

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP *LOCUS OF CONTROL* KARYAWAN TOKO ALFAMART
DI KOTA TOMOHON**

Elma E. A Gigir

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado
elmagigir14@gmail.com

Tellma M. Tiwa

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado
telllmatywa@unima.ac.id

Meike E. Hartati

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado
meikehartati@unima.ac.id

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap *locus of control* dan gambaran tingkat *locus of control* karyawan. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Toko Alfamart di Kota Tomohon yang berjumlah 85 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan jenis sampel jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan dua skala yaitu skala pengembangan karir dan skala *locus of control*. Hasil pengolahan data menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0.175 dengan nilai konstanta sebesar 62.047, sehingga bentuk persamaan kedua variabel adalah $Y = 62.047 + 0.175X$ yang berarti jika pengembangan karir meningkat sebesar satu satuan, maka *locus of control* akan meningkat sebesar 0.175. Berdasarkan hasil uji F, nilai F_{hitung} sebesar $12.697 \geq$ nilai F_{tabel} sebesar 3.955. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis terbukti dan diterima. Pengaruh pengembangan karir terhadap *locus of control* pada nilai R-Square sebesar 0.133 atau 13.3%. Berdasarkan uji deskripsi persentase *locus of control* internal lebih banyak dimiliki karyawan dengan jumlah persentase 24.7% dibandingkan dengan *locus of control* eksternal dengan jumlah persentase 9.4%.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, *Locus of Control*, Karyawan

Abstract: This study aims to determine the effect of career development on the locus of control and the description of the level of employee locus of control. Respondents in this study were employees of Alfamart Stores in Tomohon City, amounting to 85 people. The sampling technique used the type of saturated sample. The data collection method uses two scales, namely the career development scale and the locus of control scale. The results of data processing show the regression coefficient value of 0.175 with a constant value of 62.047, so that the equation of the two variables is $Y = 62.047 + 0.175X$, which means that if career development increases by one unit, the locus of control will increase by 0.175. Based on the results of the F test, the F_{count} value is 12,697 the F_{table} value is 3,955. These results indicate that the hypothesis is proven and accepted. The effect of career development on locus of control on the R-Square value is 0.133 or 13.3%. Based on the description test, the percentage of internal locus of control is more owned by employees with a percentage of 24.7% compared to an external locus of control with a percentage of 9.4%.

Keyword : Career Development, *Locus of Control*, Employees

PENDAHULUAN

Persaingan dunia usaha saat ini semakin kompetitif, karena itu setiap perusahaan harus mampu mengatur dan mengelolah sumber daya yang dimilikinya dengan efektif dan efisien agar perusahaan tetap dapat bertahan hidup dan berkembang di era globalisasi yang pertumbuhan ekonomi saat ini semakin maju dalam persaingan global.

Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan dan karyawan.

Pada perusahaan, aspek yang wajib dicermati salah satunya yaitu sumber daya manusia, atau individu yang memberikan tenaga, bakat, serta kreatifitas dan usaha demi kemajuan organisasi yan bersangkutan. Sebab dalam organisasi perusahaan tentu mengharapkan tenaga kerja ataupun karyawannya bisa memberikan hasil yang optimal di dalam pekerjaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi (Syamsuddinnor, 2014). Salah satu contoh betapa pentingnya kontribusi sumber daya manusia terhadap sebuah perusahaan dapat dilihat dari proses produksi.

Dimana disaat perusahaan sudah memiliki keuangan yang kuat, bahan baku yang terpenuhi, dan teknologi terbaru namun jika tidak ada sumber daya manusia yang baik, maka proses

produksi tidak akan berjalan dengan lancar.

Karir yang berkembang seringkali dikaitkan dengan masa depan karyawan, walaupun belum menjamin kesuksesan. Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan Menurut (Veithzal Rivai, 2009). Program pengembangan karir dilakukan untuk menyelaraskan kebutuhan dan tujuan karyawan dengan peluang karir yang ditawarkan oleh perusahaan saat ini dan yang akan datang. Berkembangnya karir seseorang dapat diukur dari kejelasan karir, pengembangan diri, dan perbaikan mutu kerja (Busro, 2018). Oleh karena itu pengembangan karir sangat penting bagi karyawan di setiap perusahaan.

Berdasarkan pengamatan dan hasil observasi awal dilapangan karyawan toko Alfamart di Tomohon, diketahui bahwa pengembangan karir karyawan staf untuk menjadi kepala toko harus melalui beberapa proses diantaranya, masa kerja, pengembangan diri (*skill* dan *performa*) serta lulus ujian tes *profiling*. Pada toko Alfamart jabatan di toko terdiri dari 3 yatu staf (*crew*), ACOS (*assisten chief of store*) dan COS (*Chief of store*). Ketersediaan sistem pengembangan karir oleh perusahaan dilihat dari setiap tahun staf karyawan mendapatkan kesempatan untuk naik satu grade (tingkatan) untuk mencapai tingkat akhir sebagai kepala toko (COS). Adapun tingkatan/*grade* dalam pengembangan karir di toko Alfamart yaitu: 1) staf (*crew*) yang bertugas sebagai kasir, full display, dan kebersihan toko, yang memiliki tingkat/*grade* 3 dan 4. 2) ACOS (*asisten chief of store*) memiliki tingkat/*grade* 5 dan 6, 3) COS (*Chief of*

Store) memiliki tingkat/*grade* 7 dan 8, sehingga jenjang karir karyawan yang dapat dikembangkan selama bekerja di toko Alfamart secara keseluruhan memiliki 6 tingkatan/*grade*.

Kesuksesan karir membawa arti yang berbeda untuk masing-masing individu karyawan (Meriam *et al.*, 2012). Bagi sebagian orang, untuk mencapai karir yang sukses bentuk/tingkat jabatan karyawan yang ada di toko Alfamart adalah menjadi seorang Kepala Toko (*COS/Chief of Store*) sehingga (*crew*) harus memiliki keyakinan diri untuk mampu mengembangkan karir lebih baik. Keyakinan besar individu untuk sukses berpengaruh langsung sebagai efek substantive dalam pengadaan reaksinya terhadap lingkungan. Keyakinan inilah yang disebut (Rotter, 1966) *Locus of Control* atau adanya keyakinan seseorang terhadap sumber yang mengontrol kejadian-kejadian dalam hidupnya. *Locus of control* pada individu dapat diukur dengan instrument yang dikembangkan dari studi (Rotter, 1966) dalam (Aditya Mahendra Putra & Subarjo, 2015), yang terbagi menjadi dua yaitu: *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. *Locus of control* internal merupakan persepsi atau pandangan individual terhadap kemampuan menentukan nasib sendiri. Aspek ini mencakup keyakinan individu menghubungkan peristiwa yang dialaminya dengan faktor dalam dirinya, karena mereka percaya bahwa hasil dan perilakunya disebabkan dari dalam dirinya. Indikatornya adalah: (a) Segala yang dicapai individu hasil dari usaha sendiri, (b) Menjadi pimpinan karena kemauan sendiri, (c) Keberhasilan individu karena kerja keras, (d) Segala yang diperoleh individu bukan karena keberuntungan, (e) Kemampuan individu dalam

menentukan kejadian dalam hidup, (f) Kehidupan individu ditentukan oleh tindakannya, (g) Kegagalan yang dialami individu akibat perbuatan sendiri. Dan *locus of control* eksternal merupakan persepsi atau pandangan individu terhadap sumber-sumber diluar dirinya yang mengontrol kejadian, seperti nasib, keberuntungan, kekuasaan atasan, dan lingkungan sekitar. Indikatornya adalah: (a) Kegagalan yang dialami individu karena ketidakkmajuan, (b) Perencanaan jauh ke depan pekerjaan yang sia-sia, (c) Kejadian yang dialami dalam hidup ditentukan oleh orang yang berkuasa, (d) Kesuksesan individu karena faktor nasib.

Menurut (Brownell, 1981) tentang pendapat Rotter mendefinisikan *locus of control* sebagai tingkatan dimana seseorang menerima tanggung jawab personal terhadap apa yang terjadi pada diri mereka. Oleh karena itu peneliti tertarik melakukan penelitian ini sehingga peneliti mengangkat judul pengaruh pengembangan karir terhadap *locus of control* karyawan toko Alfamart di Kota Tomohon.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang merupakan metode ilmiah karena memenuhi kaidah ilmiah yang kongkrit/empiris, objektif, terukur, rasional dan sistematis (Sugiyono, 2014).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan toko Alfamart di Kota Tomohon yang terdiri dari 11 toko dengan jumlah karyawan 85 orang, dan penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh. Karena populasi penelitian karyawan toko Alfamart di Kota Tomohon berjumlah 85 orang

maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 85 orang responden atau disebut sebagai sampel populasi.

Tabel 1. Populasi Karyawan Toko Alfamart di Kota Tomohon

No.	Alamat Toko Alfamart Tomohon	Jumlah Karyawan
1.	Alfamart Kinilow	5
2.	Alfamart Kakaskasen I	9
3.	Alfamart Kakaskasen II	7
4.	Alfamart Kakaskasen III	5
5.	Alfamart Woloan	8
6.	Alfamart Kolongan	7
7.	Alfamart Paslaten	7
8.	Alfamart Matani I	5
9.	Alfamart Matani II	6
10.	Alfamart Matani III	9
11.	Alfamart Walian	7
12.	Alfamart Lansot	10
Total		85

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dalam bentuk skala *likert* yang dikembangkan berdasarkan variabel penelitian. Pengambilan data dilakukan dengan meminta responden mengisi setiap pernyataan dengan tanda *check list* (✓) pada kolom yang sesuai. Skala *likert* dalam penelitian ini menggunakan empat pilihan jawaban yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS) yang mengandung sikap mendukung (*favorable*) dan tidak mendukung (*unfavorable*).

Teknik uji instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Serta teknik analisis data yang dilakukan menggunakan uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Uji asumsi klasik diantaranya yaitu uji normalitas, uji linieritas dan uji homogenitas. Peneliti juga melakukan uji *descriptive presentase*

untuk mengetahui gambaran tingkat presentase *locus of control* eksternal dan *locus of control* internal yang dimiliki oleh karyawan. Pengolahan data dibantu dengan menggunakan bantuan program *SPSS 25*.

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap *locus of control* karyawan toko Alfamart di Kota Tomohon.
2. *Locus of control* internal lebih tinggi dari *locus of control* eksternal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

1. Hasil Uji Asumsi

Setelah melakukan uji validitas dan reliabilitas, maka sebelum data di analisis uji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan analisis non parametrik, yaitu uji normalitas dan uji linieritas.

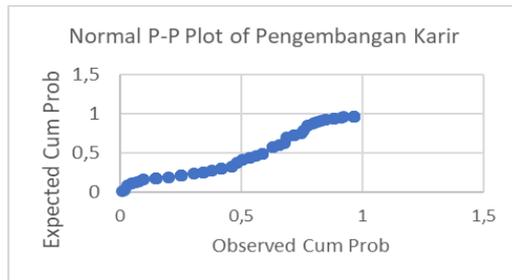
a. Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

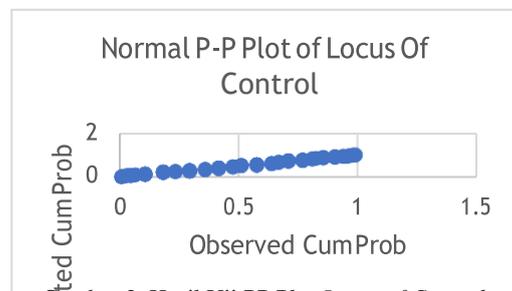
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	6,44981453
Most Extreme Differences	Absolute	0,063
	Positive	0,063
	Negative	-0,053
Test Statistic		0,063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji normalitas *unstandardized residual* (bersamaan) menunjukkan nilai *Asymp. Sig.* yang diperoleh sebesar $0.200 \geq 0.05$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data terdistribusi secara normal.

Peneliti juga melakukan uji normalitas deskriptif pada uji PP Plot sebagai berikut:



Gambar 1. Hasil Uji PP Plot Pengembangan Karir



Gambar 2. Hasil Uji PP Plot Locus of Control

Berdasarkan kedua gambar di atas dari hasil baik variabel pengembangan karir dan variabel *locus of control* dapat dilihat dari titik sebarannya, dimana titik tersebut tidak tersebar secara acak melainkan mendekati garis diagonal sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data terdistribusi dengan normal.

b. Uji Linieritas

Tabel 3. Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Locus of Control of Pengembangan Karir	Between Groups	(Combined)	2271,879	36	63,108	1,724	0,039
		Linearity	534,579	1	534,579	14,603	0,000
		Deviation from Linearity	1737,300	35	49,637	1,356	0,162
	Within Groups	1757,110	48	36,606			
Total			4028,988	84			

Pada tabel di atas dilihat dari nilai *deviation from linearity* yaitu $0.162 \geq 0.05$ maka disimpulkan ada hubungan

yang linear antara variabel pengembangan karir dengan variabel *locus of control*.

c. Uji Homogenitas

Tabel 4. Hasil Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances					
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Data Kuesioner	Based on Mean	0,411	1	168	0,522
	Based on Median	0,166	1	168	0,684
	Based on Median and with adjusted df	0,166	1	150,070	0,684
	Based on trimmed mean	0,396	1	168	0,530

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi *Levene's test* sebesar $0.522 \geq 0.05$ maka disimpulkan varians data variabel pengembangan karir dan *locus of control* dalam penelitian ini adalah homogen.

2. Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis untuk menunjukkan diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan oleh peneliti.

Tabel 5. Coefficients

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	62,047	6,204		10,001	0,000
	Pengembangan Karir	0,175	0,049	0,364	3,563	0,001

a. Dependent Variable: Locus of Control

Dari tabel di atas, hasil analisis persamaan regresi sederhana pada variabel pengembangan karir terhadap *locus of control* diperoleh nilai konstanta (α) adalah 62.047 sedangkan nilai pada variabel bebas (b) 0.175, sehingga dapat dilihat persamaan regresi linearnya, yaitu: $Y = 62.047 + 0.175X$. Koefisien regresi (b) sebesar 0.175 mengandung arti bahwa jika

pengembangan karir meningkat sebesar satu satuan, maka *locus of control* akan meningkat sebesar 0.175. Hasil ini mengandung makna bahwa pengembangan karir memberi pengaruh positif terhadap *locus of control* pada karyawan.

Tabel 6. ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	534,579	1	534,579	12,697	.001 ^b
	Residual	3494,409	83	42,101		
	Total	4028,988	84			

a. Dependent Variable: Locus of Control
b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir

Pada uji Anova nilai F_{hitung} diperlukan untuk dibandingkan dengan nilai F_{tabel} dengan makna jika nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka hipotesis diterima, jika nilai $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka hipotesis tidak diterima. Dari tabel diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 12.697 dan nilai F_{tabel} sebesar 3.955 maka disimpulkan bahwa nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau $12.697 \geq 3.955$ maka hipotesis terbukti dan diterima, yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap *locus of control* pada karyawan toko Alfamart di Kota Tomohon.

Tabel 7. Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.364 ^a	0,133	0,122	6,489

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir

Berdasarkan tabel diatas nilai R-Square adalah 0.133 yang berarti bahwa pengaruh variabel pengembangan karir terhadap variabel *locus of control* (y) adalah sebesar 13.3% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

3. Hasil Uji Deskriptive Presentase

Peneliti juga melakukan uji *descriptive presentase* untuk mengetahui gambaran tingkat

presentase locus of control eksternal dan *locus of control* internal yang dimiliki oleh karyawan toko Alfamart di Kota Tomohon. Berikut hasil analisis data sebagai berikut:

Locus of control eksternal merupakan persepsi individu terhadap sumber-sumber diluar dirinya yang mengontrol kejadian, seperti nasib, keberuntungan, kekuasaan atasan, dan lingkungan sekitar. Hasil penelitian tingkat *locus of control* eksternal, sebagai berikut:

Tabel 8. Locus of Control Eksternal

Locus of Control Eksternal					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	8	9,4	9,4	9,4
	Sedang	42	49,4	49,4	58,8
	Rendah	35	41,2	41,2	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel diatas, terdapat 42 orang karyawan toko Alfamart di Kota Tomohon memiliki tingkat *locus of control eksternal* yang sedang atau sebesar 49.4%, dan 35 orang atau 41.2% memiliki tingkat yang rendah, sedangkan 8 orang atau 9.4% memiliki tingkat yang tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa *locus of control* eksternal karyawan toko Alfamart di Kota Tomohon termasuk sedang cenderung mengarah ke rendah, hal tersebut bermakna bahwa karyawan memiliki kemampuan yang cukup baik dalam meyakini diri sendiri untuk berkembang dan bukan dari luar dari luar diri yang mengontrol kejadian, seperti nasib, keberuntungan, kekuasaan atasan, dan lingkungan sekitar.

Locus of control internal merupakan persepsi atau pandangan individu terhadap kemampuan menentukan nasib sendiri. Aspek ini mencakup keyakinan individu menghubungkan peristiwa yang dialaminya dengan faktor dalam

dirinya, karena mereka percaya bahwa hasil dan perilakunya disebabkan dari dalam dirinya. Adapun hasil tingkat *Locus of control* internal karyawan toko Alfamart di Kota Tomohon diperoleh sebagai berikut:

Tabel 9. *Locus of Control* Internal

Locus of Control Internal					
		Freque ncy	Perc ent	Valid Percent	Cumulati ve Percent
V a l i d	Tingg i	21	24,7	24,7	24,7
	Seda ng	53	62,4	62,4	87,1
	Rend ah	11	12,9	12,9	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa terdapat 53 orang karyawan toko Alfamart di Kota Tomohon memiliki tingkat *locus of control* internal yang sedang atau sebesar 62.4% dan 21 orang atau 24.7% memiliki tingkat *locus of control* internal yang tinggi, sedangkan 11 orang atau 12.9% memiliki tingkat *locus of control* internal yang rendah. Berdasarkan hasil tersebut disimpulkan bahwa *locus of control* internal karyawan toko Alfamart di Kota Tomohon adalah *locus of control* internal sedang yang cenderung mengarah ke tinggi, hal tersebut bermakna bahwa karyawan memiliki kemampuan yang baik meyakini berkembangnya karir mereka ditentukan oleh diri mereka sendiri.

B. Pembahasan

Karyawan merupakan salah satu unsur penunjang penting dalam mencapai tujuan perusahaan, oleh karena itu karyawan harus menjalankan tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan dan tugas perusahaan memenuhi kebutuhan karyawan. Pengembangan karir menjadi salah satu kebutuhan penting bagi masa depan karyawan dan perusahaan. Sistem yang baik akan menghasilkan *output* dan

outcomes yang baik juga, begitu juga dengan program pengembangan karir yang dilakukan untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap *locus of control*. Pengembangan karir adalah suatu proses peningkatan kemampuan kerja individu untuk mencapai suatu rencana karir yang telah direncanakan dengan tujuan-tujuan pribadi sehingga individu mampu mengembangkan diri secara maksimum. Pada karyawan toko Alfamart pengembangan karir karyawan dari staf menjadi kepala toko melalui proses yang jelas dan terarah sesuai dengan tujuan perusahaan.

Dengan sistem pengembangan karir yang baik akan mempengaruhi *locus of control* karyawan menjadi lebih baik, karena individu meyakini bahwa apa yang terjadi dalam hidupnya adalah hasil dari usaha dirinya sendiri. Konsep *Locus of Control* (pusat kendali) pertama kali dikemukakan oleh (Rotter, 1966), seorang ahli teori pembelajaran sosial. *Locus of Control* merupakan salah satu variabel kepribadian (*personality*) yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib (*destiny*) sendiri.

Konsep *locus of control* adalah bagian dari *Social Learning Theory* yang menyangkut kepribadian dan mewakili harapan umum mengenai masalah faktor-faktor yang menentukan keberhasilan pujian dan hukuman terhadap kehidupan seseorang (Smet, 1994).

Berdasarkan hasil penelitian uji hipotesis, diketahui bahwa pengaruh pengembangan karir terhadap *locus of control* menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 12.697 dan nilai F_{tabel} sebesar

3.955 maka disimpulkan bahwa nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau $12.697 \geq 3.955$. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis terbukti dan diterima yang berarti adanya pengaruh positif yang signifikan antara pengembangan karir terhadap *locus of control* pada karyawan toko Alfamart di Kota Tomohon. Besarnya pengaruh pengembangan karir terhadap *locus of control* pada nilai R-Square sebesar

0.133 atau 13.3% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil ini menunjukkan bahwa sistem pengembangan karir cukup memberikan kontribusi bagi karyawan dalam menentukan karir yang sukses.

Berdasarkan hasil uji deskriptif persentase menunjukkan *locus of control* internal karyawan lebih baik dari *locus of control* eksternal. Hasil tersebut bermakna bahwa karir yang sukses berasal dari kemampuan diri individu untuk maju dan berkembang dan bukan berasal dari sumber luar individu. Tanggung jawab dalam bekerja, pencapaian, hasil kerja, keberhasilan saat kerja, keyakinan diri yang baik saat bekerja, kemampuan mengarahkan diri untuk lebih baik saat bekerja menunjukan arah *locus of control* internal yang dimiliki oleh karyawan Alfamart di Kota Tomohon. Seseorang yang memiliki *locus of control* internal selalu menghubungkan peristiwa yang dialaminya dengan faktor dalam dirinya.

Locus of control internal antara lain kemampuan, minat dan usaha (Silalahi, 2009). Sejalan dengan pendapat dari Rotter (Aditya Mahendra Putra & Subarjo, 2015) individu yang memiliki *locus of control* internal akan meyakinkan bahwa: (a) segala yang dicapai hasil dari usaha sendiri, (b) menjadi pimpinan karena kemauan sendiri, (c) keberhasilan individu

karena kerja keras, (d) segala yang diperoleh individu bukan karena keberuntungan, (e) kemampuan individu dalam menentukan kejadian dalam hidup, (f) kehidupan individu ditentukan oleh tindakannya, dan (g) kegagalan yang dialami individu akibat perbuatan sendiri.

Kesuksesan dan kegagalan yang terjadi dalam hidup tergantung pada diri sendiri. Peneliti sependapat dengan (Myers, 1983) dimana individu yang lebih memandang bahwa hidupnya ditentukan oleh perilakunya sendiri akan lebih percaya diri dan gigih dalam menghadapi kehidupan, sebaliknya individu yang tidak berdaya, tertekan dan selalu memandang bahwa kehidupannya dikontrol oleh kekuatan eksternal, akan menambah perasaan pasrah dalam dirinya sehingga tidak ada keinginan untuk berkembang dalam kehidupan terlebih dalam bekerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, pengembangan karir mempengaruhi *locus of control*. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap *locus of control* pada karyawan toko Alfamart di Kota Tomohon. Besarnya pengaruh pengembangan karir terhadap *locus of control* pada nilai R-Square sebesar 0.133 atau 13.3% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Hasil ini menunjukkan bahwa sistem pengembangan karir cukup memberikan kontribusi bagi karyawan dalam menentukan karir yang sukses. Konsep *locus of control* menyangkut kepribadian dan mewakili harapan umum mengenai masalah faktor-faktor yang menentukan keberhasilan pujian dan hukuman terhadap kehidupan seseorang. Individu yang lebih

memandang bahwa hidupnya ditentukan oleh perilakunya sendiri akan lebih percaya diri dan gigih dalam menghadapi kehidupan, sebaliknya individu yang tidak berdaya, tertekan dan selalu memandang bahwa kehidupannya dikontrol oleh kekuatan eksternal, akan menambah perasaan pasrah dalam dirinya sehingga tidak ada keinginan untuk berkembang dalam kehidupan terlebih dalam bekerja.

Kepada peneliti selanjutnya dapat melakukan beberapa pengembangan dari penelitian ini, seperti melakukan pengujian ulang model yang sama pada sampel yang berbeda di lingkungan kerja wilayah atau area yang berbeda, serta dapat menambah variabel lain seperti, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, komunikasi, kepuasan kerja serta variabel lain yang dirasa relevan dengan metode penelitian yang berbeda untuk meningkatkan pemahaman dan akurasi hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Brownell, Peter. 1981. "Participation in Budgeting, Locus of Control and Organizational Effectiveness". *The Accounting Review*. Vol. LVI, No. 4. (October): 844-860.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Meriam, Siti., Ali., Mohd Rizaimy Shahrudin., Azyyati Anvar. 2012. *The Association Between Job Position, Work Experience and Career Satisfaction: The Case of Malaysian's Academic Staff*. *Asian Social Science*, 6(10): 333-343.
- Myers, D. G. 1983. *Social Psychology*. New York: Mc. Graw. Hill Inc.
- Putra. Aditya, M. & Subarjo. 2015. Indikator Keberhasilan Kinerja Individu Dengan *Locus of Control* dan Kepribadian Sebagai Variabel Independen. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*. Vol. 3, No.2, 2015. Hal 10-26.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rotter, J.B. (1966), "Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement", *Psychological Monographs*, Vol. 80, pp. 1-28.
- Smet, B. 1994. *Psikologi Kesehatan*. Jakarta: PT. Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syamsuddinnor. (2014). Pengaruh Pemberian Pemberian Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ben Line Agencies (BLA) Banjar Masin. *Jurnal Socioscintia*, 6 (1), 1-44.
- Verawati Silalahi. (2009). Hubungan Locus of Control dengan Perilaku Kesehatan Pada Masyarakat Perdesaan. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Sumatra Utara.