

# HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN SIKAP TERHADAP KARIR PROTEAN

**SKRIPSI**

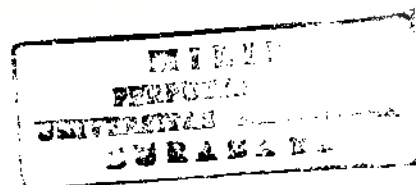
2005  
Soi  
i



Disusun oleh :

**ANITA ROCHSETYADI**  
**110010392**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**  
**UNIVERSITAS AIRLANGGA**  
**SURABAYA**  
**2005**



# **HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN SIKAP TERHADAP KARIR PROTEAN**

## **SKRIPSI**

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi  
Universitas Airlangga Surabaya**

**Disusun oleh :**

**ANITA ROCHSETYADI  
110010392**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA  
2005**

## HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi ini telah disetujui oleh  
Dosen Pembimbing Penulisan Skripsi



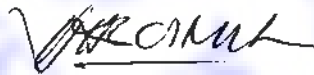
Dra. Psi. Fajrianthi, MPsi

NIP. 132.206.063

## HALAMAN PENGESAHAN

**Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Dewan Penguji  
pada hari Selasa, tanggal 2 Agustus 2005  
dengan susunan Dewan Penguji**

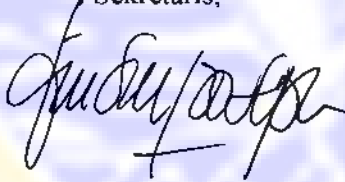
**Ketua.**



Drs. Hawaim Machrus, MS

NIP. 130.701.135

**Sekretaris,**



Herdina Indrijati, S.Psi

NIP. 132.161.190

**Anggota,**



Dra. Fajrianthi, M.Psi

NIP. 132.206.063

## HALAMAN MOTTO

“.....HAMPIR SEMUA MIMPI TELAH AKU PUNYA,  
NAMUN ALLAH-LAH YANG MEMPUNYAI RAHASIA,  
KUYAKINKAN SEMUA UNTUK YANG TERBAIK...”

*There are two thing that we cannot buy in this life,  
couse we can only use or give :*

*time and love...*

*(Gary Jennings)*

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Saya persembahkan karya yang sederhana ini, sebagai ungkapan rasa  
syukur kepada Allah SWT

Alhamdulillah .... Engkau telah memberikan yang terbaik untukku ...

Kepada Ayah, ibu,, Nenek dan Adik  
yang telah sangat tulus mencintaiku

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Penulis percaya bahwa suatu keberhasilan akan membuka pintu perjuangan lain untuk mencapai keberhasilan berikutnya. Syukur kepada Allah yang telah memberikan rahmat bagi penulis untuk bisa menyelesaikan karya ini. Penyusunan skripsi ini tidak akan selesai dengan baik tanpa adanya bantuan dari pihak terkait.

Penulis ingin mengucapkan terima kasih tulus kepada :

1. Dekan Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Bapak Prof. Dr. H. Muhamad Zainudin, Apt.
2. Dosen Pembimbing Skripsi, Ibu Dra. Psi. Fajrianthi, MPsi. Terima kasih atas segala kesabaran, keuletan dan kesediaan ibu di dalam menyediakan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan karya ini.
3. Dewan Penguji Drs.Hawaim Machrus, MS dan Herdina Indrijati S.Psi sekaligus sebagai Dosen Wali. Terima kasih atas segala nasihat dan masukan yang diberikan merupakan modal berharga bagi langkah penulis selanjutnya.
4. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan baik secara teoritis ataupun dalam kehidupan nyata.
5. Bapak & Ibu tercinta, terimakasih atas limpahan kasih sayang tulusnya yang tidak terbatas. Semoga penulis dapat menjadi anak yang berbakti, Adik Thathit dan Nenek yang sangat penulis sayangi.
6. Adi Wijaya, untuk kebersamaan selama ini. Mengenalmu membuat penulis memahami akan makna kesabaran dan kasih sayang. Semoga kebersamaan ini akan berakhir dengan indah.

7. Teman-teman sebimbinganku tercinta: Habibi, Eka, Vina terimakasih atas diskusi dan dorongan motivasinya. Kebersamaan yang kita alami begitu singkat tapi akan menjadi kenangan indah bagi penulis tentang betapa berartinya persahabatan. Ima dan Lilla maju terus jangan patah semangat semoga semester ini selesai.
8. Sahabat-sahabatku, Wiek jegeg terimakasih atas persahabatan kita selama ini walaupun kadang kita berseberangan, Wahyu Dodi untuk curhat-curhat yang tidak ada akhir, Achi & Hoho atas proses berfikir dan kritikan-kritikannya.
9. Tim pendukung penulisan skripsi ini, yang membantu proses penemuan subyek yang terasa langka, Beti & Nana persahabatan kita tidak akan pudar oleh waktu dan kondisi, Zainul kebersamaan kita dulu akan selalu penulis kenang, maman, Catur dan Purwanto semoga pertemanan kita akan selamanya menyenangkan.
10. Teman-teman kosku yang terus mendukung penulis, Puji, Fitri, Pipit, Ida, Anita, Yuli, Widya terimakasih semoga kita bisa menjadi saudara untuk selamanya.
11. Rekan-rekan *pyenk* tercinta Bagus SDF, Shanti, Desy, Yanuar, Crisma, Dewi S, Dewi Ilma, Esthi, Leny, Ida A, Chusnul, Didin, Ira Riska, Putri, Ferry, Gordon, Fauzi dan teman-teman lainnya yang tidak bisa penulis sebut satu persatu terimakasih telah memberikan warna baru bagi penulis semasa kuliah di Fakultas Psikologi, *You're the best I ever had*
12. Adik-adikku Elga, Dian Yeye, Rudi, Trio, Adek, Anis, Prima, Heni, Cosmas. Terimakasih atas doa dan dukungannya selama ini.
13. Teman-temanku, anak magang LP3T untuk kerjasamanya selama ini.
14. Karyawan Fakultas Psikologi, terimakasih atas segala bantuannya selama penulis menjadi mahasiswa psikologi.



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iv
HALAMAN MOTTO .....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vi
UCAPAN TERIMAKASIH .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR LAMPIRAN .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
ABSTRAKSI .....	xiv
<b>BAB I    PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	11
C. Pembatasan Masalah .....	12
D. Rumusan Masalah .....	13
E. Tujuan Penelitian .....	13
F. Manfaat penelitian .....	14
<b>BAB II    TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Sikap	
1. Pengertian Sikap .....	15
2. Komponen-Komponen Sikap .....	16
3. Fungsi Sikap .....	18
4. Pembentukan Sikap .....	19
B. Karir Protean	
1. Karir .....	21
2. Karir Tradisional .....	23
3. Karir Protean .....	25
4. Elemen-elemen karir protean .....	30
5. Perbandingan Karir Protean dengan Karir Tradisional .....	31
6. Kontrak psikologis dalam karir protean .....	31
7. Asumsi tentang perubahan karir .....	33
8. Faktor - faktor dalam perubahan karir tradisional menjadi karir protean .....	34
C. Sikap Terhadap Karir Protean .....	36
D. Kecerdasan Emosional	
1. Definisi Emosi .....	37
2. Definisi kecerdasan emosi (EQ) .....	39
3. Elemen-elemen Kecerdasan Emosional .....	42

4. Kecerdasan Emosional di Tempat Kerja .....	44
E. Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Sikap terhadap Karir Protean .....	46
F. Kerangka Konseptual .....	50
G. Hipotesis Penelitian .....	50
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Tipe Penelitian .....	51
B. Identifikasi Variabel Penelitian .....	51
C. Definisi Operasional Variabel .....	53
D. Populasi dan Sampling .....	55
E. Alat Pengumpulan data .....	57
F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur .....	59
G. Analisis data .....	61
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian	
1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	63
2. Gambaran Umum Subyek Penelitian .....	63
B. Persiapan Penelitian .....	64
C. Persiapan Administrasi .....	65
D. Pelaksanaan Penelitian .....	65
E. Pengukuran Validitas .....	66
F. Pengukuran Reliabilitas .....	72
G. Analisa Statistik .....	73
H. Analisa Data Deskriptif .....	75
I. Pembahasan .....	80
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	88
B. Saran .....	90
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>91</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>94</b>

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. <i>Blue Print</i> Kuesioner	94
Lampiran 2. Item Instrumen Sikap terhadap Karir Protean (Y)	95
Lampiran 3. Item Instrumen Kecerdasan Emosional (X)	97
Lampiran 4. Kuesioner	100
Lampiran 5. Rekap Hasil Nilai Data Penelitian / Skor kasar	109
Lampiran 6. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	117
Lampiran 7. Hasil Mean dan SD Klasifikasi	135
Lampiran 8. Hasil Uji Normalitas Data	139
Lampiran 9. Hasil Uji Linieritas	141
Lampiran 10. Hasil Korelasi	143
Lampiran 11. Lembar <i>Judges</i>	144

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Struktur Pengangguran Menurut Tingkat Pendidikan (%)	2
Tabel 2.1	Asumsi-Asumsi Baru dalam Perlembangan Karir	25
Tabel 2.2	Perbandingan Karir Protean dengan Karir Tradisional	31
Tabel 2.3	Pandangan Emosi Konvensional dan <i>High Performance</i>	39
Tabel 3.1	Empat alternatif respon dalam skala Likert	59
Tabel 4.1	Karakteristik Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis kelamin, Usia dan Banyaknya Pindah Kerja	63
Tabel 4.2	Blue Print Kecerdasan Emosional Setelah Uji Kesahihan	68
Tabel 4.3	Blue Print Karir Protean Setelah Uji Kesahihan	70
Tabel 4.4	Perbandingan Jumlah Item <i>Try out</i> dengan Item Valid	72
Tabel 4.5	Hasil Uji Reliabilitas	73
Tabel 4.6	Tabel silang tingkat kecerdasan emosional dan sikap terhadap karir protean berdasarkan jenis kelamin	76
Tabel 4.7	Tabel silang tingkat kecerdasan emosional dan sikap terhadap karir protean berdasarkan usia	77
Tabel 4.8	Tabel silang tingkat kecerdasan emosional dan sikap terhadap karir protean berdasarkan Banyaknya berpindah kerja	79

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual	50
Gambar 3.1. Skema Hubungan Antar Variabel	52

## ABSTRAKSI

**ANITA ROCHSETYADI, 110010392, TAHUN 2005, FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS AIRLANGGA SURABAYA, HUBUNGAN ANTARA Kecerdasan Emosional Dengan Sikap Terhadap Karir Protean, SKRIPSI.**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara kecerdasan emosional dengan sikap terhadap karir protean. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari satu variabel bebas, yaitu kecerdasan emosional (X), serta satu variabel terikat, yaitu sikap terhadap karir protean (Y). Penelitian ini berusaha melihat hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis kerja, sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*).

Penelitian dilakukan kepada para karyawan perusahaan yang sesuai dengan karakteristik populasi. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara *accidental sampling*. Sampel diambil dari populasi dengan karakteristik pria atau wanita usia 25-44 tahun, pendidikan minimal sarjana dan telah melakukan perpindahan kerja sebanyak 2 kali atau lebih. Jumlah responden yang terjaring sebanyak 140, namun yang dianalisis sebanyak 120 responden.

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert. Berdasarkan uji validitas dengan taraf signifikansi 0,05 maka diperoleh 49 item yang sah dari 60 item pada kuesioner kecerdasan emosional dan 47 item sah dari 60 item pada kuesioner sikap terhadap karir protean. Dengan menggunakan teknik analisis dari *Alpha Cronbach*, kuesioner kecerdasan emosional dan kuesioner sikap terhadap karir protean masing-masing memiliki koefisien reliabilitas ( $r_{tt}$ ) sebesar 0,9608 dan 0,9503. Dengan demikian, kedua kuesioner tersebut dinyatakan andal.

Teknik analisis data menggunakan analisis *product moment*, dimana diperoleh nilai korelasi sebesar 0,693 dan  $p < 0,05$  yang menunjukkan hasil yang sangat signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara umum terdapat hubungan yang kuat antara kecerdasan emosional dan sikap terhadap karir protean.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmiah dalam usaha memperoleh pemahaman, mengembangkan teori, dan menguji secara metodologis mengenai hubungan antara kecerdasan emosional dengan sikap terhadap karir protean. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak-pihak terkait agar dapat menentukan strategi baru dalam menghadapi perubahan paradigma karir tradisional menjadi karir protean.

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Masalah ketenagakerjaan di Indonesia sekarang sudah mencapai kondisi yang memprihatinkan. Hal ini ditandai dengan jumlah penganggur terbuka dan setengah penganggur yang semakin besar. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), penganggur terbuka adalah mereka yang sama sekali tak memiliki pekerjaan. Sedangkan setengah penganggur adalah mereka yang bekerja kurang dari 35 jam per minggu dan masih mencari pekerjaan. Di Indonesia tingkat pengangguran terbuka dalam beberapa tahun terakhir terus meningkat. Berdasarkan data Bappenas angka pengangguran pada tahun 2003 misalnya hampir mencapai 10% dari jumlah angkatan kerja, yaitu sebesar 10,13 juta orang. Pada tahun 2004 diperkirakan angka pengangguran mencapai 10,32% dari angkatan kerja atau sebanyak 10,83 juta orang. Peningkatan angka pengangguran terbuka ini diperkirakan masih akan berlanjut sampai tahun 2005, di mana angkanya diproyeksikan menjadi 11,19 juta orang atau 10,45% dari angkatan kerja. Proyeksi tersebut dibuat dengan asumsi pertumbuhan ekonomi Indonesia tahun 2004 dan 2005 masing-masing 4,49% dan 5,03%.

([http://www.waspada.co.id/seni\\_&\\_budaya/tirai/artikel.php?article\\_id=52146](http://www.waspada.co.id/seni_&_budaya/tirai/artikel.php?article_id=52146))

Di samping masalah tingginya angka pengangguran, yang termasuk juga rawan adalah pengangguran tenaga terdidik, yaitu angkatan kerja berpendidikan menengah ke atas dan tidak bekerja. Berdasarkan data statistik terjadi peningkatan

pengangguran berpendidikan menengah ke atas (SMTA, Akademi dan Sarjana) secara signifikan dari 26 persen menjadi 57 persen, atau meningkat hampir 120 persen. Sedangkan peningkatan pengangguran dengan pendidikan sarjana sendiri melonjak dari 0,57 % pada tahun 1982 menjadi 5,02 % pada tahun 1998. Untuk lebih rincinya dapat dilihat dari tabel berikut ini

Tabel 1.1 Struktur Pengangguran Menurut Tingkat Pendidikan (%)

Thn	SD	SMP	SLTA Umum	SLTA kejuruan	Dipl	Dipl 1	Dipl 2	Univer sitas
1982	61.74	11.79	12.30	12.69	0.91			0.57
1995	40.68	16.33	24.90	11.61	2.61	0.74	1.87	3.86
1998	23.09	19.44	32.13	16.86	3.47	0.94	2.53	5.02

Sumber: Statistik Tahunan Indonesia, 1985, 1995, 1998

(<http://www.theindonesianinstitute.org/glabo01.htm>)

Dari penelitian ditemukan bahwa di tengah membengkaknya jumlah penganggur ternyata lowongan kerja yang belum terisi cenderung meningkat. Menurut data Sub Direktorat Informasi Pasar Kerja, dari 254.032 lowongan kerja terdaftar, terdapat 15 persen lowongan pekerjaan yang tidak dapat terisi. Sekitar 50 persen di antaranya lowongan pekerjaan untuk angkatan kerja berpendidikan sarjana dan sarjana muda. Tingginya proporsi lowongan kerja untuk sarjana dan sarjana muda yang belum terisi menunjukkan adanya kesenjangan antara kualitas penawaran tenaga kerja yang dihasilkan perguruan tinggi dengan kualitas permintaan tenaga kerja yang diharapkan dunia kerja.

(<http://www.theindonesianinstitute.org/glabo01.htm>)



Permasalahan lain yang muncul seiring dengan bertambahnya jumlah pengangguran terdidik adalah perubahan dalam dunia kerja. Semakin meningkatnya kompetisi dunia kerja mengakibatkan sejumlah perubahan yang tajam. Perubahan ini mengakibatkan perusahaan-perusahaan raksasa dengan struktur bagian yang hierarkis mengalami kesulitan besar. Menurut Ben Ball (2001:3) dalam menghadapi kompetisi yang semakin gencar banyak perusahaan berusaha mengurangi biaya-biaya tambahan dengan cara memangkas jenjang bertingkat dalam struktur manajemen mereka. Struktur manajemen dibuat lebih 'datar' dalam istilah organisasional. Kebijakan ini berdampak pada semakin sempitnya peningkatan jenjang karir bagi karyawannya sehingga menyebabkan staf bawah menjadi berlimpah ruah. Proses yang lebih dikenal sebagai 'perampangan' (*downsizing*) atau 'penangguhan' (*delaying*) ini sangat berpengaruh dalam perombakan organisasi pada awal tahun 1990.

Studi kasus yang dilakukan oleh Inkson dan Coe pada tahun 1993, menunjukkan sejumlah bukti dampak dari penangguhan dan perampangan organisasi. Diantara sejumlah temuan, yang diambil dari sampel anggota di institut manajemen selama 13 tahun terakhir didapatkan data bahwa :

1. Manager atau karyawan menjadi korban pemaksaan alih tugas sebagai dampak dari perubahan-perubahan yang dibebankan atasan mereka.
2. Pergeseran jenjang karir ke atas bagi manajer atau karyawan lebih sedikit jika dibandingkan perubahan jenjang karir ke samping atau ke bawah.

3. Manager atau karyawan lebih sering melakukan alih kerja tanpa mengindahkan bahwa kesempatan untuk pengembangan pribadi dan karir semakin berkurang

Dari temuan tersebut menunjukkan bahwa perkembangan karir masa depan tidak lagi berdasarkan harapan peningkatan karir ke atas. Perkembangan karir akan berubah ke dalam bentuk perpindahan / alih pekerjaan sebagai reaksi perlindungan menghadapi tekanan-tekanan yang diberikan perusahaan. Lebih lanjut, Ben Ball (2001: 1) menyatakan bahwa perubahan yang terjadi di tempat kerja diperburuk dengan adanya resesi ekonomi. Kondisi ini mengakibatkan semakin lebarnya kesenjangan antara kemampuan yang dituntut oleh perusahaan dengan kemampuan yang dimiliki para karyawan, kurangnya peningkatan karir bagi mereka yang sudah memperoleh pekerjaan, hilangnya rasa kesinambungan dan keamanan di tempat kerja serta semakin berkurangnya hak-hak dan keuntungan para pekerja.

Dampak lain perubahan struktur organisasi yang cenderung ke arah "*flat*" dan *desentralisasi* adalah semakin meningkatnya tanggung jawab dari para karyawan terhadap organisasinya (Noe, 2002:369). Para karyawan mau tidak mau harus siap dalam menghadapi serangkaian perubahan di dunia kerja tersebut. Bertambahnya beban tanggungjawab karyawan membuat mereka harus menerapkan strategi yang tangguh dan tepat. Salah satu strategi yang harus diterapkan agar tetap *survive* dalam dunia kerja adalah terus meningkatkan kualifikasi dan ketrampilan yang dimilikinya.

Menurut Morgan dalam *Images Of Organization* (1986:39-40), telah terjadi perubahan pendekatan dari *mekanis* kearah *organis*. Pendekatan *mekanis* memandang manusia sebagai mesin berubah menjadi *Organis* yang memandang manusia sebagai manuver penting bagi keunggulan kompetitif perusahaan. Sebagai konsekuensinya perusahaan harus “memanusiakan manusia”. Perubahan ini secara otomatis juga menuntut adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik untuk menunjang kelangsungan hidup perusahaannya.

Laju persaingan yang sangat ketat dalam bidang industri mengakibatkan semakin banyaknya pembajakan sumber daya manusia. Adanya alasan efisiensi membuat perusahaan lebih menginginkan calon karyawan yang siap pakai daripada merekrut karyawan baru dan melakukan pelatihan terlebih dahulu. Karyawan yang siap pakai disini, artinya karyawan yang sudah memiliki pengalaman di luar dan diharapkan dapat langsung terlibat terlibat dalam perputaran perusahaan begitu mereka bergabung dengan perusahaan.

(<http://www.mail-archive.com/pii-jatim@milis.plasa.com> )

Fenomena *turnover* karyawan yang tinggi salah satunya disebabkan karena adanya pembajakan sumber daya manusia. Berdasarkan riset yang telah dilakukan pada beberapa perusahaan industri oleh Radord Associates menunjukkan perpindahan kerja (*turnover*) telah meningkat sebesar 60% sejak tahun 1989. Dalam survey yang dilakukan oleh Watson Wyatt terhadap para karyawan di Indonesia, ditemukan bahwa hanya 35% dari total karyawan Indonesia yang ingin tetap bertahan diperusahaannya. (Human Capital, 2005: nomor 10)

Masalah *turnover* karyawan yang semakin meningkat menuntut perusahaan untuk mencurahkan usahanya dalam mempertahankan karyawannya yang berkualitas. Untuk itu perusahaan harus mengetahui apa yang menjadi kebutuhan para karyawannya. Dulu orang mencari pekerjaan yang menawarkan pekerjaan seumur hidup, dimana karyawan akan tetap mempertahankan pekerjaan mereka seumur hidupnya, dimulai dari bawah dan berusaha mencapai jabatan tertinggi dalam perusahaan. Fenomena seperti itu sekarang sudah tidak lagi ditemukan. Saat ini banyak karyawan bersedia meninggalkan pekerjaannya untuk pekerjaan lain yang lebih menjanjikan baginya (Greenberg & Baron, 2000:219)

Hal ini menggambarkan adanya perubahan paradigma dari *job security* dan beralih pada paradigma baru yaitu *career security*. Bila paradigma *job security* merujuk kepada keamanan atas pekerjaan yang dimiliki atau yang diberikan pihak perusahaan kepada para karyawan, paradigma *career security* merujuk kepada keamanan atas bidang karir atau pekerjaan yang dipilih oleh diri karyawan sendiri, sehingga karyawan lebih berorientasi dan memperhatikan karir mereka di masa yang akan datang.

Pengaturan karir pada dasarnya adalah tanggung jawab pribadi dari para karyawan. Mereka sendiri yang bertanggungjawab memilih dan menentukan usaha untuk mengembangkan kemajuan karirnya. Menurut Hall (dalam Gibson 1997: 305) karir adalah rangkaian perasaan individual dari sikap dan perilaku yang berkaitan dengan pengalaman kerja dan aktivitas selama rentang waktu kehidupan orang. Pengertian tersebut menegaskan bahwa karir terdiri dari sikap dan perilaku, rangkaian aktivitas kerja yang terus berkelanjutan. Karir seorang

individu melibatkan rangkaian pilihannya sendiri dari berbagai kesempatan. Perkembangan zaman dan perubahan dalam struktur organisasi mengakibatkan terjadinya perubahan pola pikir para karyawan terhadap karir mereka. Karir yang pada awalnya berorientasi untuk peningkatan posisi atau gaji telah bergeser menjadi ketertarikan untuk peningkatan kemampuan dan nilai diri sehingga mendapatkan kepuasan tersendiri.

Dalam penelitian terbaru ditemukan bahwa pada dasarnya ada dua paradigma tentang karir, yaitu tradisional dan *protean*. Secara tradisional, karier berarti tahapan posisi atau jabatan yang dimiliki seseorang didalam pekerjaannya. Misalnya dalam suatu perusahaan seseorang memulai karirnya dari jabatan operator, supervisor dan akhirnya meraih posisi manager. Berdasarkan paradigma ini karir digambarkan sebagai mobilitas dalam perusahaan. Dalam karir tradisional para karyawan perusahaan cenderung diatur oleh perusahaan tersebut, termasuk juga peningkatan ketrampilan (*skill update*), tingkat gaji, promosi dan lain-lain. Semuanya disediakan dan dipenuhi oleh perusahaan. Seiring transformasi Organisasi dalam skala global dengan tujuan membuat karyawannya lebih kecil, lebih pintar dan lebih siaga dalam respon mereka terhadap kondisi pasar, tempat kerja juga ikut mengalami perubahan. Para karyawan harus fleksibel secara merata dan adaptif. Orientasi baru yang dibutuhkan karyawan ini disebut karir *Protean* (Hall & Moss dalam Baruch, 2004: 71).

Sekarang karir cenderung mengarah ke orientasi individu atau *self manage*. Konsep baru dari karir dewasa ini seringkali berubah sesuai dengan ketertarikan, kemampuan dan nilai yang dimiliki seseorang seiring dengan perubahan di

lingkungan kerjanya. Konsep ini disebut karir *protean*. Dalam rangka menciptakan perilaku menuju konsep karir *protean* ini, salah satunya dengan membangun sikap positif dari para karyawan terhadap *protean* tersebut. Sikap itu sendiri didefinisikan sebagai evaluasi, perasaan emosional dan kecenderungan tindakan secara konsisten ke dalam suatu bentuk *favourable* atau *non favourable* terhadap suatu obyek. Sikap karyawan terhadap *protean* inilah yang akan mengarahkan ke perilaku selanjutnya, apakah para karyawan akan tergerak untuk mengikuti perubahan karir atau memilih stagnan dengan karir tradisional.

Dibandingkan dengan karir tradisional, karir *protean* menuntut karyawan untuk memiliki tanggungjawab lebih besar dalam mengatur karirnya. Misalnya seorang staf administrasi dapat memutuskan untuk berpindah posisi menjadi staf pemasaran dalam perusahaan yang sama atau perusahaan lain (Noe, 2002:369). Karyawan yang *protean* lebih berpengalaman dalam *job rotation*, lebih mampu mencerna dan mengembangkan tugas yang diberikan (*developmental assignment*), *job sharing* dan berbagai alternatif lainnya dari karir tradisional. Dalam lingkungannya, para karyawan yang *protean* memiliki kebutuhan untuk terus beradaptasi, *self directed* dan mau terus belajar. Hall dan Moss menemukan bahwa dibutuhkan kira-kira 7 tahun bagi organisasi dan individu untuk menyempurnakan adaptasi mereka pada kontrak karir *protean* ini.

([http://www.bc.edu/bc\\_org/avp/wfnetwork/rft/wfpedia/wfpPCARent](http://www.bc.edu/bc_org/avp/wfnetwork/rft/wfpedia/wfpPCARent))

Sehubungan dengan semakin diterimanya konsep pendelegasian wewenang karyawan, banyak organisasi atau perusahaan telah melaksanakan pengembangan

karir sesuai dengan kemauan pribadi karyawan itu sendiri (*self-directed*). (Gibson, 1997:308).

Fenomena semakin meningkatnya jumlah pengangguran terdidik dan pergeseran paradigma karir tradisional menjadi *protean* mengakibatkan tuntutan yang dibebankan kepada para karyawan menjadi semakin besar. Mereka dituntut untuk terus meningkatkan kualitas dirinya agar tetap *survive* dalam dunia kerja. Dalam menghadapi tekanan akibat tuntutan-tuntutan dalam pekerjaan tersebut dibutuhkan ketahanan diri para karyawan. Goleman (2002:xv) menjelaskan bahwa dalam menghadapi tekanan-tekanan yang ada diperlukan daya tahan yang kuat, berupa kecerdasan emosional. Salah satu komponen dari kecerdasan emosi ini adalah adanya *Emotion Focused Coping* (EFC) yang digunakan untuk mengatur respon emosional terhadap stress melalui perilaku individu, bagaimana meniadakan fakta-fakta yang tidak menyenangkan melalui strategi kognitif. EFC ditujukan untuk mengurangi atau mengatasi tekanan emosional yang berkaitan dengan situasi yang terjadi.

IQ atau *Intelligence Quotient* sekarang bukan lagi tolok ukur utama untuk memprediksikan kesuksesan seseorang didalam karirnya. Ada faktor lain yang lebih penting untuk diperhitungkan yaitu *Emotional Intelligence* (EI). Dari penelitian yang telah dilakukan didapatkan bahwa IQ menyumbang 20% terhadap faktor-faktor yang menentukan penyelesaian dalam hidup, berarti 80% sisanya dipengaruhi faktor lain yaitu kecerdasan emosional. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dapat menimbulkan perbedaan dalam keberhasilan hidup seseorang (O'Neil dalam Recker 2001:2). Studi-studi telah

menunjukkan bahwa seorang eksekutif atau karyawan yang secara teknik unggul dan memiliki Kecerdasan Emosional (EQ) yang tinggi adalah orang yang mampu mengatasi konflik, menjembatani kesenjangan yang ada, mampu melihat peluang kerja, lebih cekatan dan cepat didalam pekerjaannya Cooper & Sawaf (2002:xi)

Menurut penelitian Goleman (2000:45-47) kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa. Sedangkan Cooper & Sawaf (2002:xv) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi dan pengaruh yang manusiawi

Dari beberapa definisi diatas maka dapat dikatakan bahwa orang yang cakap secara emosional merupakan orang yang dapat menarik keuntungan dalam semua segi kehidupan, dapat memotivasi diri, mampu mengenali emosi pada dirinya dan orang lain. Idealnya dengan kecerdasan emosional yang baik akan membuat dirinya mampu mengatasi tuntutan-tuntutan yang dibebankan, mampu bertahan dari kondisi frustrasi, suka dengan tantangan, mandiri, dan mau untuk terus belajar. Semua kemampuan tersebut akan membuat para karyawan siap untuk menjadi karyawan yang *employable* serta tidak bergantung dengan pihak lain terutama perusahaan. Lebih lanjut akan mampu menjadi karyawan yang *protean*.

Karena itu perlu bagi para karyawan untuk terus mengembangkan kecerdasan emosional. Hal ini berdasarkan pendapat Goleman (2000:xiii) bahwa kecerdasan



emosional bukanlah kemampuan yang bersifat bawaan, tetapi dapat dipelajari dan dikembangkan secara terus menerus. Kecerdasan emosional harus terus dilatih untuk menjadi kompeten secara emosional sejak masa kanak-kanak sehingga individu mampu mengatasi dan melewati berbagai aspek kehidupan dengan sukses.

Perubahan karir yang menuju kearah kemandirian karyawan saat ini sangat kontradiktif dengan permasalahan pengangguran yang terus bertambah. Dengan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hubungan antara kecerdasan emosional dengan sikap terhadap karir *protean* yang menuntut kemandirian. Sikap adalah suatu pernyataan evaluatif seperti suka atau tidak suka terhadap suatu obyek, karena itu yang ingin diteliti dalam penelitian ini adalah sikapnya bukan kondisi obyektif dari karir yang dijalani seseorang saat ini. Dengan demikian judul penelitian ini “Hubungan antara kecerdasan emosional dengan sikap terhadap karir *protean*”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Tingkat pengangguran terbuka di Indonesia dalam beberapa tahun terakhir ini menunjukkan angka yang tinggi, yakni sekitar 9-10% dari angkatan kerja. Didalamnya didapatkan jumlah pengangguran terdidik dengan presentasi yang cukup besar. Selain pengangguran, persaingan dunia kerja yang semakin kompetitif ini juga mengakibatkan adanya perubahan struktur organisasi. Perubahan struktur organisasi cenderung ke arah “*flat*” dan *desentralisasi*. Hal

ini mengakibatkan semakin meningkatnya tanggung jawab dari para karyawan terhadap organisasinya (Noe, 2002:370).

Besarnya tanggung jawab para karyawan meningkatkan kebutuhan akan tenaga kerja yang berkualitas. Tenaga kerja berkualitas ini seharusnya dapat dipenuhi oleh lulusan angkatan kerja terdidik yang semakin banyaknya. Tapi kenyataannya tidak, berdasarkan data menunjukkan adanya fenomena meningkatnya jumlah lowongan yang diperuntukkan bagi angkatan kerja terdidik yang tidak terisi. Ternyata ada faktor lain selain pendidikan yang diperlukan untuk menjadi tenaga kerja yang berkualitas. Adanya perubahan paradigma dari *job security* ke *career security* pada karyawan membuat karyawan lebih berorientasi dan fokus dalam memperhatikan karir mereka di masa yang akan datang. Hal ini memunculkan paradigma baru dari karir yaitu karir *protean*. Dalam karir *protean* ini membutuhkan orang dengan ciri-ciri antara lain *self awareness*, menyukai tantangan, mandiri, mau untuk terus belajar, dan mudah beradaptasi. Ciri-ciri tersebut terdapat dalam diri orang-orang dengan kecerdasan emosional tinggi.

Dengan asumsi tersebut, penelitian ini mencoba untuk menguji adanya hubungan antara kecerdasan emosional dengan sikap terhadap karir *protean*.

### **C. Pembatasan Masalah**

Untuk mempertegas kedudukan masalah yang akan diteliti maka perlu dilakukan pembatasan masalah yaitu :

1. Penelitian ini ingin meneliti tentang sikap seseorang terhadap karir *protean* artinya penilaian seseorang terhadap karir *protean* bukan kondisi obyektif karir yang dijalani seseorang.
2. Dari berbagai aspek yang dapat mempengaruhi karir *protean* peneliti membatasi hanya meneliti faktor dari kecerdasan emosional dalam dunia kerja. Tercakup didalamnya kesadaran diri (*self awareness*), pengaturan diri (*self Regulation*), motivasi (*motivation*), empati (*empathy*) dan ketrampilan sosial (*social skills*).

#### **D. Rumusan Masalah**

”Apakah ada hubungan antara kecerdasan emosional karyawan dengan sikap terhadap karir *protean*”

#### **E. Tujuan Penelitian**

##### **1. Secara umum**

Tujuan penelitian ini adalah untuk melatih peneliti agar dapat berpikir secara logis, serta dapat menginterpretasikan teori-teori yang pernah diajarkan.

##### **2. Secara khusus**

Mempelajari dan mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional dengan sikap terhadap karir *protean*.

## F. Manfaat Penelitian

### 1. Manfaat teoritis

- a. Diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmiah untuk memperoleh pemahaman, mengembangkan teori dan menguji secara metodologis mengenai hubungan antara kecerdasan emosional dengan sikap terhadap karir *protean*.
- b. Sebagai masukan bagi peneliti-peneliti lain yang tertarik untuk melakukan penelitian yang sejenis.

### 2. Manfaat Praktis

Bila hasil penelitian ini berhasil membuktikan adanya hubungan antara kecerdasan emosional dengan sikap terhadap karir *protean*, maka diharapkan hasil penelitian ini bermanfaat sebagai berikut :

1. Menambah informasi para karyawan sehingga dapat menentukan strategi dalam menghadapi perubahan paradigma dari karir tradisional ke karir *protean*
2. Memberikan informasi kepada pihak-pihak terkait perlunya membuat kontrak psikologis baru dalam menyikapi persaingan di dunia kerja. Kontrak psikologis sebagai kontrak tidak tertulis bisa berupa sosialisasi perusahaan terhadap karyawannya. Misal: penerapan training baru, pengaturan kerja, penilaian kerja dll.
3. Memberikan informasi kepada pihak-pihak yang berkepentingan agar lebih memperhatikan penerapan kecerdasan emosional (EQ) bukan sekedar kecerdasan intelektual (IQ) dalam dunia kerja.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Sikap

##### 1. Pengertian sikap

Sikap atau *attitude* mempunyai berbagai macam definisi yang dikemukakan oleh para pakar psikologi.

Menurut Robbins sikap adalah suatu pernyataan *evaluatif* seperti suka atau tidak suka terhadap suatu obyek, orang-orang ataupun keadaan. Sikap seorang individu merefleksikan bagaimana dia merasakan sesuatu hal. Saat kita menyatakan "saya menyukai pekerjaan saya" hal itu mengekspresikan sikap kita terhadap pekerjaan kita (Robbins, 1998:138) Sedangkan Thurstone dkk, menyatakan sikap adalah suatu bentuk evaluasi atau reaksi perasaan. Sikap seseorang terhadap suatu obyek adalah perasaan mendukung atau memihak (*favourable*) maupun perasaan tidak mendukung atau tidak memihak (*unfavourable*) (dalam Azwar, 2003:4).

Menurut Secord dan Backman (1964, dalam Azwar, 2003:5) sikap adalah keteraturan tertentu dalam hal perasaan (*afeksi*), pemikiran (*kognisi*), dan predisposisi tindakan (*konasi*) seseorang terhadap suatu aspek di lingkungan sekitarnya. Sementara itu Allport dkk (dalam Azwar, 2003:5) mengatakan bahwa sikap merupakan semacam kesiapan untuk bereaksi terhadap suatu objek dengan cara-cara tertentu. La Pierre (1934, dalam Azwar, 2003:5) mendefinisikan sikap sebagai suatu pola perilaku, tendensi atau kesiapan antisipatif, predisposisi untuk

menyesuaikan diri dalam situasi sosial, atau secara sederhana sikap adalah respon terhadap stimuli sosial yang telah terkondisikan.

Dari beberapa definisi yang telah diuraikan, penulis menyimpulkan bahwa sikap adalah evaluasi, perasaan emosional dan kecenderungan tindakan secara konsisten ke dalam suatu bentuk mendukung (*favourable*) atau tidak mendukung (*non favourable*) terhadap suatu obyek.

## 2. Komponen-Komponen Sikap

Lebih lanjut Azwar (2003:23) membagi sikap menjadi tiga komponen yang saling menunjang, yaitu :

### a. Komponen Kognitif (*Cognitive*)

Komponen kognitif ini berisi kepercayaan seseorang mengenai obyek sikap. Kepercayaan datang dari apa yang telah diketahui. Berdasarkan apa yang kita lihat itu kemudian terbentuk ide atau gagasan mengenai sifat atau karakteristik umum suatu subyek. Sekali kepercayaan itu telah terbentuk, maka ia akan menjadi dasar pengetahuan seseorang mengenai apa yang dapat diharapkan dan apa yang tidak dapat diharapkan dari obyek tertentu.

Pada komponen ini "*belief*" dan nilai-nilai yang ada pada diri kita menghadirkan informasi dan melakukan observasi dari suatu obyek yang menjadi perhatian individu. Informasi yang diberikan merupakan data deskriptif seperti kenyataan-kenyataan yang ada, bentuk dari sikap dan hal-hal spesifik lainnya. Komponen ini dapat dikatakan sebagai kondisi awal yang akan menentukan sikap yang ada pada diri kita dengan berdasarkan informasi tentang obyek sikap. Tentu saja kepercayaan sebagai komponen

kognitif tidak selalu akurat dan kadang-kadang kepercayaan itu terbentuk justru dikarenakan tidak adanya informasi yang tepat mengenai obyek yang dihadapi.

b. *Komponen Afektif (Affective)*

Komponen ini menyangkut masalah emosional subyektif seseorang terhadap suatu obyek sikap. Secara umum komponen ini disamakan dengan perasaan yang dimiliki terhadap sesuatu, namun pengertian perasaan pribadi seringkali sangat berbeda perwujudannya bila dikaitkan dengan sikap pada umumnya. Reaksi emosional yang merupakan komponen afektif ini banyak ditentukan oleh kepercayaan atau apa yang kita percayai sebagai sesuatu yang benar dan berlaku pada obyek tersebut.

Pada komponen ini mulai terbentuk perasaan yang spesifik daripada kondisi sebelumnya yang tertuju pada obyek sikap. Hal ini merupakan sikap yang senyatanya dari respon kita terhadap obyek yang menjadi perhatian. Komponen ini meliputi evaluasi, emosi dan ekspresi dari rasa suka dan tidak suka terhadap obyek sikap. Pada komponen ini mulai terbentuk sikap pada diri individu apakah akan bersikap suka atau tidak suka terhadap obyek sikap tersebut.

c. *Komponen Konatif (Conative)*

Struktur sikap menunjukkan bagaimana perilaku atau kecenderungan berperilaku yang ada dalam diri seseorang berkaitan dengan sikap yang dihadapinya. Asumsi dasarnya adalah bahwa kepercayaan dan perasaan mempengaruhi perilaku, maksudnya bagaimana orang akan berlaku dalam

situasi tertentu dan terhadap stimulus tertentu, akan banyak ditentukan oleh bagaimana kepercayaan dan perasaannya terhadap stimulus tersebut. Kecenderungan berperilaku secara konsisten selaras dengan kepercayaan dan perasaan ini membentuk sikap individual. Pengertian kecenderungan berperilaku menunjukkan bahwa komponen konatif meliputi pula bentuk-bentuk perilaku berupa pernyataan atau perkataan yang diucapkan seseorang (Azwar, 2000:20-24).

### 3. Fungsi Sikap

Ada beberapa fungsi sikap dalam masing-masing individu, yaitu :

#### a. Fungsi mempertahankan ego.

Sikap membantu pertahanan ego untuk melindungi dan menjaga citra diri walaupun hal ini sering tidak kita sadari.

#### b. Fungsi penyesuaian.

1. Mengarahkan pada obyek yang menyenangkan.
2. Menghindari obyek yang tidak menyenangkan.
3. Memaksimalkan konsep *reward* dan *punishment*.
4. Sikap konsumen sebagian besar bergantung pada persepsi mereka tentang apa yang memuaskan.

#### c. Fungsi pengetahuan.

Manusia membutuhkan “dunia” yang terstruktur dan teratur, karena itu secara konsisten mereka mencari stabilitas, definisi dan pemahaman. Dari sini timbul sikap untuk memproses pengetahuan. Apa yang ingin



diketahuinya pun cenderung spesifik, tertuju pada apa yang perlu atau tidak perlu dipahaminya (Rangkuti, 2002:16).

d. Fungsi pengeskspresian nilai.

1. Memungkinkan orang untuk mengekspresikan nilai-nilai sentranya.
2. Seseorang dapat lebih mudah menterjemahkan nilai-nilainya ke dalam hal yang lebih nyata.

4. Pembentukan Sikap

Sikap sosial terbentuk dari adanya interaksi sosial yang dialami individu. Dalam interaksi sosialnya, individu bereaksi membentuk pola sikap tertentu terhadap berbagai obyek psikologis yang dihadapinya. Diantaranya adalah :

a. Pengalaman pribadi

Apa yang kita alami akan membentuk dan mempengaruhi penghayatan kita terhadap stimulus sosial. Tanggapan akan menjadi salah satu dasar terbentuknya sikap. Untuk dapat mempunyai tanggapan dan penghayatan, seseorang harus mempunyai pengalaman yang berkaitan dengan obyek psikologis.

b. Pengaruh orang lain yang dianggap penting.

Orang lain di sekitar kita merupakan salah satu diantara komponen sosial yang dapat mempengaruhi sikap. Seseorang yang dianggap penting mempengaruhi pembentukan sikap kita terhadap sesuatu. Pada umumnya, individu cenderung untuk memiliki sikap yang konformis atau searah dengan sikap orang yang dianggapnya penting.

c. Pengaruh kebudayaan.

Kebudayaan dimana kita hidup dan dibesarkan mempunyai pengaruh besar terhadap pembentukan sikap kita. Kebudayaan telah menanamkan garis pengarah sikap terhadap berbagai masalah. Kebudayaan mewarnai sikap anggota masyarakatnya karena kebudayaan pulalah yang memberi corak pengalaman individu-individu yang menjadi anggota kelompok masyarakat asuhannya.

d. Media massa

Sarana komunikasi, berbagai bentuk media massa seperti televisi, radio, surat kabar, majalah, dan lain-lain mempunyai pengaruh dalam pembentukan opini dan kepercayaan orang. Penyampaian informasi memberikan landasan kognitif bagi terbentuknya sikap terhadap suatu obyek.

e. Lembaga pendidikan dan lembaga agama.

Lembaga pendidikan dan lembaga agama sebagai sistem mempunyai pengaruh dalam pembentukan sikap dikarenakan keduanya meletakkan dasar pengertian dan konsep moral dalam individu. Konsep moral dan ajaran agama sangat menentukan sistem kepercayaan, karenanya konsep tersebut ikut berperan dalam menentukan individu dalam bersikap.

f. Pengaruh faktor emosional

Suatu bentuk sikap merupakan pernyataan yang didasari oleh emosi, yang berfungsi sebagai semacam penyaluran frustrasi atau pengalihan bentuk mekanisme pertahanan ego (Azwar, 2000: 30).

## **B. Karir *Protean***

### **1. Karir**

Karir dapat didefinisikan dalam berbagai sudut pandang. Karir sepenuhnya adalah milik individual namun dalam prakteknya di banyak pekerjaan, perjalanan karir individu selalu diatur oleh organisasi tempat individu tersebut bekerja. Struktur organisasi telah membentuk peta (internal) dalam menyediakan posisi tertentu, hubungan antar posisi tersebut, kualitas yang dibutuhkan untuk mendapatkannya dan mekanisme yang memungkinkan individu untuk mengarah ke peta tersebut. Dengan cara ini organisasi dapat memimpin dan berkuasa atas perencanaan dan manajemen karir para individu yang menjadi karyawannya. (Baruch, 2004:3)

Secara konseptual dapat diajukan definisi karir menurut beberapa ahli berikut ini. Menurut Greenberg & Baron (2000: 219) Karir adalah tahapan pengalaman kerja seseorang di dalam kehidupannya. Sedangkan menurut Hall (dalam Gibson 1997: 305) karir adalah rangkaian perasaan individual dari sikap dan perilaku yang berkaitan dengan pengalaman kerja dan aktivitas selama rentang waktu kehidupan orang. Pengertian tersebut menegaskan bahwa karir terdiri dari sikap dan perilaku, rangkaian aktivitas kerja yang terus berkelanjutan. Karir seorang individu melibatkan rangkaian pilihan dari berbagai kesempatan. Tetapi dari sudut pandang organisasi, karir melibatkan proses dimana organisasi memperbaharui dirinya sendiri.

Para psikolog mendefinisikan karir sebagai pola kerja yang berhubungan dengan jangka pengalaman kerja kehidupan seseorang. Arthur, Hall dan Lawrence

(dalam Baruch, 2004: 3) menyebut karir sebagai tahapan perkembangan pengalaman kerja seseorang selama waktu tertentu. Sedangkan Arnold mendefinisikan karir sebagai tahapan bekerja yang berhubungan dengan posisi, peran, aktivitas dan pengalaman seseorang. Karir juga dapat dilihat sebagai tahapan kehidupan individu, peran dan pengalaman, jika seseorang membatasi perspektifnya pada individu.

Menurut Arif Hidayat (2001:1) karir dapat dipandang dari berbagai perspektif yang berbeda. Secara umum karir dapat dipandang sebagai urutan posisi yang diduduki oleh seseorang selama jangka waktu hidupnya. Hal senada juga diungkapkan oleh Handoko (1993, dalam Husein Umar 2004:17) yang menyatakan karir merupakan semua pekerjaan atau jabatan yang telah maupun sedang dilakoninya. Pekerjaan-pekerjaan ini dapat saja merupakan realisasi dari rencana-rencana hidup seseorang atau mungkin sekedar "nasib". Sedangkan Simamora (1995:504) memandang karir dari sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif, karir dipandang sebagai urutan posisi yang diduduki oleh seseorang selama masa hidupnya. Sedangkan dari sudut pandang subyektif karir merupakan perubahan-perubahan individu atas nilai, sikap dan motivasi yang terjadi karena usia seseorang yang semakin tua.

Karir normalnya diikuti oleh tahapan perkembangan, yang dicirikan dengan perubahan tertentu pada rasa kedirian individu, namun semuanya tetap dibentuk dan dipengaruhi oleh organisasi tempatnya bekerja. Dari berbagai definisi tentang karir, peneliti menyimpulkan bahwa karir merupakan serangkaian pengalaman kerja dan posisi yang diduduki individu selama rentang waktu kehidupannya.

Dalam penelitian terbaru ditemukan bahwa pada dasarnya ada dua paradigma tentang karir, yaitu tradisional dan *protean*. (Hall dalam Noe, 2002:369).

## 2. Karir Tradisional

Secara tradisional, karir dapat diterangkan dalam beberapa definisi. Menurut Greenhaus (dalam Noe 2002: 368), karier adalah tahapan posisi atau jabatan yang dimiliki seseorang didalam pekerjaannya. Misalnya keanggotaan seseorang dalam suatu fakultas dimulai dari posisi asisten dosen, dosen sampai akhirnya mencapai posisi profesor. Karir tradisional juga dapat digambarkan dalam konteks mobilitas di dalam perusahaan. Sebagai contoh, seorang *engineer* memulai karirnya dalam suatu perusahaan sebagai *staff engineer*. Karena keahlian, pengalaman dan prestasinya yang terus meningkat membuat dia naik jabatan menjadi *advisory engineering*, *senior engineering* dan akhirnya mencapai posisi *senior technical*. Berdasarkan paradigma ini karir dapat digambarkan sebagai mobilitas ke atas dalam perusahaan untuk mencapai posisi tertentu.

Arti populer dari karir tradisional adalah menyiratkan ide yang bergerak ke atas dari satu jalur kerja yang dipilih. Menurut Gibson (1997: 305) Bergerak ke atas dapat diartikan adanya peningkatan gaji sekaligus peningkatan tanggungjawab, status, kebanggaan serta kekuatan. Sehingga, secara tradisional peningkatan karir yang efektif adalah melalui tahapan karir yang melibatkan gerakan sepanjang jalur karir vertikal . Hal tersebut membuat karir tradisional selalu identik dengan jalur karir ke atas (*vertical*).

Dubrin (2004: 341) mendefinisikan jalur karir sebagai urutan posisi yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan tertentu. Secara tradisional, jalur karir

didasarkan pada ide bahwa individu terus mengembangkan tanggungjawab terhadap pekerjaannya didasarkan tujuan untuk meraih posisi tertentu yang menjadi targetnya misalnya saja mencapai level pimpinan manager. Kontrak psikologis taktertulis dalam karir tradisional ini menyatakan bahwa kinerja yang bagus dalam suatu perusahaan memberikan kesempatan karyawan untuk terus bekerja pada perusahaan sampai akhir. Termasuk didalamnya harapan akan mendapatkan promosi dan gaji yang terus meningkat.

Dalam Gibson (1997: 316), Jalur karir didefinisikan sebagai urutan pekerjaan atau posisi yang dikaitkan dengan peningkatan dalam suatu karir spesifik. Secara tradisional, jalur karir menekankan pada gerakan ke atas di jalur pekerjaan tunggal atau area fungsional. Sebagai contoh saat merekrut personil, wakil dari organisasi akan berbicara tentang jalur karir insinyur, akuntan atau penjual. Pada konteks ini pihak yang melakukan perekrutan akan menjelaskan secara umum perbedaan tugas dari masing-masing individu, dimana mereka bergerak ke atas di dalam organisasi. Setiap tugas dapat dicapai jika individu memiliki akumulasi pengalaman dan kemampuan yang dibutuhkan dan menunjukkan bahwa ia mampu dipromosikan. Dengan kata lain, jika individu tidak bergerak ke atas setelah periode waktu tertentu berarti dia gagal dalam jalur karir tersebut.

Meskipun jalur karir pada awalnya berdasarkan mobilitas ke atas , tetapi gagasan terbaru telah melebarkan konsepnya. Sebagai contoh seorang individu dapat saja bergerak di banyak tugas yang membutuhkan pengembangan keahlian tetapi didalam organisasi atau *hierarki* profesional tidak bergerak ke atas. Jadi konsep karir mesti cukup luas untuk mengikutsertakan tidak hanya pengalaman

kerja tradisional tetapi juga kerja yang baru muncul dan gaya hidup. Praktik pengembangan karir yang kontemporer mengenal adanya berbagai ragam pilihan individual dan alternatif karir. (Gibson, 1997: 306).

Berikut ini adalah tabel rangkuman dari asumsi-asumsi baru tentang perkembangan karir karena adanya perubahan dalam lingkungan tempat kerja

Tabel 2.1 Asumsi-Asumsi Baru dalam Perlembangan Karir

Pandangan Tradisional	Pandangan Baru
Bekerja penuh waktu dapat dipertahankan	Sistem kerja penuh waktu tampaknya sudah tidak cocok lagi di masa mendatang
Sebagian besar orang mengikuti jalur karir yang stabil dan lurus hingga masa purna tugas mereka	Jalur karir semakin lama semakin tersendat dan melenceng
Perkembangan karir berarti pula mobilitas ke atas	Perkembangan karir dapat berupa pergeseran ke samping dan ke bawah
Hanya pegawai baru dan muda yang dapat berkembang	Tahap belajar dan beralih karir dapat berlaku pada semua usia dan pada berbagai jenjang karir
Perkembangan karir terutama berkaitan erat dengan pengalaman kerja dan hanya berlaku untuk satu pekerjaan.	Perkembangan karir dipengaruhi oleh peran-peran dalam keluarga, pribadi, serta masyarakat dan dapat dipenuhi dengan bekerja di luar sistem pekerjaan bergaji tetap.

BenBall. (2001). *Assesing Your Career : Time For Change*. Cetakan kelima. Yogyakarta : Percetakan Kanisius.

### 3. Karir *Protean*

Dewasa ini, harapan untuk tetap tinggal dalam satu perusahaan tertentu dalam waktu yang lama dan menerima berbagai macam promosi sudah hilang. Daripada menaiki jenjang karir yang berliku, para karyawan memilih mengembangkan karirnya dengan melakukan serangkaian perpindahan kerja dalam berbagai posisi

yang berbeda. Menurut Dubrin (2004: 343), secara tipikal gerakan karyawan dalam organisasi modern sekarang ini cenderung *horizontal career* bukan *vertical career* lagi. Ciri utama dalam *horizontal career* adalah individu mengembangkan karirnya dengan melakukan gerakan menyamping (*sideways*) bukan gerakan yang mengarah ke atas (*moving up*).

Pergeseran paradigma dalam memandang karir individu di dalam suatu organisasi memunculkan teori-teori baru tentang karir individu dalam organisasi. Diantara teori-teori yang mengutamakan individu dalam karirnya, satu pendekatan inovatif adalah karir *protean*. Karir *protean* termasuk dalam kategori *horizontal career*, sesuai dengan definisi dari Dubrin (2004: 344) yang menyatakan *horizontal career* lebih menekankan karyawan untuk bertanggungjawab terhadap karirnya sendiri. Kontrak karyawan lampau yang lebih menekankan pada loyalitas terhadap organisasi sudah ditinggalkan. Sekarang ini individu justru lebih membutuhkan kesempatan untuk mengembangkan teknik dan *skill* yang dimilikinya. Karena itu paradigma *job security* sudah mulai ditinggalkan dan digantikan kebutuhan untuk menjadi karyawan yang *employable*. Salah satu caranya dengan meningkatkan *skill* yang mereka peroleh.

Dalam Baruch (2004: 71) ditulis bahwa ide pertama kali tentang karir *protean* dimunculkan oleh Hall (1976), namun sampai 1990-an belum diakui dalam merefleksikan pengalaman kehidupan nyata. Hall & Moss menyatakan seiring dilakukannya transformasi dalam organisasi secara global dengan tujuan untuk membuat karyawannya lebih kecil, lebih pintar dan lebih siaga dalam respon mereka terhadap kondisi pasar, tempat kerja juga ikut mengalami perubahan. Para



karyawan harus fleksibel secara merata dan adaptif. Orientasi baru yang dibutuhkan karyawan ini disebut karir *protean*. Kata *protean* berasal dari mitologi Yunani. *Proteus* adalah Dewa Laut Yunani yang dapat mengubah bentuk sesukanya dalam rangka beradaptasi atas ancaman yang datang.

Karir *protean* merupakan karir yang seringkali berubah sesuai dengan ketertarikan, kemampuan dan nilai yang dimiliki seseorang seiring dengan perubahan di lingkungan kerjanya. Dibandingkan dengan karir tradisional, karir *protean* menuntut karyawan untuk memiliki tanggungjawab lebih besar dalam mengatur karirnya. Misalnya seorang insinyur bisa meninggalkan karirnya sebagai insinyur untuk beralih ke posisi managerial dalam kurun waktu tertentu dengan harapan dia dapat mengembangkan kemampuannya dalam bidang managerial sebaik kemampuannya sebagai insinyur. (Noe, 2002: 369)

Karir *protean* menurut Hall dan Moss (1998, dalam Baruch 2004: 72) dapat didefinisikan sebagai serangkaian pengalaman hidup, keahlian, pembelajaran, transisi, dan perubahan identitas dari karyawan. Karir ini diatur atau *dimanage* oleh karyawan itu sendiri, bukan dari organisasi. Sebelumnya Hall & Mirvis (1996, dalam Baruch 2004: 71) sudah menggambarkan bahwa karir *protean* adalah suatu bentuk baru dimana individu mempunyai tanggungjawab penuh untuk mengubah jalur karir mereka agar dapat sepenuhnya bertanggung jawab terhadap karir mereka. Lebih lanjut perubahan yang dilakukan oleh individu tersebut didasarkan atas keinginan (*need*) dan kemampuannya (*ability*).

Hal yang senada tentang jenis karir baru juga diungkapkan oleh James W. Walker (dalam Gibson, 1997: 330), tentang adanya alternatif lain dari jalur karir tradisional. Jalur ini membutuhkan beberapa karakteristik antara lain :

- a. Menyertakan sifat lateral dan bergerak ke bawah serta kemungkinan bergerak ke atas yang tidak terikat pada tingkat kemajuan secara formal
- b. Bersifat sementara dan responsif terhadap kebutuhan perubahan organisasi.
- c. Mesti cukup fleksibel untuk tetap memperhatikan kualitas individu
- d. Setiap pekerjaan di jalur ini membutuhkan persyaratan seperti keahlian, pengetahuan, dan berbagai syarat khusus lainnya, tidak hanya sekedar membutuhkan syarat pendidikan ataupun pengalaman kerja.

Tidak adanya cukup informasi, membuat para karyawan hanya dapat menduga berdasarkan apa yang telah ada saja. Pengembangan dari pola karir yang fleksibel telah menjadi hal penting di era perubahan masa kini. Jalur karir yang kaku akan bertentangan dengan usaha organisasi untuk mengadaptasi lingkungan baru, teknologi dan pesaingnya

Berikut gambaran Hall (2004) tentang proses karir *protean* :

*Karir protean adalah proses dimana individu bukan organisasi yang mengatur dirinya. Pengaturan itu bisa dilakukan oleh semua orang yang berasal dari beragam latar belakang pendidikan, training, pengalaman kerja dalam beberapa organisasi serta perubahan yang berhubungan dengan lapangan pekerjaan, dll ..... Individu yang protean akan memiliki pilihan karir sendiri. Kriteria suksesnya internal ( sukses secara psikologis), bukan eksternal. (1976: p.201)*

[http://www.bc.edu/bc\\_org/avp/wfnetwork/rft/wfpedia/wfpPCARent.html](http://www.bc.edu/bc_org/avp/wfnetwork/rft/wfpedia/wfpPCARent.html)

Sukses secara psikologis berarti mendapatkan *outcome* yang dinilai tinggi saat diukur dengan tujuan pribadi, bukan dengan tujuan eksternal. Nilai inti *protean*

adalah kebebasan dan pertumbuhan, mobilitas tinggi, dan kriteria sukses utama yang bersifat subyektif (sukses psikologis) vs obyektif (posisi, gaji).

Noe (2004: 370) juga menyatakan bahwa tujuan dari karir *protean* adalah sukses secara psikologi (*psychological success*). Sukses secara psikologi adalah perasaan bangga atas prestasi yang datang dan tercapainya tujuan hidupnya, tidak hanya terbatas pada pencapaian dalam dunia kerja tapi juga kebahagiaan dalam keluarga serta kesehatan fisik yang baik. Kesuksesan secara psikologi merupakan kontrol penuh dari karyawan, berbeda dengan karir tradisional dimana sukses secara psikologi tidak sepenuhnya karena usaha para karyawan tetapi juga dipengaruhi oleh posisi yang tersedia di dalam perusahaan. Dalam karir *protean* sukses secara psikologi lebih berdasarkan atas usaha diri sendiri bukan pemberian dari perusahaan (misalnya gaji yang meningkat atau promosi)

Karir *Protean* merupakan kontrak yang penting bagi seseorang, Hall menggunakan metafora sidik jari untuk menggambarkan hakikat individu dengan karir *protean*, jauh diluar batasan struktur dan tradisional hirarki organisasi, ataupun kemajuan profesional. Karir *protean* tidak terikat monarki pekerjaan yang didasarkan atas bayaran ataupun area pekerjaan. Konsep *protean* mengubah hubungan antara organisasi dengan karyawan. Orang berperan sebagai agennya sendiri bukannya menyerahkan peran itu pada organisasi (dimana manajer lini dan HRD selalu menjadi agen karir karyawan dulunya).

Dewasa ini, saat jutaan pekerjaan hilang di dunia industri sebagian besar dari perusahaan besar, individu tidak punya pilihan selain mengambil tanggung jawab untuk mengatur karir mereka sendiri. Inilah latar belakang yang menghasilkan ide

seperti karir *protean*. Pada kondisi seperti itu karir *protean* benar-benar masuk akal untuk diterapkan dalam dunia kerja. (Baruch, 2004:72)

#### 4. Elemen-elemen karir *protean*

- a. Karir diatur oleh individu sendiri bukan oleh perusahaan

Karir merupakan proses panjang dari pengalaman, ketrampilan, pembelajaran, perubahan dan perubahan identitas

- b. Sifat Perkembangannya

1. Pembelajaran yang berkesinambungan
2. *Self directed*
3. Menyukai tantangan dalam pekerjaan
4. Mobilitasnya menyamping dan tidak terlalu membutuhkan pelatihan.

- c. Unsur-unsur kesuksesan

1. Dari tahu bagaimana menjadi belajar bagaimana
2. Dari keamanan atas pekerjaan menjadi keamanan atas bidang karirnya (*job security ke employability*)
3. Dari karir yang bergantung pada organisasi menjadi karir *protean*
4. Dari bekerja untuk satu bagian menjadi keseluruhan bagian ("*work self*" ke "*whole self*")

- d. Organisasinya harus menyediakan

1. Penugasan menantang dan perkembangan yang saling terkait
2. Informasi dan pengembangan sumber yang lain

- e. Tujuannya adalah kesuksesan secara psikologi

Sumber : D.T Hall and J.E. Moss (1998) 'The New Protean career Contract: helping organizations employee adapt'

### 5. Perbandingan Antara Karir *Protean* dengan Karir Tradisional

Berikut ini adalah tabel perbandingan antara karir *protean* dengan karir tradisional dalam beberapa dimensi

Tabel 2.2 Perbandingan Karir *Protean* dengan Karir Tradisional

<b>Dimensi</b>	<b>Karir <i>Protean</i></b>	<b>Karir Tradisional</b>
Tujuan	Keberhasilan psikologi (kepuasan diri misalnya)	Promosi Peningkatan penghasilan
Kontrak psikologis	Pekerjaan untuk fleksibilitas	Keamanan kerja untuk komitmen
Mobilitas	Lateral	Vertikal
Tanggungjawab pengaturan karir	Karyawan / individu	Perusahaan
Pola	Spiral dan transitory	Linier dan keahlian
Keahlian	Belajar cara	Mengetahui cara
Perkembangan	Sangat tergantung pada hubungan dan pengalaman kerja	Sangat tergantung pada pelatihan formal.
Sikap	Kepuasan kerja Profesionalitas Komitmen	Komitmen organisasi
Core Values	Kebebasan pertumbuhan	Peningkatan

Sumber : D.T Hall. "Protean Careers of The 21<sup>st</sup> Century," *Academy of Management Executive* 10 (1996): 8-6; Nicholson: N.Nicholson. "Career systems in Crisis: Change and Opportunity in the Information Age." *Academy of Management Executive* 10 (1996) : 40-51; K.Brousseau, M.J. Driver, K. Eneroth, and R.Larsson, "Career pandemonium: Realigning Organizations and Individuals," *Academy of Management Executive* 10 (1996) : 52-66

## 6. Kontrak psikologis dalam karir *protean*

Struktur organisasi dan sistem karir sekarang, dicirikan dengan adanya perubahan berkelanjutan. Untuk mempertahankan orang yang tepat, organisasi perlu mengembangkan kontrak psikologis baru dengan karyawan yang sejalan dengan budaya bisnis kontemporer. Ide ini awalnya dilontarkan oleh Levinson dan koleganya di awal 1960-an yang kemudian diperkenalkan kembali pada penelitian organisasional dan dikembangkan oleh Kotters. Diatas kertas, kontrak psikologis adalah janji yang tidak diucapkan, tidak ditulis dalam kontrak kerja, apa yang diberikan majikan dan balasan dari karyawan. Kontrak seperti itu benar-benar berbeda dari kontrak kerja formal, walaupun konteksnya legal. Perubahan kontrak ini mengarahkan pada situasi dimana tidak ada kontrak kesetiaan jangka panjang, tidak pula komitmen bersama. (Baruch, 2004:10)

Konsep karir yang dimiliki oleh karyawan maupun perusahaan tergantung pada kontrak psikologis yang dimiliki antara keduanya. Kontrak psikologis merupakan pengharapan yang dimiliki karyawan dan perusahaan satu sama lain. Misalnya secara tradisional, kontrak psikologis menekankan bahwa perusahaan dapat memberikan pekerjaan yang berlanjut dan kesempatan untuk berkembang, kenaikan gaji dan peningkatan posisi dengan pergerakan keatas dalam perusahaannya (promosi) jika karyawan tetap berada dalam perusahaan dan memberikan tingkat kinerja yang baik. (Noe, 2002: 370).

Dalam Baruch (2004: 17) disebutkan bahwa kontrak psikologis baru telah mengubah cara orang dan organisasi berhubungan satu sama lain. Perjanjian tradisional dulunya berisi: karyawan menawarkan kesetiaan, konformitas,

komitmen, imbal baliknya perusahaan memberikan keamanan kerja, prospek kerja, pelatihan dan pengembangan serta bantuan disaat susah. Keduanya membuat hubungan berdasarkan kepercayaan. Pada perjanjian baru, karyawan menawarkan tambahan tanggung jawab, menyediakan keahlian lebih dan siap menerima perubahan serta ambiguitas, dimana perusahaan memberikan *outcome* tinggi, perpindahan lateral sebagai norma dan diatas semuanya menyediakan pekerjaan yang menantang.

#### 7. Asumsi tentang perubahan karir

- a. Karir tidak lagi dilihat memiliki hubungan kuat dalam organisasi tertentu. Artinya, kecenderungan selalu melihat keterkaitan antara karir seseorang pada organisasi tertentu sudah usang. Hal ini dapat dilihat dari adanya mobilitas kerja, keamanan kerja, pelatihan, perawatan kesehatan, bantuan pendidikan, dan pensiun yang sering diberikan pemilik perusahaan tertentu agar para karyawan tetap mau bekerja di perusahaannya.
- b. Atribusi karir *Protean* berdampak positif dan negatif bagi karyawan dan keluarganya.
  1. Sisi positifnya, individu dengan kompetensinya yang tinggi, tahu jelas tentang identitas dirinya, serta dapat beradaptasi sesuai peran yang *kongruen* dengan prioritas dan nilainya. Mereka cenderung melihat karir dalam konteks kehidupan yang lebih luas dan mengidentifikasikan pekerjaan yang cocok dengan konteks tersebut. Lebih jauh, karena identitas profesional tidak lagi peran dominan bagi karyawan, mereka bebas untuk memfokuskan pada subidentitas lain

seperti keluarga, masyarakat, atau minat lainnya. Hasilnya, mereka dapat menentukan pengaturan kerja yang fleksibel seperti pembagian kerja (*job sharing*), pengurangan jam kerja, ataupun kerja paruh waktu. Pengaturan tersebut memungkinkan mereka mempunyai lebih banyak waktu untuk fokus pada komitmen lain yang dinilai tinggi (pada keluarga misalnya).

2. Sisi negatifnya, *stabilitas*, keamanan dan *prediktabilitas* kehidupan kerja dan pengembangan karir karyawan dapat dengan mudah jatuh karena hilangnya pola kestabilan lama.

[http://www.bc.edu/bc\\_org/avp/wfnetwork/rft/wfpedia/wfpPCARent.html](http://www.bc.edu/bc_org/avp/wfnetwork/rft/wfpedia/wfpPCARent.html)

#### 8. Faktor - faktor dalam perubahan karir tradisional menjadi karir *protean*

- a. Penelitian tentang karir harus melibatkan elemen kehidupan karyawan.

Pandangan karir *protean* melihat kerja dalam konteks kehidupan karyawan secara keseluruhan, lebih dari sekedar “sistem” kerja dan karir.

- b. Kesuksesan dalam karir merupakan pengukuran subyektif

Penelitian untuk melihat kesuksesan karir sering berdasarkan pengukuran kesuksesan organisasional (mis. Tingkat gaji, jabatan, posisi dalam hirarki, dsb). Padahal, jika sukses karir diartikan oleh karyawan dan didasarkan pada aspek psikologi daripada pandangan organisasi, maka bentuk sukses “sebenarnya” dan “persepsi” sukses bagi setiap orang akan berbeda. Mungkin lebih tepat dinyatakan dalam bentuk pengukuran sukses subyektif vs obyektif.



c. Penelitian karir berhubungan dengan organisasi.

Penelitian mengenai karir dalam organisasi seharusnya fokus kepada respon organisasi terhadap tekanan kerja yang dialami karyawannya. Antara lain apakah ada pengaturan kerja yang fleksibel (mis. Kerja paruh waktu, jam kerja yang dipadatkan, pembagian kerja, dsb), adakah jalur karir alternatif (mis. Kemajuan lateral vs vertikal) dan bagaimana pengaturan tersebut mempengaruhi produktivitas karyawan dan tekanan kerja/hidup.

d. Teori tahapan karir

Pertanyaan penting yang harus dieksplorasi adalah relevan tidaknya konsep tahapan karir saat ini. Hal ini disebabkan kebanyakan karir tidak lagi diasosiasikan dengan hubungan jangka panjang dalam organisasi tertentu. Persoalan lain yang muncul adalah pertanyaan perlu tidaknya individu mengubah karirnya sesering mungkin. Selain itu perlu diperhatikan ide karyawan tentang jenjang karir linear, tunggal yang mencerminkan perkembangan masa dewasa (seperti tahap pembangunan, tahap kematangan, dsb) apakah masih relevan dalam konteks pola karir yang lebih dinamis yang dibawa oleh karir *protean*. Dalam teori, tahapan karir tradisional cenderung menekankan pada karir pria daripada wanita. Hal ini mungkin disebabkan terbatasnya pilihan karir wanita dan peningkatan pilihan karir pria dipengaruhi keinginan untuk mengintegrasikan tanggung jawab keluarga dan kerja.

- e. Imbas karir *protean* terhadap investasi organisasi dalam perkembangan karyawan. Misalnya sudah ada tidaknya perubahan dalam “kontrak karir baru” yang mengatur komitmen organisasi pada perkembangan karyawan dan menghapus investasi dalam program pelatihan dan pengembangan karir.

([http://www.bc.edu/bc\\_org/avp/wfnetwork/rft/wfpedia/wfpPCARent.html](http://www.bc.edu/bc_org/avp/wfnetwork/rft/wfpedia/wfpPCARent.html))

### C. Sikap Terhadap Karir *Protean*

Sikap adalah suatu bentuk evaluasi atau reaksi perasaan yang di tujukan pada suatu obyek. Obyek tersebut dapat berupa manusia, peraturan-peraturan ataupun kebijakan perusahaan. Konsep dari sikap karir berkaitan dengan bagaimana individu menerima dan mengevaluasi karirnya. Obyek sikap dalam penelitian ini adalah sikap terhadap karir *protean*.

Sikap yang ada pada seseorang akan memberikan warna pada tindakan individu dalam kehidupan sehari-hari. Ada individu yang mempunyai sikap menerima (suka) atau menolak (tidak suka) dalam menanggapi sesuatu hal yang berada di luar dirinya. Menurut Syaifuddin Azwar (1988 : 7) Salah satu faktor yang menentukan bentuk respon individu terhadap stimulus yang diterimanya adalah sikap individu itu sendiri. Sikap individu ini ikut memberi peranan penting dalam menentukan bagaimanakah reaksi seseorang terhadap stimulus lingkungannya, dimana lingkungan secara timbal balik akan mempengaruhi perilaku individu. Individu yang memiliki sikap karir positif akan pula memiliki persepsi dan evaluasi positif terhadap karirnya. Sikap positif menjadi hal penting

buat organisasi karena individu dengan sikap positif cenderung lebih mampu dalam mengerjakan pekerjaan yang menjadi tugas-tugasnya.

Karir *protean* adalah proses dimana individu bukan organisasi mengatur dirinya. Pengaturan itu terdiri dari segala macam pengalaman individu tersebut didalam pendidikan, *training*, kerja dalam beberapa organisasi, perubahan yang berhubungan dengan pekerjaannya, dll. Individu bebas untuk menentukan pilihan karirnya sendiri. Oleh karena itu pengertian dari sikap terhadap karir *protean* dalam penelitian ini adalah perasaan positif atau negatif individu terhadap pengaturan karirnya sendiri dalam hal ini adalah karir *protean*.

#### **D. Kecerdasan Emosional**

##### **1. Definisi Emosi**

Dalam makna paling harfiah, *Oxford English Dictionary* mendefinisikan emosi sebagai setiap kegiatan atau pergolakan pikiran, perasaan, nafsu; setiap keadaan mental yang hebat atau meluap-luap. Emosi merujuk pada suatu perasaan dan pikiran-pikiran khasnya, suatu keadaan biologis dan psikologis, dan serangkaian kecenderungan untuk bertindak (Goleman, 2000 : 411). Sedangkan menurut Salovey & Mayer (1990) Emosi merupakan respon terorganisir yang termasuk fisiologis, kognitif, motivasional, dan sistem pengalaman

Davidoff (1991:48) menyatakan emosi sebagai suatu keadaan di dalam diri seseorang yang tidak kentara dan sulit diukur. Bila seseorang memberikan reaksi terhadap pengalamannya maka emosinya akan segera timbul. Emosi terdiri dari tiga komponen yaitu :

- a. Komponen fisiologis, yang terdiri dari sistem saraf pusat, sistem saraf otonom dan kelenjar-kelenjar endokrin
- b. Komponen subyektif, yaitu komponen kognisi dan indera
- c. Komponen Behavioral (Davidoff, 1991: 50-56)

Emosi memiliki beberapa fungsi bagi manusia, yaitu:

- a. Emosi berpengaruh kepada setiap perbuatan dan kemauan kita karena emosi berperan terhadap timbulnya rasa bahagia atau sedih di hati.
- b. Emosi sifatnya cepat muncul dan mudah menular kepada orang lain.
- c. Emosi berhubungan dengan perasaan indrawi (panas, dingin, sejuk dll) dan rohani (senang, bahagia, sedih dll).

Sehubungan dengan fungsi-fungsi emosi seperti tersebut diatas, dapat dilihat bahwa emosi secara garis besar mempunyai peran penting dalam kehidupan manusia. Sebab secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh ke dalam keseluruhan aspek kehidupan manusia. Meskipun demikian, tidak dapat dikatakan bahwa manusia segala-galanya dikuasai oleh emosi, sebab emosi bukan merupakan gejala jiwa yang dominan bagi manusia. Sebab masih terdapat banyak faktor-faktor lain yang ikut mempengaruhi terhadap kehidupan manusia. Namun demikian peranan emosi tidak dapat diabaikan (Ahmadi, 1991:112).

Menurut Josh Hammond, Presiden American Quality Foundation (dalam Cooper & Sawaf, 2002:xlix) emosi telah didefinisikan sebagai sesuatu yang mempunyai makna penting (*high performance*) di hampir semua perusahaan terkemuka tetapi belum begitu disadari dan dihargai di kebanyakan perusahaan

lain. Tabel berikut menjelaskan emosi yang dipandang secara konvensional dan *High Performance*

Tabel 2. 3 Pandangan Emosi Konvensional dan *High Performance*

<b>Makna Konvensional</b>	<b>Makna High-Performance</b>
Lambang kelemahan	Lambang kekuatan
Tidak boleh ada dalam bisnis	Penting dalam bisnis
Harus dihindari	Emosi memicu semangat belajar
Membingungkan	Memperjelas
Mengganggu penilaian yang baik	Penting untuk penilaian yang baik
Mengalihkan perhatian kita	Memotivasi kita
Menghalangi/memperlambat penalaran	Mendorong/mempercepat penalaran
Menghalangi mekanisme kontrol	Membangun kepercayaan & keakraban
Menghambat aliran data obyektif	Menyediakan informasi & umpanbalik yang vital
Merumitkan perencanaan manajemen	Memicu kreativitas dan inovasi

Robert K Cooper & Ayman Sawaf, *Executive EQ: Kecerdasan Emosional Dalam Kepemimpinan dan Organisasi*, 2002: 1

Studi-studi lain juga mengungkapkan bahwa emosi penting sebagai "energi pengaktif" untuk nilai-nilai etika misalnya kepercayaan, integritas, empati, keuletan, dan *kredibilitas* serta untuk model sosial yang berupa kemampuan membangun dan mempertahankan hubungan-hubungan bisnis yang menguntungkan.

## 2. Definisi kecerdasan emosi (EQ)

Selama bertahun-tahun, intelegensi (IQ atau *Intelligence Quotient*) dianggap menentukan keberhasilan seseorang dalam hidup. Sekolah-sekolah menggunakan tes-tes IQ untuk memilih anak-anak yang akan disertakan dalam program anak

berbakat dan beberapa perusahaan bahkan menggunakan skor IQ ketika melakukan perekrutan. Howard Gardner dalam Craigh (2004: 18) percaya bahwa cara pandang kita tentang inteligensi itu terlalu sempit. Pada tahun 1983, Gardner menerbitkan risetnya tentang apa yang disebut “*multi inteligensi*” dimana konsep tentang inteligensi dikembangkan lagi sehingga mencakup empat kemampuan tambahan yang tidak ditemukan dalam kemampuan yang diukur dalam tes-tes IQ standart.

Menyusul riset Gardner, Reuven Bar-On membuat instrumen yang diupayakan dapat mengukur apa yang dia sebut ukuran emosional yang kemudian melahirkan istilah EQ. Teori ini diperkuat dengan temuan sama dari Peter Salovey dan Mayer yang menemukan aspek-aspek lain dari kecerdasan dilihat dari sisi emosional dalam menerangkan keberhasilan seseorang. (Craigh, 2004:18-19)

Dalam sepuluh tahun terakhir, akhirnya para peneliti membuat kesimpulan bahwa IQ bukanlah satu-satunya penentu keberhasilan seseorang. Saat ini mereka berpaling pada *Emotional Intelligence* (EQ) atau kecerdasan emosional sebagai penentu lain keberhasilan hidup seseorang.

*“Kecerdasan emosional adalah cara lain menjadi cerdas. Di dalamnya tercakup kemampuan untuk mengetahui bagaimana kondisi perasaan Anda dan menggunakan perasaan Anda untuk membuat keputusan yang bagus dalam hidup. Cerdas secara emosional adalah mampu mengatur dengan baik mood-mood yang menekan dan mengontrol impuls-impuls; termotivasi, terus berharap dan optimis ketika Anda menghadapi hambatan dalam bekerja mencapai suatu tujuan. Ini adalah empati; mengetahui bagaimana perasaan orang-orang di sekitar Anda, dan kemampuan sosial – bergaul dengan baik dengan orang lain, mengatur emosi dalam berhubungan, mampu mempengaruhi dan memimpin orang lain.” (O’Neil, 1996,hal.6).*

Kedua bentuk intelegensi IQ dan EQ penting dalam hal yang berbeda. IQ menyumbang 20% terhadap faktor-faktor yang menentukan penyelesaian dalam hidup. Berarti 80% sisanya dipengaruhi faktor lain. Penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dapat menimbulkan perbedaan dalam keberhasilan hidup seseorang (O'Neil, 1996 dalam Recker 2001:2).

Menurut Goleman (2000:45-47) kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa. Kecerdasan emosional merupakan *meta-ability* yang akan menentukan seberapa baik kita menggunakan ketrampilan-ketrampilan lain manapun yang kita miliki termasuk intelektual yang belum terasah.

Cooper & Sawaf (2002:xv) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi dan pengaruh yang manusiawi. Sedangkan Salovey dan Mayer pada tahun 1990 (dalam Craigh, 2004:19) menerbitkan studinya yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional terdiri dari kemampuan "memantau perasaan dan emosi sendiri maupun orang lain, membedakannya dan menggunakan informasinya untuk memandu pikiran serta tindakan seseorang".

Orang yang cakap secara emosional merupakan orang yang dapat menarik keuntungan dalam semua segi kehidupan termasuk dalam hubungan yang mendalam dan penuh cinta dengan orang lain, mampu mengenali emosi pada

orang lain dan penuh perhatian. Sedangkan individu yang tidak mampu mengontrol kehidupan emosinya dapat merusak kemampuan mereka dalam bekerja dan mempengaruhi pikiran yang jernih.

Goleman (2000:xiii) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional bukan merupakan kemampuan yang bersifat bawaan, tetapi dapat dipelajari dan dikembangkan secara terus menerus. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan yang penting dan perlu dilatih untuk menjadi kompeten secara emosional sejak masa kanak-kanak sehingga individu mampu mengatasi dan melewati berbagai aspek kehidupan dengan sukses.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami emosi diri dan secara efektif menerapkan kepekaan emosinya sebagai sumber energi, motivasi diri, informasi, empati, harapan dan optimisme.

### 3. Elemen-elemen Kecerdasan Emosional

Berdasarkan teori Salovey dan Mayer (1990) maka Goleman (2000: 57) mengadaptasi lima dasar kecerdasan emosional sebagai berikut:

- a. Kesadaran diri (*self awareness*) , adalah mengetahui kondisi diri sendiri, kesukaan, sumber daya dan intuisi yang meliputi:
  1. Kesadaran emosi: mengenali emosi diri sendiri beserta efeknya.
  2. Penilaian diri secara tepat: mengetahui kekuatan dan batas-batas diri.
  3. Percaya diri: keyakinan tentang harga diri dan kemampuan diri sendiri.
- b. Pengaturan diri (*self Regulation*), merupakan pengelolaan emosi yang memudahkan untuk mencapai sasaran yang meliputi:



1. Kendali diri: kemampuan untuk mengelola emosi-emosi dan desakan-desakan hati yang merusak.
  2. Sifat dapat dipercaya: dapat memelihara norma-norma kejujuran dan integritas.
  3. Kewaspadaan: bertanggung jawab atas kinerja pribadi.
  4. Adaptabilitas: keluwesan dalam menghadapi perubahan.
  5. Inovasi: mudah menerima dan terbuka terhadap gagasan, pendekatan dan informasi-informasi baru.
- c. Motivasi (*motivation*), adalah kecenderungan emosi yang mengantar atau memudahkan peraih sasaran yang meliputi:
1. Memahami orang lain: mengindra perasaan dan perspektif orang lain dan menunjukkan minat aktif terhadap kepentingan mereka.
  2. Orientasi pelayanan: mengantisipasi, mengenali dan berusaha memenuhi kebutuhan pelanggan.
  3. Mengembangkan orang lain: merasakan perkembangan orang lain dan berusaha menumbuhkan kemampuan mereka.
  4. Mengatasi keragaman: menumbuhkan peluang melalui pergaulan dengan bermacam-macam orang.
  5. Kesadaran politis: mampu membaca arus-arus emosi sebuah kelompok dan berhubungan dengan kekuasaan.
- d. Empati (*empathy*), adalah kepintaran bagaimana individu membaca emosi, yang meliputi:
1. Lebih mampu menerima sudut pandang orang lain.

2. Memperbaiki empati dan kepekaan terhadap perasaan orang lain.
  3. Mempunyai kemampuan di dalam mendengarkan orang lain.
- e. Ketrampilan sosial (*social skills*), adalah kepintaran dalam menggugah tanggapan yang dikehendaki oleh orang lain, yang meliputi:
1. Pengaruh: memiliki taktik-taktik untuk melakukan persuasi.
  2. Komunikasi: mengirim pesan yang jelas dan meyakinkan
  3. Kepemimpinan: membangkitkan inspirasi kelompok dan orang lain.
  4. Katalisator perubahan: memulai dan mengelola perubahan.
  5. Manajemen konflik: negoisasi dan pemecahan silang pendapat.
  6. Pengikat jaringan: menumbuhkan hubungan secara aktif.
  7. Kolaborasi dan kooperasi: kerjasama dengan orang lain demi tujuan bersama.
  8. Kemampuan tim: menciptakan sinergi kelompok dalam memperjuangkan tujuan bersama.

#### 4. Kecerdasan Emosional di Tempat Kerja

*Mental Ability* merupakan salah satu sumber utama penyebab adanya *individual differences* yang mempengaruhi *job performance* dan perilaku individu dalam bekerja. *Mental ability* merupakan kapasitas yang dibutuhkan individu untuk memperoleh dan menerapkan pengetahuan dalam kehidupannya termasuk didalamnya sebagai sarana pemecahan masalah. *Mental ability* secara alami memberikan kontribusi terhadap efektifnya hubungan antara individu dengan organisasi tempat dia bekerja, karena penilaian-penilaian terhadap tingkat *mental*

*ability* seseorang dapat berpengaruh terhadap model hubungan yang kita bina dengan orang tersebut. (Dubrin, 2004:24-28)

Kecerdasan emosional sebagai salah satu komponen penyusun dari *mental ability* secara langsung atau tidak langsung juga memberikan kontribusi besar terhadap *job performance* dan perilaku individu dalam bekerja. Menurut Cooper & Sawaf (2002: xi) Studi-studi telah menunjukkan bahwa seorang eksekutif atau karyawan yang secara teknik unggul dan memiliki kecerdasan emosional (EQ) yang tinggi adalah orang yang mampu mengatasi konflik, menjembatani kesenjangan yang ada, mampu melihat peluang kerja, lebih cekatan dan cepat didalam pekerjaannya.

Segal (2000:194) menyatakan bahwa tempat kerja adalah tempat yang paling sedikit memiliki EQ. Hal ini dikarenakan masih banyak tempat kerja yang tetap mempergunakan standart IQ dalam perekrutan maupun penilaian kinerja para karyawannya. Disamping itu, jarang penerapan EQ di tempat kerja disebabkan masih banyak yang percaya bahwa menjalin hubungan secara pribadi mengganggu produktivitas. Ketakutan perlakuan penuh empati dan pengertian akan membuat semua orang lebih memprioritaskan kesejahteraan individu bukan perusahaan juga merupakan salah satu alasan minimnya penerapan kecerdasan emosional (EQ) di tempat kerja. Padahal, masih menurut Segal pekerjaan adalah cara untuk mengubah hasrat dan prinsip seseorang menjadi kreasi nyata, cara untuk bergabung dengan sesama manusia dalam usaha mulia untuk menghasilkan sesuatu yang lebih baik dari sekarang. Itulah sebabnya pekerjaan harus memiliki

makna penting bagi kita. “Pekerjaan yang baik” lebih dari sekedar jaminan finansial, banyaknya waktu luang ataupun status sosial.

Untungnya, EQ memberikan cara untuk mengetahui apakah suatu pekerjaan sesuai bagi kita dan kebutuhan dasar apa yang tercapai atau gagal dipenuhi oleh pekerjaan tersebut. Apakah pekerjaan tersebut semakin memberatkan langkah atau justru memotivasi semangat dalam bekerja. EQ juga dapat membantu karyawan untuk membedakan frustrasi kerja yang dapat diatasi dengan perselisihan kerja yang tidak dapat didamaikan, antara kebutuhan liburan dengan kebutuhan akan karir yang baru. Dalam masalah pencarian kerja, kepekaan dari EQ juga dapat mengarahkan individu pada pemilihan pekerjaan yang tepat. Bahkan ketika kebutuhan ekonomi dan berbagai permasalahan memaksa individu untuk masuk ke dalam situasi kerja yang jauh dari harapan, individu masih dapat menggunakan emosi agar tetap terkendali dan menjaga kepuasan di tempat kerja. Sehingga dapat disimpulkan dengan adanya pelatihan terhadap pengembangan EQ dapat membantu meningkatkan tingkat kepuasan dalam pekerjaan, sekarang dan untuk seumur hidup. (Segal, 2000: 195-196)

#### **E. Hubungan Antara Sikap Terhadap Karir *Protean* dengan Kecerdasan Emosional**

Masalah ketenagakerjaan dewasa ini sudah sampai pada titik yang mengkhawatirkan. Fenomena banyaknya lowongan pekerjaan yang belum terisi di tengah membengkaknya jumlah pengangguran menunjukkan adanya kesenjangan

antara kemampuan yang dituntut oleh perusahaan dengan kemampuan yang dimiliki oleh pekerja.

Permasalahan lain yang muncul adalah adanya perubahan dalam struktur organisasi. Perubahan Struktur organisasi cenderung menjadi '*flat*' membuatnya lebih 'datar' dalam istilah organisasional, sehingga mempersempit jenjang karir bagi karyawannya. Hal ini menyebabkan staf atau bawahan menjadi berlimpah ruah, kurangnya peningkatan karir bagi mereka yang sudah memperoleh pekerjaan, hilangnya rasa kesinambungan dan keamanan di tempat kerja serta semakin berkurangnya hak-hak dan keuntungan para karyawan.

Kondisi diatas merupakan salah satu penyebab terjadinya perubahan paradigma dari karir tradisional menjadi karir *protean*. Karena semakin berkurangnya kesempatan untuk meningkatkan karir ke atas membuat para karyawan cenderung bergerak ke arah alih jabatan walaupun dengan status yang sama baik dalam satu perusahaan ataupun pindah ke perusahaan lain.

Konsep karir *protean* lebih ditekankan untuk menggambarkan orientasi individu tertentu dalam karirnya. Tidak semua individu memiliki orientasi karir ini. Karyawan dengan orientasi tradisional lebih memperhatikan kesempatan promosi, gaji tinggi dan kekuasaan. Karyawan dengan orientasi *protean* kurang mempertimbangkan hadiah organisasi dan lebih termotivasi untuk mendapatkan otonomi, nilai-nilai pribadi dan sukses psikologis. Kosekuensi dari perubahan tersebut adalah adanya tuntutan bagi para karyawan untuk mampu menerima tanggungjawab yang lebih besar dalam mengatur karirnya, cepat beradaptasi, *self directed* dan mau untuk terus belajar.

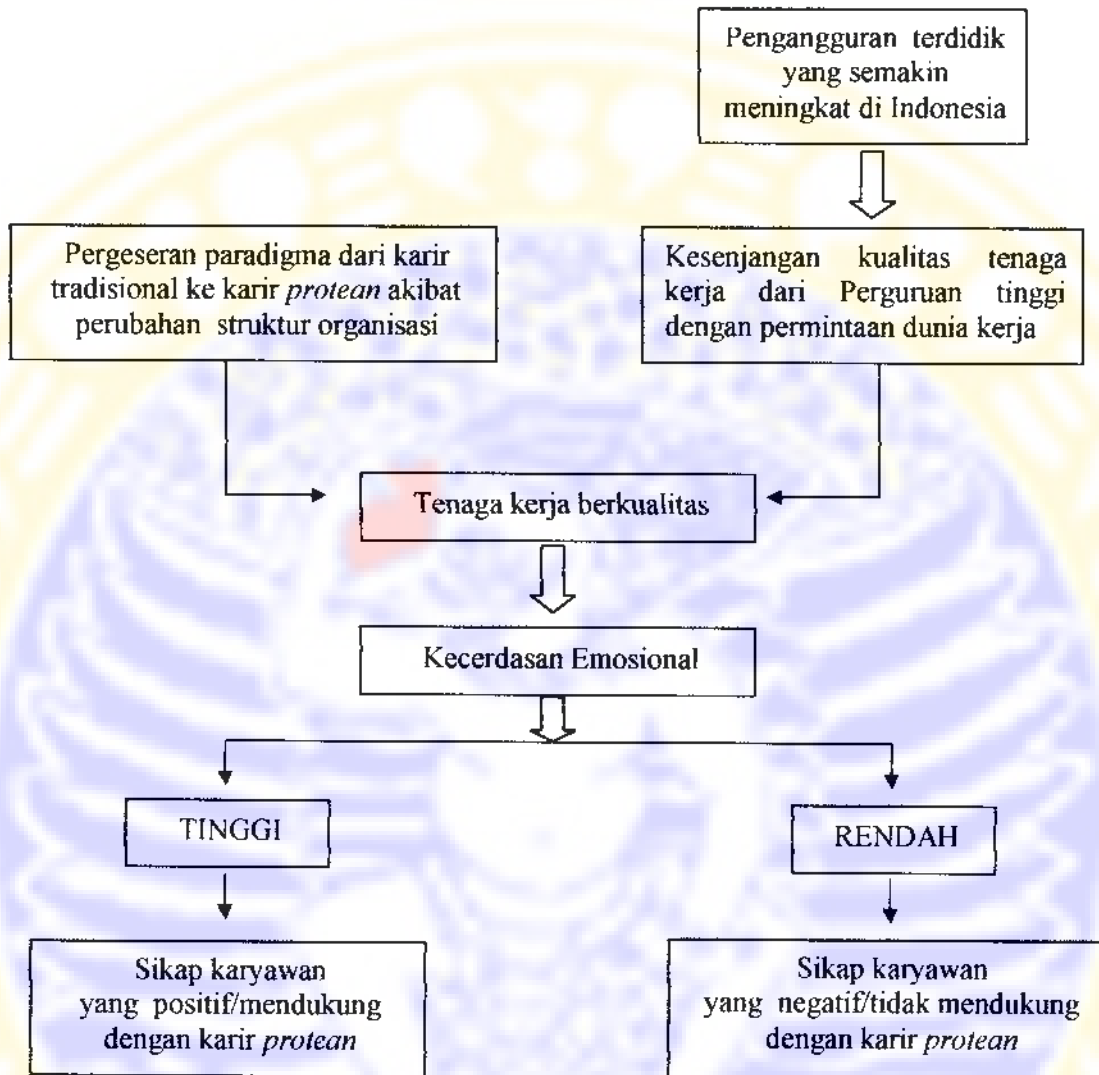
Untuk itu, agar tetap *survive* dalam perubahan di tempat kerja diperlukan pengembangan aspek kecerdasan emosional. Goleman dalam bukunya *Working with Emotional Intelligence* mengemukakan 25 keahlian yang mendukung individu agar sukses dalam pekerjaannya. Goleman mengelompokkannya dalam 5 kategori yang selanjutnya lebih dikenal sebagai ciri dari kecerdasan emosional yaitu : Kesadaran diri (*self awareness*) yang meliputi kesadaran emosi, penilaian diri secara tepat dan kepercayaan diri. Pengaturan diri (*self Regulation*) yang meliputi kendali diri, dapat dipercaya, waspada, adaptasi (*adaptabilitas*), dan inovasi. Motivasi (*motivation*) yang meliputi kemampuan berfikir positif dan optimis serta tidak cepat puas. Empati (*empathy*) termasuk didalamnya peka dan mau menerima sudut pandang orang lain. Ciri terakhir yaitu Ketrampilan sosial (*social skills*) antara lain meliputi berani melakukan perubahan dan mampu melakukan negosiasi dengan baik.

Kecerdasan emosional para karyawan yang baik akan memberikan dampak positif bagi kemampuannya menerima perubahan di tempat kerja. Komponen-komponen dalam kecerdasan emosional diatas sangat menunjang bagi terbentuknya sikap karyawan yang pro aktif terhadap perubahan karirnya, dari karir tradisional ke karir *protean*. Hal ini didasarkan pada pendapat Hall dan koleganya yang menemukan adanya dua *metakompetensi* karir yang membantu melengkapi karyawan menjadi lebih *protean* yaitu identitas (atau *self-awareness*) dan *adaptabilitas*.

*Self awareness* yang dimiliki para karyawan akan membuatnya lebih mengenali dirinya sendiri dan semakin percaya dengan kemampuan yang

dimilikinya. *Metakompetensi* karir yang kedua yaitu *adaptabilitas* akan membantu para karyawan untuk lebih fleksibel dalam menerima perubahan yang terjadi terutama perubahan karirnya. Dua *metakompetensi* karir *protean* yang merupakan penyusun kecerdasan emosional ini diharapkan dapat membuat karyawan lebih *employable* dan memberikannya kesempatan untuk terus berkembang secara maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Karena itu perlu bagi perusahaan untuk mengembangkan kecerdasan emosional para karyawannya secara terus menerus. Hal ini berdasarkan pendapat dari Goleman yang menjelaskan bahwa kecerdasan emosional bukan merupakan kemampuan yang bersifat bawaan, tetapi dapat dipelajari dan dikembangkan secara terus menerus. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan yang penting dan perlu dilatih untuk menjadi kompeten secara emosional sejak masa kanak-kanak sehingga individu mampu mengatasi dan melewati berbagai aspek kehidupan dengan sukses.

## F. Kerangka Konseptual



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual.

## G. Hipotesis penelitian

### Hipotesis Kerja

"Ada hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Sikap terhadap Karir Protean"



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Tipe Penelitian**

Penetapan metodologi merupakan suatu langkah yang sangat penting karena adanya kesalahan dalam penggunaan metode akan mengakibatkan kesalahan dalam pengambilan data, dan penarikan kesimpulan. Oleh karena itu, ketepatan pemilihan dan penggunaan metode harus diperhatikan agar tujuan penelitian dapat tercapai.

Penelitian atau *research* dalam ilmu pengetahuan empiris bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu pengetahuan (Hadi, 1991:3). Tipe penelitian disini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan-hubungan antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis. Dengan demikian metode yang paling tepat digunakan dalam penelitian ini adalah rancangan penelitian korelasional atau *correlational design*, yaitu rancangan penelitian yang digunakan untuk menemukan hubungan antara beberapa variabel yang diukur (Singarimbun dan Effendi, 1995:5)

#### **B. Identifikasi Variabel Penelitian**

Variabel adalah konsep yang mempunyai variasi nilai. Variabel dapat diartikan sebagai sesuatu yang akan menjadi obyek pengamatan dalam penelitian. (Singarimbun dan Sofyan Efendi, 1989:42). Variabel merupakan gejala yang

bervariasi, seperti jenis kelamin, berat badan dan sebagainya yang menjadi obyek dari suatu penelitian (Hadi dalam Arikunto, 2002:97). Mengidentifikasi variabel dalam penelitian merupakan syarat mutlak dalam penelitian, karena variabel akan dijadikan sebagai pedoman penulisan hipotesis, menyusun instrumen, mengumpulkan data dan kelanjutan langkah penelitian lainnya. (Arikunto, 2002:104). Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel bebas (*independent variable*)

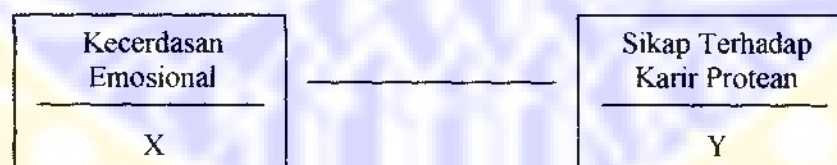
Adalah variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependent (variabel terikat).

2. Variabel terikat (*dependent variable*)

Adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2000:3).

Dalam rancangan penelitian ini yang merupakan :

1. Variabel bebas (X) : Kecerdasan emosional
2. Variabel terikat (Y) : Sikap terhadap karir *protean*



Gambar 3. 1 Skema hubungan antar variabel

### C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah petunjuk pelaksanaan bagaimana cara mengukur suatu variabel. (Singarimbun dan Sofian Effendi, 1995:46). Dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel sikap terhadap karir *protean* dan variabel kecerdasan emosional

#### 1. Variabel sikap terhadap karir *protean*

Definisi operasional sikap terhadap karir *protean* adalah evaluasi, perasaan emosional dan kecenderungan tindakan secara konsisten ke dalam suatu bentuk *favourable* atau *non favourable* terhadap serangkaian pengalaman hidup, keahlian, pembelajaran, transisi, dan perubahan identitas dari karyawan dengan indikator sebagai berikut:

- a. Dari *job security* ke arah *employability*
- b. *Mobilitas lateral*
- c. Bersedia untuk terus belajar / Pembelajaran berkesinambungan
- d. *Self directed*
- e. Menyukai tantangan dalam pekerjaan
- f. Pentingnya hubungan dan pengalaman kerja
- g. Mempunyai keinginan dari sekedar tahu menjadi menguasai pekerjaannya
- h. Adanya lapangan pekerjaan dan kesempatan untuk menambah pengetahuan baru dari organisasi
- i. Tujuannya untuk meraih kesuksesan secara psikologis
- j. Pola spiral dan sifatnya sementara

Sumber : D.T Hall and J.E. Moss (1998) 'The New Protean career Contract: helping organizations employee adapt'

Sikap terhadap karir *protean* diukur dengan menggunakan kuesioner berskala Likert dengan empat alternatif jawaban.

## 2. Variabel Kecerdasan Emosional

Definisi operasional kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami emosi diri dan secara efektif menerapkan kepekaan emosinya sebagai sumber energi, motivasi diri, informasi, empati, harapan dan optimisme. Kecerdasan emosional diukur dengan menggunakan kuesioner skala likert dengan empat alternatif jawaban. Adapun indikator yang digunakan adalah sebagai berikut :

- a. Kesadaran diri, adalah mengetahui kondisi diri sendiri, kesukaan, sumber daya dan intuisi yang meliputi:
  1. Mengenali emosi diri sendiri beserta efeknya.
  2. Mengetahui kekuatan dan batas-batas diri sendiri.
  3. Percaya dengan kemampuan diri dan keyakinan tentang harga diri
- b. Pengaturan diri, merupakan pengelolaan emosi yang memudahkan untuk mencapai sasaran yang meliputi:
  1. Kemampuan untuk mengelola emosi-emosi dan desakan-desakan hati yang merusak.
  2. Luwes terhadap perubahan (mudah beradaptasi) dan bertanggungjawab atas kinerja pribadi
  3. Mudah menerima dan terbuka terhadap gagasan, pendekatan dan informasi-informasi baru.

- c. **Motivasi**, adalah kecenderungan emosi yang mengantar atau memudahkan peraih sasaran yang meliputi:
  - 1. Tidak cepat puas
  - 2. Kekuatan untuk berfikir positif dan optimis
- d. **Empati**, adalah kepintaran bagaimana individu membaca emosi, yang meliputi:
  - 1. Mampu menerima sudut pandang orang lain.
  - 2. Peka terhadap perasaan orang lain
- e. **Ketrampilan sosial**, adalah kepintaran dalam menggugah tanggapan yang dikehendaki oleh orang lain, yang meliputi:
  - 1. Dapat memberikan pesan dengan jelas dan meyakinkan orang lain
  - 2. Dapat membangkitkan inspirasi kelompok dan orang lain
  - 3. Berani memulai dan mengelola perubahan (katalisator perubahan)
  - 4. Mampu melakukan negosiasi dan pemecahan silang pendapat.

(Goleman, 2000:57)

#### **D. Populasi dan sampling**

##### **1. Populasi**

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga (Masri Singarimbun, 1989: 108). Sedangkan menurut Sutrisno Hadi (1988: 220), memberikan definisi tentang populasi yaitu sejumlah individu yang paling sedikit mempunyai satu sifat yang sama. Dalam penelitian ini untuk keperluan pengambilan data tidak harus mengambil dari semua populasi, melainkan bisa dengan menggunakan sebagian populasi yang sering disebut dengan sampel.

Populasi dari penelitian ini memiliki karakteristik yaitu

- a. Individu yang sudah berpindah pekerjaan sebanyak 2 kali atau lebih. Spesifikasi ini dilakukan peneliti karena banyaknya perpindahan kerja diasumsikan akan menunjukkan tingkat mobilitas subyek. Menurut Pri Notowidigdo dalam *Human Capital* (2005: No 10), mobilitas karyawan sekarang ini telah menjadi ciri dan konsekuensi dari kemajuan ekonomi. Hall dalam *The Protean Career* menyatakan bahwa mobilitas tinggi merupakan salah satu nilai inti dari karir *protean*. Dengan begitu dapat diasumsikan bahwa semakin banyak subyek melakukan pindah kerja maka mobilitasnya akan semakin tinggi pula.
- b. Usia antara 24 – 45 tahun, hal ini mengacu pada pendapat Monk (1999: 304 – 305) bahwa pada usia tersebut adalah masa penentuan diri dimana individu mulai menentukan pemilihan karirnya di organisasi.
- c. Pendidikan minimal Sarjana, dengan pertimbangan luasnya kesempatan subyek untuk melakukan pemilihan karir yang sesuai dengan harapan dan keinginannya.

## 2. Proses sampling

Setelah menentukan populasi langkah berikutnya adalah menentukan sampel untuk mempermudah pengukuran terhadap populasi. Beberapa keuntungan yang didapat dengan menggunakan sampel yaitu : menghindari terlewatnya subyek yang dapat terjadi bila populasinya terlalu besar, mengurangi kesulitan karena jumlah subyek lebih sedikit dibanding populasi, lebih efisien dalam hal dana, waktu dan tenaga serta menghindari bias dari pengumpul data akibat

ketidakteelitian dalam pencatatan data populasi yang terlalu banyak (Arikunto, 2002:119). Zainuddin (2000:73) menambahkan bahwa penggunaan sampel dapat meminimalkan tingkat kesalahan dan meningkatkan validitas informasi atau validitas pengukuran karena dapat dilakukan kontrol terhadap variabel-variabel tertentu, sehingga hasilnya lebih teliti.

Proses sampling penelitian ini dilakukan dengan teknik *accidental sampling*, teknik sampling ini merupakan teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan. Siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2003:60). Peneliti menggunakan teknik sampling ini karena peneliti tidak mengetahui jumlah dan demografi populasi secara pasti. Kelemahan dari teknik *accidental sampling* adalah hasil penelitiannya tidak dapat digeneralisasikan. (Neuman, 2000:196-197)

#### **E. Alat Pengumpulan data**

Penggunaan metode kuesioner dengan skala likert dilakukan dengan anggapan sebagai berikut (Sutrisno Hadi, 2001:157) :

1. Subjek merupakan orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri
2. Apa yang dinyatakan oleh subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya
3. Interpretasi subjek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan peneliti

Penggunaan kuesioner memiliki beberapa kelebihan, diantaranya:

1. memungkinkan pengumpulan informasi dalam jumlah yang besar dan kesimpulan yang objektif dari data yang dikumpulkan
2. biaya yang relatif murah
3. mencegah potensi yang bias dari interviewer dalam pengambilan data
4. memberikan tekanan yang lebih sedikit dalam pemberian respon langsung pada subjek
5. kondisi anonim yang mendorong timbulnya respon terbuka dari subjek terutama pada pertanyaan yang sensitif

Beberapa kelemahan pemberian kuesioner adalah:

1. tidak dapat mengungkap unsur-unsur yang tidak disadari
2. besar kemungkinannya jawaban dipengaruhi oleh keinginan atau ambisi pribadi
3. ada hal-hal yang tidak ingin diungkapkan karena dipandang memalukan atau tidak penting
4. kesukaran merumuskan keadaan diri sendiri kedalam bahasa
5. timbulnya kecenderungan untuk mengkonstruksi secara logis unsur-unsur yang dirasakan kurang berhubungan melalui penilaian subjektif.

Adapun langkah-langkah dalam penyusunan skala Likert adalah :

1. Menyusun *blueprint* yang akan memandu dalam penyusunan alat ukur. Blueprint yang dibuat berisikan dimensi variabel penelitian dan proporsi item-item *favorable* dan *unfavorable* dalam alat ukur. Blue Print terlampir dalam lampiran halaman 94



2. Membuat pernyataan-pernyataan dalam penyusunan pengukuran perilaku
3. Memilih pernyataan pengukuran perilaku dalam skala Likert
4. Menyusun pernyataan terpilih menjadi satu set alat ukur

Adapun tabel kuesioner skala Likert dengan 4 alternatif respon adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Empat alternatif respon dalam skala Likert

Skala Sikap	Kategori Item	
	Favorable	Unfavorable
SS	4	1
S	3	2
TS	2	3
STS	1	4

Kategori jawaban ragu-ragu atau ditengah pada skala likert penelitian ini ditiadakan dengan pertimbangan sebagai berikut:

1. kategori *undecide* memiliki arti ganda yang dapat diartikan belum dapat memberikan jawaban atau netral
2. alternatif jawaban ragu-ragu menyebabkan terjadinya *central tendency affect* atau kecenderungan menjawab ketengah bagi responden yng ragu-ragu
3. jawaban di tengah akan mengurangi banyaknya informasi yang dapat diperoleh dari responden

## F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Kuisisioner dengan alat pengumpul data merupakan instrumen vital yang harus diuji kesahihannya (*validitas*) dan keandalannya (*reliability*).

### 1. Validitas alat ukur

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu alat ukur. Alat ukur yang valid memiliki validitas yang tinggi dan yang kurang valid memiliki validitas yang rendah. Sebuah alat ukur dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan (Arikunto, 2002; 144-145)

Dalam analisis validitas mempersoalkan apakah instrumen yang digunakan betul-betul mengukur atribut yang dimaksud. Sehingga, validitas akan menunjukkan apakah instrumen kita berguna atau tidak. Untuk menguji validitas alat ukur suatu variabel dalam penelitian ini, maka dilakukan validitas isi dan *face validity*. Validitas isi merupakan validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap isi tes dengan analisis rasional atau melalui penilaian oleh ahlinya (*professional judgement*). *Face validity* untuk menunjukkan bahwa suatu alat ukur telah meyakinkan dan memberikan kesan mampu mengungkap apa yang hendak diukur (Azwar, 2000: 45-46).

### 2. Validitas Item

Validitas item bertujuan untuk menguji apakah item-item pernyataan benar-benar telah mengungkapkan indikator yang ingin diteliti. Analisis validitas item dilakukan dengan melakukan korelasi antara skor item dengan skor total. Dalam hal ini koefisien korelasi yang tinggi menunjukkan item-item tersebut dapat mengungkapkan indikator yang ingin diungkap. Jenis data yang digunakan dalam

mengkorelasikan skor item dengan skor total yang didapat haruslah berskala interval. Teknik korelasi yang digunakan dalam mencari validitas item adalah korelasi *product moment* dari Pearson. Untuk memudahkan perhitungan, maka pelaksanaan pengujian validitas akan menggunakan SPSS versi 10.

### 3. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas alat ukur menunjukkan pengertian bahwa suatu alat ukur cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat ukur pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2002:25). Suatu instrumen dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pengukuran sekali saja, kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Metode yang digunakan untuk mengetahui reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini adalah metode *internal consistency* dengan menggunakan teknik statistika, yaitu menggunakan rumus *Alpha Cronbach*.

Untuk lebih mempermudah proses penghitungan, pengujian validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 10.0 for windows.

### G. Analisis data

Setelah semua data terkumpul dari hasil pengumpulan data maka data tersebut dapat segera dianalisis oleh peneliti (Arikunto, 2002:45). Analisis data dipakai untuk mencari jawaban terhadap hipotesis dari suatu penelitian. Seluruh data yang

diperoleh dalam penelitian ini akan dianalisis dengan menggunakan teknik statistik untuk melakukan uji korelasi yang mempunyai fungsi untuk mengetahui adanya suatu hubungan antar variabel.

Seperti yang telah disebutkan pada bagian awal, penelitian ini adalah penelitian korelasional yang bertujuan untuk menguji hipotesis tentang ada tidaknya hubungan antara dua variabel. Karena itu dalam analisis data ini digunakan koefisien korelasi yang merupakan alat statistik untuk membandingkan hasil pengukuran variabel-variabel berbeda untuk menentukan tingkat hubungan antara variabel-variabel tersebut. Teknik statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *product moment*.

Beberapa asumsi yang harus dipenuhi dalam menggunakan teknik ini adalah :

1. Sampel yang digunakan harus diambil secara random
2. Hubungan antar variabel adalah hubungan linier, untuk itu dilakukan uji linieritas dengan cara melakukan uji linieritas garis regresi. Hubungan antar variabel independen dan variabel dependen merupakan suatu garis lurus
3. Sifat datanya adalah data interval
4. Distribusi kedua variabel merupakan distribusi normal.

Untuk mempermudah proses analisis data maka penghitungan untuk pembuktian hipotesis maupun tabulasi silang dilakukan dengan bantuan program SPSS 10.0 for windows

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *sampling accidental sampling*. Peneliti memberikan kuesioner pada para karyawan perusahaan yang kebetulan peneliti temui dan sesuai dengan karakteristik populasi penelitian. Subyek dalam penelitian ini sebagian besar adalah karyawan dari PT Suparma Tbk, PT Cussons Distributor Indonesia, PT Garuda Food, Bank Negara Indonesia, Bank Rakyat Indonesia, PT Indospring Tbk, Inxindo Sumbawa, serta karyawan dari beberapa perusahaan lain.

##### 2. Gambaran Umum Subyek Penelitian

Subyek dalam penelitian ini adalah individu yang telah bekerja dalam rentang usia 25 – 44 tahun, berpendidikan minimal sarjana dan telah melakukan 2 kali atau lebih perpindahan pekerjaan. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 120 orang.

Adapun karakteristik sampel disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.1 Karakteristik Subjek Penelitian  
Berdasarkan Jenis kelamin, Usia dan Banyaknya Pindah Kerja

Kategori	Kriteria	Jumlah	%
Jenis Kelamin	Laki – laki	79	65,8
	Perempuan	41	34,2

Usia	25 – 30	63	52,5
	31 – 35	36	30
	36 – 40	12	10
	41 – 44	9	7,5
Banyak pindah kerja	2 kali	43	35,8
	3 kali	47	39,2
	4 kali	30	25

## B. Persiapan Penelitian

Beberapa langkah yang dilakukan peneliti dalam rangka persiapan penelitian antara lain :

1. Melakukan studi literatur melalui buku-buku, jurnal, internet, surat kabar. Dari proses tersebut didapatkan satu tema menarik dan penting untuk dibahas yaitu tentang sikap individual dari para karyawan terhadap paradigma baru dari karir yaitu karir *protean* yang selanjutnya dihubungkan dengan tingkat kecerdasan emosional para karyawan.
2. Menentukan populasi dan sampel penelitian, karena dalam penelitian ini tidak diketahui jumlah populasi secara pasti maka teknik sampling yang digunakan adalah secara *accidental sampling*
3. Melakukan konsultasi dengan dosen pembimbing dalam rangka penataan alur berpikir dan pelaksanaan penelitian.
4. Menyusun instrumen penelitian, dengan menggunakan kuesioner skala Likert yang disusun dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Menentukan indikator dari karir *protean* dan kecerdasan emosional
- b. Menyusun *blue print* item-item yang akan dicantumkan dalam kuesioner sebagai pedoman untuk membuat kuesioner. Rancangan alat ukur ini dilampirkan dalam lampiran *blue print* halaman 94
- c. Membuat item-item berdasarkan *blue print*, yaitu mencakup item-item yang mengandung pernyataan yang sifatnya positif (*favorable*) dan item-item yang mengandung pernyataan yang sifatnya negatif (*unfavorable*).
- d. Membuat kuesioner yang mencantumkan item-item terpilih, terdiri dari butir-butir *favorable* dan *unfavorable*

### **C. Persiapan Administrasi**

Persiapan disini adalah mempersiapkan segala hal yang dibutuhkan untuk pelaksanaan penelitian, yaitu : mempersiapkan kuesioner dan menggandakannya sesuai jumlah yang telah ditetapkan. Selesai persiapan administrasi penelitian, maka langkah berikutnya adalah langsung menuju ke lapangan penelitian untuk mendapatkan data primer.

### **D. Pelaksanaan Penelitian**

Pada tanggal 9 April 2005 peneliti mengadakan *Try out* untuk menguji *validitas* dan *reliabilitas* instrument penelitian. *Try out* dilakukan di Fakultas Psikologi Universitas Airlangga diberikan kepada para peserta tes PDAM. Beberapa peserta yang sesuai dengan karakteristik populasi dalam penelitian ini setelah selesai tes psikologi sebelum pulang diminta untuk mengisi kuesioner

terlebih dahulu. Jumlah subyek yang digunakan sebagai *tryout* adalah sebanyak 30 subyek. Hasil *tryout* dapat dilihat dalam lampiran halaman 117

Tahap penelitian dilakukan mulai tanggal 12 April sampai dengan 10 Mei 2005. Kegiatan yang dilakukan adalah mencari sampel yang sesuai dengan populasi penelitian. Caranya dengan menanyakan terlebih dahulu kepada responden yang ditemui mengenai karakteristik yang ingin di dapatkan. Selanjutnya, sesuai dengan teknik sampling yang digunakan, yaitu *accidental sampling*, maka responden yang diberi kuesioner adalah responden yang secara kebetulan ditemui dan memenuhi persyaratan karakteristik populasi.

Kuesioner yang disebarakan terdiri dari dua bagian, yaitu bagian pertama berisi tentang kecerdasan emosional dan bagian kedua tentang sikap individu terhadap karir *protean*. Kuesioner bagian pertama terdiri dari 26 item *favorable* dan 23 item *unfavorable*. Kuesioner bagian kedua terdiri dari 26 item *favorable* dan 21 item *unfavorable*. Penyebaran kuesioner dilakukan sendiri oleh peneliti.

Dari 140 buah kuesioner yang disebarakan kepada 140 responden, yang kembali berjumlah 120 buah kuesioner. Hal ini disebabkan ada beberapa kuesioner yang dihilangkan oleh responden sehingga tidak di isi dan beberapa kuesioner yang sampai batas akhir penelitian belum dikembalikan.

#### **E. Pengukuran Validitas**

Pengukuran validitas alat ukur digunakan pada kuesioner kecerdasan emosional dan sikap terhadap karir *protean*. Dalam penelitian ini, validitas alat ukur menggunakan validitas isi melalui *professional judgement*. Peneliti dibantu



oleh tiga orang dosen Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, tiga orang sarjana psikologi alumnus Fakultas Psikologi Universitas Airlangga dan satu orang yang bekerja di PT. Sampoerna Tbk. Setelah dilakukan *professional judgement* peneliti terlebih dahulu memperbaiki item-item yang dianggap kurang dan mengganti item-item yang dianggap gugur oleh *judges*. Item-item yang telah diperbaiki tersebut kemudian diuji validitas item dengan menggunakan analisa statistik. Program SPSS versi 10.00 for Windows melakukan pengukuran validitas dan reliabilitas secara bersamaan dimana butir yang sah harus memenuhi persyaratan :

1. Korelasi positif
2.  $r \geq 0,300$

Dari uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan didapatkan :

1. Kuesioner Kecerdasan emosional

Terdapat 49 item yang sah dengan validitas berkisar antara 0,3187 – 0,7987 dan 11 item yang gugur dari 60 item yang sebelumnya dibuat. Item yang gugur terdapat pada indikator pertama dengan 2 item gugur (nomor 1, 13), indikator kedua terdapat 2 item gugur (item nomor 6, 39), indikator kelima dengan 3 item gugur (item nomor 2, 36, 45), indikator ketujuh 1 item gugur terdapat pada nomor 59, indikator kedelapan 1 item gugur terdapat pada nomor 51, indikator kesepuluh item nomor 29, dan indikator ketigabelas 1 item gugur terdapat pada item nomor 27. Daftar item sah dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.2  
Blue Print Kecerdasan Emosional Setelah Uji Kesahihan

DIMENSI	INDIKATOR	ITEM		
			No. Lama	No. Baru
Kesadaran Diri	Mengenali emosi diri sendiri beserta efeknya	Favorable	1, 22	-, 18
		Unfavorable	13, 42	-, 34
	Mengetahui kekuatan dan batas-batas kemampuan diri	Favorable	6, 25	-, 21
		Unfavorable	39, 48	-, 39
	Percaya dengan kemampuan diri	Favorable	10, 23	7, 19
		Unfavorable	33, 41	27, 33
Pengaturan Diri	Kemampuan untuk mengelola emosi dan desakan hati yang merusak	Favorable	3, 28	1, 23
		Unfavorable	16, 53	12, 43
	luwes dan bertanggungjawab atas kinerja pribadi	Favorable	19, 45, 58	15, -, 48
		Unfavorable	2, 36, 60	-, -, 49
	Mudah menerima dan terbuka terhadap gagasan dan informasi-informasi baru	Favorable	9, 24	6, 20
		Unfavorable	5, 47	3, 38
Motivasi	Tidak cepat puas	Favorable	14, 55	10, 45
		Unfavorable	30, 59	24, -
	Selalu berfikir positif dan optimis	Favorable	12, 32, 52	9, 26, 42
		Unfavorable	20, 35, 51	16, 29, -
Empati	Mampu menerima sudut pandang dari orang lain	Favorable	7, 38	4, 31
		Unfavorable	40, 49	32, 40

	Peka terhadap perasaan orang lain	Favorable	4,11	2,8
		Unfavorable	29,43	-,35
Kemampuan Sosial	Dapat memberikan pesan dengan jelas dan meyakinkan orang lain	Favorable	18,46	14,37
		Unfavorable	26,57	22,47
	Dapat membangkitkan inspirasi kelompok dan orang lain	Favorable	37,50	30,41
		Unfavorable	31,34	25,28
	Berani memulai dan mengelola perubahan (katalisator perubahan)	Favorable	15,54	11,44
		Unfavorable	27,56	-,46
	Mampu melakukan negosiasi dan pemecahan silang pendapat	Favorable	8,17	5,13
		Unfavorable	21,44	17,36

## 2. Sikap terhadap karir *protean*

Dalam variabel ini terdapat 60 item yang meliputi 10 indikator, setelah dilakukan analisis item didapatkan 13 item gugur dan 47 item valid yang nilainya berkisar antara 0.3186 – 0.7725. Item yang gugur terdapat pada semua indikator, yaitu pada indikator pertama terdapat 2 item gugur (item nomor 6, 39), indikator kedua 1 item gugur (item nomor 12), indikator ketiga 1 item gugur (item nomor 14), indikator keempat 2 item gugur (item nomor 20, 35), indikator kelima 1 item gugur (item nomor 3), indikator keenam 1 item gugur (item nomor 31), indikator ketujuh dengan 1 item gugur (item nomor 39), indikator kedelapan 2 item gugur (item nomor 44, 48), indikator kesembilan 1 item gugur (item nomor 19), dan indikator terakhir dengan 1 item gugur (item nomor 38).

Daftar item sahih dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.3  
Blue Print Karir *Protean* Setelah Uji Kesahihan

DIMENSI	ITEM			
			No. Lama	No. Baru
Dari job security ke arah employability	Afektif	Favorable	11	9
		Unfavorable	2	2
	Kognitif	Favorable	6	-
		Unfavorable	40	29
	Konatif	Favorable	25	19
		Unfavorable	39	-
Lateral	Afektif	Favorable	33	25
		Unfavorable	45	33
	Kognitif	Favorable	49	36
		Unfavorable	10	8
	Konatif	Favorable	32	24
		Unfavorable	12	-
Bersedia untuk terus belajar / Pembelajaran berkesinambungan	Afektif	Favorable	47	35
		Unfavorable	14	-
	Kognitif	Favorable	55	42
		Unfavorable	16	12
	Konatif	Favorable	37	28
		Unfavorable	18	14
Self directed	Afektif	Favorable	9	7
		Unfavorable	20	-

	Kognitif	Favorable	43	32
		Unfavorable	35	-
	Konatif	Favorable	53	40
		Unfavorable	24	18
Menyukai tantangan dalam pekerjaan	Afektif	Favorable	5	4
		Unfavorable	26	20
	Kognitif	Favorable	58	45
		Unfavorable	28	22
Pentingnya hubungan dan pengalaman kerja	Konatif	Favorable	60	47
		Unfavorable	3	-
	Afektif	Favorable	31	-
		Unfavorable	50	37
Mempunyai keinginan dari sekedar tahu menjadi menguasai pekerjaannya	Kognitif	Favorable	13	10
		Unfavorable	34	26
	Konatif	Favorable	22	16
		Unfavorable	36	27
Tersedianya lapangan pekerjaan dan kesempatan untuk menambah pengetahuan baru	Afektif	Favorable	17	13
		Unfavorable	56	43
	Kognitif	Favorable	39	-
		Unfavorable	4	3
Untuk meraih	Konatif	Favorable	41	30
		Unfavorable	51	38
	Afektif	Favorable	21	15
		Unfavorable	44	-
Kognitif	Favorable	8	6	
	Unfavorable	46	34	
Konatif	Favorable	7	5	
	Unfavorable	48	-	

kesuksesan secara psikologis (ex : kebebasan, kepuasan diri, kebahagiaan)		Unfavorable	1	1
	Kognitif	Favorable	42	31
		Unfavorable	52	39
	Konatif	Favorable	23	17
Unfavorable		54	41	
Spiral dan transitory	Afektif	Favorable	15	11
		Unfavorable	38	-
	Kognitif	Favorable	57	44
		Unfavorable	27	21
	Konatif	Favorable	59	46
		Unfavorable	29	23

Perbandingan antara jumlah item sebelum *try out* dengan jumlah item valid setelah *tryout* dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 4.4.  
Perbandingan Jumlah Item *Try out* dengan Item Valid

Variabel	$\Sigma$ Item <i>try out</i>	$\Sigma$ Item valid
Kecerdasan Emosional (X1)	60	49
Sikap terhadap Karir <i>protean</i> (Y)	60	47

#### F. Pengukuran reliabilitas

Dari uji reliabilitas yang dilakukan, didapatkan hasil sebagai berikut :

##### 1. Kuesioner kecerdasan emosional

Pengukuran reliabilitas yang dilakukan dengan rumus *Alpha Cronbach* menunjukkan koefisien reliabilitas *alpha* sebesar 0,9608. Dengan demikian, dapat diartikan 49 butir yang dinyatakan valid pada kuesioner kecerdasan

emosional juga dinyatakan reliabel (andal) untuk mengukur “Kecerdasan Emosional (X)”

2. Kuesioner sikap terhadap karir *protean*

Hasil uji reliabilitas menunjukkan koefisien reliabilitas *alpha* sebesar 0,9503. Dengan demikian, berarti 47 butir-butir yang valid pada kuesioner sikap terhadap karir *protean* dinyatakan reliabel (andal) untuk mengukur “Sikap terhadap karir *Protean* (Y)”.

Tabel 4.5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai $r$ <i>alpha</i>
Kecerdasan Emosional (X1)	0,9608
Sikap terhadap Karir <i>Protean</i> (Y2)	0,9503

### G. Analisa Statistik

Uji statistik dilakukan dengan teknik sampling untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional dan sikap terhadap karir *protean* melalui analisis korelasi *product moment*. Penggunaan teknik ini terlebih dahulu harus memenuhi asumsi sebagai berikut :

1. Hubungan antara dua variabel adalah linear

Uji linearitas hubungan menunjukkan bahwa tingkat kecerdasan emosional (X) sebagai variabel bebas dalam penelitian ini berhubungan secara linear dengan sikap terhadap karir *protean* (Y) sebagai variabel terikatnya. Hal ini juga dapat dilihat dari titik-titik antara dua variabel pada gambar uji linieritas yang menunjukkan suatu pola yang konsisten.

## 2. Sifat data interval

Asumsi ini terpenuhi karena pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner skala Likert yang datanya adalah interval (Sugiyono, 2000)

## 3. Normalitas

Nilai Variabel Y (terikat) harus didistribusikan secara normal terhadap nilai variabel X (bebas). Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogorov – Smirnov terhadap sebaran menunjukkan nilai-nilai  $p > 0.05$ . Pada variabel kecerdasan emosional didapatkan *asymptotic significance* sebesar 0,201 dan variabel sikap terhadap karir *protean* diperoleh *asymptotic significance* sebesar 0,200. Disamping itu dapat juga dilihat dari grafik batang sebaran yang menunjukkan bahwa kedua variabel sama-sama membentuk kurva normal. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa baik variabel kecerdasan emosional (X) maupun variabel sikap terhadap karir *protean* (Y) mengikuti kaidah distribusi normal karena tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara belahan kanan dan belahan kiri sebaran X maupun Y.

Penelitian ini tetap menggunakan analisis parametrik walaupun metode sampling dalam penelitian ini bukan secara random melainkan *accidental sampling*. Hal ini dilakukan karena mengacu pada pendapat para ahli yang menyatakan bahwa dalam analisis parametrik yang harus terpenuhi adalah asumsi normalitas dan linieritas, sedangkan untuk penggunaan teknik *random sampling*



dan jenis data interval tidak harus selalu terpenuhi. Menurut Kerlinger dan Pedhazur (1973) hal tersebut lebih dikarenakan merupakan persoalan teknis.

Mengacu pada pendapat diatas, dalam penelitian ini tetap menggunakan analisis parametrik dengan melakukan analisis *product moment* yang hasilnya :

1. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,693 pada taraf signifikansi 1%, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kecerdasan emosional (X) dan sikap terhadap karir *protean* (Y).
2. Uji signifikansi menunjukkan nilai  $p = 0,000$  yang berarti signifikan jika  $p < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan sikap terhadap karir *protean*.

#### H. Analisa Data Deskriptif

Penelitian ini disamping melakukan analisa statistik juga melakukan analisa data deskriptif. Deskripsi tingkat kecerdasan emosional dan sikap terhadap karir *protean* berdasarkan jenis kelamin, usia, dan banyaknya berpindah pekerjaan dengan kategori berdasarkan nilai mean dan standar deviasi-nya.

Sebaran statistik deskriptif ditinjau dari segi jenis kelaminnya, mayoritas subyek dalam penelitian ini adalah laki-laki (65,8%) cenderung bersikap kearah karir *protean* (57%) dengan tingkat kecerdasan emosional cukup (62 %). Sedangkan subyek perempuan (34,2%) sebagian besar justru cenderung bersikap kearah karir tradisional (63,4%) dengan tingkat kecerdasan emosional yang sebagian besar adalah cukup (56,1%). Lebih rincinya dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.6

Tabel silang tingkat kecerdasan emosional dan sikap terhadap karir *protean* berdasarkan jenis kelamin

**Jenis Kelamin \* Karir Protean Crosstabulation**

			Karir		Total
			Tradisional	Protean	
<b>Jenis Kelamin</b>	Perempuan	Count	26	15	41
		% within Jenis Kelamin	63.4%	36.6%	100.0%
		% within Karir Protean	43.3%	25.0%	34.2%
	% of Total		21.7%	12.5%	34.2%
	Laki-laki	Count	34	45	79
		% within Jenis Kelamin	43.0%	57.0%	100.0%
% within Karir Protean		56.7%	75.0%	65.8%	
% of Total		28.3%	37.5%	65.8%	
<b>Total</b>	Count		60	60	120
	% within Jenis Kelamin		50.0%	50.0%	100.0%
	% within Karir Protean		100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total		50.0%	50.0%	100.0%

**Jenis Kelamin \* Kecerdasan Emosional Crosstabulation**

			Kecerdasan Emosional					Total
			Sangat Rendah	Rendah	Cukup	Tinggi	Sangat Tinggi	
<b>Jenis Kelamin</b>	Perempuan	Count	1	11	23	5	1	41
		% within Jenis Kelamin	2.4%	26.8%	56.1%	12.2%	2.4%	100%
		% within Kecerdasan Emosional	16.7%	55.0%	31.9%	29.4%	20.0%	34.2%
	% of Total		.8%	9.2%	19.2%	4.2%	.8%	34.2%
	Laki-laki	Count	5	9	49	12	4	79
		% within Jenis Kelamin	6.3%	11.4%	62.0%	15.2%	5.1%	100%
		% within Kecerdasan Emosional	83.3%	45.0%	68.1%	70.6%	80.0%	65.8%
	% of Total		4.2%	7.5%	40.8%	10.0%	3.3%	65.8%
	<b>Total</b>	Count		6	20	72	17	5
% within Jenis Kelamin		5.0%	16.7%	60.0%	14.2%	4.2%	100%	
% within Kecerdasan Emosional		100.0%	100.0%	100.0%	100%	100%	100%	
% of Total		5.0%	16.7%	60.0%	14.2%	4.2%	100%	

Ditinjau dari usianya dapat digambarkan bahwa sebagian besar subyek berada pada rentang usia 25 – 30 th (52,5%). Pada kelompok usia ini subyek menunjukkan kecenderungan untuk mempunyai sikap karir yang *protean* (50,8%) dan tingkat kecerdasan emosional yang cenderung cukup pula (58,7 %). Pada usia selanjutnya yaitu antara rentang usia 31 – 35 tahun prosentasi untuk bersikap *protean* makin meningkat (52,8%) dan mulai menurun lagi pada saat rentang usia 35 – 44 tahun. Tingkat kecerdasan emosional yang sangat tinggi juga hanya terdapat di rentang usia 25 – 30 tahun (6,3%) dan usia 31 – 35 tahun (2,8%). Lebih rincinya dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.7

Tabel silang tingkat kecerdasan emosional dan sikap terhadap karir *protean* berdasarkan usia

Usia \* Karir Protean Crosstabulation

			Karir		Total
			Tradisional	Protean	
Usia	41 - 44 th	Count	5	4	9
		% within USIA	55.6%	44.4%	100.0%
		% within KARIR_P	8.3%	6.7%	7.5%
		% of Total	4.2%	3.3%	7.5%
36 - 40 th	Count	7	5	12	
	% within USIA	58.3%	41.7%	100.0%	
	% within KARIR_P	11.7%	8.3%	10.0%	
	% of Total	5.8%	4.2%	10.0%	
31 - 35 th	Count	17	19	36	
	% within USIA	47.2%	52.8%	100.0%	
	% within KARIR_P	28.3%	31.7%	30.0%	
	% of Total	14.2%	15.8%	30.0%	
25 - 30 th	Count	31	32	63	
	% within USIA	49.2%	50.8%	100.0%	
	% within KARIR_P	51.7%	53.3%	52.5%	
	% of Total	25.8%	26.7%	52.5%	
Total	Count	60	60	120	
	% within USIA	50.0%	50.0%	100.0%	
	% within KARIR_P	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	50.0%	50.0%	100.0%	

Usia \* Kecerdasan Emosional Crosstabulation

			Kecerdasan Emosional					Total
			Sangat Rendah	Rendah	Cukup	Tinggi	Sangat Tinggi	
Usia	41 - 44	Count		2	4	3		9
	th	% within Usia		22.2%	44.4%	33.3%		100%
		% within Kecerdasan Emosional		10.0%	5.6%	17.6%		7.5%
		% of Total		1.7%	3.3%	2.5%		7.5%
36 - 40	th	Count	1	1	7	3		12
		% within Usia	8.3%	8.3%	58.3%	25.0%		100%
		% within Kecerdasan Emosional	16.7%	5.0%	9.7%	17.6%		10.0%
		% of Total	.8%	.8%	5.8%	2.5%		10.0%
31 - 35	th	Count	4	3	24	4	1	36
		% within Usia	11.1%	8.3%	66.7%	11.1%	2.8%	100%
		% within Kecerdasan Emosional	66.7%	15.0%	33.3%	23.5%	20.0%	30.0%
		% of Total	3.3%	2.5%	20.0%	3.3%	.8%	30.0%
25 - 30	th	Count	1	14	37	7	4	63
		% within Usia	1.6%	22.2%	58.7%	11.1%	6.3%	100%
		% within Kecerdasan Emosional	16.7%	70.0%	51.4%	41.2%	80.0%	52.5%
		% of Total	.8%	11.7%	30.8%	5.8%	3.3%	52.5%
Total		Count	6	20	72	17	5	120
		% within Usia	5.0%	16.7%	60.0%	14.2%	4.2%	100%
		% within Kecerdasan Emosional	100.0%	100.0%	100%	100%	100.0%	100%
		% of Total	5.0%	16.7%	60.0%	14.2%	4.2%	100%

Ditinjau dari banyaknya perpindahan kerja mayoritas subyek mengalami 3 kali pindah kerja (39,2%) dengan sikap kearah *protean* (53,2%) serta kecerdasan emosional yang cukup (59,6%). Subyek yang telah melakukan 4 kali perpindahan (25%) juga cenderung kearah karir *protean* dengan prosentasi yang meningkat (56,7%), sedangkan perpindahan kerja sebanyak 2 kali justru cenderung kearah karir tradisional(58,1%). Hal ini menunjukkan bahwa semakin sering subyek mengalami perpindahan kerja prosentasi untuk menjadi *protean* juga semakin besar. Lebih rincinya dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.8.

Tabel silang tingkat kecerdasan emosional dan sikap terhadap karir *protean* berdasarkan Banyaknya berpindah kerja

**Banyak Pindah Kerja \* Karir Protean Crosstabulation**

			Karir		Total
			Tradisional	Protean	
<b>Banyak Pindah kerja</b>	2x Pindah Kerja	Count	25	18	43
		% within Banyak Pindah Kerja	58.1%	41.9%	100.0%
		% within Karir	41.7%	30.0%	35.8%
		% of Total	20.8%	15.0%	35.8%
	3x Pindah Kerja	Count	22	25	47
		% within Banyak Pindah Kerja	46.8%	53.2%	100.0%
		% within Karir	36.7%	41.7%	39.2%
		% of Total	18.3%	20.8%	39.2%
	4x Pindah Kerja	Count	13	17	30
		% within Banyak Pindah Kerja	43.3%	56.7%	100.0%
		% within Karir	21.7%	28.3%	25.0%
		% of Total	10.8%	14.2%	25.0%
Total	Count	60	60	120	
	% within Banyak Pindah Kerja	50.0%	50.0%	100.0%	
	% within Karir	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	50.0%	50.0%	100.0%	

**Banyak Pindah Kerja \* Kecerdasan Emosional Crosstabulation**

			Kecerdasan Emosional					Total
			Sangat Rendah	Rendah	Cukup	Tinggi	Sangat Tinggi	
<b>Banyak Pindah Kerja</b>	2x Pindah Kerja	Count		11	30	2		43
		% within Banyak Pindah Kerja		25.6%	69.8%	4.7%		100.0%
		% within Kecerdasan Emosional		55.0%	41.7%	11.8%		35.8%
		% of Total		9.2%	25.0%	1.7%		35.8%
	3x Pindah Kerja	Count	3	5	28	7	4	47
		% within Banyak Pindah Kerja	6.4%	10.6%	59.6%	14.9%	8.5%	100.0%
		% within Kecerdasan Emosional	50.0%	25.0%	38.9%	41.2%	80.0%	39.2%
		% of Total	2.5%	4.2%	23.3%	5.8%	3.3%	39.2%
	4x Pindah Kerja	Count	3	4	14	8	1	30
		% within Banyak Pindah Kerja	10.0%	13.3%	46.7%	26.7%	3.3%	100.0%
		% within Kecerdasan Emosional	50.0%	20.0%	19.4%	47.1%	20.0%	25.0%
		% of Total	2.5%	3.3%	11.7%	6.7%	.8%	25.0%
Total	Count	6	20	72	17	5	120	
	% within Banyak Pindah Kerja	5.0%	16.7%	60.0%	14.2%	4.2%	100.0%	
	% within Kecerdasan Emosional	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	5.0%	16.7%	60.0%	14.2%	4.2%	100.0%	

## I. Pembahasan

Berdasarkan analisis data didapatkan nilai  $r = 0,693$  sehingga dapat dinyatakan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang berarti terdapat **hubungan yang signifikan antara tingkat kecerdasan emosional dengan sikap terhadap karir protean** ( $p = 0,000$ ), dengan kata lain peningkatan nilai variabel X yaitu kecerdasan emosional disertai dengan peningkatan yang seimbang pada variabel Y yaitu sikap terhadap karir protean atau penurunan nilai variabel Kecerdasan emosional (X) disertai penurunan yang seimbang pada variabel sikap terhadap karir protean (Y).

Hasil yang signifikan tersebut menunjukkan kecerdasan emosional memberikan kontribusi besar bagi karyawan dalam menerima dan menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi dalam dunia kerja. Hall & Moss (dalam Noe, 2002:369) menyatakan bahwa transformasi organisasi yang dilakukan dalam skala global dewasa ini bertujuan membuat karyawannya menjadi lebih kecil, lebih pintar dan lebih siaga terhadap kondisi pasar dan perubahan tempat kerja. Karyawan dituntut untuk lebih fleksibel dan adaptif. Orientasi baru yang dibutuhkan oleh karyawan ini disebut karir *protean*. Karyawan yang *protean* lebih berpengalaman dalam *job rotation*, lebih mampu mencerna dan mengembangkan tugas yang diberikan (*developmental assignment*), *job sharing* dan berbagai alternatif lainnya dari karir tradisional. Dalam lingkungannya, para karyawan yang *protean* memiliki kebutuhan untuk terus beradaptasi, *self directed* dan mau terus belajar ([http://www.bc.edu/bc\\_org/avp/wfnetwork/rft/wfpedia/wfpPCARent](http://www.bc.edu/bc_org/avp/wfnetwork/rft/wfpedia/wfpPCARent))

Penelitian Briscoe dan Hall (1997) menemukan adanya kekeliruan terhadap penerapan model-model kompetensi di banyak perusahaan. Cepatnya perubahan dalam dunia kerja dan ketatnya persaingan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, membuat banyak perusahaan kesulitan untuk mengukur dan mengembangkan kemampuan karyawannya dengan tepat berdasarkan perangkat kompetensi yang sudah baku. Untuk mengatasi permasalahan tersebut solusi paling tepat salah satunya adalah mengembangkan *self awareness* dan *adaptabilitas* para karyawannya. Berdasarkan penelitian Hall selanjutnya, *Self awareness* dan *adaptabilitas* adalah dua metakompetensi karir yang membantu melengkapi karyawan menjadi lebih *protean*. Konsep karir

*protean* ini perlu dikembangkan baik oleh perusahaan maupun dalam diri individu karyawan itu sendiri agar tetap *survive* dalam persaingan dunia kerja.

([http://www.bc.edu/bc\\_org/avp/wfnetwork/rft/wfpedia/wfpPCARent.html](http://www.bc.edu/bc_org/avp/wfnetwork/rft/wfpedia/wfpPCARent.html) )

Beberapa karakter dari karir *protean* antaralain :

1. Fokus kepada kesuksesan secara psikologis daripada kesuksesan jabatan
2. Merupakan rangkaian perubahan diri dan pembelajaran berkelanjutan
3. Mementingkan pengalaman kerja
4. *Job security* digantikan oleh tujuan untuk *employability*
5. Sifat perkembangannya adalah menyukai tantangan dalam dunia kerja dan *relationship* dalam dunia kerja.
6. Kontrak karir baru tidak hanya berdasarkan atas pengaruh sepihak perusahaan saja melainkan atas persetujuan bersama antara individu dengan tempat kerjanya/perusahaannya.
7. Fokus untuk mempelajari *metaskill* misalnya bagaimana cara untuk terus mengembangkan kemampuan diri dan tingkat adaptasi yang baik

Dengan adanya tuntutan tersebut, perlu diperhatikan dan dikembangkan aspek-aspek yang berpengaruh terhadap keberhasilan seseorang di dalam hidupnya, salah satu aspek terpenting adalah faktor kecerdasan emosional dari para karyawannya itu sendiri. Ciri dari Kecerdasan emosional yang meliputi Kesadaran diri (*self awareness*) yang meliputi kesadaran emosi, penilaian diri secara tepat dan kepercayaan diri. Pengaturan diri (*self Regulation*) yang meliputi kendali diri, dapat dipercaya, waspada, adaptasi (*adaptabilitas*), dan inovasi. Motivasi (*motivation*), Empati (*empathy*) dan Ketrampilan sosial (*social skills*)



sangat dibutuhkan dalam menghadapi tuntutan untuk menjadi lebih *protean* dalam dunia kerja. Dengan demikian dapat dikatakan sikap yang positif terhadap karir *protean* dapat tercipta dengan lebih memperhatikan tingkat kecerdasan emosional dari para karyawan. Upaya untuk terus menumbuhkan sikap yang positif terhadap karir *protean* ini dapat terwujud, karena pada dasarnya tingkat kecerdasan emosional para karyawan dapat terus dikembangkan. Hal ini didasarkan pada penelitian Goleman yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional bukan merupakan kemampuan yang bersifat bawaan, tetapi dapat dipelajari dan dikembangkan secara terus menerus. ( Goleman, 2000:xiii)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kecerdasan emosional yang tinggi dari para karyawan juga akan menghasilkan sikap positif karyawan yang tinggi terhadap karir *protean*.

Dari deskripsi data didapatkan :

1. Dalam teori disebutkan karir *protean* lebih fleksibel dalam memandang permasalahan *gender* berbeda dengan karir tradisional yang lebih menekankan peranan karir laki-laki daripada karir perempuan dalam pekerjaannya.

(<http://www.google.co.id/search?hl=id&lr=&oi=defmore&q=define:career>)

Pernyataan diatas sedikit berlawanan dengan hasil penelitian ini yang justru menunjukkan subyek laki-laki cenderung lebih kearah karir *protean* daripada subyek perempuan. Berdasarkan pendapat beberapa tokoh perbedaan gender masih mungkin saja terjadi dalam sistem karir modern sekarang ini karena :

- a. Dari penelitian di Amerika Serikat menunjukkan bahwa jumlah tenaga kerja perempuan yang dipromosikan menjadi manager meningkat dari

16% menjadi 42% tapi anehnya tenaga kerja perempuan yang dipromosikan menjadi general manager (pimpinan tertinggi) hanya bertambah dari 3% menjadi 5%. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada hambatan bagi tenaga kerja perempuan untuk meraih posisi tertinggi di tempatnya bekerja. (Greenberg, 2000:227)

- b. Adanya pernikahan dan keterikatan dengan rumah tangga menurunkan *work experience* perempuan tetapi *work experience* laki-laki justru meningkat. (Greenberg, 2000:227)
- c. Penemuan tambahan menyatakan bahwa kesempatan perempuan untuk berkembang lebih sedikit daripada laki-laki. Hal ini disebabkan perempuan kurang mendapatkan akses untuk kerja atau penugasan yang dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kompetensi dan keahliannya. (Van Velson & Hughes dalam Greenberg, 2000:227)
- d. Penemuan lain menyatakan secara spesifik perempuan lebih sedikit mendapatkan penugasan yang melibatkan tingginya tanggungjawab, pekerjaan beresiko tinggi dan berurusan dengan tekanan dari luar. Hal tersebut secara tidak langsung akan mempengaruhi perempuan dalam memandang karir yang dijalannya. (Ohlott, Ruderman, McCauley dalam Greenberg, 2000:227)

Beberapa temuan diatas dapat digunakan sebagai jawaban kenapa dalam penelitian ini laki-laki lebih cenderung kearah karir *protean* daripada perempuan, walaupun dalam teori karir *protean* sendiri tidak membedakan peran karir antara laki-laki dan perempuan

2. Subyek cenderung mulai bersikap kearah karir *protean* dalam rentang usia 25 tahun - 30 tahun dan puncaknya pada rentang usia 31 tahun - 35 tahun. Hal ini sesuai dengan pendapat Hall & Moss dalam *The Protean*, yang menemukan bahwa dibutuhkan kira-kira 7 tahun bagi organisasi dan individu untuk menyempumakan adaptasi mereka pada kotrak karir *protean*. Hal ini menunjukkan jika individu tersebut mulai bekerja pada usia 25 tahun maka usia ideal untuk mereka dapat beradaptasi pada kontrak karir *protean* adalah usia 32 tahun.

([http://www.bc.edu/bc\\_org/avp/wfnetwork/rft/wfpedia/wfpPCARent.html](http://www.bc.edu/bc_org/avp/wfnetwork/rft/wfpedia/wfpPCARent.html))

Berdasarkan periode perkembangan Levinson dalam Benball (2001:149) juga dapat diketahui bahwa rentang usia 28 sampai 34 tahun adalah masa terjadinya perubahan dalam karir individu. Dalam rentang usia ini individu masih terus melakukan pencarian karir yang sesuai dengan yang diinginkannya. Hal ini sebagai jawaban kenapa sebagian besar subyek bersifat *protean* dalam rentang usia 25 – 34 tahun. Pada rentang usia 35 – 40 tahun mulai tercipta tatanan dan kestabilan. Pada rentang usia ini individu mulai membuat komitmen yang lebih dalam terhadap pekerjaannya. (Levinson dalam Ben Ball, 2001:149)

3. Dari Tabulasi silang juga menunjukkan bahwa semakin banyak subyek berpindah kerja maka sikap subyek semakin *protean*. Subyek yang banyak melakukan perpindahan pekerjaan menunjukkan tingkat mobilitasnya yang tinggi. Hal ini sesuai dengan pendapat Hall dalam *The Protean* yang

menyatakan salah satu nilai inti dari karir *protean* adalah tingkat mobilitas yang tinggi.

([http://www.bc.edu/bc\\_org/avp/wfnetwork/rft/wfpedia/wfpPCARent.html](http://www.bc.edu/bc_org/avp/wfnetwork/rft/wfpedia/wfpPCARent.html))

Dari Survey yang dilakukan oleh Watson Wyatt dalam Human Capital (2000: nomor 10) menunjukkan bahwa hanya 35% karyawan Indonesia yang tetap ingin bertahan dalam perusahaannya walaupun di perusahaan lain mereka juga mendapatkan gaji maupun jabatan yang tidak jauh berbeda. Banyak faktor yang membuat para karyawan ingin berpindah pekerjaan yaitu paket kompensasi yang lebih besar (40%), Prospek perusahaan yang lebih baik (25%), menyediakan peluang pengembangan diri yang lebih baik (23%), peluang yang lebih baik untuk mendayagunakan keahlian (23%) dan yang paling utama adalah alasan peluang karir yang lebih baik (44%). Human Capital, 2005: nomor 10

Peneliti menyadari masih adanya beberapa kelemahan dalam penelitian ini. Kelemahan ini terjadi karena tidak adanya kontrol terhadap beberapa hal yang kemungkinan akan memberikan pengaruh pada variabel penelitian baik pada variabel bebas kecerdasan emosional maupun variabel terikat karir *protean* antara lain :

1. Jenis pekerjaan yang bervariasi, bisa jadi ada pekerjaan yang lebih mendukung berkembangnya kecerdasan emosional para karyawannya sedang ada bidang pekerjaan lain yang tidak.

2. Adanya *social desirability* yaitu kecenderungan untuk berespon sesuai dengan apa yang dapat diterima secara sosial atau kecenderungan untuk menunjukkan hal-hal yang positif (Anastasia, 1997:19). Subyek mungkin mengetahui tujuan dari penelitian ini pada saat mengisi kuesioner sehingga menjawab sesuai dengan apa yang diharapkan dan diterima secara sosial bukan jawaban pribadinya berdasarkan pengalaman masing-masing sehingga penilaian mereka cenderung positif
3. Jenis teknik sampling yang digunakan yaitu *accidental sampling* walaupun memiliki keuntungan waktunya cepat dan biaya murah tetapi memiliki kelemahan yaitu hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan. (Neuman, 2000:196-197)
4. Ketidakhadiran peneliti pada waktu pengisian kuesioner membuat peneliti tidak dapat mengontrol pengisian kuesioner. Ada kemungkinan subyek menjawabnya dengan asal-asalan atau subyek tidak memahami atau salah mengerti terhadap pernyataan-pernyataan dalam kuesioner.
5. Keterbatasan alat ukur yang tidak dapat mengungkap semua gejala yang diteliti sehingga tidak semua perilaku subyek yang berhubungan dengan kecerdasan emosional dan sikap terhadap karir *protean* terwakili.
6. Kondisi subyek pada saat pengisian kuesioner juga dapat mempengaruhi jawaban yang diberikan.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil uji korelasi yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan sikap terhadap karir *protean*. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional para karyawan maka sikap karir karyawan tersebut semakin ke arah karir *protean*.

Hasil dari analisa deskriptif dengan tabulasi silang menunjukkan bahwa sikap karir karyawan yang cenderung ke arah karir *protean* berada dalam rentang usia 25 – 35 tahun. Disamping itu, semakin banyak karyawan melakukan perpindahan pekerjaan juga menunjukkan bahwa sikap karir karyawan tersebut masuk kategori karir *protean*. Dari tabulasi silang, laki-laki cenderung bersikap karir *protean* daripada perempuan. Berdasarkan teori, perbedaan jenis kelamin seharusnya tidak terlalu memberikan pengaruh kepada sikap karyawan terhadap karir *protean*. Hal ini disebabkan antara lain karena proporsi subyek laki-laki/perempuan dalam penelitian ini yang tidak sama.

#### B. Saran

Penelitian ini tentunya tidak lepas dari kekurangan namun peneliti berusaha untuk meminimalkan faktor-faktor yang dapat memunculkan tingkat kesalahan yang lebih tinggi.

Bagi peneliti lain yang tertarik untuk meneliti hubungan sikap terhadap karir *protean* dengan kecerdasan emosional disarankan untuk memperbanyak literatur tentang teori karir *protean*, mengingat masih sedikitnya tokoh yang membahas teori ini. Masalah kontrak psikologis dalam karir *protean* perlu dikaji lebih dalam beserta aplikasinya dalam perusahaan yang seharusnya menguntungkan kedua belah pihak. Hal ini disebabkan kontrak psikologislah yang telah mengubah cara orang dan organisasi berhubungan satu sama lain. Salah satu penyebab perubahan paradigma karir tradisional menjadi karir *protean* adalah karena adanya perubahan dalam kontrak psikologis karyawan.

Bagi para tenaga kerja, menyikapi adanya perubahan paradigma dari karir tradisional menjadi karir *protean* para tenaga kerja diharapkan untuk tidak terfokus kepada satu bidang pekerjaan saja, melainkan berani untuk mencoba bidang pekerjaan baru baik di dalam satu perusahaan ataupun perusahaan lain. Hal ini harus dilakukan karena akan sangat menguntungkan bagi para tenaga kerja untuk semakin memperkaya keahlian yang mereka miliki. Semakin bertambahnya keahlian yang mereka miliki akan mendorong mereka menjadi tenaga kerja yang *employable* dan mandiri. Hal ini akan membuat mereka banyak dibutuhkan oleh berbagai pihak yang pada akhirnya mengurangi ketergantungan mereka kepada perusahaan yang selama ini dianggap sebagai satu-satunya penyedia lapangan pekerjaan.

Faktor lain yang perlu penanganan segera adalah buruknya kualitas pendidikan di Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari meningkatnya pengangguran terdidik akibat adanya kesenjangan antara kualitas tenaga kerja terdidik yang

dihasilkan Perguruan Tinggi dengan harapan dunia kerja. Perguruan Tinggi sebagai pencetak tenaga kerja terdidik harus mempersiapkan sarjana siap kerja yang mampu menerima perubahan dunia kerja terutama munculnya paradigma karir *protean* yang menuntut karyawan yang *employable*. Sejak dini harus ditanamkan pemahaman bahwa untuk menjadi tenaga kerja yang *employable* tidak cukup mengandalkan kecerdasan intelektual (IQ) saja tapi ada faktor lain yang harus diperhatikan dan dikembangkan yaitu kecerdasan emosional (EQ). Perguruan Tinggi umumnya dan Fakultas psikologi khususnya yang sering bersinggungan dengan permasalahan IQ dan EQ harus mampu menerapkannya dalam sistem pendidikan secara aplikatif tidak hanya secara teoritis. Adanya praktek nyata kecerdasan emosional dalam Perguruan Tinggi akan sangat membantu untuk mendukung para mahasiswa menjadi sarjana siap kerja yang lebih *employable* dan mampu menerima perubahan di dunia kerja terutama paradigma karir *protean*.

Berkaitan dengan keperluan metodologis, penelitian selanjutnya disarankan untuk lebih memperhatikan dan meningkatkan validitas dan reliabilitas alat ukur. Penelitian sejenis dapat menyertakan teknik lain, seperti wawancara sehingga diperoleh informasi yang lebih luas terutama pada hal-hal yang sifatnya khusus dan perlu digali lebih dalam. Disamping itu, agar data yang diperoleh lebih representatif dan daya generalisasi yang lebih luas sebaiknya menambah jumlah sampel serta memperhatikan metode dan teknik sampling. Hal ini perlu dilakukan mengingat teknik sampling dalam penelitian ini yaitu *accidental sampling* mempunyai kelemahan yaitu hasil penelitiannya tidak dapat digeneralisasikan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, A. (1998). *Psikologi Umum*. Cetakan Kedua. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Anastasi, A & Urlana, S. (1997). *Psychological Testing* (7<sup>th</sup> Edition). New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Arikunto, S. (1998). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi (Cetakan ke 11). Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. (1999). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saifuddin. (2003). *Sikap Manusia : Teori dan Pengukurannya*. Edisi Kedua. Yogyakarta : Pustaka pelajar.
- Ball, B. (2001). *Assesing Your Career: Time For Change?*. Cetakan Kelima. Yogyakarta : Percetakan Kanisius.
- Baruch, Y.. (2004), *Managing Career : Theory and Practice*, London : Pearson Education Limited.
- Craig, A.Jane. (2004). *It's Not How Smart You Are. It's How Yaou Are Smart*. Batam Centre : Penerbit Interaksara.
- Davidoff, L.L. (1991). *Psikologi Suatu Pengantar*. Edisi Kedua. Terjemahan Mari Juniati. Jakarta : Penerbit Erlangga
- Dubrin, A.J. (2004). *Human Relation, Interpersonal, Job Oriented Skill* (8<sup>th</sup> Edition). New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Effendi, S., & Singarimbun, M. (1995). *Metode penelitian Survai*. Jakarta : LP3ES.
- Elwin, Tobing., (1998). *Pengangguran Tenaga Kerja terdidik*. <http://www.theindonesianinstitute.org/glabo01.htm> . Diakses 14 Februari 2005.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., & Donnelly, J.H., Jr. (1997). *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi Kedelapan. Jilid 2. Jakarta : Binarupa Aksara.
- Goleman, D. (2000). *Emotional Intelligence*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

- Greenberg, J. & Baron, R.A. (2000). *Behavior in Organizations: Managing the Human Side of Work* (7<sup>th</sup> edition). New Jersey: Prentice Hall International, Inc.
- Hadi, Sutrisno (2001). *Isu Uji Asumsi*. Buletin Psikologi. Tahun IX, Nomor 1, Juni 2001.
- Hall, D.H., & Harrington, B. (2004). *The Protean*. [http://www.bc.edu/bc\\_org/avp/wfnetwork/rft/wfpedia/wfpPCARent.html](http://www.bc.edu/bc_org/avp/wfnetwork/rft/wfpedia/wfpPCARent.html). Diakses 4 Februari 2005.
- Hendrizal, S. (2004). *Pengangguran dan Agenda Pemecahannya*. [http://www.waspada.co.id/seni\\_&\\_budaya/tirai/artikel.php?article\\_id=52146](http://www.waspada.co.id/seni_&_budaya/tirai/artikel.php?article_id=52146). Diakses 23 September 2004.
- Hidayat, A. (2001). *Managemen Karir dan Pengembangannya*. (Online). <http://sumbawa.tripod.com/artimanakarier>. Diakses 5 Oktober 2004.
- Monks, F.J., A.M.P Knoers & Siti Rahayu H., (1999). *Psikologi Perkembangan : Pengantar dalam berbagai bagiannya*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Mondy, R. & Noe, R.M (1993). *Human Resourch Management* (5<sup>th</sup> Edition). USA: Allyn & Bacon.
- Morgan, G., (1986). *Image Of Organization*, Amerika: Sage Publication Inc.
- Neuman, W. Lawrence (2001). *Social Research Method, Qualitatif & Quantitatif Research Method*. (4<sup>th</sup> Edition). USA: Pearson Education Company.
- Noe, Raymond.A., (2002). *Employee Training and Development* (2<sup>th</sup> edition). New York: Mc Graw Hill.
- Pasiak, P. (2003). *Revolusi IQ EQ SQ : Antara Neurosains dan Alquran*. Bandung : Mizan Media Utama.
- Patton, P. (1998). *EQ (Emotional Intellegence di tempat kerja)*. Terjemahan Zaini Dahlan. Jakarta: PT. Pustaka Delapratasa.
- Pendidikan Profesi Insinyur. (2000). <http://www.mail-archive.com/pii-jatim@milis.plasa.com>. Diakses 10 Februari 2005.
- Rangkuti, F. (2002). *Teknik Mengukur & Strategi Meningkatkan Kepuasan Pelanggan*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Tama

- Recker, N. (2001). *Emotional Intelligence ..... What Is it?*.  
<http://www.hec.ohio.edu/famlife>. Diakses 19 september 2004.
- Robbins, S.P (2001). *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Edisi Kedelapan. Jakarta : PT. Prehallindo.
- Santoso, S. (2001). *SPSS versi 10 : Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Cetakan Keempat, Juni 2003. Jakarta : PT. Gramedia.
- Sawaf, A., & Cooper, R. (2002). *Executive EQ : Kecerdasan Emosional Dalam Kepemimpinan Dan Organisasi*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Segal, J. (1997), *Kepekaan Melejitkan Kepekaan Emosional*. Cetakan I, Agustus 2000. Bandung : Penerbit Kaifa.
- Simamora, H. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Suryabrata, S. ( 1990). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Sugiyono (2003). *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- Umar, H.(2004). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Edisi Revisi & Perluasan. Jakarta : Penerbit Gramedia Pustaka Utama.
- Zainuddin, M. (2000). *Metodologi Penelitian*. Surabaya : \_\_\_\_\_

**BLUE PRINT KARIR PROTEAN SETELAH TRYOUT**

Dimensi	Indikator	Komponen Sikap			Jml	%
		afektif	kognitif	konasi		
1. Kontrak psikologis	- job security ke employability	2	1	1	4	8,5%
2. Mobilitas	Lateral	2	2	1	5	10,6%
3. Sifat perkembangan	- Pembelajaran berkesinambungan	1	2	2	5	10,6%
	- Self directed	1	1	2	4	8,5%
	- Menyukai tantangan dalam pekerjaan	2	2	1	5	10,6%
	- Pentingnya hubungan dan pengalaman kerja	1	2	2	5	10,6%
4. Dukungan organisasi	Lapangan pekerjaan dan kesempatan untuk menambah pengetahuan baru	1	2	1	4	8,5%
5. Tujuan	Kesuksesan secara psikologis	1	2	2	5	10,6%
6. Keahlian	Dari sekedar tahu cara menjadi menguasai cara	2	1	2	5	10,6%
7. Pola	Spiral dan transitory	1	2	2	5	10,6%
Jumlah		14	17	16	47	100%

**BLUE PRINT KECERDASAN EMOSIONAL SETELAH TRYOUT**

<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>F</b>	<b>UF</b>	<b>Jml</b>	<b>%</b>
<b>1. Kesadaran Diri</b>	Mengenali emosi diri sendiri beserta efeknya	1	1	2	4,08%
	Mengetahui kekuatan dan batas-batas kemampuan diri	1	1	2	4,08%
	Percaya dengan kemampuan diri	2	2	4	8,16%
<b>2. Pengaturan Diri</b>	Kemampuan untuk mengelola emosi dan desakan hati yang merusak	2	2	4	8,16%
	Luwes terhadap perubahan ( mudah beradaptasi ) dan bertanggungjawab atas kinerja pribadi	2	1	3	6,12%
	Mudah menerima dan terbuka terhadap gagasan dan informasi-informasi baru	1	2	3	6,12%
<b>3. Motivasi</b>	Tidak cepat puas	2	1	3	6,12%
	Selalu berfikir positif dan optimis	3	2	5	10,2%
<b>4. Empati</b>	Mampu menerima sudut pandang dari orang lain	2	2	4	8,16%
	Peka terhadap perasaan orang lain	2	1	3	6,12%
<b>5. Kemampuan Sosial</b>	Dapat memberikan pesan dengan jelas dan meyakinkan orang lain	2	2	4	8,16%
	Dapat membangkitkan inspirasi kelompok dan orang lain	2	2	4	8,16%
	Berani memulai dan mengelola perubahan (katalisator perubahan)	2	2	4	8,16%
	Mampu melakukan negosiasi dan pemecahan silang pendapat	2	2	4	8,16%
<b>Total</b>		<b>26</b>	<b>23</b>	<b>49</b>	<b>100%</b>

### ITEM SIKAP TERHADAP KARIR PROTEAN SETELAH TRYOUT

INDIKATOR	ITEM		
Job security ke employability	Afektif	F	9. Saya tidak takut dipecat karena keahlian saya masih di butuhkan perusahaan.
		UF	2. Ketakutan terbesar dalam hidup saya adalah kehilangan pekerjaan
	Kognitif	UF	29. Saya merasa karir saya telah berakhir ketika dipecat dari pekerjaan
	Konatif	F	19. Saya akan mengikuti berbagai pelatihan walaupun atas biaya sendiri.
Lateral	Afektif	F	25. Saya menikmati pekerjaan sekarang walaupun susah naik jabatan
		UF	33. Saya kecewa dengan manajemen di kantor karena sulit naik pangkat.
	Kognitif	F	36. Menurut saya cepat naik pangkat bukanlah parameter keberhasilan karir seseorang.
		UF	8. Prioritas utama saya bekerja adalah kenaikan jabatan
Bersedia untuk terus belajar / Pembelajaran berkesinambungan	Afektif	F	35. Atas inisiatif sendiri saya senang belajar keahlian baru.
		Kognitif	F
	Konatif	UF	12. Sebagai pekerja prioritas utama saya adalah pekerjaan, belajar bisa menyusul kemudian
		F	28. Saya ingin menuntut ilmu lagi walaupun sudah bekerja
Self directed	Afektif	F	7. Pada hari liburpun saya senang menyelesaikan pekerjaan kantor dibanding bersenang-senang di Mall
		Kognitif	F
	Konatif	F	40. Walaupun pekerjaan membosankan, saya akan menyelesaikannya karena itu tanggungjawab saya.
		UF	18. Saya akan bekerja asal-asalan ketika tidak berminat dengan pekerjaan tertentu.
Menyukai tantangan dalam	Afektif	F	4. Saya menyukai pekerjaan yang menantang.
		UF	20. Saya kurang menyukai tantangan karena

pekerjaan	Kognitif	F	45. Menurut saya pekerjaan yang rumit membuat saya bekerja maksimal.	
		UF	22. Menurut saya, tantangan dalam pekerjaan justru merugikan karena perlu tenaga ekstra.	
	Konatif	F	47. Saya menginginkan pekerjaan menantang karena dapat memacu saya untuk bekerja lebih baik	
Pentingnya hubungan dan pengalaman kerja	Afektif	UF	37. Saya malas pindah pekerjaan karena gaji saya sekarang sudah besar.	
	Kognitif	F	10. Menurut saya pengalaman kerja dibutuhkan untuk mengembangkan karir saya	
		UF	26. Bagi saya, koneksi merupakan factor terpenting dalam keberhasilan karir.	
	Konatif	F	16. Saya menginginkan pekerjaan baru	
UF		27. Saya tidak ingin pindah pekerjaan karena membuat saya beradaptasi lagi.		
Mempunyai keinginan dari sekedar tahu menjadi menguasai pekerjaannya	Afektif	F	13. Saya senang mempelajari keseluruhan bidang pekerjaan saya.	
		UF	43. Ketika target kerja tercapai saya merasa puas walaupun kurang menguasai prosesnya.	
	Kognitif	UF	3. Menurut saya apapun prosesnya yang penting adalah hasil akhirnya.	
		Konatif	F	30. Saya ingin menguasai semua bidang pekerjaan secara detail
			UF	38. Saya hanya akan mempelajari sebagian bidang pekerjaan saja karena waktu saya terbatas.
Lapangan pekerjaan dan kesempatan untuk menambah pengetahuan baru	Afektif	F	15. Saya senang dengan pekerjaan sekarang karena dapat meningkatkan pengetahuan baru.	
		Kognitif	F	6. Saya merasa semangat kerja meningkat ketika dapat menambah pengetahuan
	UF		34. Perusahaan tidak memberi tambahan pengetahuan baru karena membutuhkan biaya besar.	
		Konatif	F	5. Saya akan berpindah ke divisi lain jika perusahaan mengijinkan.
Untuk meraih kesuksesan secara psikologis (ex : kebebasan, kepuasan diri, kebahagiaan)	Afektif	UF	1. Saya kecewa dg kebijakan kantor utk mengurangi jam kerja karena mbt uang lembur berkurang.	
		Kognitif	F	31. Bagi saya besar kecilnya gaji bukan tujuan utama yang terpenting adalah kepuasan dalam bekerja.
	UF		39. Bagi saya kepuasan dalam bekerja bukanlah	

			suatu masalah, yang terpenting gaji besar.
	Konatif	F	17. Saya menginginkan pekerjaan yang membebaskan saya untuk berkreasi walaupun gajinya kecil.
		UF	41. Saya memilih pekerjaan dgn gaji tinggi & promosi cepat walaupun ruang gerak menjadi terbatas.
Spiral dan transitory	Afektif	F	11. Saya senang berpindah pekerjaan, keluar ketika sudah mendapatkan keahlian dan mencari keahlian baru di perusahaan lain.
	Kognitif	F	44. Menurut saya sering pindah kerja akan membuat keahlian bertambah banyak.
		UF	21. Menurut saya seringnya pindah kerja membuat susah naik jabatan.
	Konatif	F	46. Saya ingin pekerjaan yang memberikan saya kepuasan walaupun harus sering pindah kerja.
		UF	23. Saya tidak akan berpindah-pindah pekerjaan lagi karena posisi sekarang sudah tinggi.



### ITEM KECERDASAN EMOSIONAL SETELAH TRYOUT

INDIKATOR		ITEM
Mengenali emosi diri sendiri beserta efeknya	F	18. Saya akan menyendiri dulu ketika ada masalah agar pikiran menjadi jernih
	UF	34. Saya tidak tahu harus berbuat apa ketika sedang banyak masalah
Mengetahui kekuatan dan batas-batas kemampuan diri Percaya dengan kemampuan diri	F	21. Saya baru akan menerima pekerjaan tertentu ketika saya yakin mampu mengerjakannya
	UF	39. Saya tidak tahu penyebab kegagalan saya selama ini
	F	7. Saya dapat bertahan dalam kompetisi kerja dengan kemampuan yang saya miliki. 19. Saya yakin mampu mengerjakan semua pekerjaan yang dibebankan perusahaan bagaimanapun caranya.
	UF	27. Saya merasa kepercayaan diri saya kadang hilang karena ketatnya persaingan dalam dunia kerja 33. Saya tidak yakin bisa melaksanakan tanggung jawab pekerjaan saya
Kemampuan untuk mengelola emosi dan desakan hati yang merusak	F	1. Kontrol diri saya baik walaupun sedang dilanda masalah berat. 23. Saya merasa hidup saya terkendali dengan baik
	UF	12. Saya merasa kondisi kerja sudah berada di luar kendali saya 43. Saya menjadi mudah emosional ketika dihadapkan pada kondisi penuh tekanan
luwes dan bertanggungjawab atas kinerja pribadi	F	15. Saya senang bertanggungjawab atas segala sesuatu 48. Saya tetap berkonsentrasi pada pekerjaan walaupun sedang ada masalah
	UF	49. Saya merasa kinerja saya dipengaruhi oleh suasana hati
Mudah menerima dan terbuka terhadap gagasan dan informasi-informasi baru	F	6. Saya bisa menerima gagasan yang diberikan orang lain. 20. Pikiran saya dipenuhi gagasan baru baik berupa kilasan maupun yang nampak secara utuh
	UF	3. Saya kurang tertarik dengan gagasan baru karena belum terbukti kebenarannya 38. Beban pekerjaan yang berat membuat saya sulit menerima informasi baru yang masuk.
Tidak cepat puas	F	10. Keberhasilan sekarang memacu saya untuk meraih keberhasilan lain yang lebih baik. 45. Ketika berhasil mengerjakan sesuatu, saya sering merasa sesungguhnya bisa melakukannya lebih baik
	UF	24. Saya merasa keberhasilan saya sekarang merupakan

		prestasi tertinggi dalam karir saya.
Selalu berfikir positif dan optimis	F	9. Saya tidak menyesali kegagalan yang saya terima. 26. Saya cepat bangkit dari keterpurukan karena tidak ingin terus larut dalam kesedihan. 42. Saya melihat tantangan sebagai peluang untuk terus belajar.
	UF	16. Kegagalan membuat kepercayaan diri saya hilang 29. Kegagalan yang berulang kali membuat saya merasa bodoh.
Mampu menerima sudut pandang dari orang lain	F	4. Saya terbuka dengan kritikan dari teman. 31. Saya mau menerima sudut pandang dari orang lain.
	UF	32. Yang paling tahu saya adalah diri saya sendiri karenanya kritikan teman saya terima sambil lalu saja 40. Saya tersinggung ketika mendapat kritikan karena sudah melakukan yang terbaik.
Peka terhadap perasaan orang lain	F	2. Saya dapat menebak kondisi emosi lawan bicara saya 8. Saya dapat memahami perasaan orang lain dengan memperhatikan tatapan mata mereka.
	UF	35. Sifat cuek membuat saya kurang peka dengan perasaan orang lain.
Dapat memberikan pesan dengan jelas dan meyakinkan orang lain	F	14. Saya mampu mengkoordinir anggota kelompok yang lain untuk menyelesaikan tugas kelompok. 37. Saya mampu membuat orang-orang mengikuti apa yang menjadi keinginan saya
	UF	22. Saya tidak mampu mengkoordinir rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang terbengkalai. 47. Saya kurang mampu membuat orang lain mengikuti apa yang menjadi keinginan saya.
Dapat membangkitkan inspirasi kelompok dan orang lain	F	29. Kata-kata saya dapat membuat teman merasa mendapatkan ide-ide baru. 41. Tingkah laku saya dapat membangkitkan inspirasi rekan-rekan kerja
	UF	25. Saya merasa tidak bisa menjadi sumber inspirasi orang lain 28. Saya merasa kurang memberikan sumbangan ide untuk kemajuan kelompok.
Berani memulai dan mengelola perubahan (katalisator perubahan)	F	11. Saya suka memulai hal baru yang membawa perubahan 44. Dalam melakukan perubahan saya siap berargumentasi dengan siapapun termasuk pimpinan.
	UF	45. Saya takut melakukan perubahan karena akan dianggap menentang atasan
Mampu melakukan negosiasi dan	F	5. Ketika bermasalah dengan teman saya memilih jalan yang menguntungkan semua pihak.

pemecahan silang pendapat		13. Saya menyukai negosiasi karena memudahkan untuk mencapai kata sepakat dengan rekan-rekan kerja
	UF	17. Saya merasa sulit mencapai kata sepakat dengan rekan-rekan kerja saya 35. Saya memilih menghindari teman yang tidak sepaham dengan saya.

**Responden yang terhormat**

Saya adalah mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Airlangga Surabaya yang sedang menyelesaikan tugas akhir penyusunan skripsi. Kuesioner ini merupakan bagian dari penelitian tersebut. Mengingat pentingnya penelitian ini, saya mengharapkan partisipasi Bapak/Ibu dalam menjawab pernyataan yang telah disediakan, sesuai dengan diri bapak/Ibu apa adanya karena akan mempengaruhi hasil penelitian saya nanti. Identitas Bapak/Ibu akan saya jamin kerahasiaannya.

Untuk keseragaman, karir yang saya maksudkan dalam kuesioner ini dapat didefinisikan serangkaian pengalaman kerja dan posisi yang diduduki individu selama rentang waktu kehidupannya.

Atas kesediaan Bapak/Ibu membantu kelancaran tugas saya, saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya

Anita Rochsetyadi

110010392

**Identitas Responden**

Nama : L/P  
 Usia :  
 Pendidikan :  
 Posisi sekarang :  
 Pengalaman kerja :

Tahun	Tempat Kerja

**Petunjuk :**

Kuesioner ini terdapat 2 bagian, yaitu bagian I dan II. Bacalah setiap pernyataan tiap bagian dengan seksama kemudian berilah tanda silang (X) pada alternative pilihan jawaban yang telah diberikan.

Alternatif jawaban yang diberikan adalah :

1. **SS**, jika anda merasa **sangat setuju** dengan pernyataan yang diberikan.
2. **S**, jika anda merasa **setuju** dengan pernyataan yang diberikan.
3. **TS**, jika anda merasa **tidak setuju** dengan pernyataan yang diberikan.
4. **STS**, jika anda merasa **sangat tidak setuju** dengan pernyataan yang diberikan.

**BAGIAN I**

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Kontrol diri saya baik walaupun sedang dilanda masalah berat.				
2	Saya dapat menebak kondisi emosi lawan bicara saya				
3	Saya kurang tertarik dengan ide yang baru karena belum terbukti kebenarannya				
4	Saya terbuka dengan kritikan dari teman.				
5	Ketika bermasalah dengan teman saya memilih jalan yang menguntungkan semua pihak.				

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
6	Saya bisa menerima gagasan yang diberikan orang lain.				
7	Saya dapat bertahan dalam kompetisi kerja dengan kemampuan yang saya miliki.				
8	Saya dapat memahami perasaan orang lain dengan memperhatikan tatapan mata mereka				
9	Saya tidak menyesali kegagalan yang saya terima.				
10	Keberhasilan sekarang memacu saya untuk meraih keberhasilan lain yang lebih baik.				
11	Saya suka memulai hal baru yang membawa kemajuan				
12	Saya merasa kondisi kerja sudah berada di luar kendali saya				
13	Saya menyukai negosiasi karena memudahkan untuk mencapai kata sepakat dengan rekan kerja				
14	Saya mampu mengkoordinir anggota kelompok lain untuk menyelesaikan tugas kelompok				
15	Saya senang bertanggungjawab atas segala sesuatu.				
16	Kegagalan membuat kepercayaan diri saya hilang				
17	Saya merasa sulit mencapai kata sepakat dengan rekan-rekan kerja.				
18	Saya akan menyendiri dulu ketika ada masalah agar pikiran menjadi jernih				
19	Saya yakin mampu mengerjakan semua pekerjaan yang dibebankan perusahaan apapun caranya.				
20	Pikiran saya dipenuhi gagasan baru baik berupa kilasan maupun yang nampak secara utuh				
21	Saya baru akan menerima pekerjaan tertentu ketika yakin mampu mengerjakannya.				
22	Saya tidak mampu mengkoordinir rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang terbengkalai				
23	Saya merasa hidup saya terkendali dengan baik				
24	Saya merasa keberhasilan sekarang merupakan prestasi tertinggi dalam karir saya.				
25	Saya merasa tidak bisa menjadi sumber inspirasi orang lain				
26	Saya cepat bangkit dari keterpurukan karena tidak ingin terus larut dalam kesedihan				
27	Saya merasa kepercayaan diri saya kadang hilang karena ketatnya persaingan dalam dunia kerja.				
28	Saya merasa kurang memberikan sumbangan ide untuk kemajuan kelompok				
29	Kegagalan yang berulang kali membuat saya merasa bodoh				

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
30	Kata-kata saya dpt mbt teman merasa terinspirasi				
31	Saya mau menerima sudut pandang dari orang lain.				
32	Yang plng tahu saya adl diri saya sendiri karenanya kritikan tmn saya terima sambil lalu sj.				
33	Saya tidak yakin bisa melaksanakan tanggung jawab pekerjaan saya				
34	Saya tidak tahu harus berbuat apa ketika sedang banyak masalah				
35	Sifat cuek membuat saya kurang peka dengan perasaan orang lain.				
36	Saya memilih menghindari teman yang tidak sepaham dengan saya.				
37	Saya mampu membuat orang lain mengikuti apa yang menjadi keinginan saya				
38	Beban pekerjaan yang berat membuat saya sulit menerima informasi baru yang masuk.				
39	Saya tidak tahu penyebab kegagalan saya selama ini.				
40	Saya tersinggung ketika mendapat kritikan karena sudah melakukan yang terbaik				
41	Tingkah laku saya dapat membangkitkan inspirasi rekan-rekan kerja				
42	Saya melihat tantangan sebagai peluang untuk terus belajar.				
43	Saya menjadi mudah emosional ketika dihadapkan pada kondisi penuh tekanan				
44	Dalam mlkkan perubahan saya siap berargumentasi dengan siapapun termasuk pimpinan.				
45	Ketika berhasil mengerjakan sesuatu, saya merasa sesungguhnya bisa melakukannya lebih baik.				
46	Saya takut melakukan perubahan karena akan dianggap menentang atasan				
47	Saya kurang mampu membuat orang lain mengikuti apa yang saya inginkan.				
48	Saya tetap berkonsentrasi pada pekerjaan walaupun sedang ada masalah				
49	Saya merasa kinerja saya dipengaruhi oleh suasana hati				

**BAGIAN II**

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saya kecewa dg kebijakan kantor utk mengurangi jam kerja karena mbt uang lembur berkurang.				
2	Ketakutan terbesar dalam hidup saya adalah kehilangan pekerjaan				
3	Menurut saya apapun prosesnya yang penting adalah hasil akhirnya.				
4	Saya menyukai pekerjaan yang menantang.				
5	Saya akan berpindah ke divisi lain jika perusahaan mengijinkan.				
6	Saya merasa semangat kerja meningkat ketika dapat menambah pengetahuan				
7	Saya lebih senang menyelesaikan pekerjaan kantor dibanding bersenang-senang di Mall				
8	Prioritas utama saya bekerja adalah kenaikan jabatan				
9	Saya tidak takut dipecat karena keahlian saya masih di butuhkan perusahaan.				
10	Menurut saya pengalaman kerja dibutuhkan untuk mengembangkan karir saya				
11	Saya senang berpindah pekerjaan, keluar ketika sudah mendapatkan keahlian dan mencari keahlian baru di perusahaan lain				
12	Sebagai pekerja prioritas utama saya adalah pekerjaan, belajar bisa menyusul kemudian				
13	Saya senang mempelajari keseluruhan bidang pekerjaan saya				
14	Saya tidak ingin menuntut ilmu lagi karena akan membuang waktu dan biaya.				
15	Saya senang dengan pekerjaan sekarang karena dapat meningkatkan pengetahuan baru.				
16	Saya menginginkan pekerjaan baru				
17	Saya memilih pekerjaan yang membebaskan saya untuk berkreasi walaupun gajinya kecil.				
18	Saya akan bekerja asal-asalan ketika tidak berminat dengan pekerjaan tertentu.				
19	Saya akan mengikuti berbagai pelatihan walaupun atas biaya sendiri.				
20	Saya kurang menyukai tantangan karena akan membuat pekerjaan bertambah berat				
21	Menurut saya seringkali pindah kerja membuat susah naik jabatan				



No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
22	Menurut saya, tantangan dalam pekerjaan justru merugikan karena perlu tenaga ekstra.				
23	Saya tidak akan berpindah-pindah pekerjaan lagi karena posisi sekarang sudah tinggi.				
24	Saya menginginkan pekerjaan yang memberikan tambahan keahlian bukan kenaikan jabatan saja.				
25	Saya menikmati pekerjaan sekarang walaupun susah naik jabatan				
26	Bagi saya, koneksi merupakan faktor terpenting dalam keberhasilan karir.				
27	Saya tidak ingin pindah pekerjaan karena membuat saya beradaptasi lagi.				
28	Saya ingin menuntut ilmu lagi walaupun sudah bekerja				
29	Saya merasa karir saya telah berakhir ketika dipecat dari pekerjaan				
30	Saya ingin menguasai semua bidang pekerjaan secara detail				
31	Bagi saya besar kecilnya gaji bukan tujuan utama yang terpenting adalah kepuasan dalam bekerja.				
32	Kemajuan karir tergantung dari seberapa keras saya berusaha .				
33	Saya kecewa dengan manajemen di kantor karena sulit naik pangkat.				
34	Perusahaan tidak memberi tambahan pengetahuan baru karena membutuhkan biaya besar.				
35	Atas inisiatif sendiri saya senang belajar keahlian baru.				
36	Menurut saya cepat naik pangkat bukanlah parameter keberhasilan karir seseorang				
37	Saya malas pindah pekerjaan karena gaji saya sekarang sudah besar.				
38	Saya hanya akan mempelajari sebagian bidang pekerjaan saja karena waktu saya terbatas.				
39	Bagi saya kepuasan dalam bekerja bukanlah suatu masalah, yang terpenting gaji besar.				
40	Walaupun pekerjaan membosankan, saya akan menyelesaikannya karena itu tanggungjawab saya.				
41	Saya memilih pekerjaan dgn gaji tinggi & promosi cepat walaupun ruang gerak menjadi terbatas.				
42	Bagi saya, belajar dan bekerja adalah dua hal yang sama-sama penting untuk dilakukan				
43	Ketika target kerja tercapai saya merasa puas walaupun kurang menguasai prosesnya.				

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
44	Menurut saya sering pindah kerja akan membuat keahlian bertambah banyak.				
45	Menurut saya pekerjaan yang rumit membuat saya bekerja maksimal.				
46	Saya ingin pekerjaan yang memberikan saya kepuasan walaupun harus sering pindah kerja.				
47	Saya menginginkan pekerjaan menantang karena dapat memacu saya untuk bekerja lebih baik.				

TABEL DATA SIKAP TERHADAP KARIR PROTEAN (Y)

N	Butir																																														TOTAL		
	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	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46		47	
1	3	3	4	3	2	3	1	2	2	4	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	4	3	2	3	2	3	3	1	4	2	3	3	2	3	2	3	4	2	4	2	2	2	3	3	129	
2	3	3	1	4	3	3	2	2	3	4	3	2	2	4	3	3	2	2	3	3	3	4	3	4	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	4	3	138		
3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	122		
4	2	2	1	4	3	3	2	2	4	4	3	2	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	2	3	4	4	4	140	
5	3	3	4	2	3	4	2	4	2	4	1	4	4	4	1	1	3	3	3	3	2	3	2	4	1	3	2	4	3	4	3	3	2	4	4	3	1	3	4	4	3	4	3	3	2	2	3	137	
6	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	4	1	2	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3	2	4	4	139
7	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	132		
8	3	3	4	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	4	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	145
9	4	4	3	4	4	4	1	1	4	4	1	4	1	4	4	1	1	4	4	4	1	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	1	1	1	4	4	155	
10	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	130		
11	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	2	3	130		
12	3	3	3	4	4	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	4	4	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	138
13	3	4	3	4	2	3	3	1	3	4	1	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	2	3	4	2	4	149
14	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	134	
15	3	4	2	4	3	4	3	1	4	4	2	3	2	3	3	4	2	3	4	3	2	3	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	2	4	1	4	1	4	3	3	3	140		
16	2	1	1	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	1	2	3	2	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	117	
17	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	121
18	2	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	138
19	4	3	1	3	3	3	2	3	4	4	2	2	1	3	2	4	4	1	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	135	
20	3	4	3	4	2	4	2	2	4	4	2	3	2	4	3	3	2	3	4	3	2	3	1	4	4	3	3	4	1	4	2	4	4	2	4	3	1	3	3	3	2	4	4	3	3	4	4	143	
21	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	4	2	3	2	2	3	133		
22	3	2	3	3	3	4	2	3	2	4	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	131
23	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	136	
24	3	2	1	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	2	3	3	2	131	
25	4	4	4	4	4	4	1	2	2	4	1	3	2	3	4	4	3	4	2	3	2	3	4	4	3	2	4	4	4	1	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	1	3	4	2	4	148	
26	3	3	2	4	2	4	2	2	3	4	4	4	2	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	2	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	2	4	2	3	3	3	4	148	
27	3	4	2	3	3	3	4	3	4	4	4	2	2	4	3	3	2	1	2	3	4	4	3	3	2	2	3	4	4	3	1	3	2	3	4	4	4	3	4	4	1	4	1	2	2	4	3	140	
28	4	3	4	3	2	4	2	2	3	3	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	134	
29	3	3	3	3	3	3	2	1	4	3	2	2	2	4	3	3	2	3	2	1	1	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	127
30	3	1	2	3	2	4	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	125

N	Butir																																														TOTAL					
	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	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46		47				
31	3	2	2	3	3	3	2	3	2	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	4	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	1	2	3	127				
32	2	2	2	3	3	4	1	1	3	3	3	4	2	4	2	4	2	2	3	4	3	3	4	2	2	3	4	4	4	4	2	3	1	2	3	3	4	3	1	3	1	4	2	3	3	3	3	131				
33	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	2	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	4	4	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	154				
34	3	3	2	3	3	3	2	2	2	4	3	4	4	3	2	4	4	1	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	1	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	4	142				
35	3	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	135			
36	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	2	3	3	4	139				
37	4	4	4	1	1	1	1	4	1	1	1	4	1	4	1	1	1	4	1	4	4	4	4	1	1	4	4	1	1	1	4	4	1	1	4	4	1	1	4	4	1	4	1	4	1	1	1	1	110			
38	3	4	2	3	2	4	3	3	2	4	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	2	4	4	4	3	2	3	3	4	2	3	3	1	2	3	3	4	3	2	3	2	4	3	3	2	2	3	139				
39	3	2	1	4	3	3	4	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	4	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	131			
40	4	4	1	3	3	2	1	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	142	
41	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	123			
42	3	3	1	4	2	4	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	1	4	2	3	4	3	3	2	2	3	3	4	1	3	3	4	4	3	3	4	2	3	4	1	4	4	4	3	3	2	3	141				
43	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	158	
44	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	2	4	3	4	4	2	3	3	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	2	2	3	3	4	152			
45	3	3	2	2	3	3	1	4	3	4	4	3	3	4	3	4	2	4	3	3	3	3	4	4	1	3	3	4	4	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	144		
46	4	3	2	3	2	4	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	4	2	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	2	2	3	142	
47	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	140			
48	2	3	1	3	3	3	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	128		
49	3	3	1	4	3	4	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	2	4	138
50	2	3	3	4	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	140			
51	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	140	
52	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	1	3	2	3	3	3	3	4	2	3	2	2	1	2	3	3	2	3	2	3	2	4	2	3	3	3	1	2	1	3	2	3	3	2	2	1	3	113				
53	2	3	3	3	3	4	2	3	3	1	2	3	2	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	1	3	2	1	4	3	3	3	1	3	3	3	1	3	1	3	1	4	3	4	124			
54	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	125			
55	3	2	4	3	1	4	2	2	2	4	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	2	3	3	142			
56	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	125
57	3	3	2	4	2	4	1	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	2	3	4	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	1	4	3	3	141	
58	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	158		
59	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4	1	2	4	4	3	1	2	3	3	2	1	3	2	3	3	3	2	4	3	4	3	4	2	3	3	2	2	4	3	3	2	4	3	2	4	3	2	3	2	4	130	
60	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	125		
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	133		
62	3	2	3	3	3	3	4	2	3	4	2	3	4	4	3	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	130	



N	Butir																																														TOTAL					
	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	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46		47				
95	2	4	2	3	4	4	2	2	4	3	4	1	4	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	2	4	3	2	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	4	3	4	3	150				
96	3	2	4	2	3	4	3	3	3	4	1	2	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	126				
97	1	3	2	3	3	4	3	2	2	3	3	2	3	3	2	4	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	3	1	3	3	4	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	129				
98	2	2	3	4	3	3	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	130				
99	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	2	3	2	3	136				
100	2	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	138			
101	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	133			
102	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	2	2	2	3	125			
103	3	3	1	3	3	3	2	3	2	4	2	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	1	3	3	4	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	2	3	138			
104	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	2	3	3	2	3	132	
105	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	1	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	140			
106	3	3	2	3	2	4	3	2	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	4	2	4	2	2	3	2	3	133			
107	2	4	3	3	3	4	4	3	2	4	2	3	4	3	3	2	2	3	3	3	1	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	131
108	3	2	3	3	4	4	3	2	2	4	4	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	3	4	142		
109	3	3	1	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	141	
110	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	4	137		
111	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	4	2	2	4	3	3	3	2	4	2	4	2	3	4	2	3	127					
112	2	3	2	3	3	3	1	3	3	4	2	2	2	4	4	3	2	2	3	2	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2	3	3	3	1	1	3	2	2	1	3	3	2	4	1	3	2	4	3	120		
113	3	3	2	4	3	3	2	4	3	4	4	3	3	4	3	4	2	4	3	3	3	3	4	4	1	3	3	1	1	3	4	3	2	3	1	4	4	3	3	3	3	4	1	4	4	1	3	140				
114	4	3	2	3	2	4	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	4	2	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	2	3	3	143		
115	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	138			
116	3	3	1	4	3	4	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	4	139		
117	2	3	3	3	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	142		
118	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	133	
119	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	1	2	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	148	
120	3	2	2	3	1	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	1	4	3	4	4	2	3	3	2	4	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2	4	3	1	2	2	3	3	2	141				
MEDIAN																																														137,5						
Mean																																														135,7						
STDEV																																														9,24						

TABEL DATA KECERDASAN EMOSIONAL (X)

N	Butir																																																TOT AL				
	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	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48		49			
1	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	4	3	3	147			
2	3	2	4	3	4	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	149			
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	147				
4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	160			
5	3	2	3	3	4	4	2	1	4	4	3	1	4	2	2	3	3	4	1	1	3	2	2	4	2	4	1	2	3	1	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	4	3	2	3	2	128			
6	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	150			
7	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	148			
8	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	151		
9	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	190			
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	149	
11	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	146		
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	148		
13	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	147		
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	142		
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	151
16	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	2	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	135	
17	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	118	
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	150	
19	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	148	
20	3	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	2	3	3	2	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	1	4	4	2	4	3	4	4	3	3	156		
21	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	1	2	3	4	2	2	3	2	2	3	2	129		
22	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	133		
23	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	136		
24	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	130	
25	4	3	2	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	2	3	4	2	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	160		
26	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	154	
27	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	157		
28	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	153	
29	3	4	1	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	143	
30	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	131		
31	3	2	3	3	3	3	3	2	1	3	1	3	3	2	3	3	3	3	2	1	1	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	2	2	1	2	3	3	1	3	2	3	3	3	1	3	3	1	123		

N	Butir																																																	TOT AL		
	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	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49			
32	3	3	4	3	3	4	3	3	1	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	149
33	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	2	3	2	4	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	4	4	3	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	155	
34	4	2	3	4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3	2	3	3	2	4	2	4	4	2	4	4	3	3	3	2	153			
35	3	2	2	4	3	4	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	151		
36	2	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	152			
37	2	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	3	3	2	3	114		
38	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	141			
39	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	144			
40	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	2	3	3	2	3	4	2	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	151		
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	142			
42	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	169		
43	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	1	3	3	3	4	4	4	3	170	
44	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	182		
45	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	2	4	3	3	2	2	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	153		
46	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	147		
47	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	4	146			
48	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	139			
49	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	177	
50	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	141		
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	147	
52	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	4	2	4	3	2	4	3	3	142		
53	4	3	3	1	1	1	3	3	1	1	1	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	2	4	2	3	3	3	4	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	4	2	2	3	3	3	4	2	131		
54	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	141		
55	3	3	3	4	4	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	4	3	4	4	3	4	2	2	2	3	4	4	3	2	4	4	2	2	4	3	4	4	2	2	3	3	2	4	3	147		
56	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	142	
57	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	155		
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	3	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	180		
59	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	2	3	3	2	141		
60	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	133		
61	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	141		
62	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	1	1	1	2	2	3	3	3	3	2	1	3	3	3	2	3	3	1	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	4	3	3	3	124		
63	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	135		
64	3	3	3	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	1	3	4	3	3	4	1	3	3	2	4	1	1	3	2	3	3	3	4	2	2	2	3	4	4	3	1	3	3	1	4	4	2	141			



N	Butir																																																	TOT AL			
	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	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49				
65	2	3	3	2	3	3	3	2	2	4	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	4	3	2	2	2	3	2	2	3	1	3	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	118
66	3	1	1	4	4	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	2	2	3	2	1	2	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	2	4	2	3	3	3	1	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	136	
67	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	1	3	3	4	4	4	4	3	3	4	2	1	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	158			
68	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	2	142			
69	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	155				
70	4	3	3	4	1	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	156			
71	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	1	1	4	4	4	2	3	4	1	3	4	2	2	1	4	3	2	3	4	1	3	3	2	4	2	4	1	3	4	4	3	4	4	2	146			
72	4	3	1	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	1	3	3	2	3	4	2	3	4	3	4	1	4	4	3	4	2	4	3	4	1	3	4	2	3	3	4	4	2	155			
73	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	147		
74	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	4	3	3	3	4	2	4	4	2	3	2	3	4	4	3	4	2	3	4	3	4	165			
75	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	160			
76	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	2	3	3	4	2	3	2	146			
77	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	133			
78	2	3	2	3	4	3	3	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	1	4	4	4	3	3	3	3	154				
79	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	148			
80	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	2	3	2	147			
81	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	2	3	1	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	1	4	3	3	3	3	2	3	3	143				
82	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	4	3	148			
83	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	1	2	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	142			
84	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	144		
85	4	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	166			
86	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	139				
87	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	134			
88	4	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	149			
89	4	3	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	150		
90	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	151		
91	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	150		
92	4	3	4	4	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	2	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	165			
93	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	2	4	2	3	4	3	3	3	2	4	3	4	4	3	3	3	160			
94	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	2	4	3	3	4	3	4	166				
95	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	4	2	2	3	3	4	4	3	3	3	2	4	2	3	4	3	3	2	4	1	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	146			
96	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	141				
97	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	139			

N	Butir																																																TOT			
	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	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	AL		
98	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	146
99	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	153		
100	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	146		
101	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	137			
102	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	135		
103	4	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	155		
104	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	147		
105	4	2	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	148		
106	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	150			
107	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	143		
108	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	147		
109	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	144		
110	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	139		
111	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	146		
112	2	3	3	3	4	4	2	1	3	4	3	1	4	2	2	3	1	4	2	1	3	2	2	3	2	3	1	2	1	1	2	3	3	3	2	3	2	4	3	3	2	3	2	2	3	3	2	1	3	121		
113	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	1	3	3	3	3	4	4	3	169
114	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	184		
115	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	146		
116	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	4	4	3	3	3	158		
117	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	2	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	2	4	3	4	4	3	4	154			
118	3	3	2	4	1	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	1	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	135		
119	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	160			
120	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	154			
MEAN																																																	147.5			
STDEV																																																	12.93			

## UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS SIKAP TERHADAP KARIR PROTEAN

### Putaran Pertama

#### R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S - S C A L E   ( A L P H A )

		Mean	Std Dev	Cases
1.	VAR00001	3.0000	.6433	30.0
2.	VAR00002	2.7000	.9523	30.0
3.	VAR00003	2.5333	.8604	30.0
4.	VAR00004	2.7667	.9714	30.0
5.	VAR00005	3.2000	.7611	30.0
6.	VAR00006	3.0000	.5872	30.0
7.	VAR00007	2.8000	.7611	30.0
8.	VAR00008	3.1667	.7466	30.0
9.	VAR00009	3.0667	.5833	30.0
10.	VAR00010	3.0000	.7878	30.0
11.	VAR00011	2.9000	.8847	30.0
12.	VAR00012	2.9000	.8449	30.0
13.	VAR00013	3.3667	.8087	30.0
14.	VAR00014	3.0000	.6948	30.0
15.	VAR00015	2.6000	.9685	30.0
16.	VAR00016	2.7667	.7279	30.0
17.	VAR00017	2.7667	.8976	30.0
18.	VAR00018	3.1000	.8449	30.0
19.	VAR00019	2.3333	.7581	30.0
20.	VAR00020	2.6333	.9279	30.0
21.	VAR00021	2.9000	.6074	30.0
22.	VAR00022	2.9000	.8449	30.0
23.	VAR00023	2.4333	.7739	30.0
24.	VAR00024	2.7667	.8172	30.0
25.	VAR00025	2.8667	.7303	30.0
26.	VAR00026	3.0333	.6687	30.0
27.	VAR00027	2.5000	.7311	30.0
28.	VAR00028	2.9667	.8087	30.0
29.	VAR00029	2.7667	.7739	30.0
30.	VAR00030	2.7667	.8976	30.0
31.	VAR00031	2.7333	.7849	30.0
32.	VAR00032	3.2000	.6644	30.0
33.	VAR00033	2.5667	.8172	30.0
34.	VAR00034	2.5333	.6814	30.0
35.	VAR00035	2.1667	.7466	30.0
36.	VAR00036	2.9333	.6915	30.0
37.	VAR00037	3.3333	.7581	30.0
38.	VAR00038	2.6333	.7649	30.0
39.	VAR00039	2.6000	.8137	30.0
40.	VAR00040	3.0333	.7649	30.0
41.	VAR00041	2.8667	.8193	30.0

42.	VAR00042	2.8667	.9371	30.0
43.	VAR00043	3.2333	.6789	30.0
44.	VAR00044	2.1333	.7761	30.0
45.	VAR00045	2.6000	.8137	30.0
46.	VAR00046	2.9667	.7649	30.0
47.	VAR00047	3.1333	.7303	30.0
48.	VAR00048	1.8333	.6477	30.0
49.	VAR00049	2.8333	.6477	30.0
50.	VAR00050	2.6333	.8087	30.0
51.	VAR00051	3.0667	.5208	30.0
52.	VAR00052	3.0667	.6915	30.0
53.	VAR00053	3.1667	.7915	30.0
54.	VAR00054	2.2333	.7739	30.0
55.	VAR00055	3.4333	.8584	30.0
56.	VAR00056	3.1333	.7303	30.0
57.	VAR00057	2.5333	.7303	30.0
58.	VAR00058	2.7333	.8277	30.0
59.	VAR00059	2.6667	.8023	30.0
60.	VAR00060	3.2000	.7144	30.0

## RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

## Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00001	166.5667	421.3575	.6398	.9310
VAR00002	166.8667	412.6713	.6485	.9304
VAR00003	167.0333	426.1023	.3329	.9327
VAR00004	166.8000	414.5793	.5851	.9309
VAR00005	166.3667	419.3437	.6013	.9310
VAR00006	166.5667	431.1506	.2941	.9328
VAR00007	166.7667	422.6678	.4927	.9317
VAR00008	166.4000	422.2483	.5169	.9315
VAR00009	166.5000	426.3966	.4953	.9318
VAR00010	166.5667	421.5644	.5095	.9315
VAR00011	166.6667	420.2989	.4848	.9317
VAR00012	166.6667	446.2299	-.2319	.9365
VAR00013	166.2000	416.7862	.6429	.9306
VAR00014	166.5667	440.6678	-.0851	.9349
VAR00015	166.9667	422.5161	.3821	.9325
VAR00016	166.8000	419.6828	.6188	.9309
VAR00017	166.8000	424.2345	.3685	.9325
VAR00018	166.4667	421.4299	.4764	.9317
VAR00019	167.2333	427.5644	.3358	.9326
VAR00020	166.9333	436.7540	.0271	.9351
VAR00021	166.6667	425.3333	.5175	.9317
VAR00022	166.6667	421.9540	.4610	.9318
VAR00023	167.1333	423.9126	.4442	.9320
VAR00024	166.8000	424.3724	.4048	.9322
VAR00025	166.7000	427.6655	.3466	.9325

VAR00026	166.5333	421.0851	.6244	.9310
VAR00027	167.0667	424.6851	.4463	.9320
VAR00028	166.6000	416.8690	.6403	.9306
VAR00029	166.8000	418.6483	.6133	.9309
VAR00030	166.8000	435.7517	.0563	.9348
VAR00031	166.8333	426.6264	.3524	.9325
VAR00032	166.3667	428.5161	.3530	.9325
VAR00033	167.0000	424.3448	.4056	.9322
VAR00034	167.0333	424.5851	.4849	.9318
VAR00035	167.4000	448.2483	-.3207	.9365
VAR00036	166.6333	417.7575	.7228	.9304
VAR00037	166.2333	416.9437	.6831	.9305
VAR00038	166.9333	442.2023	-.1281	.9354
VAR00039	166.9667	427.8954	.3003	.9329
VAR00040	166.5333	422.3954	.4990	.9316
VAR00041	166.7000	424.7000	.3938	.9323
VAR00042	166.7000	419.6655	.4721	.9318
VAR00043	166.3333	425.4713	.4547	.9319
VAR00044	167.4333	430.8747	.2232	.9333
VAR00045	166.9667	421.8954	.4820	.9317
VAR00046	166.6000	420.8000	.5507	.9313
VAR00047	166.4333	418.6678	.6514	.9307
VAR00048	167.7333	436.2023	.0756	.9339
VAR00049	166.7333	423.5816	.5501	.9315
VAR00050	166.9333	421.5126	.4969	.9316
VAR00051	166.5000	431.4310	.3219	.9327
VAR00052	166.5000	421.3621	.5928	.9311
VAR00053	166.4000	417.0759	.6485	.9306
VAR00054	167.3333	422.8506	.4782	.9317
VAR00055	166.1333	415.2920	.6471	.9305
VAR00056	166.4333	418.6678	.6514	.9307
VAR00057	167.0333	426.3782	.3898	.9323
VAR00058	166.8333	423.1782	.4348	.9320
VAR00059	166.9000	419.7483	.5559	.9312
VAR00060	166.3667	425.4816	.4301	.9321

## Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

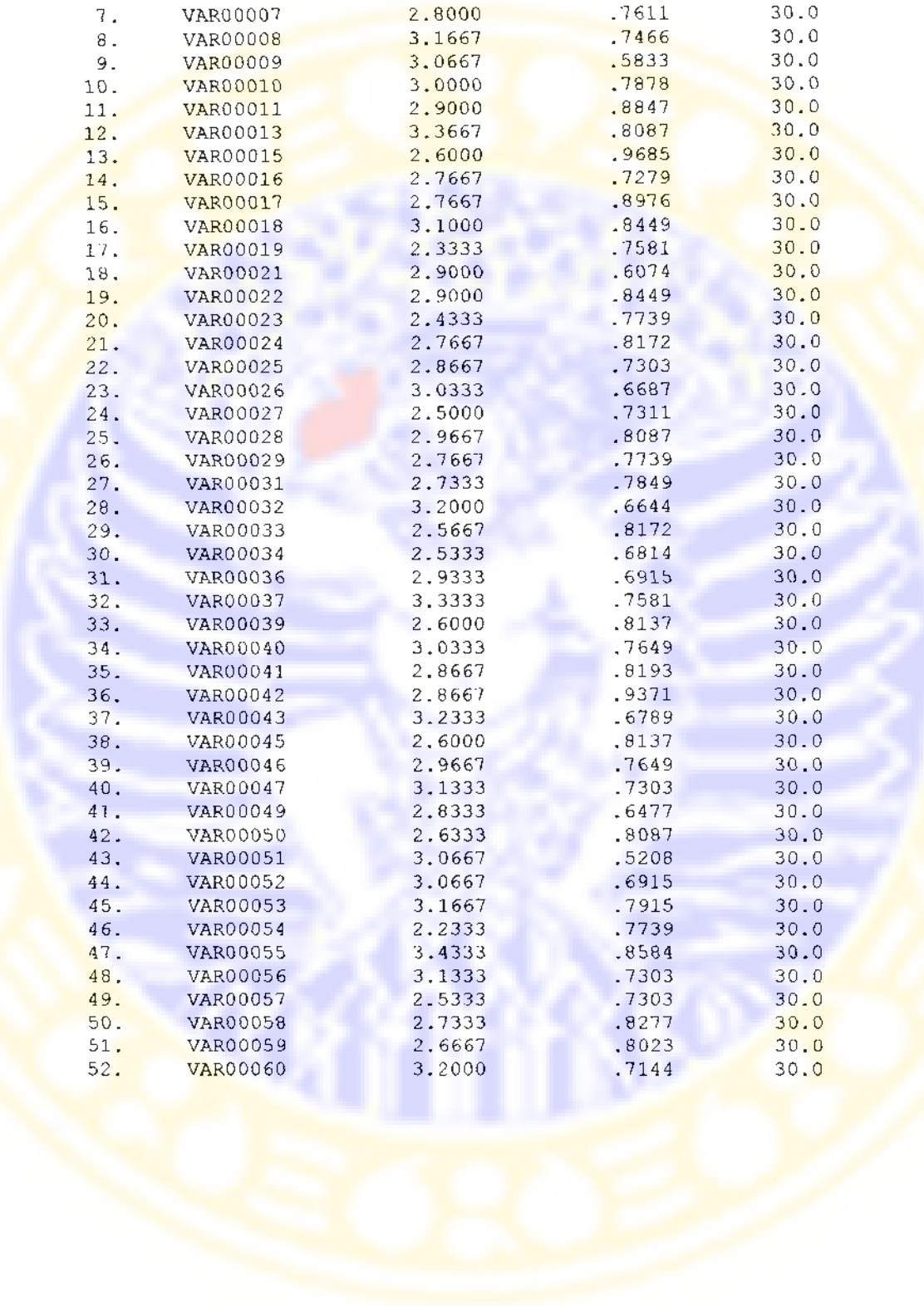
N of Items = 60

Alpha = .9332

**Putaran Kedua**

## RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	VAR00001	3.0000	.6433	30.0
2.	VAR00002	2.7000	.9523	30.0
3.	VAR00003	2.5333	.8604	30.0
4.	VAR00004	2.7667	.9714	30.0



5.	VAR00005	3.2000	.7611	30.0
6.	VAR00006	3.0000	.5872	30.0
7.	VAR00007	2.8000	.7611	30.0
8.	VAR00008	3.1667	.7466	30.0
9.	VAR00009	3.0667	.5833	30.0
10.	VAR00010	3.0000	.7878	30.0
11.	VAR00011	2.9000	.8847	30.0
12.	VAR00013	3.3667	.8087	30.0
13.	VAR00015	2.6000	.9685	30.0
14.	VAR00016	2.7667	.7279	30.0
15.	VAR00017	2.7667	.8976	30.0
16.	VAR00018	3.1000	.8449	30.0
17.	VAR00019	2.3333	.7581	30.0
18.	VAR00021	2.9000	.6074	30.0
19.	VAR00022	2.9000	.8449	30.0
20.	VAR00023	2.4333	.7739	30.0
21.	VAR00024	2.7667	.8172	30.0
22.	VAR00025	2.8667	.7303	30.0
23.	VAR00026	3.0333	.6687	30.0
24.	VAR00027	2.5000	.7311	30.0
25.	VAR00028	2.9667	.8087	30.0
26.	VAR00029	2.7667	.7739	30.0
27.	VAR00031	2.7333	.7849	30.0
28.	VAR00032	3.2000	.6644	30.0
29.	VAR00033	2.5667	.8172	30.0
30.	VAR00034	2.5333	.6814	30.0
31.	VAR00036	2.9333	.6915	30.0
32.	VAR00037	3.3333	.7581	30.0
33.	VAR00039	2.6000	.8137	30.0
34.	VAR00040	3.0333	.7649	30.0
35.	VAR00041	2.8667	.8193	30.0
36.	VAR00042	2.8667	.9371	30.0
37.	VAR00043	3.2333	.6789	30.0
38.	VAR00045	2.6000	.8137	30.0
39.	VAR00046	2.9667	.7649	30.0
40.	VAR00047	3.1333	.7303	30.0
41.	VAR00049	2.8333	.6477	30.0
42.	VAR00050	2.6333	.8087	30.0
43.	VAR00051	3.0667	.5208	30.0
44.	VAR00052	3.0667	.6915	30.0
45.	VAR00053	3.1667	.7915	30.0
46.	VAR00054	2.2333	.7739	30.0
47.	VAR00055	3.4333	.8584	30.0
48.	VAR00056	3.1333	.7303	30.0
49.	VAR00057	2.5333	.7303	30.0
50.	VAR00058	2.7333	.8277	30.0
51.	VAR00059	2.6667	.8023	30.0
52.	VAR00060	3.2000	.7144	30.0

## RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

## Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00001	146.5000	432.6034	.6134	.9476
VAR00002	146.8000	422.2345	.6717	.9470
VAR00003	146.9667	436.6540	.3348	.9490
VAR00004	146.7333	424.3402	.6033	.9475
VAR00005	146.3000	430.2172	.5902	.9476
VAR00006	146.5000	441.6379	.3018	.9489
VAR00007	146.7000	432.9069	.5034	.9481
VAR00008	146.3333	431.6782	.5542	.9478
VAR00009	146.4333	436.8747	.5010	.9482
VAR00010	146.5000	433.7759	.4581	.9483
VAR00011	146.6000	432.3862	.4420	.9484
VAR00013	146.1333	425.6368	.6935	.9470
VAR00015	146.9000	431.4724	.4230	.9487
VAR00016	146.7333	429.6506	.6379	.9474
VAR00017	146.7333	433.7885	.3968	.9487
VAR00018	146.4000	430.1103	.5310	.9479
VAR00019	147.1667	440.2816	.2695	.9493
VAR00021	146.6000	435.9724	.5160	.9481
VAR00022	146.6000	433.4207	.4348	.9485
VAR00023	147.0667	436.5471	.3799	.9487
VAR00024	146.7333	435.3057	.3946	.9487
VAR00025	146.6333	438.9989	.3235	.9489
VAR00026	146.4667	429.9126	.6878	.9472
VAR00027	147.0000	436.2069	.4155	.9485
VAR00028	146.5333	426.3264	.6722	.9471
VAR00029	146.7333	429.9954	.5869	.9476
VAR00031	146.7667	439.4954	.2832	.9492
VAR00032	146.3000	439.1828	.3522	.9488
VAR00033	146.9333	436.6851	.3536	.9489
VAR00034	146.9667	434.4471	.5111	.9480
VAR00036	146.5667	427.2195	.7603	.9469
VAR00037	146.1667	427.7989	.6715	.9472
VAR00039	146.9000	439.4724	.2725	.9493
VAR00040	146.4667	431.0161	.5614	.9478
VAR00041	146.6333	435.2057	.3965	.9487
VAR00042	146.6333	430.7230	.4584	.9484
VAR00043	146.2667	434.4092	.5145	.9480
VAR00045	146.9000	433.1966	.4598	.9483
VAR00046	146.5333	431.7057	.5393	.9479
VAR00047	146.3667	427.7575	.6998	.9471
VAR00049	146.6667	432.5747	.6101	.9476
VAR00050	146.8667	433.0851	.4662	.9483
VAR00051	146.4333	442.1851	.3184	.9489
VAR00052	146.4333	432.6678	.5661	.9478

VAR00053	146.3333	425.8161	.7038	.9470
VAR00054	147.2667	433.0989	.4885	.9481
VAR00055	146.0667	424.2023	.6927	.9470
VAR00056	146.3667	427.7575	.6998	.9471
VAR00057	146.9667	436.9989	.3897	.9486
VAR00058	146.7667	433.4264	.4445	.9484
VAR00059	146.8333	429.1092	.5920	.9476
VAR00060	146.3000	434.4931	.4844	.9482

## Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 52

Alpha = .9490

**Putaran Ketiga**

## RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	VAR00001	3.0000	.6433	30.0
2.	VAR00002	2.7000	.9523	30.0
3.	VAR00003	2.5333	.8604	30.0
4.	VAR00004	2.7667	.9714	30.0
5.	VAR00005	3.2000	.7611	30.0
6.	VAR00006	3.0000	.5872	30.0
7.	VAR00007	2.8000	.7611	30.0
8.	VAR00008	3.1667	.7466	30.0
9.	VAR00009	3.0667	.5833	30.0
10.	VAR00010	3.0000	.7878	30.0
11.	VAR00011	2.9000	.8847	30.0
12.	VAR00013	3.3667	.8087	30.0
13.	VAR00015	2.6000	.9685	30.0
14.	VAR00016	2.7667	.7279	30.0
15.	VAR00017	2.7667	.8976	30.0
16.	VAR00018	3.1000	.8449	30.0
17.	VAR00021	2.9000	.6074	30.0
18.	VAR00022	2.9000	.8449	30.0
19.	VAR00023	2.4333	.7739	30.0
20.	VAR00024	2.7667	.8172	30.0
21.	VAR00025	2.8667	.7303	30.0
22.	VAR00026	3.0333	.6687	30.0
23.	VAR00027	2.5000	.7311	30.0
24.	VAR00028	2.9667	.8087	30.0
25.	VAR00029	2.7667	.7739	30.0
26.	VAR00032	3.2000	.6644	30.0
27.	VAR00033	2.5667	.8172	30.0
28.	VAR00034	2.5333	.6814	30.0
29.	VAR00036	2.9333	.6915	30.0
30.	VAR00037	3.3333	.7581	30.0



31.	VAR00040	3.0333	.7649	30.0
32.	VAR00041	2.8667	.8193	30.0
33.	VAR00042	2.8667	.9371	30.0
34.	VAR00043	3.2333	.6789	30.0
35.	VAR00045	2.6000	.8137	30.0
36.	VAR00046	2.9667	.7649	30.0
37.	VAR00047	3.1333	.7303	30.0
38.	VAR00049	2.8333	.6477	30.0
39.	VAR00050	2.6333	.8087	30.0
40.	VAR00051	3.0667	.5208	30.0
41.	VAR00052	3.0667	.6915	30.0
42.	VAR00053	3.1667	.7915	30.0
43.	VAR00054	2.2333	.7739	30.0
44.	VAR00055	3.4333	.8584	30.0
45.	VAR00056	3.1333	.7303	30.0
46.	VAR00057	2.5333	.7303	30.0
47.	VAR00058	2.7333	.8277	30.0
48.	VAR00059	2.6667	.8023	30.0
49.	VAR00060	3.2000	.7144	30.0

## RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

## Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00001	138.8333	406.5575	.6035	.9488
VAR00002	139.1333	395.6368	.6885	.9481
VAR00003	139.3000	411.1138	.3088	.9504
VAR00004	139.0667	398.2713	.6038	.9487
VAR00005	138.6333	403.9644	.5910	.9488
VAR00006	138.8333	414.9023	.3085	.9501
VAR00007	139.0333	406.9299	.4923	.9493
VAR00008	138.6667	404.9885	.5684	.9489
VAR00009	138.7667	410.8057	.4855	.9494
VAR00010	138.8333	409.1092	.4047	.9498
VAR00011	138.9333	405.8575	.4485	.9496
VAR00013	138.4667	399.0161	.7105	.9481
VAR00015	139.2333	404.1851	.4495	.9497
VAR00016	139.0667	403.5816	.6330	.9486
VAR00017	139.0667	406.5471	.4219	.9498
VAR00018	138.7333	402.9609	.5587	.9489
VAR00021	138.9333	409.1678	.5327	.9492
VAR00022	138.9333	407.9264	.4098	.9498
VAR00023	139.4000	412.0414	.3179	.9502
VAR00024	139.0667	409.1678	.3869	.9499
VAR00025	138.9667	412.5851	.3205	.9502
VAR00026	138.8000	402.8552	.7199	.9482
VAR00027	139.3333	410.5057	.3911	.9498
VAR00028	138.8667	399.2920	.7017	.9481
VAR00029	139.0667	404.1333	.5751	.9488

VAR00032	138.6333	413.2057	.3324	.9500
VAR00033	139.2667	410.7540	.3383	.9502
VAR00034	139.3000	407.6655	.5268	.9491
VAR00036	138.9000	400.5069	.7819	.9479
VAR00037	138.5000	401.5690	.6741	.9483
VAR00040	138.8000	404.0966	.5835	.9488
VAR00041	138.9667	409.3437	.3804	.9499
VAR00042	138.9667	404.8609	.4478	.9497
VAR00043	138.6000	407.2138	.5457	.9490
VAR00045	139.2333	407.0816	.4533	.9495
VAR00046	138.8667	405.8437	.5256	.9491
VAR00047	138.7000	400.9069	.7244	.9481
VAR00049	139.0000	405.4483	.6425	.9486
VAR00050	139.2000	406.8552	.4634	.9495
VAR00051	138.7667	415.4954	.3231	.9500
VAR00052	138.7667	407.0126	.5425	.9491
VAR00053	138.6667	399.1954	.7210	.9480
VAR00054	139.6000	407.4897	.4653	.9494
VAR00055	138.4000	397.4207	.7150	.9480
VAR00056	138.7000	400.9069	.7244	.9481
VAR00057	139.3000	411.0448	.3731	.9499
VAR00058	139.1000	407.1276	.4435	.9496
VAR00059	139.1667	402.3506	.6100	.9486
VAR00060	138.6333	407.2057	.5172	.9492

## Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 49

Alpha = .9502

**Putaran Keempat**

## R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S -   C A L E   ( A L P H A )

		Mean	Std Dev	Cases
1.	VAR00001	3.0000	.6433	30.0
2.	VAR00002	2.7000	.9523	30.0
3.	VAR00004	2.7667	.9714	30.0
4.	VAR00005	3.2000	.7611	30.0
5.	VAR00007	2.8000	.7611	30.0
6.	VAR00008	3.1667	.7466	30.0
7.	VAR00009	3.0667	.5833	30.0
8.	VAR00010	3.0000	.7878	30.0
9.	VAR00011	2.9000	.8847	30.0
10.	VAR00013	3.3667	.8087	30.0
11.	VAR00015	2.6000	.9685	30.0
12.	VAR00016	2.7667	.7279	30.0
13.	VAR00017	2.7667	.8976	30.0

14.	VAR00018	3.1000	.8449	30.0
15.	VAR00021	2.9000	.6074	30.0
16.	VAR00022	2.9000	.8449	30.0
17.	VAR00023	2.4333	.7739	30.0
18.	VAR00024	2.7667	.8172	30.0
19.	VAR00025	2.8667	.7303	30.0
20.	VAR00026	3.0333	.6687	30.0
21.	VAR00027	2.5000	.7311	30.0
22.	VAR00028	2.9667	.8087	30.0
23.	VAR00029	2.7667	.7739	30.0
24.	VAR00032	3.2000	.6644	30.0
25.	VAR00033	2.5667	.8172	30.0
26.	VAR00034	2.5333	.6814	30.0
27.	VAR00036	2.9333	.6915	30.0
28.	VAR00037	3.3333	.7581	30.0
29.	VAR00040	3.0333	.7649	30.0
30.	VAR00041	2.8667	.8193	30.0
31.	VAR00042	2.8667	.9371	30.0
32.	VAR00043	3.2333	.6789	30.0
33.	VAR00045	2.6000	.8137	30.0
34.	VAR00046	2.9667	.7649	30.0
35.	VAR00047	3.1333	.7303	30.0
36.	VAR00049	2.8333	.6477	30.0
37.	VAR00050	2.6333	.8087	30.0
38.	VAR00051	3.0667	.5208	30.0
39.	VAR00052	3.0667	.6915	30.0
40.	VAR00053	3.1667	.7915	30.0
41.	VAR00054	2.2333	.7739	30.0
42.	VAR00055	3.4333	.8584	30.0
43.	VAR00056	3.1333	.7303	30.0
44.	VAR00057	2.5333	.7303	30.0
45.	VAR00058	2.7333	.8277	30.0
46.	VAR00059	2.6667	.8023	30.0
47.	VAR00060	3.2000	.7144	30.0

## R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S -   S C A L E   ( A L P H A )

## Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00001	133.3000	387.3207	.6129	.9490
VAR00002	133.6000	376.5931	.6967	.9482
VAR00004	133.5333	379.5678	.6008	.9489
VAR00005	133.1000	384.9207	.5944	.9489
VAR00007	133.5000	387.9828	.4899	.9495
VAR00008	133.1333	386.1885	.5625	.9491
VAR00009	133.2333	391.5644	.4916	.9496
VAR00010	133.3000	390.0793	.4033	.9500
VAR00011	133.4000	386.6621	.4543	.9498
VAR00013	132.9333	380.3402	.7056	.9483

VAR00015	133.7000	384.6310	.4655	.9498
VAR00016	133.5333	384.7402	.6297	.9488
VAR00017	133.5333	387.2920	.4289	.9500
VAR00018	133.2000	383.9586	.5611	.9491
VAR00021	133.4000	390.1103	.5323	.9494
VAR00022	133.4000	389.4207	.3934	.9501
VAR00023	133.8667	392.8782	.3186	.9505
VAR00024	133.5333	390.0506	.3883	.9501
VAR00025	133.4333	393.0816	.3328	.9503
VAR00026	133.2667	383.9954	.7177	.9484
VAR00027	133.8000	391.8207	.3765	.9501
VAR00028	133.3333	380.4368	.7025	.9483
VAR00029	133.5333	385.2920	.5715	.9491
VAR00032	133.1000	393.8862	.3384	.9502
VAR00033	133.7333	391.6506	.3380	.9504
VAR00034	133.7667	388.5989	.5281	.9493
VAR00036	133.3667	381.8954	.7725	.9481
VAR00037	132.9667	382.2402	.6894	.9484
VAR00040	133.2667	385.5126	.5711	.9491
VAR00041	133.4333	390.1161	.3851	.9502
VAR00042	133.4333	385.6333	.4548	.9499
VAR00043	133.0667	388.3402	.5401	.9493
VAR00045	133.7000	387.8724	.4592	.9497
VAR00046	133.3333	386.7816	.5280	.9493
VAR00047	133.1667	381.9368	.7280	.9482
VAR00049	133.4667	386.3954	.6455	.9488
VAR00050	133.6667	387.8851	.4619	.9497
VAR00051	133.2333	396.1851	.3277	.9502
VAR00052	133.2333	387.6333	.5560	.9492
VAR00053	133.1333	380.5333	.7154	.9482
VAR00054	134.0667	388.7540	.4555	.9497
VAR00055	132.8667	378.7402	.7116	.9482
VAR00056	133.1667	381.9368	.7280	.9482
VAR00057	133.7667	392.3920	.3569	.9502
VAR00058	133.5667	388.5299	.4302	.9499
VAR00059	133.6333	383.8264	.5974	.9489
VAR00060	133.1000	388.3000	.5129	.9494

## Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 47

Alpha = .9503

## UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS KECERDASAN EMOSIONAL

### Putaran Pertama

#### R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S - S C A L E   ( A L P H A )

		Mean	Std Dev	Cases
1.	VAR00001	3.0333	.7184	30.0
2.	VAR00002	2.3667	.7184	30.0
3.	VAR00003	3.0000	.5252	30.0
4.	VAR00004	2.7667	.6261	30.0
5.	VAR00005	2.9000	.6618	30.0
6.	VAR00006	2.8667	.9371	30.0
7.	VAR00007	3.2667	.5208	30.0
8.	VAR00008	3.3000	.4661	30.0
9.	VAR00009	2.9667	.5561	30.0
10.	VAR00010	3.1333	.5713	30.0
11.	VAR00011	2.7333	.7849	30.0
12.	VAR00012	3.0333	.5561	30.0
13.	VAR00013	2.9333	.6397	30.0
14.	VAR00014	3.3667	.6149	30.0
15.	VAR00015	3.4000	.4983	30.0
16.	VAR00016	3.0000	.6948	30.0
17.	VAR00017	3.1333	.5074	30.0
18.	VAR00018	3.1000	.4807	30.0
19.	VAR00019	2.9000	.7120	30.0
20.	VAR00020	3.0667	.6397	30.0
21.	VAR00021	2.9667	.4138	30.0
22.	VAR00022	3.0333	.5561	30.0
23.	VAR00023	2.8000	.7144	30.0
24.	VAR00024	2.9000	.7120	30.0
25.	VAR00025	2.8667	.5074	30.0
26.	VAR00026	3.0667	.3651	30.0
27.	VAR00027	2.5333	.6288	30.0
28.	VAR00028	3.0000	.4549	30.0
29.	VAR00029	2.1000	.6074	30.0
30.	VAR00030	3.0000	.6948	30.0
31.	VAR00031	2.8333	.4611	30.0
32.	VAR00032	3.1333	.7303	30.0
33.	VAR00033	2.8000	.7611	30.0
34.	VAR00034	2.8667	.5074	30.0
35.	VAR00035	3.1000	.6074	30.0
36.	VAR00036	2.9333	.5833	30.0
37.	VAR00037	2.8667	.5713	30.0
38.	VAR00038	3.0667	.3651	30.0
39.	VAR00039	1.9667	.7184	30.0
40.	VAR00040	2.9333	.5833	30.0
41.	VAR00041	3.1333	.5713	30.0
42.	VAR00042	3.0000	.5872	30.0

43.	VAR00043	2.8333	.7466	30.0
44.	VAR00044	2.9333	.6397	30.0
45.	VAR00045	2.8667	.7303	30.0
46.	VAR00046	2.7333	.5208	30.0
47.	VAR00047	2.8667	.4342	30.0
48.	VAR00048	2.9667	.6687	30.0
49.	VAR00049	3.0000	.6433	30.0
50.	VAR00050	2.8667	.5713	30.0
51.	VAR00051	3.2333	.6261	30.0
52.	VAR00052	3.3333	.7112	30.0
53.	VAR00053	2.5333	.5713	30.0
54.	VAR00054	2.9333	.7397	30.0
55.	VAR00055	3.1000	.3051	30.0
56.	VAR00056	3.0667	.6397	30.0
57.	VAR00057	2.8667	.6288	30.0
58.	VAR00058	3.1000	.3051	30.0
59.	VAR00059	2.3333	.6609	30.0
60.	VAR00060	2.8333	.5921	30.0

## RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

## Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00001	172.5333	248.4644	-.4919	.9280
VAR00002	173.2000	244.6483	-.3259	.9266
VAR00003	172.5667	226.2540	.7158	.9182
VAR00004	172.8000	222.9931	.7731	.9173
VAR00005	172.6667	229.1264	.4131	.9202
VAR00006	172.7000	231.3897	.1955	.9230
VAR00007	172.3000	229.7345	.4962	.9197
VAR00008	172.2667	232.0644	.3914	.9204
VAR00009	172.6000	231.7655	.3405	.9207
VAR00010	172.4333	227.7023	.5690	.9190
VAR00011	172.8333	226.2126	.4664	.9197
VAR00012	172.5333	230.7402	.4020	.9203
VAR00013	172.6333	246.9989	-.4758	.9271
VAR00014	172.2000	229.0621	.4513	.9199
VAR00015	172.1667	229.1782	.5577	.9193
VAR00016	172.5667	228.3230	.4303	.9200
VAR00017	172.4333	232.5299	.3265	.9208
VAR00018	172.4667	227.3609	.7070	.9185
VAR00019	172.6667	221.7471	.7351	.9172
VAR00020	172.5000	223.7759	.7135	.9177
VAR00021	172.6000	230.5931	.5630	.9196
VAR00022	172.5333	224.1195	.8055	.9174
VAR00023	172.7667	228.7368	.3977	.9203
VAR00024	172.6667	223.8851	.6312	.9182
VAR00025	172.7000	226.4931	.7261	.9182

VAR00026	172.5000	231.5000	.5586	.9198
VAR00027	173.0333	242.7230	-.2694	.9254
VAR00028	172.5667	227.4264	.7440	.9184
VAR00029	173.4667	247.5678	-.5282	.9271
VAR00030	172.5667	229.4954	.3735	.9205
VAR00031	172.7333	233.3747	.3019	.9209
VAR00032	172.4333	222.8057	.6651	.9178
VAR00033	172.7667	223.0126	.6268	.9181
VAR00034	172.7000	227.7345	.6431	.9188
VAR00035	172.4667	223.2920	.7811	.9173
VAR00036	172.6333	232.8609	.2606	.9213
VAR00037	172.7000	224.7690	.7439	.9178
VAR00038	172.5000	232.6034	.4582	.9203
VAR00039	173.6000	244.4552	-.3174	.9266
VAR00040	172.6333	231.4126	-.3430	.9207
VAR00041	172.4333	224.9437	.7335	.9178
VAR00042	172.5667	225.7023	.6684	.9183
VAR00043	172.7333	221.6506	.7031	.9174
VAR00044	172.6333	224.7230	.6626	.9181
VAR00045	172.7000	244.4931	-.3147	.9266
VAR00046	172.8333	228.2816	.5901	.9190
VAR00047	172.7000	230.7690	.5218	.9197
VAR00048	172.6000	226.5241	.5400	.9191
VAR00049	172.5667	227.9782	.4864	.9196
VAR00050	172.7000	225.6655	.6902	.9182
VAR00051	172.3333	231.4713	.3138	.9209
VAR00052	172.2333	223.2885	.6609	.9179
VAR00053	173.0333	227.4816	.5821	.9190
VAR00054	172.6333	227.3437	.4460	.9199
VAR00055	172.4667	234.3954	.3587	.9208
VAR00056	172.5000	225.9828	.5953	.9187
VAR00057	172.7000	227.1138	.5451	.9191
VAR00058	172.4667	232.6713	.5453	.9201
VAR00059	173.2333	246.3920	-.4332	.9269
VAR00060	172.7333	231.2368	.3472	.9207

## Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

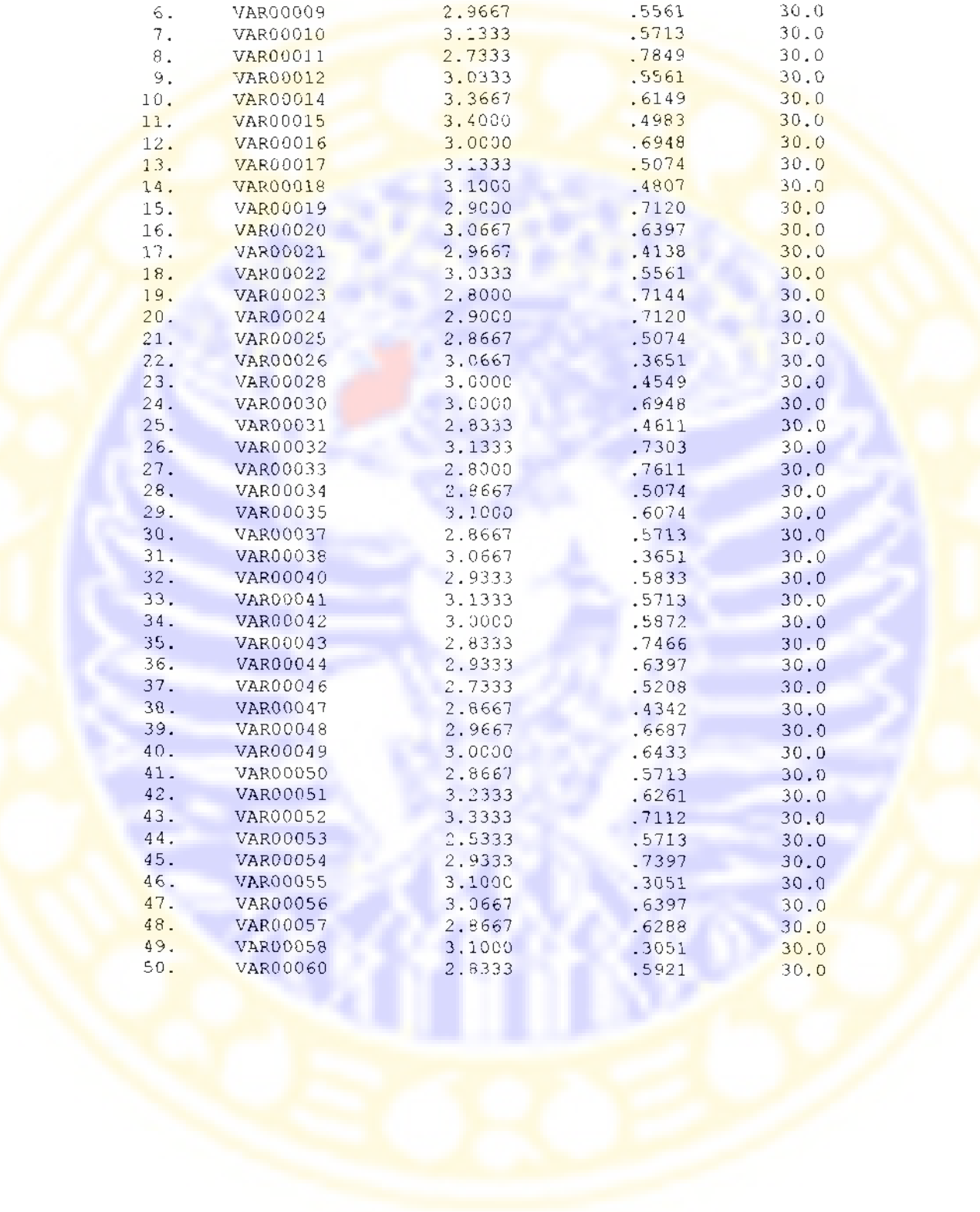
N of Items = 60

Alpha = .9216

**Putaran kedua**

## R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S - S C A L E   ( A L P H A )

		Mean	Std Dev	Cases
1.	VAR00003	3.0000	.5252	30.0
2.	VAR00004	2.7667	.6261	30.0
3.	VAR00005	2.9000	.6618	30.0



4.	VAR00007	3.2667	.5208	30.0
5.	VAR00008	3.3000	.4661	30.0
6.	VAR00009	2.9667	.5561	30.0
7.	VAR00010	3.1333	.5713	30.0
8.	VAR00011	2.7333	.7849	30.0
9.	VAR00012	3.0333	.5561	30.0
10.	VAR00014	3.3667	.6149	30.0
11.	VAR00015	3.4000	.4983	30.0
12.	VAR00016	3.0000	.6948	30.0
13.	VAR00017	3.1333	.5074	30.0
14.	VAR00018	3.1000	.4807	30.0
15.	VAR00019	2.9000	.7120	30.0
16.	VAR00020	3.0667	.6397	30.0
17.	VAR00021	2.9667	.4138	30.0
18.	VAR00022	3.0333	.5561	30.0
19.	VAR00023	2.8000	.7144	30.0
20.	VAR00024	2.9000	.7120	30.0
21.	VAR00025	2.8667	.5074	30.0
22.	VAR00026	3.0667	.3651	30.0
23.	VAR00028	3.0000	.4549	30.0
24.	VAR00030	3.0000	.6948	30.0
25.	VAR00031	2.8333	.4611	30.0
26.	VAR00032	3.1333	.7303	30.0
27.	VAR00033	2.8000	.7611	30.0
28.	VAR00034	2.8667	.5074	30.0
29.	VAR00035	3.1000	.6074	30.0
30.	VAR00037	2.8667	.5713	30.0
31.	VAR00038	3.0667	.3651	30.0
32.	VAR00040	2.9333	.5833	30.0
33.	VAR00041	3.1333	.5713	30.0
34.	VAR00042	3.0000	.5872	30.0
35.	VAR00043	2.8333	.7466	30.0
36.	VAR00044	2.9333	.6397	30.0
37.	VAR00046	2.7333	.5208	30.0
38.	VAR00047	2.8667	.4342	30.0
39.	VAR00048	2.9667	.6687	30.0
40.	VAR00049	3.0000	.6433	30.0
41.	VAR00050	2.8667	.5713	30.0
42.	VAR00051	3.2333	.6261	30.0
43.	VAR00052	3.3333	.7112	30.0
44.	VAR00053	2.5333	.5713	30.0
45.	VAR00054	2.9333	.7397	30.0
46.	VAR00055	3.1000	.3051	30.0
47.	VAR00056	3.0667	.6397	30.0
48.	VAR00057	2.8667	.6288	30.0
49.	VAR00058	3.1000	.3051	30.0
50.	VAR00060	2.8333	.5921	30.0



## RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

## Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00003	146.6333	283.5506	.6784	.9592
VAR00004	146.8667	279.0161	.7850	.9586
VAR00005	146.7333	284.2023	.5013	.9599
VAR00007	146.3667	286.6540	.5047	.9598
VAR00008	146.3333	289.1264	.4090	.9602
VAR00009	146.6667	288.1609	.3897	.9603
VAR00010	146.5000	284.3276	.5798	.9595
VAR00011	146.9000	281.6793	.5136	.9600
VAR00012	146.6000	287.2828	.4369	.9601
VAR00014	146.2667	285.8575	.4612	.9601
VAR00015	146.2333	286.0471	.5655	.9596
VAR00016	146.6333	285.3437	.4260	.9603
VAR00017	146.5000	289.9138	.3273	.9605
VAR00018	146.5333	284.4644	.6865	.9592
VAR00019	146.7333	278.0644	.7267	.9588
VAR00020	146.5667	280.6678	.6882	.9590
VAR00021	146.6667	287.0575	.6131	.9596
VAR00022	146.6000	280.7310	.7935	.9587
VAR00023	146.8333	284.8333	.4347	.9603
VAR00024	146.7333	280.3402	.6283	.9593
VAR00025	146.7667	283.0126	.7355	.9590
VAR00026	146.5667	288.0471	.6169	.9597
VAR00028	146.6333	283.6195	.7833	.9590
VAR00030	146.6333	286.6540	.3693	.9606
VAR00031	146.8000	289.8897	.3645	.9603
VAR00032	146.5000	279.4310	.6497	.9592
VAR00033	146.8333	280.0747	.5956	.9595
VAR00034	146.7667	284.4609	.6490	.9593
VAR00035	146.5333	279.7057	.7753	.9587
VAR00037	146.7667	280.8747	.7637	.9588
VAR00038	146.5667	289.1506	.5268	.9599
VAR00040	146.7000	288.1483	.3706	.9604
VAR00041	146.5000	281.5000	.7302	.9589
VAR00042	146.6333	282.4471	.6604	.9592
VAR00043	146.8000	277.8207	.7010	.9590
VAR00044	146.7000	281.2517	.6602	.9592
VAR00046	146.9000	284.9897	.6008	.9595
VAR00047	146.7667	288.1851	.5056	.9599
VAR00048	146.6667	283.1264	.5445	.9597
VAR00049	146.6333	285.5506	.4536	.9601
VAR00050	146.7667	281.7713	.7157	.9590

## R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S - S C A L E   ( A L P H A )

## Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00051	146.4000	288.9379	.3052	.9608
VAR00052	146.3000	279.5966	.6612	.9592
VAR00053	147.1000	284.3690	.5777	.9596
VAR00054	146.7000	284.0103	.4520	.9603
VAR00055	146.5333	291.0851	.4464	.9602
VAR00056	146.5667	282.1851	.6157	.9594
VAR00057	146.7667	282.6678	.6036	.9594
VAR00058	146.5333	289.1540	.6340	.9597
VAR00060	146.8000	288.0276	.3706	.9604

## Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 50

Alpha = .9604

**Putaran Ketiga**

## R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S - S C A L E   ( A L P H A )

		Mean	Std Dev	Cases
1.	VAR00003	3.0000	.5252	30.0
2.	VAR00004	2.7667	.6261	30.0
3.	VAR00005	2.9000	.6618	30.0
4.	VAR00007	3.2667	.5208	30.0
5.	VAR00008	3.3000	.4661	30.0
6.	VAR00009	2.9667	.5561	30.0
7.	VAR00010	3.1333	.5713	30.0
8.	VAR00011	2.7333	.7849	30.0
9.	VAR00012	3.0333	.5561	30.0
10.	VAR00014	3.3667	.6149	30.0
11.	VAR00015	3.4000	.4983	30.0
12.	VAR00016	3.0000	.6948	30.0
13.	VAR00017	3.1333	.5074	30.0
14.	VAR00018	3.1000	.4807	30.0
15.	VAR00019	2.9000	.7120	30.0
16.	VAR00020	3.0667	.6397	30.0
17.	VAR00021	2.9667	.4138	30.0
18.	VAR00022	3.0333	.5561	30.0

19.	VAR00023	2.8000	.7144	30.0
20.	VAR00024	2.9000	.7120	30.0
21.	VAR00025	2.8667	.5074	30.0
22.	VAR00026	3.0667	.3651	30.0
23.	VAR00028	3.0000	.4549	30.0
24.	VAR00030	3.0000	.6948	30.0
25.	VAR00031	2.8333	.4611	30.0
26.	VAR00032	3.1333	.7303	30.0
27.	VAR00033	2.8000	.7611	30.0
28.	VAR00034	2.8667	.5074	30.0
29.	VAR00035	3.1000	.6074	30.0
30.	VAR00037	2.8667	.5713	30.0
31.	VAR00038	3.0667	.3651	30.0
32.	VAR00040	2.9333	.5833	30.0
33.	VAR00041	3.1333	.5713	30.0
34.	VAR00042	3.0000	.5872	30.0
35.	VAR00043	2.8333	.7466	30.0
36.	VAR00044	2.9333	.6397	30.0
37.	VAR00046	2.7333	.5208	30.0
38.	VAR00047	2.8667	.4342	30.0
39.	VAR00048	2.9667	.6687	30.0
40.	VAR00049	3.0000	.6433	30.0
41.	VAR00050	2.8667	.5713	30.0
42.	VAR00052	3.3333	.7112	30.0
43.	VAR00053	2.5333	.5713	30.0
44.	VAR00054	2.9333	.7397	30.0
45.	VAR00055	3.1000	.3051	30.0
46.	VAR00056	3.0667	.6397	30.0
47.	VAR00057	2.8667	.6288	30.0
48.	VAR00058	3.1000	.3051	30.0
49.	VAR00060	2.8333	.5921	30.0

## RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

## Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00003	143.4000	276.7310	.6828	.9595
VAR00004	143.6333	272.1713	.7927	.9589
VAR00005	143.5000	277.2241	.5117	.9602
VAR00007	143.1333	280.1195	.4903	.9603
VAR00008	143.1000	282.4379	.4010	.9606
VAR00009	143.4333	281.1506	.4010	.9606
VAR00010	143.2667	277.3747	.5904	.9599
VAR00011	143.6667	274.9885	.5122	.9604
VAR00012	143.3667	280.5851	.4318	.9605
VAR00014	143.0333	279.2057	.4552	.9605
VAR00015	143.0000	279.2414	.5674	.9600

VAR00016	143.4000	278.6621	.4222	.9607
VAR00017	143.2667	283.2368	.3187	.9609
VAR00018	143.3000	277.8724	.6761	.9596
VAR00019	143.5000	271.5000	.7216	.9592
VAR00020	143.3333	274.0230	.6849	.9594
VAR00021	143.4333	280.2540	.6144	.9599
VAR00022	143.3667	273.9644	.7967	.9590
VAR00023	143.6000	278.1103	.4330	.9607
VAR00024	143.5000	273.8448	.6190	.9598
VAR00025	143.5333	276.2575	.7365	.9594
VAR00026	143.3333	281.2644	.6156	.9600
VAR00028	143.4000	276.8690	.7836	.9593
VAR00030	143.4000	279.9034	.3678	.9610
VAR00031	143.5667	282.9437	.3727	.9607
VAR00032	143.2667	272.7540	.6488	.9596
VAR00033	143.6000	273.4207	.5935	.9599
VAR00034	143.5333	277.5678	.6573	.9597
VAR00035	143.3000	273.0448	.7733	.9591
VAR00037	143.5333	274.1195	.7660	.9591
VAR00038	143.3333	282.3678	.5245	.9603
VAR00040	143.4667	281.4989	.3627	.9608
VAR00041	143.2667	274.6161	.7391	.9593
VAR00042	143.4000	275.6966	.6613	.9596
VAR00043	143.5667	270.9437	.7094	.9593
VAR00044	143.4667	274.7402	.6502	.9596
VAR00046	143.6667	278.1609	.6047	.9598
VAR00047	143.5333	281.4299	.5025	.9603
VAR00048	143.4333	276.2540	.5505	.9601
VAR00049	143.4000	278.8000	.4527	.9605
VAR00050	143.5333	274.9471	.7212	.9593
VAR00052	143.0667	272.7540	.6674	.9595
VAR00053	143.8667	277.5678	.5801	.9599
VAR00054	143.4667	277.3609	.4477	.9607
VAR00055	143.3000	284.2862	.4430	.9605
VAR00056	143.3333	275.2644	.6249	.9597
VAR00057	143.5333	275.9126	.6046	.9598
VAR00058	143.3000	282.2172	.6465	.9601
VAR00060	143.5667	281.4264	.3605	.9608

## Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 49

Alpha = .9608

### Penggolongan Subyek berdasarkan mean, SD dan median

Variabel	Output					
	Mean	SD	Batas-Batas			
x	147.51	12.93	ST/SB	X >	170.788	
			T/B	155.27	< X <	170.79
			S/C	139.75	< X <	155.27
			R/Brk	124.23	< X <	139.75
			SR/SBrk	X <	124.23	

Variabel	Output		
	Median	Batas-Batas	
Y	139.50	Protean	X > 139.5
		Tradisional	X <= 139.5

#### Keterangan

##### 1. Variabel X

Penggolongan responden ke dalam 5 kelas: (5) sangat tinggi (ST), (4) tinggi (T), (3) sedang (C), (2) rendah (R), dan (1) sangat rendah (SR).

Penggolongan menjadi lima kelas ini menggunakan standar seperti di bawah ini:

- ST/SB =  $X > (\text{Mean} + 1,8 \text{ SD})$
- T/B =  $(\text{Mean} + 0,6\text{SD}) < X < (\text{Mean} + 1,8\text{SD})$
- S =  $(\text{Mean} - 0,6 \text{ SD}) < x < (\text{Mean} + 0,6 \text{ SD})$
- R/TB =  $(\text{Mean} - 1,8 \text{ SD}) < X < (\text{Mean} - 0,6 \text{ SD})$
- SR/STB =  $< (\text{Mean} - 1,8 \text{ SD})$

##### 2. Variabel Y

Penggolongan responden kedalam 2 kelas: (2) Protean dan (1) Tradisional  
Penggolongan menjadi dua kelas ini menggunakan standar seperti dibawah ini:

- Protean =  $X > \text{Median}$
- Tradisional =  $X <= \text{Median}$

## KLASIFIKASI VARIABEL

No	X	Kode	Klasifikasi	Y	Kode	Klasifikasi
1	147	3	Cukup	129	1	Tradisional
2	149	3	Cukup	144	2	Protean
3	147	3	Cukup	122	1	Tradisional
4	160	4	Tinggi	144	2	Protean
5	128	2	Rendah	137	1	Tradisional
6	150	3	Cukup	139	1	Tradisional
7	148	3	Cukup	132	1	Tradisional
8	151	3	Cukup	145	2	Protean
9	190	5	Sangat Tinggi	155	2	Protean
10	149	3	Cukup	130	1	Tradisional
11	146	3	Cukup	130	1	Tradisional
12	148	3	Cukup	150	2	Protean
13	147	3	Cukup	149	2	Protean
14	142	3	Cukup	134	1	Tradisional
15	151	3	Cukup	140	2	Protean
16	135	2	Rendah	117	1	Tradisional
17	118	1	Sangat Rendah	121	1	Tradisional
18	150	3	Cukup	148	2	Protean
19	148	3	Cukup	135	1	Tradisional
20	156	4	Tinggi	163	2	Protean
21	129	2	Rendah	133	1	Tradisional
22	133	2	Rendah	131	1	Tradisional
23	136	2	Rendah	136	1	Tradisional
24	130	2	Rendah	131	1	Tradisional
25	160	4	Tinggi	148	2	Protean
26	154	3	Cukup	148	2	Protean
27	157	4	Tinggi	140	2	Protean
28	153	3	Cukup	134	1	Tradisional
29	143	3	Cukup	127	1	Tradisional
30	131	2	Rendah	125	1	Tradisional
31	123	1	Sangat Rendah	127	1	Tradisional
32	149	3	Cukup	131	1	Tradisional
33	155	3	Cukup	154	2	Protean
34	153	3	Cukup	148	2	Protean
35	151	3	Cukup	135	1	Tradisional
36	152	3	Cukup	143	2	Protean
37	114	1	Sangat Rendah	110	1	Tradisional
38	141	3	Cukup	144	2	Protean
39	144	3	Cukup	131	1	Tradisional
40	151	3	Cukup	145	2	Protean
41	142	3	Cukup	123	1	Tradisional
42	169	4	Tinggi	141	2	Protean
43	170	4	Tinggi	158	2	Protean

No	X	Kode	Klasifikasi	Y	Kode	Klasifikasi
44	182	5	Sangat Tinggi	152	2	Protean
45	153	3	Cukup	144	2	Protean
46	147	3	Cukup	142	2	Protean
47	146	3	Cukup	149	2	Protean
48	139	2	Rendah	128	1	Tradisional
49	177	5	Sangat Tinggi	157	2	Protean
50	141	3	Cukup	140	2	Protean
51	147	3	Cukup	140	2	Protean
52	142	3	Cukup	113	1	Tradisional
53	131	2	Rendah	124	1	Tradisional
54	141	3	Cukup	125	1	Tradisional
55	147	3	Cukup	142	2	Protean
56	142	3	Cukup	125	1	Tradisional
57	155	3	Cukup	141	2	Protean
58	180	5	Sangat Tinggi	158	2	Protean
59	141	3	Cukup	130	1	Tradisional
60	133	2	Rendah	125	1	Tradisional
61	141	3	Cukup	133	1	Tradisional
62	124	1	Sangat Rendah	130	1	Tradisional
63	135	2	Rendah	118	1	Tradisional
64	141	3	Cukup	120	1	Tradisional
65	118	1	Sangat Rendah	104	1	Tradisional
66	136	2	Rendah	132	1	Tradisional
67	158	4	Tinggi	141	2	Protean
68	142	3	Cukup	134	1	Tradisional
69	155	3	Cukup	129	1	Tradisional
70	156	4	Tinggi	142	2	Protean
71	146	3	Cukup	130	1	Tradisional
72	155	3	Cukup	170	2	Protean
73	147	3	Cukup	145	2	Protean
74	165	4	Tinggi	149	2	Protean
75	160	4	Tinggi	147	2	Protean
76	146	3	Cukup	145	2	Protean
77	133	2	Rendah	136	1	Tradisional
78	154	3	Cukup	142	2	Protean
79	148	3	Cukup	136	1	Tradisional
80	147	3	Cukup	123	1	Tradisional
81	143	3	Cukup	148	2	Protean
82	148	3	Cukup	140	2	Protean
83	142	3	Cukup	137	1	Tradisional
84	144	3	Cukup	136	1	Tradisional
85	166	4	Tinggi	140	2	Protean
86	139	2	Rendah	135	1	Tradisional
87	134	2	Rendah	134	1	Tradisional
88	149	3	Cukup	143	2	Protean

No	X	Kode	Klasifikasi	Y	Kode	Klasifikasi
89	150	3	Cukup	141	2	Protean
90	151	3	Cukup	143	2	Protean
91	150	3	Cukup	133	1	Tradisional
92	165	4	Tinggi	148	2	Protean
93	160	4	Tinggi	140	2	Protean
94	166	4	Tinggi	146	2	Protean
95	146	3	Cukup	150	2	Protean
96	141	3	Cukup	126	1	Tradisional
97	139	2	Rendah	129	1	Tradisional
98	146	3	Cukup	130	1	Tradisional
99	153	3	Cukup	141	2	Protean
100	146	3	Cukup	142	2	Protean
101	137	2	Rendah	133	1	Tradisional
102	135	2	Rendah	125	1	Tradisional
103	155	3	Cukup	147	2	Protean
104	147	3	Cukup	132	1	Tradisional
105	148	3	Cukup	140	2	Protean
106	150	3	Cukup	133	1	Tradisional
107	143	3	Cukup	131	1	Tradisional
108	147	3	Cukup	142	2	Protean
109	144	3	Cukup	141	2	Protean
110	139	2	Rendah	137	1	Tradisional
111	146	3	Cukup	127	1	Tradisional
112	121	1	Sangat Rendah	120	1	Tradisional
113	169	4	Tinggi	140	2	Protean
114	184	5	Sangat Tinggi	143	2	Protean
115	146	3	Cukup	145	2	Protean
116	158	4	Tinggi	149	2	Protean
117	154	3	Cukup	142	2	Protean
118	135	2	Rendah	133	1	Tradisional
119	160	4	Tinggi	148	2	Protean
120	154	3	Cukup	141	2	Protean



## UJI NORMALITAS

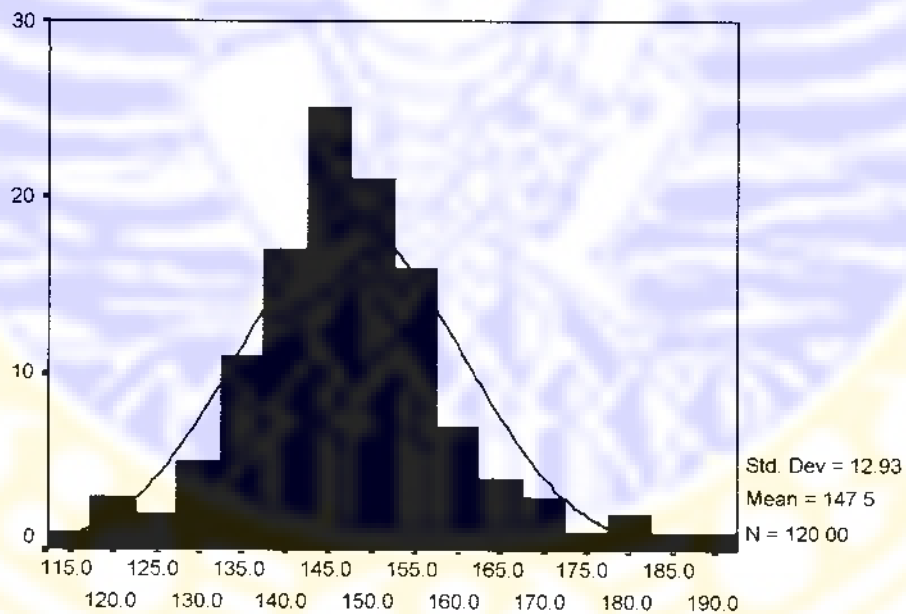
### SIKAP TERHADAP KARIR PROTEAN

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kecerdasan emosional
N		120
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	147.5083
	Std. Deviation	12.9329
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.091
Kolmogorov-Smirnov Z		1.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.201

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



Kecerdasan Emosional

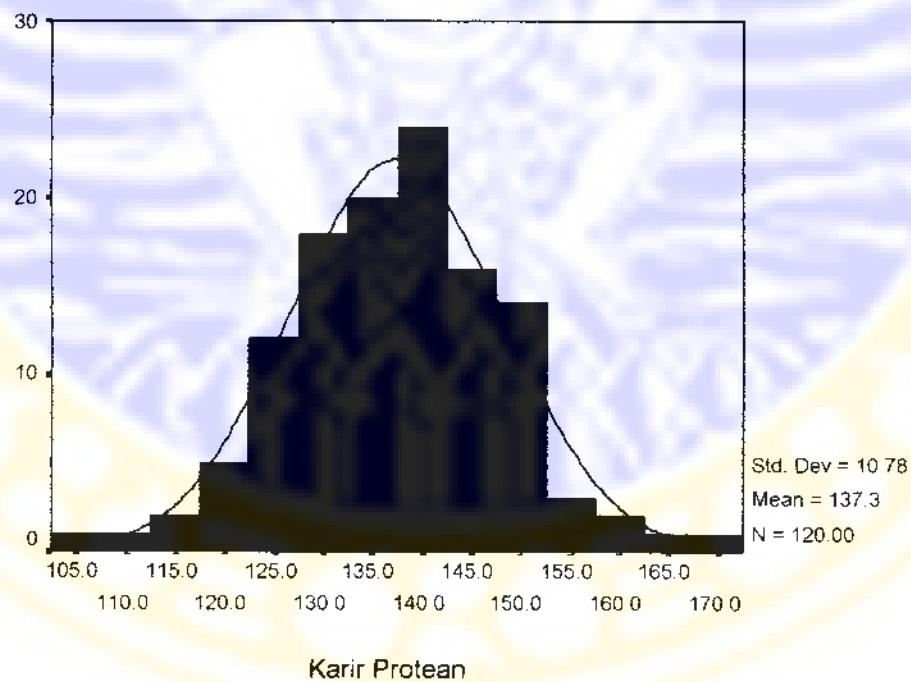
## UJI NORMALITAS KECERDASAN EMOSIONAL

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Karir Protean
N		120
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	137.3250
	Std. Deviation	10.7814
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.056
	Negative	-.098
Kolmogorov-Smirnov Z		1.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



## UJI LINIERITAS

### Curve Fit

MODEL: MOD\_1.

Independent: Kecerdasan Emosional

Dependent	Mth	Rsq	d.f.	F	Sigf	b0	b1	b2
Karir Protean	LIN	.480	118	108.83	.000	52.1492	.5774	
Karir Protean	QUA	.499	117	58.28	.000	-60.449	2.0885	-.0050

Adjusted R Square .47537

Standard Error 7.80906

Analysis of Variance:

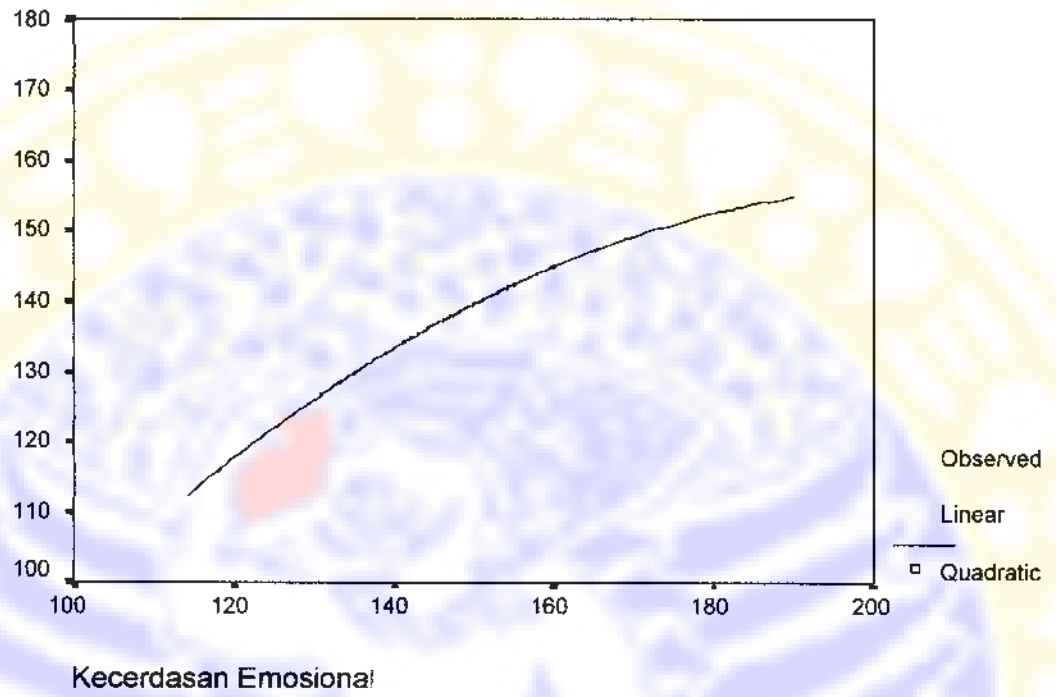
	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	1	6636.5116	6636.5116
Residuals	118	7195.8134	60.9815

F = 108.82833      Signif F = .0000

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	T	Sig T
KEC_EMOS	.577431	.055351	.692664	10.432	.0000
(Constant)	52.149166	8.195858		6.363	.0000

### Karir Protean



**TABEL HASIL KORELASI****Correlations**

		Kecerdasan emosional	Karir Protean
Kecerdasan Emosional	Pearson Correlation	1.000	.693*
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	120	120
Karir Protean	Pearson Correlation	.693*	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	120	120

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

**LEMBAR JUDGES**

1. NAMA : Nurul Hartini, S.Psi.,M.Kes

PEKERJAAN : Dosen Fakultas Psikologi Unair

KOMENTAR :

Item kuesioner Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Karir Protean sudah bagus, tapi perlu diperhatikan lagi urutan pemakaian SPOK (Subyek – Predikat – Obyek – Keterangan).

2. NAMA : Samian, S.Psi

PEKERJAAN : Dosen Fakultas Psikologi Unair

KOMENTAR :

- Hindari Pemakaian kata-kata yang tidak perlu karena akan membuat pernyataan semakin panjang dan membingungkan responden
- Lebih baik pernyataan dibuat singkat jangan lebih dari dua baris
- Jangan banyak menggunakan kata asing atau kata yang tidak semua orang mengerti arti dari kata-kata tersebut

3. NAMA : Fajar Argo Wibowo, S.Psi

PEKERJAAN : Pegawai Swasta (Alumnus Fakultas Psikologi)

KOMENTAR :

- Jangan memakai kata-kata yang mengandung unsur mistik. Contohnya :  
"Saya bisa mengetahui perasaan teman saya dengan melihat sorot matanya"
- Jangan membuat pernyataan yang terlalu panjang, bisa membuat subyek menjawab sembarangan karena malas membaca.
- Hindari pemakaian kata sambung di depan kalimat.

4. NAMA : Rahardian Eka Saputra S.Psi

PEKERJAAN : Pegawai Swasta (Alumnus Fakultas Psikologi)

KOMENTAR :

- Item untuk variabel Sikap terhadap Karir Protean buat lebih aplikatif dengan dunia kerja yang sesungguhnya
- Untuk Item variabel Sikap terhadap Karir Protean harus lebih diperhatikan pemakaian dari tiga komponen sikap yaitu afektif, kognitif dan konatif.
- Usahakan membuat pernyataan sesuai aturan SPOK karena akan memudahkan subyek memahami isi pernyataan

5. NAMA : Bagus SDF, S.Psi

PEKERJAAN : Peg. Coca Cola Tbk (Alumnus Fakultas Psikologi)

KOMENTAR :

- Pakai kalimat yang singkat tapi jelas
- Jangan membuat kalimat yang kurang sesuai dengan indikator yang dipakai

6. NAMA : Anna susanti, ST

PEKERJAAN : Peg. Sampoerna Tbk

KOMENTAR

- Perjelas definisi karir dalam kuesioner sehingga dapat menyamakan persepsi subyek dapat mengisi kuesioner.
- Sesuaikan item dengan aktivitas dunia kerja yang sebenarnya