

**Hubungan Kecerdasan Emosi dan Aktualisasi Diri dengan
Pengembangan Karir Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda
dan Olahraga Kabupaten Tanggamus Lampung**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik
Ibrahim Malang Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh :

SETYA WAHYU UTAMI

NIM : 06410023



**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI
2010**

ABSTRAKSI

Utami, Wahyu Setya. 2010. *Hubungan Kecerdasan Emosi dan Aktualisasi Diri dengan Pengembangan Karir Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tanggamus Lampung*. Skripsi. Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pembimbing: Drs. H. Yahya, MA.

Kata kunci: Kecerdasan Emosi, Aktualisasi diri, Pengembangan Karir.

Dalam kehidupan seseorang melewati berbagai kehidupan pekerjaan atau yang lebih dikenal dengan karir. Karir merupakan seluruh jabatan atau posisi yang diduduki seseorang selama hidupnya. Dalam hal ini karir dianggap sebagai sebuah pencapaian kebutuhan berupa aktualisasi diri dengan cara pendayagunaan seluruh potensi untuk mencapai karir yang diinginkan.

Terdapat salah satu faktor yang berpengaruh menentukan kesuksesan berkarir yaitu Kecerdasan Emosi. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosi yang baik, mampu mengenali emosi diri dan orang lain, bersikap empati dan berorientasi pada sosial yang memungkinkan orang dengan kemampuan ini meraih keberhasilan berkarir.

Tujuan dari penelitian ini adalah 1). Untuk mengetahui tingkat Kecerdasan Emosi Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tanggamus Lampung. 2). Untuk mengetahui tingkat Aktualisasi Diri Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tanggamus Lampung. 3). Untuk mengetahui tingkat Pengembangan Karir Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tanggamus Lampung. 4). Untuk mengetahui apakah ada hubungan Kecerdasan Emosi dan Aktualisasi Diri dengan Pengembangan Karir Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tanggamus Lampung.

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilaksanakan di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tanggamus Lampung dengan jumlah populasi 66 pegawai, dengan melibatkan seluruh populasi yang ada sebagai subjek penelitian. Data pendukung penelitian ini diperoleh melalui wawancara, dokumentasi dan observasi. alat ukur yang digunakan sebagai pengumpulan data adalah kuesioner. Metode analisis data dilakukan dengan teknik regresi berganda dengan menggunakan bantuan SPSS 15 For Windows Evaluation Version.

Dari hasil analisis data menunjukkan tingkat kecerdasan emosi berada pada kategori sangat rendah dari 66 pegawai atau keseluruhan subjek dengan prosentase 100 %. Pada tingkat aktualisasi diri berada pada kategori tinggi dengan prosentase 38% dengan jumlah frekuensi 25 subjek. Sedangkan untuk tingkat pengembangan karir berada pada kategori sangat tinggi dengan prosentase 97% dengan jumlah frekuensi 64 subjek. berdasarkan analisis uji regresi berganda antara kecerdasan emosi dengan pengembangan karir pegawai didapatkan hasil 0,048 dengan taraf signifikansi 0,080 karena $\text{Sig} < \alpha$ ($0,080 < 0,050$). Jadi dapat disimpulkan tidak ada hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosi dan pengembangan karir. Sedangkan hasil analisis uji regresi antara aktualisasi diri dengan pengembangan karir didapatkan hasil 0,048 dengan taraf signifikansi 0,080 karena $\text{Sig} < \alpha$ ($0,080 < 0,050$). Jadi dapat disimpulkan tidak ada hubungan yang signifikan antara aktualisasi diri dan pengembangan karir. Pada uji T Parsial didapatkan hasil untuk variabel kecerdasan emosi sebesar 0,375 dan variabel aktualisasi diri sebesar 0,125. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosi lebih memiliki kontribusi terhadap pengembangan karir dari pada aktualisasi diri dengan nilai 0,375.

Utami, Wahyu Setya, 2010. *The Relationship of the Emotional Intelligence and Self-Actualization and the Career Development of the Employee at Education, Youth and Sport Office, Tanggamus Regency, Lampung*. Skripsi, Faculty of Psychology, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Supervisor: H. Yahya, MA

Keywords: Emotional Intelligence, Self-Actualization, Career Development

Everyone will pass through their life with a work life, or known as career. The career represents whole posts or positions ever tenured by someone during the life being. Career is also considered as an achievement of demand such as self-actualization through the empowerment all potentials to realize it.

A factor which is determining the success is emotional intelligence. Someone with good emotional intelligence is able to acknowledge the emotional rate of self and others, and having willingness to give empathy and social-orientation to help others to pursue for their career success.

The objective of this research is (1) to figure out the emotional intelligence among the employee of The Education, Youth and Sport Office, Tanggamus Regency, Lampung; (2) to understand the self-actualization rate of the employee of The Education, Youth and Sport Office, Tanggamus Regency, Lampung; (3) to acknowledge the career development of the employee of The Education, Youth and Sport Office, Tanggamus Regency, Lampung; and (4) to examine whether the relationship is existed between emotional intelligence and self-actualization in the career development of the employee of The Education, Youth and Sport Office, Tanggamus Regency, Lampung.

Research method is quantitative approach. Research is conducted at The Education, Youth and Sport Office, Tanggamus Regency, Lampung with population rate of 66 employees, involving whole population as research subject. The supporting data have been collected through interview, documentation and observation. The measuring tool of data collection is questionnaire. Data analysis method is multiple regression technique supported by SPSS 15 for Windows of Evaluation Version.

Result of data analysis indicates that emotional intelligence rate of 66 employees or whole subject by 100 % is within very low category. Self-actualization rate remains in high category by 38 % with frequency rate of 25 subjects. Career development rate is in the very high category by 97 % with frequency rate of 64 subjects. Result of multiple regression test analysis between emotional intelligence and employee's career development indicates that the output is 0.048 with 0.080 significance rate because of $\text{Sig} < \alpha$ ($0.080 < 0.050$). It is concluded that the significance relationship is not present between emotional intelligence and career development. Result of regression test analysis between self-actualization and career development shows that the outcome is 0.048 with 0.080 significance rate because of $\text{Sig} < \alpha$ ($0.080 < 0.050$). It is then concluded that the significant relationship is really absent between self-actualization and career development. Results of Partial T Test show that emotional intelligence variable is 0.375 while self-actualization variable is 0.125. The conclusion is that the emotional intelligence has greater contribution to career development rather than self-actualization by 0.375.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebuah survei yang dilakukan di Amerika terhadap 2.300 responden menemukan bahwa para karyawan-karyawan sekarang mempunyai harapan tentang jabatan mereka. Para karyawan mengharapkan lebih banyak dari jabatan-jabatan mereka daripada penghasilan. ini menandakan bahwa mereka memandang pekerjaan sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan pengalaman untuk menghadapi tantangan karir di masa mendatang. (Thomas dalam Moekijat,2007:39).

Dalam literatur kamus Bahasa Inggris istilah pekerjaan menunjuk kepada pengertian *job*, *employment*, *occupation* dan *career*. Namun, setiap kata memiliki makna tersendiri bagi pekerjaan. Kata *job* dan *employment* menekankan kepada kerja yang mendapat imbalan ekonomis. *Occupation* lebih kepada kepuasan pribadi dalam pekerjaannya. Sedangkan *career* menekankan aspek bahwa seseorang memandang pekerjaannya sebagai panggilan hidup tanpa mengesampingkan ketiga aspek diatas. Menurut Vernon G. Zunker dalam bukunya *Career Counseling Applied Concepts of Life Work* (1986) aspek-aspek diatas dewasa ini lebih diistilahkan dengan karir (Winkel dan Hastuti,2007:623-624).

Ada beberapa istilah mengenai karir, yaitu karir merupakan seluruh jabatan yang diduduki seseorang dalam kehidupan kerjanya, bahkan ada yang mengungkapkan karir merupakan suatu keberuntungan (Rifai,2006:280).

Edwin berpendapat karir sebagai rangkaian kegiatan kerja yang terpisah tetapi berkaitan yang memberikan kesinambungan, ketentraman, dan arti dalam hidup seseorang (Edwin, 1984:271).

Sedangkan menurut Sihotang karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan posisi seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang ditetapkan dalam organisasi (2007:205).

Dalam berbagai kajian tentang karir, terdapat gambaran mengenai ambiguitas seseorang dalam perubahan dan menentukan karir pada periode-periode tertentu, (Rivai,2006 : 298), (Santrock,2002: 96), (Moekijat,2007:47), (Justine,2006:163), (Mathis dan Jackson,2002:66), (Edwin,1984:276). Pernyataan tersebut senada seperti yang diungkapkan oleh Lock (1988) bahwa dalam siklus kehidupan kerja seseorang, sebagian besar memasuki beberapa tipe pekerjaan yang mengharuskan individu mengeksplorasi pada banyak pemilihan tentang karir yang mereka inginkan, kondisi tersebut membawa kepada ambiguitas, ketidakpastian dan stres. Dalam sebuah penelitian terhadap individu-individu dikatakan bahwa mereka berubah-ubah dalam pekerjaan-pekerjaan dan tidak memiliki arah dalam eksplorasi dan perencanaan karir mereka (Santrock,2002: 95-96).

Schmidt (1993) menguraikan dalam bukunya bahwa orang akan berganti pekerjaan dan belum tentu dalam lingkup yang sama (dalam Winkel dan Hastuti,2007:625).

Fenomena di atas menggambarkan bahwa periode-periode tertentu seseorang dapat berubah haluan dalam bekerja. Sejatinya permasalahan tersebut harus diselesaikan guna membantu seseorang menemukan kesesuaian kerja. Dewasa ini, banyak organisasi-organisasi berupaya mengatasi permasalahan-permasalahan terkait karir individu, salah satunya dengan cara membentuk departemen yang secara khusus membantu individu dalam menentukan minat dan jalur karir mereka.

Beberapa tokoh MSDM menyebutkan bahwa organisasi memiliki peran penting dalam membantu karir seseorang yaitu dengan memberi nasihat-nasihat dan pengembangan untuk kemajuan demi tujuan-tujuan yang telah disetujui bersama (Moekijat,2007:39). Menurut James W. Walker peran organisasi adalah menggerakkan individu melalui jalur karir untuk mengembangkan kemampuan yang diperlukan guna mengisi tingkat dan tipe pekerjaan manajemen yang terdapat dalam organisasi (Justine,2006:161). Asumsi dasar atas peran ini adalah perusahaan memiliki kewajiban untuk memanfaatkan semaksimal mungkin kemampuan karyawan dan memberikan semua karyawan kesempatan untuk tumbuh dan menyadari potensi mereka serta mengembangkan karir yang mereka inginkan. Maka sebagai hasilnya, banyak perusahaan dan instansi yang mulai mengungkapkan tentang perlunya program pengembangan karir (Justine,2006:160-16).

Sebuah catatan bahwa lebih dari tiga puluh tahun menemukan bahwa perencanaan dan pengembangan karir telah menjadi kegiatan yang penting dalam dunia bisnis dan industri. Tujuan program-program tersebut yaitu membantu para karyawan dalam menganalisis kemampuan dan minat mereka untuk menyepadankan kebutuhan personal dalam pertumbuhan dan pengembangan mereka dengan kebutuhan organisasi. Pengembangan karir juga merupakan alat bagi manajemen untuk meningkatkan sikap karyawan, produktifitas kerja dan kepuasan karyawan (Mangkuprawira,2004:181). Serta dapat pula menumbuhkan komitmen pada karyawan (Desler,2009:7).

Sistem program pengembangan karir merupakan usaha secara formal dan terorganisir serta terencana untuk mencapai kepentingan karir individu dengan organisasi secara keseluruhan (Ambar dan Rosidah,2003:182).

Menurut Rivai pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu dalam rangka mencapai karier yang diinginkan dan merupakan suatu pendekatan-pendekatan kegiatan secara formal untuk peningkatan-peningkatan atau perbaikan-perbaikan, pertumbuhan, kepuasan kerja, menambah pengetahuan dan kemampuan individu (Rivai,2006 : 290).

Edwin berpendapat bahwa program pengembangan karir harus mengandung tiga unsur utama yaitu, membantu para karyawan dalam dalam menilai kebutuhan karir internal, mengembangkan dan menyiarkan kesempatan karir yang tersedia dalam organisasi, dan menghubungkan kebutuhan dan kemampuan karyawan terhadap kesempatan karir (1984:278).

Berikut merupakan fokus pandangan tradisional dan modern mengenai program pengembangan karir :

Tabel. 1.1

Aktivitas SDM	Fokus tradisional	Fokus modern
Perencanaan SDM	Menganalisis pekerjaan, ketrampilan, tugas saat ini dan mendatang	Menambahkan informasi kepada data mengenai minat orang dan pilihan
Pelatihan dan pengembangan	Memberikan kesempatan untuk mempelajari, ketrampilan, informasi dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan.	Memberikan informasi jalur karir, menambahkan orientasi pertumbuhan tiap perorangan
Penilaian prestasi	Memberikan peringkat atau penghargaan	Menambahkan rencana pengembangan dan penetapan sasaran perorangan
Perekrutan dan penempatan	Mencocokkan kebutuhan organisasi dengan orang yang memenuhi syarat	Mencocokkan orang dan pekerjaan berdasarkan pada sejumlah minat karir karyawan
Kompensasi dan tunjangan	Memberikan penghargaan untuk waktu, produktifitas, bakat dan lainnya	Menambahkan aktifitas yang tidak berhubungan dengan pekerjaan untuk diberi penghargaan.

Sumber: Gary Dessler. Human Resource Management. Edisi kesepuluh jilid 2. 2009:5.

Schein (1993) mengungkapkan bahwa perencanaan dan pengembangan karir mampu mengembangkan seseorang terhadap pekerjaan yang lebih jelas, talenta, motif, kemampuan, kebutuhan, sikap dan nilai yang dimilikinya (dalam Justine, 2006:166).

Secara teknis pengembangan karir memiliki fungsi yang berakibat timbal balik antara pemimpin dan karyawan, yaitu pemimpin memberikan perangkat, lingkungan dan pengembangan keahlian bagi karyawan, lalu karyawan melayani dan membangun perusahaan menjadi potensial (Desler, 2009:7). Dengan demikian pengembangan karir tidak saja memberi manfaat kepada individu tetapi juga memberikan manfaat kepada organisasi terkait.

Terdapat faktor-faktor yang membentuk dan mengembangkan karir seseorang selain yang bersifat manajerial, yaitu faktor orang tua, pendidikan, kelompok, jenis kelamin, teman sebaya (Moekijat,2007:13), nilai kehidupan, intelegensi, bakat dan minat, jasmani, masyarakat, status sosial, tuntutan peran jabatan (Winkel dan Hastuti,2007:647-655), konsep diri, kepribadian dan pemilihan serta orientasi (Santrock,2002:94).

Selain faktor-faktor di atas, terdapat faktor lain yang berperan membentuk dan menentukan karir seseorang adalah kecerdasan emosi. Ini berdasarkan temuan Schein terhadap penelitian yang ditunjukkan bahwa orang dengan posisi atau karir yang tinggi memperlihatkan tiga kemampuan, yaitu kemampuan analitikal, interpersonal dan kemampuan emosional (Dalam justine,2006:167).

Dua kemampuan yang diungkap Schien diantaranya adalah kemampuan interpesonal dan emosional yang merupakan dimensi dari kecerdasan emosi yaitu, indikator penentu keberhasilan seseorang dalam berkarir. Hasil Penelitian Schein diperkuat dengan hasil riset di Amerika pada tahun 1918 dan dalam pengkajiannya ditemukan bahwa suatu inti kemampuan pribadi yang terbukti menjadi kunci utama keberhasilan adalah kecerdasan emosi (Ginangjar Agustian,2007:6-7).

Kecerdasan emosi adalah kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotifasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain (Goleman,2005:512).

Beberapa pendapat mengenai konsep kecerdasan emosional menekankan bahwa *Emotional Intelligence* (kecerdasan emosional) dapat diperbaiki melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman (Goleman,2009:45), dengan demikian kecerdasan emosi dapat berkembang sesuai yang diinginkan oleh individu masing-masing (Ginanjar Agustian,2007:8), sehingga kecerdasan emosi yang merupakan bentuk intelegensi dalam mengelola emosi menjadi suatu keuntungan dalam berbagai hal termasuk pada keberhasilan karir seseorang.

Banyak penelitian yang mengkaji kecerdasan emosi sebagai faktor penentu keberhasilan berkarir, salah satu riset yang dilakukan oleh Linda Keegan seorang vice president bidang pengembangan eksekutif Citibank menyimpulkan , “Bahwa saat ini banyak orang yang memiliki pendidikan dan jabatan tinggi ternyata mandek dalam karirnya ini dikarenakan mereka memiliki kecerdasan emosi yang rendah” (Ginanjar Agustian, 2007 : 8).

Survei lain dilakukan oleh Goleman dengan hasil mengejutkan, bahwa banyak orang yang cerdas dalam arti terpelajar tetapi tidak memiliki kecerdasan emosi, ternyata bekerja menjadi bawahan orang yang ber-IQ lebih rendah tetapi unggul dalam ketrampilan emosi (2005:512). Maka dapat dimaknai (Ginanjar Agustian,2007:xvi) bahwa seseorang yang memiliki kecerdasan intelegensi yang tinggi dalam kehidupannya tidak memiliki keberhasilan yang lebih tinggi dari seseorang yang memiliki intelegensi biasa-biasa saja. Tapi sebaliknya, seseorang yang mempunyai intelegensi biasa saja justru memiliki prestasi yang lebih tinggi dan menjadi bintang-bintang kinerja. Ini jelas menepis anggapan bahwa dengan

kecerdasan intelektual semata cukup menunjang kesuksesan seseorang dalam berkarir.

Saat ini banyak sekali pelatihan-pelatihan kecerdasan emosi yang dilakukan oleh banyak perusahaan yang sadar bahwa ketrampilan kecerdasan emosi adalah komponen vital dalam manajemen perusahaan apapun. Seorang manajer telekomunikasi swedia dan linda keegan, vice president mengatakan, "*kecerdasan emosi harus menjadi alasan mendasar dalam setiap pelatihan*" (Goleman,2005:11).

Sebuah survei selama tahun 1997 terhadap praktek *benchmarking* di perusahaan besar-perusahaan besar yang dilakukan oleh american society for training and development, menemukan bahwa empat diantara lima perusahaan kini tengah mencoba menerapkan kecerdasan emosi kepada karyawannya, yaitu melalui pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja dan proses seleksi (Goleman,2005:12).

Sebuah studi lainnya tentang apa yang dicari oleh perusahaan dari MBA menghasilkan hampir sama yaitu tiga kemampuan yang paling diinginkan adalah ketrampilan berkomunikasi, ketrampilan antar pribadi dan inisiatif. hanya sedikit yang menginginkan bakat sekolah yaitu ketrampilan membaca, menghitung dan menulis (Goleman,2005:20). Kesimpulan dari penelitian-penelitian tersebut menyatakan bahwa perusahaan-perusahaan sekarang menekankan pelatihan pada aspek kecerdasan emosi yang dapat menunjang kinerja dan karir karyawan, serta dapat memberi manfaat kepada peningkatan produktifitas perusahaan.

Pada dasarnya kecerdasan emosi seseorang mengandung motif yang sama, di dalamnya terdapat kemampuan mengelola diri yang intinya berangkat dari kemampuan mengenali diri sendiri. Ketika mampu mengenali diri sendiri maka seharusnya mampu dan mengelola emosinya dengan baik.. Setelah mereka mampu mengendalikan dan mengenali emosinya secara baik dan memotivasi dirinya untuk berprestasi, demikian seseorang dengan kecerdasan emosi yang baik maka dapat membantu dalam berkarir dan mengarahkan kepada aktualisasi diri.

Kebutuhan akan aktualisasi diri melalui karir, merupakan salah satu pilihan yang banyak diambil oleh seseorang saat ini, terutama dengan makin terbukanya kesempatan untuk meraih jenjang karir yang tinggi. Dengan keadaan demikian, seseorang merasa bekerja dan berkarir adalah hal yang sangat bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri. Maslow mengungkapkan bahwa kebutuhan akan aktualisasi diri adalah hasrat individu untuk menjadi orang yang sesuai dengan keinginan dan potensi yang dimilikinya (dalam Koeswara,1991:125).

Dengan berkarir maka seseorang dapat berkarya, berkreasi, mencipta, mengekspresikan diri, mengembangkan diri dan orang lain, menghasilkan sesuatu, serta mendapatkan penghargaan, penerimaan, prestasi merupakan bagian dari proses penemuan dan pencapaian beraktualisasi diri.

Kecenderungan individu untuk beraktualisasi salah satunya dengan cara berkarir didasari atas teori hirarki kebutuhan Maslow, bahwa seseorang memiliki kebutuhan penghargaan diri dan arah untuk mencapai jenjang yang lebih tinggi (dalam Alwisol, 2007: 241).

Menurut Maslow aktualisasi adalah perkembangan atau perwujudan potensi dan kapasitas secara penuh (dalam Syamsu, 2007: 160).

Sedangkan Schultz mendefinisikan aktualisasi sebagai perkembangan yang paling tinggi dan penggunaan semua bakat, pemenuhan semua kualitas dan kapasitas (1993: 93).

Menurut Maslow jalur pencapaian aktualisasi dibagi menjadi dua, yaitu melalui pengembangan diri dan pengalaman puncak (*peak experience*) (dalam Alwisol, 2007: 250). Jika dihubungkan dengan salah satu variabel penelitian ini yaitu, pengembangan karir. Terdapat hubungan logis yang mengarah kepada pencapaian aktualisasi dengan jalan pengembangan diri, adalah dengan adanya perubahan-perubahan kearah yang positif baik berupa jabatan yang tinggi ataupun keberhasilan-keberhasilan dalam berkarir ataupun terlihat dari sikap mereka terhadap pekerjaannya, seperti (Schultz, 1993: 102) mencintai dan membaktikan hidupnya pada pekerjaan, tugas, kewajiban atau sesuatu yang mereka pandang penting, melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan memiliki rasa bertanggung jawab, serta bekerja keras terhadap pekerjaannya.

Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada tanggal 27 Agustus 2010 kepada beberapa pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Tanggamus, terdapat permasalahan umum dan

lumrah dengan pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai setempat yang berhubungan dengan kecerdasan emosi yaitu adanya temuan beberapa pegawai yang mangkir kerja, pegawai yang datang terlambat dan tidak disiplin. Ini mengindikasikan bahwa dimensi kecerdasan emosi berupa kesadaran diri, pengaturan diri dan motifasi mereka kurang baik. Jika melihat hasil kesimpulan penelitian-penelitian tentang kecerdasan emosi, betapa pentingnya kecerdasan emosi dalam bekerja sehingga hal-hal yang tidak diinginkan seperti kasus diatas dapat dihindari.

Sedangkan problematika karir didapati pada gambaran struktural penataan dan penempatan pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten (Pemkab) Tanggamus yang terkesan amburadul. Pernyataan wawancara tersebut diperkuat dengan data yang peneliti dapatkan dari dokumentasi internet bahwa banyak penempatan sejumlah pejabat maupun staf di sana yang tidak sesuai dengan jenjang kepangkatan maupun golongan (diakses 3 April 2010, <http://www.pewarta-kabarindonesia.blogspot.com>).

Pada departemen setempat, terdapat pula perpindahan tugas dan jabatan, atau lebih dikenal dengan mutasi, demosi, dan promosi yang merupakan program formal dari departemen. Aktivitas tersebut merupakan upaya mengembangkan kinerja karyawan dan meningkatkan produktifitas departemen. Diadakannya kegiatan-kegiatan tersebut berimbas pada pegawai berupa peningkatan dan pengembangan kinerja serta karir sebagai salah satu usaha beraktualisasi diri. Namun ada pula yang gagal mengelola karir mereka.

Dari gambaran latar belakang di atas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian pada pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Keolahragaan Kabupaten Tanggamus yang berkaitan dengan, “ Hubungan Kecerdasan Emosi dan Aktualisasi Diri dengan Pengembangan Karir Pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Keolahragaan Kabupaten Tanggamus Lampung”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat Kecerdasan Emosi Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tanggamus Lampung ?
2. Bagaimana tingkat Aktualisasi Diri Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tanggamus Lampung ?
3. Bagaimana tingkat Pengembangan Karir Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tanggamus Lampung ?
4. Apakah ada hubungan Kecerdasan Emosi dengan Pengembangan Karir Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tanggamus Lampung ?
5. Apakah ada hubungan Aktualisasi Diri dengan Pengembangan Karir Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tanggamus Lampung ?

C. Tujuan Penelitian

Dengan rumusan masalah diatas, maka secara umum tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui tingkat Kecerdasan Emosi Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tanggamus Lampung ?
2. Untuk mengetahui tingkat Aktualisasi Diri Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tanggamus Lampung?
3. Untuk mengetahui tingkat Pengembangan Karir Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tanggamus Lampung ?
4. Untuk mengetahui adakah hubungan Kecerdasan Emosi dengan Pengembangan Karir Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tanggamus Lampung?
5. Untuk mengetahui adakah hubungan Aktualisasi Diri dengan Pengembangan Karir Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tanggamus Lampung?

D. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberi manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan memperkaya wacana mengenai kecerdasan emosi dan aktualisasi diri dengan pengembangan karir khususnya pada pegawai Dinas Pendidikan

Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Tanggamus Lampung. Dengan pengetahuan ini, diharapkan juga dapat meningkatkan segala hal yang berhubungan dengan kecerdasan emosi dan aktualisasi diri terhadap pengembangan karir.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini berupaya membantu individu untuk mengenali potensi kecerdasan emosi, yang berperan membantu dalam mencapai aktualisasi diri dan pengembangan karirnya. Serta dapat dimanfaatkan bagi instansi ataupun elemen masyarakat sebagai bahan dalam mengembangkan diri melalui penelitian yang telah dilakukan.

E. Sistematika Penelitian

Penyusunan dan penulisan hasil penelitian yang dilakukan mempunyai sistematika sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Dalam bab ini diuraikan mengenai: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II Landasan Teori

Dalam bab ini menjabarkan teori yang melandasi penelitian ini

BAB III Metode Penelitian

Dalam bab ini terdiri dari populasi penelitian, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, operasional variabel, dan metode analisis data.

BAB IV Analisis dan Pembahasan

Dalam bab ini berisi tentang hasil analisis yang diperoleh secara rinci disertai dengan langkah-langkah analisis data yang dilakukan.

BAB V Penutup

Bab ini berisi kesimpulan dan saran.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. KECERDASAN EMOSI

1.1 Pengertian Emosi

Dalam Goleman Oxford English Dictionari mendefenisikan emosi sebagai setiap kegiatan atau pergolakan pikiran, perasaan, nafsu, setiap keadaan mental yang hebat atau meluap-luap (2009:411). Daniel Goleman (2005:411) mengemukakan beberapa macam emosi, yaitu : amarah, kesedihan, rasa takut, kenikmatan, cinta, terkejut, jengkel, malu.

Wedge mendefenisikan emosi sebagai kecenderungan untuk memiliki perasaan yang khas bila berhadapan dengan objek tertentu dalam lingkungannya. Crow dan Crow mengartikan emosi sebagai suatu keadaan yang bergejolak pada diri individu yang berfungsi sebagai *inner adjustment* (penyesuaian dari dalam) terhadap lingkungan untuk mencapai kesejahteraan dan keselamatan individu. (dalam Alex,2003: 399-400)

Seperti yang telah diuraikan diatas, bahwa semua emosi pada dasarnya adalah dorongan untuk bertindak. Jadi berbagai macam emosi itu mendorong individu untuk memberikan respon atau bertingkah laku terhadap stimulus yang ada. Penelitian yang dilakukan oleh Paul Ekman mengungkapkan bahwa ekspresi wajah tertentu (marah, takut, sedih dan tenang) dikenali oleh bangsa seluruh dunia dengan budaya masing-masing, termasuk bangsa-bangsa yang buta huruf yang tidak tercemari film dan

televisi. Sehingga menandakan adanya universalitas perasaan tersebut (dalam Goleman,2009:412).

Menurut Coleman dan Hammen pekerjaan (Winkel dan Hastuti,2007:623-624) setidaknya ada empat fungsi emosi dalam kehidupan, yaitu:

1. Emosi berfungsi sebagai pembangkit energi (*energizer*).
2. Emosi berfungsi sebagai pembawa informasi (*messenger*).
3. Emosi berfungsi sebagai komunikasi intrapersonal dan interpersonal.
4. Emosi berfungsi sebagai informasi tentang keberhasilan yang telah dicapai.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa emosi adalah suatu perasaan yang mendorong individu untuk merespon atau bertindak laku khas terhadap stimulus (lingkungannya), baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya.

2.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Salovey dan Mayer mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan memantau perasaan sosial yang melibatkan kemampuan pada orang lain, memilah-milah semuanya dan menggunakan informasi ini untuk membimbing pikiran dan tindakan (Shapiro,2001:8).

Menurut Gardner kecerdasan pribadi terdiri dari kecerdasan antar pribadi yaitu kemampuan untuk memahami orang lain, apa yang

memotivasi mereka, bagaimana mereka bekerja, bagaimana bekerja bahu-membahu dengan kecerdasan. Sedangkan kecerdasan intra pribadi adalah kemampuan yang korelatif, tetapi terarah ke dalam diri. Kemampuan tersebut adalah kemampuan membentuk suatu model diri sendiri yang teliti dan mengacu pada diri serta kemampuan untuk menggunakan modal tadi sebagai alat untuk menempuh kehidupan secara efektif (dalam Goleman,2009:52).

Dalam rumusan lain Gardner menyatakan bahwa inti kecerdasan antar pribadi itu mencakup kemampuan untuk membedakan dan menanggapi dengan tepat suasana hati, temperamen, motivasi dan hasrat orang lain.” Dalam kecerdasan antar pribadi yang merupakan kunci menuju pengetahuan diri, ia mencantumkan “akses menuju perasaan-perasaan diri seseorang dan kemampuan untuk membedakan perasaan-perasaan tersebut serta memanfaatkannya untuk menuntun tingkah laku (dalam Goleman,2009:53).

Berdasarkan kecerdasan yang dinyatakan oleh Gardner tersebut, Salovey (dalam Goleman,2009:57) memilih kecerdasan interpersonal dan kecerdasan intrapersonal untuk dijadikan sebagai dasar untuk mengungkap kecerdasan emosional pada diri individu. Menurutnya kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain (empati) dan kemampuan untuk membina hubungan (kerjasama) dengan orang lain.

Gardner dalam bukunya yang berjudul *Frame Of Mind* (dalam Goleman,2009:50-53) mengatakan bahwa bukan hanya satu jenis kecerdasan yang monolitik yang penting untuk meraih sukses dalam kehidupan, melainkan ada spektrum kecerdasan yang lebar dengan tujuh varietas utama yaitu linguistik, matematika/logika, spasial, kinestetik, musik, interpersonal dan intrapersonal. Kecerdasan ini dinamakan oleh Gardner sebagai kecerdasan pribadi yang oleh Daniel Goleman disebut sebagai kecerdasan emosional.

Menurut Goleman (2005:512), kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi (*to manage our emotional life with intelligence*); menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya (*the appropriateness of emotion and its expression*) melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial.

Menurut Robert. K. Cooper (dalam Diana,2007:4) menjawab kecerdasan emosi sebagai kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya serta kepekaan emosi sebagai energi, informasi, koneksi dan pengaruh manusiawi.

Dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kecerdasan emosional adalah kemampuan dasar mengenali emosi, serta mampu mengelola dan untuk mengatur emosi diri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain (empati) dan kemampuan untuk membina hubungan (ketrampilan sosial) dengan orang lain.

3.1 Faktor Kecakapan Kecerdasan Emosional

Kecakapan emosi adalah kecakapan hasil belajar yang didasarkan pada kecerdasan emosi. Goleman mengutip Salovey menempatkan kecerdasan pribadi Gardner dalam definisi dasar tentang kecerdasan emosional yang dicetuskannya dan memperluas kecakapan tersebut menjadi lima kemampuan utama (Goleman,2009:58), yaitu :

a. Mengenal Emosi Diri

Mengenal emosi diri sendiri merupakan suatu kemampuan untuk mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi. Kemampuan ini merupakan dasar dari kecerdasan emosional, para ahli psikologi menyebutkan kesadaran diri sebagai metamood, yakni kesadaran seseorang akan emosinya sendiri. Menurut Mayer kesadaran diri adalah waspada terhadap suasana hati maupun pikiran tentang suasana hati, bila kurang waspada maka individu menjadi mudah larut dalam aliran emosi dan dikuasai oleh emosi (dalam Goleman,2009:64). Sedangkan menurut Goleman kesadaran diri adalah mengetahui apa yang dirasakan pada suatu saat dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri (2005:513)

Kesadaran diri dimulai dengan penyesuaian diri terhadap aliran perasaan yang terus ada dalam diri, kemudian mengenali bagaimana emosi-emosi membentuk persepsi. Kesadaran diri memang belum menjamin penguasaan emosi, namun merupakan salah satu prasyarat

penting untuk mengendalikan emosi sehingga individu mudah menguasai emosi.

b. Pengaturan diri

Menurut Goleman mendefinisikan pengaturan diri dengan menangani emosi kita sedemikian sehingga berdampak positif kepada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya sesuatu sasaran dan mampu pulih kembali dari tekanan emosi (2005:514). Pengaturan diri juga merupakan kemampuan individu dalam menangani perasaan agar dapat terungkap dengan tepat atau selaras, sehingga tercapai keseimbangan dalam diri individu. Kemampuan ini mencakup kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepaskan kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat-akibat yang ditimbulkannya serta kemampuan untuk bangkit dari perasaan-perasaan yang menekan. Menjaga agar emosi yang merisaukan tetap terkendali merupakan kunci menuju kesejahteraan emosi. Emosi berlebihan, yang meningkat dengan intensitas terlampau lama akan mengoyak kestabilan kita (Goleman,2009:77-78). Kendali diri tidak harus menyangkal atau menekan suasana yang “buruk”, karna emosi yang negatif (marah, sedih dan takut) dapat menjadi sumber kreatifitas dan motivasi yang sangat kuat untuk mengisaratkan bagaimana memilih untuk mengungkapkan perasaan.

c. Memotivasi Diri Sendiri

Motivasi berarti menggunakan hasrat kita yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun seseorang menuju sasaran, membantu kita mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif dan untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi (Goleman,2005:514).

Untuk mendapatkan prestasi harus dilalui dengan dimilikinya motivasi dalam diri individu, yang berarti memiliki ketekunan untuk menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati, serta mempunyai perasaan motivasi yang positif, yaitu antusiasisme, gairah, optimis dan keyakinan diri.

d. Empati (mengenali emosi orang lain)

Kemampuan berempati adalah kemampuan untuk mengetahui bagaimana perasaan orang lain, mampu memahami persepektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang (Goleman,2005:514). Menurut Goleman (2009:57) kemampuan seseorang untuk mengenali orang lain atau peduli, menunjukkan kemampuan empati seseorang. Individu yang memiliki kemampuan empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa-apa yang dibutuhkan orang lain sehingga ia lebih mampu menerima sudut pandang orang lain, peka terhadap perasaan orang lain dan lebih mampu untuk mendengarkan orang lain.

Rosenthal dalam penelitiannya menunjukkan bahwa orang-orang yang mampu membaca perasaan dan isyarat non verbal lebih mampu menyesuaikan diri secara emosional, lebih populer, lebih mudah beraul, dan lebih peka (dalam Goleman,2009:136). Nowicki, ahli psikologi menjelaskan bahwa anak-anak yang tidak mampu membaca atau mengungkapkan emosi dengan baik akan terus menerus merasa frustrasi (dalam Goleman,2009:172). Seseorang yang mampu membaca emosi orang lain juga memiliki kesadaran diri yang tinggi. Semakin mampu terbuka pada emosinya sendiri, mampu mengenal dan mengakui emosinya sendiri, maka orang tersebut mempunyai kemampuan untuk membaca perasaan orang lain.

e. Ketrampilan Sosial

Menurut Goleman (2005 : 514) keterampilan sosial berarti menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial, berinteraksi dengan lancar, menggunakan keterampilan-keterampilan ini untuk mempengaruhi dan memimpin, bermusyawarah dan menyelesaikan perselisihan dan untuk bekerja sama dan bekerja dalam tim.

Kemampuan dalam membina hubungan atau ketrampilan sosial merupakan suatu keterampilan yang menunjang popularitas, kepemimpinan dan keberhasilan antar pribadi (Goleman,2009:59).

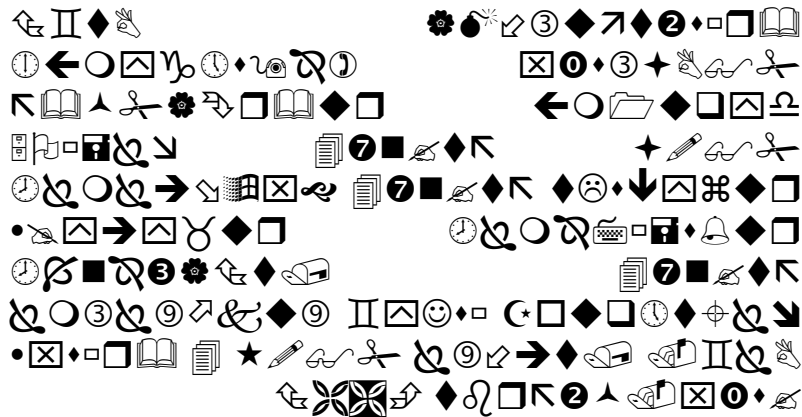
Salah satu kunci keterampilan sosial adalah seberapa baik atau buruk seseorang mengungkapkan perasaan sendiri. Oleh sebab itu, untuk dapat menguasai keterampilan untuk berhubungan dengan orang lain (keterampilan sosial) dibutuhkan kematangan dua keterampilan emosional yang lain, yaitu pengendalian diri dan empati.. Orang yang cerdas secara sosial seolah-olah mampu membaca orang dengan akurat. Dan bisa mengetahui persis apa isi hati, suasana hati dan keinginan orang lain. Karena itu ia dengan mudah menyesuaikan diri, mengambil hati, mempengaruhi, dan termasuk memimpin orang lain.

Orang-orang yang hebat dalam keterampilan membina hubungan ini akan sukses dalam bidang apapun. Orang berhasil dalam pergaulan karena mampu berkomunikasi dengan lancar pada orang lain. Orang-orang ini populer dalam lingkungannya dan menjadi teman yang menyenangkan karena kemampuannya berkomunikasi (Goleman,2009:59).

4.1 Kecerdasan Emosi Dalam Perspektif Islam

Kecerdasan emosional dapat diartikan dengan kemampuan untuk mengendalikan dan mengenal emosi serta mengarahkannya ke pada hal-hal yang lebih positif. Seseorang dapat melakukan sesuatu dengan didorong oleh emosi, dalam arti bagaimana yang bersangkutan dapat menjadi begitu rasional di suatu saat dan menjadi begitu tidak rasional pada saat yang lain. Dengan demikian tidak setiap orang dapat memberikan respon yang sama terhadap kecenderungan emosinya. Seseorang yang mampu mensinergikan

potensi intelektual dan potensi emosionalnya berpeluang menjadi manusia-manusia utama dilihat dari berbagai segi. Allah berfirman dalam al-Quran :



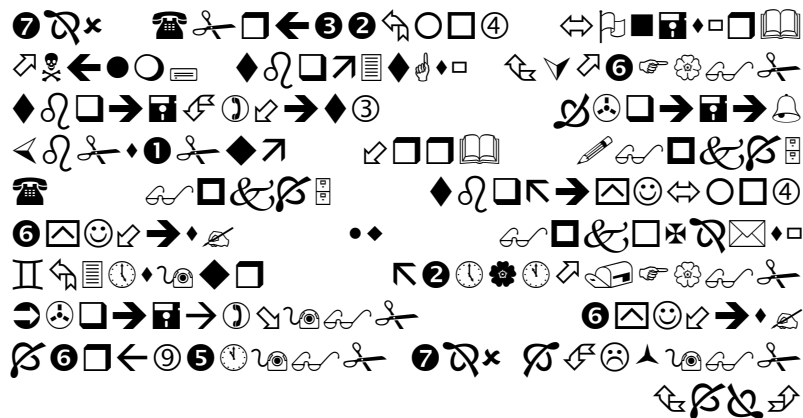
Artinya:

“Maka pernahkah kamu melihat orang yang menjadikan hawa nafsunya sebagai tuhannya, dan Allah membiarkannya sesat berdasarkan ilmu-Nya dan Allah telah mengunci mati pendengaran dan hatinya dan meletakkan tutupan atas penglihatannya? Maka siapakah yang akan memberinya petunjuk sesudah Allah (membiarkannya sesat). Maka mengapa kamu tidak mengambil pelajaran” (Q.S.al-Jatsiyah.45:23).

Ghazali dalam Suharsono (2005 : 113-114) mengemukakan bahwa manusia dibagi menjadi empat kelompok. Pertama, orang yang tidak menyadari dirinya tidak tahu, yakni orang-orang yang benar-benar tidak tahu tentang berbagai permasalahan. Kedua, orang yang tidak menyadari bahwa dirinya tahu adalah orang yang mengetahui berbagai hal. Ketiga, orang yang menyadari bahwa dirinya tidak tahu dan keempat, orang yang menyadari dirinya tahu. Orang dengan tipe demikian memiliki intelegensi yang tinggi namun lemah dalam kesadaran dirinya sendiri atau terhadap orang lain.

Isyarat di atas identik dengan pengetahuan tentang diri sendiri, dengan kata lain mengetahui potensi dan kemampuan yang dimiliki sendiri, mengetahui kekurangan dan kelemahan, juga emosi serta perasaan. Jika

kemampuan tersebut dimiliki oleh individu, maka setiap orang mampu mendayagunakan, mengendalikan, mengekspresikan dan mengkomunikasikan dirinya terhadap orang lain dengan baik. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT yang menjelaskan tentang ekisistensi kecerdasan emosi:



Artinya:

“Maka apakah mereka tidak berjalan di muka bumi, lalu mereka mempunyai hati yang dengan itu mereka dapat memahami atau mempunyai telinga yang dengan itu mereka dapat mendengar. Karena sesungguhnya bukanlah mata itu yang buta, tetapi yang buta, ialah hati yang di dalam dada”. (Q.S.al-Haj 22:46)

Kecerdasan emosi tidak hanya berfungsi untuk mengendalikan diri, lebih dari itu kemampuan dalam mengekspresikan ide, konsep dan kemampuan yang berkaitan dengan dayaguna emosi, adalah suatu potensi yang telah ada pada fitrah manusia. Melalui kemampuan tersebut memungkinkan untuk terbentuknya hubungan silaturahmi, kerjasama dan berkembang menjadi hidup yang dinamis. Dengan adanya pengembangan emosi yang proaktif maka akan mendorong untuk berpikir mengarah kepada kedirian individu, dan hal-hal yang menimbulkan emosi yang negatif (marah, sedih dan cemas) akan tereleminasi dengan sendirinya.

Pengendalian emosi bukanlah hal yang mudah, ini memerlukan kemampuan pengembangan dan latihan untuk menempa emosi diri. Dengan demikian jika seseorang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi maka secara mudah dapat mengenali emosi diri dan mengarahkan potensi emosinya kepada hal-hal yang lebih baik.

B. AKTUALISASI DIRI

1.1 Pengertian Aktualisasi Diri

Menurut Maslow (dalam Syamsu,2007:160) aktualisasi adalah perkembangan atau perwujudan potensi dan kapasitas secara penuh. Maslow menandai kebutuhan akan aktualisasi diri sebagai hasrat individu untuk menjadi orang yang sesuai dengan keinginan dan potensi yang dimilikinya (dalam Koeswara,1991:125).

Menurut koeswara aktualisasi diri adalah hasrat dari individu untuk menyempurnakan dirinya melalui pengungkapan segenap potensi yang dimilikinya(1991:85).

Schultz mendefenisikan aktualisasi sebagai perkembangan yang paling tinggi dan penggunaan semua bakat, pemenuhan semua kualitas dan kapasitas (1993 : 93).

Rogers mengungkapkan "*positif regard*" atau dalam istilah maslow adalah aktualisasi, merupakan penafsiran yang diterima dari orang lain yang bersifat berangsur-angsur untuk mengembangkan perasaan berharga,

dengan demikian orang tersebut mampu menjadi orang yang berfungsi secara penuh dan mampu mengembangkan aktualisasi dirinya (dalam Syamsu,2007:146).

Aktualisasi diri adalah kebutuhan individu untuk mewujudkan dan mengembangkan semua potensi dan kemampuan yang ada pada dirinya dan untuk menunjukkan jati dirinya yang lebih kompleks serta untuk menjadi manusia yang dicita-citakan (*diakses 4 April <http://reuben bar-on.org.google> terjemahan.com*).

Aktualisasi merupakan keinginan untuk memperoleh kepuasan dengan dirinya sendiri (*self fulfillment*), untuk menyadari semua potensi dirinya, untuk apa saja yang dia dapat melakukannya, dan untuk menjadi kreatif dan bebas mencapai puncak prestasi potensinya. Manusia yang dapat mencapai tingkat aktualisasi diri ini menjadi manusia yang utuh memperoleh kepuasan dari kebutuhan-kebutuhan yang orang lain bahkan tidak menyadari ada kebutuhan semacam itu. Mereka mengekspresikan kebutuhan dasar kemanusiaan secara alami dan tidak mau ditekan oleh budaya.

Aktualisasi ditentukan oleh kekuatan sosial dan bukan oleh kekuatan biologis, jadi aktualisasi diri akan dibantu atau dihalangi oleh pengalaman dan oleh belajar khususnya dalam masa anak-anak. Aktualisasi merupakan proses yang sukar dan kadang-kadang menyakitkan bentuknya berupa ujian, rintangan terus-menerus terhadap semua kemampuan seseorang sehingga aktualisasi merupakan keberdaaan untuk ada.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa aktualisasi diri adalah segenap kemampuan serta potensi seseorang untuk berkembang, mengalami transformasi lebih bermakna, dan mencapai puncak potensi yang dimilikinya.

2.1 Faktor-Faktor Pembentukan Aktualisasi Diri

Proses aktualisasi diri merupakan perkembangan dan pemenuhan jati diri dan potensi yang ada atau terpendam. Tidak semua orang yang berbakat yang produktif dan berhasil memenuhi gambaran tentang kesehatan psikologis, kematangan ataupun aktualiasi diri. Berikut ini merupakan faktor-faktor yang menentukan beraktualisasi diri (Maslow dalam Koeswara,1991:138) adalah sebagai berikut:

1. Pengamatan Realita secara efisien: orang-orang yang sehat mengamati obyek-obyek dan orang didunia sekitarnya secara obyektif, tidak memandang dunia sebagaimana adanya.
 - a) Cermat dan efisien (being cognition), melihat realitas apa adanya tanpa dicampuri oleh keinginan atau harapannya, prasangka kecemasan dan pesimisme yang dapat membuat subjektifitas (seni, filsafat, politik dan ilmu pengetahuan) dan bisa mentoleransi ambiguitas dan ketidaktentuan dengan lebih baik dari pada orang umunya.

2. Faktor Penerimaan Diri Sendiri dan Dari Orang Lain: orang yang berkactualisasi menerima diri mereka kelemahan-kelemahan dan kelebihan-kelebihan mereka tanpa keluhan atau kesusahan, meskipun individu-individu ini memiliki kelemahan mereka tidak merasa malu atau bersalah terhadap hal tersebut.

a) Menerima kodrat, mampu menerima kodrat dengan segala kekurangan dan kelebihan.

b) Dicerminkan dari tahap fisiologis, memiliki cita rasa hidup yang baik dan menerima proses-proses biologis sebagai kodratnya (kehamilan, menstruasi dan menjadi tua).

3. Faktor Minat Sosial: orang yang berkactualisasi diri memiliki perasaan empati dan afeksi yang kuat dan dalam terhadap semua hal tentang kemanusiaan. Mereka adalah anggota-anggota dari suatu keluarga, bangsa, manusia dan memiliki suatu perasaan persaudaraan dengan setiap anggota lain dalam keluarga.

a) Hasrat tulus, yaitu kemampuan untuk membantu sesamanya dan mengalami ikatan perasaan yang mendalam dengan sesamanya.

b) Sikap memelihara, menunjukkan sikap kasih dan pengampun pada sesamanya yang kekurangan.

4. Faktor Kemandirian: orang-orang yang beraktualisasi memiliki suatu kebutuhan yang kuat untuk pemisahan dan kesunyian. Meskipun mereka tidak menjauhkan diri dari kontak dengan manusia, mereka tidak tergantung pada orang lain, pada keputusan-keputusan mereka. Tingkah laku dan persaan mereka sangat egosentris dan terarah pada diri mereka. Mereka memiliki kemampuan membentuk pikiran, mencapai keputusan dan melaksanakan dorongan-dorongan dan disiplin mereka sendiri.

- a) Kemandirian lingkungan, memiliki potensi dan percaya akan keutamaan potensi yang dimilikinya dimanapun berada, serta kemantapan terhadap goncangan-goncangan, pukulan-pukulan yang dapat membuat frustrasi.
- b) Kemandirian kebudayaan, sikap otonom yang berani mengambil keputusan sendiri walau bertentangan dengan kebudayaan setempat dan mampu menyesuaikan diri dengan kebudayaannya namun tetap independen, tidak terikat ekstrem dengan hal-hal dasar.
- c) Kemandirian kadar arah yang lebih tinggi, memandang diri sebagai agen yang merdeka, aktif, bertanggung jawab, dan sebagai agen yang mendisiplinkan diri dalam menentukan nasibnya sendiri, cenderung menghindarkan diri dari penghormatan, status, prestise dan popularitas.

5. Faktor Kreatifitas: merupakan suatu sifat yang diharapkan oleh orang-orang yang berkartualisasi diri. Maslow mengartikan kreatifitas pada orang-orang yang berkartualisasi diri sebagai suatu bentuk tindakan yang asli, naif dan spontan. Kreatifitas merupakan suatu sikap bagaimana kita mengamati terhadap dunia dan bukan mengenai hasil-hasil yang sudah selsesai dari hasil karya seni.

- a) Tindakan spontan dan orisinal, daya temu yang dan penemuan hal-hal baru yang menyimpang atau berbeda dari gagasan lama walau bersifat sederhana.

Orang yang beraktualisasi diri dalam bertingkah laku lebih bersifat spontan, wajar, polos dan tidak dibuat-buat. Mereka tidak merasa malu untuk mengungkapkan perasaan dan pikirannya. Dalam memecahkan masalah, mereka lebih berorientasi pada persoalan itu sendiri dari pada egonya. Selain itu mereka selalu terlibat secara mendalam pada tugas atau pekerjaan yang dipandanginya penting.

Menurut Maslow (dalam Boeree,2007:287-288) Orang yang mengaktualisasikan diri memiliki kelebihan dan kelemahan, dengan kata lain orang yang mampu mengaktualisasikan diri bukanlah orang yang sempurna. Ada beberapa kelemahan yaitu, mereka sering didera kecemasan dan rasa bersalah yang realistik dan tidak bersifat neorotik. Mereka ada yang acuh dan pelupa, bahkan ada yang bersikap dingin, tidak memiliki rasa humor dan selalu serius.

Sedangkan nilai lebih pada orang yang beraktualisasi yaitu, *pertama*, nilai lebih yang mereka miliki bersifat “ilmiah” dan muncul dari kepribadian mereka tanpa diusahakan. *Kedua*, mereka lebih cenderung berusaha mengatasi dikotomi-dikotomi yang ada ketimbang menerimanaya sebagai suatu yang tak terelakkan, seperti, kepentingan pribadi dan masyarakat, yang maskulin dan feminin, dan lain sebagainya.

3.1 Pencapaian Aktualisasi Diri

Aktualisasi dapat dipandang sebagai kebutuhan tertinggi dari suatu hirarki kebutuhan, seperti yang diungkapkan oleh Maslow bahwa manusia memiliki empat kebutuhan dasar yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan dimiliki dan cinta, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri (Alwisol,2007:240), namun juga dipandang sebagai tujuan final, tujuan ideal dan kehidupan manusia.

Tujuan mencapai aktualisasi diri bersifat alami, yang dibawa sejak lahir. Secara genetik manusia mempunyai potensi dasar yang positif. Disamping itu manusia juga mempunyai potensi dasar jalur perkembangan yang sehat untuk mencapai aktualisasi diri. Jadi orang yang sehat adalah orang yang mengembangkan potensi positifnya mengikuti jalur perkembangan yang sehat, lebih mengikuti hakekat alami di dalam dirinya alih-alih mengikuti pengaruh lingkungan di luar dirinya.

Aktualisasi sebagai tujuan final-ideal dapat dicapai oleh sebagian kecil dari populasi, dengan persentase kecil. Menurut Maslow (dalam Alwisol,2007:241) rata-rata kebutuhan aktualisasi diri hanya terpuaskan

10% saja, dan kebutuhan dasar lainnya bekerja tumpang tindih serta dimotivasi dua kebutuhan atau lebih.

Menurut Maslow (dalam Alwisol,2007:250) jalur pencapaian aktualisasi dibagi menjadi dua, yaitu melalui pengembangan diri dan pengalaman puncak (*peak experience*).

1. Pengembangan diri

Jalur pengembangan diri yang didapat melalui mengembangkan diri secara optimal pada semua tingkatan hirarki.

2. Pengalaman puncak (*peak experience*)

Maslow dalam penelitiannya bahwa banyak orang yang mencapai aktualisasi diri ternyata mengalami pengalaman puncak: suatu pengalaman mistik mengenai perasaan dan sensasi yang mendalam, psikologik dan fisiologik. Suatu pengalaman dimana seseorang mengalami ekstasi-keajaiban-kebahagiaan yang luar biasa, seperti pengalaman keilahian yang mendalam, dimana mengalami transendensi. Maslow menerima gambaran pengalaman puncak yang disusun oleh William James, sebagai berikut:

- 1) Tak terlukiskan (*ineffability*): mengalami pengalaman puncak dan itu adalah sebuah ekspresi keajaiban yang tidak dapat di jelaskan kepada orang lain.

- 2) Kualitas kebenaran intelektual (neotic quality): pengalaman puncak adalah pengalaman menemukan kebenaran dari hakekat intelektual.
- 3) Waktunya pendek (transiency): keadaan mistis tidak bertahan lama dan umumnya hanya berlangsung 30 menit, pengalaman itu menjadi kabur dan kembali kepada dunianya sehari-hari.
- 4) Pasif (passivity): orang yang mengalami mistis merasa berkemauan dirinya tergusur (abeyance), dan terkadang dia merasa terperangkap dan dikuasai oleh kekuatan yang sangat besar.

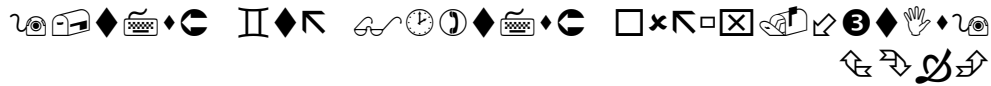
Dapat disimpulkan, aktualisasi diri yang dicapai melalui pengalaman puncak membuat orang lebih religius, mistikal, soleh dan indah dibanding dengan aktualisasi yang diperoleh melalui pengembangan diri yang lebih praktis, membumi dan terikat dengan keduniawian.

4.1 Aktualisasi Diri Perspektif Islam

Aktualisasi diri dalam pandangan islam disebut *khuddi*. berasal dari bahasa *Persi*, bentuk kecil dari perkataan *khuda* berarti Tuhan. Sedangkan *khudi* adalah diri atau pribadi atau ego (iqbal,2005:55). Menurut Saiyidan (dalam Iqbal,2005:55) mengatakan *khudi* merupakan sebuah landasan organisasi dalam kehidupan manusia.menurut Iqbal mengatakan bahwa *khudi* tertera dalam al-quran yang sederhana menekankan pada

individualitas dan keunikan manusia serta nasib manusia sebagai satu kesatuan hidup.

Dalam beraktualisasi diri manusia ditandai dengan proses tumbuh dan meluas, pembentukan yang lebih maju dari tujuan-tujuannya DIponegoro (dalam Iqbal,2005:62). Tingkat derajat aktualisasi diri terdapat pada perkembangan individualitasnya. ini mengutip pada al-quran surat al-Insyiqaaq (84) ayat (19):



Artinya:

“Sesungguhnya kamu melalui tingkat demi tingkat dalam kehidupan”.

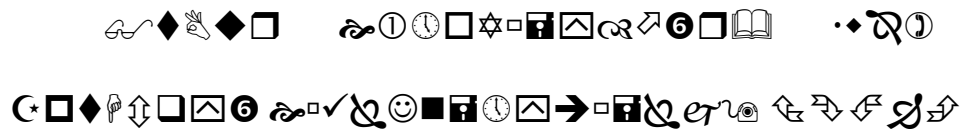
Kriteria yang disebutkan diatas untuk memenuhi keadaan tersebut adalah dengan melihat seberapa jauh seseorang mampu menghayati dirinya dan memiliki ketaqwaan kepada Tuhannya.

Dalam Islam, aktualisasi diri merupakan pengembangan diri untuk mencapai tingkat kedirian yang lebih tinggi dan sempurna bergerak mendekati tuhan. Menurut Iqbal, manusia menyimpan potensi yang tidak terbatas dan memiliki berbagai kemungkinan bagi aktualisasinya (Iqbal,2005:64).

Aktualisasi diri dicapai setelah manusia mencapai tahap *insan kamil*. *Insan kamil* merupakan bentuk manusia ideal, mencapai derajat tinggi dalam perkembangannya dan dalam kediriannya tumbuh kesadaran spritual yang berorientasi pada tuhan. Seorang filosof Jerman Nietzsche, mempunyai konsep lain tentang manusia ideal, yaitu dikenal dengan

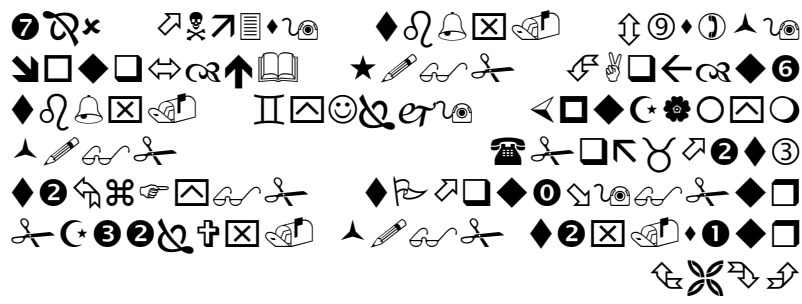
Urbemensch kemauan untuk berkuasa dan tidak terikat norma. Maslow (dalam Koeswara,1991:140) mengatakan bahwa orang yang berakutualisasi diri mampu menunjukkan otonominya bilamana dihambat dalam tujuannya, baik dari lingkungannya sekalipun.

Insan kamil adalah mukmin sejati yang dalam dirinya terdapat kekuatan, wawasan, perbuatan dan kebijaksanaan. Dalam pandangan Ibnu Arabi, *Insan Kamil* merupakan perwujudan dari copy Tuhan yang diciptakan atas namaNya sebagai refleksi gambaran nama-nama sifat-sifatNya. Figur *insan kamil* dapat dilihat dari pribadi Rasulullah SAW sebagai pribadi yang sempurna dan menjadi suri tauladan bagi umat manusia karena memiliki sifat-sifat haq (Tuhan) dan makhluk (khalik) sekaligus (Kosasih, hal: 3). Ini sesuai dengan firman Allah dalam al-Quran surat Anbiyaa ayat (107) yang berbunyi:



Artinya:
 “Dan tiadalah kami mengutusmu (Muhammad) melainkan untuk menjadi rahmat bagi semesta alam”.

Dalam surat al-Ahzab ayat (21):



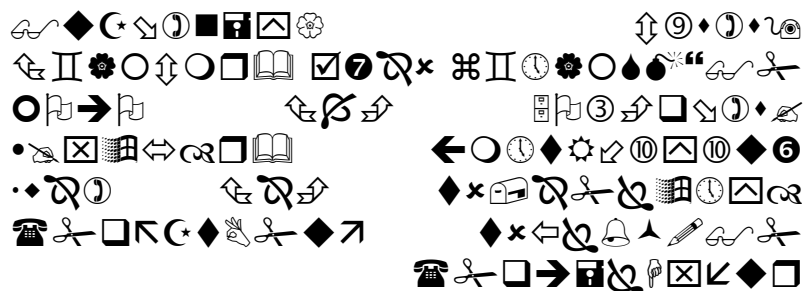
Artinya:

“Sesungguhnya telah ada pada diri Rasulullah suri tauladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang-orang yang mengharapkan rahmat Allah dan kedatangan hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah”.

Diri manusia penuh dengan potensi yang tiada batas. sebagai usaha untuk mencapai aktualisasi diri didapat setelah mengikuti jalan ketakwaan, salah satunya dengan jalan menanamkan dan menumbuhkan sifat-sifat Tuhan kedalam dirinya. Rasulullah bersabda: “*Tumbuhkanlah dirimu sifat-sifat Tuhan*” (dalam Iqbal,2005:75).

Iqbal (2005:60) mengatakan bahwa diri yang paling utama adalah tuhan, sehingga individu yang paling dekat dengan tuhan adalah individu yang mampu merangkum sifat-sifat tuhan dalam dirinya maka disebut dengan insan yang paling berhasil dalam hal ini.

Sebagai makhluk yang memiliki potensi diatas makhluk lainnya, seharusnya manusia secara sadar memiliki arah tujuan untuk maju terus kedepan dan memiliki tujuan. jika mereka tidak memaksimalkan potensinya maka tidaklah manusia yang mampu pencapaian aktualisasi diri. Ini tidak berlebihan karna pada hakekatnya manusia diciptakan dengan sebaik-baiknya. Allah berfirman dalam al-Quran surat at-Tiin ayat (4-6):





Artinya:

“Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya. kemudian kami kembalikan dia ke tempat yang serendah-rendahnya. kecuali orang-orang yang beriman”.

Maka manusia yang dapat menggerakkan secara maksimal, dapat dikatakan sebagai integrasi segala potensi kemanusiaan untuk mencapai eksistensi dan ntuk bergerak maju kearah tuhan, yaitu bertaqwa dan pada akhirnya dapat membentuk sikap dan perilaku serta memperteguh manusia secara benar.

Menurut Al-Jilli ada beberapa tahapan manifestasi untuk mencapai aktualisasi diri. Pertama, kesatuan (*Ahadiah*) Tuhan dalam keabsolutannya masih tanpa nama dan sifat. Kedua, ke-Diaan (*Hiwiyah*) nama dan sifat Tuhan telah muncul, namun masih berupa potensi. ketiga, keakuan (*Aniyah*) Tuhan menampakkan diri dengan nama dan sifat-sifatNya. Menurutnya pula, bahwa untuk mencapai *insan kamil*, adalah dengan pengamalan islam, iman, ihsan, syahadah, shidiqiah, dan Qurbah. Melalui beberapa tahapan yaitu *Mubtadi*, *Mutawasit*, dan *Makrifat*.

Pada tingkat *Mubtadi*, seseorang disinari dengan nama Tuhan, seperti Pengasih, Penyayang dan seterusnya. Pada tingkat *Mutawasit*, seseorang disinari denga sifat-sifat Tuhan seperti Hayat, Ilmu, Qadrat dan lain-lain. Sedangkan pada tingkat *Makrifat* seseorang disinari dengan zat

Tuhan dan mencapai *Maqam Khatam* sehingga menjadi *Insan Kamil*.
(Kosasih, hal: 4-6)

C. PENGEMBANGAN KARIR

1.1 Pengertian Karir

Menurut Rifai karir adalah seluruh jabatan yang diduduki seseorang dalam kehidupan kerjanya atau terdiri dari semua pekerjaan yang ada selama seseorang bekerja. Untuk orang-orang tertentu jabatan-jabatan ini merupakan tahapan dari suatu perencanaan yang cermat, sedangkan bagi yang lain merupakan keberuntungan (2006:280).

Simamora (2006:412) berpendapat bahwa karir dapat dipandang dari beberapa perspektif yang berbeda, yaitu dari perspektif yang obyektif dan subyektif. Dipandang dari perspektif yang subyektif, karir merupakan urutan posisi yang diduduki seseorang selama hidupnya, sedangkan dari perspektif yang obyektif, karir merupakan perubahan-perubahan nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi karena seseorang menjadi semakin tua. Kedua perspektif tersebut terfokus pada individu dan menganggap bahwa setiap individu memiliki beberapa tingkat pengendalian terhadap nasibnya sehingga individu tersebut dapat memanipulasi peluang untuk memaksimalkan keberhasilan dan kepuasan yang berasal dari karirnya. Berdasarkan pengertian tersebut maka pengertian karir adalah urutan aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku-perilaku, nilai-nilai, dan aspirasi-aspirasi seseorang selama rentang hidupnya.

Menurut Keith dan Werther karir adalah semua pekerjaan yang dipegang seseorang selama kehidupan dalam pekerjaannya. Komponen utama karir terdiri dari alur karir, tujuan karir, perencanaan karir dan pengembangan karir (dalam Sjafri,2004:181).

Menurut Mathis dan Jackson karir adalah urutan posisi yang terkait dengan pekerjaanyang diduduki seseorang sepanjang hidupnya. Orang-orang mengejar karir untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan individual secara mendalam. Batasan antara karir individual dipandang oleh organisasi dan karir dipandang oleh individu menjadi sangat penting (2002:62).

Menurut Handoko karir adalah semua pekerjaan atau jabatan yang dipegang (dipunyai) selama kehidupan kerja seseorang. Sikap atasan, pengalaman, pendidikan, perencanaan dan pengembangan karir memainkan peranan penting dalam karir. Konsep karir digunakan untuk menunjukkan orang-orang pada peranan atau status mereka, Masih menurutnya karir dapat pula diartikan sebagai:

- 1) Sebagai promosi atau pemindahan lateral ke jabatan-jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab.
- 2) Sebagai penunjuk pekerjaan-pekerjaan yang membentuk suatu pola yang sistematis jalur karir.

- 3) Sebagai sejarah atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan pekerjaan (2001 : 121).

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa karir merupakan suatu rangkaian perubahan nilai, sikap, dan perilaku serta motivasi yang kemudian akan menentukan posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati oleh seseorang sepanjang hidupnya.

2.1 Karakteristik Individual Dalam Pemilihan Karir

Mathis dan Jackson (2002:63-64) mengemukakan bahwa terdapat empat karakteristik individual yang secara umum mempengaruhi bagaimana seseorang merencanakan pilihan karir mereka. Karakteristik individual tersebut meliputi:

- a. Minat

Seseorang cenderung mengejar karir yang mereka percaya sesuai dengan minatnya. Akan tetapi seringkali minat orang berubah sehingga keputusan karirnya dibuat berdasarkan ketrampilan dan kemampuan khusus, serta jalan karir mana yang realistis bagi mereka.

- b. Citra diri

Karir merupakan perluasan citra diri seseorang, begitu pula dengan pembentuk karakternya. Orang akan mengikuti karir dimana mereka

dapat “melihat” dirinya melakukan dan menghindari karir yang tidak sesuai dengan persepsi bakat, motivasi, dan nilai mereka.

c. Kepribadian

Faktor kepribadian meliputi orientasi pribadi dan kebutuhan pribadi seorang karyawan.

d. Latar belakang sosial

Status sosial-ekonomi, tingkat pendidikan, dan pekerjaan orang tua seseorang juga merupakan faktor yang termasuk dalam kategori ini.

3.1 Orientasi Pribadi Dalam Menentukan Jenis Karir

Simamora (2006:422) mengemukakan bahwa terdapat enam orientasi pribadi yang dapat menentukan jenis-jenis karir yang mereka pilih, yaitu:

a. Orientasi realistik

Individu tipe ini akan tertarik dengan karir yang melibatkan aktivitas-aktivitas fisik yang menuntut keterampilan, kekuatan, dan koordinasi. Contoh: bidang pertanian, kehutanan, agrobisnis.

b. Orientasi investigatif

Individu tipe ini akan tertarik dengan karir yang melibatkan aktivitas-aktivitas kognitif (berpikir, berorganisasi, pemahaman)

daripada yang bersifat afektif (perasaan, akting, emosional). Contoh: ahli kimia, biologi, dan dosen.

c. Orientasi sosial

Individu tipe ini akan tertarik dengan karir yang melibatkan aktivitas-aktivitas antarpribadi daripada fisik dan intelektual.

Contoh: psikolog bidang klinis, pekerja sosial, bidang pelayanan.

d. Orientasi konvensional

Individu tipe ini akan tertarik dengan karir yang melibatkan aktivitas-aktivitas terstruktur dan teratur. Contoh: akuntan, bankir.

e. Orientasi perusahaan

Individu tipe ini akan tertarik dengan karir yang melibatkan aktivitas-aktivitas verbal yang ditujukan untuk mempengaruhi orang

lain. Contoh: manajer, pengacara, tenaga humas.

f. Orientasi artistik

Individu tipe ini akan tertarik dengan karir yang melibatkan aktivitas-aktivitas ekspresi diri, kreasi artistik, ekspresi emosi.

Contoh: artis, musisi, eksekutif periklanan.

4.1 Perencanaan Karir

Perencanaan karir terdiri dari dua elemen utama (Mathis dan Jackson, 2002:62-63) :

1. Perencanaan karir organisasional

Memfokuskan pada pekerjaan-pekerjaan dan pada pembangunan jalur karir. Jalur-jalur ini adalah yang dapat diikuti oleh individu untuk mengembangkan unit-unit organisasi tertentu. Sebagai contoh, seseorang memasuki departemen penjualan, kemudian dipromosikan menjadi manajer penjualan, dan pada akhirnya wakil presiden penjualan.

Menurut Simamora manfaat keterlibatan departemen sumber daya manusia dalam perencanaan karir adalah:

- a) Menggandengkan strategi dan kebutuhan penyusunan internal.

Dengan membantu perencanaan karir seseorang, departemen dapat mempersiapkan mereka untuk mengantisipasi jabatan yang lowong.

- b) Mengembangkan karyawan yang dapat dipromosikan.

Perencanaan karir membantu untuk mengembangka pasokan internal dare tenaga kerja yang dapat dipromosikan untuk mengisi kekosongan yang disebabkan pensiun, mengundurkan diri dan pertumbuhan perusahaan.

- c) Memfasilitasi penempatan internasional

Organisasi global memanfaatkan perencanaan karir untuk membantu mengidentifikasi dan mempersiapkan penempatan untuk semua batas internasional.

- d) Membantu menangani diversitas tenaga kerja

Karyawan dengan beraneka latar belakang mempelajari ekspektasi organisasi untuk membantu mengidentifikasi dan mempersiapkan penempatan untuk semua batas internasional.

e) Membuka saluran potensi karyawan

Perencanaan karir mendorong para karyawan untuk mengerahkan potensi, karena mempunyai tujuan karir yang jelas.

f) Memperdalam pertumbuhan pribadi

Rencana dan tujuan karir memotivasi para karyawan untuk tumbuh dan berkembang.

g) Memuaskan kebutuhan karyawan

Meluasnya peluang pertumbuhan, kebutuhan diri, seperti pengakuan dan pencapaian dapat segera dipuaskan (2006:421).

Rivai (2006 : 286) dalam bukunya SDM untuk perusahaan menyebutkan bahwa untuk dapat terwujudnya perencanaan karir, perusahaan harus mendukung melalui:

a) Pendidikan karir

Departemen meningkatkan kesadaran karyawan melalui berbagai teknik pendidikan seperti lokakarya dan seminar. Dengan demikian akan mendorong karyawan untuk mengemukakan konsep-konsep yang berkaitan dengan perencanaan karir. Disamping itu pertemuan-pertemuan semacam itu membantu karyawan untuk menetapkan

sasaran-sasaran karir, mengidentifikasi jalur-jalur karir dan mengungkap kegiatan pengembangan karir.

Diadakannya lokakarya (*workshop*) memiliki tujuan:

- 1) Membantu karyawan untuk memahami pekerjaan dan karirnya, serta membantu mencapai tujuan karir.
- 2) Memberikan kepada karyawan suatu pendekatan untuk membuat perencanaan karir individu.
- 3) Menjelaskan peranan karyawan, pengawasan serta SDM di dalam perencanaan dan pengembangan karir individu.
- 4) Memberikan informasi yang realistis tentang pekerjaan dan karir untuk membuat perencanaan karir.

b) Informasi karir

Departemen harus menyediakan informasi kepada karyawan yang diperlukan dalam membuat perencanaan karir seperti, informasi tentang kerja dan spesifikasinya. Apabila tersedia informasi maka karyawan dapat menemukan jalan karir yang layak dan dapat menilainya. Departemen dapat membuat jenjang kemajuan suatu pekerjaan dimana masing-masing jenjang merupakan bagian dari suatu karir serta memerlukan persyaratan tertentu.

Dengan adanya informasi maka karyawan mampu mengidentifikasi alur karir, menambah kualifikasi melalui pelatihan-pelatihan, dan

mengembangkan kemajuan pekerjaan. Berbagai cara dapat dilakukan departemen untuk memberikan informasi misalnya, jurnal, brosur, *leaflet* dan lainnya. (Sjafri,200:184).

c) **Konseling karir**

Penyuluhan karir akan membantu karyawan dalam memilih pekerjaan yang diminati serta mengamati dan menafsirkan sikap dan ketrampilan, serta karyawan dapat meningkatkan kualifikasinya melalui pelatihan ataupun pendidikan tambahan lainnya.

2. **Perencanaan karir individu**

Memfokuskan pada karir individual dari pada kebutuhan organisasi, dilakukan oleh karyawan sendiri dan ketrampilan individu menjadi fokus utama analisis. Hal ini mempertimbangkan situasi baik dalam maupun di luar organisasi yang dapat mengembangkan karir seseorang.

Strategi perencanaan karir merupakan cara yang digunakan seseorang dalam merencanakan dan memilih karir yang mereka ingin capai. Langkah pertama yang terpenting dalam melakukan perencanaan karir adalah mempelajari sebanyak mungkin berbagai hal yang terkait dengan minat, kemampuan alamiah, dan kelebihan diri sendiri (Dessler,2009:28).

Melalui perencanaan karir, seseorang mengevaluasi kemampuan dan minatnya, mempertimbangkan kesempatan karir alternatif, menyusun tujuan karir dan merencanakan aktifitas pengembangan praktis (Mathis dan Jackso,2002:418).

Menurut Dessler (2009:28) dalam menyusun perencanaan karir yang dilakukan individu perlu memperhatikan beberapa langkah dalam membuat pilihan-pilihan karir yang terdiri dari:

1) Mengidentifikasi tahapan karir

Pengidentifikasian tahapan karir merupakan tahap utama dalam siklus karir seseorang, terdiri dari:

a. Tahap pertumbuhan

Tahap pertumbuhan berlangsung mulai dari lahir sampai seseorang mencapai usia 14 tahun dan sebuah periode selama seseorang mengembangkan konsep dirinya dengan mengidentifikasi dan berinteraksi dengan orang lain. sejak awal tahap ini permainan peran merupakan suatu hal yang penting karena pada tahap ini anak akan mulai membentuk penilaian mereka tentang bagaimana orang lain akan bereaksi pada berbagai perilaku yang berbeda dan berkontribusi pada pengembangan konsep diri yang unik atau identitas mereka sendiri. Pada akhir tahap ini, remaja (yang pada tahap ini telah

mengembangkan ide awal tentang minat dan kemampuannya) mulai berpikir realistis tentang alternatif pekerjaan.

b. Tahap eksplorasi

Tahap eksplorasi merupakan suatu periode (usia 15-24 tahun) saat seseorang melakukan eksplorasi secara serius atas berbagai alternatif pekerjaan. Orang yang berada pada tahap ini berusaha untuk menyesuaikan alternatif-alternatif yang ada dengan apa yang mereka pelajari tentang diri mereka dan minat serta kemampuannya dari sekolah, kegiatan bersenang-senang dan pekerjaan. Pilihan pekerjaan yang bersifat sementara biasanya dilakukan pada tahap ini. Tugas terpenting yang perlu dilakukan pada tahap ini dan tahap sebelumnya adalah mengembangkan pemahaman yang realistis tentang kemampuan diri dan bakat yang dimilikinya.

c. Tahap pemantapan

Tahap pemantapan terjadi pada usia 24-44 tahun, yang merupakan inti dari sebagian kehidupan kerja seseorang. Pada sebagian besar kasus, periode ini adalah periode saat seseorang selalu menguji kemampuan dan ambisinya dengan pilihan pekerjaan awal.

d. Tahap pemeliharaan

Tahap ini terjadi ketika seseorang berada antara usia 45-65 tahun. Pada tahap ini biasanya seseorang menciptakan

tempatnya di dunia kerja dan berbagai upaya diarahkan untuk memelihara posisi tersebut.

e. Tahap penurunan

Tahap ini terjadi saat seseorang sudah mendekati usia pensiun. Pada tahap ini banyak orang menghadapi menurunnya tingkat pengaruh dan tanggung jawab serta belajar untuk menerima dan mengembangkan peran baru sebagai pembimbing bagi mereka yang lebih muda. Kemudian ada pensiun yang tak terhindarkan, setelah seseorang mendapatkan alternatif pemanfaatan waktu dan upaya yang telah dilakukan pada pekerjaannya.

2) Mengidentifikasi orientasi pekerjaan

Pada penjelasan sebelumnya telah dijelaskan bahwa orientasi pribadi dalam menentukan pilihan pekerjaan terdiri dari:

- a. Orientasi realistik
- b. Orientasi investigative
- c. Orientasi sosial
- d. Orientasi konvensional
- e. Orientasi bisnis
- f. Orientasi artistik

3) Mengidentifikasi arah karir

Untuk mengidentifikasi arah karir maka seseorang setidaknya membutuhkan tiga jenis informasi. Pertama, pendekatan yang mengasumsikan bahwa semua eksekutif bekerja berdasarkan pada satu atau lebih dari kegiatan inti, dimulai dengan membaca satu per satu kegiatan tersebut. Menurut Dessler (2009:31) kegiatan yang merupakan kumpulan permintaan karir tersebut terdiri dari:

- a Aplikasi teknologi, melakukan pendekatan pada persoalan-persoalan dengan menggunakan teknologi.
- b Analisa-analisis kuantitatif, pemecahan masalah yang didasarkan analisis matematis dan finansial.
- c Pengembangan teori dan pemikiran konseptual, menggunakan pendekatan konsepsi umum dan semi akademik dalam memecahkan persoalan-persoalan.
- d Produksi kreatif, pengembangan ide-ide dan aktifitas-aktifitas yang kreatif.
- e Konseling dan mentoring, membangun suatu keragaman dari hubungan-hubungan personal dan membantu dalam karir seseorang (pengajaran, pelatihan, dan mentoring sumber daya manusia).

- f Mengelola orang, mencapai tujuan-tujuan dengan bekerja langsung dengan orang-orang (terutama dengan pimpinan dan mitra).
- g Kontrol perusahaan, memiliki strategi pamungkas dan otoritas perumusan keputusan dan pengendali sumber daya dalam suatu operasi.
- h Mempengaruhi melalui bahasa dan ide-ide, membuat pengaruh dengan penggunaan ketrampilan persuasive.

4) Mengidentifikasi keahlian diri

Identifikasi terhadap keahlian yang dimiliki oleh tiap individu sangat penting untuk dilakukan karena melalui proses tersebut seseorang akan mengetahui dan dapat menentukan minat pekerjaan yang sesuai dengan keahlian yang dimilikinya. Proses identifikasi keahlian dapat dilakukan melalui cara berikut:

a latihan

Latihan dapat dilakukan dengan menuliskan esai pendek yang menjabarkan tugas-tugas. Seseorang dapat menuliskan tugas-tugas apa saja yang berhasil dia kerjakan dan menuliskan tugas apa yang paling disukai. Berdasarkan esai yang berisi penjabaran tugas-tugas yang pernah dilakukan maka keahlian yang sering muncul dalam menyelesaikan tugas-tugas tersebut diberi garis bawah.

b Mengukur kemampuan dan bakat-bakat khusus

Proses ini biasanya dilakukan dengan mengikuti serangkaian tes yang bertujuan untuk mengukur berbagai kemampuan, misalnya intelegensi, kemampuan matematis, dan kemampuan lainnya.

5) Mengidentifikasi jangkar karir (*Career Anchor*)

Edgar Schein (dalam Dessler,2009:31) mengemukakan bahwa semakin banyak seseorang mempelajari dirinya sendiri maka hal itu akan menjadikan semakin cepatnya seseorang memahami bahwa mereka memiliki sebuah jangkar karir dominan, yaitu suatu perhatian atau nilai yang tidak ingin dilepaskan apabila sebuah pilihan (karir) harus dilakukan. Jangkar karir merupakan suatu titik ikat atau pijakan yang ada di sekitar perubahan-perubahan karir seseorang, dimana seseorang akan menjadi waspada terhadap peluang-peluang karir yang ada sebagai hasil dari pembelajaran, melalui pengalaman, terhadap bakat-bakat dan kemampuan, motivasi dan kebutuhan-kebutuhan, dan perilaku dan nilai-nilai yang dimilikinya (Dessler,2009:33). Schein mengidentifikasi lima buah jangkar karir, yaitu:

a Kompetensi teknis atau fungsional

Orang yang memiliki jangkar karir teknis atau fungsional yang kuat akan cenderung untuk mengabaikan pilihan-pilihan yang akan

membawanya kepada manajemen umum. Sebaliknya, mereka akan membuat keputusan yang memungkinkan mereka untuk tetap dan berkembang dalam bidang-bidang teknik /fungsional yang dipilihnya.

b Kompetensi manajerial

Kompetensi manajerial terdiri dari tiga kombinasi, yaitu: (1) Kompetensi analitis, kemampuan untuk mengidentifikasi atau menganalisis dan memecahkan persoalan-persoalan. (2) Kompetensi antarpersonal, kemampuan untuk mempengaruhi, mengawasi, membimbing, memimpin dan mengawasi orang dalam semua tingkatan. (3) Kompetensi emosional, kemampuan untuk dirangsang oleh krisis emosi dan antarpersonal, kemampuan memikul tanggung jawab yang lebih tinggi.

- a Kreativitas, membangun dan menciptakan melalui kekayaan personal yang merefleksikan keberhasilan-keberhasilan individu.
- b Otonomi dan kebebasan, bebas dari ketergantungan dan bebas dalam suatu kebutuhan yang berada dalam milik pribadi.
- c Sekuritas, kestabilan masadepan dalam bentuk jaminan program yang diperolehnya.
- 6) Mengidentifikasi pekerjaan-pekerjaan yang berpotensi tinggi.

Mempelajari diri sendiri merupakan sebagian tugas dari pemilihan pekerjaan yang harus dilakukan seseorang. Pengidentifikasian pekerjaan-pekerjaan perlu dilakukan secara tepat (berdasarkan orientasi-orientasi pekerjaan, keterampilan-keterampilan, jangkar-jangkar karir, dan preferensi-preferensi pekerjaan yang dimiliki) dan juga pekerjaan-pekerjaan yang dibutuhkan dalam beberapa tahun ke depan.

5.1 Pengertian Pengembangan Karir

Rivai (2006:290) mendefinisikan pengembangan karir sebagai proses kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Tujuan dari pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia saat ini dan masa mendatang.

Handoko pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir (2001:123).

Menurut Sjafri pengembangan karir adalah kegiatan-kegiatan personal yang dilakukan untuk mencapai sebuah rencana karir, yang merupakan tindak lanjut dari proses perencanaan karir (2004:188).

Desler mengemukakan bahwa pengembangan karir merupakan suatu serangkaian aktifitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan perencanaan karir seseorang (2009:5).

Menurut Simamora (2006 : 412) pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Pengembangan karir (*career development*) meliputi manajemen karir (*career management*) dan perencanaan karir (*career planning*).

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan proses perubahan suatu keadaan atau kondisi tertentu ke arah yang positif dan meningkat melalui serangkaian posisi, pekerjaan atau jabatan, mencakup struktur aktivitas formal yang ditawarkan perusahaan kepada karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kesadaran, pengetahuan dan kemampuan kerja yang efektif serta menunjang peningkatan karir karyawan.

6.1 Faktor-Faktor Dalam Pengembangan Karir

Shertzer dan Stone (dalam Winkel dan Hastuti,2006:647) mengutip definisi tentang perkembangan karir yang pernah dirumuskan oleh The National Vocational Guidance Association sebagai berikut: “gabungan faktor-faktor psikologis, sosiologis, pendidikan fisik, ekonomis dan kesempatan, yang bersama-sama membentuk jabatan seseorang. Gabungan ini mencakup banyak faktor internal dan eksternal.

1. Faktor-Faktor Internal

- a. Nilai-nilai kehidupan (*values*), yaitu ideal-ideal yang dikejar seseorang dan nilai-nilai menjadi pedoman dan pegangan dalam hidup yang menentukan gaya hidup seseorang. Nilai-nilai ini

- memegang peranan yang penting dalam keseluruhan perilaku seseorang dan mempengaruhi seluruh harapan serta lingkup aspirasi dalam hidup, termasuk bidang pekerjaan yang dipilih dan ditekuni.
- b. Taraf intelegensi, yaitu taraf kemampuan untuk mencapai prestasi-prestasi yang didalamnya berpikir memegang peranan. Dalam mengambil suatu keputusan mengenai pilihan jabatan, tinggi rendahnya intelegensi sudah berpengaruh, apakah pilihannya efektif atau tidak. Selain itu ada jabatan tertentu yang menuntut taraf intelegensi.
- c. Bakat khusus, yaitu kemampuan yang menonjol disuatu bidang usaha kognitif, ketrampilan atau bidang kesenian. Bakat khusus merupakan bekal untuk memasuki berbagai bidang tertentu (*fields of occupation*) dan menjadi tingkatan lebih tinggi dalam suatu jabatan (*levels of occupation*).
- d. Minat, kecenderungan yang agak menetap pada seseorang untuk merasa tertarik pada suatu bidang tertentu dan merasa senang dalam berkecimpung dalam berbagai kegiatan yang berkaitan dengan bidang tersebut. Suatu minat mengandung makna bagi perencanaan masa depan sehubungan dengan jabatan yang akan dipegang (*vocational planning*), dan apakah orang akan merasa puas dalam bidang jabatan itu (*vocational satisfaction*).
- e. Sifat-sifat, yaitu ciri-ciri kepribadian yang bersama-sama memberikan corak khas pada seseorang, seperti riang, ramah, halus, terbuka, tertutup, pesimis, teliti dan gugup. Orang tertentu kurang

cocok dengan jabatan tertentu karena sifat-sifatnya mempersulit pekerjaannya, bahkan ada kombinasi sifat-sifat yang mendukung dalam bekerja.

- f. Pengetahuan, yaitu informasi yang dimiliki tentang bidang-bidang pekerjaan dan tentang diri sendiri. Informasi yang akurat tentang diri sendiri untuk menyerasikan dengan pekerjaan, sehingga dapat mempengaruhi aspirasi pekerjaan.
- g. Keadaan jasmani, yaitu ciri-ciri fisik yang dimiliki seseorang. Dalam pekerjaan tertentu ciri-ciri fisik sangat diperlukan, tentang jenis kelamin ciri-ciri fisik membawa kepada stigma psikologis dan sosial budaya.

2. Faktor-Faktor Eksternal

- a. Masyarakat, yaitu lingkungan sosial budaya. Lingkungan ini berpengaruh besar terhadap pandangan dalam banyak hal, yang pada gilirannya menanamkan keyakinan dan gambaran tentang suatu pekerjaan.
- b. Keadaan sosial ekonomi negara atau daerah, laju pertumbuhan ekonomi yang lambat atau cepat, stratifikasi masyarakat dalam golongan ekonomi tertentu berpengaruh terhadap terciptanya suatu bidang pekerjaan.
- c. Status sosial ekonomi keluarga, yaitu tingkat pendidikan orang tua, tinggi rendahnya pendapatan orang tua, jabatan dan tempat tinggal.

Status ini masih menjadi pegangan kunci bagi jabatan tertentu yang dianggap masih sesuai dengan status sosial tertentu.

- d. Pendidikan sekolah, yaitu pandangan dan sikap yang dikomunikasikan kepada seseorang dalam ruang lingkup pendidikan mengenai nilai-nilai yang terkandung dalam pekerjaan.
- e. Pergaulan dengan teman-teman sebaya, yaitu pandangan dan variasi harapan tentang masa depan yang terungkap dalam pergaulan sehari-hari.
- f. Tuntutan yang melekat pada jabatan, yaitu kualifikasi yang dituntut oleh jabatan sebagai syarat-syarat untuk memegang jabatan tertentu.

7.1 Pengembangan karir individu

Setiap karyawan harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karir atau kemajuan karir yang dialami. Pengembangan karir yang dilakukan individu berupa:

- 1) Prestasi kerja. Kemajuan karir bergantung pada prestasi kerja yang baik dan etis, asumsi kinerja yang baik melandasi seluruh aktivitas pengembangan karir.
- 2) Jaringan kerja. Melalui asosiasi profesi akan memberikan kepada seseorang untuk mengidentifikasi pekerjaan-pekerjaan yang baik, dan bermanfaat untuk pengembangan karirnya.
- 3) Kesetiaan terhadap organisasi. Orang menempatkan loyalitas karir di atas loyalitas perusahaan, merupakan hal yang umum. Hal ini

menyebabkan kekecewaan pada perusahaan, namun dengan loyalitas kepada perusahaan maka perusahaan berani atau sengaja “membeli” loyalitas dengan gaji atau tunjangan yang tinggi.

- 4) Mentor. Pembimbing membantu pengembangan karir seseorang, dengan memberikan saran, nasehat dan arahan sebagai upaya mengembangkan karir.
- 5) Peluang untuk tumbuh. Karyawan hendaknya diberi kesempatan untuk meningkatkan kemampuan, misalnya melalui pelatihan, kursus, lokakarya, dan pendidikan.

Menurut Rivai (2006:300) yang dibutuhkan oleh karyawan dalam mengembangkan karir adalah:

- a) Persamaan perlakuan untuk karir. Karyawan menginginkan adanya persamaan dalam sistem promosi dalam rangka mendapatkan kesempatan karir yang lebih tinggi.
- b) Pengawasan. Karyawan menginginkan agar penyelia memainkan peranan aktif dalam pengembangan karir dan memberikan umpan balik terhadap kinerja mereka.
- c) Kesadaran terhadap kesempatan. Karyawan menginginkan adanya pengetahuan yang memadai mengenai kesempatan untuk karir yang lebih tinggi dimasa mendatang.

- d) Minat karyawan. Karyawan membutuhkan informasi dalam jumlah yang berbeda dan memiliki tingkat minat yang berbeda terhadap karir yang akan datang.
- e) Kepuasan karir. Karyawan memiliki tingkat kepuasan karir yang berbeda tergantung dari umur dan pendidikan.

Selain untuk memenuhi kehidupan karyawan yang telah dijelaskan di atas, pengembangan karir juga dapat dipengaruhi langsung oleh departemen sumber daya manusia atau personalia yang mengaplikasikan program-program pengembangan karir yang sesuai dengan kebutuhannya, yaitu:

- 1) Pelatihan, pengembangan dan pendidikan

Terdapat perbedaan pelatihan dan pengembangan Simamora menjelaskan (dalam Ambar dan Rosidah,2003:175-176) bahwa pelatihan diarahkan untuk membantu karyawan menunaikan kepegawaian mereka saat ini secara lebih baik. Sedangkan pengembangan adalah mewakili suatu investasi yang berorientasi masa depan pada diri pegawai.

Menurut Simamora pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktifitas, disiplin, sikap, etos kerja pada tingkat keahlian atau ketrampilan tertentu sesuai dengan jenjang kulifikasi jabatan atau pekerjaan (2006:273).

Menurutnya pula pelatihan memiliki tujuan (2006:276) yaitu untuk memperbaiki kinerja, memutakhirkan keahlian karyawan, mengurangi waktu pembelajaran, membantu memecahkan masalah operasional, dan mempersiapkan promosi karyawan.

Sedangkan pengembangan diartikannya (2006:276) sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang lebih tinggi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan dengan peningkatan kemampuan intelektual dan emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan berpijak pada fakta bahwa karyawan akan membutuhkan pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang dengan baik sebagai suksesi posisi yang dijalani selama berkarir.

Simamora (2006:277) membedakan antara Pendidikan, pelatihan dan pengembangan, pendidikan dianggap lebih luas yang tujuannya untuk mengembangkan individu sehingga dapat dipersiapkan untuk menilai dan memilih berbagai situasi respon yang paling tepat. Biasanya pendidikan dianggap sebagai pendidikan formal di sekolah, akademi atau perguruan tinggi, sedangkan pelatihan dan pengembangan lebih kepada kejuruan dan berlangsung dalam lingkungan organisasi.

2) Mutasi

Menurut Simamora mutasi adalah perpindahan pekerjaan ke posisi lainnya yang gaji, tanggung jawab, dan jenjang organisasionalnya relatif sama (2006 : 640). Pendekatan transfer dapat memecahkan dua jenis persolan: (1). Kelebihan suplai di departemen atau ada permintaan dari departemen lainnya, (2). Kelemahan kinerja individu.

Sebagian besar organisasi mempunyai kebijakan dan prosedur transfer spesifik yang telah disusun terutama untuk merespon beberapa sebab mutasi, yaitu:

- a) Karyawan dengan riwayat kinerja yang rendah atau perilaku bermasalah.
 - b) Praktek penempatan karyawan yang tidak sempurna, ketidakcocokan pekerjaan.
 - c) Karyawan tidak puas dengan sebuah pekerjaan karna suatu alasan, seperti konflik kerja.
 - d) Sebagai pengembangan karyawan yang lebih lanjut, teristimewa pada jenjang manajemen dan staf.
 - e) Perlunya reorganisasi pada organisasi.
 - f) Membuat posisi-posisi tersedia dalam saluran promosi utama.
 - g) Memuaskan hasrat pribadi para karyawan.
- 3) Promosi

Promosi terjadi tatkala terjadi ketika seorang karyawan berpindah dari suatu pekerjaan ke posisi lainnya yang lebih tinggi gaji, tanggung jawab dan jenjang organisasionalnya. Tujuan promosi adalah untuk mengisi kekosongan posisi yang nilainya lebih berharga bagi organisasi daripada posisi karyawan saat ini. Umumnya karyawan mengalami tuntutan dalam keahlian, kemampuan dan tanggung jawab

Menurut Simamora (2006:643) promosi mempunyai manfaat bagi perusahaan dan karyawan. *Pertama*, promosi memberdayakan perusahaan untuk mendayagunakan keahlian dan kemampuan karyawan semaksimal mungkin. *Kedua*, promosi sering diberikan guna mengimbali karyawan berkinerja menonjol. *Ketiga*, riset memperlihatkan bahwa kesempatan untuk promosi dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi berkorelasi secara signifikan. Promosi yang efektif menyebabkan efisiensi organisasional yang lebih besar dan tingkat moral kerja karyawan yang tinggi.

8.1 Program pengembangan karir

Menurut Edwin (1984:278) suatu program pengembangan karir yang dirancang dengan tepat menyangkut tiga unsur utama, yaitu :

1. Membantu para karyawan dalam menilai kebutuhan-kebutuhan karir.
2. Mengembangkan dan menyiarkan kesempatan-kesempatan karir yang tersedia dalam organisasi.
3. Menghubungkan kebutuhan-kebutuhan dan kemampuan-kemampuan karyawan dengan kesempatan-kesempatan karir.

Penilaian kebutuhan karir. Peran dari departemen dalam hal ini membantu dalam proses pengambilan keputusan dengan menyediakan

sebanyak mungkin informasi. Ada sejumlah evaluasi yang akan membantu dalam menentukan minat dan bakat dasarnya untuk melakukan jenis-jenis kerja yang berbeda. Para karyawan ditekankan untuk mempertimbangkan secara relatif makna dari hal-hal seperti, kebebasan, uang, gengsi (*prestise*) dan keamanan, mereka juga diminta untuk berpikir tentang apakah pada dasarnya mereka penyendiri, berkelompok (berorientasi sosial), lebih suka memimpin atau mengikut. Bahkan perusahaan-perusahaan besar menyediakan pusat penilaian formal dimana mereka diberi tes psikologis, latihan, simulasi, dan wawancara mendalam.

Kesempatan-kesempatan karir. Setelah menyadari karyawan mempunyai kebutuhan tertentu, maka selanjutnya terdapat kewajiban untuk membuat bagan jalar-jalur karir tertentu melalui organisasi sehingga mereka dapat mengetahui pekerjaan-pekerjaan apa yang membawanya kepada pekerjaan lain. Analisis pekerjaan memberi informasi dasar yang diperlukan untuk membuat jalur promosi dalam serangkaian posisi di suatu organisasi.

Penyelarasan kebutuhan-kesempatan. Jika karyawan sudah menilai kebutuhan karir dan telah menyadari kesempatan karir, maka setelah itu dibutuhkan penyalarsan dengan cara penggabungan ke dalam suatu program pengembangan karir yang direncanakan berupa: penugasan-penugasan khusus, perputaran jabatan yang direncanakan dan latihan kepenyeliaan, pelatihan, penyuluhan, pengembangan dan pendidikan. Keputusan promosi dan pemindahan yang diambil bagi setiap karyawan adalah hasil akhir dari suatu program pengembangan karir.

9.1 Manfaat pengembangan karir

Ambar dan Rosidah (2003:182) mengemukakan manfaat pengembangan karir secara umum yaitu:

1. Mengembangkan prestasi pegawai.
2. Mencegah terjadinya pegawai yang mengundurkan diri dengan cara meningkatkan loyalitas pegawai.
3. Sebagai wahana untuk memotivasi pegawai agar dapat mengembangkan bakat dan kemampuannya.
4. Mengurangi subjektifitas dalam promosi.
5. Memberikan kepastian hari depan.
6. Sebagai usaha untuk mendukung organisasi memperoleh tenaga yang cakap dan trampil dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan beberapa teori diatas tentang karir yang berupa pengembangan dan perencanaan karir, maka dapat diambil kesimpulan yang nantinya dijadikan sebagai indikator-indikator dalam penelitian. Dari pemahaman peneliti bahwa program pengembangan karir merupakan tindaklanjut dari perencanaan karir yang terdapat memberikan keuntungan dan manfaat baik bagi organisasi ataupun karyawan yang bersifat timbal balik. Organisasi memberikan informasi dan manajemen dalam mengarahkan karir seseorang, sehingga individu merespon guna mengarahkan jalur karir yang dikehendaki. Pada hasilnya karyawan mampu meraih kepuasan karir yang diinginkan dan organisasi mendapat kemajuan

dalam berbagai bidang, akibat usaha karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan pada pekerjaannya.

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil teori Edwin yang kemudian diintegrasikan dengan berbagai alternatif teori untuk mengembangkan indikator-indikator yang berkenaan dengan pengembangan karir yaitu berupa, informasi mengenai karir yang dibutuhkan karyawan, kesempatan-kesempatan berkarir yang diberikan oleh organisasi, pengadaan program karir yang diadakan organisasi meliputi: pendidikan, pelatihan dan pengembangan, mutasi dan promosi.

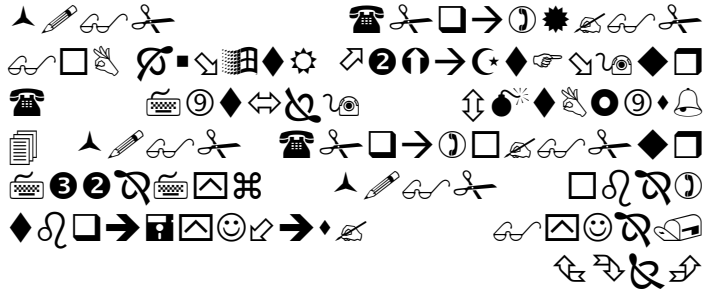
10.1 Pengembangan Karir Perspektif Islam

Dalam islam, takaran pengembangan karir atau bekerja tidak hanya ditakar dengan materi, tetapi lebih dari itu kesuksesan berkarir (bekerja) dinilai dari aspek bathiniyah dan dapat pula dilihat dari sisi-sisi ta'abudi dan ukhrowi.

Rasulullah dalam bekerja selalu menjadi diri tauladan dan komitmen terhadap sesuatu yang baik dan manfaat. Ini dapat digambarkan pada tauladan rasulallah sebagai berikut:

Dalam bekerja Rasulullah saw selalu memperhitungkan masa depan. Sehingga segala pekerjaannya benar-benar terarah dan terfokus. Sebagaimana dalam firman Allah Al Hasyr (18) :





Artinya:

“Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiapdiri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”.

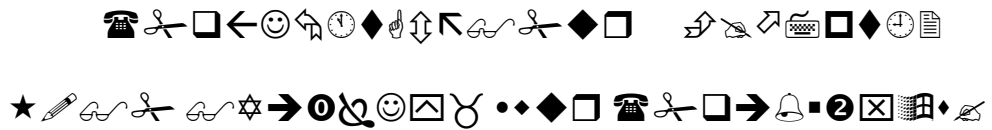
Rasulullah. SAW tidak pernah menanggukkan pekerjaan. seperti dalam surat *Al Insyirah* (7):



Artinya:

”Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain”

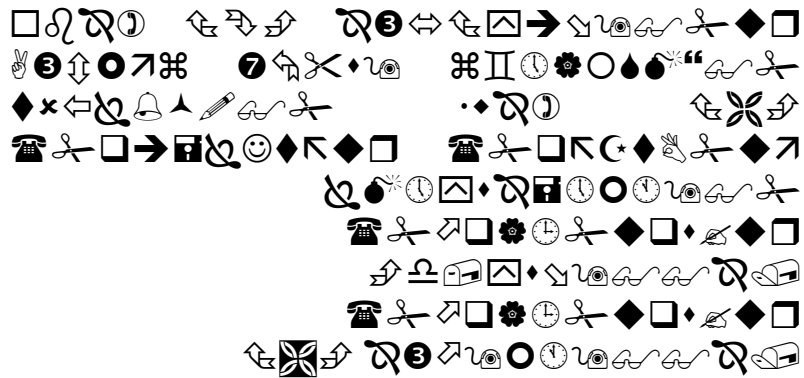
Rasulullah. SAW bekerja secara berjamaah. Sesuai dengan *Al Imran* (103) :



Artinya:

“Dan berpeganglah kamu semuanya kepada tali (agama) Allah dan janganlah bercerai berai (Ukhuwah Islamiyah)”.

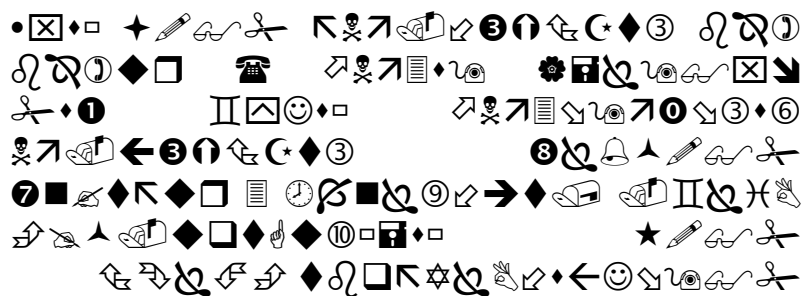
Rasulullah SAW adalah pribadi yang sangat menghargai waktu. Tidak berlalu sedetikpun waktu, kecuali menjadi nilai tambah bagi diri dan umatnya. Firman *Allah Al Ashr* (1-3) :



Artinya:

(1). Demi masa. (2). Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian. (3). Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran.

Rasulullah SAW menjadikan kerja sebagai aktualisasi keimanan dan ketaqwaan. RasulAllah. SAW bekerja bukan untuk menumpuk kekayaan duniawi. Beliau bekerja untuk meraih keridhoan Allah.SWT. Karena dengan beriman maka Allah akan membantu dan menolong hamba-Nya. Allah berfirman di dalam Al-Quran:



Artinya:

“Jika Allah menolong kamu, maka tak adalah orang yang dapat mengalahkan kamu. Jika Allah membiarkan kamu (tidak memberikan pertolongan) maka siapakah gerangan yang dapat menolong kamu (selain dari Allah sesudah itu)? Karena itu hendaklah kepada Allah saja orang-orang mukmin bertawakal” (QS Ali Imran (3) : 160).

D. Hubungan Kecerdasan Emosi dan Aktualisasi Dengan Pengembangan Karir

1. Hubungan Kecerdasan Emosi dengan Pengembangan Karir

Dahulu parameter kesuksesan seseorang diukur sejauh mana kecerdasan intelektual seseorang atau lebih dikenal dengan IQ (kecerdasan intelegensi). Namun dewasa ini pernyataan tersebut bergeser dengan munculnya istilah EQ (kecerdasan emosional) yang diajukan oleh Daniel Golemen. Penelitian yang telah dilakukannya untuk mematahkan IQ sebagai pandangan yang keliru, bahwa intelektualitas merupakan penentu kesuksesan belaka, ini dilakukan di Harvard University dan temuan itu menyatakan peran kecerdasan emosi berpengaruh dalam menentukan kesuksesan karir, peraih prestasi puncak dalam pekerjaan seseorang. Bahwa orang yang memiliki kecerdasan intelegensi tinggi, belum tentu sukses dalam berkarir. Namun sebaliknya orang yang biasa saja mampu mencapai puncak keberhasilan dalam berkarir. Menurutnya hal ini dikarenakan mereka yang biasa saja memiliki kecerdasan emosi yang baik. (Golemen, 2005 : 7).

Dalam mencapai keberhasilan berkarir, kecerdasan emosi memiliki pengaruh dalam menentukan keberhasilan tersebut. Hal ini dikarenakan pertama, kecerdasan emosional jelas menjadi sebuah alat untuk pengendalian diri, sehingga seseorang tetap pada sikap yang ditolerir oleh masyarakat. Kedua, kecerdasan emosional bisa diimplementasikan sebagai

cara yang baik untuk memasarkan ide, konsep atau bahkan sebuah produk. Dengan pengelolaan kecerdasan emosi yang baik, memungkinkan ide tersebut masuk dan diterima oleh masyarakat. Selain itu dengan pemahaman diri, kecerdasan emosional juga menjadi cara untuk membangun kerjasama dan jaringan. Ketiga, kecerdasan emosional adalah modal penting bagi seseorang untuk mengembangkan potensi dan bakat kepemimpinan, dalam segi bidang apapun.

Meskipun kecerdasan emosional tidak secara langsung meningkatkan IQ (*inteleksi quation*), namun jelas peranan yang dimainkannya dalam mencapai keberhasilan berkarir. Dengan kecerdasan emosional seseorang akan mampu mempengaruhi (*persuasif*) kesadaran setiap orang, untuk mendapatkan simpati dan dukungan serta kebersamaan (kerja tim) dalam mengimplementasikan ide atau konsep. Demikian dengan mudah orang mampu mengembangkan karir kearah yang diinginkan dan mencapai puncak keberhasilannya.

Dalam berbagai situasi, kecerdasan emosi mempunyai pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan kecerdasan intelegensi, seperti penetapan sebuah visi, caranya untuk berkomitmen, memotivasi diri, bertahan dari stres, berenpati, berkreaitivitas, meningkatkan kemampuan, berintegrasi, bersikap fleksibel, memberikan kepercayaan diri yang penuh yang nantinya berguna bagi kemajuan suatu karir. Bahkan kecerdasan emosi merupakan pendukung dari keputusan yang baik, dan bukan kecerdasan intelektual semata.

Pernyataan Golemen yang mengatakan bahwa orang yang mampu berhasil dalam mencapai puncak keberhasilan adalah orang yang memiliki kecerdasan emosi yang baik. Ini dimaknai bahwa kecerdasan emosi adalah suatu faktor penentu seseorang untuk mengembangkan potensi diri dan perairan keberhasilan berkarir.

2. Hubungan Aktualisasi Diri dengan Pengembangan Karir

Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan individu untuk mewujudkan dan mengembangkan semua potensi dan kemampuan yang ada pada dirinya dan untuk menunjukkan jati dirinya yang lebih kompleks serta untuk mengieksistensikan ke-diri-annya kearah yang diinginkan.

Dewasa ini pencapaian aktualisasi didapati dengan jalan berkarir, yaitu ditempuh melalui pembelajaran, pelatihan serta pengembangan guna beraktualisasi diri. Maslow mengungkapkan bahwa kebutuhan akan aktualisasi diri adalah hasrat individu untuk menjadi orang yang sesuai dengan keinginan dan potensi yang dimilikinya (dalam Koeswara,1991:125).

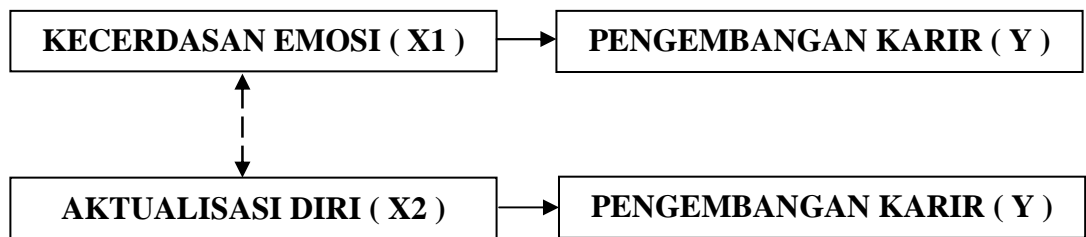
Dengan berkarir maka seseorang dapat berkarya, berkreasi, mencipta, mengekspresikan diri, mengembangkan diri dan orang lain, menghasilkan sesuatu, serta mendapatkan penghargaan, penerimaan, mengieksistensikan diri, menuangkan ide-ide, konsep-konsep, menghasilkan sesuatu, membagi pengalaman, menerima kemampuan diri, berorientasi

pada realita dan berprestasi merupakan bagian dari proses penemuan dan pencapaian beraktualisasi diri.

Maslow (dalam Koeswara,1991:140) menemukan bahwa orang yang beraktualisasi diri terlihat dari sikap mereka terhadap pekerjaannya, seperti mereka terlibat secara mendalam terhadap tugas, kewajiban dan misi yang dianggap penting, berorientasi melampaui kebutuhan mereka sendiri. mereka juga mendedikasikan pekerjaan untuk hidup, bukan hidup untuk bekerja dan tidak ditujukan untuk kepentingan pribadi.

Maka dapat dikatakan bahwa “diri beraktualisasi” dalam mengembangkan karir berfokus pada sikap mendalam mereka terhadap pekerjaannya dan pencapaian potensi yang dikehendaki. Maka dengan jalan pemenuhan kebutuhan tersebut seseorang dapat memaknai hidupnya dan menunjukkan aktualisasi diri pada tiap individu, demikian bagi seseorang berkarir sebagai suatu jalan dalam mengaktualisasikan diri.

E. KERANGKA BERPIKIR



Keterangan:

1. Tidak diteliti sebagai variabel yang tidak saling mempengaruhi : - - - - -
2. Diteliti sebagai variabel yang saling mempengaruhi : —————

F. HIPOTESIS

Hipotesis menurut Suryabrata “Jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya masih diuji secara empiris.” Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Ha: Terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dan aktualisasi diri dengan pengembangan karir.

G. PENELITIAN TERDAHULU

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Kecerdasan Emosi

Judul Skripsi	Fitriani Wakhidah, Wahyu. 2009. Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosi Terhadap Tingkat Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun Pada Pegawai Di Kantor Pusat PT, (Persero) Pelabuhan Indonesia III Surabaya. Skripsi Psikologi Universitas Islam Negeri Malang.
Rancangan Penelitian Dan Analisa	Rancangan penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif jenisnya asosiatif, dan populasi yang diambil adalah 48 pegawai yang akan menghadapi pensiun pada tahun 2009 an 2010. Dalam penelitian ini terdapat variabel bebas yaitu tingkat kecerdasan emosi dan variabel terikatnya adalah kecemasan menghadapi pensiun. Pengujian validitas menggunakan <i>Product Moment</i> , sedangkan untuk menguji reliabilitas menggunakan <i>Alpha Cronbarch</i>
Hasil	Dari hasil penelitian diketahui bahwa tingkat kecerdasan emosi pegawai di kantor pusat PT. (persero) pelabuhan indonesia III surabaya berada pada tingkat sedang dengan persentase 73%, sedangkan tingkat kecemasannya berada pada tingkat sedang dengan persentase 73%. Analisa regresi pada peneltitian ini mendapatkan hasil $R= 0,486$ sedangkan nilai $R\ square$ sebesar 0.236 dengan nilai signifikasi $\text{sig } 0,000/p<0.05$ artinya hipotesis dalam penelitian ini terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara tingkat

	kecerdasan emosi terhadap tingkat kecemasan pegawai dalam menghadapi masa pensiun. Sedangkan besarnya pengaruh kecerdasan emosi terhadap kecemasan yaitu 23,6% (R square = $2,236 \times 100 = 23,6\%$). Sementara sisanya dipengaruhi oleh sebab-sebab lain.
--	---

Dari hasil penelitian Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosi Terhadap Tingkat Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun Pada Pegawai Di Kantor Pusat PT, (Persero) Pelabuhan Indonesia III Surabaya, dapat ditarik kesimpulan bahwa kecerdasan emosi memiliki pengaruh yang signifikan dengan kecemasan menghadapi pensiun dengan hasil $R = 0,486$ sedangkan nilai R square sebesar 0.236 dengan nilai signifikansi $\text{sig } 0,000/p < 0,05..$

Penelitian diatas, memiliki kesamaan dengan penelitian ini yaitu pada landasan teori dan indikator untuk mengungkap tingkat kecerdasan emosi berupa kesadaran diri, kemampuan mengatur diri sendiri, motivasi, empati dan memelihara hubungan sosial. Sedangkan perbedaannya terdapat pada pada subjek dan hipotesa penelitian.

Tabel 2.2
Hasil Penelitian Aktualisasi Diri

Judul Skripsi	Imran, Muhammad. 2005. Pengaruh Pemenuhan Kebutuhan Afeksi Dari Orang Tua Terhadap Aktualisasi diri. Skripsi Psikologi Universitas Islam Negeri Malang.
Rancangan Penelitian Dan Analisa	Pada penelitian ini hipotesi yang diajukan adalah ada pengaruh pemenuhan kebutuhan afeksi dari orang tua terhadap aktualisasi diri remaja di Madrasah Aliyah Roudatul Ulum Gondang Legi Malang. Sampel dari penelitian ini berjumlah 40 siswa yang diambil dari empat kelas dengan menggunakan teknik pengambilan sampel <i>Propotioanl Random Sampling</i> , dimana dari masing-masing kelas diambil 10 siswa dengan cara diundi. Skala sebagai instrumen penggali datanya untuk menghitung validitas butir dari skala aktualisasi diri, menggunakan rumus <i>Korelasi Product Moment</i> dengan bantuan komputasi seri program statistik (spss-2000) Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningasih.

Hasil	Dari 40 siswa sebagai sampel, didapat hasil analisis statistika tingkat aktualisasi diri pada level tinggi sebesar 20%, cukup 67,3% dan rendah sebesar 12,5%. Sedangkan tingkat kebutuhan afeksi sisea pada level tinggi sebesar 20%, cukup 70% dan rendah 10%. Reliabilitas instrumen kebutuhan afeksi 0,9261, aktualisasi diri sebesar 0,9314, kemudian dari analisis statistika utama didapatkan hubungan yang signifikan antara kebutuhan afeksi dan aktualisasi diri sebesar 0,988 pata taraf signifikasi $P \leq 0,001$
--------------	---

Dari penelitian yang dilakukan oleh Imran dengan judul Pengaruh Kebutuhan Afeksi Orang Tua Terhadap Aktualisasi Diri, didapatai hasil statistik tingkat aktualisasi diri pada level tinggi sebesar 20%, cukup 67,3% dan rendah sebesar 12,5%. Sedangkan tingkat kebutuhan afeksi sisea pada level tinggi sebesar 20%, cukup 70% dan rendah 10%. Kemudian dari analisis statistika utama didapatkan hubungan yang signifikan antara kebutuhan afeksi dan aktualisasi diri sebesar 0,988 pata taraf signifikasi $P \leq 0,001$. Dengan hasil diatas, maka telah menjawab hipotesa penelitian bahwa ada pengaruh signifikan kebutuhan afeksi orang tua terhadap aktualisasi diri.

Pada penelitian Imran memiliki persamaan dengan penelitian ini, adalah pada landasan teori dari Maslow untuk mengungkap tingkat aktualisasi diri. Sedangkan perbedaannya ada pada subjek dan hipotesa penelitian.

Tabel 2.3
Hasil Penelitian Pengembangan Karir

Judul skripsi	Yogi Java Tri H. 2009. Hubungan Pelaksanaan Pengembangan Karir Terhadap Motifasi Kerja Karyawan Departemen Human Resource PT. Panasonic Shikoku Electronics Batam. Skripsi Psikologi Universitas Islam Negeri Malang.
Rancangan penelitian dan Hasil	Dari penelitian yang dilakukan dengan menggunakan analisis <i>Korelasi Product Moment Karl Person</i> di dapat korelasi antar variabel dengan nilai 0.000 dengan taraf signifikasi 5% dengan subjek 77 orang maka diketahui $r_{xy} 0.577$, t hitung 6.116 dan t tabel 1.992 berarti hipotesa yang diajukan peneliti diterima karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel, maka H_0 ditolak. Artinya, bahwa ada

	<p>hubungan secara signifikan antara pelaksanaan pengembangan karir dengan motifasi kerja karyawan.hal ini juga didukung dari hasil analisis data reliabilitas variabel X (pengembangan karir) sebesar 0,918, sedangkan untuk variabel Y (motifasi kerja) sebesar 0,905. Dengan kata lain pengembangan karir pada departemen human resource PT. Panasonic Shikoku Electronics Batam mempunyai hubungan yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.</p>
--	--

Penelitian yang dilakukan oleh Yogi dengan judul Hubungan Pelaksanaan Pengembangan Karir Terhadap Motifasi Kerja Karyawan Departemen Human Resource PT. Panasonic Shikoku Electronics Batam, menjawab hipotesa penelitian yaitu adanya hubungan signifikan antara pelaksanaan pengembangan karir dengan motifasi kerja karyawan. ini dibuktikan dengan hasil analisa korelasi antar variabel dengan nilai 0.000 dengan taraf signifikasi 5% dan dengan subjek 77 Orang, maka diketahui r_{xy} 0.577, t hitung 6.116 dan t tabel 1.992 berarti hipotesa yang diajukan peneliti diterima.

Pada penelitian ini dengan penelitian diatas terdapat perbedaan, yaitu terletak pada landasan teori, subjek penelitian dan hipotesa penelitian. Pada pandangan pengembangan karir, Yogi mengungkap melalui program pengembangan karir, namun pada penelitian ini pengembangan karir diungkap melalui karir individu, artinya karir dapat dilihat melalui dua perspektif, yaitu perspektif manajemen dan individual.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, Menurut Saifuddin Azwar (2007 : 5) penelitian kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika.

Arikunto (2006 : 12) berpendapat penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dituntut menggunakan angka-angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran data tersebut, serta penampilan dari hasilnya.

B. Variabel dan Definisi Operasional

1. Variabel

Menurut arikunto (2006 : 118) variabel adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian dalam sebuah penelitian. Adapun variabel dalam penelitian ini adalah:

- a) Variabel bebas X1 : Kecerdasan Emosi
- b) Variabel bebas X2 : Aktualisasi Diri
- c) Variabel terikat Y : Pengembangan Karir

2. Definisi Operasional

Defenisi operasional masing-masing dari penelitian ini adalah:

1. Kecerdasan emosional adalah kemampuan dasar untuk mengatur dan mengenali emosi, serta mampu mengelola emosi diri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain (empati) dan kemampuan untuk membina hubungan (kerjasama) dengan orang lain.
2. Aktualisasi diri adalah segenap kemampuan serta potensi berupa kreatifitas, kemandirian dan minat sosial seseorang untuk berkembang,

mengalami transformasi lebih bermakna, dan mencapai puncak potensi yang dimilikinya.

3. Pengembangan karir merupakan proses perubahan suatu keadaan atau kondisi tertentu ke arah yang positif melalui serangkaian posisi, pekerjaan atau jabatan, mencakup struktur aktivitas formal yang ditawarkan perusahaan kepada seseorang dengan tujuan untuk meningkatkan kesadaran, pengetahuan dan kemampuan kerja yang efektif serta menunjang peningkatan karir seseorang. Sedangkan dalam penelitian ini adalah pengembangan karir individu yang dilihat melalui prestasi kerja, loyalitas kerja dan kesempatan atau peluang untuk tumbuh.

C. Metode Pengambilan Populasi

Populasi menurut Arikunto (2006 : 130) adalah keseluruhan subyek penelitian. Populasi merupakan kumpulan dari individu yang kualitas dan ciri-cirinya telah ditetapkan terlebih dahulu. Populasi dibatasi sebagai jumlah individu yang paling sedikit memiliki sifat yang sama. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Keolahragaan Kabupaten Tanggamus dengan jumlah 66 pegawai.

Dalam penelitian ini karena ukuran populasi kurang dari 100 orang, maka diambil dari jumlah seluruh total populasi Pegawai Dinas Pendidikan Kebudayaan Dan Keolahragaan Kabupaten Tanggamus yaitu 66 pegawai.

D. Metode dan Instrumen Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan beberapa metode pengumpulan data untuk memperoleh data dan informasi yang relevan dan terkait dengan permasalahan yang akan diteliti. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a) Angket

Angket atau kuisioner adalah sebuah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui, Arikunto (2006 : 151).

b) Dokumentasi

Dokumentasi menurut Arikunto adalah “Barang-barang tertulis” Metode dokumentasi ini dapat diartikan sebagai metode yang digunakan untuk mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip buku, surat kabar, majalah, notulen, dan sebagainya, Arikunto (2006 : 158).

c) Observasi

Metode observasi adalah pengamatan dan pencatatan dengan sistematis mengenai fenomena yang diselidiki. Adapun jenis observasi dalam penelitian ini yaitu observasi non-sistematis, yang dilakukan oleh pengamat tanpa menggunakan pedoman sebagai instrumen pengamatan (Hadi. 2000: 136).

E. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan adalah angket *skala sikap dengan model Likert*. Skala sikap disusun untuk mengungkap pro dan kontra, positif dan negative, setuju dan tidak setuju terhadap suatu objek sosial. Skala sikap berisi pernyataan-pernyataan sikap (*attitude statements*), yaitu suatu pernyataan mengenai objek sikap (Azwar, 2007 : 97).

Bentuk angket dalam penelitian ini adalah pilihan ganda (*multiple choice*) dengan empat alternatif jawaban yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Dalam angket ini terdapat 2 pernyataan yaitu pernyataan yang *favourable* (mendukung atau memihak pada objek sikap) dan pernyataan yang *un-favourable* (tidak mendukung objek sikap) (Azwar, 2007 : 98). Dan adapun cara pemberian skor adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Skala Likert

Jawaban	Item Favourable	Item Unfouvariable
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

1. Skala Kecerdasan Emosi

skala ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kemampuan kecerdasan emosional seseorang dengan indikator sebagai berikut:

- a) Kesadaran diri.
- b) Pengaturan diri.
- c) Motivasi.
- d) Empati.
- e) Keterampilan sosial.

Tabel 3.2
Blue Print Skala Kecerdasan Emosi

INDIKATOR	DESKRIPTOR	AITEM		Σ
		Favo	Unfa	
Kesadaran Diri (<i>self-awareness</i>)	1. Mengenali emosi diri 2. Mengetahui kelemahan dan kekuatan diri 3. Mempunyai keyakinan tentang kemampuan yang dimiliki 4. Menyadari akibat dari emosi	1,6,11,12,13,14,15, 17,18,20,21		11
Kemampuan Mengatur Diri Sendiri (<i>self management</i>)	1. Mampu mengelola emosi diri 2. Memelihara kejujuran dan integritas 3. Memiliki gagasan baru 4. Bertanggung jawab pada pekerjaan	2,3,4,5,7,9,10,19, 24	46	10
Motifasi	1. Memiliki dorongan berprestasi 2. Mampu memanfaatkan kesempatan 3. Selalu optimis dalam bekerja 4. Memiliki komitmen dalam bekerja	22,23,25,26,27,28	47	7
Empati	1. Memahami orang lain 2. Mengembangkan orang lain 3. Mengatasi keragaman	39,40,41,42,45	49	6
Memelihara Hubungan Sosial	1. Mempengaruhi 2. Memimpin 3. Komunikasi 4. Manajemen konflik 5. Kolaborasi 6. Katalisator perubahan	8,16,29,30,31,32,33,34,35,36,37,38,43,44	48,50	16

Jumlah	50
--------	----

Sumber: Hardaningtyas, Dwi. 2005. Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosi dan Sikap pada Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pegawai PT (Persero) Pelabuhan Indonesia III. Tesis diterbitkan UNAIR.

2. Skala Aktualisasi Diri

skala ini bertujuan untuk mengukur tingkat aktualisasi diri seseorang yang terbentuk melalui usaha manajemen diri. adapun indikator aktualisasi diri sebagai berikut:

- a) Kemandirian
- b) Minat sosial.
- c) Kreatifitas

Tabel 3.2
Blue Print Skala Aktualisasi Diri

VARIABEL	INDIKATOR	DESKRIPTOR	AITEM		Σ
			Favo	Unfa	
Aktualisasi Diri	Kreativitas	1. Daya temu orisinalitas 2. Tindakan spontan	1,7,10,16,18,25,28,30	11,21	9
	Kemandirian	1. Kemandirian lingkungan 2. Kemandirian kebudayaan 3. Kemandirian kearah lebih tinggi	2,4,8,13,15,19,20,24,29	12	10
	Minat sosial	1. Sikap memelihara 2. Hasrat tulus	3,5,6,9,14,17,22,23,26,27		11
Jumlah					30

Sumber: Schultz, Duane. 1991. Psikologi Pertumbuhan. hal:104-110 dan Edward.1997. Skala Kecenderungan Kepribadian (EPPS).

3. Skala Pengembangan Karir

skala ini mengukur tingkat pengembangan karir seseorang dengan melihat kesempatan dan peluang yang tersedia baik dari departemen maupun luar departemen. berikut komponen skala pengembangan karir:

- a) Prestasi kerja
- b) Kesetiaan terhadap organisasi
- c) Peluang atau kesempatan untuk tumbuh

Tabel 3.3
Blue Print Skala Pengembangan Karir

VARIABEL	INDIKATOR	DESKRIPTOR	AITEM FAVORABLE	Σ
Pengembangan Karir Individu	Prestasi Kerja (<i>job performance</i>)	1. Ketepatan bekerja 2. Ketekunan bekerja 3. Kecermatan bekerja	1,4,5,9,12,18,19,21, 24,29, 32,35,39,43,45,46	16
	Kesetiaan terhadap Organisasi (<i>organizational loyalty</i>)	1. Menjaga nama baik departemen 2. Dedikasi terhadap departemen 3. Tanggung jawab terhadap pekerjaan	2,7,11,13,15,16,20, 25,27, 30,31, 36,37,40,41,44	16
	Peluang atau Kesempatan untuk Tumbuh (<i>growth oppurtunies</i>)	1. Antusiasme mengikuti pelatihan, pendidikan dan pengembangan 2. Usaha mencari informasi yang menunjang pekerjaan dan karir	3,6,8,10,14, 17,22,23,26, 28,33,34,38,42	14
Jumlah				46

Sumber : Rivai, Veithzal. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. 2004. Hal: 291-295

F. Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Arikunto (2006 : 168) Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid atau sah apabila dapat mengungkap data variabel yang diteliti secara tepat. Untuk

mengetahui validitas angket maka peneliti menggunakan rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut:

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

Keterangan:

- r_{xy} = koefisien korelasi
- N = jumlah responden
- X = skor item
- Y = skor total
- $\sum XY$ = jumlah dari instrumen X yang dikalikan dengan instrument Y
- $\sum X^2$ = jumlah kuadrat kriteria Skor Aitem
- $\sum Y^2$ = jumlah kuadrat kriteria Skor Total

2. Uji Reliabilitas

Arikunto (2006 : 178) Reliabilitas instrumen menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Untuk menguji reliabilitas instrumen peneliti menggunakan uji reliabilitas internal, dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{(k-1)} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma^2_1} \right)$$

Keterangan:

- r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
 $\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir
 σ_b^1 = varians total

untuk mencari varian butir dengan rumus:

$$\sigma = \frac{(X)^2 - \frac{\sum (X)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

σ = varian tiap butir
 X = jumlah skor butir
 Y = jumlah responden

G. Analisis Data

Setelah data terkumpul dari hasil pengumpulan data di lapangan, maka dilakukan proses analisa yang meliputi:

1. Persiapan

Kegiatan dalam persiapan antara lain:

- a. Mengecek nama dan kelengkapan identitas responden.
- b. Mengecek kelengkapan data yaitu memeriksa isi instrumen pengumpulan data.
- c. Mengecek macam isian data

2. Tabulasi

Kegiatan dalam tabulasi ini antara lain:

- a. Memberikan skor (*scoring*) terhadap aitem-aitem yang perlu diberi skor.
- b. Memberikan kode terhadap aitem-aitem yang tidak diberi skor.

Selanjutnya proses analisa dalam penelitian kuantitatif ini menggunakan jasa SPSS 16 *for windows*.

3. Penerapan data sesuai dengan pendekatan penelitian

a Analisa Norma

Untuk mengetahui tingkat kecerdasan emosi, aktualisasi diri dan pengembangan karir pegawai, maka digunakan kategorisasi untuk variabel berjenjang dengan mengacu pada skor standar deviasi dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Mean Hipotetik} = \frac{\text{skor.maks} - \text{skor.min}}{2} + \text{jumlah aitem}$$

$$\text{SD. Hipotetik} = \frac{\text{Mean.Hipotetik}}{6}$$

Keterangan:

Skor min = jumlah aitem x skor terendah

Skor maks = jumlah aitem x skor tertinggi

Kemudian dilakukan kategorisasi dengan rumus sebagai berikut:

Tabel 3.4
Kategorisasi Distribusi Normal

Kategori	Rumus
Sangat Tinggi	$x > (M + 1,5 \text{ SD})$
Tinggi	$(M + 0,5 \text{ SD}) < x \leq (M + 1,5 \text{ SD})$

Sedang	$(M - 0,5 SD) < x \leq (M + 0,5 SD)$
Rendah	$(M - 1,5 SD) < x \leq (M - 0,5 SD)$
Sangat Rendah	$x \leq (M - 1,5 SD)$

Keterangan :

M : Mean Hipotetik
SD : Standar Deviasi Hipotetik

b Analisa Prosentase

Setelah diketahui norma dengan menggunakan rumus Mean dan standar deviasi lalu dilakukan proses prosentase. Untuk mengetahui prosentasenya dengan menggunakan rumus:

$$p = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

P : Prosentase
F : Frekwensi
N : Jumlah subjek

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis Korelasi Product Moment. Sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui korelasi antara variabel X (kecerdasan emosi dan aktualisasi diri) dengan variabel Y (pengembangan karir), dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan:

Rxy : koefisien korelasi X terhadap Y
N : jumlah subjek
X1 : skor kecerdasan emosi
X2 : skor aktualisasi diri

Y : skor pengembangan karir

Besar kecilnya korelasi selalu dinyatakan dalam angka. Angka korelasi ini disebut koefisien korelasi. Koefisien korelasi selalu bergerak diantara 0,000 dan $\pm 1,000$ (Hadi, 2005: 208). Lebih jelasnya taraf signifikan dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel 3.5
Taraf Signifikan

No	Angka Korelasi	Taraf Signifikan
1	$p \leq 0.010$	Sangat Signifikan
2	$p \leq 0.050$	Signifikan
3	$p > 0.050$	Tidak Signifikan

1. Analisis Regresi berganda

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi ganda. Arikunto (2006 : 296) regresi ganda (*multiple regression*) adalah analisis tentang hubungan antara satu *dependent variable* dengan atau lebih *dependent variable*. Analisis regresi ganda ini digunakan untuk mengetahui seberapa erat hubungan antara variabel Y (variabel pengembangan karir) dengan variabel X1 (kecerdasan emosi) dan variabel X2 (aktualisasi diri). Analisis ini akan dibantu dengan bantuan program SPSS 15 For Windows Evaluation Version. Model analisis regresi berganda yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = pengembangan karir
 a = Konstanta
 b1, b2, = Koefisien regresi
 X1 = kecerdasan emosi
 X2 = aktualisasi diri
 e = Error

Pengukuran yang dilakukan untuk mengetahui keeratan hubungan beberapa variabel bebas secara serempak terhadap variabel terikat.

Rumus korelasi berganda yang digunakan adalah:

$$R = \frac{\sqrt{b \sum X_1 Y + b \sum X_1}}{\sum Y^2}$$

Keterangan :

R = Koefisien Korelasi
 b = Konstanta
 X1 = kecerdasan emosi
 X2 = aktualisasi diri
 y = pengembangan karir

2. Uji T Parsial

Uji t merupakan analisis data yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh sub variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, yakni kecerdasan emosi dan aktualisasi diri secara independen terhadap variabel terikat yaitu pengembangan karir.

Formula uji t yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

r = korelasi product momen
n = jumlah responden

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

a Peta Kabupaten Tanggamus

Nama Tanggamus diambil dari nama gunung yang terletak tepat di jantung wilayah kabupaten. Dengan disahkannya Perda No. 2 Tahun 1997 dan diresmikan oleh Menteri Dalam Negeri pada tanggal 21 Maret 1997 yang meliputi 11 Kecamatan, 6 Perwakilan Kecamatan dan 310 Desa dengan luas wilayah keseluruhan 3.356,61 Km², dengan batas wilayah sebagai berikut :

Berdasarkan peta di atas 2.1, dapat dikemukakan bahwa batas wilayah Kabupaten Tanggamus adalah disebelah utara berbatasan dengan Kabupaten Lampung Barat dan Kabupaten Lampung Tengah, sebelah timur berbatasan dengan Kabupaten Lampung Selatan, sebelah selatan berbatasan dengan Samudra Indonesia, dan sebelah barat berbatasan dengan Kabupaten Lampung Barat.

Dengan disahkannya Perda No.18 Tahun 2000 yang menghapuskan status Kecamatan Perwakilan maka status 6 Kecamatan Perwakilan berubah status menjadi 6 Kecamatan defenitif sehingga pada tahun 2000 menjadi 17 Kecamatan. Sejalan dengan perkembangan pemerintahan dan kemasyarakatan pada tahun 2005 beberapa wilayah dibentuk Kecamatan baru sesuai dengan Perda No. Tahun 2005 sebanyak 7 Kecamatan, berikut data yang tersaji adalah

Tabel 4.1
Administrasi Pemerintahan Kabupaten Tanggamus Tahun 2005

No	Variabel	Jumlah
1	Kabupaten	1
2	kecamatan	28
3	Kelurahan	7

4	Pekon desa	313
5	Luas wilayah	3.356,61 Km2

Sumber: Tanggamus dalam Angka 2002, BPS Kabupaten Tanggamus

Dari jumlah kelurahan/pekon tersebut, 125 diantaranya tau 39% merupakan pekon/desa tertinggal (IDT).

b Demografi

Jumlah penduduk Kabupaten Tanggamus adalah 800.909 jiwa, dari jumlah tersebut 113.712 berusia 7-12 tahun (14,19%), 59.868 berusia 13-15 tahun (7,47%), dan 56.086 berusia 16-18 tahun (7,00%).

Menurut catatan terakhir pada tahun 2003 kepadatan penduduk adalah 238 per km2 dengan Kecamatan Pringsewu sebagai kecamatan terpadat (1.423 per km2) dan Kecamatan Cukuhbalak sebagai kecamatan terjarang (91 per km2).

Tabel 4.2
keadaan demografi tahun 2003

No	Komponen	Jumlah
1	Penduduk seluruh	800.909
2	Penduduk 7-12 tahun	113.712
3	Penduduk 13-15 tahun	59.868
4	Penduduk 16-18 tahun	56.086
5	Tingkat pendidikan penduduk	
	a Tidak/belum pernah sekolah	83.645
	b Tidak/belum tamat SD	278.497
	c Tamat SD	262.432
	d Tamat SMP	103.823
	e Tamat SMU	30.189
	f Tamat SMK	34.041
	g Tamat diploma I/II	2.733
	h Tamat diploma III/Sarmud	1.856
	i Tamat sarjana	3.158
	j Tidak menjawab	175
6	Tingkat kepandaian membaca	
	a Dapat membaca dan menulis	717.269
	b Buta huruf	0
7	Angkatan kerja	
	a Bekerja	397.317
	b Mencari pekerjaan	15.440

8	Bukan angkatan kerja	
	a Bersekolah	188.379
	b Mengurus rt	71.064

Sumber: Hasil Sensus Penduduk Tahun 2000, BPS Kabupaten Tanggamus

c Ekonomi

Tingkat pendapatan suatu daerah diukur antara lain dari pendapatan per kapita, penerimaan Pajak Bumi dan Bangunan (PBB), Pendapatan Asli Daerah (PAD). pad tahun 2003 Kabupaten Tanggamus adalah Rp.3.170.991.937, penerimaan dari PBB sebesar Rp. 1.290.257.379, dan rata-rata pendapatan perkapita adalah Rp.385.000, sedangkan umr yang berlaku adalah Rp. 18.000/ hari.

Mata pencaharian penduduk adalah disektor pertanian, perbutruhan dan perikanan sebanyak 279.095 (34,47%), disektor pertambangan, penggalian dan industri pengolahan sebanyak 8.324 orang (1,03%), disektor bangunan sebanyak 4.712 orang (0,58%), disektor jasa keuangan, niaga perdagangan dll sebanyak 37.845 orang (4,35%), dan sisanya terbanyak adalah pada sektor jasa kemasyarakatan yaitu sebanyak 403.758 orang (50.41%).

d Sosial Budaya dan Agama

Adat istiadat yang sampai sekarang hidup di kalangan masyarakat dapat digambarkan sebagai berikut:

Menurut catatan yang ada wilayah Tanggamus dilaksanakan olwh pemerintahan adat, yang terdiri dari lima Marga yaitu: Marga Gunung Alip, Benawang, Belunguh, Pematang Sawah dan Ngarip.

Tabel 4.3
Keadaan Sosial Budaya dan Agama

No	Variabel	Jumlah
1	Penduduk beragama:	
	a Islam	781.353
	b Protestan	3.249
	c Katholik	10.848
	d Hindu	3.854
	e Budha	1.156
2	Tempat ibadah:	
	a Masjid/mushola	2.649
	b Gereja	31
	c Pura	5
	d Vihara	4
3	Puskesmas induk	55
4	Rumah sakit	4
5	Puskesmas pembantu	74
6	Balai pengobatan	55

e Pendidikan

Kemajuan tingkat pendidikan di Kabupaten Tanggamus cukup mengembirakan. pelaksanaan program pembangunan pendidikan di daerah ini telah menyebabkan makin berkembangnya suasana belajar mengajar diberbagai jenis dan jenjang pendidikan. berikut data mengenai pendidikan tingkat SD, SLTP dan SLTA.

Tabel 4.4
Tingkat SD

NO	Komponen	SD	Mi	SD + Mi
1	Sekolah	693	72	765
2	Siswa seluruhnya	113.939	8.142	122.081
3	Guru:	5.302	543	5.845

	a Layak mengajar	2.751	192	2.943
	b Semi layak mengajar	2.326	129	2.455
	c Tidak layak mengajar	225	222	447

Tabel 4.5
Tingkat SLTP

NO	Komponen	SLTP	MTs	SLTP + MTs
1	Sekolah	102	37	139
2	Siswa seluruhnya	31.978	7.826	39.624
3	Guru:	2.261	715	2.976
	a Layak mengajar	1.420	382	1.802
	b Semi layak mengajar	306	130	436
	c Tidak layak mengajar	534	203	737

Tabel 4.6
Tingkat SLTA

NO	Komponen	SMU	MA	SMK	SM + MA
1	Sekolah	26	13	25	64
2	Siswa seluruhnya	10.939	2.275	9.189	22.403
3	Guru:	797	289	756	1.887
	a Layak mengajar	583	152	425	1.177
	b Semi layak mengajar	152	39	153	364
	c Tidak layak mengajar	62	98	178	346

B. Uji Validitas Dan Reliabilitas

a Uji Validitas

Standar pengukuran yang digunakan untuk menentukan validitas aitem berdasarkan pendapat Saifudin Azwar bahwa suatu aitem dikatakan

valid apabila $r_{ix} \geq 0,30$. Namun, apabila jumlah aitem yang valid ternyata masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, maka dapat menurunkan sedikit kriteria dari 0,30 menjadi 0,25 atau 0,20. Adapun standart yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah 0,30 (Azwar,2004:65). Dalam penelitian ini, uji validitas menggunakan bantuan SPSS 15, 0 for windows, nilai koefisien terendah yang dipakai pada skala kecerdasan emosi adalah 0,312 dan yang tertinggi adalah 0,608. Nilai koefisien terendah yang dipakai pada skala aktualisasi diri adalah 0,324 dan yang tertinggi adalah 0,710. sedangkan untuk pengembangan karir nilai koefisien terendah adalah 0,303 dan tertinggi 0,499.

Dari hasil analisis uji validitas skala kecerdasan emosi dari 50 aitem, yang diujikan kepada 66 responden terdapat 29 aitem yang dinyatakan valid dan 21 aitem yang dinyatakan gugur atau tidak valid. Untuk skala aktualisasi diri dari 30 aitem, yang diujikan kepada 66 responden terdapat 13 aitem yang dinyatakan valid dan 17 aitem yang dinyatakan gugur atau tidak valid. Sedangkan pada skala pengembangan karir terdiri dari 46 aitem, yang diujikan kepada 66 responden terdapat 24 aitem valid dan 22 aitem yang gugur atau tidak valid. Perincian aitem-aitem yang valid dan tidak valid atau gugur dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Skala Kecerdasan Emosi

Variabel	Indikator	Nomor Aitem Jumlah Aitem		
		Aitem valid	Aitem Gugur	Total aitem

		<i>F</i>	<i>U-F</i>	<i>F</i>	<i>U-F</i>	
Kecerdasan Emosi	Kesadaran Diri (self-awareness)	1,11,20	-	6,12,13,14,15,17,18,21		11
	Pengaturan diri (self management)	2,3,4,5,7,9,10	-	19,24,46		10
	Motifasi	22,23,25,26,27,28	-	47		7
	Empati	39,45	-	40,41,42,49		6
	Ketrampilan sosial	16,29,31,32,33,34,35,36,37,38,43,44	-	8,30,48,50		16
Jumlah		29		21		50

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Skala Aktualisasi Diri

Variabel	Indikator	Nomor Aitem				Total aitem
		Aitem valid		Aitem gugur		
		<i>F</i>	<i>U-F</i>	<i>F</i>	<i>U-F</i>	
Aktualisasi diri	Kreativitas	1,16,25,28	-	7,10,18,30,11,21		9
	kemandirian	2,4,13,15,19,24,29	-	8,20,12		10
	Minat sosial	26,27	-	3,5,6,9,14,17,22,23		11
Jumlah		13		17		30

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Skala Pengembangan Karir

Variabel	Indikator	Nomor Aitem				Total Aitem
		Aitem valid		Aitem gugur		
		<i>F</i>	<i>U-F</i>	<i>F</i>	<i>U-F</i>	
Pengembangan karir	Prestasi kerja (job performance)	1,12,18 ,21,29, 32,35,3 9,43,46	-	4,5,9,1 9,24,45	-	16
	Kesetiaan terhadap organisasi (organizational loyalty)	11,13,1 6,25,30 ,31,41, 44	-	2,7,15, 27,36,3 7,40	-	16
	Peluang atau kesempatan untuk tumbuh (growth oppurtunies)	10,14,2 2,26,33 ,42	-	3,6,8,1 7,23,28 ,34,38	-	14
Jumlah		24		22		46

b Uji Reliabilitas

Dari uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS 15.0 *for windows*, diperoleh hasil yaitu 0,878 pada skala kecerdasan emosi. untuk skala aktualisasi diri hasil 0,866. sedangkan dari skala pengembangan karir diperoleh hasil 0,836 Berikut rangkuman uji reliabilitas dalam bentuk tabel seperti berikut.

Tabel 4.10
Koefisien Reliabilitas Kecerdasan Emosi, Aktualisasi Diri dan Pengembangan Karir

Skala	Koefisien Reliabilitas	Kategori
Kecerdasan emosi	0,878	Reliabel
Aktualisasi diri	0,866	Reliabel
Pengembangan karir	0,836	Reliabel

Adapun hasil uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS

15.0 *for windows* dapat ditunjukkan seperti berikut:

**Hasil SPSS Uji Reliabilitas Kecerdasan Emosi
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
0,878	29

**Hasil SPSS Uji Reliabilitas Aktualisasi Diri
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
0,866	13

**Hasil SPSS Uji Reliabilitas Pengembangan Karir
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
0,836	24

C. Analisis Deskriptif Data Hasil Penelitian

a Analisis Data Kecerdasan Emosi

Analisis data dilakukan guna menjawab rumusan masalah dan hipotesis yang diajukan pada bab sebelumnya, sekaligus memenuhi tujuan dari penelitian ini. Untuk mengetahui diskripsi masing-masing variabel maka perhitungannya didasarkan pada distribusi normal yang diperoleh dari mean dan standar deviasi, berikut ini hasil analisis distribusi normal dari mean dan standar deviasi dengan menggunakan SPSS 15,0 *for windows*.

Descriptive Statistics

Variabel	Mean	Std. Deviation	N
Kecerdasan Emosi	72,5	12,08	66

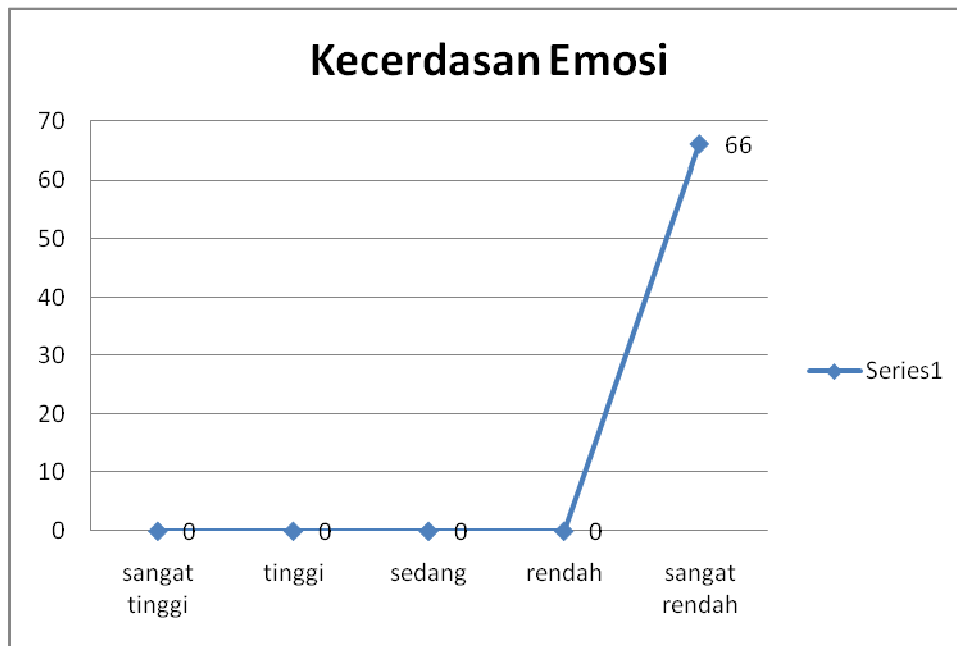
Dari hasil deskriptif statistik kemudian dilakukan pengelompokan menjadi lima kategori yaitu kategori sangat tinggi, kategori tinggi, kategori sedang, kategori rendah dan kategori sangat rendah, dapat dilihat pada tabel hasil analisis tingkat kecerdasan emosi pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tanggamus sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Kategorisasi Norma Kecerdasan Emosi

Variabel	Kategori	Kriteria	Frekuensi	Prosentase %
Kecerdasan Emosi	Sangat Tinggi	$x > 90,62$	0	0
	Tinggi	$78,54 < x \leq 90,62$	0	0
	Sedang	$66,46 < x \leq 78,54$	0	0
	Rendah	$54,48 < x \leq 66,46$	0	0
	Sangat Rendah	$x \leq 54,48$	66	100
Total			66	100 %

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa deskripsi dari tingkat kecerdasan emosi pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tanggamus berada pada kategori sangat rendah dengan prosentase 100 %. Lebih jelasnya dapat dilihat pada grafik dibawah ini:

Gambar grafik I
Kategorisasi Kecerdasan Emosi



Dari penjelasan grafik di atas bahwasannya tingkat kecerdasan emosi pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tanggamus terbagi menjadi 5 kategori. Kategori sangat tinggi memiliki prosentase 0% dengan jumlah frekuensi 0 subjek, tinggi 0% dengan jumlah 0 subjek, sedang 0% dengan jumlah frekuensi 0 subjek. Sedangkan pada kategori rendah 0% dengan jumlah frekuensi 0 subjek dan pada kategori sangat rendah 100% dengan frekuensi 66 subjek. Jadi dapat disimpulkan bahwa tingkat kecerdasan emosi pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tanggamus adalah sangat rendah.

b Analisis Data Aktualisasi Diri

Analisis data dilakukan guna menjawab rumusan masalah dan hipotesis yang diajukan pada bab sebelumnya, sekaligus memenuhi tujuan dari penelitian ini. Untuk mengetahui diskripsi masing-masing variabel maka perhitungannya didasarkan pada distribusi normal yang diperoleh dari mean dan standar deviasi, berikut ini hasil analisis distribusi normal dari mean dan standar deviasi dengan menggunakan SPSS 15,0 *for windows*.

Descriptive Statistics

Variabel	Mean	Std. Deviation	N
Aktualisasi Diri	32,5	5,41	66

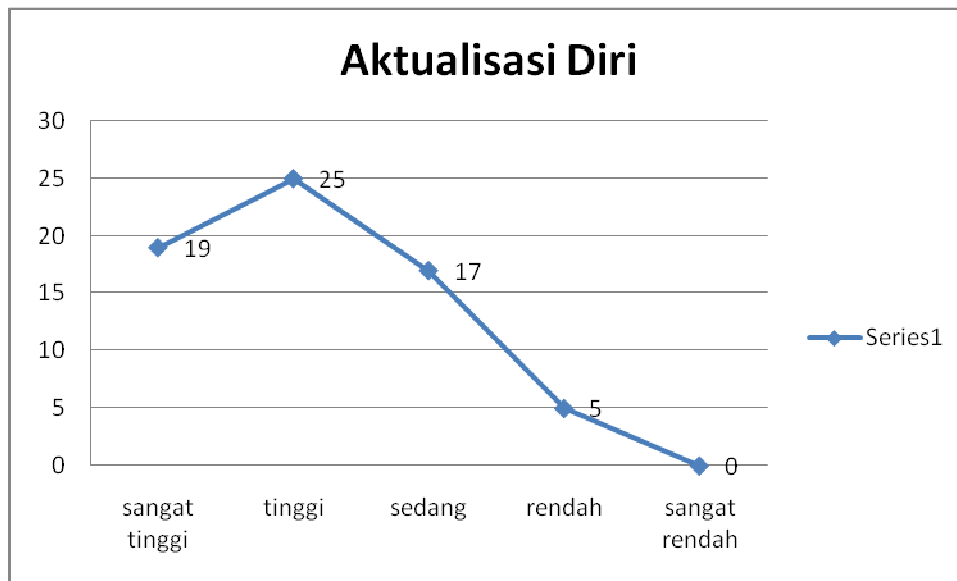
Dari hasil deskriptif statistik kemudian dilakukan pengelompokan menjadi lima kategori yaitu kategori sangat tinggi, kategori tinggi, kategori sedang, kategori rendah dan kategori sangat rendah, dapat dilihat pada tabel hasil analisis tingkat Aktualisasi Diri pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tanggamus sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Kategorisasi Norma Aktualisasi Diri

Variabel	Kategori	Kriteria	Frekuensi	Prosentase %
Aktualisasi Diri	Sangat Tinggi	$x > 44,5$	19	29
	Tinggi	$36,5 < x \leq 44,5$	25	38
	Sedang	$28,5 < x \leq 36,5$	17	26
	Rendah	$20,5 < x \leq 28,5$	5	7
	Sangat Rendah	$x \leq 20,5$	0	0
Total			66	100 %

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa deskripsi dari tingkat Aktualisasi Diri pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tanggamus berada pada kategori tinggi dengan prosentase 38%. Lebih jelasnya dapat dilihat pada grafik dibawah ini:

Gambar grafik II
Kategorisasi Aktualisasi Diri



Dari penjelasan grafik di atas bahwasannya tingkat Aktualisasi Diri pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tanggamus terbagi menjadi 5 kategori. Kategori sangat tinggi memiliki prosentase 29% dengan jumlah frekuensi 19 subjek, tinggi 38% dengan jumlah 25 subjek, sedang 26% dengan jumlah frekuensi 17 subjek, sedangkan kategori rendah 7% dengan frekuensi 5 subjek dan sangat rendah 0% dengan frekuensi 0 subjek atau tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tingkat Aktualisasi Diri pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tanggamus adalah tinggi.

c Analisis Data Pengembangan Karir

Analisis data dilakukan guna menjawab rumusan masalah dan hipotesis yang diajukan pada bab sebelumnya, sekaligus memenuhi tujuan dari penelitian ini. Untuk mengetahui diskripsi masing-masing variabel maka perhitungannya didasarkan pada distribusi normal yang diperoleh dari mean dan standar deviasi, berikut ini hasil analisis distribusi normal dari mean dan standar deviasi dengan menggunakan SPSS 15,0 *for windows*.

Descriptive Statistics

variabel	Mean	Std. Deviation	N
Pengembangan karir	48	8	66

Dari hasil deskriptif statistik kemudian dilakukan pengelompokan menjadi lima kategori yaitu kategori sangat tinggi, kategori tinggi, kategori sedang, kategori rendah dan kategori sangat rendah, dapat dilihat pada tabel hasil analisis tingkat pengembangan karir pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tanggamus sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Kategorisasi Norma pengembangan karir

Variabel	Kategori	Kriteria	Frekuensi	Prosentase %
Pengembangan karir	Sangat Tinggi	$x > 60$	64	97
	Tinggi	$52 < x \leq 60$	1	1,51
	Sedang	$44 < x \leq 52$	1	1,51
	Rendah	$36 < x \leq 44$	0	0
	Sangat Rendah	$x \leq 36$	0	0
Total			66	100 %

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa deskripsi dari tingkat pengembangan karir pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tanggamus berada pada kategori tinggi dengan prosentase 97%. Lebih jelasnya dapat dilihat pada grafik dibawah ini:

Gambar grafik III
Kategorisasi Pengembangan Karir



Dari penjelasan grafik di atas bahwasannya tingkat pengembangan karir pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tanggamus terbagi menjadi 5 kategori. Kategori sangat tinggi memiliki prosentase 97% dengan jumlah frekuensi 64 subjek, tinggi 1,51% dengan jumlah 1 subjek, sedang 1,51% dengan jumlah frekuensi 1 subjek, sedangkan kategori rendah 0% dan sangat rendah 0% dengan frekuensi 0 subjek atau tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tingkat pengembangan karir pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tanggamus adalah sangat tinggi.

d Hasil Uji Hipotesis Kecerdasan Emosi Dan Pengembangan Karir

1. Analisis Regresi Berganda

Korelasi antara kecerdasan emosi dan pengembangan karir pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tanggamus, dapat diketahui setelah dilakukan uji hipotesis. Untuk mengetahui hipotesis pada penelitian ini akan dianalisis dengan menggunakan analisa *product moment*. Sedangkan metode yang digunakan untuk mengolah data adalah dengan menggunakan metode statistik yang menggunakan bantuan komputer dengan program SPSS 15.0 *for windows*. Dari hasil analisis data menggunakan program SPSS 15.0 *for windows* maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,278(a)	,077	,048	8,43445

a Predictors: (Constant), AktualisasiDiri, KecerdasanEmosi

Berdasarkan penghitungan analisis berganda dengan variable dependent yakni pengembangan karir dan variabel independen secara bersama-sama yakni kecerdasan emosi dan aktualisasi diri menggunakan *SPSS 15.0 Windows evaluation version* maka dihasilkan angka R^2 *adjusted square* atau koefisien determinasi adalah 0,048 artinya variabel kecerdasan emosi dan aktualisasi diri secara bersama memiliki pengaruh terhadap pengembangan karir sebesar 0,048.

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	373,940	2	186,970	2,628	,080(a)
	Residual	4481,818	63	71,140		
	Total	4855,758	65			

a Predictors: (Constant), AktualisasiDiri, KecerdasanEmosi

b Dependent Variable: PengembanganKarier

Berdasarkan tabel diatas terbaca nilai F hitung sebesar 2,628 dengan tingkat signifikansi 0,080. Oleh karena probabilitas yang menunjukkan 0,080 jauh lebih besar dari taraf signifikansi 0,50 maka ini juga menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan mengenai kecerdasan emosi dan aktualisasi diri tidak signifikan karena angka sig < α (taraf signifikansi).

2. Uji t Parsial

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	57,335	9,019		6,357	,000
	KecerdasanEmosi	,375	,256	,210	1,464	,148
	AktualisasiDiri	,125	,178	,101	,702	,486

a Dependent Variable: PengembanganKarier

Berdasarkan coefficients dapat digunakan untuk menggambarkan persamaan regresi berikut ini:

$$Y = 57,335 + X1 = 0,375 + X2 = 0,125.$$

Persamaan regresi tersebut dapat dipahami bahwasanya pengembangan karir 57,335, kecerdasan emosi 0,375 dan aktualisasi diri 0,125. Koefisien regresi kecerdasan emosi menyatakan bahwa kecerdasan emosi memberikan kontribusi pengembangan karir sebesar 0,375. Sedangkan Koefisien regresi aktualisasi diri menyatakan bahwa aktualisasi diri memberikan kontribusi pengembangan karir sebesar 0,125. Hasil regresi kedua variabel kecerdasan emosi dan pengembangan karir dapat diketahui bahwa kecerdasan emosi lebih memberikan kontribusi terhadap pengembangan karir dengan nilai 0,375.

Uji t parsial dilakukan untuk mengukur variabel kecerdasan emosi dan aktualisasi diri secara parsial. Adapun langkah-langkah dalam uji t parsial sebagai berikut:

a) Menguji signifikansi koefisien regresi variabel kecerdasan emosi

H_0 = koefisien regresi kecerdasan emosi tidak signifikan

H_a = Koefisien regresi kecerdasan emosi signifikan

Berdasarkan tabel coefficients diperoleh nilai Sig sebesar 0,080 maka:

$$\text{Sig} < \alpha$$

$$0,080 < 0,050$$

Karena nilai $\text{Sig} < \alpha$ maka disimpulkan koefisien regresi kecerdasan emosi adalah tidak signifikan.

b) Menguji signifikansi koefisien regresi variabel aktualisasi diri.

Hipotesis yang diajukan:

H_0 = koefisien regresi aktualisasi diri tidak signifikan

H_a = Koefisien regresi aktualisasi diri signifikan

Berdasarkan tabel coefficients diperoleh nilai Sig sebesar 0,080

maka:

$Sig < \alpha$

$0,080 < 0,050$

Karena nilai $Sig < \alpha$ maka disimpulkan koefisien regresi pesan Aktualisasi diri tidak signifikan.

D. Pembahasan

a Tingkat Kecerdasan Emosi Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tanggamus

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan tingkat kecerdasan emosi pegawai sangat rendah, analisa tersebut dibagi kelompokan menjadi 5 kategori. Kategori tersebut yaitu, sangat tinggi memiliki prosentase 0%, kategori tinggi 0%, kategori sedang 0%, kategori rendah 0% dan kategori sangat rendah 100% dari keseluruhan subjek. Jadi dapat disimpulkan bahwa tingkat kecerdasan emosi pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tanggamus adalah sangat rendah. demikian hasil analisa di atas disimpulkan bahwa tingkat kecerdasan

emosi Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tanggamus Sangat Rendah.

Kecerdasan emosi merupakan kemampuan mengelola emosi secara baik, dengan indikator berupa mengenali emosi diri, pengaturan diri, motivasi, empati (mengenali emosi orang lain) dan ketrampilan sosial.

Berangkat dari hasil analisa diatas yang menunjukkan kedalam kategorisasi sangat rendah. Hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu kurangnya individu untuk mengenali emosi diri sehingga berdampak pada individu berupa kecemasan, stress, perasaan yang tidak nyaman, dan tertekan. Individu dikatakan mengenali emosi diri jika mampu mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi.

Menurut Mayer kesadaran diri adalah waspada terhadap suasana hati maupun pikiran tentang suasana hati, bila kurang waspada maka individu menjadi mudah larut dalam aliran emosi dan dikuasai oleh emosi (dalam Goleman,2009:64).

Pengaturan diri menjadi faktor penentu kecerdasan emosi pegawai sangat rendah. pegawai yang tidak mampu mengatur emosinya secara baik berdampak negatif pada pelaksanaan kinerja. Emosi berlebihan, yang meningkat dengan intensitas terlampau lama akan mengoyak kestabilan kita (Goleman,2009:77-78). Selain itu pengaturan diri yang buruk berpengaruh kepada motivasi pegawai, seperti keadaan umum pegawai di dinas setempat yang menggambarkan buruknya motivasi mereka berupa adanya temuan beberapa pegawai yang mangkir kerja, pegawai yang datang terlambat dan tidak disiplin.

Indikator lainnya yang mempengaruhi rendahnya kecerdasan emosi pegawai adalah, kemampuan memahami orang lain dan membina hubungan. Pegawai yang memiliki rasa empati yang rendah cenderung mengabaikan perasaan orang lain dan tidak mampu menyelaraskan diri dengan teman kerjanya. Sedangkan dalam berhubungan sosial, pegawai tidak mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi, mengisyaratkan apa-apa yang dibutuhkan orang lain sehingga mereka tidak mampu menerima sudut pandang orang lain, tidak peka terhadap perasaan orang lain dan tidak mampu untuk mendengarkan orang lain.

Pada dasarnya kecerdasan emosi dapat berkembang sesuai dengan yang dikehendaki oleh individu, baik melalui pendidikan, pelatihan maupun pengembangan. Ini mengindikasikan kecerdasan emosi tidak bersifat tetap, tetapi dapat dilatih dan dikembangkan. Maka dari penjelasan di atas diketahui pentingnya kecerdasan emosi bagi tiap pegawai yang merupakan bentuk intelegensi dalam mengelola emosi dan menjadi suatu keuntungan dalam berbagai hal.

b Tingkat Aktualisasi Diri Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tanggamus

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan tingkat tingkat aktualisasi diri Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tanggamus terbagi menjadi 5 kategori. Kategori sangat tinggi memiliki prosentase 29%, kategori tinggi 38%, kategori sedang 26%, kategori rendah 7%, sedangkan sangat rendah 0%. Jadi dapat

disimpulkan bahwa tingkat Aktualisasi Diri pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tanggamus adalah tinggi.

Pada pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tanggamus, memiliki aktualisasi diri yang tinggi. ini menunjukkan bahwa mereka berusaha mendayagunakan potensinya untuk bergerak maju dalam berkarir. Menurut Maslow (dalam Syamsu,2007:160) aktualisasi adalah perkembangan atau perwujudan potensi dan kapasitas secara penuh. Maslow menandai kebutuhan akan aktualisasi diri sebagai hasrat individu untuk menjadi orang yang sesuai dengan keinginan dan potensi yang dimilikinya (dalam Koeswara,1991:125).

Aktualisasi juga sebagai bentuk keinginan untuk memperoleh kepuasan dengan dirinya sendiri (*self fulfillment*), Ini menegaskan bahwa pegawai setempat berupaya untuk menyadari semua potensi dirinya dan untuk menjadi kreatif dan bebas mencapai puncak potensinya. Mereka mengekspresikan kebutuhan dasar kemanusiaan secara alami dan tidak mau diintervensi oleh keadaan.

Aktualisasi diri pegawai yang tinggi ditentukan juga oleh kekuatan sosial, mereka dibantu oleh pengalaman-pengalaman dan dukungan sosialnya dan melalui proses yang sukar dan kadang-kadang menyakitkan bentuknya berupa ujian, rintangan terus-menerus terhadap semua kemampuan seseorang.

Kemandirian menjadi salah satu faktor yang menjadikan pegawai memiliki aktualisasi diri tinggi. Mereka menyadari dan percaya terhadap keutamaan potensi yang dimilikinya. ketika mereka dihadapkan dengan kesulitan-kesulitan dalam melaksanakan tugas, maka dapat dihindari karena kepercayaannya terhadap potensi yang mereka miliki.

Indikator lainnya yang menentukan tingginya aktualisasi diri pegawai adalah faktor kreatifitas. Mereka mampu menciptakan suatu keadaan yang berbeda, daya temu yang orisinil sekalipun menyimpang dari aturan yang ada. Namun bagi mereka berkreaitifitas adalah bentuk aktualisasi diri untuk menyampaikan ide, konsep dan ungkapan perasaan mereka.

Berangkat dari penjelasan di atas maka dapat diketahui bahwa kemandirian, minat sosial dan kreativitas merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kategori tinggi pada aktualisasi diri pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tanggamus.

c Tingkat Pengembangan Karir Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tanggamus

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan tingkat tingkat pengembangan karir pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tanggamus terbagi menjadi 5 kategori. Kategori sangat tinggi memiliki prosentase 97%, kategori tinggi 1,51%, kategori sedang 1,51%, dan kategori rendah 0%. sedangkan untuk kategori sangat

rendah adalah 0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa tingkat pengembangan karir pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tanggamus adalah sangat tinggi.

Karir merupakan suatu rangkaian perubahan nilai, sikap, dan perilaku serta motivasi yang kemudian akan menentukan posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati oleh seseorang sepanjang hidupnya.

Menurut Keith dan Werther karir adalah semua pekerjaan yang dipegang seseorang selama kehidupan dalam pekerjaannya. Komponen utama karir terdiri dari alur karir, tujuan karir, perencanaan karir dan pengembangan karir (dalam Sjafri,2004:181).

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kategorisasi tinggi karir pegawai di dinas setempat. pertama adalah prestasi kerja. Asumsinya adalah kinerja yang baik melandasi seluruh aktivitas kemajuan karir mereka. dalam hal ini mereka mampu melaksanakan tugas secara baik, tekun, tepat dan proposional.

Faktor kedua berupa kesetiaan terhadap organisasi atau dinas setempat. loyalitas merupakan suatu cara pegawai untuk mempertahankan dan menggapai karir kearah yang lebih tinggi. ini didasari bahwa dengan loyalitas maka dinas setempat “membeli” atau “menukar” mereka dengan kompensasi, baik berupa gaji ataupun jabatan.

Ketiga, faktor peluang untuk tumbuh yang diberikan oleh pimpinan atau dinas. ini menjadi sebuah kesempatan bagi pegawai setempat untuk menangkap seluruh peluang yang ada baik berupa informasi-informasi tentang pelatihan, pendidikan dan pengembangan sehingga dapat menunjang

kinerja mereka. ini juga menandakan bahwa setiap individu memiliki beberapa pengendalian terhadap peluang untuk memaksimalkan keberhasilan dan kepuasan yang berasal dari karirnya.

d Hubungan Kecerdasan Emosi dan aktualisasi diri dengan Pengembangan Karir Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tanggamus.

Tingkat kecerdasan emosi individu ditandai dengan kemampuan untuk mengenali emosi diri, pengaturan diri, memotivasi diri, kemampuan mengenali perasaan orang lain dan ketrampilan sosial (membina hubungan).

Berdasarkan hasil analisis uji regresi antara kecerdasan emosi dengan pengembangan karir pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tanggamus didapatkan hasil 0,048 dengan taraf signifikansi 0,080 Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosi dan pengembangan karir karena $Sig < \alpha$ ($0,080 < 0,050$). Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini tidak terbukti, artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosi dan pengembangan karir.

Kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotifasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain (Goleman,2005:512).

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai dan didukung oleh observasi. Peneliti mendapatkan jawaban mengenai

gambaran bahwa pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tanggamus cenderung tidak disiplin (terlambat datang dan pulang lebih awal) dan melakukan pelanggaran kerja (mangkir kerja). Alasan mereka melakukan kecenderungan secara berulang-ulang dikarenakan kondisi demografi dinas setempat yang masuk jauh daerah pegunungan dan minim dari fasilitas transportasi dan infrastruktur yang tidak mendukung, seperti jalan yang jelek dan kendaraan umum yang jarang. Sehingga bagi mereka yang rumahnya sangat jauh terkadang mengalami keterlambatan dan pulang lebih awal.

Jika dikaitkan kecerdasan emosi berkenaan dengan mengenali emosi diri dan pengaturan diri yang merupakan indikator kecerdasan emosi. Disini dapat dilihat bahwa pegawai dinas setempat memiliki kecerdasan emosi yang kurang baik dan tidak mampu menangani emosi sehingga berdampak pada kesadaran diri terhadap tanggung jawab kerjanya. Menurut Goleman (2005:514) pengaturan diri dengan menangani emosi dengan baik berdampak positif kepada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya sesuatu sasaran dan mampu pulih kembali dari tekanan emosi.

Selain itu ketidakmampuan mereka untuk mampu mengenali emosi diri dan pengaturan diri menjadikan motivasi bekerja pegawai rendah. Motivasi (Goleman,2005:514) berarti menggunakan hasrat yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun seseorang menuju sasaran. Ketika motivasi mereka rendah, maka pada akhirnya mereka melakukan ketidakdisiplinan bekerja (berangkat terlambat dan pulang lebih awal).

Dari hasil penelitian ini didapatkan hasil bahwa kecerdasan emosi pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupten Tanggamus sangat rendah dan tidak berhubungan signifikan dengan pengembangan karir. Meskipun tingkat kecerdasan emosi mereka sangat rendah, namun mereka mampu berkarir di departemen setempat. Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi hasil tersebut adalah kemampuan individu untuk menangkap peluang yang ditawarkan oleh pimpinan maupun dinas setempat berupa pelatihan, pendidikan dan pengembangan baik terkait dengan bidang pekerjaannya ataupun tidak. Hal ini menjadi kesempatan baik yang dapat dimaksimalkan pegawai untuk meraih karir yang tinggi.

Faktor lainnya adalah kesetiaan terhadap organisasi. dalam berbagai kasus loyalitas menjadikan seseorang dapat bertahan lebih lama di tempat kerjanya, sehingga memungkinkan menjadi seorang yang senior dalam pekerjaannya dibandingkan rekan kerja yang masih dibawah masanya. Senioritas memungkinkan seseorang meraih jabatan atau karir yang lebih tinggi daripada karyawan baru. Ini juga didukung oleh pengalaman peneliti ketika melakukan magang kerja disuatu perusahaan yang serupa dengan keadaan tersebut.

Loyalitas kerja juga menjadi “ajang pertukaran” antara pihak dinas dengan pegawai, bahwa pegawai memberikan loyalitas untuk kemajuan dinas setempat, sedangkan dinas memberikan kompensasi baik berupa gaji ataupun jabatan (karir) yang diinginkan oleh pegawai.

Faktor-faktor diatas kemudian dapat menjadi asumsi bahwa kecerdasan emosi Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tanggamus tidak signifikan.

Sedangkan hasil analisis uji regresi antara aktualisasi diri dengan pengembangan karir pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tanggamus didapatkan hasil 0,048 dengan taraf signifikansi 0,080. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara aktualisasi diri dan pengembangan karir karena $\text{Sig} < \alpha$ ($0,080 < 0,050$). Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini tidak terbukti, artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara aktualisasi diri dengan pengembangan karir.

Maslow menyatakakan bahwa aktualisasi diri merupakan hasrat individu untuk menjadi orang yang sesuai dengan keinginan dan potensi yang dimilikinya (dalam Koeswara,1991:125).

Dewasa ini aktualisasi diri menjadi modal utama pegawai untuk mengembangkan diri dalam berkarir. Hal ini ditandai dengan kebebasan mereka dalam mendayagunakan seluruh potensinya, seperti mencipta, berkarya, menuangkan ide, konsep, mendedikasikan diri dalam bekerja, penghargaan, penerimaan, mengeksistensikan diri, dan berprestasi. aktualisasi dapat ditempuh melalui pembelajaran, pelatihan serta pengembangan.

Aktualisasi diri pegawai diukur melalui komponen kemandirian, kreativitas dan minat sosial. Komponen-komponen tersebut secara teoritis

mendukung terhadap kinerja seseorang. Pertama, kemandirian dilihat melalui kepercayaan diri dengan menyelesaikan tugas dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya tanpa menghawatirkan kemampuan atau potensi dirinya.

Kedua, dengan kemampuan berkeaktivitas pegawai mampu menuangkan seluruh ide dan konsep yang kemudian berlanjut dalam kemampuan untuk mencipta, menemukan sesuatu yang baru dan berkreasi dalam berkerja.

Ketiga minat sosial. Pegawai yang beraktualisasi diri memiliki perasaan empati dan afeksi yang kuat dan dalam terhadap semua hal tentang kemanusiaan. mereka mampu menangkap isyarat untuk membantu teman kerjanya dan mengalami ikatan perasaan yang mendalam dengan sesamanya sehingga memunculkan perasaan yang nyaman dan disukai oleh rekan kerja. Hal tersebut mampu merebut simpati rekan atau pimpinan yang dapat dimaksimalkan untuk mendukung perolehan keberhasilan berkarir pegawai.

Jika dihubungkan variabel aktualisasi diri dengan variabel pengembangan karir yang tidak memiliki hubungan signifikan. Ada beberapa faktor yang dapat menjelaskan hubungan tersebut. Pertama, indikator aktualisasi diri yang telah dijelaskan diatas ternyata pada kemandirian kerja yang menuntut individu berdikari dalam menyelesaikan pekerjaan ternyata tidak memiliki hubungan logis dengan indikator pengembangan karir baik berupa loyalitas kerja maupun peluang untuk tumbuh, dimana dijelaskan bahwa loyalitas kerja merupakan sebuah

dedikasi terhadap departemen dan peluang berkarir adalah antusiasme pegawai dalam mengikuti pelatihan, pendidikan dan pengembangan.

faktor kedua adalah penggunaan alat ukur berupa angket aktualisasi diri yang peneliti adopsi dari alat tes EPPS (Edwards Personal Preference Scale) yang mengukur skala kepribadian. Pada penggunaan EPPS seharusnya subjek diberi stimulus berupa aitem yang berbeda dan diharuskan memilih salah satu dari keduanya. Sedangkan pada penelitian ini, peneliti mengambil aitem yang indikatornya berasal dari EPPS berhubungan dengan aktualisasi diri dan kemudian dibuat dengan skala likert berupa format setuju, sangat setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Perlakuan subjek terhadap pemberian alat ukur tersebut yang kemudian menjadikan hasil dari aktualisasi diri dan pengembangan karir tidak signifikan, meskipun pada dasarnya hasil tingkat aktualisasi diri tinggi dan pengembangan karir sangat tinggi. Ini dikarenakan seharusnya aitem EPPS digunakan norma yang telah baku sesuai aturan penggunaan, sedangkan pada angket dimodifikasi sesuai dengan kebutuhan penelitian yaitu dalam bentuk skala likert. Maka dengan demikian faktor alat ukur lah yang menjadikan ketidaksignifikanan antara aktualisasi diri dengan pengembangan karir.

Pada uji T Parsial didapatkan hasil untuk variabel kecerdasan emosi sebesar 0,375 dan variabel aktualisasi diri sebesar 0,125. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosi lebih memiliki kontribusi terhadap pengembangan karir dari pada aktualisasi diri dengan nilai 0,375.

Faktor penjelas kecerdasan emosi lebih berkontribusi dari aktualisasi diri adalah kecerdasan emosi memiliki peranan untuk membawa individu kearah aktualisasi diri. Asumsi ini berdasarkan bahwa kecerdasan emosi berfungsi untuk mencerminkan kemampuan dalam mengelola ide, konsep, kepemimpinan, kolaborasi, persuasi, inovasi dan dorongan berprestasi yang pada akhirnya dapat mendorong individu berhasrat mendayagunakan potensi untuk menjadi apa yang diinginkan atau aktualisasi diri.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya dapat disimpulkan :

1. Kecerdasan Emosi Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tanggamus

Berdasarkan hasil analisa data tingkat kecerdasan emosi pegawai didapatkan pada kategori sangat rendah dengan persentase 100% dari seluruh total populasi atau 66 subjek. jadi dapat disimpulkan tingkat kecerdasan emosi pegawai dinas pendidikan, pemuda dan olahraga kabupten tanggamus berada pada kategori sangat rendah.

2. Aktualisasi Diri Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tanggamus

Berdasarkan hasil analisa data tingkat aktualisasi diri pegawai yang telah dilakukan maka didapatkan 4 kategori. kategori sangat tinggi memiliki persentase 29%, kategori tinggi 38%, kategori sedang 26% dan kategori rendah 7%. jadi dapat disimpulkan bahwa tingkat aktualisasi diri pegawai dinas pendidikan, pemuda dan olahraga kabupaten tanggamus berada pada kategori tinggi.

3. Pengembangan Karir Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tanggamus

Berdasarkan hasil analisa data tingkat pengembangan karir pegawai didapatkan 3 kategori. Kategori sangat tinggi memiliki prosentase 97%, kategori tinggi 1,51% dan kategori sedang 1,51%. Jadi dapat disimpulkan bahwa tingkat pengembangan karir pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tanggamus adalah sangat tinggi.

4. Hubungan Kecerdasan Emosi dan Pengembangan Karir Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tanggamus

Berdasarkan hasil analisis uji regresi antara kecerdasan emosi dengan pengembangan karir pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tanggamus didapatkan hasil 0,048 dengan taraf signifikansi 0,080. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosi dan pengembangan karir karena $\text{Sig} < \alpha$ ($0,080 < 0,050$). Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini tidak terbukti, artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosi dan pengembangan karir.

5. Sedangkan hasil analisis uji regresi antara aktualisasi diri dengan pengembangan karir pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tanggamus didapatkan hasil 0,048 dengan taraf signifikansi 0,080. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara aktualisasi diri dan pengembangan

karir karena $\text{Sig} < \alpha$ ($0,080 < 0,050$). Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini tidak terbukti, artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara aktualisasi diri dan pengembangan karir.

6. Pada uji T Parsial didapatkan hasil untuk variabel kecerdasan emosi sebesar 0,375 dan variabel aktualisasi diri sebesar 0,125. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosi lebih memiliki kontribusi terhadap pengembangan karir dari pada aktualisasi diri dengan nilai 0,375.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti memiliki beberapa saran yang diharapkan dapat membantu dan memberi manfaat bagi pihak yang berkaitan. adapun saran tersebut ditujukan kepada:

1. Departemen Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tanggamus

Dinas pendidikan merupakan sebuah wadah bagi para pegawai untuk bersosialisasi, mengaktualisasikan diri dan mengembangkan karir, dengan demikian perlunya dinas memperhatikan kebutuhan para pegawai baik dari segi pelatihan dan pengembangan yang terkait dengan kecerdasan emosi mengingat hasil dari penelitian ini berada dalam kategori sangat rendah. selain itu dinas juga perlunya menyediakan fasilitas pendukung untuk menunjang pengembangan karir pegawai dengan lebih menyediakan informasi-informasi ataupun program

kegiatan berupa pelatihan, pendidikan serta pengembangan yang menunjang kinerja dan karir pegawai.

2. Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tanggamus

Kecerdasan emosi merupakan ketrampilan pengelolaan emosi yang sangat dibutuhkan untuk mendukung kesuksesan karir seseorang, pada kesempatan penelitian ini didapatkan hasil tingkat kecerdasan emosi sangat rendah. Maka sangat perlunya pegawai mengikuti pelatihan terkait dengan kecerdasan emosi. Untuk pengembangan karir, sebaiknya pegawai aktif dalam mencari informasi-informasi berupa pelatihan, pendidikan dan pengembangan yang berorientasi pada bidang masing-masing sehingga dapat meningkatkan kinerja.

3. Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan yang lebih luas bagi peneliti selanjutnya, baik dalam tataran praktis ataupun teoritis, dan diharapkan pula dapat menambah variabel yang lain agar dapat mengungkap permasalahan lain yang ada pada pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, Ary Ginanjar. 2007. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi Dan Spiritual (Cetakan Ke-40)*. Jakarta: Arga Publishing.
- Alwisol. 2007. *Psikologi Kepribadian (edisi revisi)*. UPT: UMM Press.
- Ambar dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik (edisi revisi VI)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. 2007. *Metode Penelitian (Edisi Revisi)*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Boeree, George. 2007. *Personality Theories*. Yogyakarta: Prismsophie.
- Desler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Edward.1997. *Skala Kecenderungan Kepribadian (EPPS)*.
- Fitriani Wakhidah, Wahyu. 2009. *Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosi Terhadap Tingkat Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun Pada Pegawai Di Kantor Pusat PT, (Persero) Pelabuhan Indonesia III Surabaya*. Skripsi Psikologi Universitas Islam Negeri Malang.
- Filippo. B. Edwin. 1984. *Manajemen Personalialia (edisi terjemahan)*. Jakarta: Erlangga.
- Goleman, Daniel. 2009. *Kecerdasan Emosional (edisi terjemahan)*. Jakarta: PT. SUN.

- _____. 2005. *Kecerdasan Emosi Untuk Mencapai Puncak Prestasi (edisi terjemahan)*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hadi, Sutrisno. 2005. *Aplikasi Ilmu Statistika di Fakultas Psikologi*.
- Handoko. Tani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hardaningtyas, Dwi. 2005. *Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosi dan Sikap pada Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pegawai PT (Persero) Pelabuhan Indonesia III*. Tesis diterbitkan UNAIR.
- Hude. Darwis. M. 2006. *Emosi (Penjelajahan Relio-Psikologis Tentang Emosi Manusia Di Dalam Al-Quran)*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Imran. Muhammad. 2006. *Hubungan Pemenuhan Kebutuhan Afeksi Dari Orang Tua Dengan Aktualisasi Diri Pada Siswa Madrasah Aliah Raudatul Ulum Gondang Legi*. Skripsi: Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Malang.
- Iqbal. Muhammad. 2005. *Agama dan Aktualisasi Diri (Edisi Terjemahan)*. Jakarta: Arindo Nusa Media.
- Koeswara. E. 1991. *Teori-Teori Kepribadian*. Bandung: Eresco.
- Kosasih, Aceng. *Konsep Insan Kamil Menurut Al-Jili*. Artikel. 2010.
- Mangkuprawira. Sjafrin. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Mathis dan Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Moekijat. 2007. *Perencanaan dan Pengembangan Karir Pegawai*. Bandung: Mandar Maju.

- Santrock. W John. 2002. *Life Span Development*. Jakarta: Erlangga.
- Sarladi, Sofyan. 2004. *Profil Pendidikan Dinas Pendidikan Kabupaten Tanggamus*. Kota Agung.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Schultz. Duane. 1993. *Psikologi Pertumbuhan Model-Model Sehat Kepribadian Sehat*. Yogyakarta: Kanisius.
- Shapiro, L. E. 2001. *Mengajarkan Emotional Intelligence Pada Anak*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sobur, Alex, M.Si. 2003. *Psikologi Umum dalam Lintas Sejarah*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Suharsono. 2005. *Melejitkan EQ, IE dan IS*. Depok: Inisiasi Press.
- Wijaya. Diana. 2007. *Peluang meningkatkan karir dengan intelegensi (kecerdasan)*. Jakarta: Penerbit Restu Agung.
- Winkel, W.S. dan Hastuti, Sri. M.M. 2007. *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*. Yogyakarta: Media Abadi.
- Yogi Java Tri H. 2009. *Hubungan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Departemen Human Resource PT. Panasonic Shikoku Electronics Batam*. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Malang.
- Yusuf, Syamsu. dan Nurihsan, Juntika. 2007. *Teori Kepribadian*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

<http://www.pewarta-kabarindonesia.blogspot.com>.

<http://reuveen-bar-on.org.google%20terjemahan.com>).



DEPARTEMEN AGAMA RI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MALIKI MALANG FAKULTAS PSIKOLOGI
Jl. Gajayana No. 50 Malang Telp (0341)552351 Fax. (0341)
572533 Malang

BUKTI KONSULTASI

Nama Mahasiswa : Setya Wahyu Utami
NIM/Fakultas : 06410023/Psikologi
Pembimbing : Drs. H. Yahya. M.A
NIP : 19660518 199103 1 004
Judul Skripsi : Hubungan Kecerdasan Emosi dan Aktualisasi Diri dengan Pengembangan Karir Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tanggamus Lampung

No	Tanggal	Konsultasi	Tanda Tangan
1	22 Juni 2010	Konsultasi Bab I	
2	27 Juni 2010	Revisi Bab I	
3	7 Juli 2010	BAB I dan BAB II	
4	26 Juli 2010	ACC BAB I dan revisi BAB II	
5	3 Agustus 2010	ACC BAB II	
6	9 Agustus 2010	BAB III	
7	19 Agustus 2010	Revisi BAB III	
8	25 Agustus 2010	ACC BAB III	
9	1 September 2010	BAB IV dan BAB V	
10	6 September 2010	Revisi BAB IV dan BAB V	
11	4 Oktober 2010	ACC Keseluruhan	

Malang, 4 Oktober 2010
Dosen Pembimbing

Drs. H. Yahya, MA
NIP : 19660518 199103 1 004

**DAFTAR HADIR APEL MINGGUAN DINAS PENDIDIKAN
PEMUDA dan OLAHRAGA KABUPATEN TANGGAMUS**

No	Nama	Jabatan	Keterangan
1	Drs. Ariestoteles Darwis	Kepala Dinas	
2	Drs. Heri Iswahyudi, M.Ag	Sekretaris	
3	Drs. Rustam	Kabid Pendidikan Dasar	
4	Zainal, S.Pd	Kabid DIKLUSEPORA	
5	Drs. Alfian	Kabid Pendidikan Menengah	
6	Riswanda Djunaidi, SE. MM	Kabid Perencanaan Pendidikan	
7	Drs. Hasferi HS	Kassi kurikulum dan Peningkatan Mutu Pendidik dan kependidikan	
8	Supriatno, S.Pd	Kassi kurikulum dan Peningkatan Mutu Pendidik dan kependidikan	
9	Munasir, S.Pd	Kassi TK, SD dan Pendidikan Luar Biasa	
10	Drs. Indra Prisma	Kassi Sekolah Menengah Pertama	
11	Rozi Barak, BA	Kassi Sekolah Menengah Kejuruan	
12	Hi. Yuddy Yanna Ismail, S.Pd, SE, M.Pd	Kassi Sekolah Menengah Atas	
13	Drs. Indra Gunawan, MM	Kasubag Keuangan	
14	Drs. Syamsu Rizal, MM	Kassi Pendidikan Luar Sekolah	
15	Hi. Amirudin Harun, S.Pd	Kasubag Kepegawaian	
16	Hidayatullah, S.Pd. MM	Kassi Kepemudaan	
17	Hasanuddin, BBA	Kassi Penyusunan dan Penggajian Data	
18	Sarwo Haddy S, SP	Kassi Olahraga	
19	Lauyustis, S.Pd	Kassi Monitoring dan Evaluasi	
20	Gigih Rudiansya, SE	Kasubag Umum dan Perlengkapan	
21	Mardanelli, SE	Staf Dikmen	
22	Drs. Johansyah, SE	Staf Dikdas	
23	Mes Sopiah	Staf Keuangan	
24	Firdaus	Staf Kepegawaian	

25	Nurlaini	Staf Dikluspora	
26	Azhar	Staf Kepegawaian	
27	Kadir, S.Ip	Staf Keuangan	
28	Fatmi, SE	Staf Keuangan	
29	Safarudin	Staf Keuangan	
30	Supodo	Staf Dikmen	
31	Hayani, SE	Staf Kepegawaian	
32	Rusdi, SE	Staf Dikluspora	
33	Doyo Sujarno, S.,Pd	Staf Keuangan	
34	Justicia A.P.P	Staf Perencanaan	
35	Lia Rohmalia, ST	Staf Perencanaan	
36	Jefri Wijaya, S.Sos	Staf Dikluspora	
37	Aquarian Pahlawi, A.Md	Staf Dikluspora	
38	Sri Wahyuni, A.Md	Staf Dikdas	
39	Ansyoruddin	Staf Perencanaan	
40	Misbahun	Staf Perencanaan	
41	Tutik suryanti	Staf Keuangan	
42	Susanti	Staf Dikdas	
43	Parizal	Staf Dikmen	
44	Nanda Irawan	Staf Dikmen	
45	Dewi Juliyanti	Staf Keuangan	
46	Fitria Jafreni	Staf Dikluspora	
47	Zubaidi	Staf Kepegawaian	
48	Elis setyowati	Staf Dikmen	
49	Aulia herlambang	Staf Umum dan Perlengkapan	
50	Mustakim	Staf Perencanaan	
51	Doni, S.Kom	Staf Dikluspora	
52	Yuwanti Efendi A.Md	Staf Perencanaan	
53	Afrina, SE	Staf Kepegawaian	
54	Zaidi Putra	Staf Dikluspora	
55	Zainal Yulianto, SE	Staf Perencanaan	
56	Saiful Adnan, SE	Staf Umum dan Perlengkapan	
57	Yulia Dewi, SE	Staf Perencanaan	
58	Lutfi Sobri	Staf Dikdas	
59	Sulaiman, A.Md	Staf Dikdas	
60	Agung Harnasi, S.Ssi	Staf Dikdas	
61	Zulianto	Staf Perencanaan	
62	Indra Gunawan	Staf Dikluspora	
63	Cik Maryanti	Staf Umum dan Perlengkapan	
64	Sri Wahyuni	Staf Umum dan Perlengkapan	
65	Meta Riyanti	Staf Dikmen	
66	Anisa	Staf Dikluspora	

Nama : (boleh disamarkan)
Jenis kelamin :
Pangkat/Golongan :
Jabatan :

Petunjuk Pengisian:

Di bawah ini terdapat sejumlah pernyataan tentang beberapa kondisi diri. Harap anda membayangkan situasi-situasi nyata seperti disebutkan dalam pernyataan tersebut. Baca dan pahami baik-baik setiap pernyataan yang ada, kemudian pilihlah salah satu yang paling sesuai dengan diri anda dengan cara memberi silang (X) pada kolom yang tersedia. Jangan sampai ada pernyataan yang terlewatkan.

Nilailah diri anda dengan ketentuan nilai sebagai berikut :

STS : Jika pernyataan **Sangat Tidak Sesuai** dengan kondisi diri anda.

TS : Jika pernyataan **Tidak Sesuai** dengan kondisi diri anda

S : Jika pernyataan **Sesuai** dengan kondisi diri anda

SS : Jika pernyataan **Sangat Sesuai** dengan kondisi diri anda

Selamat Mengerjakan

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya mengenali perubahan-perubahan emosi yang terjadi dalam tubuh saya				
2	Saya tetap tenang dibawah situasi yang menekan				
3	Saya bertindak positif pada saat marah				
4	Saya bertindak produktif menghadapi situasi-situasi yang menimbulkan kecemasan				
5	Saya dengan cepat menenangkan diri pada saat marah				
6	Saya menghubungkan isyarat-isyarat fisik yang berbeda terhadap perasaan hati (emosi) yang berbeda				
7	Saya melakukan intropeksi untuk mempengaruhi kondisi emosi diri				
8	Saya bisa mengungkapkan perasaan-perasaan saya secara efektif				
9	Saya bisa menerima perasaan-perasaan negatif tanpa merasa sangat tertekan				
10	Saya bisa tetap tenang meskipun sangat marah dengan orang lain				
11	Saya tahu betul ketika sedang berpikiran negatif				

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
12	Saya tahu betul bahwa “berbicara pada diri sendiri” adalah hal penting				
13	saya tahu betul ketika akan marah				
14	Saya mengetahui bagaimana menafsirkan kejadian-kejadian yang saya hadapi				
15	Saya mengetahui benar apa yang saya rasakan				
16	Saya bisa menceritakan pengalaman-pengalaman secara tepat (tidak melebih-lebihkan)				
17	Saya bisa mengenali (memilah-milah) informasi yang mempengaruhi penafsiran saya				
18	Saya bisa mengenali perasaan saya ketika mengalami perubahan suasana hati				
19	Saya cukup tahu kapan saat-saat saya harus mempertahankan diri atau membela diri				
20	Saya menyadari bahwa saya bisa membuat orang lain terpengaruh				
21	Saya bisa merasakan ketika apa yang saya bicarakan tidak ditanggapi oleh orang lain				
22	Saya segera berubah jika diharapkan demikian				

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
23	Saya mudah kembali kepada kelompok meski telah berselisih paham				
24	Saya terbiasa membuat perencanaan tugas-tugas jangka panjang dalam kerangka waktu yang jelas				
25	Saya cukup bersemangat meski menghadapi tugas-tugas yang tidak saya harapkan				
26	Saya segera menghentikan atau mengubah kebiasaan-kebiasaan yang tidak efektif				
27	Mengembangkan pola perilaku baru dan lebih produktif				
28	Saya bertindak sesuai dengan apa yang saya katakan				
29	Saya mampu menyelesaikan konflik yang saya hadapi				
30	Saya bisa membuat kesepakatan dengan orang lain				
31	Saya menjadi mediator/penengah ketika orang lain menghadapi konflik				
32	Saya terampil dalam menjalin komunikasi yang efektif dengan orang lain				

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
33	Saya bisa mengungkapkan pikiran-pikiran/gagasan-gagasan secara jelas kepada orang lain				
34	Saya mampu mempengaruhi orang lain baik langsung maupun tidak langsung				
35	Kata-kata dan tindakan saya bisa dipercaya				
36	Saya memberi kontribusi/dukungan pada tim kerja				
37	Saya bisa membuat orang lain merasa nyaman				
38	Saya bisa memberi nasehat dan dukungan jika diperlukan				
39	Saya memikirkan kembali tentang hal-hal yang dirasakan orang lain				
40	Saya bisa mengenali hal-hal yang membuat orang lain merasa marah				
41	Saya membantu orang lain dalam mengatasi emosi mereka				
42	Saya memahami pikiran dan perasaan orang lain tanpa terlarut hanyut dalam kesedihan yang berkepanjangan				

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
43	Saya terlibat akrab/ikut berperan dalam suatu perbincangan dengan orang lain				
44	Saya membantu mengatasi emosi-emosi yang terjadi dalam kelompok				
45	Saya bisa mendeteksi adanya ketidakberesan pada emosi-emosi dan perilaku-perilaku orang lain				
46	Dalam situasi yang cukup tegang, saya tidak bisa tenang dalam menyelesaikan tugas				
47	Saya cukup bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai minat saya				
48	Saya tidak ambil pusing ketika kelompok kerja menghadapi konflik				
49	Pada setiap persoalan saya bersikukuh pada pendirian dan tidak mudah berubah				
50	Saya berbicara seperlunya dalam kelompok kerja				

Terima Kasih atas Kerjasamanya yang Baik

Nama : (boleh disamarkan)
Jenis kelamin :
Pangkat/Golongan :
Jabatan :

Petunjuk Pengisian:

1. Jawablah semua pernyataan dibawah ini sesuai dengan kondisi dan perasaan anda sesungguhnya.
2. berikan tanda silang (X) pada setiap jawaban yang anda pilih, dengan alternatif jawaban sebagai berikut:
SS : bila anda merasa SANGAT SETUJU
S : bila anda merasa SETUJU
TS : bila anda merasa TIDAK SETUJU
STS : bila anda merasa SANGAT TIDAK SETUJU
3. Dalam memberikan jawaban tidak ada yang benar atau yang salah. Usahakan memberikan jawaban yang sesuai dengan keadaan saudara dan jangan sampai ada yang terlewatkan .
4. Kerahasiaan dalam pengisian angket ini akan kami jaga
5. Atas partisipasi dan kesediaanya dalam pengisian angket ini kami ucapkan terimakasih

Selamat Mengerjakan

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	saya suka membuat temuan baru				
2	saya suka menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain				
3	saya ingin mempunyai ikatan perasaan yang kuat dengan teman-teman saya				
4	saya suka melakukan hal-hal yang dianggap orang lain tidak sesuai dengan adat kebiasaan				
5	saya suka dalam melakukan atau menjalani segala sesuatu bersama-sama dengan teman				
6	saya suka memperlakukan orang dengan ramah dan simpatik				
7	saya suka bereksperimen dan mencoba hal-hal baru				
8	saya tidak ingin tergantung dari orang lain dalam menentukan apa yang akan saya lakukan				
9	saya ingin memahami bagaimana perasaan teman-teman saya dalam menghadapi berbagai masalah				
10	saya ingin mengalami pembaharuan dan perubahan dalam kehidupan saya sehari-hari				
11	saya ingin agar hidup saya teratur sedemikian rupa sehingga berjalan lancar dan tanpa banyak perubahan dalam rencana-rencana saya				

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
12	saya suka mengikuti adat istiadat dan menghindarkan untuk melakukan hal-hal yang mungkin dianggap tidak wajar oleh orang-orang yang saya hormati				
13	saya ingin melakukan hal-hal dengan cara saya sendiri tanpa menghiraukan apa yang mungkin dipikirkan orang lain				
14	saya suka memberi pertolongan-pertolongan kecil kepada teman-teman saya				
15	saya suka bertindak tanpa harus mengikuti aturan yang ada				
16	saya melakukan hal-hal baru dan berbeda dengan gagasan yang telah ada				
17	saya ingin melakukan sesuatu untuk teman-teman saya				
18	saya kadang-kadang suka melakukan pekerjaan yang lain daripada pekerjaan yang sama				
19	saya suka mengelakan situasi-situasi yang mengharapakan saya melakukan hal-hal dengan cara konvesional (kebiasaan yang dilakukan orang)				
20	saya ingin merasa bebas untuk melakukan apa yang saya kehendaki				
21	saya suka mengikuti mode baru				

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
22	saya suka bermurah hati terhadap teman-teman saya				
23	saya ingin teman-teman saya mempercayai saya dan menceritakan kesulitan-kesulitan mereka kepada saya				
24	saya ingin dapat berbuat sekehendak hati saya				
25	saya tidak suka meniru hasil karya orang lain				
26	saya suka menempatkan diri saya ditempat orang lain, dan membayangkan bagaimana perasaan saya apabila saya dalam keadaan yang sama (situasi orang lain tersebut)				
27	saya suka menunjukkan simpati saya kepada teman-teman saya bila mereka sakit				
28	saya suka mengerjakan pekerjaan yang baru dan berbeda				
29	saya lebih suka bertindak tanpa tergantung dengan lingkungan sosial				
30	saya ingin berteman sebanyak mungkin				

Terima Kasih atas Kerjasamanya yang Baik

Nama : (boleh disamarkan)
Jenis kelamin :
Pangkat/Golongan :
Jabatan :

Petunjuk Pengisian:

1. Baca dan pahami baik-baik setiap pernyataan berikut kemudian jawablah semua pernyataan sesuai dengan keadaan dan perasaan anda yang sesungguhnya
2. Pilihlah salah satu jawaban dari empat jawaban yang tersedia
Untuk Angket SS, S, TS,STS
SS : bila anda merasa SANGAT SETUJU
S : bila anda merasa SETUJU
TS : bila anda merasa TIDAK SETUJU
STS : bila anda merasa SANGAT TIDAK SETUJU
3. Berilah tanda silang (X)pada jawaban yang anda pilih
4. Dalam memberikan jawaban tidak ada yang benar atau yang salah. Usahakan memberikan jawaban yang sesuai dengan keadaan saudara dan jangan sampai ada yang terlewatkan .
5. Kerahasiaan dalam pengisian angket ini akan kami jaga
6. Atas partisipasi dan kesediaanya dalam pengisian angket ini kami ucapkan terimakasih

Selamat Mengerjakan

NO	PERNYATAAN	S	SS	TS	STS
1	saya menyelesaikan tugas tepat waktu				
2	saya mendedikasikan pekerjaan untuk departemen				
3	saya tidak menyia-nyiakan pendidikan yang saya ikuti				
4	saya bekerja dengan sebaik mungkin				
5	saya tidak pernah meninggalkan tugas walaupun ada keperluan pribadi				
6	saya akan terus mengikuti pelatihan yang difasilitasi departemen				
7	saya ingin bekerja di departemen ini sampai masa pensiun datang				
8	saya memanfaatkan peluang berkarir yang ada di departemen				
9	saya tidak pulang kantor bila pekerjaan belum selesai				
10	saya akan mencari informasi tentang seminar atau lokakarya				
11	saya mematuhi peraturan yang ada di departemen				
12	saya menyelesaikan tugas dengan memuaskan				
13	saya bekerja keras demi mengembangkan departemen				

NO	PERNYATAAN	S	SS	TS	STS
14	setiap ada pelatihan dan pendidikan, saya selalu mengikutinya sampai akhir				
15	saya menjaga nama baik departemen				
16	saya berdiri di depan untuk melindungi reputasi departemen ketika diterpa isu				
17	saya mendapatkan pengetahuan tambahan tentang bekerja melalui membaca buku				
18	saya bekerja semaksimal mungkin, walaupun pimpinan tidak melihatnya				
19	Tanpa disuruh atasan, saya mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab saya				
20	saya bertanggung jawab terhadap kemajuan departemen				
21	saya mampu mencapai standar kualitas kerja yang diinginkan departemen				
22	saya berperan aktif mengikuti pelatihan dan pendidikan, walaupun materi yang diberikan tidak sesuai dengan bidang pekerjaan saya				
23	saya meluangkan waktu untuk mendapatkan informasi dari berbagai literatur yang bermanfaat terhadap kemajuan karir saya				

NO	PERNYATAAN	S	SS	TS	STS
24	saya mencapai target yang telah ditetapkan				
25	saya memberikan pelayanan yang terbaik untuk departemen				
26	saya antusiasme mengikuti program pengembangan karir yang diselenggarakan dari pihak manapun				
27	saya mengutamakan kepentingan departemen dari pada kepentingan pribadi				
28	saya mencari informasi dari artikel-artikel yang terkait dengan bidang keilmuan saya				
29	saya dapat menyelesaikan tugas yang diinginkan pimpinan				
30	saya memberikan seluruh tenaga untuk departemen				
31	saya tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan departemen				
32	saya selalu siap terhadap tugas yang diberikan				
33	saya selalu berinisiatif agar dapat mengikuti berbagai seminar untuk menambah wawasan dan ketrampilan kerja				
34	saya bekerja keras untuk mendapat jabatan yang lebih tinggi				

NO	PERNYATAAN	S	SS	TS	STS
35	saya tidak membuang waktu untuk menyelesaikan pekerjaan kantor				
36	saya bekerja untuk produktifitas departemen				
37	saya tidak membicarakan hal yang buruk tentang departemen				
38	saya mengikuti nasehat dan petunjuk dari atasan mengenai pekerjaan dan jalur karir				
39	saya membuat laporan dengan teliti dan rapi				
40	saya tidak pernah mengelak dari tanggung jawab dan kewajiban dari departemen				
41	saya menjaga fasilitas yang ada di departemen				
42	saya merencanakan dan mencari hal-hal yang membantu meningkatkan karir saya				
43	saya menyelesaikan tugas dengan teratur dan terencana				
44	saya menyampaikan dan memberikan ide-ide untuk perubahan departemen ke arah yang lebih baik				
45	saya menyelesaikan semua tugas-tugas di kantor, tidak di rumah				
46	saya mampu memenuhi tuntutan				

	pekerjaan sesuai dengan job dis saya				
--	--------------------------------------	--	--	--	--

Terima Kasih atas Kerjasamanya yang Baik

1. UJI RELIABILITAS

a Hasil SPSS Uji Reliabilitas Kecerdasan Emosi Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,878	29

b Hasil SPSS Uji Reliabilitas Aktualisasi Diri Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,866	13

c Hasil SPSS Uji Reliabilitas Pengembangan Karir Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,836	24

2. ANALISIS DATA

a Analisis Data Kecerdasan Emosi

Descriptive Statistics

Variabel	Mean	Std. Deviation	N
Kecerdasan Emosi	72,5	12,08	66

b Analisis Data Aktualisasi Diri

Descriptive Statistics

Variabel	Mean	Std. Deviation	N
Aktualisasi Diri	32,5	5,41	66

c Analisis Data Pengembangan Karir

3. Descriptive Statistics

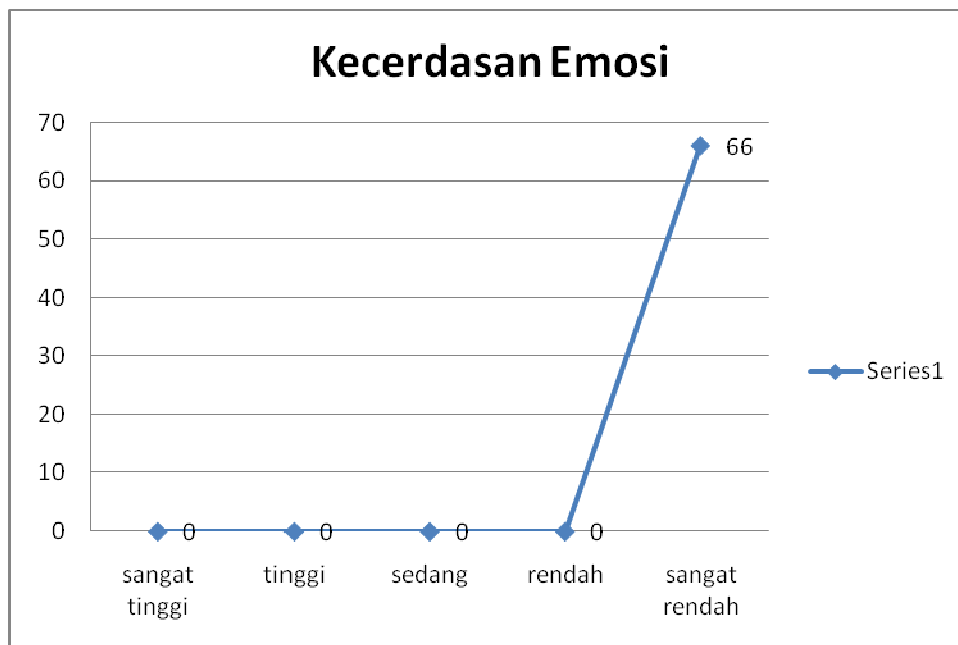
variabel	Mean	Std. Deviation	N
Pengembangan karir	48	8	66

3. KATEGORISASI

a Kategorisasi Kecerdasan Emosi

Variabel	Kategori	Kriteria	Frekuensi	Prosentase %
Kecerdasan Emosi	Sangat Tinggi	$x > 90,62$	0	0
	Tinggi	$78,54 < x \leq 90,62$	0	0
	Sedang	$66,46 < x \leq 78,54$	0	0
	Rendah	$54,48 < x \leq 66,46$	0	0
	Sangat Rendah	$x \leq 54,48$	66	100
Total			66	100 %

Kategorisasi Kecerdasan Emosi

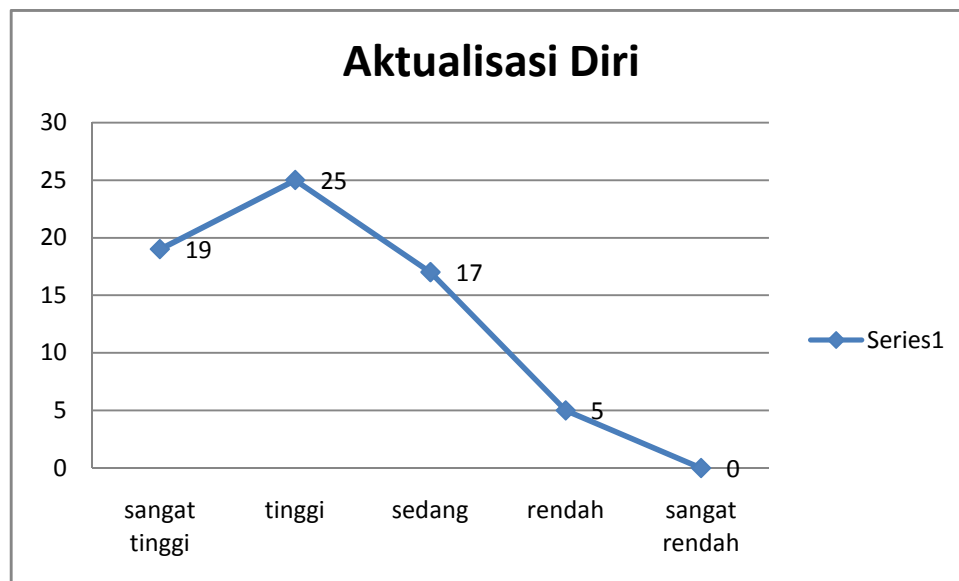


b Kategorisasi Aktualisasi Diri

HVariabel	Kategori	Kriteria	Frekuensi	Prosentase %
Aktualisasi	Sangat Tinggi	$x > 44,5$	19	29

Diri	Tinggi	$36,5 < x \leq 44,5$	25	38
	Sedang	$28,5 < x \leq 36,5$	17	26
	Rendah	$20,5 < x \leq 28,5$	5	7
	Sangat Rendah	$x \leq 20,5$	0	0
Total			66	100 %

Kategorisasi Aktualisasi Diri



c Kategorisasi Pengembangan Karir

Variabel	Kategori	Kriteria	Frekuensi	Prosentase %
Pengembang	Sangat Tinggi	$x > 60$	64	97

an karir	Tinggi	$52 < x \leq 60$	1	1,51
	Sedang	$44 < x \leq 52$	1	1,51
	Rendah	$36 < x \leq 44$	0	0
	Sangat Rendah	$x \leq 36$	0	0
Total			66	100 %

Kategorisasi Pengembangan Karir



5. Analisis Regresi Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1	,278(a)	,077	,048	8,43445
---	---------	------	------	---------

a Predictors: (Constant), AktualisasiDiri, KecerdasanEmosi

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	373,940	2	186,970	2,628	,080(a)
	Residual	4481,818	63	71,140		
	Total	4855,758	65			

a Predictors: (Constant), AktualisasiDiri, KecerdasanEmosi

b Dependent Variable: PengembanganKarier

6. Uji t Parsial

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	57,335	9,019		6,357	,000
	KecerdasanEmosi	,375	,256	,210	1,464	,148
	AktualisasiDiri	,125	,178	,101	,702	,486

1. a Dependent Variable: PengembanganKarier

40	38	66
47	49	91
42	40	83
39	45	83
44	41	71
48	45	84
43	43	84
42	44	87
45	42	84
47	44	80
45	48	88
46	26	80
33	48	75
44	32	84
35	41	84
36	44	84
43	46	72
47	46	86

46	45	83
46	45	76
49	47	74
39	38	70
45	46	78
41	39	78
46	45	74
48	45	73
46	47	83
50	49	68
42	40	83
40	44	71
42	42	88
40	41	73
41	41	77
42	39	66
43	41	81
40	41	77
43	42	72
33	35	73
47	49	84
46	47	83
33	30	66
34	21	84
35	27	73
35	29	66
36	36	68
36	39	75
33	34	56
35	30	74
38	26	77
41	30	50
30	35	78
45	35	81
41	40	89
46	45	74
35	33	86
35	43	70
43	24	95
45	46	92
35	27	70
37	36	88
40	39	83

38	35	70
36	34	87
42	34	83
40	33	60
45	31	76

2.

40,00	38,00	66,00
47,00	49,00	91,00
42,00	40,00	83,00
39,00	45,00	83,00
44,00	41,00	71,00
48,00	45,00	84,00
43,00	43,00	84,00
42,00	44,00	87,00
45,00	42,00	84,00
47,00	44,00	80,00
45,00	48,00	88,00
46,00	26,00	80,00
33,00	48,00	75,00
44,00	32,00	84,00
35,00	41,00	84,00
36,00	44,00	84,00
43,00	46,00	72,00
47,00	46,00	86,00
46,00	45,00	83,00
46,00	45,00	76,00
49,00	47,00	74,00
39,00	38,00	70,00
45,00	46,00	78,00
41,00	39,00	78,00
46,00	45,00	74,00
48,00	45,00	73,00
46,00	47,00	83,00
50,00	49,00	68,00
42,00	40,00	83,00
40,00	44,00	71,00
42,00	42,00	88,00
40,00	41,00	73,00
41,00	41,00	77,00
42,00	39,00	66,00
43,00	41,00	81,00
40,00	41,00	77,00
43,00	42,00	72,00
33,00	35,00	73,00
47,00	49,00	84,00
46,00	47,00	83,00
33,00	30,00	66,00

34,00	21,00	84,00
35,00	27,00	73,00
35,00	29,00	66,00
36,00	36,00	68,00
36,00	39,00	75,00
33,00	34,00	56,00
35,00	30,00	74,00
38,00	26,00	77,00
41,00	30,00	50,00
30,00	35,00	78,00
45,00	35,00	81,00
41,00	40,00	89,00
46,00	45,00	74,00
35,00	33,00	86,00
35,00	43,00	70,00
43,00	24,00	95,00
45,00	46,00	92,00
35,00	27,00	70,00
37,00	36,00	88,00
40,00	39,00	83,00
38,00	35,00	70,00
36,00	34,00	87,00
42,00	34,00	83,00
40,00	33,00	60,00
45,00	31,00	76,00

5 7	2	1	1	1	3	2	4	3	2	1	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	2	4	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3									
5 8	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	2	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3							
5 9	2	1	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2							
6 0	2	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	2	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3						
6 1	3	2	4	3	3	3	4	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3						
6 2	4	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	2	3
6 3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2			
6 4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2			
6 5	4	2	2	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3			
6 6	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	4	3	3	3	3	2	2	3			

AKTUALISASI DIRI

X	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	
Y																															
1	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	1	4	4	3	3	4	2	1	1	3	4	3	3	4	3	2	2	1	2	
2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	1	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	
3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	1	2	1	3	3	3	2	3	4	3	2	2	4	4	3	3	3	4	3	2	2	
4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	2	4	3	3	3	4	3	4	3	4	
5	3	4	4	3	2	1	2	3	4	3	2	1	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	1	3	4	3	3	4	
6	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	
7	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
8	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	4	4	4	3	2	3	
9	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	2	2	4	4	3	3	4	3	2	3	1	3	4	3	3	3	4	3	3	4	
10	4	4	3	3	2	3	4	4	3	4	2	2	4	4	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	
11	4	4	4	3	2	2	1	2	3	4	1	2	4	4	4	4	3	4	4	4	1	2	3	4	3	4	3	4	3	4	
12	3	3	4	1	4	4	3	4	3	3	1	2	1	4	1	2	4	1	1	3	2	3	4	1	1	3	4	3	2	4	
13	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	1	2	3	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	
14	4	3	2	1	3	4	3	4	3	2	2	1	3	4	3	2	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	1	1	
15	4	4	4	4	4	3	3	2	1	2	2	2	4	3	3	4	3	4	3	2	4	4	3	3	2	1	2	3	4	4	
16	3	3	3	3	4	4	3	2	1	2	1	1	4	4	4	2	4	3	4	4	1	4	3	3	4	3	4	3	4	3	
17	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	1	1	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	1
18	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	1	2	3	4	4	3	2	1	2	3	2	4	3	3	4	4	4	4	3	4	
19	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4
20	4	3	3	2	3	2	1	3	3	4	2	1	4	4	4	3	3	2	3	2	2	4	3	3	3	4	4	4	4	1	

9	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	1	3	3	4	4	3	3	3	4	1	4	3	4	3	4	4	4	4	4	
0	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	1	1	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	
1	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	1	2	3	1	2	3	1	2	1	2	3	3	1	3	4	3	2	2	4	
2	4	3	2	3	1	4	4	3	4	3	4	1	1	1	4	1	1	4	3	1	3	4	4	4	2	2	3	1	2	1	4	
3	4	2	1	3	1	4	3	2	3	2	4	3	1	2	3	2	2	3	3	4	3	1	3	3	1	2	3	3	2	2	4	
4	4	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	
5	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	1	1	3	2	3	3	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	
6	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	1	1	2	4	2	2	2	3	4	4	1	4	4	2	3	4	4	4	4	4	
7	4	3	2	4	2	4	3	4	3	4	4	1	1	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	4	2	4	3	3	3	2	4	
8	4	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	
9	4	1	1	3	2	3	3	1	2	3	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	1	2	3	3	3	2	4	
0	5	2	2	4	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	
1	5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
2	5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
3	5	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	1	2	3	3	3	3	4	4	3	4	1	4	3	3	3	4	2	3	3	4	
4	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	2	3	4	4	3	3	2	3	3	1	3	3	4	4	3	3	4	4	3	
5	5	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	4
6	5	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	1	3	4	4	4	3	4	4	3	4	2	3	4	3	3	4	4	3	3	4	

5 7	3	2	4	2	4	3	4	2	3	4	1	1	2	4	1	2	3	3	1	4	1	4	3	3	4	4	4	4	2	4
5 8	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	1	1	3	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	2	3	4	4	4	4	4
5 9	3	1	4	1	4	3	3	3	2	4	2	2	1	3	2	2	3	3	1	3	3	2	3	2	2	2	4	4	2	4
6 0	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	4	2	4	2	2	3	3	3	1	3	4	4	1	4	4	4	3	3	4
6 1	3	3	4	2	4	4	3	4	4	4	1	3	2	3	2	3	3	3	3	4	1	4	3	4	3	4	4	4	2	4
6 2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3
6 3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3
6 4	3	2	3	2	3	4	3	3	3	4	2	1	2	3	3	3	3	3	3	4	1	4	4	2	3	3	3	3	2	4
6 5	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	1	1	1	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
6 6	3	2	3	2	3	4	3	4	3	3	2	3	1	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	4	3	3	2	4

PENGEMBANGAN KARIR

X	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4									
Y										0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4														
1	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	2	1	2	3	4	4	4	4	3	3	2	1	1	2														
2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4													
3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4												
4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4												
5	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	1	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3													
6	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4											
7	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4												
8	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3												
9	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4										
10	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3												
11	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	4	4												
12	3	4	4	4	2	2	4	4	2	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	2	3	2	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4											
13	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	2	1	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	2	1	2	3										
14	4	4	4	3	3	2	1	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4								
15	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	1	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3							
16	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	1	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3							
17	4	3	2	2	2	1	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	2	1	1	2	3	4	4	4	4	3	4	3	2	1	2	3	3	2	1	2	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3								
18	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3						
19	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4						
20	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	2	1	2	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3					

1	2	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	1	3									
2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	1	2	3	4	4	4	3	3	4	3	2	1	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	1						
3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3							
4	2	4	3	2	1	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	2	1	3	4	3	2	3	4	4	3	2	1	2	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3						
5	2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	2	4	3	2	1	2	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3						
6	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	2	1	3	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	2	3					
7	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3				
8	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	2	1	3	3	4	3	4	3	4	4	2	1	3	4	3	2	1	2	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	2	1	3	4	3	3	3						
9	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3					
0	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	2	2	1	1	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2	1	2	3	4	4	4	4	3	3	3	2	1	3	3	3					
1	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4					
2	3	3	4	3	2	2	3	4	4	4	3	2	3	4	4	3	2	3	4	3	2	1	2	3	4	3	4	4	3	2	1	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3					
3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	1	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	2	3	2	4	4				
4	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	2	2	3	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	1	1	3	4	3	4	3	2	2	1	2	3	4
5	3	4	3	4	3	3	3	4	2	2	1	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	2	4	3	2	3	4	3	4	3	4
6	3	4	3	3	3	2	3	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	4	2	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2		
7	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2	1	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	4	3	3	4	3	2	2	3	4	3	3	4	3	2	2	3	4	3	3	4	3	1	2	3	4	4	4	
8	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	4	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3			

9	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	2	1	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	2	2	3	4	3	2	3	4				
0	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3		
1	4	3	2	4	4	3	2	4	4	3	3	4	4	2	4	4	1	2	3	3	2	1	1	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3		
2	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	4	4	1	4	4	4	3	3	1	4	4	4	1	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4		
3	4	3	4	3	4	2	2	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	3	2	3	2	2	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	
5	4	2	2	3	2	2	2	3	2	3	4	2	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	1	3	2	3	4	4	3	3	1	3	3	3	2	3	3	2	3	3		
6	4	4	2	2	4	3	1	1	3	1	1	3	4	2	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	1	1	3	4	1	3	3	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4		
7	4	2	2	4	2	3	3	4	4	2	2	3	2	2	2	4	3	4	4	4	4	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	4	3	2	2	2	2	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2		
8	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	1	1	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	
9	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	1	4	3	4	3	4	1	4	4	4	4	4	2	2	3	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
0	5	2	2	4	4	4	4	1	3	4	2	2	1	2	3	2	2	3	1	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	4	1	1	2	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	
1	5	4	3	4	4	2	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
2	5	3	3	4	4	2	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	5	3	4	3	4	3	4	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4
4	5	4	3	2	2	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	1	4	3	4	3	2	1	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	
5	5	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	3	3	2	4	2	3	4	4	4	3	1	2	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2	2	2	2	

5 7	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4					
5 8	3	3	3	3	3	2	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
5 9	4	3	4	4	2	2	3	4	4	1	2	3	3	1	4	2	3	3	3	4	2	2	2	3	3	2	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	4	4	4	3	3	2
6 0	4	2	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
6 1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	2	2	4	4	4	1	4	2	4	4	3	4	3	3	4	2		
6 2	3	4	3	3	2	4	4	3	2	1	3	2	4	2	4	3	2	2	3	4	2	2	3	2	4	3	4	2	3	3	3	4	2	2	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4		
6 3	4	4	4	4	2	3	3	4	2	2	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	
6 4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3
6 5	2	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	2	3	1	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3
6 6	3	4	4	4	3	4	3	4	2	2	3	3	3	4	4	2	2	3	4	2	3	4	2	3	4	4	3	2	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	2	3	