

PERBEDAAN PENGEMBANGAN KARIR DITINJAU DARI *LOCUS OF CONTROL* BIRO SARPRAS POLDA SUMUT PADA TAHUN 2018

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Guna Memenuhi
Sebagian Syarat-syarat Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana Psikologi**

OLEH:

RIDHO PRAWIRA

14.860.0019



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

2019

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari 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, 09 Januari 2019



Ridho Prawira

LEMBAR PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : PERBEDAAN PENGEMBANGAN
KARIR DITINJAU DARI *LOCUS OF CONTROL* BIRO SARPRAS POLDA
SUMUT PADA TAHUN 2018

NAMA MAHASISWA : RIDHO PRAWIRA
NIM : 14.860.0019

JURUSAN : PSIKOLOGI

MENYETUJUI

KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

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

(Eryanti Novita, S. Psi, M. Psi)

MENGETAHUI

KETUA JURUSAN

DEKAN



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



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

Tanggal Sidang

09 Januari 2019

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

PADA TANGGAL

09 JANUARI 2019

MENGESAHKAN

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA



DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. Babby Hasmayni S.Psi M.Si

2. Andy Chandra S.Psi, M.Psi

3. Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi

4. Eryanti Novita, S. Psi, M. Psi

PERBEDAAN PENGEMBANGAN KARIR DITINJAU DARI *LOCUS OF CONTROL* BIRO SARPRAS POLDA SUMUT PADA TAHUN 2018

RIDHO PRAWIRA

14.860.0019

ABSTRAK

Pada dasarnya penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Perbedaan Pengembangan Karir ditinjau dari *Locus of control* pada anggota BIRO SARPRAS POLDA SUMUT Pada Tahun 2018. Pengambilan sampelnya menggunakan teknik *purposive sampling*. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 43 Orang. Penelitian ini disusun berdasarkan metode skala Likert dengan menggunakan skala pengembangan karir disusun dalam aspek menurut Saksono, (2003) yaitu: Kesempatan untuk mencapai suatu berharga, Kesempatan untuk mencapai hal baru, Kesempatan untuk membuat pegawai merasa senang, Kesempatan untuk mengembangkan kecakapan dan kemampuan. Alat ukur *locus of control* pertama kali diciptakan oleh Rotter dengan nama *internal-external Scale* (I-E Scale), kemudian Levenson (1972) mengembangkannya menjadi skala IPC atau Skala Internal (I), *Powerfull Others* (P) dan *Chance* (C). Berdasarkan analisis data, maka diperoleh hasil sebagai berikut :1) Ada perbedaan pengembangan karir ditinjau dari *locus of control*. Hasil ini diketahui dengan melihat nilai atau koefisien perbedaan memiliki signifikansi $0,000 < 0,050$, hal ini berarti nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,050. Dengan demikian maka hipotesis yang berbunyi ada perbedaan pengembangan karir ditinjau dari *locus of control*, dinyatakan diterima. 2) Hipotesis yang diajukan diterima yaitu ada perbedaan pengembangan karir ditinjau dari *locus of control* diasumsikan: bahwa pengembangan karir *locus of control internal* lebih tinggi daripada pengembangan karir *locus of control eksternal*. 3) Berdasarkan perbandingan kedua nilai rata-rata (hipotetik dan empirik), maka dapat dinyatakan pengembangan karir *locus of control internal* sangat tinggi dan *locus of control eksternal* memiliki pengembangan karir rendah.

Kata kunci : Pengembangan Karir, *Locus of control*

**THE DIFFERENCE OF CAREER DEVELOPMENT REVIEWED FROM
LOCUS OF CONTROL OF THE NORTH POLDA POLICY BUREAU**

SARPRAS IN 2018

RIDHO PRAWIRA

14.860.0019

ABSTRACT

Basically this study aims to determine the differences in career development in terms of locus of control in members of the North Sumatra Regional Police SARPRAS SARRAS in 2018. The sampling used was purposive sampling technique. The number of samples in this study were 43 people. This research was compiled based on the Likert scale method using the scale of career development arranged in aspects according to Saksono, (2003), namely: Opportunities to achieve a value, Opportunity to achieve new things, Opportunities to make employees feel happy, Opportunities to develop skills and abilities. measuring locus of control was first created by Rotter with the name internal-external Scale (IE Scale), then Levenson (1972) developed it into a scale of IPC or Internal Scale (I), Powerful Others (P) and Chance (C). Based on data analysis, the following results are obtained: 1) There are differences in career development in terms of locus of control. This result is known by looking at the value or coefficient of difference has a significance of $0,000 < 0,050$, this means that the significance value obtained is smaller than 0,050. Thus the hypothesis which says there are differences in career development in terms of locus of control, is declared acceptable. 2) The proposed hypothesis is accepted namely there are differences in career development in terms of assumed locus of control: that the development of an internal career locus of control is higher than the development of an external career locus of control. 3) Based on the comparison of the two average values (hypothetical and empirical), it can be stated that the development of an internal career locus of control is very high and external locus of control has a low career development.

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan Syukur saya ucapkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa melimpahkan rahmatnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “Perbedaan Pengembangan Karir di Tinjau dari *Locus Of Control* Biro Sarpras Polda Sumut Tahun 2018”. Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area
2. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M. Eng, M. Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
4. Bapak Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Ibu Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing I (satu) yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Eryanti Novita, S. Psi, M. Psi, selaku dosen pembimbing II (dua) yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.

7. Ibu Babby Hasmayni S.Psi, M.Si selaku ketua penguji yang selalu berbaik hati kepada peneliti bersedia meluangkan waktu untuk memberikan masukan dan arahan yang membangun untuk peneliti.
8. Bapak Andy Chandra S.Psi, M.Psi selaku sekretaris yang telah memberikan saran dan selalu berbaik hati kepada peneliti.
9. Para Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi peneliti dan para staf tata usaha Program Studi Psikologi Universitas Medan Area yang turut memperlancar proses penyelesaian kuliah dan skripsi peneliti.
10. Terimakasih kepada Kepala Biro Sarpras Polda Sumut, Bapak Kombes Pol Gustav Leo S.I.Kom, M.si yang telah memberi izin kepada saya untuk melakukan pengambilan data.
11. Ibu Iptu Marice salah satu personil di Biro Sarpras Polda Sumut yang telah membantu saya untuk menyelesaikan angket dan memberi informasi dan prsonil-personil yang lain tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah membantu saya untuk mengisi angket.
12. *Thank you for being with me from the beginning to the present, stay with me soon. Don't be in front or back but beside me* Syarah Adistia S.Psi.
13. Kak kiki yang selalu memberi motivasi dan arahan kepada peneliti.
14. Teman-teman seperjuangan Andi Kurniawan S.Psi, Oazly Williandy, Friski Fernando Sitepu menyemangati agar cepat selesai.

15. Teman-temanku anak kelas malam yang tidak bisa di sebutkan namanya satu persatu khususnya kelas malam 14 yang selalu mendukung.
16. Semua pihak yang telah membantu peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

Medan,09 Januari 2019

Ridho Prawira



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
DAFTAR ISI	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia	10
1. Pengertian Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia ...	10
B. Pengembangan Karir	13
1. Pengertian Pengembangan Karir	13
2. Faktor - faktor Pengembangan Karir	14
3. Aspek-aspek yang Mempengaruhi Pengembangan Karir	19
4. Tahap Pengembangan Karir	21
C. <i>Locus Of Control</i>	23
1. Pengertian <i>Locus Of Control</i>	23
2. Dimensi <i>Locus Of Control</i>	24
3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi <i>Locus Of Control</i>	26
4. Karakteristik <i>Locus Of Control</i>	27
D. Perbedaan Pengembangan Karir Ditinjau Dari <i>Locus Of Control</i> ..	28
E. Kerangka Konseptual	29
F. Hipotesis Penelitian	29

BAB III METODE PENELITIAN	
A. Tipe Penelitian	30
B. Identifikasi Variabel Penelitian	30
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	30
D. Subjek Penelitian	33
E. Metode Pengumpulan Data	34
F. Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur	35
G. Metode Analisis Data	37
BAB IV PELAKSANAAN, ANALISIS DATA, HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Orientasi Kanchah Penelitian	38
B. Persiapan Penelitian	41
C. Pelaksanaan Penelitian	45
D. Analisis data dan Hasil penelitian	46
E. Pembahasan	51
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	53
B. Saran	54
DAFTAR PUSTAKA	55

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala <i>Locus Of Control</i> Sebelum uji coba.....	42
Tabel 2 Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Pengembangan Karir Sebelum Uji Coba.....	43
Tabel 3 Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Pengembangan Karir Setelah Uji Coba.....	45
Tabel 4 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	47
Tabel 5 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Homogenitas Varians.....	48
Tabel 6 Rangkuman Hasil Analisis 1 Jalur.....	48
Tabel 7 Hasil Perhitungan Nilai Rata-Rata Hipotetik dan Empirik.....	50

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN

- A. Uji Validitas Dan Reliabilitas
- B. Uji Linieritas
- C. Uji Normalitas
- D. Uji Hipotesis
- E. Alat Ukur Penelitian
- F. Surat Penelitian



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupan sehari-hari, manusia mengadakan bermacam-macam aktivitas. Salah satu aktivitas itu diwujudkan dalam gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Bekerja mengandung arti suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi.

Tenaga kerja sebagai sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat besar dalam pembangunan nasional. Tenaga kerja merupakan pelaksana pembangunan untuk mencapai kesejahteraan umum dan kualitas kehidupan yang semakin baik. Oleh karena itu, upaya perlindungan tenaga kerja terhadap bahaya yang dapat timbul selama bekerja merupakan kebutuhan yang sangat mendasar. Dengan perlindungan tersebut diharapkan tenaga kerja dapat bekerja dengan aman dan nyaman sehingga gairah/ semangat kerja dapat meningkat dan pada akhirnya produktivitas kerja juga akan meningkat.

Dunia kerja terdapat dalam kehidupan manusia. Dunia kerja merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus-menerus untuk mencapai tujuan tertentu. Secara eksplisit, definisi tersebut mengasumsikan kebutuhan untuk mengkoordinasikan pola interaksi manusianya.

Seorang akan bekerja dengan produktif jika ia memiliki ketrampilan yang disyaratkan, karakteristik yang baik serta mendapat dukungan dari manajemen dan tersedianya sumber daya untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik. Kebutuhan dan keinginan sebagai SDM juga harus didukung oleh perusahaan agar dapat termotivasi untuk berkinerja baik dan merasa puas atas hasil kerjanya. Berhasilnya sebuah organisasi ataupun perusahaan akan terwujud dengan adanya komitmen terhadap organisasi.

Pengembangan karir (menurut Nawawi 2010), pengembangan karir adalah suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu. Pengertian ini menempatkan posisi/jabatan seseorang pekerja di lingkungan suatu organisasi/perusahaan, sebagai bagian rangkaian dari posisi/jabatan yang ditempatinya selama masa kehidupannya.

Menurut Super (dikutip Coertse & Schepers, 2012) tahap-tahap perkembangan karir terdiri dari: *Growth* (4-15tahun) Pada tahap ini individu ditandai dengan perkembangan kapasitas, sikap, minat, dan kebutuhan yang terkait dengan konsep diri. *Exploration* (15-24 tahun) Pada tahap ini individu banyak melakukan pencarian tentang karir apa yang sesuai dengan dirinya, merencanakan masa depan dengan menggunakan informasi dari diri sendiri dan dari pekerjaan. Individu mulai mengenali diri sendiri melalui minat, kemampuan, dan nilai. Individu akan mengembangkan pemahaman diri, mengidentifikasi pilihan pekerjaan yang sesuai, dan menentukan tujuan masa depan yang sementara tetapi dapat diandalkan. Individu juga akan menentukan pilihan melalui kemampuan yang dimiliki untuk membuat keputusan dengan memilih di antara alternatif pekerjaan yang sesuai. *Establishment* (25-44 tahun) Pada tahap ini

individu mulai memasuki dunia kerja yang sesuai dengan dirinya dan bekerja keras untuk mempertahankan pekerjaan tersebut. Masa ini merupakan masa paling produktif dan kreatif. *Maintenance* (45-64 tahun) Individu pada tahap ini telah menetapkan pilihan pada satu bidang karir, fokus mempertahankan posisi melalui persaingan dengan rekan kerja yang lebih muda dan menjaga posisi tersebut dengan pengetahuan yang baru. *Decline* (65 tahun ke atas) Individu pada tahap ini mulai mempertimbangkan masa pra-pensiun, hasil kerja, dan akhirnya pensiun. Hal ini dikarenakan berkurang kekuatan mental dan fisik sehingga menyebabkan perubahan aktivitas kerja. Hal ini didukung dengan hasil wawancara:

“Kalau bicara pengembangan karir di tempat kami ini rata-rata sesuai prosedur yang sudah ditentukan, kalo kita sanggup ya bagus karir kita kalo gak ya disitu-situ aja” (Wawancara Interpersonal)

Biro Sarpras Polda Sumut mengadakan seleksi pengembangan karir setiap 6 bulan sekali dengan criteria kerja seperti: kemampuan mengarahkan sesama anggota polri, kemampuan melaksanakan kerja sama dan hubungan baik sesama anggota polri, kemampuan mengutarakan ide dan pendapat, kemampuan mengendalikan emosi, kemampuan bersifat jujur dan konsisten, kemampuan menempatkan diri pada posisi orang lain, kemampuan melaksanakan proses administrasi, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan pengawasan.

Selain hasil wawancara, peneliti juga melakukan observasi di Biro Sarpras Polda Sumut yang terkait dalam pengembangan karir para anggota Sarpras. Dalam organisasi kepolisian digunakan sistem hierarki yang bertujuan untuk menjaga agar perintah dari atas dapat dilaksanakan dengan baik dan juga sebagai sistem pengendalian. Hierarki berbanding lurus dengan karier, ditandai dengan pangkat. Brigadir Polisi Dua (BRIPDA), setelah 4 tahun menjadi, Brigadir Polisi Satu

(BRIPTU), setelah 4 tahun menjadi, BRIGADIR, setelah 4 tahun menjadi, Brigadir Polisi Kepala (BRIPKA), setelah 5 tahun menjadi, Ajun Inspektur Dua (AIPDA), setelah 2 tahun menjadi, Ajun Inspektur Satu (AIPTU). Ini adalah pangkat tertinggi di golongan BINTARA. Kalau perwira pangkatnya dibagi tiga golongan, yaitu PAMA (Perwira Pertama), PAMEN (Perwira Menengah), dan PATI (Perwira Tinggi). PAMA terdiri dari: Inspektur Polisi Dua (IPDA), setelah 3 tahun menjadi, Inspektur Polisi Satu (IPTU), setelah 6 tahun menjadi, AKP, setelah 2 tahun menjadi. PAMEN terdiri dari: Komisaris Polisi (KOMPOL), Ajun Komisaris Besar Polisi (AKBP), Komisaris Besar Polisi (KOMBES). PATI terdiri dari: Brigadir Jenderal Polisi (BRIGJEN), Inspektur Jenderal Polisi (IRJEN), Komisaris Jenderal Polisi (KOMJEN), Jenderal Polisi. Patut diperhatikan adalah, di atas pangkat KOMPOL hingga JENDERAL, lamanya kenaikan pangkat tersebut menyesuaikan pendidikan, prestasi, jabatan, dan hasil assessment, dan apabila anggota melakukan kesalahan, maka kenaikan pangkat akan di tunda selama 2 periode (1 tahun).

Dalam melakukan kegiatan kerja para anggota terlihat santai dalam menyelesaikan pekerjaannya masing-masing. Setiap anggota sudah memiliki bagian kerjanya akan tetapi, ada beberapa anggota yang mengaku ingin mengembangkan karirnya untuk lebih baik lagi, anggota merasa tidak nyaman dengan posisinya saat ini karena tidak sesuai dengan kemampuan dan ketertarikan mereka terhadap suatu bidang pekerjaan. Polda Sumut rutin mengadakan pelatihan, guna membantu para anggota agar bisa mengasah dan memperdalam ilmu pengetahuannya terkait dengan bagian-bagian pekerjaan yang sesuai dengan keyakinan serta harapan yang dimiliki.

Menurut Naidoo (Shasha Dwi Harumi, 2010) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seseorang yaitu Locus of control. Hasil penelitian Dhillon dan Kaur (2005) menunjukkan bahwa individu dengan tingkat pengembangan karir yang baik cenderung memiliki orientasi locus of control internal. Taganing (2007) juga menambahkan bahwa individu dengan locus of control internal, ketika dihadapkan pada pemilihan karir, maka akan melakukan usaha untuk mengenal diri, mencari tahu tentang pekerjaan dan langkah-langkah pendidikan, serta berusaha mengatasi masalah yang dihadapi. Hal tersebut akan membuat pengembangan karir individu menjadi tinggi.

Istilah *locus of control* muncul dalam teori *social learning* Rotter yang mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi seseorang dalam belajar, salah satunya adalah *expectancy* yang artinya ekspektasi atau harapan seseorang bahwa *reinforcement* akan muncul dalam situasi tertentu. Konsep *expectancy* inilah yang melahirkan istilah *locus of control*. *Locus of control* adalah sikap, keyakinan atau harapan umum tentang hubungan kausal antara perilaku seseorang dan konsekuensinya (Rotter, 1966); harapan umum yang mengacu pada keyakinan seseorang bahwa ia dapat atau tidak dapat mengontrol kehidupannya (Feist, 2008).

Locus of control merupakan sebuah konsep yang menggambarkan persepsi seseorang tentang tanggung jawab atas kejadian-kejadian dalam hidupnya (Larsen & Buss, 2010). *Locus of control* adalah konstruk psikologis yang digunakan untuk mengidentifikasi persepsi afektif seseorang dalam hal kontrol diri terhadap lingkungan eksternal dan tingkat tanggung jawab.

Gambaran fenomena pada SARPRAS POLDA SUMUT yaitu para anggota dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), Rosarpras menyelenggarakan fungsi, pembinaan Sarpras dalam lingkungan Polda, penyusunan rencana kebutuhan pembangunan fasilitas dan konstruksi peralatan. Pembangunan fasilitas dan konstruksi serta pengadaan materiil logistik sesuai program dan lingkup batas kewenangannya. Perencanaan, pengadminsitrasian, dan penatausahaan SIMAK BMN dan keuangan; penyimpanan, pemeliharaan, perbaikan, dan pendistribusian materiil logistik serta perbekalan umum. Penginventarisasian seluruh materiil logistik dan aset Polri dalam lingkungan. Fungsi standar operasional prosedur di bidang pelayanan baik untuk tingkat pusat maupun kewilayahan dalam upaya mewujudkan pelayanan kepada anggota Polri dan PNS yang prosedural, cepat, murah, terjangkau dan terukur serta dapat di pertanggung jawabkan.

Para anggota yang memiliki *locus of control internal* ditandai dengan anggota menyelesaikan pekerjaan dengan giat, Memiliki ide yang akan disumbangkan kepada organisasi, bekerja tanpa disuruh, selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah, selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin, selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil. Beberapa anggota terlihat memiliki *locus of control internal* karena anggota terlihat inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, anggota memiliki semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya, mereka sigap dan tanggap dalam melakukan kegiatan kerja baik di dalam maupun diluar kantor. Dalam kaitannya dengan pengembangan karir, anggota yang memiliki *locus of control internal* tidak bergantung pada assessment yang dibuat oleh POLDA, anggota tetap

bekerja dengan baik setiap saat, tidak hanya sewaktu pengadaan peningkatan dalam pengembangan karir, sedangkan anggota yang memiliki *locus of control ekstrenal* cenderung tidak mau berusaha meskipun peningkatan pengembangan karir dilaksanakan, anggota hanya pasrah dan tidak memiliki inisiatif.

Dari beberapa paparan teori dan fenomena yang sejalan dalam penelitian ini, peneliti tertarik mengambil judul : Perbedaan Pengembangan Karir Ditinjau Dari *Locuf Of Control* BIRO SARPRAS POLDA SUMUT Pada Tahun 2018.

B. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah yang terjadi di Biro Sarpras Polda Sumut yang terkait dalam pengembangan karir para anggota Sarpras dalam melakukan kegiatan kerja para anggota terlihat santai dalam menyelesaikan pekerjaannya masing-masing. Setiap anggota sudah memiliki bagian kerjanya akan tetapi, ada beberapa anggota yang mengaku ingin mengembangkan karirnya untuk lebih baik lagi, anggota merasa tidak nyaman dengan posisinya saat ini karena tidak sesuai dengan kemampuan dan ketertarikan mereka terhadap suatu bidang pekerjaan.

Sebahagian anggota tidak memiliki *locus of control* yang baik karena anggota terlihat Kurang memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, Mudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol, Kurang mencari informasi, Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan, dan Lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk orang lain.

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 menjelaskan tentang pengembangan karir pada anggota SARPRAS POLDA SUMUT berdasarkan *Locus of Control* Pada Tahun 2018.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah: apakah ada Perbedaan Pengembangan Karir ditinjau dari *Locus of control* pada anggota BIRO SARPRAS POLDA SUMUT Pada Tahun 2018?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk melihat Perbedaan Pengembangan Karir ditinjau dari *Locus of control* pada anggota BIRO SARPRAS POLDA SUMUT Pada Tahun 2018.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan usaha pemahaman tentang Perbedaan Pengembangan Karir ditinjau dari *Locus of control* pada anggota BIRO SARPRAS POLDA SUMUT, dan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu psikologi khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang lebih berkualitas.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan gambaran pada organisasi, untuk mengetahui Perbedaan Pengembangan Karir ditinjau dari *Locus of control* pada anggota BIRO SARPRAS POLDA SUMUT, sehingga bila locus of control yang tinggi tetap dapat terjadi tingginya pengembangan karir pada anggota BIRO SARPRAS POLDA SUMUT



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia

Pengertian Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia

Pegawai Negeri pada Kepolisian Negara Republik Indonesia terdiri atas :

- a. anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia
- b. Pegawai Negeri Sipil.

Terhadap Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b berlaku ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian. Pasal 21 (1) Untuk diangkat menjadi anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia seorang calon harus memenuhi syarat sekurang-kurangnya sebagai berikut :

- a. warga negara Indonesia
- b. beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa
- c. setia kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- d. berpendidikan paling rendah Sekolah Menengah Umum atau yang sederajat
- e. berumur paling rendah 18 (delapan belas) tahun
- f. sehat jasmani dan rohani
- g. tidak pernah dipidana karena melakukan suatu kejahatan
- h. berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela
- i. lulus pendidikan dan pelatihan pembentukan anggota kepolisian.

Ketentuan mengenai pembinaan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia diatur lebih lanjut dengan Keputusan Kapolri. Pasal 22 (1) Sebelum diangkat sebagai anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, seorang calon anggota yang telah lulus pendidikan pembentukan wajib mengucapkan sumpah atau janji menurut agamanya dan kepercayaannya itu. (2) Ketentuan mengenai tata cara pengambilan sumpah atau janji sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Kapolri.

Lafal sumpah atau janji sebagaimana diatur dalam Pasal 22 adalah sebagai berikut : "Demi Allah, saya bersumpah/berjanji : bahwa saya, untuk diangkat menjadi anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, akan setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Tri Brata, Catur Prasatya, dan Negara Kesatuan Republik Indonesia serta Pemerintah yang sah; bahwa saya, akan menaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan kedinasan di Kepolisian Negara Republik Indonesia yang dipercayakan kepada saya dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab; bahwa saya, akan senantiasa menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, serta akan senantiasa mengutamakan kepentingan masyarakat, bangsa, dan negara daripada kepentingan saya sendiri, seseorang atau golongan; bahwa saya, akan memegang rahasia sesuatu yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus saya rahasiakan; bahwa saya, akan bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan bangsa dan Negara Kesatuan Republik Indonesia dan tidak akan menerima pemberian berupa hadiah

dan/atau janji-janji baik langsung maupun tidak langsung yang ada kaitannya dengan pekerjaan saya".

Pasal 24 (1) Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia menjalani dinas keanggotaan dengan ikatan dinas. (2),Ketentuan mengenai ikatan dinas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Presiden. Pasal 25 (1) Setiap anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia diberi pangkat yang mencerminkan peran, fungsi dan kemampuan, serta sebagai keabsahan wewenang dan tanggung jawab dalam penugasannya. (2) Ketentuan mengenai susunan, sebutan, dan keselarasan pangkat-pangkat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Kapolri.

Pasal 26 (1) Setiap anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia memperoleh gaji dan hak-hak lainnya yang adil dan layak. (2) Ketentuan mengenai gaji dan hak-hak lainnya sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah. (1) Untuk membina persatuan dan kesatuan serta meningkatkan semangat kerja dan moril, diadakan peraturan disiplin anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. (2) Ketentuan mengenai peraturan disiplin sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 28 (1) Kepolisian Negara Republik Indonesia bersikap netral dalam kehidupan politik dan tidak melibatkan diri pada kegiatan politik praktis. (2) Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia tidak menggunakan hak memilih dan dipilih. (3) Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia dapat menduduki jabatan di luar kepolisian setelah mengundurkan diri atau pensiun dari dinas kepolisian. Pasal 29 (1) Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia tunduk

pada kekuasaan peradilan umum. (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah. Pasal 30 (1) Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak dengan hormat. (2) Usia pensiun maksimum anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia 58 (lima puluh delapan) tahun dan bagi anggota yang memiliki keahlian khusus dan sangat dibutuhkan dalam tugas kepolisian dapat dipertahankan sampai dengan 60 (enam puluh) tahun. (3) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan (2) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa anggota kepolisian republic Indonesia adalah individual yang bekerja dalam suatu lembaga kepolisian yang berlatarbelakang pendidikan kepolisian Negara.

B. Pengembangan Karir

1. Pengertian Pengembangan Karir

Pengertian pengembangan karir (menurut Nawawi 2010), pengembangan karir adalah suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu. Pengertian ini menempatkan posisi/jabatan seseorang pekerja di lingkungan suatu organisasi/perusahaan, sebagai bagian rangkaian dari posisi/jabatan yang ditempatinya selama masa kehidupannya.

Menurut Saksono (2003) juga mengatakan bahwa dalam perkembangan karir seseorang terdapat tugas-tugas perkembangan karir yang harus dilalui seseorang. Keberhasilan dan kesiapan seseorang untuk bernegosiasi dan membuat keputusan-keputusan karir sesuai dengan tahap perkembangan karirnya

Selanjutnya Andrew J. Fubrin yang dikutip dari Mangkunegara (2011), berpendapat bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Menurut Siagian (2009) mendefinisikan kematangan karir sebagai kesiapan kognitif dan afektif dari individu untuk mengatasi tugas-tugas perkembangan yang dihadapkan kepadanya, karena perkembangan biologis dan sosialnya serta harapan dari orang-orang dalam masyarakat yang telah mencapai tahapan perkembangan tertentu.

Dari beberapa pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa fokus pengembangan karir adalah peningkatan kemampuan mental yang terjadi seiring penamabahan usia pegawai. Perkembangan kemampuan mental pegawai telah berlangsung selama seseorang menjadi pekerja pada sebuah organisasi yang terwujud melalui pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tugas pokok dan fungsinya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah dimana pekerja dan organisasi atau perusahaan mempunyai peran masing-masing dalam usaha pengembangan karir. Pekerja mempunyai tugas berupa perencanaan karir dan organisasi atau perusahaan mempunya tugas memberikan bantuan berupa program-program pengembangan karir, agar pekerja yang potensial dapat mencapai setiap jenjang karir sejalan dengan usaha mewujudkan perencanaan karirnya

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut Naidoo (dalam Shasha Dwi Harumi, 2010) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seseorang yaitu:

a. Educational level

Pengembangan karir individu dipengaruhi oleh tingkat pendidikannya. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi pula tingkat pengembangan karirnya. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat pengembangan karirnya meningkat seiring dengan tingkat pendidikan yang semakin tinggi.

b. Race ethnicity

Kelompok minoritas sering dikaitkan dengan kematangan karir yang rendah. Kelompok minoritas memiliki tingkat pengembangan karir yang lebih rendah dibanding kelompok mayoritas.

c. Social economy status

Individu yang berasal dari latar belakang sosial ekonomi menengah kebawah menunjukkan nilai pengembangan karir yang rendah. Hal ini ditandai dengan kurangnya akses terhadap informasi tentang pekerjaan dan anggapan akan rendahnya kesempatan kerja.

d. Work salience

Pentingnya suatu pekerjaan akan mempengaruhi individu dalam membuat pilihan tentang pekerjaan, kepuasan kerja yang merujuk pada komitmen kerja, serta pengembangan karir pada individu tersebut.

e. *Gender*

Wanita memiliki nilai pengembangan karir yang lebih rendah dibandingkan dengan laki-laki. Hal ini disebabkan karena wanita lebih rentan dalam memandang konflik peran sebagai hambatan dalam proses perkembangan karir, dan kurang mampu untuk membuat keputusan karir yang tepat dibandingkan laki-laki.

f. *Locus of control*

Hasil penelitian Dhillon dan Kaur (2005) menunjukkan bahwa individu dengan tingkat pengembangan karir yang baik cenderung memiliki orientasi locus of control internal. Taganing (2007) juga menambahkan bahwa individu dengan locus of control internal, ketika dihadapkan pada pemilihan karir, maka akan melakukan usaha untuk mengenal diri, mencari tahu tentang pekerjaan dan langkah-langkah pendidikan, serta berusaha mengatasi masalah yang dihadapi. Hal tersebut akan membuat pengembangan karir individu menjadi tinggi.

Faktor yang mempengaruhi pengembangan karir dibagi menjadi 2 yakni *internal locus of control* dan *eksternal locus of control* (Zulkaida, 2007).

- a. *Internal locus of control* merupakan keyakinan individu dalam memandang faktor penyebab keberhasilan maupun kegagalan yang dialami, termasuk hadiah dan hukuman yang diterimanya.
- b. *Eksternal locus of control* memiliki keyakinan bahwa pengendali dari segala aspek dalam kehidupannya dan penguat yang diterimanya adalah keberuntungan, nasib, atau kendali orang lain dari luar dirinya.

Menurut Fatimah (2006) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi perkembangan karir yaitu:

a. Faktor sosial ekonomi

Di dalam kehidupan orang dewasa, bekerja merupakan suatu hal yang sangat pokok guna mengisi sebagian besar waktunya, menuntut sebagian besar pikirannya, dan menyentuh sebagian besar perasaannya. Melalui pekerjaannya, seseorang dapat memenuhi kebutuhan masyarakat, mendapat imbalan untuk memenuhi kebutuhan ekonominya sendiri, menciptakan identitas diri, dan menimbulkan harga diri.

b. Faktor lingkungan

Dalam faktor lingkungan pengembangan karir meliputi faktor-faktor sosial atau faktor yang berasal dari luar diri individu seperti lingkungan keluarga maupun lingkungan masyarakat .

c. Faktor pandangan hidup

Dalam karir seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya, faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu yang berasal dari diri individu sendiri, yang meliputi intelegensi,kepribadian serta potensi-potensi lainnya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah prestasi kerja , pengenalan oleh pihak lain, kesetiaan pada organisasi, pembimbing sponsor pembimbing, dukungan para bawahan, kesempatan untuk tumbuh, pengunduran diri, kesempatan, pengunduran diri, social ekonomi, lingkungan, pandangan hidup.

3. Aspek – aspek yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut Saksono, (2003) aspek yang dinilai dalam pengembangan karier adalah sebagai berikut:

- a. Kesempatan untuk mencapai suatu yang berharga Parameter yang diukur adalah: promosi jabatan, adil dalam berkarir dan mendapatkan informasi peluang promosi. Pengembangan karir pada aspek ini seperti: karyawan diberikan kesempatan untuk mengikuti kompetensi dalam setiap triwulan.
- b. Kesempatan untuk mencapai hal baru Parameter yang diukur adalah: kesempatan mengembangkan pengetahuan inovasi dan kreativitas. Pengembangan karir pada aspek ini seperti: karyawan memiliki kesempatan untuk memperdalam ilmu pengetahuannya terkait tentang ilmu perkebunan dalam mengatasi masalah pada system produksi hingga hasil yang didapatkan.
- c. Kesempatan untuk membuat pegawai merasa senang Parameter yang diukur adalah: kesempatan memilih pekerjaan sesuai dengan kesenangan dan kesempatan menyelesaikan pekerjaan dengan cara masing-masing. Pengembangan karir pada aspek ini seperti: karyawan diberikan uji analisis jabatan sehingga posisi yang diduduki karyawan memang sesuai dengan kemampuannya berdasarkan hasil penilaian kinerja.
- d. Kesempatan untuk mengembangkan kecakapan dan kemampuan Parameter yang diukur adalah: kesempatan mengikuti diklat, seminar secara adil dan merata. Pengembangan karir pada aspek ini seperti:

karyawan diberikan pembekalan dalam mengikuti pelatihan secara umum.

Indikator pengembangan karir menurut Faustino Cardoso Gomes (2003, dalam Nurcahyo, 2012) adalah :

- a. Perencanaan karir
- b. Kesesuaian minat dan keahlian dengan pekerjaan
- c. Peluang pengembangan karir di dalam perusahaan
- d. Kejelasan rencana karir jangka panjang dan jangka pendek
- e. Manajemen karir
- f. Mengintegrasikan dengan perencanaan sumber daya manusia
- g. Menyebarkan informasi karir
- h. Publikasi lowongan pekerjaan
- i. Pendidikan dan pelatihan

Berdasarkan uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa aspek pengembangan karir yaitu : perencanaan karir, kesesuaian minat, manajemen karir, menyebarkan informasi karir, dan lowongan pekerjaan.

4. Tahap Pengembangan Karir

Menurut Super (dikutip Coertse & Schepers, 2012) tahap-tahap perkembangan karir terdiri dari:

- a. *Growth* (4-15tahun)

Pada tahap ini individu ditandai dengan perkembangan kapasitas, sikap, minat, dan kebutuhan yang terkait dengan konsep diri. Konsep diri yang dimiliki individu terbentuk melalui identifikasi terhadap figur-figur

keluarga dan lingkungan sekolah. Pada awalnya, anak-anak mengamati lingkungan untuk mendapatkan informasi mengenai dunia kerja dan menggunakan rasa penasaran untuk mengetahui minat. Seiring berjalannya waktu, rasa penasaran dapat mengembangkan kompetensi untuk mengendalikan lingkungan dan kemampuan untuk membuat keputusan. Disamping itu, melalui tahap ini, anak-anak dapat mengenali pentingnya perencanaan masa depan dan memilih pekerjaan.

b. *Exploration* (15-24 tahun)

Pada tahap ini individu banyak melakukan pencarian tentang karir apa yang sesuai dengan dirinya, merencanakan masa depan dengan menggunakan informasi dari diri sendiri dan dari pekerjaan. Individu mulai mengenali diri sendiri melalui minat, kemampuan, dan nilai. Individu akan mengembangkan pemahaman diri, mengidentifikasi pilihan pekerjaan yang sesuai, dan menentukan tujuan masa depan yang sementara tetapi dapat diandalkan. Individu juga akan menentukan pilihan melalui kemampuan yang dimiliki untuk membuat keputusan dengan memilih di antara alternatif pekerjaan yang sesuai.

c. *Establishment* (25-44 tahun)

Pada tahap ini individu mulai memasuki dunia kerja yang sesuai dengan dirinya dan bekerja keras untuk mempertahankan pekerjaan tersebut. Masa ini merupakan masa paling produktif dan kreatif.

d. *Maintenance* (45-64 tahun)

Individu pada tahap ini telah menetapkan pilihan pada satu bidang karir, fokus mempertahankan posisi melalui persaingan dengan rekan kerja

yang lebih muda dan menjaga posisi tersebut dengan pengetahuan yang baru.

e. *Decline* (65 tahun ke atas)

Individu pada tahap ini mulai mempertimbangkan masa pra-pensiun, hasil kerja, dan akhirnya pensiun. Hal ini dikarenakan berkurang kekuatan mental dan fisik sehingga menyebabkan perubahan aktivitas kerja.

Dari beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa tahap pengembangan karir adalah perkembangan kapasitas, melakukan pencarian tentang karir, mulai memasuki dunia kerja, menetapkan pilihan pada satu bidang karir, dan mempertimbangkan masa pra-pensiun.

C. Locus Of Control

1. Pengertian *Locus Of Control*

Istilah *locus of control* muncul dalam teori *social learning* Rotter yang mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi seseorang dalam belajar, salah satunya adalah *expectancy* yang artinya ekspektasi atau harapan seseorang bahwa *reinforcement* akan muncul dalam situasi tertentu. Konsep *expectancy* inilah yang melahirkan istilah *locus of control*. *Locus of control* adalah sikap, keyakinan atau harapan umum tentang hubungan kausal antara perilaku seseorang dan konsekuensinya (Rotter, 1966); harapan umum yang mengacu pada keyakinan seseorang bahwa ia dapat atau tidak dapat mengontrol kehidupannya (Feist, 2008).

Locus of control merupakan sebuah konsep yang menggambarkan persepsi seseorang tentang tanggung jawab atas kejadian-kejadian dalam hidupnya (Larsen & Buss, 2010). *Locus of control* adalah konstruk psikologis yang digunakan untuk mengidentifikasi persepsi afektif seseorang dalam hal kontrol diri terhadap lingkungan eksternal dan tingkat tanggung jawab.

Menurut Forte (2005), *locus of control* mengacu pada kondisi dimana individu mengatribusikan kesuksesan dan kegagalan mereka. Ia juga mengatakan bahwa ketika orang-orang mempersepsikan *locus of control* tersebut berada dalam dirinya sendiri, mereka akan menghasilkan *achievement* atau pencapaian yang lebih besar dalam hidup mereka dikarenakan mereka merasa potensi mereka benar-benar dapat dimanfaatkan sehingga mereka menjadi lebih kreatif dan produktif.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas dapat dikatakan bahwa *locus of control* adalah sebuah keyakinan seseorang tentang keberadaan kontrol dirinya, dan seberapa besar kontrol yang dimilikinya terhadap keberhasilan dan kegagalan yang dialaminya serta situasi atau kejadian yang ada di dalam kehidupannya.

2. Dimensi *Locus of Control*

Sebagian orang cenderung menganggap kesuksesan sebagai keberuntungan atau kesempatan, sedangkan sisanya memiliki *sense* kontrol personal. Berdasarkan penjelasan diatas, *locus of control* dibagi menjadi dua dimensi, yaitu:

a. *Locus of control* eksternal

Rotter (1990) menyatakan bahwa *locus of control* eksternal adalah sejauh mana seseorang mengharapkan dan meyakini bahwa *reinforcement*

atau hasil yang ada dipengaruhi oleh kesempatan, atau keberuntungan, takdir, kekuatan lain atau hal-hal yang tidak menentu atau tidak dapat dikontrol. Orang seperti ini yakin bahwa dirinya tidak memiliki kontrol penuh atas apa yang terjadi dalam hidupnya. Orang yang memiliki *locus of control* eksternal mempercayai bahwa sesuatu yang terjadi di dalam hidupnya dipengaruhi oleh kekuatan di luar dirinya. Ketika orang dengan *locus of control* eksternal mencapai kesuksesan atau kegagalan maka akan beranggapan bahwa semua itu terjadi bukan karena dirinya. Misal seorang mahasiswa mendapatkan nilai ujian yang tinggi, ia akan menganggap pencapaian itu merupakan keberuntungan semata. Mungkin saja ia menilai soal ujian terlalu mudah atau ia berpendapat bahwa dosen baik hati memberikan nilai yang tinggi. Jika ia mendapatkan nilai yang rendah, maka ia akan menyalahkan situasi atau menganggap bahwa kegagalannya merupakan takdir. Kemungkinan ia akan beranggapan bahwa dosen tidak mau memberikan nilai yang tinggi, atau mungkin ia menganggap situasi saat belajar atau saat ujian tidak kondusif sehingga mengganggu konsentrasinya dan mungkin juga ia menganggap bahwa nasibnya memang kurang baik.

b. *Locus of control* internal

Rotter (1990) menyatakan bahwa *locus of control* internal adalah sejauh mana seseorang mengharapkan dan meyakini bahwa sebuah *reinforcement* atau hasil dari perilaku mereka adalah tergantung pada perilaku atau karakteristik personal mereka sendiri. Orang yang memiliki *locus of control* internal yakin bahwa dirinya bertanggung jawab dan memiliki kontrol atas kejadian-kejadian yang dialaminya. Individu dengan *locus of control* internal meyakini bahwa kesuksesan atau kegagalannya

merupakan buah dari perilakunya sendiri. Saat ia sukses dalam pekerjaan, maka sangat mungkin bahwa ia akan beranggapan dirinya memang memiliki skill yang baik dan karena ia sudah bekerja keras. Begitu pula saat mengalami kegagalan, ia akan beranggapan bahwa usaha yang dilakukannya mungkin belum maksimal sehingga tidak mencapai tujuan yang diinginkan. Hal yang perlu diperhatikan adalah dengan adanya pembagian dimensi *locus of control*, bukan berarti setiap orang hanya memiliki satu *locus of control* saja karena sifatnya kontinum (Ghufron & Risnawita, 2008).

Berdasarkan teori-teori yang ada, banyak orang berpikiran bahwa tingginya skor *locus of control* internal pada seseorang merupakan karakteristik yang diidamkan dan sebaliknya untuk *locus of control* eksternal. Feist (2008) menyatakan bahwa tinggi skor yang terlalu ekstrim pada dua dimensi tersebut pada dasarnya tidak baik. *Locus of control* eksternal yang terlalu tinggi bisa mengarah pada keputusan dan apati sedangkan *locus of control* internal yang terlalu tinggi dapat membuat seseorang merasa bertanggung jawab atas segala hal termasuk yang memang berada diluar kendali mereka. Menurut Feist & Feist (2008), *locus of control* yang sehat adalah ketika skor berada ditengah kedua dimensi tetapi condong ke arah internal.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Locus Of Control*

Usia merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi berkembangnya *locus of control*, karena *locus of control* terbentuk sejak masa kanak-kanak dan semakin dewasa, seseorang akan menjadi semakin internal (Schultz, 2005). Serin, Serin & Sahin (2010); Schultz (2005), menyatakan bahwa *locus of control* setiap orang biasa berbeda dilihat dari jenis kelamin dan status sosio-ekonomi. Orang-orang dengan status sosio-ekonomi rendah cenderung mengembangkan *locus of*

control eksternal dan sebaliknya untuk orang-orang yang status sosio ekonominya tinggi.

Latar belakang dan lingkungan keluarga juga berperan dalam pembentukan *locus of control*. Anak yang tidak memiliki *role model* laki-laki dalam keluarganya (Schultz, 2005) dan anak yang tidak tinggal bersama keluarganya (Serin dkk, 2010) cenderung mengembangkan *locus of control* eksternal. Pola asuh orang tua yang tidak otoriter, suportif, disiplin, dan menekankan *reinforcement* positif memungkinkan anak untuk membentuk *locus of control* internal pada dirinya (Schultz, 2005).

4. Karakteristik *Locus Of Control*

Menurut Crider (2003) perbedaan karakteristik antara *locus of control* internal dan eksternal adalah sebagai berikut:

a. Locus of control internal

- 1) Suka bekerja keras
- 2) Memiliki inisiatif yang tinggi
- 3) Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah
- 4) Selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin
- 5) Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.

b. Locus of control external

- 1) Kurang memiliki inisiatif
- 2) Mudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol

- 3) Kurang mencari informasi
- 4) Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan
- 5) Lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk orang lain

Pengukuran variabel *locus of control* diukur dengan menggunakan instrument yang dikembangkan dari studi Rotter (1996) dalam Chi Hsinking *et al.* (2010). *Locus of control* terbagi menjadi *locus of control internal* dan *external*.

a. *External locus of control*

Persepsi atau pandangan individu terhadap sumber-sumber diluar dirinya yang mengontrol kejadian hidupnya, seperti nasib, keberuntungan, kekuasaan atasan, dan lingkungan sekitar. Indikatornya ialah:

- 1) Kegagalan yang dialami individu karena ketidakmujuran.
- 2) Perencanaan jauh ke depan pekerjaan yang sia-sia.
- 3) Kejadian yang dialami dalam hidup ditentukan oleh orang yang berkuasa.
- 4) Kesuksesan individu karena faktor nasib.

b. *Internal locus of control*

Persepsi atau pandangan individual terhadap kemampuan menentukan nasib sendiri. Indikatornya adalah:

- 1) Segala yang dicapai individu hasil dari usaha sendiri.
- 2) Menjadi pimpinan karena kemampuan sendiri.
- 3) Keberhasilan individu karena kerja keras.
- 4) Segala yang diperoleh individu bukan karena keberuntungan.

- 5) Kemampuan individu dalam menentukan kejadian dalam hidup.
- 6) Kehidupan individu ditentukan oleh tindakannya.
- 7) Kegagalan yang dialami individu akibat perbuatan sendiri.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa *Locus of control* internal berasal dari dalam diri individu sedangkan *locus of control* eksternal berasal dari luar diri individu.

D. Perbedaan Pengembangan Karir Ditinjau dari *Locus Of Control* Pada Karyawan

Karir merupakan bagian dari upaya pengelolaan sumber daya manusia yang erat sekali dengan persepsi dan komitmen organisasi (Hidayat, 2002: 44 dalam Retnaningtyas, 2011). Dalam kaitannya dengan karir, pencapaian perempuan dalam menduduki jabatan manajerial (strategis) bisa jadi karena adanya komitmen dan perilaku, bersedia untuk meluangkan waktu yang cukup.

Hal tersebut seperti yang dijelaskan oleh Kussudyarsana dan Soepatini (2008) bahwa ketika perempuan memegang jabatan dalam karir dihadapkan pada persepsi peran/jabatan yang menuntut waktu dan komitmen mereka. Dalam posisi tersebut, perempuan harus mampu melakukan tanggung jawab sebaik mungkin. Kemampuan untuk menyeimbangkan tanggung jawab keluarga dan pekerjaan menjadi faktor lain yang dapat berdampak pada kemajuan karir perempuan dalam konteks pekerjaan (White, 2003).

Menurut Saksono (2003) juga mengatakan bahwa dalam perkembangan karir seseorang terdapat tugas-tugas perkembangan karir yang harus dilalui seseorang. Keberhasilan dan kesiapan seseorang untuk bernegosiasi dan membuat keputusan-keputusan karir sesuai dengan tahap perkembangan karirnya

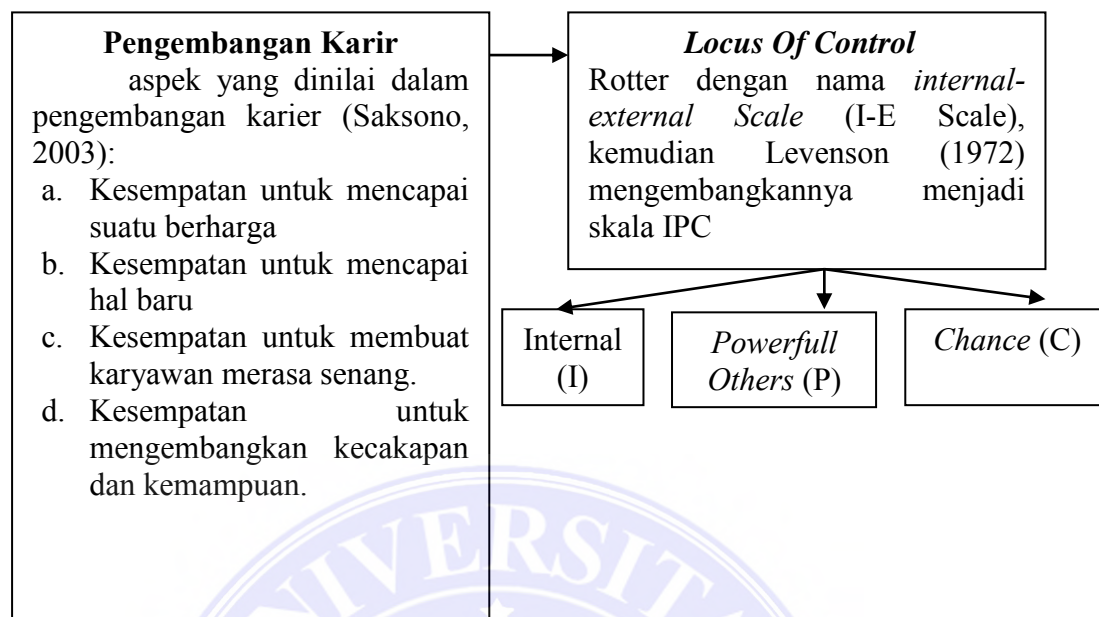
Selanjutnya Andrew J. Fubrin yang dikutip dari Mangkunegara (2011), berpendapat bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Menurut Naidoo (Shasha Dwi Harumi, 2010) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kematangan karir seseorang yaitu : educational level, race ethnicity, social economy status, work salience, gender, dan locus of control

Locus of control merupakan sebuah konsep yang menggambarkan persepsi seseorang tentang tanggung jawab atas kejadian-kejadian dalam hidupnya (Larsen & Buss, 2010). *Locus of control* adalah konstruk psikologis yang digunakan untuk mengidentifikasi persepsi afektif seseorang dalam hal kontrol diri terhadap lingkungan eksternal dan tingkat tanggung jawab.

Menurut Forte (2005), *locus of control* mengacu pada kondisi dimana individu mengatribusikan kesuksesan dan kegagalan mereka. Ia juga mengatakan bahwa ketika orang-orang mempersepsikan *locus of control* tersebut berada dalam dirinya sendiri, mereka akan menghasilkan *achievement* atau pencapaian yang lebih besar dalam hidup mereka dikarenakan mereka merasa potensi mereka benar-benar dapat dimanfaatkan sehingga mereka menjadi lebih kreatif dan produktif.

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Berdasarkan pemaparan serta beberapa teori yang dikemukakan di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis: ada perbedaan pengembangan karir ditinjau dari *locus of control* diasumsikan: bahwa pengembangan karir *locus of control internal* lebih tinggi daripada pengembangan karir *locus of control eksternal*.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Azwar (2009) penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika. Penelitian ini termasuk dalam penelitian non-eksperimen, dimana peneliti tidak memberikan perlakuan terhadap subjek penelitian.

Penelitian ini dapat dikatakan sebagai penelitian uji beda bila ditinjau dari judul penelitian. Penelitian uji beda merupakan penelitian yang memiliki kegunaan untuk mencari perbedaan variable yang akan dicari, sehingga diperoleh arah dan kuatnya perbedaan variable yang diteliti (Sugiyono,2003).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Untuk menguji hipotesis penelitian, terlebih dahulu diidentifikasi variabel yang menjadi pusat perhatian dalam penelitian ini yaitu :

1. Variabel Terikat : Pengembangan Karir
2. Variabel Bebas : *Locus Of Control*

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kerja yang dilewati karyawan pada waktu tertentu. Pengertian ini menempatkan posisi/jabatan seseorang pekerja di lingkungan suatu organisasi/perusahaan, sebagai bagian rangkaian dari posisi/jabatan yang ditempatinya selama masa kehidupannya.

2. Locus Of Control

Locus of control adalah keyakinan masing - masing individu tentang kemampuannya untuk bisa mempengaruhi semua kejadian yang berkaitan dengan dirinya dan pekerjaannya. *Locus of control Internal* adalah keyakinan individu tentang kemampuannya untuk bisa mempengaruhi dirinya dalam berkaitan dengan pekerjaannya yang berasal dari dalam diri individu tersebut. *Locus of control Eksternal* adalah keyakinan individu tentang kemampuannya untuk bisa mempengaruhi dirinya dalam berkaitan dengan pekerjaannya yang berasal dari faktor luar individu tersebut.

D. Populasi Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi Sampel Penelitian

Menurut Arikunto (1997) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang akan dikenai generalisasi hasil penelitian. Menurut Hadi (1990) populasi adalah semua individu untuk siapa kenyataan-kenyataan yang diperoleh dari sampel itu hendak digeneralisasikan. Populasi dalam penelitian 50 Anggota Biro

Sarpas Polda Sumut. Pengembangan karir dilakukan setiap 6 bulan sekali yang di selenggarakan oleh POLDA.

2. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Hadi (1990) sampel adalah sebagian individu yang diselidiki. Walaupun hanya sebagian individu yang diambil dalam penelitian ini, namun diharapkan dapat ditarik generalisasi dan mencerminkan populasi dapat mewakili sampel. Dalam menentukan jumlah sampel Arikunto (dalam Hadi,1986) menjelaskan apabila subjek kurang dari 100 lebih baik diambil semua, sehingga penelitian merupakan penelitian populasi.

Pengambilan sampelnya menggunakan teknik purposive sampling, dimana yang dapat diartikan menurut Supranto (1998) pengambilan sampel secara bertujuan. Adapun karakteristik sampel dalam penelitian ini adalah:

- a. Pendidikan S1
- b. Masa kerja di atas 10 tahun

E. Metode Pengumpulan Data

Menurut Saksono, (2003) aspek yang dinilai dalam pengembangan karier adalah sebagai berikut:

- a. Kesempatan untuk mencapai suatu berharga
- b. Kesempatan untuk mencapai hal baru
- c. Kesempatan untuk membuat pegawai merasa senang.
- d. Kesempatan untuk mengembangkan kecakapan dan kemampuan.

Skala diatas disusun berdasarkan skala Likert dengan 4 Pilihan Jawaban, Adapun pilihan jawaban tersebut adalah:

Favorable	Nilai	Unfavorable	Nilai
Sangat Setuju (SS)	4	Sangat Setuju (SS)	1
Setuju (S)	3	Setuju (S)	2
Tidak Setuju (TS)	2	Tidak Setuju (TS)	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	Sangat Tidak Setuju (STS)	4

Alat ukur *locus of control* pertama kali diciptakan oleh Rotter dengan nama *internal-external Scale* (I-E Scale), kemudian Levenson (1972) mengembangkannya menjadi skala IPC atau Skala Internal (I), *Powerfull Others* (P) dan *Chance* (C). Skala IPC terdiri dari 24 item dan setiap faktornya diwakili oleh 8 item.

- a. Faktor Internal (I) adalah keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan oleh kemampuannya sendiri
- b. Faktor *Powerfull Others* (P) adalah keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan oleh orang lain yang berkuasa
- c. Faktor *Chance* (C) adalah keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan oleh nasib, peluang, keberuntungan

Penilaian yang diberikan kepada masing-masing jawaban subjek pada setiap aitem adalah :

Favorable	Nilai	Unfavorable	Nilai
Sangat Sesuai (SS)	6	Sangat Sesuai (SS)	1
Sesuai (S)	5	Sesuai (S)	2
Agak Sesuai (AS)	4	Agak Sesuai (AS)	3
Agak Tidak Sesuai (STS)	3	Agak Tidak Sesuai (STS)	4
Tidak Sesuai (TS)	2	Tidak Sesuai (TS)	5
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	Sangat Tidak Sesuai (STS)	6

Faktor I diberi skor ke arah internal, sedangkan faktor P dan C diberi skor dalam arah external. Skor subjek untuk setiap faktor (I, P dan C) ditentukan oleh jumlah skor yang diperoleh masing-masing subjek pada masing-masing faktor.

Skor Internal diperoleh langsung dari faktor I, sedangkan faktor eksternal diperoleh dengan menjumlahkan skor faktor P dan C dibagi menjadi dua (2). Jadi skor internal adalah faktor I sedangkan skor eksternal adalah (skor faktor P ditambah skor faktor C) : 2, skala IPC yang dipakai dalam penelitian dalam penelitian ini sudah dibakukan oleh beberapa peneliti (Azwar, 2004).

Skala IPC yang dipakai dalam penelitian ini sudah dibakukan beberapa peneliti seperti Agustomo (dalam Syahrina, 1998) yang menggunakan analisis korelasi antar faktor pada skala IPC untuk melihat hubungan di antara faktor-faktor dalam skala tersebut.

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Validitas adalah alat ukur yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat mengukur apa yang perlu diukur (Azwar, 1997). Alat ukur dapat dikatakan validitas tinggi apabila alat ukur tersebut dapat memberikan hasil yang sesuai dengan besar kecilnya gejala atau bagian yang diukur (Hadi, 1990).

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur dalam penelitian ini adalah analisis Product Moment, yakni dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing aitem dengan skor alat ukur. Skor total ialah nilai yang diperoleh dari hasil penjumlahan semua skor aitem. Korelasi antar skor aitem dengan skor total haruslah signifikan berdasarkan ukuran statistic tertentu, maka derajat korelasi dapat dicari dengan menggunakan koefisien korelasi Pearson dengan menggunakan rumus validitas sebagai berikut :

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

Keterangan :

R_{xy} : koefisien korelasi antara variable x (skor setiap subjek setiap aitem)

dengan variable y (total skor dari seluruh aitem)

$\sum XY$: jumlah dari hasil perkalian antara V_x dengan V_y

$\sum X$: jumlah skor keseluruhan subjek setiap aitem

$\sum Y$: jumlah skor keseluruhan aitem pada subjek

$\sum X^2$: jumlah kuadrat skor x

$\sum Y$: jumlah kuadrat skor y

N : jumlah subjek

Untuk menghindari over estimate digunakan teknik part whole dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

r_{bt} : koefisien korelasi setelah dikorelasikan dengan Part whole

r_{xy} : koefisien korelasi sebelum dikorelasi

SD_x : standart deviasi skor butir

SD_y : standart deviasi skor total

2 : bilangan konstanta

2. Reliabilitas

Reliabilitas dari suatu alat ukur diartikan sebagai keajegan atau konsistensi dari alat ukur yang pada prinsipnya menunjukkan hasil-hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama (Azwar, 1997). Sementara Hadi (1990) mengatakan bahwa reliabilitas adalah keajegan alat ukur atau kekonsistenan hasil penelitian. Analisis reliabilitas menggunakan rumus analisis varians Hoyt sebagai berikut :

$$r_{tt} = 1 - \frac{MK_i}{Mks}$$

Keterangan :

r_{tt} : Indeks reliabilitas alat ukur

1 : Bilangan Konstanta

Mk_i : Mean kuadrat antar butir

Mks : Mean kuadrat antar subjek

Semua analisis statistic dengan berdasarkan rumus diatas, peneliti menggunakan bantuan program SPSS for Windows Release 15.8.

G. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Varians 1 Jalur, dimana dalam penelitian ini yang menjadi jalur/klasifikasinya adalah pengembangan karir. Pengembangan karir masalah atas diberi kode A1 *locus of control* disebut sebagai variabel bebas (X) Sedangkan variabel yang akan diukur atau variabel terikatnya (Y) di dalam bagan penulisannya dilambangkan dengan huruf X. Berikut adalah bagan penelitian Analisis Varians 1 Jalur.

A1
X

Keterangan :

A1 = *locus of control*

X = Pengembangan karir

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan teknik Analisis Varians 1 jalur ini, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data-data penelitian, antara lain:

- a. Uji normalitas sebaran, yaitu untuk mengetahui apakah data penelitian (pengembangan karir) menyebar mengikuti prinsip kurve normal.
- b. Uji homogenitas varians, yaitu untuk melihat atau menguji apakah data-data yang telah diperoleh berasal dari sekelompok subjek yang dalam beberapa aspek psikologis bersifat sama (homogen).

DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung.**
- Abdullah, M. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.**
- Arbadiati, Catur Wahyu dan Kurniati, Ni Made Taganing. (2007). Proceeding PESAT (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitek & Sipil). Hubungan antara Kecerdasan Emosi dengan Problem Focused Coping pada Sales. Vol 2, hal. 24-27.**
- Arikunto, 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.**
- Azwar S.(2014). *Penyusun Skala Psikologi*.Yogyakarta : Pustaka Pelajar.**
- Dhillon, U. & Kaur, R.(2005). Career Maturity of school Children. Journal of the indian Academy of Applied Psychology. Vol. 31, No.1-2, 71-76.**
- Didi T. 2010. *Teori Perkembangan Karir (Intisari dari Zunker, Vernon G. (1986). Career Counseling: Applied Concepts of Life Planning. Second Edition. Chapter 2: Theories of Career Development. Monterey, California: Brooks/Cole Publishing Company).***
- Frone MT, (2002). Antecedents and outcomes of workfamily conflict: testing a model of the work-family interface. J.Appl. Psychol. 77: 65-78.**
- Gibson. 2006. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi Kelima. Terjemahan. Jakarta : Erlangga.**
- Grandey, A.A. C. (2005). A longitudinal and multi- source test of the work-family conflict and job satisfaction relationship. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 78, 305-323.**
- Greehaus, J. H. dan Beutell, N. J. (2000). Sources of Conflict between Work and Family Roles.Academy of Management Review, 10, 76-88.**
- Hasibuan, S. P. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Jakarta. Bumi Aksara.**
- H. Hadari Nawawi, 2003; *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan ke-7, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.**

- Isyanto, Puji dkk. 2013. Pengaruh Perkembangan Karir Terhadap Motivasi Karyawan. *Jurnal Manajemen*, April, Vol. 10, Nomor 3.
- Kalsum, S., dkk. (2007). *Manajemen Karir*. Jakarta: Erlangga.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Naidoo, A. U. Bowman, S. L. & Gerstein, L. H. (1998). Demographics, Causality, Work Saliency, And The Career Maturity of African-American Student: A Causal Model. *Journal of Vocational Behavior*, 53, 15-27. Diakses pada 6 Oktober 2015 pukul 21.46 WIB.
- Nawawi, Hadari. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Keempat. Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Nurtjahjanti, H., Mujiasih, E., Prihatsanti, U., Prasetyo, A.R., Ratnaningsih, I.Z. (2012). *Hubungan antara efikasi diri dan persepsi terhadap pengembangan karir dengan work family conflict pada polwan di Poltabes Semarang. National conference promoting harmony in urban community: A multiperspective approach*, 423-434.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, SP. 2001. *Organization Behavior : Concept, Convensus, dan Application*, Prentice Hall. Ind. Inc.
- Robbins, Stephen P, 2007, *Prilaku Organisasi*, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benjamin Molan, Edisi Kedelapan, Jilid Kedua, Penerbit Prenhallindo, Jakarta.
- Saksono, 2003, *Pengembangan karier dan Staf*. Yogyakarta. Balai Pustaka.
- Siagian, Sondang P. 1995. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Subri, M. 2002. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- Sutrisno Hadi. 2006. *Pengantar Pengolahan Data*. Jakarta. Sinar Baru
- Zulkaida. 2007. *Pengaruh Locus Of Control Dan Terhadap Pengembangan Karir*. *Proceeding PESAT (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitek & Sipil)*, Volume 2, 21-22 Agustus 2007, ISSN: 1858-2559. Jakarta:

Auditorium Kampus Gunadarma.

**LAMPIRAN A
UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS**



UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

```

/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

```

```

/SCALE('Locus Of Control') ALL

```

```

/MODEL=ALPHA

```

```

/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE

```

```

/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Notes

Output Created	03-OCT-2018 12:26:55	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>

	N of Rows in Working Data File	43
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
	Cases Used	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 /SCALE('Locus Of Control') ALL /MODEL=ALPHA
Syntax		/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,01

[DataSet1]

Scale: Locus Of Control
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	43	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,963	24

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2,84	,949	43
VAR00002	2,74	,954	43
VAR00003	2,79	,804	43
VAR00004	2,70	,939	43
VAR00005	2,67	,944	43
VAR00006	2,81	,982	43
VAR00007	3,02	1,123	43
VAR00008	3,05	1,090	43
VAR00009	3,05	1,090	43
VAR00010	2,77	1,043	43
VAR00011	2,84	1,045	43
VAR00012	2,84	1,067	43
VAR00013	2,95	,844	43
VAR00014	3,00	1,134	43
VAR00015	2,84	,974	43
VAR00016	3,00	1,195	43
VAR00017	2,88	1,005	43
VAR00018	2,74	1,049	43

VAR00019	2,70	1,225	43
VAR00020	2,84	1,045	43
VAR00021	2,88	1,159	43
VAR00022	2,98	,988	43
VAR00023	2,95	1,234	43
VAR00024	2,91	1,444	43

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	65,95	327,188	,694	,962
VAR00002	66,05	327,712	,675	,962
VAR00003	66,00	333,619	,602	,962
VAR00004	66,09	326,134	,734	,961
VAR00005	66,12	328,153	,669	,962
VAR00006	65,98	323,880	,766	,961
VAR00007	65,77	320,564	,749	,961
VAR00008	65,74	323,052	,707	,961
VAR00009	65,74	319,528	,801	,960
VAR00010	66,02	327,166	,628	,962
VAR00011	65,95	325,855	,662	,962
VAR00012	65,95	325,950	,644	,962
VAR00013	65,84	332,616	,604	,962
VAR00014	65,79	320,550	,741	,961
VAR00015	65,95	323,807	,775	,961
VAR00016	65,79	317,503	,775	,961
VAR00017	65,91	327,277	,650	,962
VAR00018	66,05	329,093	,571	,963
VAR00019	66,09	320,848	,674	,962
VAR00020	65,95	319,379	,842	,960

VAR00021	65,91	318,324	,780	,961
VAR00022	65,81	324,012	,758	,961
VAR00023	65,84	317,378	,752	,961
VAR00024	65,88	310,058	,782	,961

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
68,79	351,931	18,760	24



RELIABILITY

```

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005
VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011
VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017
VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023
VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029
VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035
VAR00036

```

```

/SCALE('PENGEMBANGAN KARIR') ALL

```

```

/MODEL=ALPHA

```

```

/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE

```

```

/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Notes

Output Created	03-OCT-2018 12:22:29	
Comments		
Input	Active Dataset Filter	DataSet0 <none>

	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		43
	Matrix Input		
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.	
	Cases Used	RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 /SCALE('PENGEMBANGAN KARIR') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.	
Syntax			
Resources	Processor Time		00:00:00,03
	Elapsed Time		00:00:00,03

[DataSet0]
Scale: PENGEMBANGAN KARIR
Case Processing Summary

		N	%
Valid		43	100,0
Cases Excluded ^a		0	,0
Total		43	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,926	36

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2,42	,906	43
VAR00002	2,42	,879	43
VAR00003	2,58	,763	43
VAR00004	2,49	,883	43
VAR00005	2,33	,969	43
VAR00006	2,23	,947	43
VAR00007	2,56	,854	43
VAR00008	2,67	,680	43
VAR00009	2,65	,686	43
VAR00010	2,67	,778	43
VAR00011	2,58	,932	43
VAR00012	2,63	,926	43
VAR00013	2,70	1,013	43
VAR00014	2,70	,964	43
VAR00015	2,53	,909	43
VAR00016	2,60	,903	43
VAR00017	2,63	,757	43
VAR00018	2,70	,832	43
VAR00019	2,63	,874	43

VAR00020	2,63	,787	43
VAR00021	2,51	,768	43
VAR00022	2,58	,794	43
VAR00023	2,65	,813	43
VAR00024	2,74	,902	43
VAR00025	2,65	,897	43
VAR00026	2,77	,782	43
VAR00027	2,84	,814	43
VAR00028	2,77	,868	43
VAR00029	2,74	,875	43
VAR00030	2,67	,919	43
VAR00031	2,70	,803	43
VAR00032	2,77	,751	43
VAR00033	2,70	,741	43
VAR00034	2,77	,751	43
VAR00035	2,58	,663	43
VAR00036	2,47	,667	43

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	91,84	241,425	,457	,925
VAR00002	91,84	239,806	,533	,924
VAR00003	91,67	243,034	,483	,924
VAR00004	91,77	240,087	,520	,924
VAR00005	91,93	240,685	,448	,925

VAR0000 6	92,02	241,928	,417	,925
VAR0000 7	91,70	240,787	,513	,924
VAR0000 8	91,58	243,725	,514	,924
VAR0000 9	91,60	245,388	,430	,925
VAR00010	91,58	241,297	,546	,924
VAR00011	91,67	235,368	,660	,922
VAR00012	91,63	235,287	,667	,922
VAR00013	91,56	236,062	,579	,923
VAR00014	91,56	233,919	,686	,922
VAR00015	91,72	239,444	,527	,924
VAR00016	91,65	234,994	,696	,922
VAR00017	91,63	237,811	,716	,922
VAR00018	91,56	241,014	,518	,924
VAR00019	91,63	243,811	,386	,925
VAR0002 0	91,63	245,668	,357	,926
VAR00021	91,74	242,814	,489	,924
VAR0002 2	91,67	244,463	,403	,925
VAR0002 3	91,60	242,911	,455	,925
VAR0002 4	91,51	235,637	,673	,922
VAR0002 5	91,60	239,150	,546	,924
VAR0002 6	91,49	243,208	,463	,925
VAR0002 7	91,42	244,154	,404	,925
VAR0002 8	91,49	241,351	,482	,924
VAR0002 9	91,51	239,303	,555	,924
VAR0003 0	91,58	240,154	,495	,924
VAR00031	91,56	242,395	,482	,924
VAR0003 2	91,49	240,827	,588	,923
VAR0003 3	91,56	246,348	,353	,926
VAR0003 4	91,49	251,113	,144	,928
VAR0003 5	91,67	249,558	,244	,927

VAR00036	91,79	253,836	,038	,928
----------	-------	---------	------	------

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
94,26	255,100	15,972	36



UJI HOMOGENITAS DAN HIPOTESIS

ONEWAY y BY x

/STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY

/MISSING ANALYSIS

Oneway

Notes

Output Created		03-OCT-2018 12:33:28
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>

	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		43
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing. Statistics for each analysis are based on cases with no missing data for any variable in the analysis.	
	Cases Used	ONEWAY y BY x /STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY /MISSING ANALYSIS.	
Syntax			
Resources	Processor Time		00:00:00,00
	Elapsed Time		00:00:00,00

Descriptives

Pengembangan Karir

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean			
					Lower Bound	Upper Bound	Min	Max
LoC Internal	21	100,62	7,710	1,683	97,11	104,13	88	120
LoC Eksternal	22	72,91	6,406	1,366	70,07	75,75	57	83
Total	43	86,44	15,661	2,388	81,62	91,26	57	120

Test of Homogeneity of Variances

Pengembangan Karir

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,990	1	41	,326

ANOVA

Pengembangan Karir

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	8249,834	1	8249,834	164,935	,000

Within Groups	2050,771	41	50,019		
Total	10300,605	42			



**LAMPIRAN C
UJI NORMALITAS**

UJI NORMALITAS**NPAR TESTS**

/K-S(NORMAL)=y

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests**Notes**

Output Created		03-OCT-2018 12:32:30
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet0 <none> <none> <none>
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	43 User-defined missing values are treated as missing. 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)=y /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time Elapsed Time Number of Cases Allowed ^a	00:00:00,00 00:00:00,03 196608

a. Based on availability of workspace memory.

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Pengembangan Karir	43	86,44	15,661	57	120

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Pengembangan Karir
--	--------------------

N		43
Normal Parameters^{a,b}	Mean	86,44
	Std. Deviation	15,661
	Absolute	,147
Most Extreme Differences	Positive	,147
	Negative	-,104
Kolmogorov-Smirnov Z		,964
Asymp. Sig. (2-tailed)		,311

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



LAMPIRAN E ALAT UKUR PENELITIAN

Data Identitas Diri

Isilah data-data berikut ini dengan keadaan diri saudara :

1. Nama :
2. Jabatan :
3. Masa Kerja :

Petunjuk Pengisian Skala

Berikut ini saya sajikan pernyataan kedalam dua bentuk skala ukur. Saudara diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala ukur tersebut dengan cara memilih :

- SS : Bila merasa SANGAT SETUJU dengan pernyataan yang diajukan.
- S : Bila merasa SETUJU dengan pernyataan yang diajukan.
- TS : Bila merasa TIDAK SETUJU dengan pernyataan yang diajukan.
- STS : Bila merasa SANGAT TIDAK SETUJU dengan pernyataan yang diajukan.

Saudara hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban pada setiap pernyataan dengan cara memberikan tanda silang (X) pada lembar jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan masing-masing.

Contoh : Pekerjaan saya saat ini sesuai dengan keahlian

SS S TS STS

Tanda silang (X) merupakan seseorang itu merasa SETUJU dengan pernyataan yang diajukan.

SELAMAT BEKERJA

NO	PERNYATAAN	PILIHAN
----	------------	---------

		JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Kantor memfasilitasi kepada anggota yang ingin maju	SS	S	TS	STS
2.	Pihak kantor sudah memiliki orang-orang khusus untuk dipercaya	SS	S	TS	STS
3.	Setiap personil diberikan kesempatan menjadi kabag apabila mampu bekerja dengan baik	SS	S	TS	STS
4.	Promosi jabatan akan membuang-buang waktu	SS	S	TS	STS
5.	Kinerja yang baik berhasil meningkatkan jabatan	SS	S	TS	STS
6.	Anggota tidak perlu melakukan apa-apa karena akan mendapatkan peluang	SS	S	TS	STS
7.	Setelah dilakukan analisa kebutuhan, setiap anggota berhak melakukan perencanaan karir	SS	S	TS	STS
8.	Kemampuan saya hanya untuk bekerja di kantor	SS	S	TS	STS
9.	Saya berusaha membantu program kinerja yang baik	SS	S	TS	STS
10.	Kantor tetap memfasilitasi meskipun anggota memiliki peningkatan dalam bekerja	SS	S	TS	STS
11.	Setelah mengikuti pelatihan, setiap anggota diangkat jabatannya	SS	S	TS	STS
12.	Jabatan tidak naik apabila anggota tidak mengikuti program assessment	SS	S	TS	STS
13.	Saya mampu menyumbangkan hal baru	SS	S	TS	STS
14.	Analisa kebutuhan akan dilakukan pada anggota yang masa kerjanya diatas 5 tahun	SS	S	TS	STS
15.	Penilaian kinerja dilakukan untuk menaikkan kedudukan	SS	S	TS	STS
16.	Penilaian kinerja dilakukan sebagai formalitas saja	SS	S	TS	STS
17.	Kantor memfasilitasi kepada anggota yang ingin maju	SS	S	TS	STS
18.	Saya tidak ikut menerapkan program kinerja	SS	S	TS	STS
19.	Rotasi jabatan akan memberikan manfaat bagi diri anggota untuk bekerja lebih giat	SS	S	TS	STS
20.	Saya bekerja tidak sesuai dengan keterampilan	SS	S	TS	STS
21.	Saya mampu mengidentifikasi permasalahan yang ada di kantor	SS	S	TS	STS
22.	Saya akan mengerjakan pekerjaan yang ada didepan mata saya saja	SS	S	TS	STS
23.	Posisi jabatan saya saat ini sudah sesuai dengan keterampilan	SS	S	TS	STS
24.	Pelatihan akan membuat anggota menjadi jenuh	SS	S	TS	STS
25.	Untuk meningkatkan kinerja perlu pelatihan yang berkesinambungan	SS	S	TS	STS
26.	Pihak kantor lebih sering menyelenggarakan gatering dari pada menyelenggarakan seminar	SS	S	TS	STS

27.	Seluruh anggota diberikan kesempatan untuk mengasah keterampilan setiap 6 bulan sekali	SS	S	TS	STS
28.	Mutasi bukan memberikan semangat baru untuk anggota	SS	S	TS	STS
29.	Rotasi jabatan akan memberikan manfaat bagi diri anggota untuk bekerja lebih giat	SS	S	TS	STS
30.	Saya sering menunda pekerjaan	SS	S	TS	STS
31.	Saya mengerjakan semua pekerjaan saya dengan tepat waktu	SS	S	TS	STS
32.	Rotasi menjadi sia-sia karena akan mengalihkan permasalahan saja	SS	S	TS	STS
33.	Menurut saya setiap anggota biro Sarpras yang sudah memenuhi criteria tentu akan diberikan kesempatan berkarir	SS	S	TS	STS
34.	Seluruh karyawan tidak diberikan kesempatan mengasah keterampilan	SS	S	TS	STS
35.	Pihak kantor sering menyelenggarakan pelatihan setiap 6 bulan sekali	SS	S	TS	STS
36.	Untuk dapat kesempatan berkarir anggota wajib memnuhi syarat	SS	S	TS	STS

Pernyataan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
1. Dapat tidaknya saya menjadi pemimpin, sebagian besar tergantung pada kecakapan saya.	STS	TS	ATS	AS	S	SS
2. Kehidupan saya sebagian besar dikendalikan oleh peristiwa-	STS	TS	ATS	AS	S	SS

peristiwa yang terjadi oleh kebetulan.						
3. Saya merasa bahwa apa yang terjadi dalam kehidupan saya sebagian besar ditentukan oleh orang-orang lain yang memiliki kekuasaan.	STS	TS	ATS	AS	S	SS
4. Dapat tidaknya saya mengalami kecelakaan mobil, sebagian besar tergantung pada kemahiran saya mengemudi.	STS	TS	ATS	AS	S	SS
5. Bila saya merencanakan sesuatu, saya cukup yakin untuk dapat melaksanakan.	STS	TS	ATS	AS	S	SS
6. Sering tidak ada kemungkinan untuk melindungi kepentingan pribadi saya dari peristiwa-peristiwa yang tidak memungkinkan.	STS	TS	ATS	AS	S	SS
7. Jika saya memperoleh apa yang saya inginkan, hal ini biasanya terjadi oleh karna saya beruntung.	STS	TS	ATS	AS	S	SS
8. Meskipun mungkin saya mempunyai kemampuan yang baik, saya tidak akan diberi tanggung jawab jadi pemimpin, tanpa saya menghimbau mereka yang mempunyai kekuasaan.	STS	TS	ATS	AS	S	SS
9. Banyak sedikitnya teman saya, hal ini tergantung pada kebaikan saya.	STS	TS	ATS	AS	S	SS
10. Sering terbukti pada kehidupan saya, bahwa apa yang terjadi pasti akan terjadi.	STS	TS	ATS	AS	S	SS
11. Kehidupan saya terutama dikendalikan oleh orang-orang yang memiliki kekuasaan.	STS	TS	ATS	AS	S	SS
12. Dapat tidaknya saya mengalami kecelakaan mobil (kendaraan) sebagian besar dikarnakan soal untung-untungan.	STS	TS	ATS	AS	S	SS
13. Orang-orang seperti saya, mempunyai kemungkinan yang sangat kecil untuk melindungi kepentingan pribadi, bila bertentangan dengan golongan-golongan yang sangat berpengaruh.	STS	TS	ATS	AS	S	SS
14. Tidaklah selalu bijaksana bagi saya untuk merencanakan terlalu jauh sebab banyak ternyata adalah soal nasib baik atau buruk.	STS	TS	ATS	AS	S	SS

15. Untuk memperoleh apa yang saya inginkan, saya harus membuat senang atasan-atasan saya.	STS	TS	ATS	AS	S	SS
16. Dapat-tidaknya saya akan menjadi pemimpin, tergantung pada sejauhmana saya cukup beruntung untuk berada pada tempat dan waktu yang tepat.	STS	TS	ATS	AS	S	SS
17. Andaikan orang-orang yang berpengaruh itu memutuskan untuk tidak menyukai saya, mungkin saya tidak menyukai teman.	STS	TS	ATS	AS	S	SS
18. Pada umumnya saya dapat memutuskan apa yang terjadi dalam hidup saya.	STS	TS	ATS	AS	S	SS
19. Saya biasanya mampu untuk melindungi kepentingan saya.	STS	TS	ATS	AS	S	SS
20. Dapat-tidaknya saya mengalami kecelakaan kendaraan, sebagian besar tergantung pada pengemudi lain.	STS	TS	ATS	AS	S	SS
21. Jika saya memperoleh apa yang saya inginkan, hal itu biasanya terjadi oleh karena saya bekerja keras untuk memperolehnya.	STS	TS	ATS	AS	S	SS
22. Supaya rencana saya dapat terlaksana, saya pastikan terlebih dahulu bahwa rencana ini sesuai dengan keinginan dari orang-orang yang bersangkutan.	STS	TS	ATS	AS	S	SS
23. Kehidupan saya ditentukan oleh tindakan-tindakan saya sendiri.	STS	TS	ATS	AS	S	SS
24. Banyak sedikitnya teman saya, sebagian besar tergantung pada nasib.	STS	TS	ATS	AS	S	SS







UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kalam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7360178, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223
 Kampus II : Jalan Setebudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225502 ☎ (061) 8226331 Medan 20122
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 194 / FPSI / 01.10 / TX / 2018
 Lampiran : -
 Hal : Pengambilan Data

Medan, 20 September 2018

Yth, KARO SARPRAS POLDA SUMUT
 Di
 Tempat

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

Nama : Ridho Prawira
 NPM : 14 860 0019
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi


Untuk melaksanakan pengambilan data di BIRO SARPRAS POLDA SUMUT JI. Sisigamangaraja Km. 10,5 No. 60, Medan, Sumatera Utara guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Perbedaan Pengembangan Karir Ditinjau dari Locus Of Control Biro SARPRAS POLDA SUMUT pada Tahun 2018*".

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

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

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

Wakil Dekan Bidang Akademik,


 Hairu Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si

Tembusan

- Mahasiswa Ydr
- Arsip





REPUBLIK INDONESIA
 KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
 UNIVERSITAS MEDAN AREA
 BIRO SARPRAS

Medan, 04 Oktober 2018

Nomor : EP.02/11/2018/Sarpras
 Klasifikasi : BKSA
 Lampiran : -
 Perihal : Surat Keterangan

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Psikologi
 Universitas Medan Area

di

Medan

Rujukan Surat Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Nomor : 154/FDSM/101X/2016 tanggal 20 September 2016 tentang Pengambilan Data guna penyusunan Skripsi an **RIDHO PRAWIRA NPM 14 860 0019** Program Studi Ilmu Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan rujukan tersebut di atas bersama ini diberitahukan kepada Dekan bahwa Mahasiswa tersebut diatas telah selesai melakukan pengambilan data di Biro Sarpras Polda Sumut sesuai dengan yang diperlukan.

Bemikian untuk menjadi maklum.

KEPADA BIRO SARPRAS POLDA SUMUT
 POLRES MEDAN
 KEPALA
 GUSTAV LEO S.I, Kom, M.Si
 KOMISARIS BESAR POLISI NRP 64080828
 BIRO SARPRAS