

## DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, R. E., & Carter, I. (1990). *Human behavior in the social environment: A social systems approach*. New York: Aldine De Gruyter.
- Aristanti, L. E. (2018). *Pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus Bank Syariah Mandiri KCP Boyolali)*. Indonesia, Jawa Tengah: Institut Agama Islam Negeri Salatiga, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Program Studi Perbankan Syariah.
- Artiana, R. (2004). *Pengaruh faktor kepribadian dan demografi terhadap komitmen karir*. Indonesia, Semarang; Universitas Diponegoro, Program Pascasarjana, Program Studi Magister Manajemen
- Aryanto, A. (2020). Perbedaan kadar grit pada mahasiswa Universitas Hasanuddin ditinjau dari academic locus of control-nya. Makassar, Indonesia; Universitas Hasanuddin, Fakultas Kedokteran, Program Studi Psikologi.
- Aryee, S., & Tan, K. (1992). Antecedents and outcomes of career commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 40, 288-305.
- Azalea, S. (2014). Kualitas kehidupan kerja ditinjau dari komitmen karir dan persepsi gaya kepemimpinan transformasional. *Psikologika*, 19(1), 51-62.
- Baruch, Y. (2004). *Managing Careers: theory and practice*. England: Pearson Education Limited.
- Blau, G. J. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58, 277-288
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (2013). *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work (2nd ed.)*. USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Carson, K. D., & Bedeian, A. G. (1994). Career commitment: construction of a measure and examination of Its Psychometric Properties. *Journal of Vocational Behavior*, 44, 237-262.
- Chang, E. (1999). Career commitment as a complex moderator of organizational commitment and turnover intention. *Human Relations*, 52(10), 1257-1278.
- Colarelli, S. M., & Bishop, R. C. (1990). Career commitment: Functions, correlates, and management. *Group and Organization Studies*, 15(2), 158-176.
- Datu, J. A. D., Valdez, J. P. M., & King, R. B. (2015). Perseverance counts but consistency does not! Validating the short grit scale in a collectivist setting. *Curr Psychol*.
- Davidov, G. (2005). Who is a worker? *Industrial Law Journal*, 34(1), 57-71.
- Dewi, L. P. (2018). Hubungan antara career decision self-efficacy dengan komitmen karir pada peawat. Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang, Malang.

- Dini, E. S. & Sari, M. K. (2013). Pengaruh latar belakang pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja *account officer* (AO) kredit komersial bank BRI Sumatera Barat. *Journal of Economic and Economic Education*, 2(1), 59-66.
- Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007). Grit: Perseverance and passion for long-term goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), 1087-1101.
- Duckworth, A. (2016). *Grit: Kekuatan passion + kegigihan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Duffy, R. D., Diemer, M. A., Blustein, D. L., & Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 127-148.
- Febriansah, R. E. (2019). Pengaruh rencana karir terhadap komitmen karir dan kepuasan karir melalui pengembangan karir sebagai variabel intervening. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Perbankan*, 5(1), 8-14.
- Fei, Li Yi. (2018). *Career growth and turnover intention: the mediator role of career commitment and organization identification*. ISCTE Business School.
- Goulet, L. R. (2002). Career commitment: A reexamination and an extension. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 73-91.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2010). *Career management (4th ed.)*. USA: Sage Publications, Inc.
- Hadi, S. (2015). *Statistik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hall, D. T. (1971). A theoretical model of career subidentity development in organizational settings. *Organizational Behavior and Human Performance*, 6, 50-76.
- Hermawan, M. A. (2017). *Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja dalam perspektif ekonomi islam*. Indonesia: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
- Ibrahim, B., Mohamad, N. H., Aziz, A. B. A., Kadir, M. B., & Hamid, Z. B. A. (2019). Grit toward career development: A study among technical instructors in Malaysia. *Internasional Journal of Engineering and Advanced Technology (IJEAT)*, 8(5C), 1057-1063.
- Ingarianti, T. M., Fajrianti, & Purwono, U. (2019). Adaptasi instrumen komitmen karier. *Jurnal Psikologi*, 18(2), 199-217.
- Ingarianti, T. M. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karier. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 05(02), 202-209.
- Jachimowicz, J. M., Wihler, A., Bailey, E. R., & Galinsky, A. D. (2018). Why grit requires perseverance and passion to positively predict performance. *PNAS Latest Articles*, 1-6.

- Jordan, S. L., Ferris, G. R., Hochwarter, W. A., & Wright, T. A. (2019). Toward a work motivation conceptualization of grit in organizations. *Group & Organization Management*, 00(0), 1-41.
- King, A. L. (2017). *Gritty commitment: Are gritty employees more committed?* Arizona: ProQuest LLC.
- Lin, C. P. (2017). Exploring career commitment and turnover intention of high-tech personnel: a socio-cognitive perspective. *The Internasional Journal of Human Resource Management*, 1-25.
- Meyer, G., Shatto, B., Kuljeerung, O., Nuccio, L., Bergen, A., & Wilson, C. R. (2019). Exploring the relationship between resilience and grit among nursing students: A correlational research study. *Nurse Education Today*.
- Mishra, P. & McDonald, K. (2017). Career resilience: An intergrated review of the empirical literature. *Human Resources Development Review*, 16(3), 207-234.
- Ningsih, W. (2018). Hubungan work-life balance dengan komitmen karir pada pekerja sosial. Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang, Malang.
- Nisar, A., Butt, T. H., Abid, G., Farooqi, S., & Qazi, T. F. (2020). Impact of grit on voice behavior: mediating role of organizational commitment. *Future Business Journal*, 6(23), 1-9.
- Patton, W., & McMahon, M. (2006). *Career development and systems theory: Connecting theory and practice*. Rotterdam: Sense Publishers.
- Poon, J. M. L. (2004). Career commitment and career success: mediating role of emotion perception. *Career Development International*, 9(4/5), 374-390.
- Rahayu, N. S. (2008). Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen terhadap karir ditinjau dari aspek perbedaan jender, Studi kasus: Akademisi perguruan tinggi swasta di Yogyakarta. *Kajian Bisnis dan Manajemen*, 10(1), 31-39.
- Salisu, I., Hashim, N., Mashi, M. S., & Aliyu, H. G. (2019). Perseverance of effort and consistency of interest for entrepreneurial career success: Does resilience matter?. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*.
- Santoso, A. (2010). *Statistik untuk Psikologi dari Blog Menjadi Buku*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Sarwono, J. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Septania, S. (2019). Perilaku grit berdasarkan demografi karyawan food manufacturing consumer goods (FMCG) di Bandar Lampung. *Anfusina: Journal of Psychology*, 2(1), 1-18.
- Sharf, R. S. (2013). *Applying Career Development Theory to Counseling (6th ed.)*. USA: Brooks/Cole, Cengage Learning.
- Sudarnoto, L. F. N. (2001). *Faktor-faktor pendukung kualitas kehidupan kerja*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.

- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Vinothkumar, M. & Prasad, N. (2016). Moderating role of resilience in the relationship between grit and psychological well-being. *Internasional Journal of Psychology and Psychiatry*, 4(2), 10-23.
- Wasesa, S., & Ashal, F. F. (2017). Pengaruh *locus of control*, *employee relations* dan unsur religi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri CFBC Medan. *At-Tawassuth*, 2(2), 235-259.
- Weinberg, A., & Doyle, N. (2017). *Psychology at work: Improving wellbeing and productivity in the workplace*. UK: The British Psychological Society.
- Weisskirch, R. S. (2019). Grit applied within: Identity and well-being. *An Internasional Journal of Theory and Research*, 19(2), 98-108

**LAMPIRAN**

**Lampiran 1. Skala Penelitian**

Halaman 1 dari 7

# **SKALA PENELITIAN**

**MELLISA L PHILANDER**

**Q11116303**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**FAKULTAS KEDOKTERAN**

**UNIVERSITAS HASANUDDIN**

**2020**



**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS KEDOKTERAN  
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

Jl. Perintis Kemerdekaan KM. 10, Makassar 90245  
Telp. (0411)-586010, 586200 Fax.62-411-586297 [psikologi@med.unhas.ac.id](mailto:psikologi@med.unhas.ac.id)

---

**PENGANTAR**

Pada kesempatan ini, saya Mellisa Leviani Philander (Q11116303) mahasiswa Prodi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin, sedang dalam proses menyelesaikan tugas akhir. Jika Anda merupakan **karyawan berusia 25-45 tahun**, Saya memohon kesediaan Anda untuk mengisi kuisioner ini.

Penelitian ini berjudul "Hubungan antara Kadar *Grit* dan Tingkat *Career Commitment* pada Karyawan yang Bekerja di Perusahaan X di Makassar". Penelitian ini bermaksud untuk memperoleh kadar *grit*, tingkat *career commitment*, serta hubungan antara kedua variabel tersebut pada karyawan. Oleh karena itu, kami berharap Saudara(i) memberikan informasi apa adanya sesuai pengalaman dan penghayatan Saudara(i).

Kami mengucapkan terima kasih atas kesediaan, perhatian dan waktu yang Saudara(i) luangkan.

Makassar, 2020

Menyetujui,  
Pembimbing,

Peneliti

ttd.

(Dr. Muhammad Tamar, M. Psi.)

ttd.

(Mellisa Leviani Philander)



**KEMENTRIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS KEDOKTERAN  
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

Jl. Perintis Kemerdekaan KM. 10, Makassar 90245

Telp. (0411)-586010, 586200 Fax.62-411-586297 [psikologi@med.unhas.ac.id](mailto:psikologi@med.unhas.ac.id)

---

**LEMBAR PERSETUJUAN KEIKUTSERTAAN DALAM PENELITIAN**

Dengan ini saya menyatakan persetujuan saya untuk ikut serta sebagai partisipan dalam penelitian ini. Saya menyatakan bahwa keikutsertaan saya dalam penelitian ini dilakukan secara sukarela atau tanpa adanya paksaan dari pihak manapun. Saya juga memperkenankan peneliti untuk menggunakan data yang saya berikan (sebagaimana terlampir) sesuai dengan kepentingan dan tujuan penelitian. Saya menyadari dan memahami bahwa data yang saya berikan dan yang akan digunakan memuat informasi yang jelas tentang diri saya. Walaupun demikian, berbagai informasi yang memuat data pribadi seperti nama jelas, kontak, dan data lengkap lainnya, hanya saya izinkan untuk diketahui peneliti.

Saya sebagai partisipan dalam penelitian ini menyetujui untuk mengikuti semua prosedur dalam penelitian ini, termasuk aturan-aturan selama penelitian ini berlangsung. Saya juga bersedia untuk dihubungi kembali oleh peneliti apabila terdapat data yang masih kurang lengkap.

Makassar, 2020

Responden.

**IDENTITAS RESPONDEN**

**PETUNJUK:**

Berikut terdapat isian terkait data diri Anda. Anda diminta untuk menuliskan data Anda pada setiap isian tersebut dan pada bagian isian atau pertanyaan yang memiliki pilihan jawaban, Anda diminta untuk memilih satu pilihan jawaban dengan cara memberi tanda silang (X) pada pilihan tersebut.

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Tempat, Tanggal Lahir :
4. Usia :
5. Bank :
6. Jabatan :
7. No. HP :
8. Latar Belakang Pendidikan
  - a. SMA                      b. S1                      c. S2
9. Jurusan (Jika Anda memilih S1 atau S2 di poin sebelumnya)
  - a. Ekonomi                      d. Ilmu Komputer
  - b. Managemen                      e. Matematika
  - c. Teknik Informasi                      f. Lainnya : .....
10. Status
  - a. Sudah Menikah
  - b. Belum Menikah
11. Suku atau Budaya Anda
  - a. Makassar                      d. Toraja
  - b. Bugis                      e. Tionghoa
  - c. Mandar                      f. Lainnya : .....
12. Agama Anda
  - a. Islam                      d. Hindu                      g. Lainnya : .....
  - b. Kristen Protestan                      e. Buddha
  - c. Kristen Katolik                      f. Konghucu



**PANDANGAN SAYA**

Di bawah ini, terdapat beberapa pernyataan yang perlu Anda lengkapi. Anda dapat melengkapi pernyataan tersebut sesuai pandangan dan pendapat Anda pribadi.

\*Jika Anda merasa kesulitan menjawab pertanyaan di bagian ini, silahkan lewati.

1. Bagi saya, **KARIR** dapat diibaratkan sebagai...

---

2. Saya mengibaratkan demikian karena...

---

---

---

3. Bagi saya, **BEKERJA** dapat diibaratkan sebagai...

---

4. Saya mengibaratkan demikian karena...

---

---

---

5. Bagi saya, **TEMPAT KERJA** dapat diibaratkan sebagai...

---

6. Saya mengibaratkan demikian karena...

---

---

---

7. Bagi saya, **HIDUP** dapat diibaratkan sebagai...

---

8. Saya mengibaratkan demikian karena...

---

---

---

**CAREER COMMITMENT**

Di bawah ini terdapat 9 pernyataan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan atau karir Anda saat ini. Anda diminta untuk mengecek sejauh mana kesesuaian pernyataan dengan yang Anda alami selama ini. Jawaban diberikan dengan memberikan tanda silang (X) pada kolom yang telah disediakan di setiap butir pernyataan. Dan setiap butir pernyataan jangan sampai terlewat. Adapun pilihan jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut:

- SS : Bila Anda **SANGAT SESUAI** dengan pernyataan yang ada.
- S : Bila Anda **SESUAI** dengan pernyataan yang ada.
- R : Bila Anda **RAGU-RAGU** dengan pernyataan yang ada.
- TS : Bila Anda **TIDAK SESUAI** dengan pernyataan yang ada.
- STS : Bila Anda **SANGAT TIDAK SESUAI** dengan pernyataan yang ada.

PERNYATAAN	SS	S	R	TS	STS
Bidang pekerjaan/karir yang saya tekuni merupakan bagian penting dari jati diri saya.					
Bidang pekerjaan/karir memiliki makna pribadi yang luar biasa bagi diri saya.					
Saya mengidentifikasi diri secara kuat dengan pilihan pekerjaan/bidang karir yang saya tekuni.					
Saya telah membuat suatu rencana untuk pengembangan diri saya dalam bidang pekerjaan/karir yang saya tekuni ini.					
Saya tidak menentukan target capaian tertentu terkait dengan pengembangan diri saya dalam bidang pekerjaan/karir yang saya tekuni ini.					
Saya tidak terlalu memikirkan mengenai pengembangan diri saya dalam bidang pekerjaan/karir yang saya tekuni ini.					
Beban biaya yang harus saya keluarkan terkait bidang pekerjaan/karir yang saya tekuni ini adakalanya terlalu besar.					
Dengan mempertimbangkan masalah-masalah yang saya hadapi dalam bidang pekerjaan/karir yang saya tekuni ini, saya adakalanya mempertimbangkan untuk berhenti dari pekerjaan tersebut.					
Ketidaknyamanan yang muncul terkait dengan bidang pekerjaan/karir yang saya tekuni ini adakalanya terlalu berlebihan.					

**GRIT**

Di bawah ini terdapat 12 pernyataan yang berkaitan dengan diri Anda. Anda diminta untuk mengecek sejauh mana kesesuaian pernyataan dengan yang Anda alami selama ini. Jawaban diberikan dengan memberikan tanda silang (X) pada kolom yang telah disediakan di setiap butir pernyataan. Dan setiap butir pernyataan jangan sampai terlewat. Adapun pilihan jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut:

- SS : Bila Anda **SANGAT SESUAI** dengan pernyataan yang ada.
- S : Bila Anda **SESUAI** dengan pernyataan yang ada.
- C : Bila Anda **CUKUP SESUAI** dengan pernyataan yang ada.
- TS : Bila Anda **TIDAK SESUAI** dengan pernyataan yang ada.
- STS : Bila Anda **SANGAT TIDAK SESUAI** dengan pernyataan yang ada.

PERNYATAAN	SS	S	C	TS	STS
Biasanya saya berhasil mengatasi berbagai halangan yang saya temui dalam pekerjaan.					
Ketika muncul ide baru ataupun proyek (kerjaan) baru, saya mudah teralihkan dari hal yang sedang saya kerjakan.					
Setiap tahun, minat saya mudah berubah.					
Berbagai rintangan yang ada tidak mematahkan semangat saya.					
Biasanya saya mudah terpaku (terobsesi) pada suatu gagasan atau pekerjaan tertentu, akan tetapi mudah kehilangan minat dalam hal tersebut.					
Saya adalah pekerja keras.					
Saya telah menentukan tujuan, tetapi saya justru memilih tujuan yang berbeda.					
Saya mengalami kesulitan untuk tetap fokus pada suatu proyek (pekerjaan) yang membutuhkan waktu berbulan-bulan dalam menyelesaikannya.					
Ketika memulai suatu pekerjaan maka saya akan menyelesaikannya.					
Saya telah mencapai tujuan yang sudah saya upayakan sejak lama.					
Setiap beberapa bulan sekali, saya bisa tertarik pada hal baru.					
Saya adalah orang yang rajin.					

TERIMA KASIH 😊

## Lampiran 2. Uji Asumsi Penelitian

### 2.1 Uji Normalitas

**Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
TOTAL SKOR GRIT	.085	70	.200*	.982	70	.402
TOTAL SKOR CC	.079	70	.200*	.971	70	.099

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

### 2.2 Uji Linearitas

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TTAL	Between	(Combined)	1227.117	21	58.434	1.837	.041
SKOR CC	Groups	Linearity	783.373	1	783.373	24.622	.000
* TOTAL		Deviation					
SKOR		from	443.744	20	22.187	.697	.809
GRIT		Linearity					
Within Groups			1527.183	48	31.816		
Total			2754.300	69			

### Lampiran 3. Hasil Analisis Korelasi *Pearson Product Moment*

#### 3.1 Uji Korelasi Secara Keseluruhan

		TOTAL SKOR CC	TOTAL SKOR GRIT
TOTAL SKOR CC	Pearson Correlation	1	.533**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	70	70
TOTAL SKOR GRIT	Pearson Correlation	.533**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	70	70

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

#### 3.2 Uji Korelasi antara Dimensi *Grit* dengan Tingkat *Career Commitment*

		TOTAL SKOR CC	Perseverance of Effort	Persistence of Interest
TOTAL SKOR CC	Pearson Correlation	1	.444**	.355**
	Sig. (2-tailed)		.000	.003
	N	70	70	70
Perseverance of Effort	Pearson Correlation	.444**	1	.081
	Sig. (2-tailed)	.000		.503
	N	70	70	70
Persistence of Interest	Pearson Correlation	.355**	.081	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.503	
	N	70	70	70

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

### 3.3 Uji Korelasi antara Kadar *Grit* dengan Dimensi *Career Commitment*

		<b>Correlations</b>			
		Career Identity	Career Planning	Career Resilience	TOTAL SKOR GRIT
Career Identity	Pearson Correlation	1	.400**	.300*	.282*
	Sig. (2-tailed)		.001	.012	.018
	N	70	70	70	70
Career Planning	Pearson Correlation	.400**	1	.456**	.425**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000
	N	70	70	70	70
Career Resilience	Pearson Correlation	.300*	.456**	1	.504**
	Sig. (2-tailed)	.012	.000		.000
	N	70	70	70	70
TOTAL SKOR GRIT	Pearson Correlation	.282*	.425**	.504**	1
	Sig. (2-tailed)	.018	.000	.000	
	N	70	70	70	70

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Lampiran 4. Persetujuan Alat Ukur

### 4.1 Career Commitment Scale

← Permohonan Izin 📄 🗑️ 📧 ⋮

## Penggunaan Alat Ukur Career Commitment ★

Kotak Masuk

**A** Alif Ahmad 10 Sep  
kepada ingarianti2016 ↩️ ⋮

Selamat Siang,  
Perkenalkan nama saya Alifiansyah Ahmad, Saya mahasiswa psikologi dari Universitas Hasanuddin, Makassar, Sulawesi Selatan. Saat ini saya sedang menyusun skripsi dan salah satu variabel yang akan saya teliti ialah mengenai career commitment, adapun penelitian saya mengenai pengaruh career commitment terhadap flow. Saya ingin meminta izin untuk menggunakan skala career commitment yang telah anda adaptasi. Apabila anda tidak keberatan dan memberikan izin untuk menggunakan skala adaptasi yang telah anda buat, saya sangat berterima kasih atas hal tersebut.

Terima kasih dan Salam Hormat,  
Alifiansyah Ahmad

**I** Ingarianti 2016 10 Sep  
Dear Alif Ahmad. Silahkan..saya ijin..  
Salam, Tri Muji Ingarianti

**A** Alif Ahmad 11 Sep  
kepada Ingarianti ↩️ ⋮

Terima kasih atas izin yang telah diberikan. Mohon maaf kak, saya lupa menyampaikan kemarin bahwa ada 1 lagi teman saya yang topik penelitiannya juga mengenai career commitment, sehingga dia jg akan menggunakan alat ukur ini. Nama teman saya Mellisa Leviani, dari Psikologi Universitas Hasanuddin. Terkait hal tersebut, jika ada, apakah kami boleh meminta blue print dari alat ukur career commitment yang telah di adaptasi ?

Terima kasih sebelumnya

[Tampilkan kutipan teks](#)

## 4.2 Grit Scale

### SURAT PERNYATAAN KESEDIAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Aidil Aryanto K

Judul Penelitian : Pembedaan Kadar *Grit* pada Mahasiswa Universitas  
Hasanuddin Ditinjau dari *Academic Locus of  
Control-nya*

Dosen Pembimbing : Dr. Muhammad Tamar, M. Psi.

Menyatakan benar bahwa mahasiswi S1 Program Studi Fakultas Kedokteran  
Universitas Hasanuddin dengan identitas:

Nama : Mellisa L Philander

Judul Penelitian : Hubungan antara Kadar *Grit* dan Tingkat *Career  
Commitment* pada Karyawan yang Bekerja di  
Perusahaan X di Makassar

Telah meminta izin kepada saya untuk menggunakan skala *Grit* yang telah saya  
sadur dan modifikasi dalam penelitian saya. Oleh karena itu, melalui surat  
pernyataan kesediaan ini, saya menyatakan telah menyetujui permohonan Sdr.  
Mellisa L Philander untuk menggunakan skala tersebut guna kepentingan  
penelitian dengan judul penelitian yang tersebut di atas.

Makassar, 2020

Mengetahui,  
Dosen Pembimbing



Dr. Muhammad Tamar, M. Psi.

Hormat saya,



Aidil Aryanto K.



## Lampiran 5. Surat Persetujuan Pengambilan Data

---



**KEMENTRIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS KEDOKTERAN  
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

Jl. Perintis Kemerdekaan KM. 10, Makassar 90245  
Telp. (0411)-586010, 586200 Fax.62-411-586297 [psikologi@med.unhas.ac.id](mailto:psikologi@med.unhas.ac.id)

---

### **SURAT PERSETUJUAN PENGAMBILAN DATA PENELITIAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa:

Nama Mahasiswa : Mellisa Leviani Philander  
NIM : Q11116303  
Proposal skripsi : Hubungan Antara Kadar *Grit* dan Tingkat *Career Commitment* pada Karyawan yang Bekerja di Perusahaan X di Makassar  
Alat ukur yang digunakan : 1. *Grit Scale* yang telah dimodifikasi oleh Aryanto (2020).  
2. *Commitment Career Measure (CCM)* yang dimodifikasi oleh Ingarianti, Fajrianti, dan Purwono (2019).

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi syarat untuk digunakan dalam proses pengambilan data penelitian.

Demikian keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, November 2020

Pembimbing I

Dr. Muhammad Tamar, M. Psi.  
NIP. 19641231 199002 1 004

Pembimbing II

Dra. Dyah Kusmarini, Psych  
NIP. 19590219 198609 2 001

---