. *PERSPEKTIF*, 8(2).
- Autrey, M. (2017). The Interaction of Cyberaggression and Self-Efficacy within the Virtual World and the Real World.
- Arikunto, Suharsini, 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta :Rineka Cipta.
- Anwar, A. I. D. (2010). Hubungan Antara Self-Efficacy Dengan Kecemasan Berbicara Di Depan Umum Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara. *Hubungan Antara Self-Efficacy Dengan Kecemasan Berbicara Di Depan Umum Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara*.
- Azwar S.(2003). *Penyusun Skala Psikologi* .Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Bandura., A., 1986. Social Foundation Of Thought And Action: A Social Cognitive Theory, New Jersey: Prentice Hall. https://books.google.co.id/books?id=HJhqAAAAMAAJ&q=bandura+1986+social+foundation+of+thought+and+action&dq=bandura+1986+social+foundation+of+thought+and+action&hl=en&sa=X&redir_esc=y. Diakses 5 Januari 2016.
- Bandura, A. (1990). Perceived self-efficacy in the exercise of control over AIDS infection. *Evaluation and program planning*, 13(1), 9-17.
- Bandura, A., & Wessels, S. (1997). *Self-efficacy* (pp. 4-6). W.H. Freeman & Company.
- Bani, N. H., 2010. Hubungan Antara Self-efficacy Dengan Kecemasan Menghadapi Mutasi Pada Aparat Kepolisian Di Polresta Kabupaten Muna Sulawesi Tenggara. (Jurnal Elektronik) <http://eprints.umm.ac.id/2293/>. Diakses 23 Maret 2016.
- Bungin, P. D. H. B., & Sos, S. (2005). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Kencana.
- Cholishiyana, R. M. (2014). *The differences of music therapy and Oxytocin massage on post sectio caesarean mothers to breastmilk production in Salatiga's Hospital*. *Jurnal Komunikasi Kesehatan* (Edisi 8),1(5)

Daradjat, Z., 1983. Kesehatan Mental, Jakarta: Gunung Agung

Fadlilah, N. 2010. Hubungan Antara Self-efficacy Dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja Pada Mahasiswa Semester VII Prodi Psikologi Fakultas Dakwah IAIN Sunan Ampel Surabaya. Tesis. UIN Sunan Ampel Surabaya. <http://digilib.uinsby.ac.id/id/eprint/8401>. Diakses 7 Agustus 2015

Gautami, R. (2013). Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nganjuk dalam melaksanakan Kebijakan Mutasi PNS di Kabupaten Nganjuk. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik*, 1(1), 1-7.

Hamdi, A. S., & Bahrudin, E. (2015). *Metode penelitian kuantitatif aplikasi dalam pendidikan*. Deepublish.

Hariati bani, n. e. s. r. i. (2010). *hubungan antara self efficacy dengan kecemasan menghadapi mutasi pada aparat kepolisian* (Doctoral dissertation, University of Muhammadiyah Malang).

Hasibuan, Malayu S. P. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Jakarta. Bumi Aksara.

Hasibuan., M.S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara

Hutabarat, K. J. Hubungan Self-Efficacy dengan Kecemasan Menghadapi Mutasi pada PNS di Kabupaten Tapanuli Utara. *Hubungan Self-Efficacy dengan Kecemasan Menghadapi Mutasi pada PNS di Kabupaten Tapanuli Utara*.

Indonesia, P. R. (2004). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah. *Jakarta (ID): RI*.

Kadarwati, S., Rahmawati, F., Rahayu, P. E., & Supardi, K. I. (2013). Kinetics and mechanism of ni/zeolite-catalyzed hydrocracking of palm oil into bio-fuel. *Indonesian Journal of Chemistry*, 13(1), 77-85.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 386 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Bulan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional Tahun 2015-2019.

Kusumawati, E. (2010). *Hubungan pengetahuan primigravida tentang kehamilan dengan kecemasan dalam menghadapi kehamilan trimester 1 di BPS Fathonah WN* (Doctoral dissertation, Universitas Sebelas Maret Surakarta).

Lahey, B. B. (2009). Public health significance of neuroticism. *American Psychologist*, 64(4), 241.

- Lindahl, M., & Archer, T. (2013). Depressive expression and anti-depressive protection in adolescence: stress, positive affect, motivation and self-efficacy. *Psychology*, 4(06), 495.
- Loekman, I., Hidayat, L., Sulistio, H., Nurdiansah, A., Sitanggang, A. F., Ekawati, R., & Gaussyah, M. (2015). *Laporan Eksekutif Indeks Tata Kelola: Kepolisian Negara Republik Indonesia*. Kemitraan bagi Pembaruan Tata Pemerintahan.
- MGBK, T. (2010). *Bahan Dasar Untuk Bimbingan Konseling Jilid 1*. Jakarta: Grasindo.
- Mar'ati, R., & Chaer, M. T. (2017). Pengaruh Pembacaan dan Pemaknaan Ayat-ayat al-Qur'an terhadap Penurunan Kecemasan pada Santriwati. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 1(1), 30-48.
- Martono, M. (2012). *Kinerja DPRD Kabupaten Sintang Dalam Melaksanakan Fungsi Legislasi Tahun 2010* (Doctoral dissertation, Universitas Terbuka)
- Minarno, A. E., Munarko, Y., Kurniawardhani, A., Bimantoro, F., & Suciati, N. (2014, May). Texture feature extraction using co-occurrence matrices of sub-band image for batik image classification. In *2014 2nd International Conference on Information and Communication Technology (ICoICT)* (pp. 249-254).
- Mu'arofah, B. (2013). *Hubungan Self efficacy dengan intensi mencontek pada saat ujian akhir semester (UAS) pada mahasiswa Jurusan Biologi Fakultas Saintek UIN Malang Tahun Ajaran 2012/2013* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Nuraini, D.E., 2013. Kecerdasan Emosi dan Kecemasan Menghadapi Pensiun Pada PNS. (Jurnal Elektronik) <http://ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id/site/?p=715>. Diakses 2 Agustus 2015.
- Nisfiannoor, M. (2009). *Pendekatan statistika Modern untuk Ilmu Sosial*. Penerbit Salemba.
- Peterson, S. J., & Bredow, T. S. (Eds.). (2009). *Middle range theories: application to nursing research*. Lippincott Williams & Wilkins.
- Rachmawati, Y. E. (2012). Hubungan antara Self Efficacy dengan Kematangan Karir pada Mahasiswa Tingkat Awal dan Tingkat Akhir di Universitas Surabaya. *Calyptra*, 1(1), 1-25.
- Ramaiah, S. (2003). *Kecemasan, bagaimana mengatasi penyebabnya*. Yayasan Obor Indonesia.

- Rismayanti, R. (2018). *Perbedaan kecemasan dan apresiasi Matematika ditinjau dari gender pada siswa MA Bahauddin Ngelom Sidoarjo* (Doctoral dissertation, UIN Sunan Ampel Surabaya).
- Sakinah, S. N. *Tingkat kecemasan pada santri di pondok pesantren x Bogor: peran faktor jenis kelamin, usia dan kelas* (Bachelor's thesis, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta: Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan, 2017).
- Santrock, J.W. (2007). *Life-span development: Thirteenth edition*. New York: McGraw-Hill.
- Siagian, R. 2010. Pengaruh Mutasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Sosial Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Sumatera Utara.
<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/21747/5/Chapter%20I.pdf>.
 Diakses 13 Januari 2016.
- Schultz, D., and Schultz, E.S. 1994. *Theory of Personality*. California: Brooks/Cole Publishing Company.
https://books.google.co.id/books?id=dXccCgAAQBAJ&pg=PA471&dq=schultz+D+1994+theory+of+personality&hl=en&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=schultz%20D%201994%20theory%20of%20personality&f=false.
 Diakses 5 Januari 2016.
- Siburian, P. D. N. (2018). *Prosedur Pemutasian di Kepolisian Daerah Sumatera Utara Berdasarkan Peraturan Kapolri Nomor 16 Tahun 2012*.
- Sugiyono, D. R. (2000). *Metode Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Yastini, N. S. M., & Agustana, P. (2018). Pengaruh Mutasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Buleleng. *Locus*, 10(1).
- Valeski, T. N., & Stipek, D. J. (2001). Young children's feelings about school. *Child development*, 72(4), 1198-1213.
- Videbeck, S.L. 2008. *Buku Ajar Keperawatan Jiwa*. Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC.
- Wiramihardja. S.A. 2005. *Pengantar Psikologi Klinis*. Bandung: Refika Aditama.



HASIL DATA MENTAH SKALA SELF EFFICACY

subjek/item	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	
2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	
3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	
4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	2	1	3	3	3	4	3	4	3	
5	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	4	2	1	3	3	3	4	3	3	3	
6	4	4	4	2	2	3	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	
7	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	3	2	4	2	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	4	4	4	
8	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	
9	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	4	3	4	3	4	2	3	3	3	4	3	4	4	
10	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	
11	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	2	3	3	4	2	4	3	2	3	
12	4	4	2	2	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	2	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
13	4	4	4	2	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	
14	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	3	4	4	3	4
15	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	
16	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	
17	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	
18	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	3	3	2	2	1	
19	4	3	4	2	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4	3	4	3	
20	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	
21	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	2	3	3	4	3	4	3	2	3	

22	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	
23	4	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	3
24	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	
25	4	4	4	2	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	3	3	4	
26	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3
27	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
28	2	2	1	2	2	3	2	3	4	2	1	3	3	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	3	1	
29	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	
30	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	4	3	2	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	
32	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	
33	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	
34	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	2	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
35	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	3	3	2	4	4	3	4	3	3	4	
36	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4
37	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
38	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3
39	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	
40	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	4	4	4	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	
41	3	4	4	2	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	
42	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	2	2	2	2	4	3	3	3	3	4	
43	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	
44	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	
45	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	
46	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	3	3	2	2	1	

47	4	3	4	2	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	3
48	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
49	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	2	3	3	4	3	4	3	2	3		
50	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	
51	4	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4	3	4	3	
52	4	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4		
53	4	4	4	2	3	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	3	3	4		
54	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	
55	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	
56	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3		
57	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	
58	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	
59	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4		
60	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4		

HASIL DATA MENTAH SKLA KECEMASAN MENGHADAPI MUTASI

subjek/item	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	2	3	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	4	2	2	4	3	4	3	3	
2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	
3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	
4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	
5	3	4	2	4	3	4	4	3	4	4	2	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4	3	4
6	3	4	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
7	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	
8	4	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	
9	2	4	2	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	4	4	2	4	3	4	
10	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	2	4	3	4	

11	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	2	4	3	3	2	2	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	4	3	3	
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	2	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
14	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	
15	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	2	4	3	3	
16	3	3	2	3	3	4	4	2	4	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	3	3	4	
17	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	
18	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	3	1	2	2	2	
19	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	
20	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	
21	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	2	3	3	3	2	2	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	2	4	4	3	
22	3	3	2	3	2	4	4	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	2	3	4	4	
23	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	
24	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	2	4	3	4	
25	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	
26	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	3	4	3	3	
27	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
28	2	2	2	2	3	1	1	1	1	2	2	2	3	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	2	1	1	
29	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	4	
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	
31	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	
32	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	2	4	3	4	
33	4	3	2	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3	
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
35	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
36	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	
37	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	
38	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	4	
39	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	
40	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	

41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3				
42	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	4			
43	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	2	4	3	3			
44	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4			
45	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4			
46	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2		
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4		
48	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4		
49	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3		
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4		
51	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4		
52	2	3	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	4	2	2	4	3	4	3	4		
53	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3		
54	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3		
55	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4		
56	3	4	2	4	3	4	4	3	4	4	2	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	2	4	3	3
57	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	
58	3	4	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	
59	4	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	
60	4	3	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	2	4	3	3	3	2	3	4	4		

HASIL DATA MENTAH SKALA SELF EFFICACY

subjek/item	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4
3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3
4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	2	1	3	3	3	4	3	4	3
5	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	4	2	1	3	3	3	4	3	3	3
6	4	4	4	2	2	3	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3
7	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	3	2	4	2	4	4	3	3	3	2	2	2	3	4	3	4	4	4	4
8	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3
9	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	4	3	4	3	4	2	3	3	3	4	3	4	4
10	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4
11	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	2	3	3	4	2	4	3	2	3	3
12	4	4	2	2	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	2	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	2	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3
14	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	4	3	4	4	3	4
15	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3
16	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3
17	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4
18	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	3	3	2	2	1
19	4	3	4	2	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4	3	4	3
20	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
21	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	2	3	3	4	3	4	3	2	3	3
22	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3
23	4	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4	3	4	3
24	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4
25	4	4	4	2	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	3	3	4
26	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3
27	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
28	2	2	1	2	2	3	2	3	4	2	1	3	3	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	3	1
29	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4
30	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
31	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	4	3	2	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4

32 3 4 4 3 3 4 3 4 3 4 4 4 2 4 3 3 4 3 4 2 3 3 3 3 4 4 3 4 3 4
33 3 4 4 3 4 3 3 3 3 3 3 3 3 3 2 2 3 3 3 4 3 3 4 3 3 4 3 3 4
34 4 4 4 4 3 4 3 4 3 4 4 4 3 4 4 2 3 4 3 3 4 4 3 4 4 4 4 4 4 4
35 3 3 4 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 4 3 2 4 4 4 3 3 2 4 4 3 4 3 3 4
36 4 4 4 3 4 3 3 4 4 3 3 3 3 4 3 3 3 3 4 4 4 3 3 4 4 4 4 4 3 4
37 4 4 4 3 3 4 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 4 3 3 3 3 3 3 4 4 3 3
38 4 4 4 3 4 3 4 4 3 4 4 3 4 4 4 3 4 4 4 4 4 4 3 4 4 3 3 3 4 3
39 4 4 3 3 3 4 3 3 4 3 3 3 3 4 3 3 3 4 4 4 3 3 3 4 4 3 4 3 3 4
40 4 3 4 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 4 3 4 3 2 4 4 4 3 3 2 4 3 3 4 3 3 4
41 3 4 4 2 4 3 2 4 3 4 3 3 3 3 4 3 3 4 3 3 3 3 2 3 3 3 4 3 3 3
42 4 3 3 3 3 3 3 3 4 3 3 3 3 4 3 4 3 3 4 4 2 2 2 2 4 3 3 3 3 4
43 4 4 4 4 3 3 3 4 3 4 4 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 2 3 4 3 3 3 3 3
44 4 4 4 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 2 3 3 3 3 4 3 3
45 4 4 4 3 4 4 4 4 4 4 4 4 2 4 4 4 4 3 4 4 4 4 2 4 4 4 3 3 3 4
46 2 3 2 2 3 2 3 3 2 2 2 3 2 2 1 2 2 2 3 3 2 2 2 2 1 3 3 2 2 1
47 4 3 4 2 4 3 2 3 3 4 3 3 3 3 3 3 3 4 3 4 3 3 2 3 4 4 4 3 4 3
48 4 4 4 3 4 4 4 4 2 4 4 2 4 4 4 4 2 4 4 4 4 4 4 3 4 4 4 4 4 3
49 3 4 3 3 3 4 4 3 3 3 3 3 3 3 3 3 2 3 3 4 2 2 3 3 4 3 4 3 2 3
50 4 4 4 4 3 3 3 3 3 3 3 4 3 3 3 3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 4 3 3
51 4 3 4 2 4 3 3 3 3 4 3 3 3 3 3 3 3 4 3 4 3 3 2 3 4 4 4 3 4 3
52 4 3 4 4 3 3 3 4 2 3 3 3 4 4 4 3 4 4 4 4 4 3 3 3 4 3 4 3 3 4
53 4 4 4 2 3 4 3 4 2 4 4 4 3 4 4 3 4 4 4 4 3 4 2 4 4 3 4 3 3 4
54 4 4 4 4 3 4 3 3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 4 3 3 3 3 3 3 4 4 3 3
55 4 4 4 3 3 4 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 3 4 4 4 4 3 4 4 4 4 3 4
56 4 4 4 3 3 4 3 4 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 2 3 4 3 3 3 3 3
57 4 4 4 3 4 4 4 4 4 4 4 4 2 4 4 4 4 3 4 4 4 4 2 4 4 4 3 3 3 4
58 4 4 4 4 3 4 3 4 3 4 4 4 4 4 4 4 4 3 4 4 4 4 3 4 3 4 4 4 4 4
59 4 3 3 3 4 3 3 4 4 3 3 3 2 4 3 3 4 3 4 3 4 3 3 4 3 3 4 3 3 4
60 3 4 4 3 3 4 3 4 3 4 4 4 2 4 3 3 4 3 4 2 3 4 3 3 4 4 3 4 3 4

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti ucapkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, atas segala rahmat dan karunia-Nya, kesabaran, kemudahan, dan kelancaran bagi peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini sampai selesai.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan serta kerjasama yang baik dari berbagai pihak, oleh karena itu sudah sepantasnya dengan segala kerendahan hati peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Yayasan H.Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Kepada Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd, selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Kepada Bapak Hairul Dalimunthe, M.Psi selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Meda Area.
5. Kepada Bapak Drs. Mulia Siregar M.Psi selaku dosen pembimbing I sekaligus ketua penguji yang selalu memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Kepada Bapak Hairul Anwar S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing II yang selalu memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Kepada ibu Dra. Nur'aini MS selaku sekretaris penguji yang selalu ramah dan baik hati kepada peneliti.

8. Ibu Farida Hanum Siregar, S.psi, M.Psi selaku ketua jurusan Psikologi Industri dan Organisasi yang selalu berbaik hati kepada peneliti, memberikan saran serta ilmu pengetahuan dan memperlancarkan proses penyelesaian dalam skripsi peneliti.
9. Kepada seluruh Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu dan mengajarkan penulis banyak hal mengenai psikologi selama peneliti mengikuti perkuliahan.
10. Kepada seluruh staff Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area: Bang Agus, Bang Fajar, Bang Iwan, Bang Akbar, Kak Janah, Kak Masnah, Kak Citra, Kak Tatik, dan Kak Lili yang telah banyak membantu penulis dalam urusan administrasi.
11. Yang istimewa dan tercinta kepada kedua orangtuaku, Papa (Kompol Purn H.Kajiman Sihotang) dan Mama (Nurhayati S.Pd) yang tiada hentinya memberikan doa, support, motivasi dan kasih sayangnya dan selalu menjadi inspirasi peneliti untuk menjadi kebanggaan keluarga.
12. Yang tersayang Abang dan Kakak saya Briпка M.Budi Sulaiman Sihotang S.H, Putri Rizkia Sihotang A.m Keb, Arif Budiman Sihotang S.Stp M.AP, Debi Kartika Sihotang S.H yang selalu memberikan doa, motivasi, bantuan-bantuan, semangat, dukungan, dan kasih sayang.
13. Kepada yan tercinta kepada Istri saya Winda tari S.Pd yang memberi saya dukungan dan motivasi untuk selalu aktif dalam penyusunan skripsi.
14. Kepada family yang saya cintai, kalian adalah keluarga kecil yang telah memberikan bumbu dalam kehidupan peneliti, buat canda tawa dan pengajaran yang selalu dihadirkan ditengah-tengah kita.

15. Kepada teman-teman se-almamater (Psikologi malam Stambuk 2013) yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu yang selama ini belajar bersama dan berjuang bersama di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
16. Kepada keluarga besar Alumni Smanda, alumni IPA satu juga banyak member dukungan dan motivasi kepada peneliti.
17. Kepada Personil Bintara Sat Brimob Polda Sumut terimakasih atas partisipasi dan waktunya untuk mengisi angket peneliti.
18. Buat Dansat, Wadansat, Komandan Kauuren, PNS, Sat Brimob Polda Sumut.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini terdapat banyak kekurangan dan kesalahan baik dalam kata, isi maupun tata tulisannya. Untuk itu peneliti mengharapkan saran dan sumbangan pikiran untuk kelengkapan karya tulis selanjutnya. Akhir kata semoga Tuhan Yang Maha Esa selalu melimpahkan berkah dan Anugerah-Nya serta membalas segala amal baik semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah wawasan dan pengetahuan kita semuanya khususnya bagi peneliti pribadi.

Meda, 9 September 2019

Peneliti

RICKY ANANDA SIHOTANG

13 860 0291

