

Hubungan Antara Berpikir Kritis Dan Konsep Diri Dengan Sikap Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Riau

Yuliana Intan Lestari

Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau

Asmadi Alsa

Fakultas Psikologi UGM Yogyakarta

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empirik hubungan antara berpikir kritis dan konsep diri dengan sikap pegawai negeri sipil terhadap pengembangan karir. Subjek penelitian adalah pegawai negeri sipil Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Riau berjumlah 80 orang. Data penelitian ini dikumpulkan melalui tiga skala dari tiga variabel yang akan diukur yaitu skala berpikir kritis, skala konsep diri dan skala sikap terhadap pengembangan karir. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Ganda. Berdasarkan hasil analisis regresi terhadap data kemampuan berpikir kritis dan konsep diri dengan sikap terhadap pengembangan karir diperoleh hasil koefisien regresi $R = 0,842$, koefisien korelasi $F\text{-reg} = 93,569$ dengan nilai $p = 0,000$ dan koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,708$ atau $70,8\%$. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi tersebut maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat **diterima** yaitu ada hubungan positif yang sangat signifikan antara berpikir kritis dan konsep diri dengan sikap terhadap pengembangan karir pegawai negeri sipil. Kedua variabel memberikan sumbangan efektif yang berpengaruh pada sikap terhadap pengembangan karir pegawai, dimana sumbangan efektif dari variabel berpikir kritis adalah $22,51\%$ dan sumbangan efektif dari variabel konsep diri adalah $48,29\%$.

Kata kunci : berpikir kritis, konsep diri, sikap terhadap pengembangan karir.

Abstract

The aim of this research was to know the correlation between critical thinking and self concept to attitude toward career development on employee. The subject of this research were 80 employees of the region office of general tax department in Riau province. The data were collected by using scale of critical thinking, self concept scale and attitude toward career development scale. The responses of questionnaires used 4- likert point. Data analysis method used multiple regression analysis. The result of regression gave value of coefficient regression $R = 0,842$, coefficient correlation $F\text{-reg} = 93,569$, $p = 0.00$ and coefficient determinant $R^2 = 0,708$ or $70,8\%$. The result was significant so that the hypothesis was accepted because $p < 0,01$. The conclusion is there was the relationship between critical thinking and self concept with attitude toward career development. Effective contribution from critical thinking variable are $22,51\%$ and from self concept variable are $48,29\%$.

Key words : critical thinking, self concept, attitude toward career development.

Pendahuluan

Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999, antara lain dinyatakan bahwa kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional sangat tergantung pada kemampuan aparatur

negara, khususnya Pegawai Negeri Sipil. Karena itu, dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional, untuk mewujudkan masyarakat yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan

dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945 (Dewi & Zulaifah, 2005).

Pencapaian tujuan nasional tersebut di atas diperlukan adanya pegawai negeri sipil yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna dan berhasil guna, berkualitas tinggi, mempunyai kesadaran tinggi akan akan tanggung jawabnya sebagai aparatur negara, abdi negara, serta abdi masyarakat. Untuk mewujudkan pegawai negeri sebagaimana tersebut di atas maka perlu adanya pembinaan dengan pengembangan karir.

Perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan yang sangat pesat membawa perubahan bagi pola kehidupan manusia. Hal ini membawa perubahan tersendiri bagi individu. Apalagi individu tersebut berada dalam lingkungan kerja. Mereka harus dapat membenahi diri karena apabila tidak, akan tersisihkan oleh rekan-rekannya. Agar eksistensi diri tetap terjaga, maka setiap individu menginginkan karirnya meningkat karena karir seseorang juga menentukan penghasilan dan akan membawa mereka pada kebahagiaan hidup. Misalnya, seorang pegawai negeri sipil dengan jabatan pelaksana tentunya menginginkan jabatan sebagai seorang kepala seksi. Begitu pula dengan kepala seksi menginginkan jabatan sebagai kepala dinas. Adanya keinginan tersebut mengakibatkan pegawai harus memiliki perencanaan karir yang matang. Salah satu langkah yang ditempuh untuk memenangkan persaingan agar mampu bersaing yaitu pegawai dituntut untuk mempunyai *skill, knowledge, ability* (keterampilan, pengetahuan dan kemampuan) yang tinggi agar dapat menjadi sumber daya manusia yang mampu bersaing, mampu memenuhi kebutuhan kerja dan bersaing diluar tempat mereka bekerja maupun dunia internasional.

Implementasi rencana karir memerlukan pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir. Handoko (2003). Pengembangan karir dan pemanfaatan sumber daya manusia merupakan suatu kebutuhan sebuah instansi yang menyatakan pegawai mereka adalah aset yang paling berharga. Meskipun demikian banyak fenomena yang saya lihat di

lapangan, bahwa didunia kerja pegawai negeri sipil banyak karyawan yang ditempatkan diposisi yang tidak tepat dan mengalami frustrasi untuk tumbuh dan berkembang sehingga merugikan instansi. Maka muncul pertanyaan "mengapa ada orang yang mampu mengembangkan karirnya sementara ada pula orang yang jalan ditempat dan mencari aman?".

Handoko (2003) menyatakan pentingnya perencanaan karir karena ada hubungannya dengan pengembangan karir yang terkait erat dengan keberhasilan dan kegagalan karir individu meliputi konsep diri, identitas, kepuasan individu terhadap karir dan kehidupannya. Karena tidak mungkin sesuatu itu akan berkembang dengan baik tanpa rencana yang matang.

Di lingkungan pegawai negeri sipil dalam menghadapi era globalisasi sangat penting adanya sikap terhadap rencana pengembangan karir yang dilakukan pegawai. Hal itu dapat berdampak pada peningkatan kualitas sumber daya manusia dan akan diiringi oleh peningkatan kesejahteraan pegawai tersebut dan mempunyai keinginan untuk hidup lebih maju. Pegawai harus mempunyai potensi untuk mau mengembangkan karirnya salah satunya dengan melanjutkan pendidikan. Sikap adalah kepercayaan/keyakinan seseorang terhadap suatu perilaku yang menentukan penilaian atau evaluasi terhadap perilaku tersebut. Dari definisi Ajzen (2005) dapat diketahui bahwa apabila pegawai mempunyai sikap yang positif maka ia akan semakin cenderung terlibat dalam perilaku pengembangan karir, sedangkan pegawai yang mempunyai sikap negatif akan menghindari dari pengembangan karir.

Sikap dapat dibentuk dan dipelajari, berarti sikap dapat dipengaruhi oleh pendidikan yang dapat dicapai seseorang, terutama pendidikan formal yang diperoleh seseorang dan lembaga pendidikan tertentu. Menurut Meichati (1970), pendidikan adalah pengalaman yang memberikan pengertian, pandangan dan penyesuaian bagi seseorang yang menyebabkan seseorang berkembang. Muhadjir (1972) menyatakan pendidikan adalah pengaruh lingkungan atas diri individu yang akan menghasilkan perubahan-perubahan atas kebiasaan, tingkah laku, pikiran dan sikap seseorang. Jadi sikap seseorang dapat dibentuk dan dipelajari dari pendidikan yang diperolehnya, maka

semakin tinggi pendidikan seseorang akan semakin banyak pengalaman sehingga akan berbeda dalam cara berpikir, bersikap dan bertingkah laku bila dibandingkan dengan individu yang tingkat pendidikannya lebih rendah.

Menurut Rivai dan Sagala (2009) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Dapat disimpulkan suatu pemahaman bahwa pengembangan karir adalah suatu proses berkesinambungan yang dilalui individu melalui upaya-upaya pribadi dalam rangka mewujudkan tujuan perencanaan karirnya yang disesuaikan dengan kondisi organisasi.

Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir (Handoko, 2003). Pengembangan karir merupakan kondisi pribadi individu, eksplorasi minat karir, menentukan arah pilihan dan kesediaan untuk mempertahankan arah pilihan bidang minat karir yang sudah dibuat. Kummerouw (1991) juga mengatakan bahwa pengembangan karir merupakan sekumpulan tujuan-tujuan pribadi dan gerakan strategis yang mengarah pada pencapaian prestasi yang tinggi dan kemajuan pribadi sepanjang jalur karir.

Beberapa fakta telah banyak kita temukan bahkan hampir diseluruh daerah yang ada di Indonesia memiliki fenomena yang sama tentang ketidakpedulian dari pegawai negeri sipil untuk mengembangkan karir mereka dalam rangka peningkatan potensi kerja yang lebih baik. Adanya fakta tentang pegawai yang datang selalu terlambat ke tempat kerja dan pulang selalu lebih cepat dan ada pegawai yang berada pada instansi pemerintahan yang menghabiskan waktu kerja hanya untuk membaca koran, main *game* komputer, main catur, atau ngerumpi hingga berjam-jam. Kondisi seperti ini jelas sangat berpengaruh pada tugas dan fungsi dari pegawai negeri sipil itu sendiri (www.liputan6.com/fullnews/94851).

Berdasarkan hasil dari sumber data peningkatan kepegawaian Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Riau diperoleh informasi bahwa dalam rangka pembinaan terhadap pegawai, maka kantor ini memberikan kekeluasaan pada para pegawai untuk meningkatkan dan

mengembangkan potensi masing-masing melalui program pengembangan karir pegawai untuk mencapai sasaran tujuan instansi. Pengembangan karir yang dilakukan di kantor ini adalah dengan memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengikuti pengembangan karir dengan cara mutasi pegawai atau mengirimi pegawai ke instansi lain, memberikan peluang untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi guna meningkatkan optimalitas dalam bekerja, pengetahuan dan keterampilan serta memberikan kesempatan pada pegawai untuk melakukan perjalanan dinas.

Berdasarkan hasil studi awal yang dilakukan kepada pegawai di kantor wilayah Direktorat Jenderal Pajak Riau pada tanggal 22-25 Februari 2010 pada jam kerja dengan melakukan observasi dan menyebarkan angket yang berisi 10 aitem pertanyaan kepada 30 orang pegawai untuk melihat bagaimana sikap mereka terhadap pengembangan karir. Dari hasil angket yang terlampir diperoleh hasil bahwa 73,3% pegawai memiliki sikap negatif terhadap pengembangan karir mereka. Hal ini ditandai dengan sebagian besar dari mereka banyak yang tidak setuju untuk melanjutkan pendidikan dalam rangka pengembangan karir pekerjaan mereka. Mengikuti pelatihan yang diselenggarakan kantor juga tidak membuat mereka semangat untuk mengikutinya. Adanya penilaian negatif dari pegawai terhadap mutasi jabatan, mereka menganggap mutasi jabatan ini hanya akan mempersulit kehidupan mereka dengan pindah ke daerah lain. Mereka tidak mempunyai keinginan untuk terus meningkatkan kualitas hidup dan kualitas karir mereka melalui peningkatan karir.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti dari tahun 2008-2010 pada pegawai negeri sipil di Kanwil DJP Riau, banyak diantara pegawai yang dalam keseharian pekerjaannya tidak mempunyai keinginan untuk mengembangkan karir. Pegawai yang bekerja di kantor ini tidak bekerja secara optimal. Sebagian besar diantara mereka datang ke kantor hanya untuk memenuhi tuntutan absensi yang diterapkan kantor. Karena apabila pegawai datang tidak tepat pada waktunya untuk absen, maka gaji mereka akan dipotong sesuai dengan tingkat jabatan mereka. Absensi juga dilakukan pada sore hari, sehingga pegawai yang ingin cepat

pulang tidak bisa dilakukan. Dari wawancara yang singkat ini peneliti menarik kesimpulan bahwa banyak diantara mereka yang tidak disiplin dalam bekerja dan tidak ada keinginan untuk giat dalam karir. Dalam instansi ini sudah banyak memberikan kesempatan untuk para pegawai dalam mengembangkan karir mereka. Tetapi masih banyak dari pegawai yang mempunyai sikap negatif terhadap pengembangan karir mereka.

Data dan fakta di atas menunjukkan bahwa pengembangan karir merupakan hal yang penting untuk dilakukan oleh pegawai dalam rangka peningkatan kualitas kerja dan kesejahteraan hidup pegawai itu sendiri. Sayangnya sikap sebagian besar pegawai di kantor ini berlawanan sehingga muncul perilaku negatif seperti tersebut di atas. Seseorang bekerja karena ada suatu kebutuhan yang hendak dicapainya, kebutuhan dapat berwujud fisik biologis serta sosial-psikis, misalnya penghargaan, pengakuan, keselamatan, perlindungan, keamanan dan jaminan sosial. Orang berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya. Karena harapan akan keadaan yang lebih memuaskan, maka pekerja akan melakukan usaha-usaha untuk mencapai tujuannya tersebut.

Menurut Facione (1990) faktor yang mempengaruhi sikap pegawai terhadap pengembangan karir mereka adalah pemikiran kritis mereka tentang sesuatu dan konsep diri yang ada dalam diri mereka sendiri. Untuk mencapai tujuan perkembangan karir dari pegawai negeri sipil maka diperlukan kemampuan untuk berpikir kritis. Peningkatan kemampuan berpikir kritis merupakan syarat untuk menciptakan warga negara yang demokratis yang mampu menciptakan warga negara yang mampu berpikir dan memiliki kompetensi dalam dunia kerja yang lebih kompleks pada saat ini. Upaya untuk berpikir kritis juga memerlukan beberapa cara untuk mengembangkan kemampuan ini pada diri individu. Ketika memasuki jenjang pendidikan tinggi, individu akan ditantang menghadapi gagasan-gagasan dan filosofi baru yang menuntut individu untuk mengevaluasi dan memberikan argumentasi pada satu permasalahan tertentu. Pengembangan kemampuan berpikir kritis ini akan membantu dalam

pengambilan keputusan-keputusan pribadi dan karir yang akan mempengaruhi hidup individu.

Diemer dan Blustein (2005) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kesadaran kritis dengan kemajuan dalam pengembangan karir. Individu yang mempunyai tingkat kesadaran yang tinggi maka mereka lebih mampu meningkatkan karir dimasa depan dan melihat bahwa pekerjaan sebagai bagian yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas kehidupan.

Fakta yang ada pada masyarakat dewasa ini menunjukkan minimnya fungsi berpikir individu terlebih lagi kemampuan berpikir kritis berupa kemampuan memproses fakta dan data melalui tahap observasi, pengujian hipotesis serta evaluasi secara tepat dan analitis sehingga menghasilkan suatu kesimpulan akurat. Budaya kritis yang rendah pada masyarakat lebih dikarenakan kurangnya usaha pembentukan dan penanaman kebiasaan bersikap dan berpikir kritis (Koentjoroningrat, 1998).

Berpikir kritis diartikan sebagai suatu suatu set keahlian yang mampu mendorong individu untuk berpikir secara logis, kemampuan menyampaikan argumen dengan baik, melatih dan mengevaluasi secara logis argumen dengan individu lain. Teknik yang digunakan untuk meningkatkan kemampuan berpikir kritis individu melibatkan pegawai dalam mengembangkan pola pikir yang logis dalam rangka memiliki sikap positif terhadap pengembangan karir, mengidentifikasi, meneliti dan mengevaluasi berbagai sudut yang terkait dengan argumen yang diberikannya dan berdebat dengan sudut pandang yang berbeda (Facione, 1990).

Selain kemampuan berpikir kritis yang akan mempengaruhi bagaimana seseorang itu bersikap, konsep diri individu tersebut juga berperan penting dalam hal ini. Menurut Super (1957) salah satu kontribusi terbesar dari pengembangan karir seseorang adalah bagaimana peran konsep diri mereka. Perubahan dan perkembangan konsep diri seseorang sebagai hasil dari adanya pengalaman-pengalaman. Individu yang mempunyai konsep diri yang positif akan mempengaruhi bagaimana keputusan mereka untuk bersikap dan bertingkah laku. Konsep diri merupakan bagian yang penting dari kepribadian pegawai, yaitu sebagai penentu bagaimana pegawai bersikap dan

bertingkah laku (Chaplin, 2006). Dengan kata lain jika pegawai memandang dirinya tidak mampu, tidak berdaya dan hal-hal negatif lainnya, ini akan mempengaruhi sikap pegawai dalam berusaha.

Konsep diri adalah semua ide, pikiran, kepercayaan dan pendirian yang diketahui individu tentang dirinya dan mempengaruhi individu dalam berhubungan dengan orang lain (Burns, 1993). Hal ini termasuk persepsi individu akan sifat dan kemampuan, interaksi dengan orang lain dan lingkungan, nilai-nilai yang berkaitan dengan pengalaman dan objek, tujuan serta keinginannya. Burns (1993) menyatakan bahwa konsep diri merupakan cara individu memandang dirinya secara utuh, baik fisik, emosional intelektual, sosial dan spiritual. Konsep diri merupakan suatu ukuran kualitas yang memungkinkan seseorang dianggap dan dikenali sebagai individu yang berbeda dengan individu lainnya. Kualitas yang membuat seseorang memiliki keunikan sendiri sebagai manusia, tumbuh dan berkembang melalui interaksi sosial, yaitu berkomunikasi dan menjalin hubungan dengan orang lain. Individu tidak dilahirkan dengan membawa kepribadian tetapi dipengaruhi oleh lingkungan disekitarnya. Pengalaman dalam kehidupan akan membentuk diri (kepribadian), tetapi setiap orang juga harus menyadari apa yang sedang terjadi dan apa yang telah terjadi pada diri pribadinya. Kesadaran terhadap diri pribadi merupakan suatu proses persepsi yang ditujukan pada dirinya sendiri.

Calhoun dan Acocella (1990) konsep diri adalah bagaimana orang memandang dirinya dengan caranya masing-masing yang meliputi dimensi-dimensi berikut: pertama adalah pengetahuan tentang diri yang dipahami oleh dirinya (*self knowledge*), kedua, harapan yang diletakkan pada diri oleh individu yang bersangkutan (*self expectations*) dan ketiga adalah penilaian terhadap dirinya sendiri (*self evaluations*). Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa konsep diri pegawai adalah bagaimana pegawai melihat dirinya sendiri, baik fisik, psikologis maupun sosial dan konsep diri ini merupakan bagian yang penting dari kepribadian sehingga akan mempengaruhi bagaimana pegawai menentukan sikap mereka terhadap pengembangan karir. Hasan (2006) yang meneliti tentang kematangan karir seseorang, melihat bahwa variabel konsep

diri dapat mempengaruhi bagaimana kematangan karir seseorang. Kematangan karir adalah kematangan sikap seseorang dan kompetensi dalam mengambil keputusan mengenai karir mereka.

Burns (1993) menyatakan konsep diri adalah penilaian menyeluruh tentang kepribadian seseorang yang berasal dari evaluasi subjektif diri sendiri, tentang perilaku sendiri. Individu cenderung menilai secara subjektif ciri-ciri perilakunya sendiri, oleh sebab itu, konsep diri dapat bersifat positif atau negatif. Positif atau negatifnya konsep diri tergantung dari penilaian pegawai itu sendiri, pegawai yang mempunyai konsep diri yang positif cenderung lebih percaya diri sehingga sikap dan perilaku yang ditampilkan akan lebih produktif. Sementara itu pegawai dengan konsep diri negatif biasanya akan menjadi individu yang rendah diri, perasaan rendah diri ini menyebabkan mereka menjadi tidak puas dengan konsep dirinya sehingga perilaku yang ditampilkannya cenderung negatif dalam kaitannya dengan sikap mereka terhadap pengembangan karir.

Kemampuan berpikir kritis dan konsep diri sebagaimana kita ketahui kaitannya bahwa dalam menentukan sikap individu terhadap sesuatu tidak pernah terlepas dari bagaimana pola pikir individu tersebut dan bagaimana individu itu memandang dirinya sendiri dalam melakukan atau memutuskan sesuatu. Berdasarkan teori yang telah diuraikan di atas untuk variabel berpikir kritis bahwa ketika seseorang mempunyai pemikiran yang kritis dalam menilai sesuatu, maka individu tersebut tidak akan salah dalam menentukan sikap. Jika seseorang tidak kritis terhadap sesuatu maka sikap yang akan ditempuh tidak akan membawa dampak positif bagi kehidupannya.

Konsep diri ini juga penting dalam mempengaruhi bagaimana seseorang menentukan sikap. Hal ini karena salah satu komponen pembentukan sikap adalah afeksi atau perasaan, bagaimana individu merasakan dan memandang dirinya sendiri baik secara fisik, psikis maupun sosial sebagai penentu bagaimana seseorang bersikap dan bertingkah laku (Hurlock, 1990). Kaitannya dengan sikap terhadap pengembangan karir, menurut Beach (1984) salah satu kontribusi terbesar dari pengembangan karir seseorang adalah bagaimana peran konsep diri mereka.

Perubahan dan perkembangan konsep diri seseorang sebagai hasil dari adanya pengalaman-pengalaman. Individu yang mempunyai konsep diri yang positif akan mempengaruhi bagaimana keputusan mereka untuk bersikap dan bertingkah laku.

Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa ketika seseorang mempunyai kemampuan berpikir kritis yang baik dan disertai dengan konsep diri positif, maka individu tersebut akan memiliki sikap positif pula terhadap pengembangan karir mereka. Tetapi fenomena lain yang terlihat khususnya dalam masyarakat di Indonesia ini masih memiliki citra diri yang kurang baik dalam memandang orang lain. Menurut salah satu budayawan di Indonesia yaitu Koentjoroningrat (1998) bahwa pada masyarakat di budaya kita, ketika ada individu yang memiliki kemampuan berpikir kritis, mempunyai pemikiran yang logis dan akurat terhadap suatu informasi sehingga mampu memberikan argumen yang baik dan berdaya guna, individu seperti ini banyak dianggap oleh masyarakat awam sebagai individu yang "sok tahu" dan cenderung egois, mau menang sendiri dan ingin mendapatkan perhatian dari orang lain. Pandangan negatif dari orang lain inilah yang dapat mempengaruhi individu yang mempunyai pemikiran kritis tadi sehingga berdampak buruk pada perkembangan konsep diri mereka. Hal ini menyebabkan seseorang mempunyai kemampuan untuk berpikir kritis baik dan disamping itu memiliki pandangan yang negatif terhadap dirinya sendiri maka akan mempengaruhi bagaimana individu itu bersikap. Inilah yang menjadi alasan peneliti ingin mengkaji lebih dalam hubungan antara berpikir kritis dan konsep diri dengan sikap terhadap pengembangan karir seseorang.

Setiap pegawai negeri sipil diharapkan memiliki sikap positif terhadap pengembangan karir mereka. Sikap mereka itu dipengaruhi oleh bagaimana kemampuan pegawai untuk berfikir kritis dan bagaimana pandangan mereka terhadap diri mereka sendiri. Penelitian yang akan dilakukan bermaksud untuk mengetahui hubungan antara kemampuan berpikir kritis dan konsep diri pegawai negeri sipil dalam membentuk sikap mereka terhadap pengembangan karir di lingkungan kerja.

Berdasar definisi dari Fishbein dan Ajzen (1990) dapat diketahui bahwa apabila pegawai mempunyai sikap yang positif maka

ia akan semakin cenderung terlibat dalam perilaku mengembangkan karir, sedangkan pegawai yang mempunyai sikap negatif akan menghindari dari sikap untuk pengembangan karir. Sesuai dengan permasalahan yang diajukan di atas maka dapat disusun hipotesis yang akan mengarahkan peneliti dalam menjawab permasalahan tersebut, yaitu sebagai berikut: ada hubungan antara kemampuan berpikir kritis dan konsep diri dengan sikap pegawai negeri sipil terhadap pengembangan karir.

Metode Penelitian

Variabel Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan tiga variabel yakni berpikir kritis dan konsep diri sebagai variabel bebas dan sikap terhadap pengembangan karir sebagai variabel tergantung.

Subjek

Adapun subyek dalam penelitian ini adalah 80 orang pegawai di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Riau. Penelitian ini adalah penelitian populasi dengan generalisasi hasil penelitian ditujukan kepada pegawai negeri sipil di instansi lain yang mempunyai karakteristik sama dengan subyek penelitian.

Alat Ukur

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala untuk mengukur kemampuan berpikir kritis, skala konsep diri untuk mengukur konsep diri dan skala sikap terhadap pengembangan karir pada pegawai negeri sipil. Ketiga skala ini menggunakan modifikasi skala *likert* yang dibuat dengan empat alternatif jawaban yaitu: (1) sangat setuju, (2) setuju dan (3) tidak setuju dan (4) sangat tidak setuju. Skala ini disajikan dalam bentuk pernyataan *favourable* (mendukung) dan *unfavourable* (tidak mendukung).

Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Ganda yang komputasinya dilakukan dengan bantuan Program SPSS 16.0 *for Windows*. Selain itu sumbangan efektif masing-masing variabel juga akan diukur.

Hasil

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan yang sangat signifikan antara kemampuan berpikir kritis dan konsep diri dengan sikap pegawai negeri sipil terhadap pengembangan karir. Hasil analisis regresi menunjukkan koefisien korelasi (R) sebesar 0,842 sedangkan harga F hitungnya sebesar 93,569 dengan $p = 0,000$. Karena $p = 0,000$ ($p < 0,01$) maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Artinya terdapat hubungan yang sangat signifikan antara berpikir kritis dan konsep diri dengan sikap terhadap pengembangan karir pada pegawai negeri sipil. Berarti semakin tinggi kemampuan berpikir kritis dan semakin positif konsep diri pegawai maka semakin positif pula sikap mereka terhadap pengembangan karir. Sebaliknya, semakin rendah kemampuan berpikir kritis dan semakin negatif konsep diri pegawai maka semakin negatif pula sikap pegawai terhadap pengembangan karir mereka.

Hipotesis kedua berbunyi "ada hubungan positif antara berpikir kritis dengan sikap terhadap pengembangan karir pegawai negeri sipil". Hasil uji analisis variabel berpikir kritis dengan sikap terhadap pengembangan karir menunjukkan hubungan yang signifikan. Nilai koefisien korelasi dari korelasi Pearson = 0,731 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$) dan korelasi parsial sebesar = 0,373. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Bahwa semakin tinggi kemampuan berpikir kritis pegawai maka semakin positif sikap terhadap pengembangan karir mereka. Hipotesis kedua berbunyi "ada hubungan positif antara konsep diri dengan sikap terhadap pengembangan karir pegawai negeri sipil". Hasil uji analisis variabel konsep diri dengan sikap terhadap pengembangan karir menunjukkan hubungan yang signifikan. Nilai koefisien korelasi dari korelasi Pearson = 0,813 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$) dan korelasi parsial sebesar = 0,612. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Bahwa semakin positif konsep diri pegawai maka semakin positif sikap terhadap pengembangan karir mereka.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dari

analisis regresi menunjukkan bahwa kemampuan berpikir kritis dan konsep diri secara bersama-sama memberikan peran terhadap pembentukan sikap seseorang terhadap pengembangan karir pekerjaan mereka. Berdasarkan hasil analisis regresi yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 16.0 for windows diperoleh koefisien korelasi (R) antara berpikir kritis dan konsep diri dengan sikap terhadap pengembangan karir sebesar 0.842 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,001$). Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi tersebut maka hipotesis mayor yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima yaitu ada hubungan positif yang sangat signifikan antara berpikir kritis dan konsep diri dengan sikap terhadap pengembangan karir pada pegawai negeri sipil. Artinya, semakin tinggi kemampuan berpikir kritis dan semakin positif konsep diri pegawai, maka semakin positif pula sikap yang terbentuk terhadap pengembangan karir mereka. Sebaliknya, semakin rendah kemampuan berpikir kritis dan semakin negatif konsep diri, maka semakin negatif sikap yang terbentuk terhadap pengembangan karir pegawai negeri sipil tersebut.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Hofman, dkk., (2005) menjelaskan bahwa pengembangan karir pekerjaan pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor yang kemudian dapat digolongkan menjadi dua faktor yaitu: Pertama, faktor personal yang berasal dari dalam diri individu atau yang melekat pada diri individu seperti bakat, minat, konsep diri, cara berpikir, karakter, motivasi, usia, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja dan latar belakang budaya. Kedua, faktor situasional yang berasal dari luar individu seperti fisik pekerjaan, peraturan, metode kerja, kebijakan organisasi, tipe pelatihan, bentuk insentif dan hubungan dalam lingkungan sosial.

Hasil penelitian Thomas, dkk., (2005) juga menunjukkan bahwa sikap terhadap pengembangan karir pekerjaan pegawai dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu: (1) Pola pemikiran yang positif dan kritis yang akan mempengaruhi bagaimana pegawai termotivasi untuk bersikap lebih positif terhadap pekerjaannya. (2) Kepribadian yang terkontrol salah satunya bagaimana pandangan individu terhadap diri mereka sendiri yang akan membentuk sikap dan mental yang lebih terbentuk dan terarah dalam bekerja.

(3) Kepuasan kerja, kepuasan kerja yang terpenuhi baik intrinsik maupun ekstrinsik akan membuat karyawan atau pegawai termotivasi untuk menentukan sikap dalam meningkatkan kinerja mereka.

Hipotesis kedua dalam penelitian ini menyatakan adanya hubungan positif antara berpikir kritis dengan sikap terhadap pengembangan karir pegawai negeri sipil dapat diterima. Hal ini dapat dilihat dari hasil korelasi Pearson = 0,731 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,001$) dengan korelasi parsialnya sebesar 0,373. Berarti ada hubungan antara berpikir kritis dengan sikap terhadap pengembangan karir pegawai negeri sipil. Hasil ini didukung oleh penelitian dari Baril dkk., (1999) yang meneliti tentang pengaruh berpikir kritis dalam peningkatan kemajuan profesi akuntansi publik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berfikir kritis berpengaruh secara signifikan dalam pengembangan karir pekerjaan seseorang. Kompetensi berpikir kritis ini perlu dikembangkan dalam diri seseorang untuk menentukan sikap terhadap perencanaan karir kedepannya.

Hasil dari kategorisasi berpikir kritis menunjukkan bahwa kemampuan berpikir kritis secara umum dari pegawai negeri sipil termasuk dalam kategori sedang dengan persentase sebesar 37,5% dan kategori rendah sebesar 37,5%, dengan jumlah pegawai kedua kategori ini adalah sama yaitu berjumlah 30 orang. Artinya adalah bahwa rata-rata pegawai yang berada di Kantor Wilayah DJP Riau ini mempunyai kemampuan berpikir kritis yang sedang dan rendah sehingga mempengaruhi sikap terhadap pengembangan karir mereka. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Zoller (dalam Chaim, dkk., 2000) menyatakan bahwa berpikir kritis merupakan pemikiran rasional, reflektif dan evaluatif yang mengarahkan individu pada keputusan untuk menentukan sikap apakah individu akan menerima atau menolak sesuatu hal dan apa yang harus dipercayai. Hal ini kemudian diikuti dengan keputusan apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak harus dilakukan. Setelah pengambilan keputusan individu harus bertanggung jawab terhadap keputusan tersebut.

Alazzi (2008) menyatakan berpikir kritis melibatkan proses kognitif, strategi, dan perilaku yang melibatkan pengambilan keputusan, pendalaman dan berpikir tingkat

tinggi. Dengan kata lain, seorang pemikir kritis yang baik harus mampu menggunakan metode ilmiah, yang melibatkan fakta dan hipotesis, memiliki kecenderungan keingintahuan yang besar, kritis dan menganalisa isu, perilaku personal dan menggunakan prinsip yang logis. Ketika seseorang mempunyai kemampuan berpikir kritis yang cenderung rendah sehingga mereka tidak mampu berpikir yang rasional dan mengorganisasikan pemikiran untuk menentukan strategi yang berperan baik dalam pengambilan keputusan yang tepat dan berdaya guna, maka hal ini akan membentuk sikap negatif dalam diri seseorang khususnya pegawai negeri sipil dalam rangka mengembangkan potensi karir yang mereka miliki.

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini menyatakan adanya hubungan positif antara konsep diri dengan sikap terhadap pengembangan karir pegawai negeri sipil dapat diterima. Hal ini dapat dilihat dari hasil korelasi Pearson = 0,813 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,001$) dengan korelasi parsialnya sebesar 0,612. Berarti ada hubungan antara konsep diri dengan sikap terhadap pengembangan karir pegawai negeri sipil. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hasan (2009) meneliti tentang pengaruh gender, konsep diri dan status pekerjaan kaitannya dengan stres kerja pegawai dalam mengambil keputusan. Diperoleh hasil penelitian bahwa ada perbedaan yang signifikan antara pegawai yang mempunyai konsep diri positif dan konsep diri negatif dalam partisipasi mereka untuk mengambil keputusan.

Hasil dari kategorisasi konsep diri menunjukkan secara umum termasuk kategori negatif sebesar 41,25% (33 orang). Artinya bahwa sebagian besar pegawai memiliki konsep diri yang negatif yang akan berpengaruh dalam membentuk sikap terhadap pengembangan karir mereka. Pegawai yang mempunyai konsep diri negatif maka ia tidak akan mampu menghargai dirinya dan melihat hal-hal yang negatif yang dapat dilakukan demi keberhasilan dimasa yang akan datang. Hasil ini diperkuat oleh pendapat Beane dan Lipka (1986) yang menyatakan pegawai yang mempunyai konsep diri yang negatif tidak akan mampu menentukan sikap, mengatasi dirinya, memperhatikan dunia luar, dan tidak mempunyai kemampuan untuk berinteraksi sosial. Pegawai yang memiliki konsep diri yang negatif mempunyai ciri-ciri sebagai berikut,

yaitu labil dalam menanggapi masalah, tidak kreatif, tidak menghargai diri sendiri dan orang lain, tidak dapat mengantisipasi hal negatif serta memandang dirinya buruk, tidak disukai, tidak diinginkan dan diterima oleh orang lain (Combs dalam Shiffer, dkk. 1977).

Menurut Shavelson dan Roger (1982), konsep diri terbentuk dan berkembang berdasarkan pengalaman dan inteprestasi dari lingkungan, penilaian orang lain, atribut, dan tingkah laku dirinya. Pengembangan konsep diri tersebut berpengaruh terhadap perilaku yang ditampilkan, sehingga bagaimana orang lain memperlakukan individu dan apa yang dikatakan orang lain tentang individu akan dijadikan acuan untuk menilai dirinya sendiri (Mussen dkk., 1979). Tanggapan positif dari lingkungan terhadap keadaan pegawai akan menimbulkan rasa puas dan menerima keadaan dirinya, sedangkan tanggapan negatif dari lingkungan akan menimbulkan perasaan tidak puas pada dirinya dan individu cenderung tidak menyukai dirinya (Sullivan dalam Rakhmat, 1986) yang nantinya akan mengakibatkan terjadinya pelanggaran terhadap peraturan dan norma-norma yang ada dalam masyarakat.

Konsep diri dapat didefinisikan secara umum sebagai keyakinan, pandangan atau penilaian seseorang terhadap dirinya. Seseorang dikatakan mempunyai konsep diri negatif jika ia meyakini dan memandang bahwa dirinya lemah, tidak berdaya, tidak dapat berbuat apa-apa, tidak kompeten, gagal, malang, tidak menarik, tidak disukai dan kehilangan daya tarik terhadap hidup. Orang dengan konsep diri negatif akan cenderung bersikap pesimistik terhadap kehidupan dan kesempatan yang dihadapinya. Ia tidak melihat tantangan sebagai kesempatan, namun lebih sebagai halangan. Orang dengan konsep diri negatif, akan mudah menyerah sebelum berperang dan jika gagal, akan ada dua pihak yang disalahkan, baik menyalahkan diri sendiri (secara negatif) atau menyalahkan orang lain. Sebaliknya seseorang dengan konsep diri yang positif akan terlihat lebih optimis, penuh percaya diri dan selalu bersikap positif terhadap segala sesuatu, juga terhadap kegagalan yang dialaminya. Kegagalan bukan dipandang sebagai kematian, namun lebih menjadikannya sebagai penemuan dan pelajaran berharga untuk melangkah ke depan dan dapat mengantisipasi hal-hal

negatif.

Secara umum sikap pegawai di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Riau tergolong sedang dengan persentase 35% (28 orang). Artinya bahwa dengan memiliki kemampuan berpikir kritis yang sedang dan memiliki konsep diri yang cenderung negatif dapat membentuk sikap yang sedang pula pada diri pegawai terhadap pengembangan karir. Berdasarkan hal tersebut sikap yang terbentuk dari pegawai adalah tidak positif dan tidak pula negatif, sikap mereka berada diantaranya yaitu kategori sedang.

Efektifitas garis regresi atau sumbangan dari kedua variabel prediktor secara bersama-sama yaitu variabel berpikir kritis dan konsep diri adalah 70.8 %. Hal ini menunjukkan bahwa berpikir kritis dan konsep diri memberikan pengaruh yang cukup besar dalam pembentukan sikap terhadap pengembangan karir pegawai. Sumbangan efektif dari masing-masing variabel prediktor adalah berpikir kritis mempunyai sumbangan sebesar 22,51%, sedangkan konsep diri memiliki sumbangan sebesar 48,29%. Meskipun demikian, sikap terhadap pengembangan karir pada pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan berpikir kritis dan konsep diri saja, tetapi masih banyak faktor lain yang dapat memberikan kontribusi sebesar 29,2%. Faktor lain tersebut seperti hubungan pegawai dengan organisasi, tingkat pendidikan, penghargaan, kultur dan ukuran organisasi, tipe manajemen, prestasi kerja, *exposure, net working*, pengunduran diri, kesetiaan pada organisasi, sponsor, peran bawahan, peluang untuk tumbuh dan pengalaman internasional dan lain sebagainya. Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari Chung, dkk (1999) yang menyatakan bahwa manajemen kerja yang diterapkan dalam sebuah instansi atau organisasi perusahaan sangat mempengaruhi penilaian dan keinginan karyawan untuk meningkatkan potensi diri dan kualitas karir mereka. Penelitian di Indonesia yang dilakukan oleh Komalasari (2010) yang meneliti pengaruh pendidikan, pelatihan serta prestasi kerja terhadap pengembangan karir diperoleh hasil bahwa secara simultan pendidikan dan pelatihan serta prestasi kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap pengembangan karir, tetapi faktor yang lebih berpengaruh terhadap keputusan pengembangan karir adalah

prestasi kerja.

Adapun keterbatasan dan kelemahan dari penelitian ini adalah pertama, dalam pengumpulan data penelitian ini terdapat bias yang terjadi yang perlu menjadi perhatian. Pengumpulan data oleh peneliti yang mempunyai rekanan di Kantor tempat dilakukan penelitian dapat memunculkan variabel-variabel yang bisa mempengaruhi subyek penelitian. Implikasinya akan sangat berpengaruh pada hasil penelitian. Kedua, dalam penelitian ini subyek penelitian adalah keseluruhan dari populasi sehingga generalisasi hasil penelitian juga dititik-beratkan pada seluruh subyek penelitian. Diharapkan pada pengembangan penelitian berikutnya dapat menggunakan sampel yang representatif sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan dengan baik. Kemudian perlu menggunakan data tambahan seperti observasi, wawancara yang lebih banyak dan disertai dukungan dokumentasi yang relevan terhadap suatu fenomena yang akan diteliti agar hasil yang didapat lebih mendalam dan sempurna, karena tidak semua hal dapat diungkap dengan angket. Hal ini akan mempengaruhi hasil penelitian secara keseluruhan.

Penutup

Berdasarkan penelitian yang dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut. Pertama, terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kemampuan berpikir kritis dan konsep diri dengan sikap terhadap pengembangan karir pada pegawai negeri sipil. Artinya, semakin tinggi kemampuan berpikir kritis dan semakin positif konsep diri pegawai, maka semakin positif pula sikap yang terbentuk terhadap pengembangan karir mereka. Sebaliknya, semakin rendah kemampuan berpikir kritis dan semakin negatif konsep diri, maka semakin negatif sikap yang terbentuk terhadap pengembangan karir pegawai negeri sipil tersebut. Kedua, variabel berpikir kritis memiliki hubungan yang signifikan dengan sikap pegawai dalam menentukan penilaian untuk pengembangan karir mereka. Variabel konsep diri juga memiliki hubungan yang signifikan dengan sikap pegawai terhadap pengembangan karir mereka. Variabel konsep diri merupakan variabel yang memiliki sumbangan efektif yang lebih besar dalam

membentuk sikap terhadap pengembangan karir pegawai.

Bagi pihak yang terkait, dalam hal ini Kanwil DJP Riau disarankan untuk untuk menciptakan pola pikir yang kritis dari pegawai dan membangun konsep diri positif dari pegawai dalam rangka membentuk sikap yang lebih positif terhadap pengembangan karir pekerjaan mereka yang juga akan berdampak selain bagi pegawai juga bagi perkembangan kemajuan dari instansi itu sendiri. Usaha tersebut bisa dalam bentuk pelaksanaan yang lebih baik terhadap manajemen pengembangan karir di instansi, seperti adanya program melanjutkan pendidikan yang dapat memotivasi pegawai dalam pengembangan karir mereka, promosi jabatan yang bersifat sehat sesuai kemampuan pegawai dan tidak memihak, mutasi kerja yang berdaya guna dan berkualitas dan pelatihan kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan pekerjaan sehingga pegawai menjadi lebih nyaman dalam melaksanakan tugas kerja. Pelatihan lain yang dapat dilakukan seperti mengadakan pelatihan ketenagakerjaan dalam rangka meningkatkan kemampuan berpikir kritis dan menciptakan konsep diri yang positif di kalangan pegawai. Dengan adanya pelaksanaan manajemen karir yang efektif dan berdaya guna serta pelatihan mengenai bagaimana meningkatkan kemampuan berpikir kritis dan menciptakan konsep diri yang positif pula bagi kepentingan pegawai dan instansi maka diharapkan membentuk sikap positif pula terhadap pengembangan karir pegawai negeri sipil. Kedua, disarankan kepada para pegawai negeri sipil di seluruh Indonesia untuk dapat meningkatkan kemampuan berpikir yang lebih kritis dalam rangka menciptakan warga negara yang demokratis dan mampu berkompetensi dalam dunia kerja yang lebih kompleks. Selain itu, pegawai juga disarankan untuk memiliki konsep diri yang positif dalam diri mereka karena konsep diri ini adalah faktor kepribadian yang paling penting dalam menentukan bagaimana seseorang itu bersikap. Kemampuan berpikir kritis yang tinggi dan konsep diri yang positif inilah yang akan membentuk sikap positif terhadap pengembangan karir pegawai.

Daftar Pustaka

- Alazzi, F. K. (2008). *Teachers' Perceptions of Critical Thinking: A Study of Jordanian Secondary School Social Studies Teachers*. New York: Heldref Publications.
- Ajzen, I. (2005). *Attitude, Personality and Behavior*. New York: Open University Press.
- Ajzen, I & Fishbein, M. (1990). *Understanding Attitude and Predicting Social Behavior*. Englewood Cliff. New York: Prevtice Hall.
- Beach. (1984). The content of career planning and career management as components development. *Journal of Career Development*, 3(1), 384.
- Beane, J.A. & Lipka, R.P. (1986). *Self Concept, Self Esteem and The Curriculum. Teacher*. New York: College Press.
- Burns.R.B. (1993). *Konsep Diri: Teori, Pengukuran, Perkembangan dan Perilaku*. Jakarta :Arcan.
- Campbell, D.J., Trapnell, P.D., Heine, S.J., Katz, I.M.,Lavalle, L.F & Lehman, D.R. (1996). Self concept clarity: Measurement, personality correlates and cultural boundaries, *Journal of Personality and Social Psychology*, 70 (1), 141-156.
- Chaim. BD, Ron. S & Zoller, U. (2000). The disposition of eleventh-grade science students toward critical thinking. *Journal of Science Education and Technology*, 9(2), 288.
- Chaplin, J.P. (2006). *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Chung, Y. B., Baskin, M. L., & Case, A. B. (1999). Career development of employee: Case studies. *Journal of Career Development*, 25(3), 161–171.
- Dewi, R, & Zulaifah, E. (2005). Hubungan antara religiusitas dengan etika kerja pada PNS. *Naskah publikasi*. Ull Yogyakarta.
- Diemer, M.A., & Blustein, D.L. (2005). Critical consciousness and career development among urban youth. *Journal of vocational behavior*, 68 (2), 220-232.
- Facione, P. (1990). *The California Critical Thinking Test : College Level Technical Repor-Experimental Validation and Content Validity*. New York: Eric. Doc.
- Fishbein, M & Ajzen, I (1990). *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research Reading*. INA: Addison-Wesley.
- Handoko, T.H., (2003). *Management Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Hasan, B. (2006). Career maturity of indian adolescents as a fuction of self-concept, vocational aspiration and gender. *Journal of Indian Academic of Applied Psychology*, 32(2), 127-134
- Hasanah, U. (2009). Hubungan antara Konsep Diri dan Sikap terhadap Perilaku Merokok pada Remaja. *Skripsi*. Ull Yogyakarta.
- Hofmann, dkk. (2005). Leadership, collective personality, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 90(5), 509-522.
- Hurlock. (1990). *Psikologi Perkembangan Anak*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Koentjoroningrat. (1998). *Manusia dan Kebudayaan di Indonesia*. Jakarta: Djambatan.
- Komalasari, N. (2010). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Serdang Bedagai Provinsi Sumatera Utara. *Tesis*. USU Medan.
- Kummerouw, J.M. (1991). *New Directions in Careers Planning and the Workplace*. California: Palo Alto.
- Meichati, S. (1970). *Pendidikan Sistematis*. Yogyakarta: Yayasan Penerbit FIP IKIP
- Muhadjir, N. (1972). *Teori Pendidikan*. Yogyakarta: Rake Press.
- Mussen, P.H., Conger, J.J., & Kagan, J. (1979). *Child Development and Personality*. New York: Harper and Row Publisher.
- Rakhmat, J. (1986). *Psikologi Komunikasi*. Bandung: CV Remaja Karya.
- Rivai, V. & Sagala, E. J., (2009), *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. (Edisi II)*, PT Raja Grafindo Perkasa, Jakarta.
- Setyowati, K. (2009). Strategi pengembangansumber daya aparatur berbasis kompetensi. *Journal of Spirit Public*, 5 (1), 19 - 36 .
- Shavelson, B.J. & Roger, B. (1982). Self-

concept: The interplay of theory
methods. *Journal of educational
Psychology*, 72(1), 3-17