

**EFIKASI DIRI SEBAGAI PREDIKTOR ADAPTABILITAS
KARIR MAHASISWA TINGKAT AKHIR DI KOTA
MAKASSAR**



DIAJUKAN OLEH:

**MUH IBING PURNAMA
NIM: 4518091002**

SKRIPSI

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR**

2022



**EFIKASI DIRI SEBAGAI PREDIKTOR ADAPTABILITAS
KARIR MAHASISWA TINGKAT AKHIR DI KOTA
MAKASSAR**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Sebagai
Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)**

Oleh:

**MUH IBING PURNAMA
NIM: 4518091002**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR**

2022

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

***EFIKASI DIRI SEBAGAI PREDIKTOR ADAPTABILITAS KARIR
MAHASISWA TINGKAT AKHIR DI KOTA MAKASSAR***

Disusun dan diajukan oleh:

**MUH IBING PURNAMA
NIM: 4518091002**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Skripsi
Pada September 2022

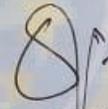
Menyetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II



Patmawaty Taibe, S.Psi., M.A.,
M.Sc., Ph. D
NIDN: 0921018302



Arie Gunawan, S.Psi.M.Psi., Psikolog
NIDN: 0921018302

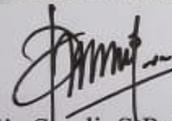
Mengetahui:

**Dekan
Fakultas Psikologi,**

**Ketua Program Studi
Fakultas Psikologi**



Patmawaty Taibe, S.Psi., M.A., M.Sc., Ph. D.
NIDN: 0921018302



Nur Aulia Saudi, S.Psi., M.Si.
NIDN: 0908119001

HALAMAN PERSETUJUAN HASIL PENELITIAN

***EFIKASI DIRI SEBAGAI PREDIKTOR ADAPTABILITAS KARIR
MAHASISWA TINGKAT AKHIR DI KOTA MAKASSAR***

Disusun dan diajukan oleh:

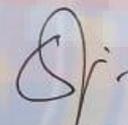
**MUH IBING PURNAMA
NIM: 4518091002**

Telah disetujui oleh pembimbing untuk dipertahankan dihadapan tim Penguji
Ujian Proposal Skripsi Pada Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar
Pada September tahun 2022

Pembimbing I

Pembimbing II


Patmawaty Taibe, S.Psi., M.A., M.Sc., Ph. D.
NIDN: 0921018302


Arie Gunawan, S.Psi.M.Psi., Psikolog
NIDN: 0921018302

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar


Patmawaty Taibe, S.Psi., M.A., M.Sc., Ph. D.
NIDN: 0921018302

**HALAMAN PERSETUJUAN PENGUJI
HASIL PENELITIAN**

Telah disetujui untuk dipertahankan dihadapan tim Penguji Ujian Proposal Skripsi Pada Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar untuk dilaksanakan seminar ujian Hasil Penelitian sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi program strata 1 (S1) terhadap atas nama:

Nama : Muh Ibing Purnama
NIM : 4518091002
Program Studi : Psikologi
Judul : Efikasi diri sebagai prediktor adaptabilitas karir mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar

Tim Penguji

Tanda Tangan

1. Patmawaty Taibe, S.Psi., M.A., M.Sc., Ph, D (.....)
2. Arie Gunawan. S.Psi.M.Psi., Psikolog (.....)
3. Musawwir, S.Psi., M.Pd (.....)
4. Tarmizi Thalib, S.Psi. M.A. (.....)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar


Patmawaty Taibe, S.Psi., M.A., M.Sc., Ph, D.


PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Efikasi diri sebagai prediktor adaptabilitas karir mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar” beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya dari peneliti sendiri dan bukan hasil plagiat. Peneliti siap menanggung risiko/sanksi apabila ternyata ditemukan adanya perbuatan tercela yang melanggar etika keilmuan dalam karya yang telah peneliti buat, termasuk adanya klaim dari pihak terhadap keaslian penelitian ini.

Makassar,
September 2022



Muh Ibing Purnama

PERSEMBAHAN

Segala Puji Bagi Allah SWT. Tuhan seluruh alam
Serta shalawat dan salam kepada baginda nabi Muhammad SAW. Kepada para
keluarga, sahabat serta pengikutnya yang setia hingga akhir zaman.

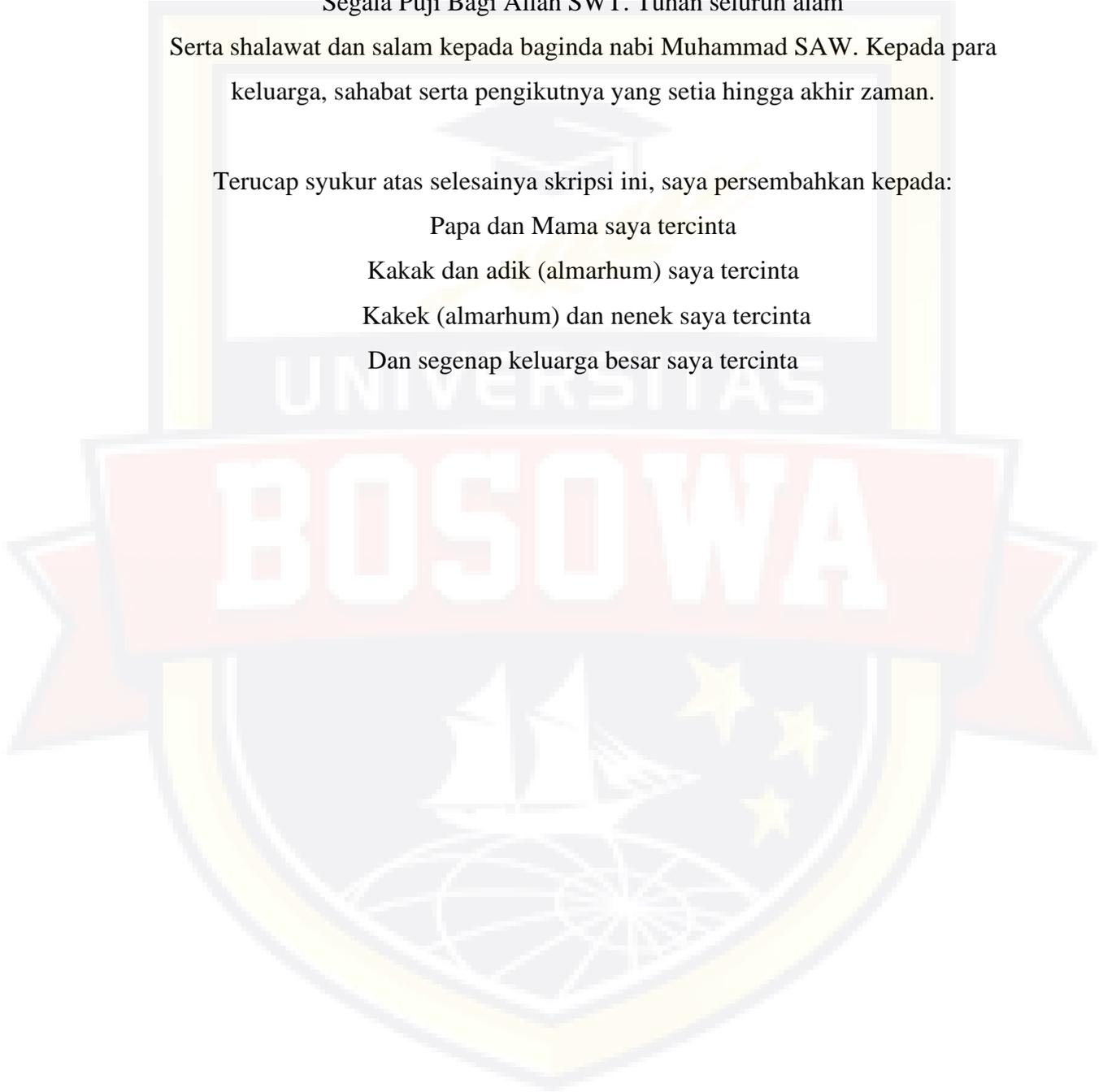
Terucap syukur atas selesainya skripsi ini, saya persembahkan kepada:

Papa dan Mama saya tercinta

Kakak dan adik (almarhum) saya tercinta

Kakek (almarhum) dan nenek saya tercinta

Dan segenap keluarga besar saya tercinta



UNIVERSITAS
BOSOWA

MOTTO

“Bukan orang yang terkuat dan terpintar yang akan bertahan, tapi orang yang paling bisa beradaptasi”.

~Charles Darwin~

“Khoirunnas Anfauhum Linnas”

“Sebaik-baik manusia adalah yang bermanfaat bagi orang lain”

~Al-hadits~

“Labirai Mate Anoamba Metuka Bungu”

“Lebih baik mati dari pada melangkah mundur”

~Falsafah Tolaki~

“Gagal, capek boleh. Bosan jangan, Apalagi berhenti.”

~Muh Ibing Purnama~

ABSTRAK

EFIKASI DIRI SEBAGAI PREDIKTOR ADAPTABILITAS KARIR MAHASISWA TINGKAT AKHIR DI KOTA MAKASSAR

Muh Ibing Purnama

4518091002

Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar

muhammadibingpurnama@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah efikasi diri dapat menjadi prediktor terhadap adaptabilitas karir mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar. Penelitian ini dilakukan terhadap 410 responden mahasiswa tingkat akhir semester 7 sampai dengan 14. Instrumen pengumpulan data yang digunakan yaitu skala adaptabilitas karir *Career AdaptAbility Scale* (CAAS) berdasarkan teori Savickas & Profeli (2012) Dan skala efikasi diri (*general self efficacy*) yang yang dikembangkan oleh Schwarzer dan Jerusalem (1995) berdasarkan teori bandura (1997). Analisis data menggunakan regresi sederhana dengan bantuan aplikasi *IBM SPSS 25*. Hasil analisis menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.000 ($p=0.000$; $p<0.05$) dengan demikian efikasi diri dapat menjadi prediktor terhadap adaptabilitas karir mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar dengan kontribusi sebesar 45% dengan arah pengaruh positif. Artinya semakin tinggi tingkat efikasi diri maka akan semakin tinggi adaptabilitas karir mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar, begitu pula sebaliknya.

Kata Kunci: Adaptabilitas karir, Efikasi diri, Mahasiswa tingkat akhir

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT. Tuhan semesta alam yang senantiasa memberikan nikmat kesehatan dan kesempatan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Efikasi diri sebagai prediktor adaptabilitas karir mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar”. Sebagai syarat kelulusan sarjana S1 Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar.

Shalawat dan salam semoga senantiasa tetap tercurahkan kepada baginda nabi besar Rasulullah Muhammad SAW. Kepada para keluarga, sahabat dan pengikutnya yang setia hingga akhir zaman.

Dalam skripsi ini saya sadari masih banyak kekurangan dan jauh dari kata kesempurnaan oleh karena itu saya mengucapkan permohonan maaf yang sebesar-besarnya apabila masih terdapat kekeliruan oleh karena itu besar harapan saya untuk kritik dan saran yang membangun.

Dalam proses penulisan skripsi ini tidak terlepas dari pihak-pihak yang banyak membantu, terkhusus saya ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua saya tercinta yang menjadi suport system utama dalam hidup saya, yang senantiasa mendokan yang terbaik dan senantiasa mendukung baik moril maupun materi.
2. Kakak dan kakak ipar saya tercinta sebagai suport system kedua yang senantiasa mendukung dalam setiap proses perkuliahan saya sampai saat ini.
3. Kakek (almarhum) dan nenek saya tercinta yang senantiasa mendukung dan mendoakan yang terbaik.

4. Bapak Arie Gunawan HZ, M.Psi., Psikolog selaku dosen dan pembimbing saya yang senantiasa mendedikasikan waktu dan ilmunya baik dalam proses perkuliahan maupun dalam proses penyusunan skripsi.
5. Ibu Patmawaty Taibe, S.Psi., M.A., M.Sc., Ph, D selaku dosen dan pembimbing saya yang senantiasa mendedikasikan waktu dan ilmunya dalam proses penyusunan skripsi.
6. Bapak Musawwir, S.Psi., M.Pd dan Bapak Tarmizi Thalib, S.Psi. M.A selaku dosen penguji yang senantiasa membimbing dan mengarahkan dalam proses penulisan skripsi.
7. Dan seluruh dosen serta staf fakultas psikologi Universitas Bosowa Makassar yang tidak sempat saya sebutkan satu persatu.
8. Tim terbaik saya Tojas group (TGI group) Bartolomeus S.E, Septianti Sesa, A.Md.,AB dan Muzayyin, S.Sos yang senantiasa kebersamai selama proses perkuliahan sampai saat ini.
9. Kakanda saya Jusman, S.Sos dan Sudarmansyah sahabat seperjuangan saya awal di Makassar yang senantiasa kebersamai.
10. Teman-teman psikologi kelas B 2018 yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang senantiasa kebersamai dalam proses perkuliahan sampai saat ini. Terkhusus saudari Nely Sadiartsih, S.Psi dan Ariyani Asihno, S.Psi yang sering saya repotkan.
11. Seluruh teman-teman Psikologi angkatan 2018 yang tidak sempat saya sebutkan satu persatu yang senantiasa kebersamai dalam proses perkuliahan sampai dengan saat ini.

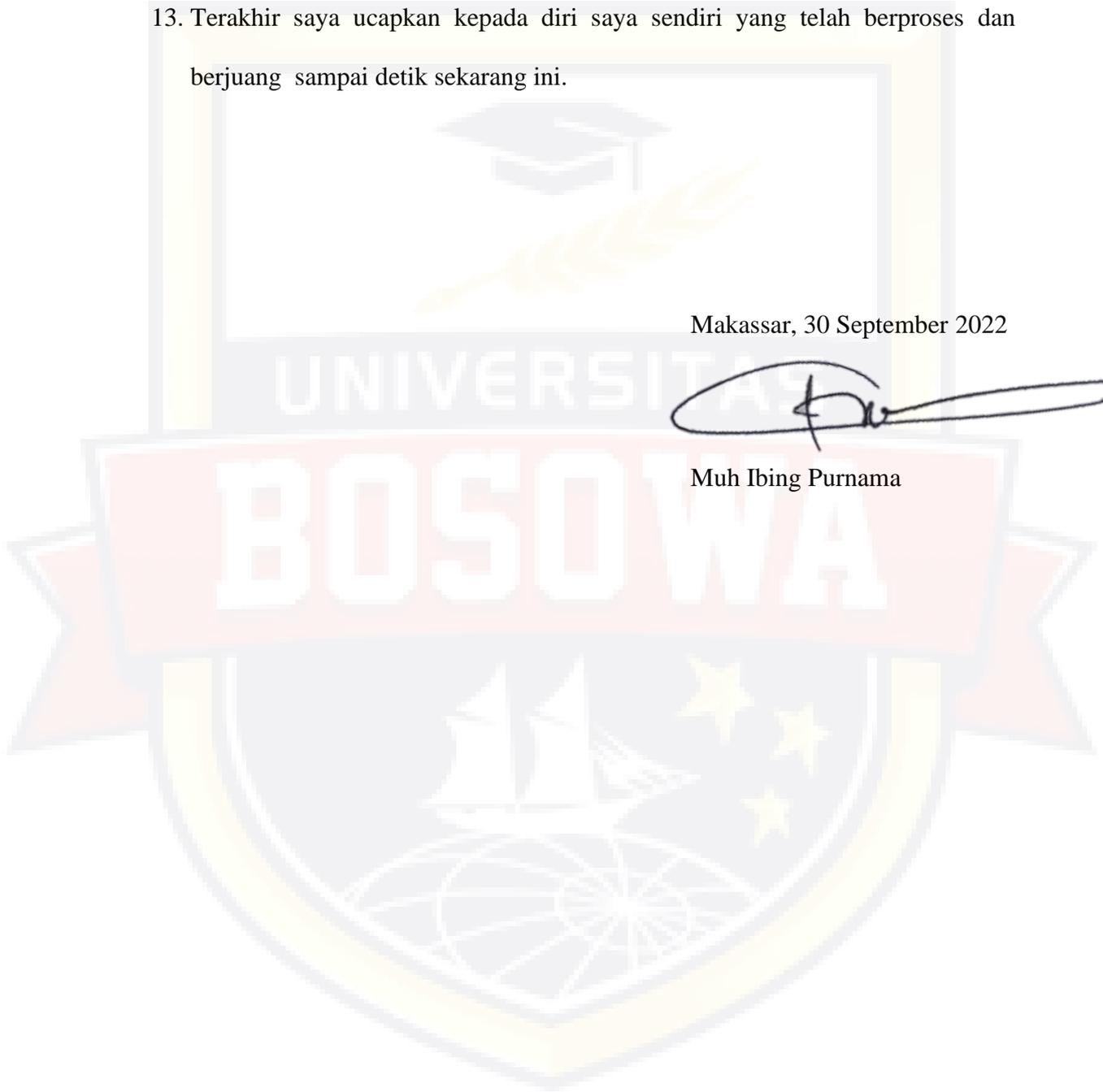
12. Seluruh responden dan pihak-pihak terkait yang tidak sempat saya sebutkan satu persatu yang telah ikut berpartisipasi dalam proses penelitian ini.

13. Terakhir saya ucapkan kepada diri saya sendiri yang telah berproses dan berjuang sampai detik sekarang ini.

Makassar, 30 September 2022



Muh Ibing Purnama



UNIVERSITAS
BOSOWA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN HASIL PENELITIAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PENGUJI HASIL PENELITIAN	iv
SURAT PERNYATAAN	v
PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	7
2.4.1. Manfaat teoritis	7
2.4.2. Manfaat praktis	8
BAB II TINJAUAN TEORITIS	9
2.2. Karir	9
2.2. Adaptabilitas Karir	10
2.2.1. Definisi adaptabilitas karir	10
2.2.2. Dimensi adaptabilitas karir	11
2.2.3. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi adaptabilitas karir	16
2.2.4. Dampak dari adaptabilitas karir	18
2.2.5. Alat ukur adaptabilitas karir	20
2.3. Efikasi Diri.....	21
2.3.1. Definisi efikasi diri	21
2.3.2. Aspek efikasi diri	22
2.3.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi diri	24
2.3.4. Dampak dari efikasi diri	25
2.3.5. Alat ukur efikasi diri	27
2.4. Mahasiswa Tingkat Akhir.....	28
2.4.1. Mahasiswa tingkat akhir sebagai dewasa awal	28
2.5. Efikasi Diri Sebagai Prediktor Adaptabilitas Karir Mahasiswa Tingkat Akhir di kota Makassar.....	31
2.6. Kerangka Penelitian	32
2.7. Hipotesis Penelitian	33
BAB III METODE PENELITIAN	35
3.1. Pendekatan Penelitian	35

3.2. Variabel Penelitian	35
3.3. Definisi Variabel	36
3.3.1. Definisi konseptual	36
3.3.2. Definisi operasional	36
3.4. Populasi dan Sampel	37
3.4.1. Populasi	37
3.4.2. Sampel	39
3.4.3. Teknik pengambilan sampel	39
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.5.1. Skala adaptabilitas karir	40
3.5.2. Skala efikasi diri	41
3.6. Uji Instrumen	42
3.6.1. Uji validitas	42
3.6.2. Uji reliabilitas	45
3.7. Teknik Analisis Data.....	46
3.7.1. Analisis deskriptif	46
3.7.2. Uji asumsi.....	47
3.7.3. Uji hipotesis.....	47
3.8. Jadwal Penelitian	48
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	49
4.1. Hasil Analisis	49
4.1.1. Deskriptif variabel penelitian berdasarkan demografi	49
4.1.2. Deskriptif tingkat skor berdasarkan demografi	52
4.1.3. Hasil analisis uji asumsi	56
4.1.4. Hasil analisis uji hipotesis	57
4.2. Pembahasan.....	58
4.2.1. Gambaran efikasi diri pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar	58
4.2.2. Gambara adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar	59
4.2.3. Pengaruh efikasi diri terhadap adaptabilitas karir Mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar	60
4.2.4. Limitasi penelitian	62
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	63
5.1 Kesimpulan.....	63
5.2 Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	65

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Deskriptif demografi subjek penelitian	37
Tabel 3.2 <i>Blue print Career AdaptAbility Scale (CAAS)</i>	41
Tabel 3.3 <i>Blue Print General Self Efficacy (GSES)</i>	42
Tabel 3.4 Validitas kontrak <i>Career AdaptAbility Scale (CAAS)</i>	44
Tabel 3.5 Validitas kontrak <i>General Self Efficacy Scale (GSES)</i>	45
Tabel 3.6 Reliabilitas <i>Career AdaptAbility Scale (CAAS)</i>	46
Tabel 3.6 Reliabilitas <i>General Self Efficacy Scale (GSES)</i>	46
Tabel 3.7 Jadwal penelitian.....	46
Tabel 4.1 Distribusi skor efikasi diri.....	49
Tabel 4.2 Kategorisasi skor efikasi diri	49
Tabel 4.3 Distribusi skor adaptabilitas karir	50
Tabel 4.4 Kategorisasi skor adaptabilitas Karir	51
Tabel 4.5 Deskriptif efikasi diri berdasarkan demografi	52
Tabel 4.6 Deskriptif adaptabilitas karir berdasarkan demografi.....	61
Tabel 4.7 Hasil uji linearitas	56
Tabel 4.8 Hasil uji hipotesis.....	57
Tabel 4.9 Hasil konstan dan koefisien regresi	57

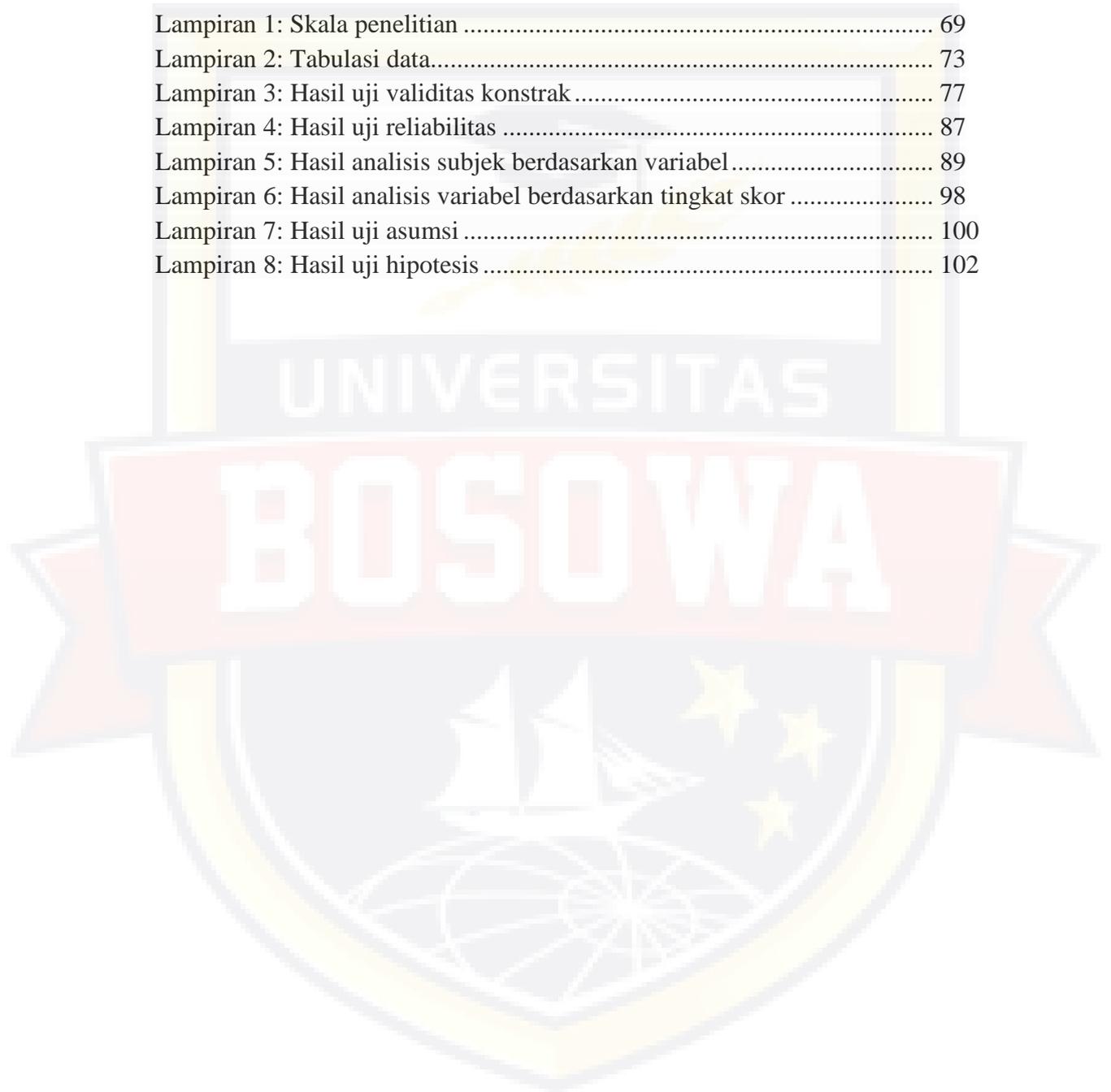
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Bagan kerangka penelitian	33
Gambar 3.1 Model penelitian	35
Gambar 4.1 Grafik tingkat skor efikasi diri	50
Gambar 4.2 Grafik tingkat skor adaptabilitas karir	51
Gambar 4.3 Uji normalitas berdasarkan histogram	56



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Skala penelitian	69
Lampiran 2: Tabulasi data.....	73
Lampiran 3: Hasil uji validitas konstruk	77
Lampiran 4: Hasil uji reliabilitas	87
Lampiran 5: Hasil analisis subjek berdasarkan variabel.....	89
Lampiran 6: Hasil analisis variabel berdasarkan tingkat skor	98
Lampiran 7: Hasil uji asumsi	100
Lampiran 8: Hasil uji hipotesis	102



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan teknologi yang begitu pesat telah merubah lini kehidupan tidak terkecuali terkait pekerjaan. *World Economic Forum* (WEF) dalam laporannya mengungkapkan pada tahun 2025, 85 juta pekerjaan diperkirakan akan tergeser oleh pembagian kerja antara manusia dan mesin, sementara 97 juta pekerjaan baru akan muncul yang lebih disesuaikan dengan pembagian kerja baru antara manusia, mesin dan algoritma (WEF, 2020). Terkait hal ini di Indonesia berdasarkan hasil riset McKinsey diperkirakan pada tahun 2030, 23 juta lapangan pekerjaan akan diambil alih oleh otomatisasi, 27 hingga 46 juta lapangan kerja baru akan muncul dan 10 juta diantaranya merupakan pekerjaan baru yang belum ada sebelumnya (McKinsey, 2019).

Perubahan-perubahan tersebut menjadi tantangan tersendiri bagi SDM di Indonesia tidak terkecuali mahasiswa tingkat akhir yang nantinya akan berkarir atau mengisi lapangan pekerjaan. Dalam tahap perkembangannya mahasiswa tingkat akhir berada pada masa dewasa awal (*emerging adulthood*) yaitu pada usia 18 sampai 25 tahun (Arnett, 2014). Pada tahap ini ditandai dengan adanya eksperimen dan eksplorasi, individu masih mengeksplorasi karir yang ingin mereka ambil (Santrock, 2012). Selain itu pada tahap dewasa awal individu mulai berpikir serius mengenai pekerjaan seperti apa yang ingin dilakukan sepanjang kehidupan dewasa mereka (Arnett, 2014).

Serta pengambilan keputusan karir yang lebih serius seiring dengan eksplorasi terhadap berbagai kemungkinan karir yang ingin ditekuni (Santrock, 2012).

Akan tetapi bagi mahasiswa tingkat akhir transisi dari universitas ke dunia kerja memiliki tantangan tersendiri. Terdapat perbedaan budaya, perbedaan lingkungan dan perbedaan tuntutan tugas yang mengharuskan lulusan baru untuk beradaptasi terhadap dunia kerja (Wendlandt & Rochlen, 2008). Sehingga dengan demikian mahasiswa tingkat akhir perlu untuk mempersiapkan diri terutama kemampuan dalam beradaptasi terhadap kondisi serta tuntutan kerja.

Savickas dan Porfeli (2012) mengungkapkan kemampuan yang dimiliki individu untuk beradaptasi terhadap perubahan-perubahan yang dialami di dalam pekerjaan dan karir dikenal sebagai adaptabilitas karir (*career adaptability*). Savickas (1997) mengungkapkan kemampuan beradaptasi berarti kualitas yang dimiliki individu untuk berubah tanpa kesulitan besar serta menyesuaikan diri dengan keadaan baru atau yang berubah. Savickas (dalam Lent & Brown, 2012) mengungkapkan adaptabilitas menunjukkan sifat fleksibilitas atau kemauan dari individu untuk memenuhi tugas karir, transisi, dan trauma dengan tanggapan yang sesuai. Savickas (1997) mendefinisikan adaptabilitas karir merupakan kesiapan individu dalam mengatasi tugas-tugas yang diprediksi dan suatu peran untuk berpartisipasi pada lingkup kerja serta kesiapan dalam mengantisipasi perubahan tak terduga pada pekerjaan maupun kondisi kerja. Adaptabilitas karir memiliki peranan dalam pembentukan identitas vokasi, lulusan yang memiliki adaptabilitas karir yang baik dapat memiliki berbagai keterampilan tambahan sehingga lebih

dinamis atau memiliki fleksibilitas dalam memasuki bidang pekerjaan (Savickas dan Porfeli, 2012).

Penelitian Koen dkk (2012) menunjukkan bahwa lulusan dengan kemampuan adaptabilitas karir yang baik akan lebih mampu menemukan peluang kerja yang lebih baik, berhasil beralih ke pekerjaan serta mampu mendapatkan pekerjaan berkualitas. Tolentino dkk (2014) mengemukakan hubungan positif antara adaptabilitas karir dan kemampuan adaptif, kemampuan adaptif terkait orientasi tujuan pembelajaran, kepribadian proaktif dan optimisme karir yang menjadi kompetensi penting bagi individu untuk berhasil dalam menghadapi dan menyesuaikan terhadap perkembangan serta perubahan yang terjadi dalam karir. Selain itu Fiori dkk (2015) dalam penelitiannya menunjukan bahwa kemampuan adaptabilitas karir dapat mengurangi stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja dengan menurunkan dampak negatif yang memengaruhi.

Dalam hal adaptabilitas karir Savickas (dalam Lent dan Brown, 2012) mengungkapkan empat aspek dari adaptabilitas karir yang harus dimiliki individu yaitu: 1) Kepedulian karir (*career concern*), yaitu kecenderungan individu untuk memiliki kesadaran, mempersiapkan, merencanakan serta mengembangkan karir yang sesuai dengan dirinya; 2) Pengendalian karir (*career control*), yaitu kepercayaan individu bahwa mereka bertanggung jawab untuk membangun karir mereka sendiri; 3) Keingintahuan karir (*career curiosity*), yaitu kemauan individu untuk mencari banyak informasi mengenai karir yang diminati; 4) Keyakinan karir (*career confidence*), yaitu keyakinan dan kepercayaan diri individu dalam

mengambil keputusan karir yang direfleksikan dengan perilaku gigih, berusaha keras, dan tekun dalam mencapai karir.

Savickas (dalam Lent dan Brown, 2012) mengemukakan rendahnya masing-masing aspek adaptabilitas karir akan berdampak pada permasalahan karir individu yaitu: 1) Kepedulian karir (*career concern*) akan berdampak pada pengabaian karir; 2) Pengendalian karir (*career control*) akan berdampak pada kebingungan/keraguan karir; 3) Keingintahuan karir (*career curiosity*) akan berdampak pada sikap tidak realistis terhadap karir; 4) Keyakinan karir (*career confidence*) akan berdampak pada hambatan karir.

Dengan memahami hal tersebut dapat dikatakan kemampuan adaptabilitas karir merupakan hal yang sangat dibutuhkan dan penting untuk dimiliki oleh individu khususnya mahasiswa tingkat akhir. Akan tetapi pada kenyataannya berdasarkan penelitian Jatmika dan Linda (2015) pada mahasiswa tingkat akhir di universitas bunda mulia menunjukkan hasil bahwa mahasiswa tingkat akhir lemah pada kematangan karir, 51% pada taraf sangat rendah, 10% pada taraf rendah, 66,9% pada taraf sedang, dan 17,8% pada taraf tinggi. Hal ini menunjukkan masih banyak mahasiswa tingkat akhir kurang dalam hal perencanaan karir, pengambilan keputusan dan wawasan terkait dunia kerja.

Sejalan dengan ini hasil observasi dan wawancara oleh Rustanto (2017) kepada 10 mahasiswa di politeknik LP3I Jakarta kampus Jakarta utara diperoleh bahwa para mahasiswa masih belum memiliki perencanaan yang detail terkait karir serta pengambilan keputusan tentang pekerjaan apa yang akan difokuskan dan diraih dimasa depan masih belum jelas.

Kemudian hasil penyebaran angket yang dilakukan peneliti kepada 20 orang mahasiswa tingkat akhir terkait dimensi adaptabilitas karir menunjukkan bahwa: 1) dua belas responden menyatakan masih bingung dan ragu terkait perencanaan karirnya setelah lulus, 2) empat belas responden menyatakan masih bingung dan ragu dalam memutuskan terkait karier yang akan ditekuni setelah lulus, 3) delapan responden menyatakan masih kurang inisiatif untuk menggali informasi terkait karir, 4) delapan belas responden menyatakan masih kurang maksimal dalam berusaha mencapai karirnya dimasa depan. 5) sepuluh responden menyatakan masih kurang yakin untuk mencapai keberhasilan karir dimasa depan.

Melihat fenomena tersebut menjadi sebuah permasalahan yang perlu untuk diteliti lebih jauh. Berdasarkan penelitian terdahulu terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi adaptabilitas karir yaitu *Social Support* (Giffari dan Suhariadi, 2017); Kepribadian proaktif (Ulfah dan Akmal, 2019); *Hardiness* (Febrianingrum dan Wibowo, 2021); *Optimisme* (Sulistiani dan Rahmania, 2021). Selain faktor-faktor tersebut adaptabilitas karir juga dapat dipengaruhi efikasi diri. Bandura (1997) mendefinisikan efikasi diri adalah keyakinan individu terkait kemampuan dirinya dalam mengatur dan menjalankan tugas serta tindakan yang diinginkan dalam mencapai hasil maksimal. Dinamika hubungan efikasi diri dengan adaptabilitas karir ditunjukkan dengan beberapa penelitian yaitu Artahayest (2021) menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara efikasi diri dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa akhir; Karacan-Ozdemir & Guneri (2017) menunjukkan hubungan yang kuat antara efikasi diri dan adaptabilitas karir; Hartono & Gunawan (2017) menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan

dan positif antara efikasi diri mencari pekerjaan dengan adaptabilitas karir; Pango dan Wibowo (2020) menemukan terdapat hubungan positif dan signifikan antara *academic self efficacy* dengan adaptabilitas karir. Kemudian hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap lima responden mahasiswa tingkat akhir diperoleh bahwa responden memiliki indikasi efikasi diri yang rendah yaitu kurang yakin dengan kemampuan yang dimiliki terkait karirnya.

Savickas (dalam Lent dan Brown, 2012) mengungkapkan dalam teori konstruksi karir, kepercayaan diri menunjukkan perasaan efikasi diri terkait kemampuan seseorang untuk berhasil melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk membuat dan mengimplementasikan dengan tepat pilihan pendidikan dan kejuruan. Wanberg dkk (2010) mengungkapkan ketika individu memiliki efikasi diri yang tinggi serta suasana hati yang positif mereka akan memiliki kemungkinan menyerah yang sangat kecil, bahkan akan berupaya meningkatkan kembali daya dan usahanya dalam meraih sesuatu. Selanjutnya Cote, Saks, dan Zikic (dalam Wanberg dkk, 2010) mengungkapkan bahwa mahasiswa yang memiliki sifat positif dan efikasi diri dalam melakukan pencarian pekerjaan memiliki intensitas mencari pekerjaan yang lebih tinggi. Isnain dan Nurwidawati (2018) mengungkapkan kecenderungan individu yang memiliki efikasi diri yang rendah adalah akan lebih fokus pada hambatan serta kegagalan khususnya pada saat merencanakan karirnya sehingga ia tidak mampu untuk menentukan pilihan karir yang tepat.

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti menyimpulkan bahwa efikasi diri yang tinggi menjadi variabel penting dalam pembentukan adaptabilitas karir. Efikasi diri dalam hal ini yaitu keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimiliki. Dengan

memahami peranan efikasi diri pada adaptabilitas karir, peneliti berharap studi ini akan memberikan analisis mendalam mengenai efikasi diri dalam keterkaitannya dengan adaptabilitas karir, oleh karena itu penelitian ini berjudul “*Efikasi Diri sebagai prediktor Adaptabilitas Karir mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar*”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang telah dipaparkan maka rumusan masalah penelitian ini adalah: Apakah efikasi diri dapat menjadi prediktor terhadap adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah efikasi diri dapat menjadi prediktor terhadap adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat teoritis

1. Diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan pengetahuan khususnya kajian penelitian terkait perananan efikasi diri terhadap adaptabilitas karir mahasiswa tingkat akhir.
2. Diharapkan dapat menjadi sumber rujukan atau refersensi penelitian selanjutnya khususnya kajian penelitian terkait peranan efikasi diri terhadap adaptabilitas karir mahasiswa tingkat akhir.

2.4.1. Manfaat praktis

1. Bagi mahasiswa diharapkan dapat menjadi sumber informasi terkait adaptabilitas karir dalam memaksimalkan karir individu.
2. Bagi masyarakat diharapkan penelitian ini dapat menjadi sumber informasi terkait adaptabilitas karir dalam menghadapi permasalahan-permasalahan dalam karir.
3. Bagi instansi terkait diharapkan penelitian ini dapat menjadi sumber informasi dan masukan dalam pengembangan karir individu dalam hal ini sekolah, universitas maupun organisasi dalam menghadapi tantangan dimasa yang akan datang.

BOSOWA

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

2.1. Karir

Super (1980) mendefinisikan karir sebagai rangkaian peristiwa yang dialami individu selama hidupnya meliputi kombinasi berbagai pekerjaan dan peran yang diembannya termasuk peran sebagai anak, murid atau pelajar, warga negara, pekerja, pasangan, ibu rumah tangga, orang tua, dan pensiunan.

Arthur dkk (dalam Patton dan McMahan, 2014) menggambarkan karir sebagai urutan perkembangan dari pengalaman kerja seseorang dari waktu ke waktu.

Dillard (dalam Hamzah, 2019) membedakan antara pekerjaan dan karir, pekerjaan lebih mengarah pada pekerjaan yang tidak berlanjut atau bersifat sementara sehingga pekerjaan hanya menuntut sedikit keahlian, pendidikan serta dedikasi sedangkan pekerjaan sebagai karir merupakan suatu penerapan dari adanya pendidikan, latihan, melibatkan komitmen dan merupakan pilihan hidup setiap individu, selain itu karir juga menunjukkan keberhasilan pada apa yang dipilih serta adanya kebermaknaan pribadi dan finansial.

Richardson (1993) mengungkapkan karir dapat diartikan sebagai kerangka waktu kehidupan yang berkaitan dengan aktivitas-aktivitas berbagai konteks peran kehidupan yang dilakukan baik sebelum, selama maupun pasca bekerja. Patton dan McMahan (2014) memberikan penjelasan terkait pekerjaan dan karir, pekerjaan lebih mengacu pada posisi kerja yang yang spesifik mungkin penuh waktu atau paruh waktu dan dalam waktu tertentu.

Sedangkan karir mengacu pada urutan atau kumpulan pekerjaan yang dipegang atas kehidupan individu. Dapat disimpulkan bahwa karir merupakan rangkaian peristiwa individu dalam kehidupannya, baik itu terkait peran maupun pekerjaan yang meliputi seluruh aspek kehidupan seperti pendidikan, pengalaman dan pekerjaan.

2.2. Adaptabilitas Karir

2.2.1. Definisi adaptabilitas karir

Savickas (1997) mendefinisikan adaptabilitas karir merupakan kesiapan individu dalam mengatasi tugas-tugas yang ada dan suatu peran untuk berpartisipasi pada lingkup kerja serta kesiapan dalam mengantisipasi perubahan tak terduga pada pekerjaan maupun situasi kerja. Savickas (dalam Lent & Brown, 2012) adaptabilitas diartikan sebagai kualitas yang dimiliki individu untuk mampu melakukan perubahan tanpa kesulitan atau dengan kata lain mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan kondisi yang baru.

Ployhart & Bliese (dalam Alissa dan Akmal, 2019) mengartikan penyesuaian diri (adaptasi) sebagai perilaku atau kemampuan individu dalam mengatasi suatu perubahan kondisi. Adaptabilitas karir memiliki peranan dalam pembentukan identitas vokasi di mana lulusan yang memiliki adaptabilitas yang baik akan dapat memiliki berbagai keterampilan tambahan sehingga membuatnya lebih dinamis atau memiliki fleksibilitas dalam memilih bidang pekerjaan (Savickas dan Porfeli, 2012).

Ferreira (dalam Tladinyane dan Merwe, 2016) mengungkapkan adaptabilitas karir sebagai sumber daya adaptif yang memungkinkan individu untuk mengatasi trauma terkait karir serta transisi di masa-masa yang penuh tekanan dan ketidakpastian. Rossier dkk (2012) mengungkapkan adaptabilitas karir dapat juga diartikan sebagai respon kesiapan individu dan sumber daya koping, yang digunakan oleh individu untuk merencanakan, mengeksplorasi dan menginformasikan keputusan mengenai kemungkinan masa depan karir mereka. Savickas (dalam Lent & Brown, 2012) mengungkapkan kurangnya adaptabilitas karir seseorang maka ia akan bersikap apatis, tidak mampu memutuskan, bersikap tidak realistis, dan menghalangi diri untuk pencapaian karirnya.

Dapat disimpulkan bahwa adaptabilitas karir merupakan kesiapan individu untuk menyesuaikan diri serta mengatasi kemungkinan perubahan-perubahan yang terjadi dalam transisi pekerjaan maupun dari kondisi kerja.

2.2.2. Dimensi adaptabilitas karir

Savickas (dalam Brown & Lent, 2013) mengemukakan teori konstruksi karir kedalam empat dimensi secara umum dari kemampuan beradaptasi karir yang terdiri dari tiga tingkatan struktural. Pada tingkat pertama adalah dimensi dari kemampuan adaptabilitas karir yaitu kepedulian (*concern*), kontrol (*control*), rasa ingin tahu (*curiosity*) dan kepercayaan diri (*confidence*). Keempat dimensi ini mewakili sumber daya adaptasi secara umum dan strategi yang digunakan individu untuk mengelola tugas kritis, masa transisi, dan trauma ketika membangun karir.

1. Kepedulian (*Concern*)

Kepedulian (*concern*) berkaitan mengenai kekhawatiran mengenai masa depan kejuruan yang dimensi paling penting dari kemampuan beradaptasi karir. *concern* pada dasarnya terkait orientasi masa depan mengenai perasaan bahwa penting untuk mempersiapkan hari esok.

Dengan adanya sikap perencanaan serta optimis akan menumbuhkan kesiapsiagaan (antisipasi) yang mengarahkan individu untuk menyadari tugas-tugas kejuruan dan transisi pekerjaan yang akan dihadapi serta pilihan yang harus dibuat untuk masa depan baik jangka pendek maupun jangka panjang. Konstruksi karir dimantapkan dengan terlebih dahulu menyadari bahwa situasi kejuruan seseorang pada dasarnya berkembang dari pengalaman dimasa lalu yang dihubungkan dengan situasi sekarang kemasa depan pada sesuatu yang lebih disukai.

Keyakinan akan kesinambungan pengalaman memungkinkan individu untuk menghubungkan aktivitasnya saat ini dengan harapan dan visi pekerjaannya dimasa depan. Kesinambungan inilah yang kemudian memungkinkan individu untuk melihat bagaimana upaya saat ini untuk membangun kesuksesan di masa depan. Dengan memiliki sikap dan keyakinan yang terencana akan kesinambungan mendorong individu untuk terlibat dalam aktivitas dan pengalaman yang meningkatkan kompetensi dalam merencanakan dan mempersiapkan diri dimasa depan. Individu

dengan kepedulian karir yang rendah akan tercermin dari sikap apatis, pesimisme serta tanpa perencanaan atau disebut juga pengabaian karir atau ketidakpedulian karir.

2. Pengendalian (*Control*)

Pengendalian (*control*) merupakan dimensi terpenting kedua dalam kemampuan beradaptasi karir yaitu merupakan kemampuan individu untuk mengontrol masa depan kejuruan secara mandiri. Kontrol erat kaitannya dengan keterlibatan disiplin diri dan proses menjadi teliti, disengaja, terorganisir serta sikap tegas dalam melakukan tugas-tugas mengenai pengembangan kejuruan serta transisi pekerjaan. Dengan memiliki kontrol daripada menghindar individu akan lebih cenderung untuk terlibat kedalam tugas pengembangan kejuruan serta menegosiasikan terkait transisi pekerjaan.

Individu yang mampu mengarahkan dirinya untuk memiliki pilihan yang lebih spesifik akan memudahkan dirinya untuk melakukan eksplorasi yang dapat menjadikannya bermakna bagi dirinya dan lebih menyempurnakan pilihan tersebut. Selain itu dengan adanya sikap kehati-hatian serta memiliki sikap rasa tanggung jawab penuh akan mengarahkan individu pada tindakan kejuruan. Individu yang memiliki kontrol karir yang rendah akan mengalami kebingungan karir (*career indecision*), melakukan penundaan (*procrastination*) berkaitan dengan karirnya dan bertindak secara tiba-tiba (*impulsif*).

3. Keingintahuan (*Curiosity*)

Keingintahuan (*Curiosity*) merupakan kecenderungan individu yang mengacu pada rasa ingin tahu serta keinginan untuk eksplorasi mengenai kecocokan antara diri dan dunia kerja. Dari kontrol diri akan memunculkan inisiatif untuk belajar mengenai jenis pekerjaan dan peluang pekerjaan yang ingin dilakukan. Rasa ingin tahu akan menghasilkan kumpulan pengetahuan yang berguna untuk membuat pilihan berdasarkan situasi.

Dengan melakukan eksplorasi dan refleksi sistematis membuat individu dari kurang memiliki pengalaman menjadi memiliki pengalaman dan berpengetahuan terkait dunia pekerjaan. Selain itu sikap ingin tahu yang dimiliki individu akan mendorong untuk belajar lebih banyak tentang diri dan situasi dan menumbuhkan keyakinan untuk terbuka terhadap pengalaman baru dan mendorong individu untuk mencoba hal baru. Sikap keterbukaan dan keinginan untuk eksplorasi akan mengarahkan pada pengalaman yang dapat meningkatkan kompetensi baik dalam pengetahuan diri maupun informasi terkait pekerjaan.

Dengan melakukan eksplorasi individu akan memiliki pengetahuan terkait kemampuannya, minat, nilai-nilai dan khususnya terkait pekerjaan seperti persyaratan, rutinitas dan penghargaan pada berbagai pekerjaan. Pada individu yang memiliki informasi yang luas akan membawa pada sikap realistis dan objektif pada pilihan-pilihan untuk melakukan penyesuaian pada diri dan situasi. Individu yang memiliki rasa

keingintahuan rendah ditandai dengan sikap tidak realistis terhadap dunia pekerjaan serta kurangnya terkait gambaran diri individu.

4. Kepercayaan diri (*confidence*)

Kepercayaan diri (*confidence*) diartikan sebagai kebutuhan individu untuk bertindak berdasarkan kepentingannya. Kepercayaan diri dalam konstruksi karir menunjukkan perasaan efikasi diri yaitu berkaitan dengan kemampuan individu untuk berhasil melaksanakan tugas yang diperlukan untuk membuat dan menerapkan pilihan terkait pendidikan serta kejuruan yang sesuai. *Career confidence* dapat bersumber dari proses pemecahan masalah yang dihadapi pada aktivitas sehari-hari seperti pekerjaan rumah tangga, tugas sekolah dan hobi. Dengan menjadi produktif pada tugas-tugas ini dapat meningkatkan perasaan penerimaan diri individu. Selain daripada itu dengan adanya pengalaman eksplorasi yang luas dapat memperkuat kepercayaan diri untuk mencoba banyak hal.

Terdapat beberapa hal yang dapat menghambat *career confidence* antara lain individu yang dikecualikan dari pengalaman tertentu (misalnya, matematika dan sains) maka akan kurang percaya diri untuk mendekati kegiatan tersebut sehingga akan berdampak pada kurangnya ketertarikan pada pekerjaan yang membutuhkan keterampilan tersebut. Individu yang memiliki kepercayaan diri karir yang rendah akan memiliki hambatan karir (*inhibisi*) terkait terhambatnya aktualisasi peran dan pencapaian tujuan.

2.2.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karir

Berdasarkan beberapa hasil penelitian terdapat beberapa hal yang dapat mempengaruhi adaptabilitas karir individu yaitu:

1. *Social Suport*

Sherbourne & Stewart (dalam Giffari dan Suhariadi, 2017) mendefinisikan *social support* sebagai kesediaan individu untuk memberikan bantuan atau dukungan emosional kepada orang lain yang dapat melindungi dari beberapa konsekuensi negatif seperti saat situasi sedang sakit atau stres dan individu yang memperoleh dukungan sosial akan menjadi sehat secara fisik dan emosi.

Wang & Fu (2015) mengungkapkan bahwa dukungan sosial yang berasal dari keluarga, guru, teman, dan *significant other* berkontribusi secara signifikan terhadap adaptabilitas karir mahasiswa dengan kata lain semakin banyak mendapatkan dukungan, maka semakin tinggi adaptabilitas karir individu. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Giffari dan Suhariadi (2017) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *social support* terhadap adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir.

2. **Kepribadian proaktif**

Bateman dan Crant (dalam Ulfah dan Akmal, 2019) kepribadian proaktif didefinisikan sebagai kepribadian yang relatif tidak dibatasi oleh pengaruh situasional dan perubahan lingkungan, individu dengan karakteristik kepribadian proaktif dapat mengubah lingkungannya agar sesuai dengan dirinya serta kebutuhannya. Tolentino dkk (2014) mengungkapkan faktor

dalam diri individu maupun faktor lingkungan dapat mempengaruhi kesiapan yang dimiliki individu dalam menghadapi permasalahan karirnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Ulfah dan Akmal (2019) menunjukkan bahwa terdapat peran kepribadian proaktif terhadap adaptabilitas karir mahasiswa tingkat akhir. Dengan kata lain cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan adaptabilitas karir mahasiswa adalah dengan mengembangkan kepribadian proaktif.

3. *Hardiness*

Kobasa (dalam Febrianingrum & Wibowo, 2021) mendefinisikan *hardiness* sebagai karakteristik pada individu yang membuat menjadi lebih kuat, tahan, stabil, dan optimis dalam menghadapi situasi yang sulit. Greenleaf (dalam Febrianingrum & Wibowo, 2021) mengatakan dengan memiliki *hardiness* yang tinggi individu siap menghadapi transisi karir dikarenakan individu akan melihat transisi sebagai suatu kesempatan untuk berkembang dan bukan suatu hambatan.

Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Febrianingrum & Wibowo (2021) menunjukkan bahwa ada hubungan positif signifikan yang sangat kuat antara *hardiness* dengan adaptabilitas karir. Dengan kata lain semakin tinggi *hardiness* seseorang maka semakin tinggi pula adaptabilitas karirnya.

2.2.4. Dampak dari adaptabilitas karir

1. Keberhasilan karir

Adaptabilitas karir individu erat kaitannya dengan keberhasilan karir individu. Adaptabilitas karir dianggap sangat penting untuk dimiliki oleh tiap individu untuk mempercepat proses penyesuaian terhadap lingkungan kerja serta meraih kesuksesan karir individu itu sendiri (Savickas & Porfeli, 2012). Savickas (dalam Lent dan Brown, 2012) mengemukakan bahwa rendahnya masing-masing aspek adaptabilitas karir akan berdampak pada permasalahan karir individu yaitu: 1) Kepedulian karir (*career concern*) akan berdampak pada pengabaian karir; 2) Pengendalian karir (*career control*) akan berdampak pada kebingungan/keraguan karir; 3) Keingintahuan karir (*career curiosity*) akan berdampak pada sikap tidak realistis terhadap karir; 4) Keyakinan karir (*career confidence*) akan berdampak pada hambatan atau halangan karir.

Savickas (dalam Husna dan Mayangsari, 2017) mengungkapkan kurangnya adaptabilitas karir seseorang maka individu tersebut akan bersikap apatis, tidak mampu memutuskan, bersikap tidak realistis, dan menghalangi diri untuk pencapaian karirnya.

2. Kepuasan kerja

Manoppo (2015) mengartikan kepuasan kerja sebagai kepuasan karyawan terhadap pekerjaan yang diterimanya. Koesmono (2005) mengungkapkan kepuasan kerja terkait dengan jenis pekerjaan, gaji,

lingkungan kerja, hubungan sosial ditempat kerja, hubungan antar rekan kerja yang akan memengaruhi evaluasi dan sikap seseorang.

Maggiore dkk (dalam Lestari, 2021) mengatakan apabila individu memiliki kemampuan adaptasi karir yang baik akan mampu mengembangkan kemampuan pada dirinya dengan baik, sehingga akan mampu menghadapi tuntutan kerja dalam suatu perusahaan maupun profesi serta individu akan mengembangkan keterikatan dengan pekerjaannya. Sejalan dengan Kardafi (2017) membuktikan dalam penelitiannya bahwa adaptasi karir memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Selain itu hasil penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2021) menunjukkan bahwa adaptasi karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, dengan kata lain semakin tinggi adaptasi karir maka kepuasan kerja dan kinerja karyawan juga semakin meningkat.

3. Stres kerja

Rivai (dalam Jum'ati dan Wuswa, 2013) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi individu. Stres individu yang terlalu besar akan mempengaruhi kemampuannya dalam menghadapi lingkungan sehingga berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu kinerja (Jum'ati dan Wuswa, 2013). Individu yang mudah untuk beradaptasi memiliki kontrol yang lebih besar atas ketidakpastian tempat kerja dan merasa percaya diri untuk mengatasi hambatan, mengurangi dampak emosi

negatif yang dihasilkan oleh ketidakstabilan dan mengalami stres kerja yang lebih rendah secara keseluruhan (Fiori dkk, 2015).

Dalam penelitian Fiori dkk (2015) menunjukkan individu yang memiliki adaptabilitas karir yang tinggi mengalami kepuasan kerja yang lebih tinggi dan stres kerja yang lebih rendah daripada mereka dengan kemampuan beradaptasi karir yang lebih rendah dan individu dengan kemampuan beradaptasi tinggi mengalami lebih sedikit pengaruh negatif yang lebih rendah yang menyebabkan stres serta memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

2.2.5. Alat ukur adaptabilitas karir

1. *Career AdaptAbility Scale (CAAS)*

Career AdaptAbility Scale (CAAS) disusun oleh Savickas & Profeli (2012). Dalam skala ini dibagi menjadi empat dimensi dari adaptabilitas karir yaitu *career concern*, *career control*, *career curiosity* dan *career confidence*. Dengan total keseluruhan item berjumlah 24 item yang terdiri dari 6 item *career concern*, 6 item *career control*, 6 item *career curiosity*, dan 6 item *career confidence*.

Semua item pada skala ini adalah item *favorable* dengan skoring yang digunakan adalah rentang 1 sampai 5 dengan jawaban tidak kuat, agak kuat, kuat, sangat kuat, dan paling kuat. Tingkatan adaptabilitas karir yang dimiliki individu tergantung dari skor yang diperoleh. Semakin tinggi angka perolehan skornya, maka semakin tinggi tingkat adaptabilitas karir.

Sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin rendah adaptabilitas karir.

Selain itu penyusunan *Career AdaptAbility Scale* (CAAS) disusun bersama dengan sejumlah ahli dari beberapa Negara. Terdiri dari tim internasional yang merupakan psikolog karir dari 13 Negara. Bersama-sama menyusun suatu kerangka kerja dan konstrak umum mengenai adaptabilitas karir untuk menghasilkan suatu cetak biru (*blue print*). Sehingga hal ini memberikan bukti bahwa adanya validitas karena melibatkan sejumlah ahli dan psikolog karir dari berbagai negara.

2.3. Efikasi Diri

2.3.1. Definisi efikasi diri

Bandura (1997) mendefinisikan efikasi diri merupakan keyakinan dari individu terkait kemampuan dirinya dalam mengatur dan menjalankan tugas serta tindakan yang diinginkan dalam mencapai hasil maksimal. Bandura (dalam Maddux, 1995) mengungkapkan bahwa pada awalnya efikasi diri didefinisikan sebagai harapan yang lebih spesifik berkaitan dengan keyakinan individu dalam melakukan perilaku tertentu atau serangkaian perilaku yang diperlukan untuk menghasilkan suatu hasil, akan tetapi definisi ini telah diperluas yang juga merujuk pada keyakinan individu mengenai kemampuan mereka untuk melakukan kontrol atas peristiwa yang mempengaruhi hidup serta keyakinan mereka pada kemampuan untuk memobilisasi motivasi, sumber daya

kognitif dan tindakan yang diperlukan untuk melakukan kontrol atas tuntutan tugas.

Bandura (dalam Isnain dan Nurwidawati, 2018) menyatakan bahwa efikasi diri dapat mempengaruhi perilaku individu, individu yang memiliki efikasi diri tinggi maka akan memiliki kepercayaan bahwa ia mampu mengerjakan sesuatu dengan tuntutan situasi yang dihadapinya. Sebaliknya, individu yang memiliki efikasi diri rendah akan cenderung menunjukkan perasaan tidak berdaya dan pasrah terhadap keadaan.

Caprara dkk (dalam Rahma, 2011) mengemukakan bahwa efikasi diri merupakan sesuatu yang tidak datang dengan sendirinya akan tetapi merupakan hasil dari berbagi pengetahuan dan tanggung jawab, hubungan yang beragam, tugas-tugas yang bermanfaat serta interaksi dengan orang lain. Kecenderungan individu yang memiliki efikasi diri yang rendah adalah akan lebih fokus pada hambatan serta kegagalan khususnya pada saat merencanakan karirnya sehingga ia tidak mampu untuk menentukan pilihan karir yang tepat (Isnain dan Nurwidawati, 2018).

2.3.2. Aspek efikasi diri

Bandura (dalam Rustanto, 2017) mengungkapkan bahwa terdapat tiga aspek yang membedakan efikasi diri pada setiap individu yaitu *magnitude*, *strength* dan *generality*.

1. Tingkat kesulitan tugas (*magnitude*)

Tingkat kesulitan tugas (*magnitude*) berkaitan dengan tingkat kesulitan tugas individu. Aspek ini memiliki implikasi pada pemilihan

perilaku individu berdasarkan ekspektasi efikasi pada tingkat kesulitan tugas. Terkait hal ini individu akan melakukan suatu upaya untuk menyelesaikan tugas tertentu yang dipersepsikan akan dapat dilakukan dan individu akan menghindari suatu situasi serta perilaku yang dipersepsikan di luar batas kemampuannya.

2. Kekuatan keyakinan (*strength*)

Kekuatan keyakinan (*strength*) berkaitan pada kekuatan serta keyakinan individu atas kemampuan yang dimilikinya. Individu yang memiliki pengharapan yang mantap dan kuat akan mendorongnya untuk gigih dalam melakukan upaya mencapai tujuannya meskipun adanya kemungkinan belum adanya pengalaman–pengalaman yang memadai.

3. Generalitas (*generality*)

Generalitas (*generality*) berkaitan cakupan luas bidang tingkah laku yang dimana individu memiliki perasaan yakin akan kemampuan yang dimilikinya. Individu dapat memiliki perasaan yakin akan kemampuannya itu tergantung pada pemahaman akan kemampuan dirinya yang terbatas pada suatu aktivitas serta situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang lebih luas dan bervariasi. Terkait aspek generalitas Riyanda dan Fakhruddiana (2018) mengemukakan individu dengan pengalaman pernah menyelesaikan tugas tertentu sebelumnya akan lebih mudah dalam menghadapi tugas-tugas hampir serupa selanjutnya bahkan pada tugas yang lebih luas.

2.3.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi diri

Bandura (dalam Putri dan Fakhruddiana, 2018) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi efikasi diri individu yaitu: pengalaman keberhasilan terdahulu (*enactive mastery experience*), pengalaman orang lain (*vicarious experience*) dan persuasi verbal (*verbal persuasion*).

1. Pengalaman keberhasilan terdahulu (*enactive mastery experience*)

Pengalaman keberhasilan terdahulu (*enactive mastery experience*) terkait dengan efikasi diri yang dimiliki individu bahwa individu yang memiliki efikasi diri yang baik atau mumpuni maka ia akan belajar dari kegagalan yang dia hadapi tersebut lalu kemudian berusaha lebih keras lagi untuk mencapai keberhasilan.

2. Pengalaman orang lain (*vicarious experience*)

Pengalaman orang lain (*vicarious experience*) terkait dengan informasi yang diterima individu bahwa sumber informasi dipengaruhi oleh pengalaman orang lain dengan cara individu melihat apa yang telah dicapai orang lain. Individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan belajar dari kegagalan orang lain dan berusaha untuk menjadi lebih baik lagi.

3. Persuasi verbal (*verbal persuasion*)

Persuasi verbal (*verbal persuasion*) terkait bagaimana efek dari sebuah nasihat. Mengenai hal ini status dan otoritas pemberi nasihat berkaitan erat dengan efikasi diri. Selain itu juga persuasi sosial berfungsi sebagai sarana lebih lanjut dalam memperkuat keyakinan seseorang bahwa dia memiliki kemampuan untuk mencapai apa yang diinginkannya.

2.3.4. Dampak dari efikasi diri

1. Keputusan karir

Pengambilan keputusan karir merupakan proses penentuan pilihan karir individu. Terry (dalam Dewi, 2017) mengungkapkan bahwa pengambilan keputusan merupakan proses pemilihan alternatif dari dua alternatif atau lebih. Salah satu yang dapat mempengaruhi pengambilan keputusan karir yaitu efikasi diri. Penelitian yang dilakukan Dewi (2017) menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara efikasi diri dengan pengambilan keputusan karir pada mahasiswa tingkat akhir. Selain itu penelitian Apriansyah dkk (2018) menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara efikasi diri dengan kemampuan pengambilan keputusan karir siswa.

2. Kinerja karyawan

Harsuko (dalam Ardi dkk, 2017) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah sejauh mana seseorang telah memainkan peran dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan atau memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Mangkuprawira dan Hubeis (dalam Ardi dkk, 2017) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik dan salah satu faktor intrinsik yaitu efikasi diri.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ardi dkk (2017) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari

efikasi diri terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement*. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Khaerana (2020) menunjukkan hasil bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kata lain semakin tinggi efikasi diri maka akan semakin meningkat kinerjanya.

3. Kemandirian belajar

Yulyani (2021) mengartikan kemandirian belajar sebagai kemampuan yang dimiliki individu dalam mengelola aktivitas, kemampuan, serta keterampilan secara mandiri dengan modal kemampuan dasar yang dimiliki peserta didik, terutama berkaitan dengan proses pembelajaran. Zimmerman (dalam Hanifah dkk, 2017) mengungkapkan bahwa kemandirian belajar dapat dijelaskan melalui tingkatan atau derajat yang meliputi keaktifan berpartisipasi baik itu secara metakognisi, motivasional maupun perilaku dalam proses belajar. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kemandirian belajar adalah efikasi diri.

Penelitian terdahulu terkait pengaruh efikasi diri terhadap kemandirian belajar yaitu penelitian yang dilakukan oleh Yulyani (2021) yang menunjukkan efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kemandirian dalam belajar. Selanjutnya juga didukung oleh penelitian Hanifah dkk (2017) yang menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap kemandirian belajar siswa.

2.3.5. Alat ukur efikasi diri

1. *General Self-Efficacy Scale (GSES)*

General Self-Efficacy Scale (GSES) dikembangkan pada tahun 1979 oleh Matthias Jerusalem dan Ralf Schwarzer dalam bahasa Jerman kemudian direvisi dan diadaptasi ke dalam 26 bahasa. Skala ini dibuat untuk menilai rasa efikasi diri yang dirasakan secara umum dengan tujuan untuk memprediksi mengatasi kesulitan sehari-hari serta penyesuaian setelah mengalami semua jenis peristiwa kehidupan yang penuh tekanan. Skala ini dirancang untuk populasi orang dewasa umum termasuk remaja sedangkan individu di bawah usia 12 tahun tidak boleh diuji. Terkait keandalan sampel dari 23 negara, *alfa Cronbach* berkisar antara 0.76 hingga 0.90 dengan mayoritas tinggi yaitu 0.80.

Kekuatan skala ini adalah telah digunakan secara internasional dengan sukses selama dua dekade. Sangat cocok untuk berbagai aplikasi dan digunakan untuk memprediksi adaptasi setelah perubahan hidup, tetapi juga cocok sebagai indikator kualitas hidup pada setiap titik waktu. Adapun kelemahan skala ini adalah sebagai ukuran umum skala ini tidak menyentuh perubahan perilaku tertentu. Oleh karena itu di sebagian besar aplikasi perlu menambahkan beberapa item untuk mencakup konten tertentu dari survei atau intervensi (seperti efikasi diri berhenti merokok ataupun efikasi diri latihan fisik).

2.4. Mahasiswa Tingkat Akhir

2.4.1. Mahasiswa tingkat akhir sebagai dewasa awal

Mahasiswa diartikan sebagai individu yang sedang belajar atau menempuh pendidikan diperguruan tinggi. Dalam tahap perkembangannya mahasiswa tingkat akhir berada pada masa dewasa awal (*emerging adulthood*) yaitu pada usia 18 sampai 25 tahun (Arnett, 2014). Pada tahap ini ditandai dengan adanya eksperimen dan eksplorasi, individu masih mengeksplorasi karir yang ingin mereka ambil (Santrock, 2012). Selain itu pada tahap dewasa awal individu mulai berpikir serius mengenai pekerjaan seperti apa yang mereka ingin lakukan sepanjang kehidupan dewasa mereka (Arnett, 2014). Pengambilan keputusan karir yang lebih serius seiring dengan eksplorasi terhadap berbagai kemungkinan karir yang ingin ditekuni (Santrock, 2012). Tanda yang paling umum untuk menyatakan individu telah dewasa adalah ketika telah mempunyai pekerjaan tetap biasanya setelah individu menyelesaikan pendidikannya ditingkat SMA dan perguruan tinggi maupun pendidikan profesional lainnya (Santrock, 2012).

Arnett (2014) mengungkapkan bahwa terdapat lima ciri utama yang pada individu di tahap dewasa awal (*emerging adulthood*) yaitu:

1. Eksplorasi identitas (*identity exploration*)

Melakukan eksplorasi dalam kehidupan pada berbagai bidang terutama cinta dan pekerjaan merupakan salah satu ciri paling khas dari masa dewasa awal. Dalam proses eksplorasi ini berkaitan pengembangan identitas, yaitu

memperjelas perasaan tentang siapa mereka dan apa diinginkan dalam kehidupan.

Masa dewasa awal lebih terfokus pada pekerjaan, eksplorasi berbagai pilihan pekerjaan maupun jalur pendidikan yang akan mempersiapkan mereka untuk bekerja. Selain itu dewasa awal juga juga mengeksplorasi masalah identitas terkait pertanyaan “Pekerjaan apa yang saya kuasai? Pekerjaan seperti apa yang menurut saya memuaskan untuk jangka panjang? Apa peluang saya untuk mendapatkan pekerjaan di bidang yang menurut saya paling cocok untuk saya?”.

2. Ketidakstabilan (*instability*)

Eksplorasi identitas pada masa dewasa awal membuat pilihan yang tidak stabil khususnya dalam hal cinta dan pekerjaan. Pada masa dewasa awal tidak jarang individu merubah rencana mereka yang merupakan akibat alami dari eksplorasi yang mereka lakukan misalnya mereka masuk perguruan tinggi dan memilih jurusan namun jurusan itu tidak semenarik kelihatannya ataupun ketika mereka masuk perguruan tinggi dan merasa bahwa mereka tidak dapat fokus pada studi mereka yang berakibat nilai turun sehingga mereka merubahnya. Dengan melakukan perbaikan dalam rencana individu belajar sesuatu tentang diri mereka sendiri khususnya terkait pengambilan langkah untuk memperjelas masa depan yang diinginkan.

3. Fokus diri (*self fokus*)

Pada masa dewasa awal individu telah lebih fokus pada diri mereka sendiri. Individu mulai diperhadapkan untuk mengambil keputusan sendiri serta adanya kebebasan dibandingkan ketika mereka masih remaja. Individu dituntut untuk mampu membuat keputusan dan pilihan-pilihan baik itu terkait pendidikan maupun terkait pekerjaan dimasa depan.

Berfokus pada diri sendiri mampu mengembangkan keterampilan dalam kehidupan sehari-hari, memperoleh pemahaman diri terkait apa yang diinginkan dari kehidupan serta langkah awal untuk membangun fondasi kehidupan dewasa.

4. Merasa di antara (*feeling in-between*)

Pada tahap ini meskipun individu memasuki dewasa awal pada usia 18 atau 19 tahun kebanyakan merasa tidak sepenuhnya merasa dewasa sampai sekitar pertengahan akhir dua puluhan. Hal ini yang dirasakan sebagian individu baik yang berada pada masa remaja maupun memasuki masa dewasa awal yang seringkali memberikan jawaban ambigu terkait pertanyaan apakah mereka telah merasa mencapai usia dewasa atau belum.

5. Kemungkinan/optimisme (*possibilities/optimism*)

Berkembangnya harapan dan sikap optimisme untuk mengubah kehidupan mereka. Individu pada dewasa awal akan melihat ke masa depan dan membayangkan pekerjaan yang baik dan memuaskan serta kehidupan pernikahan yang bahagia. Namun tidak membayangkan kemungkinan-

kemungkinan pahit yang akan dialami dimasa mendatang seperti pekerjaan yang tidak sesuai, perceraian bahkan anak-anak yang tidak sesuai harapan.

2.5. Efikasi Diri Sebagai Prediktor Adaptabilitas Karir Mahasiswa Tingkat Akhir Di Kota Makassar

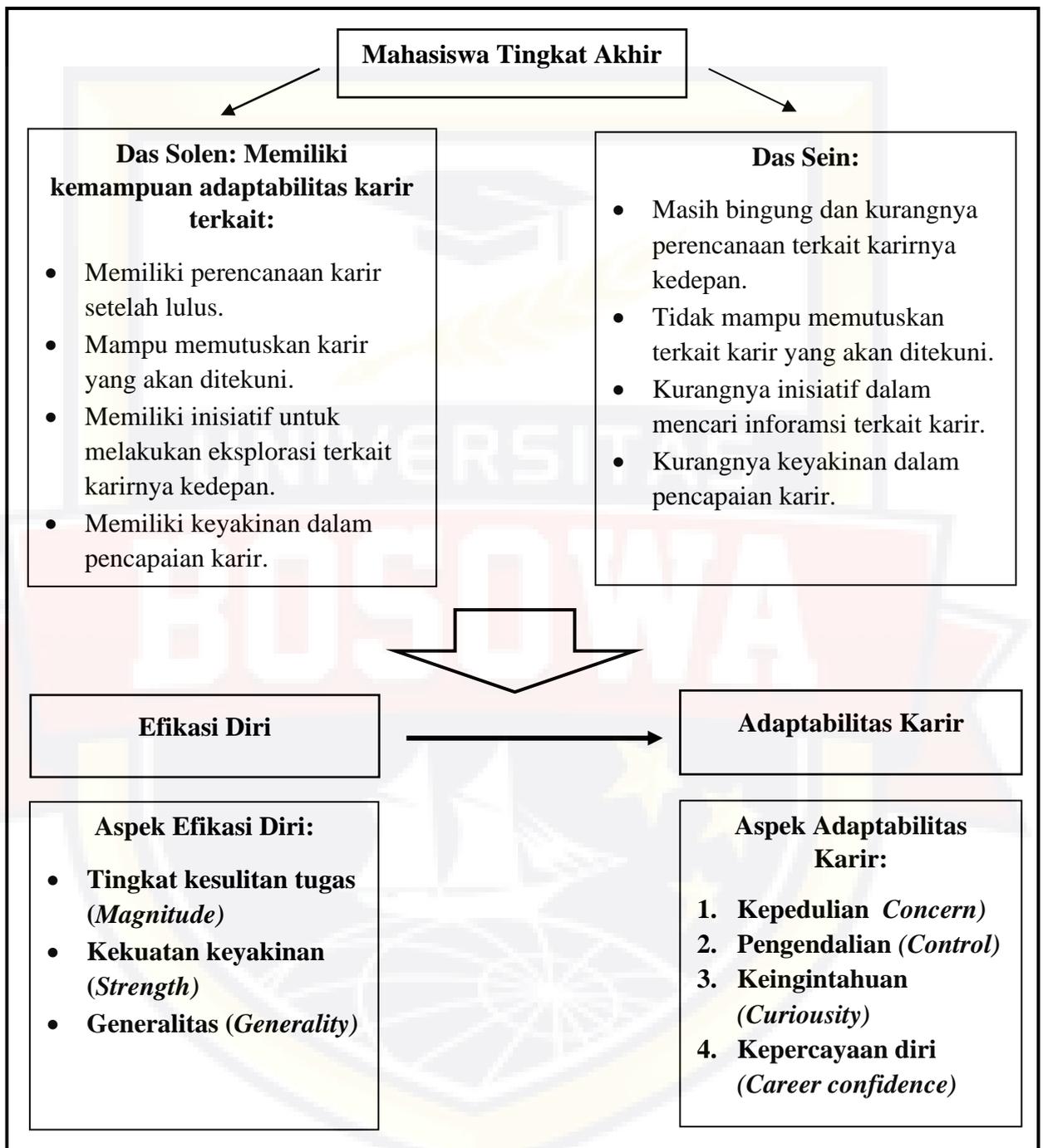
Pada penelitian ini, peneliti ingin melihat apakah efikasi diri dapat menjadi prediktor dari adaptabilitas karir mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar. Savickas (1997) mendefinisikan adaptabilitas karir sebagai kesiapan individu dalam mengatasi tugas-tugas yang terprediksi dan suatu peran untuk berpartisipasi pada lingkup kerja serta kesiapan dalam mengantisipasi perubahan tak terduga pada pekerjaan maupun kondisi kerja. Dalam tahap perkembangannya mahasiswa berada pada masa dewasa awal (*emerging adulthood*) yaitu pada usia 18 sampai 25 tahun (Arnett, 2014). Kemampuan untuk mempersiapkan diri merupakan faktor yang sangat penting untuk dimiliki mahasiswa tingkat akhir dalam menjalani masa transisi dari perguruan tinggi ke pekerjaan (Wang dan Fu, 2015).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karir individu salah satunya Artahayest (2021) yang menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara efikasi diri dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir dan penelitian Karacan-Ozdemir & Guneri (2017) yang menunjukkan hubungan yang kuat antara efikasi diri dan adaptabilitas karir. Bandura (1997) mendefinisikan efikasi diri sebagai keyakinan individu terkait kemampuan dirinya dalam mengatur dan menjalankan tugas serta tindakan yang diinginkan dalam mencapai hasil maksimal. Berdasarkan hal tersebut nampaknya efikasi diri dapat menjadi prediktor

adaptabilitas karir individu. Dengan kata lain semakin tinggi tingkat efikasi diri individu maka akan semakin tinggi adaptabilitas karirnya. Oleh karena itu berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui apakah efikasi diri dapat menjadi prediktor terhadap adaptabilitas karir mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar.



2.6. Kerangka Penelitian



Gambar 2.1 Bagan kerangka penelitian

□ = Wilayah penelitian

→ = Pengaruh

2.7. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tinjauan teoritis yang telah dipaparkan, adapun hipotesis penelitian pada penelitian ini adalah: Efikasi diri dapat menjadi prediktor terhadap adaptabilitas karir mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar.



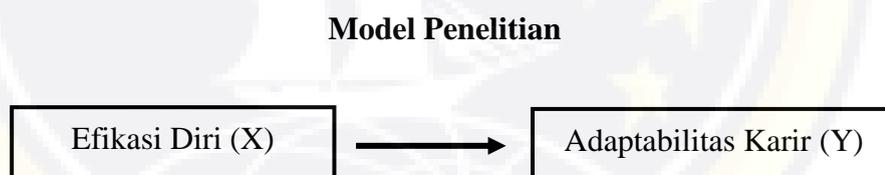
BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Azwar (2017) mendefinisikan pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang menekankan analisis datanya berupa data-data angka (kuantitatif) yang diperoleh dan dikumpulkan dari hasil pengukuran yang kemudian diolah dengan menggunakan analisis statistika.

3.2. Variabel Penelitian

Variabel pada penelitian ini adalah variabel adaptabilitas karir dan variabel efikasi diri. Variabel adaptabilitas karir merupakan variabel terikat (*dependent variable*) Sedangkan variabel efikasi diri merupakan variabel bebas (*independent variabel*).



Gambar 3.1 Model penelitian

3.3. Definisi Variabel

3.3.1. Definisi konseptual

1. Adaptabilitas karir

Savickas (1997) mendefinisikan adaptabilitas karir merupakan kesiapan individu dalam mengatasi tugas-tugas yang terprediksi dan suatu peran untuk berpartisipasi pada lingkup kerja serta kesiapan dalam mengantisipasi perubahan tak terduga pada pekerjaan maupun kondisi kerja.

2. Efikasi diri

Bandura (1997) mendefinisikan efikasi diri merupakan keyakinan dari individu terkait kemampuan dirinya dalam mengatur dan menjalankan tugas serta tindakan yang diinginkan dalam mencapai hasil maksimal.

3.3.2. Definisi operasional

1. Adaptabilitas karir

Adaptabilitas karir yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah kemampuan beradaptasi yang dimiliki mahasiswa tingkat akhir terhadap tugas yang dapat diperkirakan terkait dengan mempersiapkan diri serta berpartisipasi dengan tuntutan pekerjaan serta kondisi pekerjaan untuk mempersiapkan karirnya dimasa depan.

2. Efikasi diri

Efikasi diri yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah keyakinan yang dimiliki mahasiswa tingkat akhir terkait kemampuan dirinya dalam

mengatur dan menjalankan tugas serta tindakan yang diinginkan dalam mencapai hasil maksimal dan tujuan yang diharapkan.

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Adapun populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah mahasiswa tingkat akhir yang berada di kota Makassar yang sedang menempuh pendidikan baik di universitas swasta maupun universitas negeri yang belum diketahui secara pasti jumlahnya.

3.4.2. Sampel

Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini berdasarkan rumus $n \geq 1/\alpha$ dimana nilai yang digunakan adalah 0,05 sehingga dengan demikian jumlah sampel yang digunakan yaitu minimal berjumlah 400 sampel. Adapun jumlah sampel yang dikumpulkan pada penelitian ini berjumlah 410 responden mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar dengan gambaran subjek penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.1 Deskriptif demografi subjek penelitian

Demografi	Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis kelamin	Laki-laki	134	32.68%
	Perempuan	276	67.32%
Usia	Usia 19-21	161	39.27%
	Usia 22-24	206	50.24%
	Usia 25 >	43	10.49%
Asal daerah	Sulawesi Selatan	297	72.44%
	Luar Sulawesi Selatan	113	27.56%
Universitas	UNIBOS	79	19.27%
	YPUP	28	6.83%
	UNHAS	14	3.41%
	UIM	44	10.73%

	UMI	45	10.98%
	UIN Alauddin	65	15.85%
	UNISMUH	45	10.98%
	UNM	51	12.44%
	UNIMERZ	30	7.32%
	Lainnya	9	2.20%
Status Univesitas	Negeri	136	33.17%
	Swasta	274	66.83%
Fakultas	Psikologi	64	15.61%
	Teknik	40	9.76%
	Pertanian	33	8.05%
	Ekonomi	29	7.07%
	Ushuluddin dan filsafat	30	7.32%
	Keguruan dan Ilmu Pendidikan	65	15.85%
	Adab dan Humaniora	21	5.12%
	Agama Islam	14	3.41%
	Farmasi	16	3.39%
	MIPA	32	7.80%
Jurusan	Lainnya	66	16.10%
	Psikologi	66	16.10%
	Farmasi	44	11.73%
	Agribisnis	21	5.12%
	Sastra inggris	17	4.15%
	Informatika	15	3.66%
	Bahasa inggris	17	4.15%
	Akuntansi	12	2.93%
	Manajemen	14	3.41%
	Agroteknologi	10	2.44%
Semester	Lainnya	149	47.32%
	Semester 7	162	39.51%
	Semester 8	129	31.46%
	Semester 9	58	14.15%
	Semester 10	27	6.59%
	Semester 11	21	5.12%
	Semester 12	3	0.73%
Semester 13	10	2.44%	

3.4.3. Teknik pengambilan sampel

Adapun teknik sampling yang digunakan yaitu *sampling incidental* yang merupakan salah satu dari teknik *non-probability sampling*. Sugiyono (2013) menjelaskan teknik *sampling incidental* merupakan penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yakni siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti (*insidental*) dapat digunakan sebagai sampel apabila memenuhi kriteria.

Adapun kriteria-kriteria dalam penentuan sampel sebagai berikut:

1. Berstatus mahasiswa(i) aktif S1 di kota Makassar baik universitas negeri maupun universitas swasta.
2. Merupakan mahasiswa(i) akhir semester 7 sampai dengan semester 14.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah melakukan penyebaran skala berupa skala *likert*. Skala *likert* merupakan instrumen untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai suatu fenomena sosial.

Dimana fenomena sosial tersebut ditetapkan spesifik oleh peneliti menjadi variabel. Kemudian variabel tersebut dijabarkan menjadi indikator dan menjadi acuan dalam melakukan penyusunan item-item skala dalam bentuk pernyataan maupun pertanyaan (Sugiyono, 2013).

Adapun skala atau alat ukur yang digunakan pada penelitian ini adalah skala adaptabilitas karir dan skala efikasi diri.

3.5.1. Skala adaptabilitas karir

Alat ukur adaptabilitas karir yang digunakan pada penelitian ini merupakan alat ukur siap pakai yang di modifikasi oleh Andi Titania Tambaru (2021) dari adaptasi alat ukur yang dilakukan oleh Andi Andyna Maharezky Edhy (2018) berdasarkan alat ukur *Career AdaptAbility Scale (CAAS)* yang disusun oleh Savickas & Profeli (2012). *Career AdaptAbility Scale (CAAS)* disusun berdasarkan dimensi dari adaptabilitas karir yaitu *career concern*, *career control*, *career curiosity* dan *career confidence*. Dengan total keseluruhan item berjumlah 24 item yang terdiri dari 6 item pada setiap dimensi dan semua item pada skala ini adalah item *favorable*.

Modifikasi skala adaptabilitas karir yang dilakukan oleh Andi Titania Tambaru (2021) yaitu pada bunyi item dan pilihan alternatif jawaban dari Sangat Kuat (5), Kuat (4) Cukup Kuat (3), Kadang-Kadang Kuat (2) dan Tidak Kuat (1) menjadi Sangat Sesuai (5), Sesuai (4), Cukup Sesuai (3), Tidak Sesuai (2) dan Sangat Tidak Sesuai (1).

Tabel 3.2 *Blue print Career AdaptAbility Scale (CAAS)*

Dimensi	Indikator	No. Item		Jumlah item
		Fav	Unfav	
<i>Career Concern</i>	Melakukan perencanaan dan pertimbangan terhadap pilihan karir yang akan di ambil.	1, 2, 3, 4, 5, 6	-	6
<i>Career Control</i>	Melakukan berbagai upaya, disiplin dan gih.	7, 8, 9, 10, 11, 12	-	6
<i>Career Curiosity</i>	Menanyakan berbagai hal dan melakukan eksplorasi yang menunjang karirnya.	13, 14, 15, 16, 17, 18	-	6
<i>Career Confidence</i>	Selalu berjuang, pantang menyerah dan tekun.	19, 20, 21, 22, 23, 24	-	6
Jumlah item		24	0	24

3.5.2. Skala efikasi diri

Skala efikasi diri yang digunakan pada penelitian ini adalah skala efikasi diri siap pakai yang dimodifikasi oleh Nita lovely Yakub (2021) dari hasil adaptasi dalam bahasa Indonesia oleh Novrianto, Marettih dan Wahyudi (2019) berdasarkan alat ukur *General Self Efficacy Scale (GSES)* yang dikembangkan oleh Schwarzer dan Jerusalem (1995). Dengan total keseluruhan item berjumlah 10 item yang merupakan item *favorable* dengan empat pilihan alternatif jawaban sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS).

Tabel 3.3 *Blue Print General Self Efficacy (GSES)*

Dimensi	Indikator	No. Item		Jumlah Item
		Fav	Unfav	
Level	Keyakinan individu pada kemampuan yang dimiliki berdasarkan tingkat kesukaran tugas.	6, 9	-	4
	Perilaku yang dipilih individu dalam menghadapi tingkat kesukaran tugas.	4, 10	-	
Strenght	Tingkat kekuatan keyakinan individu pada kemampuan yang dimiliki.	8, 2, 1	-	3
Generality	Keyakinan individu pada kemampuan yang dimiliki dalam melaksanakan tugas.	5, 7, 3	-	3
Jumlah item				10

3.6. Uji Instrumen

3.6.1. Uji validitas

a. Validitas isi

Adapun uji validitas isi pada penelitian ini terdiri atas validitas logis dan validitas tampak sebagai berikut:

a. Validitas logis

Proses validitas logis melibatkan ahli atau disebut SME (*subject matter expert*) yang akan melakukan penilaian terhadap item-item skala berdasarkan *blue print* yang diberikan oleh peneliti.

Pada alat ukur adaptabilitas karir uji validitas logis dilakukan oleh tiga dosen fakultas Psikologi Universitas Bosowa yaitu bapak Arie Gunawan HZ, M.Psi., Psikolog, Ibu Hasniar A Radde, S.Psi., M.Si dan ibu A. Nur Aulia Saudi, S.Psi., M.Si. Dengan memberikan review secara keseluruhan pada alat ukur.

Pada alat ukur *General Self Efficacy Scale* (GSES) siap pakai ini tidak dilakukan dikarenakan pada penelitian sebelumnya peneliti telah melakukan uji validitas logis alat ukur yang dilakukan kepada dosen psikologi UIN Syarif Kasim Riau yang menilai dan menyatakan bahwa item yang ada pada skala *General Self Efficacy Scale* (GSES) adaptasi telah sesuai dengan indikator yang hendak di ukur.

b. Validitas tampak

Proses validitas tampak melibatkan 5 orang reviewer yang merupakan bagian atau yang memenuhi kriteria subjek penelitian untuk memberikan penilaian terkait alat ukur dalam hal ini bentuk skala, jenis huruf, ukuran huruf, bahasa, petunjuk pengerjaan dan tampilan secara umum dari skala.

Pada alat ukur adaptabilitas karir dan skala efikasi diri siap pakai validitas tampak dilakukan pada 5 mahasiswa tingkat akhir sesuai dengan kriteria subjek penelitian.

b. Validitas konstrak

Analisis konstrak pada penelitian ini adalah analisis faktor *Confirmatory Factor Analisis* (CFA) dengan menggunakan bantuan

program aplikasi lisrel dengan melihat *goodness of fit*. Item dikatakan memenuhi validitas apabila nilai P-value > 0.05 . Nilai RMSEA < 0.05 .

Faktor *loading* bernilai positif dan diperoleh *t-value* > 1.96 .

a. Validitas konstruk skala adaptabilitas karir

Berdasarkan hasil uji validitas konstruk skala adaptabilitas karir diperoleh dari total keseluruhan item yang berjumlah 24 item dinyatakan valid dengan memenuhi kriteria validitas Faktor loading positif dan nilai *t-value* lebih dari 1.96 (*t-value* > 1.96). hasil analisis dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel. 3.4 Validitas konstruk skala adaptabilitas karir

No	Faktor loading	Error	T-value	Dimensi	Ket
1	0.587	(0.048)	12.236		Valid
2	0.517	(0.050)	10.364		Valid
3	0.794	(0.044)	18.132	Career	Valid
4	0.710	(0.046)	15.587	Concern	Valid
5	0.838	(0.043)	19.528		Valid
6	0.564	(0.048)	11.666		Valid
7	0.680	(0.047)	14.553		Valid
8	0.658	(0.045)	14.769		Valid
9	0.880	(0.044)	20.151	Career	Valid
10	0.804	(0.048)	16.754	Control	Valid
11	0.726	(0.049)	14.931		Valid
12	0.691	(0.045)	15.315		Valid
13	0.564	(0.048)	11.833		Valid
14	0.840	(0.044)	19.160		Valid
15	0.826	(0.044)	18.842	Career	Valid
16	0.727	(0.047)	15.483	Curiosity	Valid
17	0.770	(0.047)	16.277		Valid
18	0.611	(0.048)	12.846		Valid
19	0.709	(0.050)	14.227		Valid
20	0.721	(0.047)	15.274		Valid
21	0.651	(0.047)	13.820	Career	Valid
22	0.664	(0.049)	13.575	Confidence	Valid
23	0.745	(0.047)	15.919		Valid
24	0.718	(0.050)	14.337		Valid

b. Validitas konstruk skala efikasi diri

Berdasarkan hasil uji validitas konstruk skala efikasi diri diperoleh dari total keseluruhan item yang berjumlah 10 item dinyatakan valid dengan memenuhi kriteria validitas nilai *Faktor loading* positif dan nilai *t-value* lebih dari 1.96 ($t\text{-value} > 1.96$). hasil analisis dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 3.5 Validitas konstruk skala efikasi diri

No	Faktor loading	Error	T-value	Aspek	Ket
1	0.812	(0.051)	15.879	<i>Strenght</i>	Valid
2	0.833	(0.051)	16.244	<i>Strenght</i>	Valid
3	0.727	(0.048)	15.210	<i>Generality</i>	Valid
4	0.681	(0.048)	14.305	<i>Level</i>	Valid
5	0.758	(0.048)	15.897	<i>Generality</i>	Valid
6	0.632	(0.048)	13.068	<i>Level</i>	Valid
7	0.796	(0.048)	16.757	<i>Generality</i>	Valid
8	0.543	(0.050)	10.859	<i>Strenght</i>	Valid
9	0.823	(0.046)	18.072	<i>Level</i>	Valid
10	0.720	(0.047)	15.318	<i>Level</i>	Valid

3.6.2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas skala menggunakan *Cronbach Alpha* dengan analisis program SPSS 25. Adapun reliabilitas terhadap item-item dinyatakan reliabel adalah dengan melihat nilai *Cronbach Alpha*. Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0.06 maka alat ukur dinyatakan reliabel sebaliknya apabila nilai *Cronbach Alpha* < 0.06 maka alat ukur tersebut tidak reliabel.

Adapun nilai reliabilitas pada masing-masing alat ukur yaitu sebagai berikut:

1. Reliabilitas skala adaptabilitas karir

Tabel 3.6 Reliabilitas *Career AdaptAbility Scale* (CAAS)

<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
0.923	24

Berdasarkan hasil uji reliabilitas skala adaptabilitas karir pada di atas diperoleh nilai reliabilitas sebesar 0.923 ($\alpha > 0.06$) maka dinyatakan reliabel.

2. Reliabilitas skala efikasi diri

Tabel 3.7 Reliabilitas *General Self Efficacy Scale* (GSES)

<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
0.872	10

Berdasarkan hasil uji reliabilitas skala efikasi diri pada tabel di atas diperoleh nilai reliabilitas sebesar 0.872 ($\alpha > 0.06$) maka dinyatakan reliabel.

3.7. Teknik Analisis Data

3.7.1. Analisis deskriptif

Adapun analisis deskriptif dilakukan pada demografi subjek penelitian yaitu dilakukan kategorisasi Sangat Rendah (SR), Rendah (R), Sedang (S), Tinggi (T), Sangat Tinggi (ST). Hasil analisis deskriptif yang dilakukan disajikan dalam bentuk tabel dan grafik dari hasil analisis frekuensi dan *crosstab* pada program SPSS.

3.7.2. Uji asumsi

1. Uji normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui bahwa suatu data sampel berasal dari populasi telah berdistribusi normal terhadap popuasi. Uji normalitas yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 25. Adapun pengambilan keputusan dengan melihat histogram persebaran data secara visual apakah data telah terdistribusi normal. Jika data terdistribusi normal, maka akan menunjukkan bentuk garis sempurna yang berbentuk seperti lonceng terbalik.

2. Uji linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah dua variabel atau lebih yang akan diuji memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikan yang digunakan sebagai prasyarat sebelum melakukan analisis kolerasi atau regresi linear. Uji linearitas yang dilakukan yaitu dengan menggunakan program SPSS 25 untuk mendapatkan data tabel ANOVA. Adapun yang menjadi acuan standar adalah jika nilai signifikansi *Linearity* dalam tabel ANOVA < 0.05 maka dengan demikian terdapat hubungan yang linear antar variabel yang hendak diteliti.

3.7.3. Uji hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji hipotesis analisis regresi linear sederhana yang bertujuan untuk mengetahui adanya sebab akibat antara variabel. Pada penelitian ini uji hipotesis dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh dari variabel efikasi diri terhadap variabel adaptabilitas karir dengan

menggunakan program SPSS 25. Adapun hipotesis statistik pada penelitian ini adalah:

H1: Efikasi diri dapat menjadi prediktor terhadap adaptabilitas karir mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar.

Ho: Efikasi diri tidak dapat menjadi prediktor terhadap adaptabilitas karir mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar.

3.8. Jadwal Penelitian

Tabel 3.7 Jadwal penelitian

Uraian kegiatan	Maret-April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Perbaikan Proposal																				
Ujian proposal																				
Penyusunan instrumen dan pengumpulan data																				
Analisis data																				
Penyusunan skripsi																				

BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Analisis

4.1.1. Deskriptif variabel penelitian berdasarkan tingkat skor

Pada hasil analisis deskriptif variabel menggambarkan masing-masing variabel berdasarkan tingkat skor yang diperoleh.

1. Efikasi diri

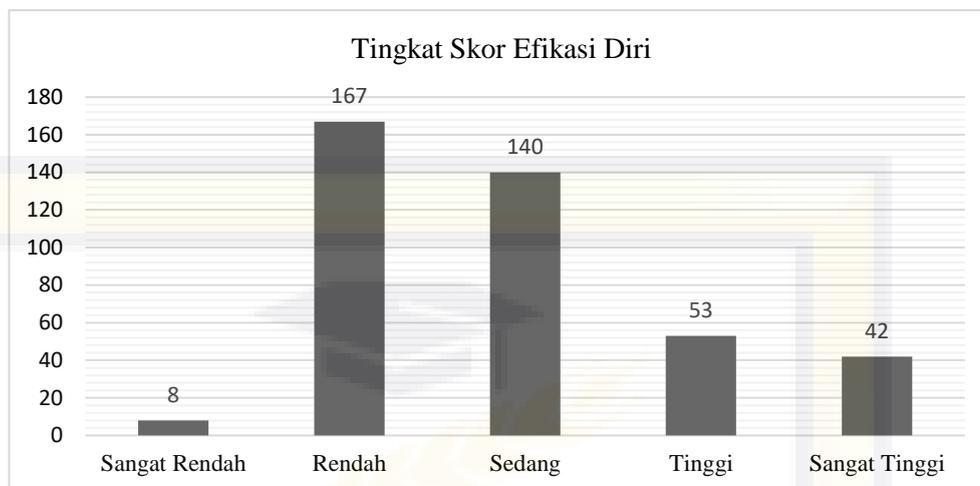
Tabel 4.1 Distribusi skor efikasi diri

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
Efikasi Diri	410	25	40	32.07	3.75

Berdasarkan tabel 4.1 di atas menunjukkan distribusi skor efikasi diri dengan jumlah responden 410 diperoleh nilai Mean sebesar 32.07, Std. Deviasi sebesar 3.75, skor Maximum sebesar 40 dan skor Minimum sebesar 25.

Tabel 4.2 Kategorisasi skor efikasi diri

Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	$X < 26$	8	2%
Rendah	$26 > X \leq 30$	167	41%
Sedang	$30 < X \leq 34$	140	34%
Tinggi	$34 < X \leq 38$	53	13%
Sangat Tinggi	$X > 38$	42	10%
		410	100%



Gambar 4.1 Grafik tingkat skor efikasi diri

Berdasarkan hasil di atas diperoleh bahwa dari total keseluruhan 410 responden, diperoleh responden dengan kategorisasi efikasi diri sangat rendah berjumlah 8 responden dengan persentase 2%, pada kategorisasi rendah berjumlah 167 responden dengan persentase 41%, pada kategorisasi sedang berjumlah 140 responden dengan persentase 34%, pada kategorisasi tinggi berjumlah 53 responden dengan persentase 13% dan yang berada pada kategorisasi sangat tinggi berjumlah 42 responden dengan persentase 10%.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dari total keseluruhan responden yang berada pada kategori efikasi diri rendah merupakan yang terbanyak dengan persentase 41%.

2. Adaptabilitas karir

Tabel 4.3 Distribusi tingkat skor adaptabilitas karir

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
Adaptabilitas Karir	410	72	120	99.65	10.61

Berdasarkan tabel 4.3 di atas menunjukkan distribusi skor adaptabilitas karir dengan jumlah responden 410 diperoleh nilai Mean sebesar 99.65, Std. deviasi sebesar 10.61, skor Maximum sebesar 120 dan skor Minimum sebesar 72.

Tabel 4.4 Kategorisasi Skor Adaptabilitas Karir

Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	$X < 83$	24	6%
Rendah	$83 > X \leq 94$	97	24%
Sedang	$94 < X \leq 105$	175	43%
Tinggi	$105 < X \leq 116$	84	20%
Sangat Tinggi	$X > 116$	30	7%
		410	100%



Gambar 4.2 Grafik tingkat skor adaptabilitas karir

Berdasarkan hasil di atas diperoleh bahwa dari total keseluruhan 410 responden, diperoleh responden dengan kategorisasi adaptabilitas karir sangat rendah berjumlah 24 responden dengan persentase 6%, pada kategorisasi rendah berjumlah 96 responden dengan persentase 24%, pada kategorisasi sedang berjumlah 175 responden dengan persentase 43%,

pada kategorisasi tinggi berjumlah 84 responden dengan persentase 20% dan yang berada pada kategorisasi sangat tinggi berjumlah 30 responden dengan persentase 7%.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dari total keseluruhan responden yang berada pada kategori adaptabilitas karir sedang merupakan yang terbanyak dengan persentase 43%.

4.1.2. Deskriptif tingkat skor berdasarkan demografi

1. Deskriptif variabel efikasi diri berdasarkan demografi

a. Tingkat efikasi diri berdasarkan demografi

Tabel 4.5 Deskriptif efikasi diri berdasarkan demografi

Demografi	Karakteristik	Kategorisasi efikasi diri				
		SR	R	S	T	ST
Jenis Kelamin	Laki-laki	2	43	52	22	15
	Perempuan	6	124	88	31	27
Usia	Usia 19-21	3	70	54	20	14
	Usia 22-24	4	80	76	24	22
	Usia 25 >	1	17	10	9	6
Asal Daerah	Sulawesi selatan	5	129	96	38	29
	Luar Sulawesi selatan	3	38	15	15	13
Universitas	UNIBOS	4	39	21	6	9
	YPUP	0	5	16	2	5
	UNHAS	0	5	5	3	1
	UIM	0	19	14	8	3
	UMI	1	22	12	6	4
	UIN Alauddin	0	27	21	8	9
	UNISMUH	0	18	20	6	1
	UNM	2	21	14	10	4
	UNIMERZ	1	9	13	4	3
	Lainnya	0	2	4	0	3
	Status Universitas	Negeri	2	56	42	21
Swasta		6	111	98	32	27

Fakultas	Psikologi	5	32	16	7	4	
	Teknik	0	18	17	0	5	
	Pertanian	0	17	11	4	1	
	Ekonomi	1	10	9	5	7	
	Ushuluddin dan filsafat	0	10	8	5	7	
	Keguruan dan Ilmu Pendidikan	2	22	28	7	6	
	Adab dan Humaniora	0	10	8	2	1	
	Agama Islam	0	2	8	4	0	
	Farmasi	0	6	6	2	2	
	FMIPA	0	14	8	7	3	
	Lainnya	0	26	21	10	9	
	Jurusan	Psikologi	5	33	17	7	4
		Farmasi	0	18	13	8	5
Agribisnis		0	10	7	3	1	
Sastra Inggris		0	7	8	2	0	
Informatika		0	8	5	0	2	
Bahasa Inggris		0	2	11	2	2	
Akuntansi		0	6	3	1	2	
Manajemen		1	2	5	4	2	
Agroteknologi		0	7	2	1	0	
Lainnya		2	74	69	25	24	
Semester		Semester 7	3	66	54	18	21
		Semester 8	5	50	42	16	13
		Semester 9	0	24	22	8	4
	Semester 10	0	12	12	3	0	
	Semester 11	0	9	3	6	3	
	Semester 12	0	2	1	0	0	
	Semester 13	0	4	3	2	1	

Berdasarkan tabel 4.5 di atas menunjukkan hasil analisis tingkat skor dan kategorisasi efikasi diri mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar ditinjau berdasarkan demografi.

2. Deskriptif variabel adaptabilitas karir berdasarkan demografi

a. Tingkat skor adaptabilitas karir berdasarkan demografi

Tabel 4.6 Deskriptif adaptabilitas karir berdasarkan demografi

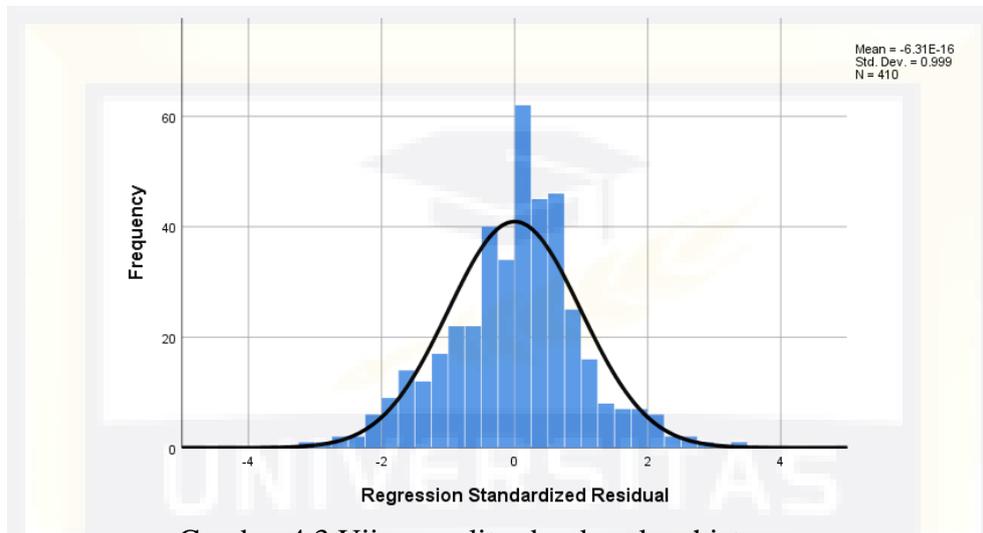
Demografi	Karakteristik	Kategorisasi adaptabilitas karir				
		SR	R	S	T	ST
Jenis Kelamin	Laki-laki	6	29	58	31	10
	Perempuan	18	68	117	53	20
Usia	Usia 19-21	13	33	71	28	16
	Usia 22-24	11	56	87	41	11
	Usia 25 >	0	8	17	15	3
Asal Daerah	Sulawesi selatan	19	73	128	56	21
	Luar Sulawesi selatan	5	24	47	28	9
Universitas	UNIBOS	9	27	29	9	5
	YPUP	1	5	12	6	4
	UNHAS	0	3	8	3	0
	UIM	1	12	19	11	1
	UMI	3	10	18	11	3
	UIN Alauddin	5	10	27	19	4
	UNISMUH	3	12	19	7	4
	UNM	1	13	24	9	4
	UNIMERZ	1	3	17	6	3
	Lainnya	0	2	2	3	2
Status Universitas	Negeri	6	28	62	32	8
	Swasta	18	69	133	52	22
Fakultas	Psikologi	8	24	23	7	2
	Teknik	3	10	19	4	4
	Pertanian	1	8	14	9	1
	Ekonomi	3	7	8	7	4
	Ushuluddin dan filsafat	2	4	10	11	3
	Keguruan dan Ilmu Pendidikan	2	16	30	11	6
	Adab dan Humaniora	1	4	10	5	1
	Agama Islam	1	3	5	4	1
Farmasi	1	1	10	4	0	

	FMIPA	1	6	14	10	1	
	Lainnya	1	14	32	12	7	
Jurusan	Psikologi	8	25	24	7	2	
	Farmasi	2	5	22	14	1	
	Agribisnis	0	5	9	6	1	
	Sastra Inggris	1	7	8	1	0	
	Informatika	1	6	5	2	1	
	Bahasa Inggris	0	6	7	2	2	
	Akuntansi	1	2	2	4	3	
	Manajemen	2	4	4	3	1	
	Agroteknologi	1	3	3	3	0	
	Lainnya	8	34	91	42	19	
	Semester	Semester 7	11	36	65	32	18
		Semester 8	8	30	62	19	10
		Semester 9	4	21	19	12	2
Semester 10		1	4	12	10	0	
Semester 11		0	4	11	6	0	
Semester 12		0	0	1	2	0	
Semester 13		0	2	5	3	0	

Berdasarkan tabel 4.6 di atas menunjukkan hasil analisis tingkat skor dan kategorisasi adaptabilitas karir mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar ditinjau berdasarkan demografi.

4.1.3. Hasil analisis uji asumsi

1. Uji normalitas



Gambar 4.3 Uji normalitas berdasarkan histogram

Pada gambar 4.3 grafik histogram di atas pada hasil uji normalitas data yang dilakukan menunjukkan persebaran data yang membentuk garis sempurna seperti lonceng terbalik yang merupakan acuan dalam pengambilan keputusan normalitas data. Dengan demikian berdasarkan hasil uji normalitas tersebut menunjukkan data penelitian yang terdistribusi normal.

2. Uji linearitas

Tabel 4.7 Hasil uji linearitas

Variabel	Linearity		Keterangan
	F*	Sig. F**	
Efikasi Diri Terhadap Adaptabilitas karir	340.861	0.000	Linear

Berdasarkan tabel 4.7 di atas hasil uji *linearity* diperoleh nilai signifikansi F sebesar 0.000 yang menunjukkan nilai tersebut lebih kecil

dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan terdapat hubungan yang linear antara variabel efikasi diri dan variabel adaptabilitas karir.

4.1.4 Hasil analisis uji hipotesis

Tabel 4.8 Hasil uji hipotesis

Variabel	R Square*	Kontribusi	F Change	Sig F*	Ket
Efikasi diri Terhadap Adaptabilitas Karir	0.450	45%	334.482	0.000	Signifikan

Berdasarkan tabel 4.8 di atas diperoleh *R Square* sebesar 0.450 dengan demikian menunjukkan kontribusi efikasi diri terhadap adaptabilitas karir mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar sebesar 45%. Kemudian nilai F sebesar sebesar 334.482 dengan nilai signifikansi F sebesar 0.000.

Sehingga berdasarkan nilai signifikansi tersebut nilai F lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 ($p=0.000$; $p < 0.05$). Nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel efikasi diri dapat menjadi prediktor terhadap adaptabilitas karir mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar.

Tabel 4.9 Hasil konstan dan koefisien regresi

Variabel	Constant*	B**	Nilai t	Sig**	Ket
Efikasi diri Terhadap Adaptabilitas Karir	38.865	1.896	11.614	0.000	Signifikan

Berdasarkan tabel 4.9 di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 38.865 dan nilai koefisien regresi sebesar 1.896. Sehingga persamaan regresi yang dapat

dibentuk yaitu adaptabilitas karir = 38.865 + 1.896 (efikasi diri) koefisien bernilai positif berarti ada arah pengaruh dimana semakin tinggi efikasi diri maka semakin tinggi adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar. Sebaliknya jika semakin tinggi adaptabilitas karir maka akan semakin tinggi efikasi diri pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar.

Berdasarkan hasil uji diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

$$\text{Adaptabilitas karir} = 38.865 + 1.896 (\text{efikasi diri})$$

4.2 Pembahasan

4.2.1 Gambaran efikasi diri pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar

Berdasarkan hasil analisis dari 410 responden diperoleh bahwa tingkat efikasi diri pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar menunjukkan sebagian besar atau dengan persentase tertinggi berada pada kategori rendah dengan persentase sebesar 41%. Kemudian kategori sedang 34%, kategori tinggi 13%, kategori sangat tinggi 10% dan kategori sangat rendah 2%.

Dari hasil tersebut menunjukkan tingkat efikasi diri yang bervariasi pada mahasiswa akhir di kota Makassar dengan dominasi pada kategori rendah atau dengan kata lain mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar memiliki efikasi diri yang rendah.

Kebervariasian tingkat efikasi diri tersebut didukung oleh beberapa penelitian di antaranya penelitian Ningrum & Ariati (2013) mengenai hubungan

efikasi diri dengan pengambilan keputusan karir pada mahasiswa semester akhir yang menunjukkan rata-rata berada pada kategori tinggi dengan persentase 56%.

Selain itu penelitian yang dilakukan Yuwanto, Mayangsari & Anward (2016) menunjukkan efikasi diri pada mahasiswa tingkat akhir yang sedang menyusun skripsi menunjukkan efikasi diri pada kategori sedang dengan persentase 79,6%.

Kebervariasian tingkat efikasi diri dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya Bandura (dalam Putri dan Fakhruddiana, 2018) menjelaskan efikasi diri individu dapat dipengaruhi oleh pengalaman keberhasilan terdahulu (*enactive mastery experience*), pengalaman orang lain (*vicarious experience*) dan persuasi verbal (*Verbal persuasion*).

4.2.2 Gambaran adaptabilitas karir mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar

Berdasarkan hasil analisis dari 410 responden diperoleh bahwa tingkat adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar menunjukkan sebagian besar atau dengan persentase tertinggi berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 43%. Kemudian kategori rendah 24%, kategori tinggi 20%, kategori sangat tinggi 7% dan kategori sangat rendah 6%.

Dari hasil tersebut menunjukkan tingkat adaptabilitas karir yang bervariasi pada mahasiswa akhir di kota Makassar dengan dominasi pada kategori sedang atau dengan kata lain mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar memiliki tingkat adaptabilitas karir yang sedang.

Terkait kebervariasian hasil tersebut terdapat beberapa penelitian terdahulu diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Giffari dan Suhariadi (2017) yang menunjukkan tingkat adaptabilitas karir mahasiswa psikologi tingkat akhir

berada pada kategori tinggi dengan persentase 68,1%. Selain itu penelitian Ramdhani, Budiamin dan Budiman (2018) juga menunjukkan tingkat adaptabilitas karir pada mahasiswa pendidikan manajemen bisnis dengan kategori sedang dengan persentase 70,8%.

Kebervariasian tingkat adaptabilitas karir dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain Febrianingrum & Wibowo (2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa ada hubungan positif signifikan yang sangat kuat antara *hardiness* dengan adaptabilitas karir. Penelitian Ulfah dan Akmal (2019) menunjukkan bahwa terdapat peran kepribadian proaktif terhadap adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir. Dan penelitian Giffari dan Suhariadi (2017) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *social support* terhadap adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir.

4.2.3 Pengaruh efikasi diri terhadap adaptabilitas karir mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri dapat menjadi prediktor adaptabilitas karir mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar. Hasil uji hipotesis diperoleh kontribusi sebesar 45% variabel efikasi diri terhadap variabel adaptabilitas karir artinya terdapat 55% kontribusi variabel lain diluar penelitian yang dilakukan yang dapat mempengaruhi adaptabilitas karir mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar.

Berdasarkan hasil analisis data juga diperoleh bahwa efikasi diri secara positif mempengaruhi adaptabilitas karir mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar. Artinya, semakin tinggi efikasi diri maka semakin tinggi adaptabilitas karir

mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar begitu pula sebaliknya. Maka dapat dikatakan bahwa efikasi diri merupakan faktor yang dapat mendorong mahasiswa tingkat akhir untuk mencapai adaptabilitas karir. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Artahayest (2021) yang menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara efikasi diri dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa akhir; Karacan-Ozdemir & Guneri (2017) yang menunjukkan hubungan yang kuat antara efikasi diri dan adaptabilitas karir; Hartono & Gunawan (2017) yang menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara efikasi diri mencari pekerjaan dengan adaptabilitas karir; Pango dan Wibowo (2020) yang menemukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *academic self efficacy* dengan adaptabilitas karir.

Efikasi yang tinggi dari individu akan menghasilkan adaptabilitas karir yang tinggi. Efikasi diri yang tinggi dapat dilihat berdasarkan aspek efikasi diri yaitu tingkat kesulitan tugas (*magnitude*) berkaitan dengan tingkat kesulitan tugas individu, kekuatan keyakinan (*strength*) yaitu berkaitan pada kekuatan serta keyakinan individu atas kemampuan yang dimilikinya dan generalitas (*generality*) yaitu berkaitan cakupan luas bidang tingkah laku yang di mana individu memiliki perasaan yakin akan kemampuan yang dimilikinya.

Terkait hal ini Savickas (dalam Lent dan Brown, 2012) mengungkapkan kepercayaan diri dalam adaptabilitas karir menunjukkan perasaan efikasi diri yaitu kemampuan individu untuk berhasil melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk membuat dan mengimplementasikan dengan tepat pilihan pendidikan dan kejuruan.

Wanberg dkk (2010) mengungkapkan ketika individu memiliki efikasi diri yang tinggi akan memiliki kemungkinan menyerah yang sangat kecil, bahkan akan berupaya meningkatkan kembali daya dan usahanya dalam meraih sesuatu. Isnain dan Nurwidawati (2018) mengungkapkan bahwa individu dengan kecenderungan efikasi diri yang rendah akan lebih fokus pada hambatan serta kegagalan khususnya pada saat merencanakan karirnya sehingga ia tidak mampu untuk menentukan pilihan karir yang tepat. Berdasarkan hasil diperoleh bahwa mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar berada pada kategori efikasi diri rendah atau dengan kata lain mahasiswa tingkat akhir rendah pada aspek-aspek efikasi diri.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti menemukan bahwa individu rendah pada perencanaan, pengambilan keputusan karir serta kurang percaya diri pada keputusan karirnya yang merupakan bagian penting pada adaptabilitas karir. Artinya, mahasiswa rendah pada kekuatan keyakinan akan kemampuan yang dimilikinya. Dimana hal tersebut dapat mempengaruhi adaptabilitas karir sehingga adanya perasaan kurang percaya diri untuk mencapai keberhasilan dalam melakukan kegiatan untuk mencapai karir yang telah dipilih.

4.2.4. Limitasi penelitian

Adapun keterbatasan pada penelitian ini terletak pada subjek penelitian. Hasil dari penelitian ini hanya dapat diberlakukan pada subjek penelitian mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa efikasi diri dapat menjadi prediktor terhadap adaptabilitas karir mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar dengan nilai kontribusi sebesar 45% dan arah pengaruh positif, artinya semakin tinggi efikasi diri maka semakin tinggi pula adaptabilitas karir mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar. Begitu pula sebaliknya, semakin tinggi adaptabilitas karir maka akan semakin tinggi pula efikasi diri mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar.

5.2 Saran

1. Bagi mahasiswa tingkat akhir, berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa efikasi diri menjadi variabel penting terhadap adaptabilitas karir mahasiswa tingkat akhir, sehingga perlu bagi mahasiswa untuk meningkatkan efikasi diri untuk meningkatkan adaptabilitas karir yang dapat membentuk kesiapan mahasiswa akhir untuk mempersiapkan serta membantu untuk menghadapi dunia kerja.
2. Bagi universitas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran terkait efikasi diri terhadap adaptabilitas karir pada mahasiswa untuk dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan peran efikasi diri terhadap peningkatan adaptabilitas karir mahasiswa.

3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk dapat melakukan pengembangan terkait penelitian serupa terkait efikasi diri dan adaptabilitas karir. Penelitian dapat dilakukan dengan meneliti variabel lain maupun variabel efikasi diri yang spesifik seperti efikasi diri mencari pekerjaan (*job search self efficacy*) yang akan lebih spesifik apabila digunakan pada subjek mahasiswa akhir yang akan memasuki dunia pekerjaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Alissa, S., & Akmal, S. Z. (2019). Career decision making self-efficacy mediator antara dukungan kontekstual dan adaptabilitas karier. *Jurnal Psikologi Pendidikan & Konseling: Jurnal Kajian Psikologi Pendidikan Dan Bimbingan Konseling*, 5(1), 1-9.
- Apriansyah, A., Hadiwinarto, H., & Mishbahuddin, A. (2018). Hubungan Antara Efikasi Diri dengan Kemampuan Pengambilan Keputusan Karir Siswa MAN 2 Kota Bengkulu. *Consilia: Jurnal Ilmiah Bimbingan dan Konseling*, 1(3), 1-11.
- Ardi, P., Trilolita, V., Astuti, E. S., & Sulisty, M. C. W. (2017). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Employee Engagement Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 52(1). 163-172.
- Arnett, J. J. (2014). *Emerging adulthood: The winding road from the late teens through the twenties*. New York: Oxford University Press.
- Artahayest, N. Y. (2021). Self-Efficacy With Career Adabtability For Final Students The SWCU Psychology Faculty. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 12(2).177-185
- Automation and the future of work in Indonesia (2019, 25 September) *McKinsey* [on-line] di akses pada tanggal 12 Mei 2022 dari <https://www.mckinsey.com/featured-insights/asia-pacific/automation-and-the-future-of-work-in-indonesia>
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman and Company.
- Dewi, R. P. (2017). Hubungan Efikasi Diri dengan Pengambilan Keputusan Karir pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 19(2), 87-99.
- Febrianingrum, D. W., & Wibowo, D. H. (2021). Hardiness Dan Adaptabilitas Karir. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 3(2), 103-110.
- Fiori, M., Bollmann, G., & Rossier, J. (2015). Exploring the path through which career adaptability increases job satisfaction and lowers job stress: The role of affect. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 113-121.
- Giffari, N., & Suhariadi, F. (2017). Pengaruh Social Support Terhadap Career Adaptability Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi Universitas Airlangga. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 6, 64-77.
- Hamzah, A. (2021). *Kematangan Karier Teori dan Pengukurannya*. Malang: CV Literasi Nusantara Abadi.

- Hanifah, T. N., Mulyadi, A., & Tanuatmodjo, H. (2017). Pengaruh self-efficacy terhadap kemandirian belajar siswa. *JPAK: Jurnal Pendidikan Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2), 107-116.
- Hartono, R. M., & Gunawan, W. (2017). Hubungan job search self-efficacy dengan career adaptability. *Jurnal Ilmiah Psikologi MIND SET*, 8(02), 78-90.
- Husna, H. A., & Mayangsari, M. D. (2017). Gambaran adaptabilitas karir pada siswa dengan gangguan low vision. *Ecopsy*, 4(2), 85-95.
- Isnain, M., & Nurwidawati, D. (2018). Hubungan antara efikasi diri dengan kematangan karir pada siswa kelas XI di SMKN 1 Surabaya. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(2), 1-7.
- Jatmika, D., & Linda, L. (2017). Gambaran kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir. *Psibernetika*, 8(2), 185-203.
- Jum'ati, N., & Wuswa, H. (2013). Stres Kerja (Occupational Stres) yang Mempengaruhi Kinerja Individu pada Dinas Kesehatan Bidang Pencegahan Pemberantasan Penyakit dan Penyehatan Lingkungan (P2P-PL) di Kabupaten Bangkalan. *Neo-Bis*, 7(2), 195-211.
- Karacan–Ozdemir, N., & Guneri, O. Y. (2017). The factors contribute to career adaptability of high-school students. *Eurasian Journal of Educational Research*, 16(67), 183-198.
- Khaerana, K. (2020). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (Kpud) Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen*, 5(1), 80-89.
- Koen, J., Klehe, U. C., & Van Vianen, A. E. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395-408.
- Koesmono, H. T. (2005). Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada sub sektor industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 7(2), 171-188.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2012). *Career development and counseling: putting theory and research to work*, (ed. 2). New Jersey: John Willey & Sons.
- Lestari, D. (2021). Pengaruh Adaptasi Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3). 1319-1330.
- Maddux, J. E. (1995). *Self-efficacy, adaptation, and adjustment: Theory, research, and application*. New York. Plenum Press.
- Manoppo, R. (2015). Pengaruh Displin Kerja, Motivasi Kerjadan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja pada TVRI Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3). 1220-1231.

- Ningrum, S. K., & Ariati, J. (2013). Hubungan antara efikasi diri dengan pengambilan keputusan karir pada mahasiswa semester akhir di fakultas ekonomika dan bisnis universitas diponegoro. *Jurnal empati*, 2(4), 456-464.
- Pango, W. M., & Wibowo, D. H. (2020). Relationship Of Academic Self Effication With Career Adaptability In Asrama School Students. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 11(2), 104-111.
- Patton, W., & McMahon, M. (2014). *Career development and systems theory: Connecting theory and practice (Vol. 6)*. Netherlands: Sense Publishers.
- Putri, F. A. R., & Fakhruddiana, F. (2018). Self-efficacy guru kelas dalam membimbing siswa slow learner. *JPK (Jurnal Pendidikan Khusus)*, 14(1), 1-8.
- Rahma, A. N. (2011). Hubungan efikasi diri dan dukungan sosial dengan penyesuaian diri remaja di panti asuhan. *Psikoislamika: Jurnal Psikologi dan Psikologi Islam*, 8(2), 231-246.
- Richardson, M. S. (1993). Work in people's lives: A location for counseling psychologists. *Journal of counseling psychology*, 40(4), 425-433.
- Rossier, J., Zecca, G., Stauffer, S. D., Maggiori, C., & Dauwalder, J. P. (2012). Career Adapt-Abilities Scale in a French-speaking Swiss sample: Psychometric properties and relationships to personality and work engagement. *Journal of Vocational behavior*, 80(3), 734-743.
- Rustanto, A. E. (2017). Kepercayaan diri dan efikasi diri terhadap kematangan karir mahasiswa di politeknik LP3I Jakarta Kampus Jakarta Utara. *Jurnal Lentera Bisnis*, 5(2), 1-11.
- Santrock, J. W. (2012). *Life Span Developmente edisi ke tiga belas jilid II*. Jakarta: Penerbit Erlanga.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The career development quarterly*, 45(3), 247-259.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of vocational behavior*, 80(3), 661-673.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Sulistiani, W., & Rahmania, A. M. (2021). Hubungan Optimisme Dengan Career Adaptability Mahasiswa Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Psikologi Talenta*, 7(1), 36-43.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of vocational behavior*, 16(3), 282-298.

- The Future of Jobs Report 2020 (2020, 10 Oktober) *World Economic Forum* [online] di akses pada tanggal 14 Mei 2022 dari <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>
- Tladinyane, R., & Van der Merwe, M. (2016). Career adaptability and employee engagement of adults employed in an insurance company: An exploratory study. *SA Journal of Human Resource Management, 14*(1), 1-9.
- Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Plewa, C. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior, 84*(1), 39-48.
- Ulfah, F., & Akmal, S. Z. (2019). Peran Kepribadian Proaktif terhadap Adaptabilitas Karier pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *Intuisi: Jurnal Psikologi Ilmiah, 11*(1), 45-54.
- Wanberg, C. R., Zhu, J., & Hooft, E. A. J. V. (2010). The job search grind: Perceived progress, self-reactions, and selfregulation of search effort. *Academy of Management Journal, 55*(4), 788-807.
- Wang, Z., & Fu, Y. (2015). Social Support, Social Comparison, and Career Adaptability: A Moderated Mediation Model. *Social Behavior and Personality: An International Journal, 43*(4), 649–659.
- Wendlandt, N. M., & Rochlen, A. B. (2008). Addressing the college-to-work transition: Implications for university career counselors. *Journal of Career Development, 35*(2), 151-165.
- Yulyani, R. D. (2021). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kemandirian Belajar Dengan Motivasi Belajar Sebagai Variabel Intervening. *Al-Bahtsu: Jurnal Penelitian Pendidikan Islam, 6*(1). 50-56.
- Yuwanto, D., Mayangsari, M. D., & Anward, H. H. (2016). Hubungan efikasi diri dengan kesiapan kerja pada mahasiswa yang sedang mempersiapkan skripsi. *Jurnal Ecopsy, 1*(4).



LAMPIRAN 1

SKALA PENELITIAN

A. Tampilan form demografi

Skala Penelitian Psikologi x +

s/d/e/1FAIpQLSd6ro4LIH9S6UQ1bgTjqDZ_nq_F4f6oZPFHMd8ke2IOmZ2fGg/viewform



Skala Penelitian Psikologi

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh
Selamat pagi/siang/sore/malam
Salam sejahtera untuk kita semua.

Perkenalkan saya **Muh Ibing Purnama**, Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar. Saat ini sedang melakukan pengambilan data untuk keperluan penyelesaian tugas akhir **SKRIPSI**. Pada kesempatan ini saya meminta kesediaan saudara(i) untuk mengisi skala penelitian ini.

Adapun kriteria responden yaitu:

1. Berstatus mahasiswa(i) aktif (S1) di kota Makassar (Universitas Negeri maupun swasta)
2. Merupakan mahasiswa akhir (semester 7 sampai dengan 14).

Dalam penelitian ini seluruh data yang Saudara(i) berikan akan dijamin kerahasiaannya dan sepenuhnya digunakan hanya untuk keperluan penelitian.

Skala Penelitian Psikologi x +

forms/d/e/1FAIpQLSd6ro4LIH9S6UQ1bgTjqDZ_nq_F4f6oZPFHMd8ke2IOmZ2fGg/formResponse

Identitas Responden

Silahkan Saudara(i) mengisi form identitas terlebih dahulu

Nama (Boleh Inisial) *

Jawaban Anda

Jenis Kelamin *

Laki-Laki

Perempuan

Usia *

Usia Saudara(i). Contoh: 22

Jawaban Anda

B. Tampilan form skala adaptabilitas karir

Skala Penelitian Psikologi x +
ms/d/e/1FAIpQLSd6ro4LIH9S6UQ1bgTjqDZ_nq_F4f6oZPfHMd8ke2IOmZ2fGg/formResponse

FORM SKALA 1

PETUNJUK PENGISIAN:

Berikut terdapat 24 pernyataan, pada setiap pernyataan terdapat 5 pilihan alternatif jawaban yaitu:

- Sangat Sesuai (SS)
- Sesuai (S)
- Cukup Sesuai (CS)
- Tidak Sesuai (TS)
- Sangat Tidak Sesuai (STS)

Pada setiap jawaban tidak ada benar atau salah oleh karena itu Saudara(i) dimohon untuk mengisi dengan sejujurnya dan apa adanya sesuai dengan kondisi/keadaan Saudara(i) saat ini. Tugas Saudara(i) baca setiap pernyataan lalu pilih salah satu pilihan alternatif jawaban yaitu:

- **Sangat Sesuai (SS)** : Jika saudara(i) merasa Sangat Sesuai atau sebagian besar Sangat Sesuai dengan pernyataan.
- **Sesuai (S)** : Jika saudara(i) merasa Sesuai atau sebagian besar Sesuai dengan pernyataan.
- **Cukup Sesuai (CS)** : Jika saudara(i) merasa Cukup Sesuai dengan pernyataan.
- **Tidak Sesuai (TS)** : Jika saudara(i) merasa Tidak Sesuai atau sebagian besar Tidak Sesuai dengan pernyataan.

Skala Penelitian Psikologi x +
ms/d/e/1FAIpQLSd6ro4LIH9S6UQ1bgTjqDZ_nq_F4f6oZPfHMd8ke2IOmZ2fGg/formResponse

1. Saya memikirkan seperti apa saya di masa depan *

Sangat Sesuai

Sesuai

Cukup Sesuai

Tidak Sesuai

Sangat Tidak Sesuai

2. Saya menyadari bahwa pilihan saya pada saat ini akan membentuk masa depan saya *

Sangat Sesuai

Sesuai

Cukup Sesuai

Tidak Sesuai

Sangat Tidak Sesuai

C. Tampilan form skala efikasi diri

Skala Penelitian Psikologi

FORM SKALA 2

PETUNJUK PENGISIAN:

Berikut terdapat 10 pernyataan, pada setiap pernyataan terdapat 4 pilihan alternatif jawaban yaitu:

- Sangat Setuju (SS)
- Setuju (S)
- Tidak Setuju (TS)
- Sangat Tidak Setuju (STS)

Pada setiap jawaban tidak ada benar atau salah oleh karena itu Saudara(i) dimohon untuk mengisi dengan sejujurnya dan apa adanya sesuai dengan kondisi/keadaan Saudara(i) saat ini. Tugas Saudara(i) baca setiap pernyataan lalu pilih salah satu pilihan alternatif jawaban yaitu:

- **Sangat Setuju (SS)** : Jika saudara(i) merasa Sangat Setuju atau sebagian besar Sangat Setuju dengan pernyataan.
- **Setuju (S)** : Jika saudara(i) merasa Setuju atau sebagian besar Setuju dengan pernyataan.
- **Tidak Setuju (TS)** : Jika saudara(i) merasa Tidak Setuju atau sebagian besar Tidak Setuju dengan pernyataan.
- **Sangat Tidak Setuju (STS)** : Jika saudara(i) merasa Sangat Tidak Setuju atau sebagian besar Sangat Tidak Setuju dengan pernyataan.

Silakan mengisi.

Skala Penelitian Psikologi

1. Saya dapat selalu menyelesaikan masalah yang sulit jika saya berusaha keras *

Sangat Setuju

Setuju

Tidak Setuju

Sangat Tidak Setuju

2. Saya mampu mencari cara untuk menyelesaikan masalah jika ada sesuatu yang menghambat tujuan saya *

Sangat Setuju

Setuju

Tidak Setuju

Sangat Tidak Setuju



LAMPIRAN 2

TABULASI DATA

A. Demografi

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
1	NO	Jenis Kelamin	Usia	Asal Daerah	Universitas	Status Universitas	Fakultas	Prodi/Jurusan	Semester
2	1	1	2	2	1	2	1	1	2
3	2	2	2	1	1	2	2	10	2
4	3	2	3	2	1	2	1	1	1
5	4	2	1	1	1	2	1	1	1
6	5	2	1	1	1	2	1	1	1
7	6	2	1	1	1	2	1	1	1
8	7	2	1	1	1	2	1	1	1
9	8	1	3	1	2	2	4	7	2
10	9	2	1	1	1	2	1	1	1
11	10	2	1	1	1	2	1	1	1
12	11	1	1	1	1	2	1	1	1
13	12	2	1	1	1	2	1	1	2
14	13	2	3	1	1	1	4	7	2
15	14	1	2	2	2	2	4	7	2
16	15	2	2	2	1	2	1	1	2
17	16	1	2	2	2	2	4	7	2
18	17	2	1	1	3	1	2	5	1
19	18	2	1	1	1	2	1	1	1
20	19	2	2	2	4	2	11	4	2
21	20	1	2	1	1	2	2	10	2
22	21	2	2	2	1	2	1	1	2
23	22	2	2	1	1	2	1	1	2
24	23	2	1	1	1	2	1	1	1

B. Data adaptabilitas karir

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA
1	NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	SKOR TOTAL Adaptabilitas Kairi(Y)	KATEGOR I
2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	116	4
3	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	119	5
4	3	3	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	113	4
5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4	3	4	3	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	106	4
6	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94	2
7	6	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	2	3	4	4	2	3	3	3	78	1
8	7	4	5	3	4	3	5	4	4	4	3	2	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	85	2
9	8	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	107	4
10	9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93	2
11	10	4	5	4	5	3	5	4	5	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	92	2
12	11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	92	2
13	12	5	4	3	2	1	5	5	4	4	3	3	2	2	1	1	5	5	5	4	4	4	3	3	3	81	1
14	13	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	99	3
15	14	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	110	4
16	15	3	4	3	3	2	5	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	72	1
17	16	5	5	4	4	3	5	5	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	96	3
18	17	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	5	4	5	4	4	3	3	3	4	5	102	3
19	18	3	4	3	3	2	4	4	2	4	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	80	1
20	19	5	3	5	3	4	5	4	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	4	3	5	4	5	5	5	105	3
21	20	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95	3
22	21	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	2	4	4	5	4	4	4	5	103	3
23	22	4	4	3	5	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	102	3
24	23	5	5	3	5	4	4	2	4	5	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	86	2
25	24	3	3	5	4	3	5	5	4	5	4	2	4	3	5	4	4	4	5	3	3	4	4	5	5	96	3

C. Data skala efikasi diri

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
1	NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	SKOR TOTAL Efikasi Diri (X)	KATEGORI
2	1	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38	4
3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5
5	4	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	34	3
6	5	3	3	2	2	3	4	2	2	3	3	27	2
7	6	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	25	1
8	7	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	28	2
9	8	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	33	3
10	9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2
11	10	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	31	3
12	11	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	28	2
13	12	4	3	2	1	4	4	3	3	2	2	28	2
14	13	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	28	2
15	14	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32	3
16	15	3	2	1	3	2	4	3	2	3	2	25	1
17	16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2
18	17	4	3	2	3	3	3	4	4	4	3	33	3
19	18	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29	2
20	19	4	4	3	4	2	4	2	2	3	3	31	3
21	20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31	3
22	21	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	34	3
23	22	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	36	4
24	23	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	28	2
25	24	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	35	4
26	25	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38	4
27	26	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	32	3
28	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31	3
29	28	3	3	2	4	3	3	4	4	3	4	33	3

demografi

efikasi diri

Adaptabilitas karir



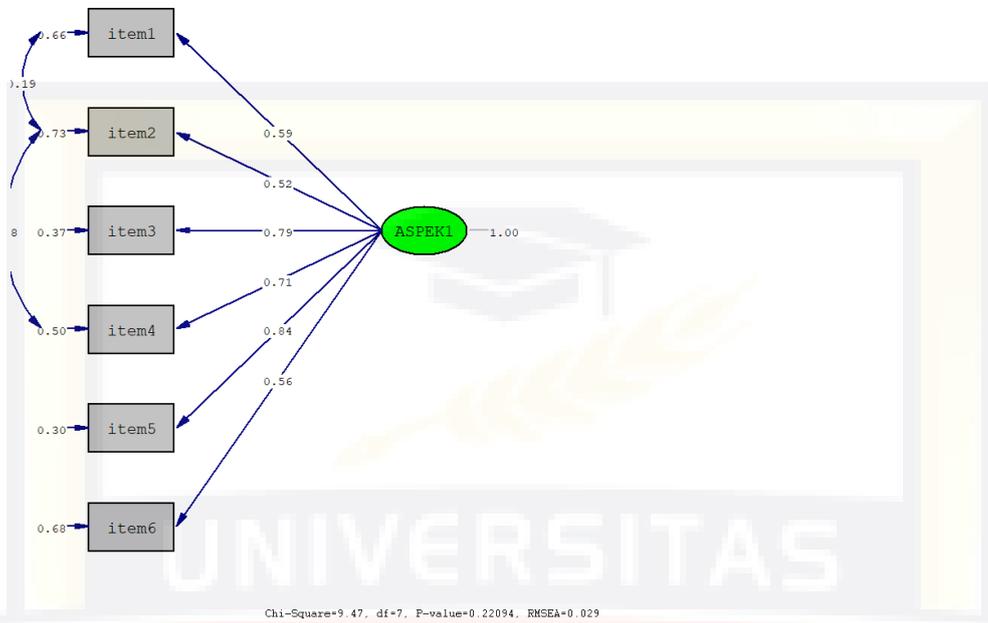


UNIVERSITAS

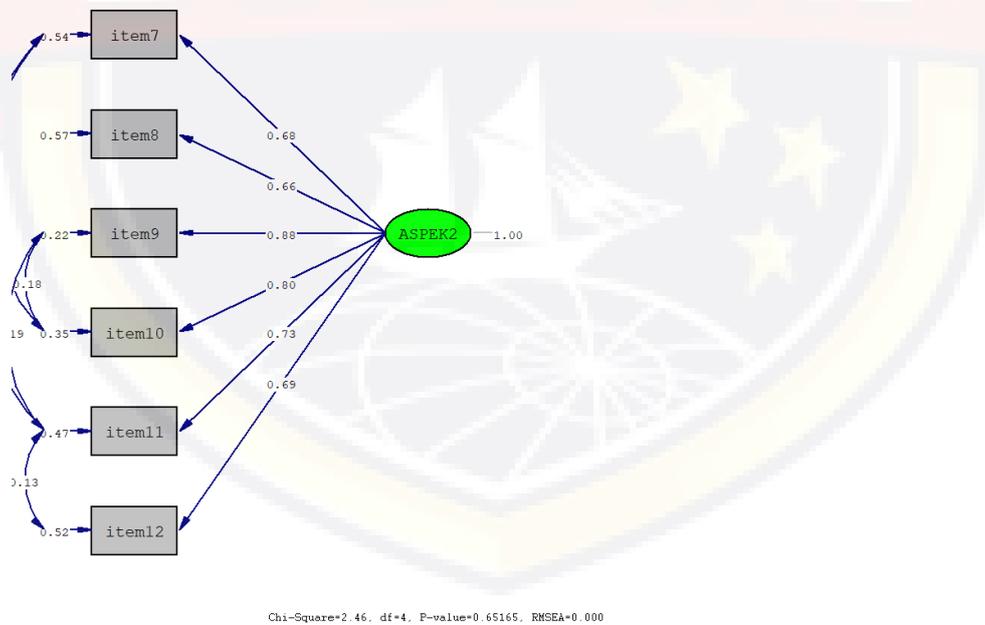
LAMPIRAN 3
HASIL UJI VALIDITAS KONSTRUK

A. Hasil validitas konstruk adaptabilitas karir

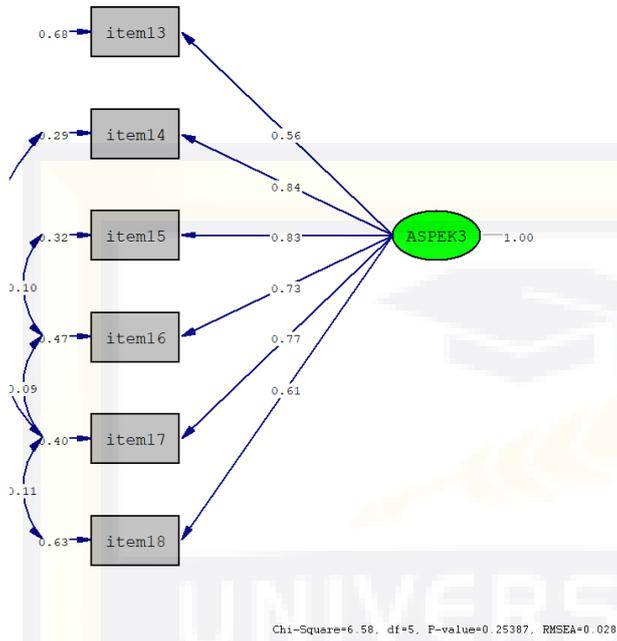
1. Path diagram aspek *Career Concern*



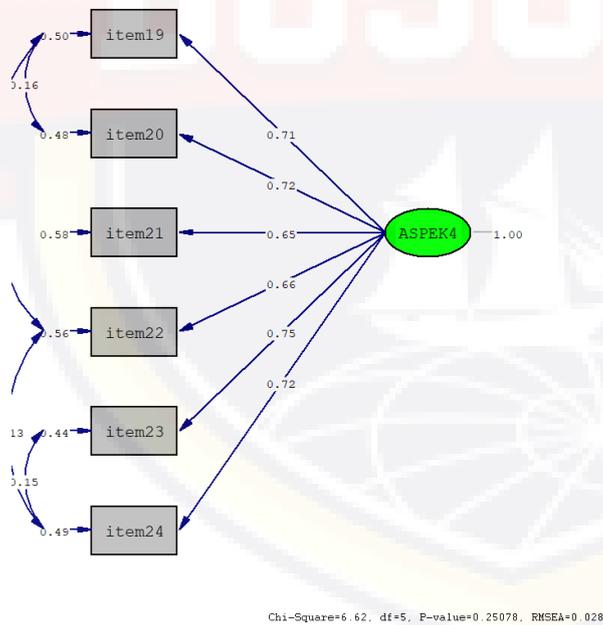
2. Path diagram aspek *Career Control*



3. Path diagram aspek *Career Curiosity*



4. Path diagram aspek *Career Confidence*



B. Properti psikometrik skala adaptabilitas karir

ASPEK 1

LAMBDA-X

	ASPEK1
item1	0.587 (0.048) 12.236
item2	0.517 (0.050) 10.364
item3	0.794 (0.044) 18.132
item4	0.710 (0.046) 15.587
item5	0.838 (0.043) 19.528

item6	0.564 (0.048) 11.666
-------	----------------------------

ASPEK 2

LAMBDA-X

	ASPEK2
item7	0.680 (0.047) 14.553
item8	0.658 (0.045) 14.769
item9	0.880 (0.044) 20.151
item10	0.804 (0.048) 16.754
item11	0.726 (0.049) 14.931
item12	0.691 (0.045) 15.315

ASPEK 3

LAMBDA-X

	ASPEK3

item13	0.564 (0.048) 11.833
item14	0.840 (0.044) 19.160
item15	0.826 (0.044) 18.842
item16	0.727 (0.047) 15.483
item17	0.770 (0.047) 16.277
item18	0.611 (0.048) 12.846

ASPEK 4

LAMBDA-X

	ASPEK4

item19	0.709 (0.050) 14.227
item20	0.721 (0.047) 15.274
item21	0.651 (0.047) 13.820
item22	0.664 (0.049) 13.575
item23	0.745 (0.047) 15.919
item24	0.718 (0.050) 14.337

C. Blue Print skala adaptabilitas karir setelah uji validitas konstruk

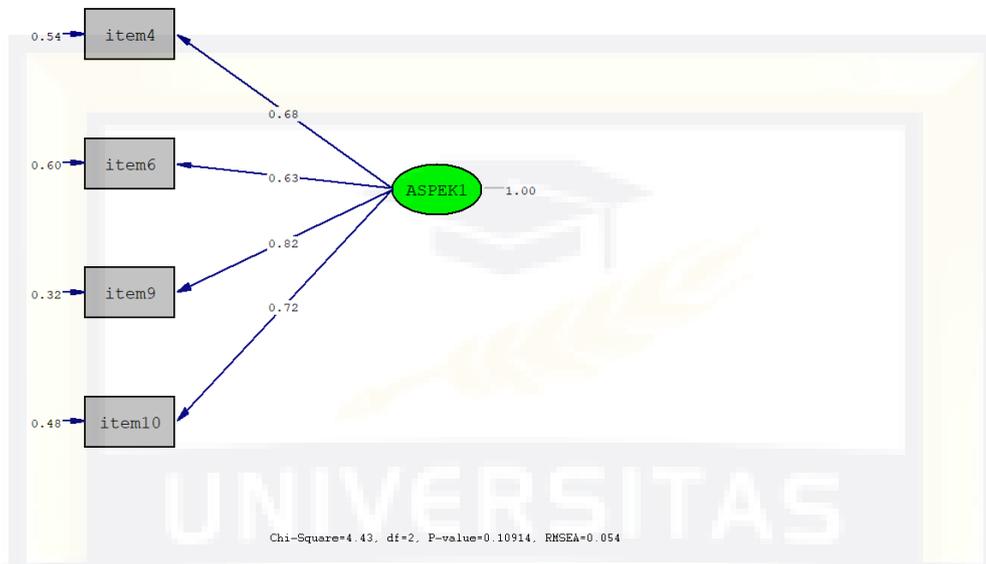
Dimensi	Indikator	No. Item		Jumlah item
		Fav	Unfav	
<i>Career Concern</i>	Melakukan perencanaan dan pertimbangan terhadap pilihan karir yang akan di ambil.	1, 2, 3, 4, 5, 6	-	6
<i>Career Control</i>	Melakukan berbagai upaya, disiplin dan gigih.	7, 8, 9, 10, 11, 12	-	6
<i>Career Curiosity</i>	Menanyakan berbagai hal dan melakukan eksplorasi yang menunjang karirnya.	13, 14, 15, 16, 17, 18	-	6
<i>Career Confidence</i>	Selalu berjuang, panyang menyerah dan tekun.	19, 20, 21, 22, 23, 24	-	6
Jumlah item		24	0	24

BOSOWA

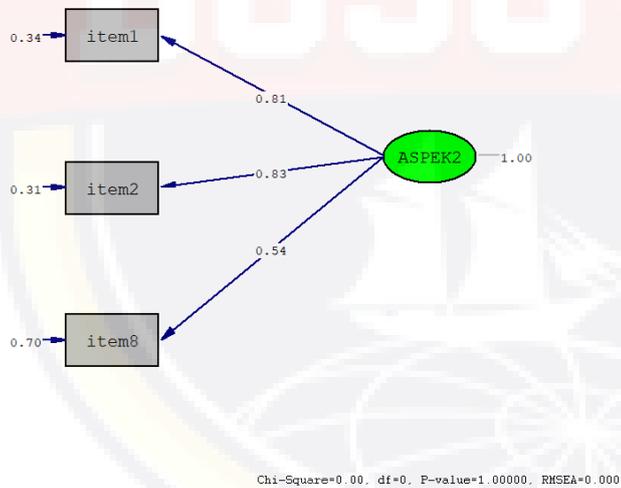


A. Hasil validitas kontrak Adaptabilitas karir

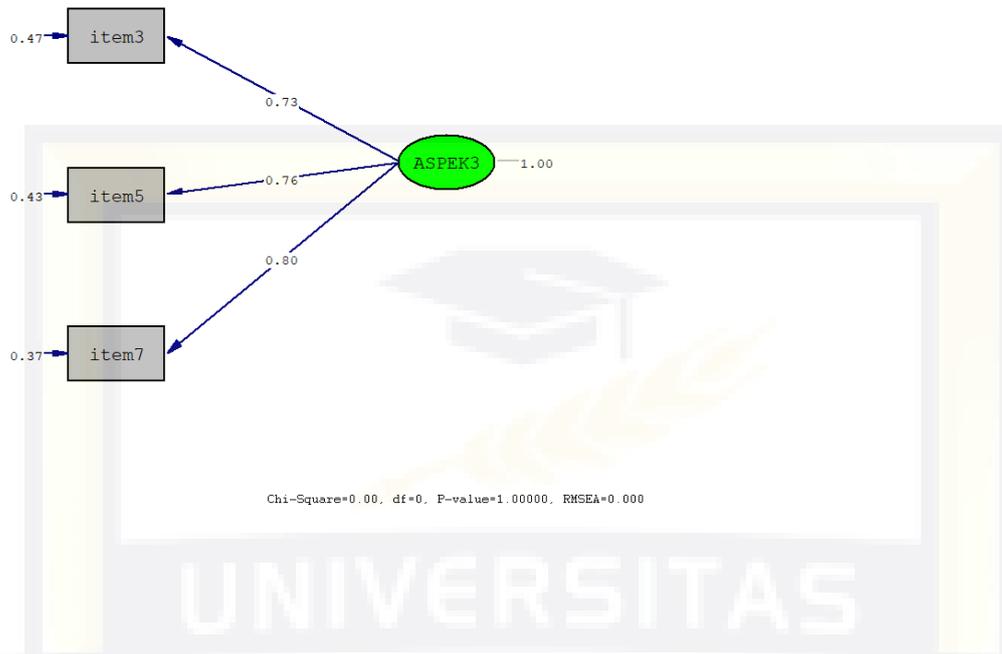
1. Path diagram aspek *Level*



2. Path diagram aspek *Strenght*



3. Path diagram aspek *Generality*



B. Properti Psikometrik skala efikasi diri

ASPEK 1

LAMBDA-X

	ASPEK1
item4	0.681 (0.048) 14.305
item6	0.632 (0.048) 13.068
item9	0.823 (0.046) 18.072
item10	0.720 (0.047) 15.318

ASPEK 2

LAMBDA-X

	ASPEK2
item1	0.812 (0.051) 15.879
item2	0.833 (0.051) 16.244
item8	0.543 (0.050) 10.859

ASPEK 3

LAMBDA-X

	ASPEK3
item3	0.727 (0.048) 15.210
item5	0.758 (0.048) 15.897
item7	0.796 (0.048) 16.757

C. Blue print skala efikasi diri setelah uji validitas kontrak

Dimensi	Indikator	No. Item		Jumlah Item
		Fav	Unfav	
<i>Level</i>	Keyakinan individu pada kemampuan yang dimiliki berdasarkan tingkat kesukaran tugas.	6, 9	-	4
	Perilaku yang dipilih individu dalam menghadapi tingkat kesukaran tugas.	4, 10	-	
<i>Strenght</i>	Tingkat kekuatan keyakinan individu pada kemampuan yang dimiliki.	8, 2, 1	-	3
<i>Generality</i>	Keyakinan individu pada kemampuan yang dimiliki dalam melaksanakan tugas.	5, 7, 3	-	3
	Jumlah aitem			10



UNIVERSITAS

LAMPIRAN 4

HASIL UJI RELIABILITAS



BOSOWA

A. Hasil Uji Reliabilitas Skala Adaptabilitas Karir

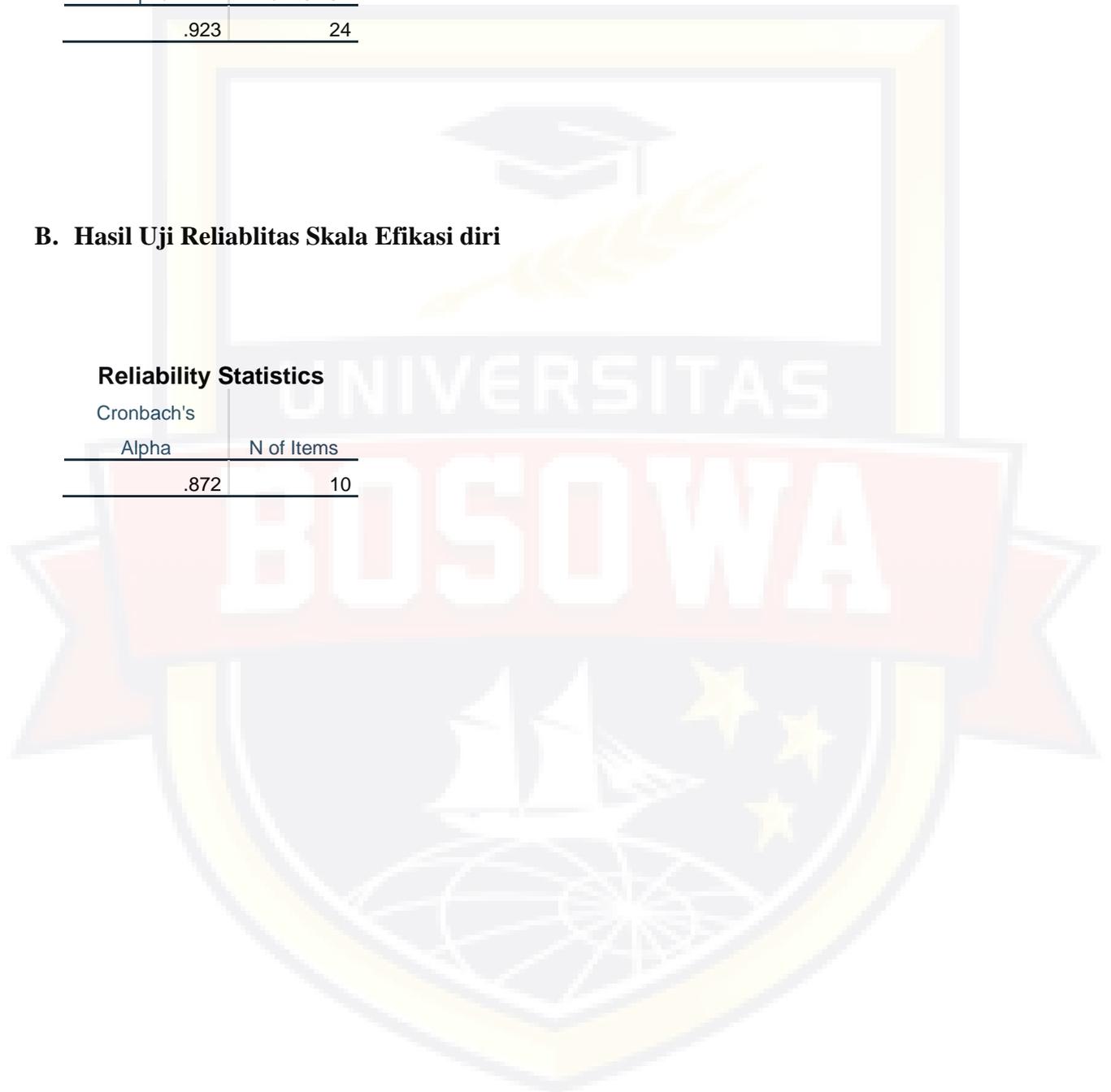
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.923	24

B. Hasil Uji Reliabilitas Skala Efikasi diri

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	10





UNIVERSITAS

LAMPIRAN 5

**HASIL ANALISIS VARIABEL BERDASARKAN
DEMOGRAFI**



DOSTOYEVSKAYA

A. Hasil analisis crosstab variabel adaptabilitas karir

Jenis Kelamin * Tingat Adaptabilitas Karir Crosstabulation

Count

		Tingat Adaptabilitas Karir					Total
		Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	
Jenis Kelamin	Laki-Laki	6	29	58	31	10	134
	Perempuan	18	68	117	53	20	276
Total		24	97	175	84	30	410

Usia * Tingat Adaptabilitas Karir Crosstabulation

Count

		Tingat Adaptabilitas Karir					Total
		Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	
Usia	Usia 19-21	13	33	71	28	16	161
	Usia 22-24	11	56	87	41	11	206
	Usia 25 >	0	8	17	15	3	43
Total		24	97	175	84	30	410

Asal Daerah * Tingat Adaptabilitas Karir Crosstabulation

Count

		Tingat Adaptabilitas Karir					Total
		Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	
Asal Daerah	Sulawesi selatan	19	73	128	56	21	297
	Luar Sulawesi selatan	5	24	47	28	9	113
Total		24	97	175	84	30	410

Universitas * Tingat Adaptabilitas Karir Crosstabulation

Count

		Tingat Adaptabilitas Karir					Total	
		Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi		
Universitas	Universitas Bosowa Makassar	9	27	29	9	5	79	
	Yayasan Pendidikan Ujung Pandang	1	5	12	6	4	28	
	Universitas Hasanuddin	0	3	8	3	0	14	
	Universitas Islam Makassar	1	12	19	11	1	44	
	Universitas Muslim Indonesia	3	10	18	11	3	45	
	UIN Alauddin Makassar	5	10	27	19	4	65	
	Universitas Muhammadiyah Makassar	3	12	19	7	4	45	
	Universitas Negeri Makassar	1	13	24	9	4	51	
	Universitas Megarezky Makassar	1	3	17	6	3	30	
	Lainnya	0	2	2	3	2	9	
	Total		24	97	175	84	30	410

Status Universitas * Tingat Adaptabilitas Karir Crosstabulation

Count

		Tingat Adaptabilitas Karir					Total
		Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	
Status Universitas	Negeri	6	28	62	32	8	136
	Swasta	18	69	113	52	22	274
Total		24	97	175	84	30	410

Fakultas * Tingat Adaptabilitas Karir Crosstabulation

Count

		Tingat Adaptabilitas Karir					Total
		Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	
Fakultas	Fakultas Psikologi	8	24	23	7	2	64
	Fakultas teknik	3	10	19	4	4	40
	Fakultas Pertanian	1	8	14	9	1	33
	Fakultas ekonomi	3	7	8	7	4	29
	Fakultas Ushuluddin dan filsafat	2	4	10	11	3	30
	Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan	2	16	30	11	6	65
	Fakultas Adab dan Humaniora	1	4	10	5	1	21
	Fakultas agama islam	1	3	5	4	1	14
	Fakultas Farmasi	1	1	10	4	0	16
	Fakultas MIPA	1	6	14	10	1	32
	Lainnya	1	14	32	12	7	66
Total		24	97	175	84	30	410

Prodi/Jurusan * Tingat Adaptabilitas Karir Crosstabulation

Count

		Tingat Adaptabilitas Karir					Total
		Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	
Prodi/Jurusan	Psikologi	8	25	24	7	2	66
	Farmasi	2	5	22	14	1	44
	Agribisnis	0	5	9	6	1	21
	Sastra Inggris	1	7	8	1	0	17
	Informatika	1	6	5	2	1	15
	Bahasa inggris	0	6	7	2	2	17
	Akuntansi	1	2	2	4	3	12
	Manajemen	2	4	4	3	1	14
	agroteknologi	1	3	3	3	0	10
	Lainnya	8	34	91	42	19	194
Total		24	97	175	84	30	410

Semester * Tingat Adaptabilitas Karir Crosstabulation

Count

		Tingat Adaptabilitas Karir					Total
		Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	
Semester	Semester 7	11	36	65	32	18	162
	Semester 8	8	30	62	19	10	129
	Semester 9	4	21	19	12	2	58
	Semester 10	1	4	12	10	0	27
	Semester 11	0	4	11	6	0	21
	Semester 12	0	0	1	2	0	3
	Semester 13	0	2	5	3	0	10
Total		24	97	175	84	30	410

B. Hasil analisis crosstab variabel efikasi diri

Jenis Kelamin * Tingkat Efikasi Diri Crosstabulation

Count

		Tingkat Efikasi Diri					Total
		Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	
Jenis Kelamin	Laki-Laki	2	43	52	22	15	134
	Perempuan	6	124	88	31	27	276
Total		8	167	140	53	42	410

Usia * Tingkat Efikasi Diri Crosstabulation

Count

		Tingkat Efikasi Diri					Total
		Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	
Usia	Usia 19-21	3	70	54	20	14	161
	Usia 22-24	4	80	76	24	22	206
	Usia 25 >	1	17	10	9	6	43
Total		8	167	140	53	42	410

Asal Daerah * Tingkat Efikasi Diri Crosstabulation

Count

		Tingkat Efikasi Diri					Total
		Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	
Asal Daerah	Sulawesi selatan	5	129	96	38	29	297
	Luar Sulawesi selatan	3	38	44	15	13	113
Total		8	167	140	53	42	410

Universitas * Tingkat Efikasi Diri Crosstabulation

Count

		Tingkat Efikasi Diri					Total
		Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	
Universitas	Universitas Bosowa Makassar	4	39	21	6	9	79
	Yayasan Pendidikan Ujung Pandang	0	5	16	2	5	28
	Universitas Hasanuddin	0	5	5	3	1	14
	Universitas Islam Makassar	0	19	14	8	3	44
	Universitas Muslim Indonesia	1	22	12	6	4	45
	UIN Alauddin Makassar	0	27	21	8	9	65
	Universitas Muhammadiyah Makassar	0	18	20	6	1	45
	Universitas Negeri Makassar	2	21	14	10	4	51
	Universitas Megarezky Makassar	1	9	13	4	3	30
	Lainnya	0	2	4	0	3	9
	Total		8	167	140	53	42

Status Universitas * Tingkat Efikasi Diri Crosstabulation

Count

		Tingkat Efikasi Diri					Total
		Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	
Status Universitas	Negeri	2	56	42	21	15	136
	Swasta	6	111	98	32	27	274
Total		8	167	140	53	42	410

Fakultas * Tingkat Efikasi Diri Crosstabulation

Count

		Tingkat Efikasi Diri					Total
		Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	
Fakultas	Fakultas Psikologi	5	32	16	7	4	64
	Fakultas teknik	0	18	17	0	5	40
	Fakultas Pertanian	0	17	11	4	1	33
	Fakultas ekonomi	1	10	9	5	4	29
	Fakultas Ushuluddin dan filsafat	0	10	8	5	7	30
	Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan	2	22	28	7	6	65
	Fakultas Adab dan Humaniora	0	10	8	2	1	21
	Fakultas agama islam	0	2	8	4	0	14
	Fakultas Farmasi	0	6	6	2	2	16
	Fakultas MIPA	0	14	8	7	3	32
	Lainnya	0	26	21	10	9	66
Total		8	167	140	53	42	410

Prodi/Jurusan * Tingkat Efikasi Diri Crosstabulation

Count

		Tingkat Efikasi Diri					Total
		Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	
Prodi/Jurusan	Psikologi	5	33	17	7	4	66
	Farmasi	0	18	13	8	5	44
	Agribisnis	0	10	7	3	1	21
	Sastra Inggris	0	7	8	2	0	17
	Informatika	0	8	5	0	2	15
	Bahasa Inggris	0	2	11	2	2	17
	Akuntansi	0	6	3	1	2	12
	Manajemen	1	2	5	4	2	14
	agroteknologi	0	7	2	1	0	10
	Lainnya	2	74	69	25	24	194
Total		8	167	140	53	42	410

Semester * Tingkat Efikasi Diri Crosstabulation

Count

		Tingkat Efikasi Diri					Total
		Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	
Semester	Semester 7	3	66	54	18	21	162
	Semester 8	5	50	45	16	13	129
	Semester 9	0	24	22	8	4	58
	Semester 10	0	12	12	3	0	27
	Semester 11	0	9	3	6	3	21
	Semester 12	0	2	1	0	0	3
	Semester 13	0	4	3	2	1	10
Total		8	167	140	53	42	410



LAMPIRAN 6

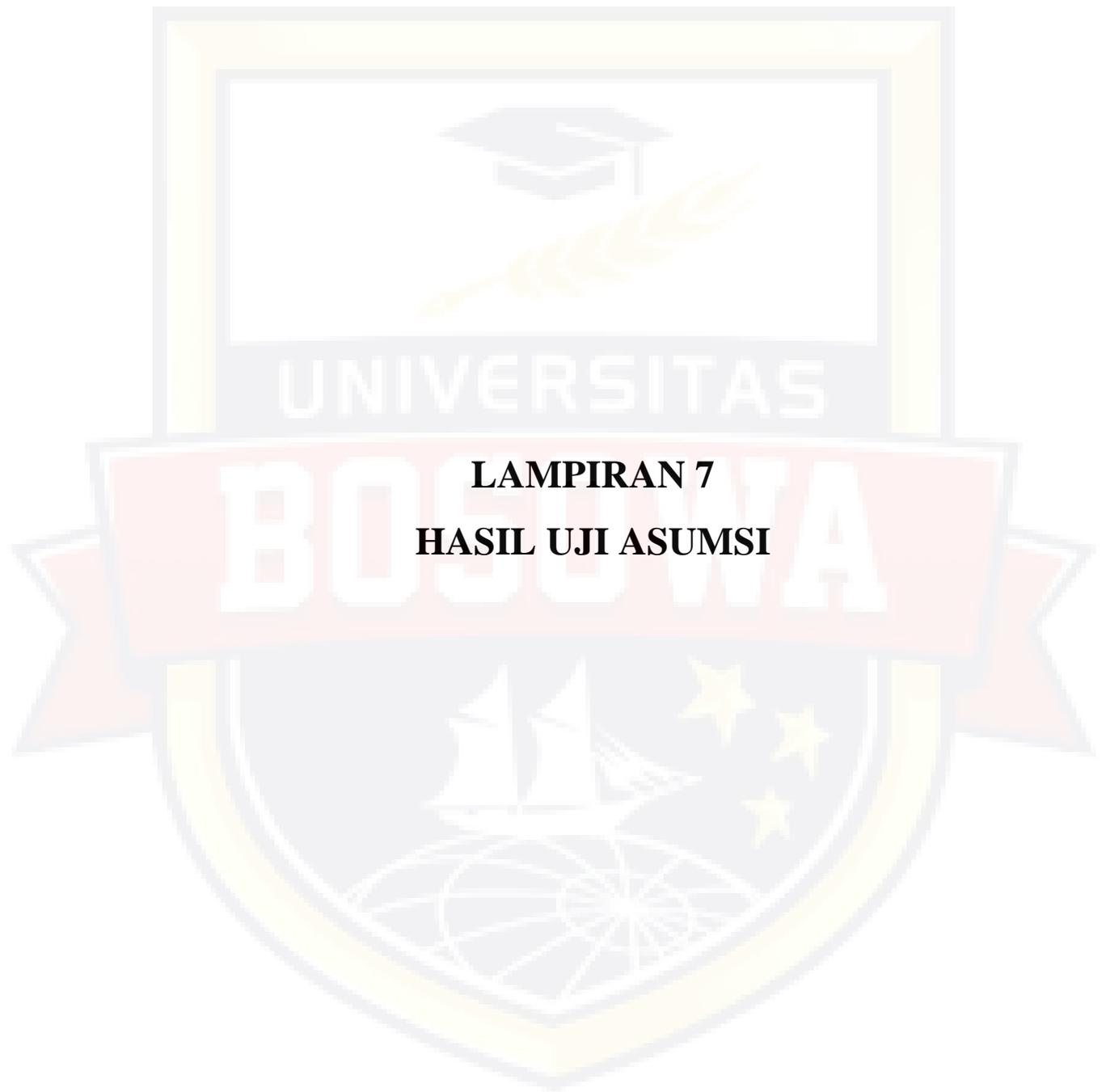
**HASIL ANALISIS VARIABEL BERDASARKAN
TINGKAT SKOR**

A. Tingkat Skor Adaptabilitas Karir Berdasarkan Kategori

TINGKAT SKOR BERDASARKAN KATEGORI		
Kategori	Jumlah	Prentase
Sangat Rendah	24	6%
Rendah	97	24%
Sedang	175	43%
Tinggi	84	20%
Sangat Tinggi	30	7%
Total	410	100%

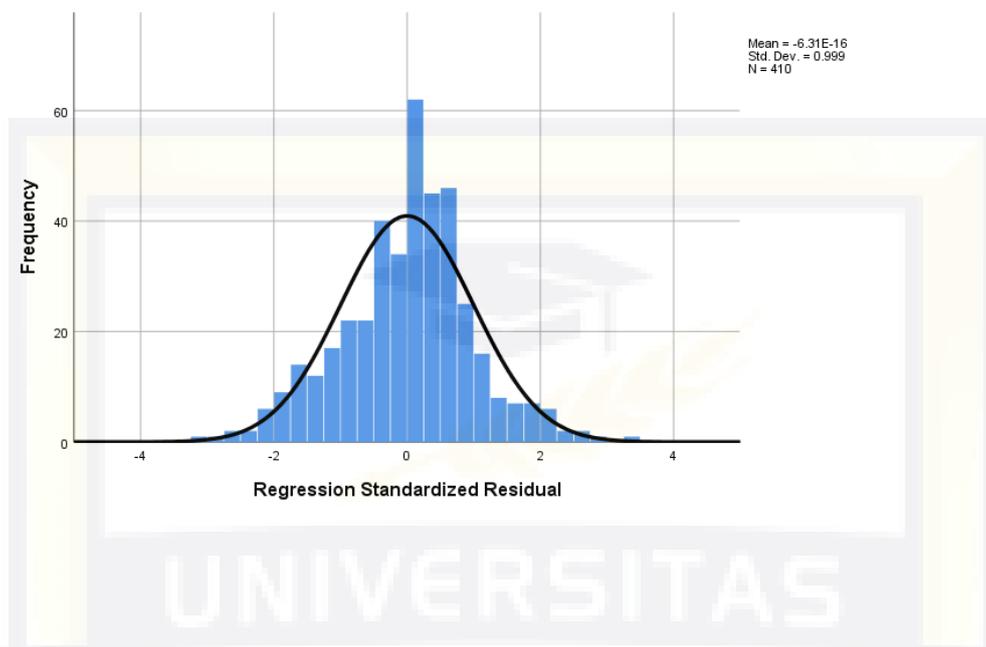
B. Tingkat Skor Efikasi Diri Berdasarkan Kategori

TINGKAT SKOR BERDASARKAN KATEGORI		
Kategori	Jumlah	Prentase
Sangat Rendah	8	2%
Rendah	167	41%
Sedang	140	34%
Tinggi	53	13%
Sangat Tinggi	42	10%
Total	410	100%



LAMPIRAN 7
HASIL UJI ASUMSI

A. Hasil Uji Normalitas



B. Hasil uji linearitas

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Keptabilitas Karir * between Groups (combined)	22079.925	15	1471.995	24.176	.000
Efikasi Diri	20753.749	1	20753.749	340.861	.000
Deviation from Linearity	1326.176	14	94.727	1.556	.089
within Groups	23989.199	394	60.886		
Total	46069.124	409			



LAMPIRAN 8

HASIL UJI HIPOTESIS

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	20753.749	1	20753.749	334.482	.000 ^b
Residual	25315.376	408	62.047		
Total	46069.124	409			

Dependent Variable: Adaptabilitas Karir

Predictors: (Constant), Efikasi Diri

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.671 ^a	.450	.449	7.877

Predictors: (Constant), Efikasi Diri

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	38.865	3.346		11.614	.000
Efikasi Diri	1.896	.104	.671	18.289	.000

Dependent Variable: Adaptabilitas Karir