



**PENGARUH *INTERNAL LOCUS OF CONTROL*, DUKUNGAN SOSIAL,
EFIKASI DIRI, DAN KETERLIBATAN ORGANISASI TERHADAP
ADAPTABILITAS KARIER DENGAN REGULASI DIRI SEBAGAI
VARIABEL MODERASI
(Studi Kasus pada Lulusan Pendidikan Akuntansi Tahun 2017-2019)**

SKRIPSI

**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
pada Universitas Negeri Semarang**

Oleh:

Ridah Yulianti

7101416025

JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2020

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk diujikan sidang panitia ujian skripsi pada:

Disetujui pada

Hari : Senin

Tanggal : 10 Agustus 2020

Mengetahui,

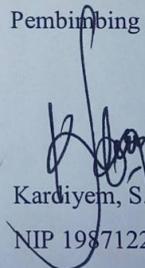
Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi



Ahmad Nurkhin, S.Pd., M.Si.

NIP. 198201302009121005

Pembimbing



Kardiyem, S.Pd., M.Pd.

NIP 198712282015042001

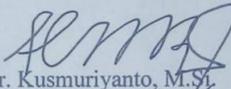
PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas
Ekonomi Universitas Negeri Semarang pada:

Hari : Kamis

Tanggal : 27 Agustus 2020

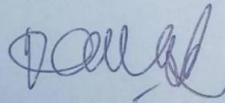
Penguji I



Dr. Kusmuriyanto, M.Si.

NIP. 196005241984031001

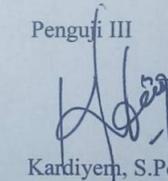
Penguji II



Ahmad Nurkhin, S.Pd., M.Si.

NIP 198201302009121005

Penguji III



Kardiyem, S.Pd., M.Pd.

NIP 198712282015042001

Mengetahui,

Dekan, Fakultas Ekonomi



Drs. Heri Yanto, MBA., Ph.D.

NIP 196307181987021001

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ridah Yulianti

NIM : 7101416025

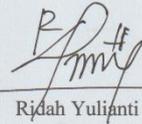
Tempat Tanggal Lahir : Tegal, 26 Juni 1998

Alamat : Desa Kambangan RT 31 RW 07 Kec. Lebaksiu Kab.

Tegal, Jawa Tengah

Menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, 10 Agustus 2020



Ridah Yulianti

NIM 7101416025

MOTO DAN PERSEMBAHAN

Moto

- Usaha dan keberanian tidak cukup tanpa tujuan dan arah perencanaan (John F. Kennedy).
- Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi orang lain (HR Ahmad, Thabrani, dan Daruqutni).

Persembahan:

1. Bapak Darma dan Alm Ibu Juharti, orang tua yang selalu menjadi teladan, serta memberikan cinta dan kasih sayangnya kepadaku.
2. Tiga Adikku, Kartika, Rindi Antika, dan Muhammad Fauzi Saputra yang selalu memberi semangat untukku.
3. Teman-Teman Pendidikan Akuntansi A tahun 2016 dan semua pihak yang telah membantu dalam penelitian ini.
4. Almamater Universitas Negeri Semarang yang memberikan kesempatan untukku dalam menimba ilmu dan memperoleh banyak pengalaman.

PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik, dan hidayahnya sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh *Internal Locus of Control*, Dukungan Sosial, Efikasi Diri, dan Keterlibatan Organisasi terhadap Adaptabilitas Karier dengan Regulasi Diri sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus pada Lulusan Pendidikan Akuntansi Tahun 2017-2019)” dalam rangka menyelesaikan pendidikan Strata 1 untuk mencapai gelar Sarjana Pendidikan pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang. Penyusun menyadari dalam penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, dukungan, serta bimbingan berbagai pihak. Oleh karena itu, penyusun menyampaikan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Fathur Rohman, M. Hum., Rektor Universitas Negeri Semarang atas kesempatan yang diberikan kepada penyusun untuk menempuh pendidikan di Universitas Negeri Semarang.
2. Drs. Heri Yanto, M.B.A, PhD Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah mengesahkan skripsi ini.
3. Ahmad Nurkhin, S. Pd, M. Si Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang memberikan bantuan dalam proses izin penelitian.
4. Kardiyem, S. Pd, M. Pd Dosen Pembimbing sekaligus Dosen Penguji III yang dengan sabar membantu, membimbing, dan mengarahkan penyusun sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Dr. Kusmuriyanto, M.Si., selaku Dosen Penguji I dan Ahmad Nurkhin, S.Pd., M.Si., selaku Dosen Penguji II yang telah memberikan kritik dan saran yang membangun.
6. Ismiyati, S. Pd, M. Si Dosen Administrasi Perkantoran yang telah membantu penyusun dalam mendapatkan data *treacer study* Pendidikan Akuntansi Tahun 2017-2019
7. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan, bimbingan, dan motivasi selama penyusun menimba ilmu di Universitas Negeri Semarang.
8. Mahasiswa Lulusan Pendidikan Akuntansi tahun 2017-2019 atas kerjasamanya dan kesediaannya menjadi responden dalam penelitian ini.
9. Teman-teman Pramuka Wijaya Unnes, Ubaloka Tegal dan Dewan Kerja Daerah Jateng yang telah memberi motivasi, semangat, dan dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Semua pihak yang tidak dapat penyusun sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah wawasan bagi pembaca. Semoga kekurangan yang ada tidak mengurangi makna dari skripsi ini, tetapi dapat menjadi peluang untuk peluang penelitian berikutnya.

Semarang, 10 Agustus 2020

Penulis

SARI

Yulianti, Ridah. 2020. “*Pengaruh Internal Locus of Control, Dukungan Sosial, Efikasi Diri, dan Keterlibatan Organisasi terhadap Adaptabilitas Karier dengan Regulasi Diri sebagai variabel Moderasi (Studi Kasus pada Lulusan Pendidikan Akuntansi tahun 2017-2019 Universitas Negeri Semarang)*”. Skripsi. Jurusan Pendidikan Ekonomi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing: Kardiyem, S.Pd., M.Pd.

Kata Kunci: *Internal Locus of Control, Dukungan Sosial, Efikasi Diri, Keterlibatan Organisasi, Adapabilitas Karier, dan Regulasi Diri.*

Berkarier di era disrupsi merupakan tantangan yang sulit bagi alumni sebagai *emerging adulthood*, sehingga alumni perlu memiliki adaptabilitas karier. Adaptabilitas karier dapat digunakan sebagai strategi untuk menghadapi tantangan-tantangan karier yang ada pada era disrupsi. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *internal locus of control*, dukungan sosial, efikasi diri, dan keterlibatan organisasi terhadap adaptabilitas karier dengan regulasi diri sebagai variabel moderasi pada lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019.

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019 berjumlah 471 orang. Berdasarkan populasi tersebut diambil sebanyak 210 orang sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *propotional stratified random sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan observasi dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi moderasi dengan *moderated regression analysis*.

Hasil deskriptif variabel adaptabilitas karier sangat tinggi, *internal locus of control*, dan efikasi diri sangat tinggi, dukungan sosial tinggi, keterlibatan organisasi dan regulasi diri tinggi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel *internal locus of control*, dukungan sosial, efikasi diri, dan keterlibatan organisasi terhadap adaptabilitas karier. Tidak terdapat pengaruh regulasi diri dalam memperkuat hubungan positif dan signifikan dari variabel *internal locus of control*, dukungan sosial, efikasi diri, dan keterlibatan organisasi.

Berdasarkan hasil analisis, kesimpulan penelitian ini adalah variabel adaptabilitas karier dipengaruhi oleh *internal locus of control*, dukungan sosial, efikasi diri, dan keterlibatan organisasi. Variabel regulasi diri sebagai variabel moderasi tidak mampu memperkuat pengaruh positif dan signifikan variabel *internal locus of control*, dukungan sosial, efikasi diri, dan keterlibatan organisasi terhadap adaptabilitas karier. peneliti menyarankan agar pihak instansi tempat bekerja lulusan lebih meningkatkan lagi pendidikan dan pelatihan secara periodik. Bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti variabel moderasi lain terhadap adaptabilitas karier, seperti variabel efikasi diri atau keterlibatan organisasi.

ABSTRACT

Yulianti, Ridah. 2020. "The influence of Internal Locus of Control, Social Support, Self-Efficacy, and Organizational Involvement in the Adaptability of Career with Eelf-Regulation as Variable Moderation (Case Study on Graduate Accounting Education Year 2017-2019 of Universitas Negeri Semarang)". Skripsi. Department of Economics Education. Faculty of Economics. Universitas Negeri Semarang. Supervisor: Kardiyem, S. Pd., M. Pd.

Keywords: Internal Locus of Control, Social Support, Self-Efficacy, Organizational Involvement, Career Adaptability, And Self-Regulation.

Career in the disruption era is a difficult challenge to graduate students as emerging Adulthold, so that student graduates need to have career adaptability. Career adaptability can be used as a strategy for facing career challenges in the disruption era. The purpose of this research was to analyze the influence of internal locus of control, social support, self-efficacy, and organizational involvement in career adaptability with self-regulation as a moderation variable on accounting education graduates in 2017-2019.

This type of research is a quantitive descriptive research. The population of this study was 2017-2019 accounting education graduate of 471 people. Based on the population, 210 people were taken as samples. The sampling techniques used are propotional stratified random sampling. Methods of collecting data using observations and questionnaires. The data analysis technique uses descriptive analysis and the moderation regression with the moderated regression analysis.

The results of a descriptive variable of career adaptability are very high, internal locus of control, and very high self-efficacy, high social support, organizational involvement and high self regulation. The results of this study showed that there was an influence on internal variables of locus of control, social support, self-efficacy, and organizational involvement in career adaptability. There is no influence of self-regulation in strengthening the positive and signification relationship of internal variables of locus of control, social support, self-efficacy, and organizational involvement.

Based on the results of the analysis, these research conclusions are career adaptability variables influenced by internal locus of control, social support, self-efficacy, and organizational involvement. Self-regulatory variables as moderation variables are incapable of strengthening the positive and signification influence of internal variables of locus of control, social support, self-efficacy, and organizational involvement with career adaptability. Researchers suggest that the institution where the graduates work further increase the education and training on a periodic basis. For further researchers to examine other moderation variables against career adaptability, such as self-efficacy variables or organizational involvement.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN KELULUSAN	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA	vi
SARI	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	17
1.3 Cakupan Masalah	18
1.4 Rumusan Masalah	19
1.5 Tujuan Penelitian.....	20
1.6 Kegunaan Penelitian.....	21
1.7 Orisinalitas Penelitian	21
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN.....	23
2.1 <i>Grand Theory</i>	23
2.1.1 Teori Konstruksi Karier	23
2.1.2 Teori Kognitif Sosial.....	25
2.2 Kajian Variabel Penelitian	27
2.2.1 Adaptabilitas Karier	27
2.2.2 <i>Internal Locus of Control</i>	37
2.2.3 Dukungan Sosial	40
2.2.4 Efikasi Diri	44

2.2.5	Keterlibatan Organisasi	47
2.2.6	Regulasi Diri	50
2.3	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	53
2.4	Kerangka Berfikir.....	56
BAB III METODE PENELITIAN		69
3.1	Jenis dan Desain Penelitian	69
3.2	Populasi, Sampel, dan Teknik Pengumpulan Data	69
3.2.1	Populasi Penelitian	69
3.2.2	Sampel Penelitian.....	70
3.2.3	Teknik Pengumpulan Sampel	71
3.3	Variabel Penelitian	72
3.3.1	Adaptabilitas Karier	72
3.3.2	<i>Internal Locus of Control</i>	72
3.3.3	Dukungan Sosial	73
3.3.4	Efikasi Diri	73
3.3.5	Keterlibatan Organisasi	73
3.3.6	Regulasi Diri	73
3.4	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	74
3.4.1	Uji Instrumen Penelitian	75
3.4.1.1	Uji Validitas.....	75
3.4.1.2	Uji Reliabilitas.....	82
3.5	Metode Analisis Data	83
3.5.1	Analisis Statistik Deskriptif	83
3.5.2	Uji Prasyarat.....	88
3.5.2.1	Uji Normalitas	88
3.5.2.2	Uji Linearitas	89
3.5.3	Uji Asumsi Klasik.....	89
3.5.3.1	Uji Multikolinieritas	89
3.5.3.2	Uji Heteroskedastisitas	90
3.5.4	Uji <i>Moderated Regulation Analysis</i>	90
3.5.5	Uji Hipotesis	92

3.5.5.1 Uji Parsial (Uji T)	92
3.5.5.2 Uji Koefisien Determinasi (Uji R ²)	93
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	94
4.1 Hasil Penelitian	94
4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	94
4.1.2 Hasil Pengumpulan Data.....	96
4.1.3 Analisis Statistik Deskriptif	101
4.1.4 Uji Prasyarat.....	115
4.1.5 Uji Asumsi Klasik.....	117
4.1.6 Hasil analisis Model Regresi Moderasi.....	120
4.1.7 Uji Hipotesis Penelitian.....	134
4.1.8 Koefisien Determinasi.....	139
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian	141
4.2.1 Pengaruh <i>Internal Locus of Control</i> terhadap Adaptabilitas Karier.....	141
4.2.2 Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Adaptabilitas Karier.....	143
4.2.3 Pengaruh Efikasi Diri terhadap Adaptabilitas Karier	145
4.2.4 Pengaruh Keterlibatan Organisasi terhadap Adaptabilitas Karier	148
4.2.5 Pengaruh Regulasi Diri dalam Memperkuat Pengaruh Positif <i>Internal Locus of Control</i> terhadap Adaptabilitas Karier...151	
4.2.6 Pengaruh Regulasi Diri dalam Memperkuat Pengaruh Positif Dukungan Sosial terhadap Adaptabilitas Karier	152

4.2.7	Pengaruh Regulasi Diri dalam Memperkuat Pengaruh Positif Efikasi Diri terhadap Adaptabilitas Karier	155
4.2.8	Pengaruh Regulasi Diri dalam Memperkuat Pengaruh Positif Keterlibatan Organisasi terhadap Adaptabilitas Karier.....	157
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....		160
5.1	Simpulan	160
5.2	Saran.....	161
DAFTAR PUSTAKA		163
LAMPIRAN.....		170

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Presentase Bidang Lulusan Pendidikan Akuntansi Tahun 2017-2019	8
Tabel 2.1 Dimensi Adaptabilitas Karier	34
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu	53
Tabel 3.1 Jumlah Populasi Penelitian	70
Tabel 3.2 Sampel Penelitian	71
Tabel 3.3 Penilaian Jawaban Responden	75
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel Adaptabilitas Karier	77
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Internal Locus of Control</i>	78
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Variabel Dukungan Sosial	79
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Variabel Efikasi Diri	80
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Variabel Keterlibatan Organisasi	81
Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Variabel Regulasi Diri	81
Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas	83
Tabel 3.11 Kategori Variabel Adaptabilitas Karier	85
Tabel 3.12 Kategori Variabel <i>Internal Locus of Control</i>	86
Tabel 3.13 Kategori Variabel Dukungan Sosial	86
Tabel 3.14 Kategori Variabel Efikasi Diri	87
Tabel 3.15 Kategori Variabel Keterlibatan Organisasi	87
Tabel 3.16 Kategori Variabel Regulasi Diri	88
Tabel 4.1 Jumlah Kuesioner yang Dihimpun	95
Tabel 4.2 Tingkat Pengambilan Kuesioner	95

Tabel 4.3 Data Responden Penelitian	96
Tabel 4.4 Statistik Deskriptif Variabel Adaptabilitas Karier	102
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Adaptabilitas Karier	102
Tabel 4.6 Analisis Deskriptif Indikator Variabel Adaptabilitas Karier	103
Tabel 4.7 Statistik Deskriptif Variabel <i>Internal Locus of Control</i>	104
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel <i>Internal Locus of Control</i>	105
Tabel 4.9 Analisis Deskriptif Indikator Variabel <i>Internal Locus of Control</i>	106
Tabel 4.10 Statistik Deskripsi Variabel Dukungan Sosial	106
Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Variabel Dukungan Sosial	107
Tabel 4.12. Analisis Deskriptif Indikator Variabel Dukungan Sosial	108
Tabel 4.13 Statistik Deskriptif Variabel Efikasi Diri.....	109
Tabel 4.14 Distribusi Frekuensi Variabel Efikasi Diri.....	109
Tabel 4.15 Analisis Deskriptif Indikator Variabel Efikasi Diri	110
Tabel 4.16 Statistik Deskriptif Variabel Keterlibatan Organisasi.....	111
Tabel 4.17 Distribusi Frekuensi Kategori Variabel Keterlibatan Organisasi	111
Tabel 4.18 Analisis Deskriptif Indikator Variabel Keterlibatan Organisasi	112
Tabel 4.19 Statistik Deskriptif Variabel Regulasi Diri	113
Tabel 4.20 Distribusi Frekuensi Variabel Regulasi Diri	114
Tabel 4.21 Analisis Deskriptif Indikator Variabel Regulasi Diri	114
Tabel 4.22 Hasil Uji Normalitas	116
Tabel 4.23 Hasil Uji Linieritas	117
Tabel 4.24 Hasil Uji Multikolinieritas	118
Tabel 4.25 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	119

Tabel 4.26 Hasil Analisis Regresi <i>Moderated Regression Analysis</i> (MRA)	
Variabel <i>internal Locus of Control</i>	120
Tabel 4.27 Hasil Analisis t Hitung Variabel <i>Internal Locus of Control</i>	123
Tabel 4.28 Hasil Analisis Regresi <i>Moderated Regression Analysis</i> (MRA)	
Variabel Dukungan Sosial.....	124
Tabel 4.29 Hasil Analisis t Hitung Variabel Dukungan Sosial.....	126
Tabel 4.30 Hasil Analisis Regresi <i>Moderated Regression Analysis</i> (MRA)	
Variabel Efikasi Diri	127
Tabel 4.31 Hasil Analisis t Hitung Variabel Efikasi Diri	129
Tabel 4.32 Hasil Analisis Regresi <i>Moderated Regression Analysis</i> (MRA)	
Variabel Keterlibatan Organisasi	130
Tabel 4.33 Analisis t Hitung Variabel Keterlibatan Organisasi.....	132
Tabel 4.34 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis	138
Tabel 4.35 Hasil Analisis Koefisien Determinasi	140

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	68
Gambar 4.1 Model Penelitian Analisis Regresi Moderasi	134

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kisi-Kisi Uji Coba Instrumen Penelitian.....	171
Lampiran 2. Angket Uji Coba Instrumen Penelitian.....	172
Lampiran 3. Daftar Responden Uji Coba Penelitian.....	187
Lampiran 4. Tabulasi Data Uji Instrumen Penelitian.....	188
Lampiran 5. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	197
Lampiran 6. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	205
Lampiran 7. Instrumen Penelitian	206
Lampiran 8. Daftar Responden Penelitian	221
Lampiran 9. Tabulasi Data Penelitian Per Variabel.....	227
Lampiran 10. Hasil Analisis Statistik Deskriptif	280
Lampiran 11. Output SPSS Uji Asumsi Klasik	281
Lampiran 12. Output SPSS Uji MRA.....	282
Lampiran 13. Koefisien Determinasi	291
Lampiran 14. Surat Izin Penelitian	292

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karier merupakan salah satu hal yang penting dalam kehidupan seseorang. Pilihan karier yang tepat diharapkan mampu menopang, mempertahankan, dan meningkatkan kesejahteraan bagi dirinya dan keluarganya. Berkarier di era disrupsi merupakan tantangan besar bagi calon tenaga kerja seperti mahasiswa. Perkembangan teknologi yang pesat menjadi alasan bagi alumni untuk bisa berfikir kreatif dan inovatif untuk mengembangkan kemampuannya dalam rangka bersaing di pasar kerja. Kemudahan dalam mengakses sumber daya secara cepat dapat menyebabkan persaingan kerja semakin ketat pada era disrupsi (Rumah Perubahan, 2017).

Perkembangan zaman ke era disrupsi membuat tantangan karier semakin beraneka ragam. Tantangan-tantangan perkembangan karier mahasiswa sebagai *emerging adulthood* muncul dari faktor internal maupun faktor lingkungan yang berpengaruh terhadap keputusan kariernya (Andersen & Vandehey, 2012). Ristekdikti (2018) mengemukakan bahwa tantangan yang harus dijawab berkaitan dengan pola karier yang dimiliki oleh mahasiswa yang senantiasa berubah-ubah. Perubahan pola karier mahasiswa dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti perkembangan bakat, minat, dan kesempatan pekerjaan yang ada (Habsari, 2005).

Masa-masa di perguruan tinggi adalah masa di mana mahasiswa secara aktif untuk mengeksplorasi karier dan memilih karier yang sesuai dengan dirinya, pada fase ini individu dapat mempersempit pilihan kariernya namun belum final Zunker

(dalam Setiaji, 2015). Wang & Fu (2015) mengatakan bahwa mahasiswa dapat mempersiapkan kemampuan dan juga wawasan yang dibutuhkan untuk kariernya sejak awal karena hal tersebut merupakan faktor penting bagi mahasiswa yang akan mengalami masa transisi dari masa sekolah (institusi perguruan tinggi/universitas) ke pekerjaan (*school to work transition*). Adaptabilitas karier penting untuk dimiliki lulusan yang ingin mencari kerja karena selama menghadapi masa transisi dengan status pengangguran, memahami rasa kompetensi, dan melakukan perencanaan karier yang matang untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan kemampuan yang dimiliki. Adaptabilitas karier digunakan untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan karier, terutama dalam menghadapi kejadian yang tidak terduga (Savickas, 2005). Adaptabilitas karier dapat digunakan sebagai strategi bagi lulusan kependidikan untuk menghadapi tantangan-tantangan karier yang ada pada era disrupsi.

Adaptabilitas karier merupakan salah satu konstruk dalam ilmu psikologi yang membahas kesiapan karier. Cossette & Allison (dalam Gunawan, 2014) mengatakan adaptabilitas karier dicetuskan pertama kali oleh Super pada tahun 1979 dengan menjelaskan bahwa kesiapan seseorang dalam menghadapi perubahan situasi kerja. Adaptabilitas karier menggantikan konsep kematangan karier sebagai konstruk utama dalam perkembangan karier pada berbagai kelompok usia sepanjang rentang kehidupan seseorang (Savickas, 2005). Savickas (1997) mendefinisikan adaptabilitas karier sebagai kesiapan seseorang dalam menghadapi tugas yang berkaitan dengan persiapan dan partisipasi dalam perubahan pada dunia

kerja, penyesuaian pada perubahan yang tidak terduga dalam pekerjaan dan kondisi kerja.

Individu yang dapat menyesuaikan diri terhadap perubahan yang sesuai dengan perspektif perkembangan karier dapat diartikan bahwa individu tersebut beradaptasi dengan baik. Adaptasi yang baik dapat dipengaruhi oleh bertambahnya usia dan pengalaman hidup dalam berinteraksi dengan lingkungannya, individu dapat mengembangkan kemampuan adaptasi dalam menghadapi tantangan maupun kesulitan yang terdapat pada setiap tahap perkembangannya (Lent & Brown, 2013). Tugas perkembangan karier yang harus diselesaikan remaja dalam hal ini, selain dapat mengambil keputusan dengan tepat, harus mampu mempertahankan pilihannya secara adaptif dalam menghadapi tantangan perkembangan maupun rintangan dari situasi dan lingkungan yang berubah (Duffy, 2010).

Perubahan yang berlangsung begitu cepat serta dengan adanya kemajuan teknologi yang semakin pesat menyebabkan seseorang sulit untuk memprediksi apa yang terjadi di masa mendatang. Kondisi lingkungan yang dinamis menuntut seseorang untuk bertahan dan menyesuaikan diri terhadap perubahan yang terjadi. Tuntutan tersebut seringkali menimbulkan stres pada individu yang mengharuskan individu harus memiliki kekuatan untuk dapat bertahan dalam kondisi yang penuh tantangan dan perubahan seperti yang terjadi saat ini (Paramita, 2016). Kondisi yang cenderung berubah cepat menyebabkan ketidakpastian situasi, menuntut individu agar tetap meningkatkan pengetahuan, wawasan, dan keterampilannya demi memperoleh pekerjaan yang sesuai.

Perubahan juga terjadi di kalangan pendidikan. Perubahan sistem pendidikan yang ada di Indonesia mengharuskan lulusan kependidikan yang menjadi guru dapat menyesuaikan terhadap perubahan yang ada misalnya perubahan kurikulum yang sering berganti, yaitu adanya muatan mata pelajaran yang baru bagi segi guru lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019 yang pada saat kuliah belum mendapat materi tersebut yaitu materi akuntansi sektor publik (ASP). Selain itu kebijakan dari Kemendikbud (2019) tentang penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP).

RPP merupakan berkas rencana kegiatan pembelajaran tatap muka yang harus diisi guru sebelum memulai kelas untuk mengefektifkan proses pembelajaran. Nadiem Makarim menjelaskan bahwa RPP yang dipelajari ketika di perkuliahan ada yang berbeda dengan yang diaplikasikan di sekolah saat ini yaitu RPP yang dibuat sekarang lebih sederhana yaitu hanya 1 atau 2 lembar saja yang semula hampir 20 lembar (cnnindonesia.com, 2019). Guru memiliki kebebasan dalam memilih, membuat, menggunakan, dan mengembangkan format RPP secara efektif dan efisien agar guru memiliki waktu untuk mempersiapkan dan mengevaluasi proses pembelajaran. Hal tersebut mengharuskan bagi guru untuk memiliki kemampuan dan kualitas diri.

Kemampuan dan kualitas guru dapat dicapai ketika calon guru mengikuti pendidikan pada Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) (Wahyuni, 2017). Tujuan diadakannya LPTK untuk menjamin efisiensi dan mutu pendidikan dengan mengembangkan kompetensi untuk mendukung pelaksanaan pendidikan nasional, pendidikan bertaraf internasional, dan pendidikan berbasis keunggulan

lokal. Jumlah lulusan LPTK setiap tahunnya meningkat, namun tidak diimbangi dengan lapangan pekerjaan yang masih sedikit untuk menjadi guru. Gaji yang masih rendah mengakibatkan lulusan LPTK bekerja tidak sesuai dengan bidang pendidikan yang ditempuh, sehingga lulusan LPTK lebih memilih bekerja di industri dibanding bekerja menjadi seorang guru. Hal tersebut tidak sesuai dengan adanya LPTK yaitu mahasiswa menjadi guru yang bertugas untuk mengajar dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Berdasarkan data tahun 2019 jumlah LPTK yang ada sebanyak 425. Jumlah LPTK saat ini membuka kuota untuk mahasiswa melebihi kebutuhan guru. Kebutuhan guru setiap tahun hanya mencapai 90.000 guru, sedangkan LPTK menerima mahasiswa baru melebihi 300.000 mahasiswa.

Perbandingan antara input dari mahasiswa baru dengan output dari lulusan perguruan tinggi yang menjadi guru masih terdapat kesenjangan. Peluang lulusan kependidikan untuk menjadi seorang guru kecil. Peluang profesi guru yang kecil ini membuat lulusan kependidikan harus beradaptasi dalam berkarier. Contohnya pada pelaksanaan CPNS tahun 2019, Pemerintah Jawa Tengah membuka formasi sekitar 1.409 dengan jumlah pelamar 53.908 orang. Formasi yang dibuka untuk guru profesional mata pelajaran akuntansi yang ada di Jawa Tengah hanya 14 orang, namun terdapat pelamar sejumlah 1.201 orang (BKD Jateng, 2019). Jadi, dapat disimpulkan bahwa jumlah antara formasi dan pelamar masih terdapat kesenjangan. Menurut Widiyanto, (2011) menjelaskan bahwa generasi muda sekarang cenderung menyukai tantangan dalam pekerjaan. Hal tersebut karena terjadi perbedaan generasi, seperti dijelaskan baby boomers, X, Y, Z *theory* yang terjadi di Amerika Serikat di mana minat menjadi pegawai negeri relatif rendah (kompas.com).

Menjadi guru profesional harus melalui proses atau tahapan, tidak bisa langsung menjadi guru tanpa melalui proses. Mahasiswa nonkependidikan yang ingin menjadi guru juga membutuhkan adaptabilitas karier. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dalam pasal 9 Republik Indonesia (2005) menjelaskan bahwa untuk menjadi guru profesional, guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik guru harus diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma. Sertifikat pendidik bagi guru dapat diperoleh melalui program Pendidikan Profesi Guru (PPG) yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang memiliki program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun masyarakat yang sudah ditetapkan oleh pemerintah.

Sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 87 Tahun 2013 Republik Indonesia (2013), pemerintah memberikan kesempatan yang terbuka dan sama kepada lulusan sarjana nonkependidikan untuk menjadi guru. Peluang mahasiswa kependidikan untuk bekerja di instansi pendidikan semakin kecil untuk berkarier menjadi guru karena bertambahnya pesaing dari kalangan mahasiswa nonkependidikan, seperti yang tertulis dalam Peraturan Pemerintah Nomor 87 Tahun 2013 Tentang Kependidikan Profesi Guru Pra Jabatan Pasal 1 ayat (2) bahwa mahasiswa lulusan non kependidikan juga dapat menjadi guru dengan mengikuti program PPG untuk memperoleh sertifikat guru profesional. Program PPG diselenggarakan guna mempersiapkan lulusan kependidikan dan nonkependidikan yang memiliki bakat

dan minat untuk menjadi guru agar menguasai kompetensi guru secara utuh sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan sehingga dapat memperoleh sertifikat pendidik profesional. Kompetensi yang wajib dimiliki oleh seorang guru ada 4, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Keempat kompetensi yang harus dimiliki guru bisa didapatkan melalui pendidikan profesi dan pendidikan keguruan.

Lulusan kependidikan memiliki peluang yang lebih besar untuk berkarier di dunia pendidikan dengan menjadi guru profesional. Salah satu jurusan yang ada di Fakultas Ekonomi adalah Jurusan Pendidikan Akuntansi, harapannya ketika sudah lulus, lulusan tersebut dapat bekerja menjadi guru khususnya guru akuntansi. Lulusan kependidikan mendapat bekal yang lebih besar dibandingkan dengan lulusan nonkependidikan untuk menjadi guru profesional, ilmu yang sudah didapatkan dapat diaplikasikan ketika mengikuti pendidikan keguruan di perguruan tinggi. Lulusan kependidikan masih terdapat kendala ketika sudah bekerja dan masih banyak lulusan kependidikan yang memilih untuk tidak bekerja pada instansi pendidikan dan memilih bekerja di luar profesi kependidikan dengan berbagai alasan, seperti peluang dan kesempatan kerja yang dibuka oleh instansi pendidikan lebih sedikit, gaji yang didapatkan ketika bekerja di instansi pendidikan lebih kecil daripada bekerja di perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.1 mengenai presentase bidang pekerjaan lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Presentase Bidang Pekerjaan Lulusan Pendidikan Akuntansi Tahun 2017-2019

No	Jenis Pekerjaan	Tahun 2017		Tahun 2018		Tahun 2019	
		F	Presentase	F	Presentase	F	Presentase
1	Instansi Pendidikan	22	27%	36	28%	25	32%
2	Perusahaan	40	48%	40	31%	24	31%
3	Bank	4	5%	8	6%	4	5%
4	Lain-lain	10	12%	46	35%	22	29%
5	Belum Bekerja	7	8%	0	0	2	3%
	TOTAL	83	100%	130	100%	77	100%

Sumber: Data *Treacer Study* UNNES, Tahun 2017-2019

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa tahun 2017 alumni yang bekerja di instansi pendidikan sejumlah 22 orang atau setara 27%, lulusan pendidikan akuntansi yang bekerja pada instansi pendidikan hanya 28% pada tahun 2018, sedangkan di tahun 2019 meningkat menjadi 32%. Walaupun ada peningkatan di tahun 2019 tetapi belum sesuai dengan harapan yang diinginkan. Lulusan kependidikan yang diharapkan dapat bekerja di bidang kependidikan belum dapat terwujud sepenuhnya karena jumlah lapangan pekerjaan yang dibutuhkan sebagai tenaga pendidik tidak sebanding dengan jumlah lulusan kependidikan setiap tahunnya. Peluang yang diberikan oleh jenis pekerjaan pada perusahaan lebih besar jika dibandingkan dengan peluang untuk menjadi guru yang semakin sulit. Ristekdikti (2019) menjelaskan bahwa antara perguruan tinggi dengan industri masih belum terintegrasi, hal ini ditandai dengan tidak sedikitnya jumlah lulusan perguruan tinggi yang bekerja tidak sesuai dengan bidang ilmunya

yang dapat menyebabkan tingkat produktivitas pada mahasiswa kurang maksimal (<http://tirto.id.com>, 2019).

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti pada 2 Februari 2020 mengambil jumlah responden sebanyak 10 orang. Responden dalam penelitian ini merupakan lulusan Pendidikan Akuntansi tahun 2018 dan 2019. Hasilnya sebanyak 70% alumni masih terdapat kendala ketika kali pertama masuk kerja untuk jenis pekerjaan di instansi pendidikan, seperti komunikasi dengan lingkungan di sekolahnya yang masih kurang, pembuatan perangkat pembelajaran yang rumit dan banyak, mengajar dengan jam pelajaran yang banyak, dan menjadi wali kelas untuk kelas XII walaupun masih *fresh graduate*. Perubahan kebijakan pendidikan mengharuskan lulusan memiliki adaptasi yang baik untuk menyesuaikan situasi di dunia kerja.

Teori yang mengkaji tentang adaptabilitas karier adalah teori konstruk karier (Savickas 2013) dan teori karier kognitif sosial (Bandura, 1986). Adaptabilitas karier adalah konstruk psikososial yang menandakan kesiapan dari sumber-sumber dalam diri individu dalam menghadapi perkembangan tugas vokasional baik di masa ini maupun masa yang akan datang, transisi pekerjaan, dan trauma yang dialami (Savickas, 2005). Konsep ini merupakan bagian dari tri konstruksi karier yang didasari teori perkembangan karir yang dipelopori oleh Super. Teori adaptabilitas karier yang dijelaskan oleh Savickas (1997) (dalam Savickas, *The Theory and Practise of Carerr Construction*, 2005) menerangkan bahwa adaptabilitas karier berkaitan dengan bagaimana individu memasuki peranan dalam menghadapi tugas-tugas, perubahan kondisi baik yang diprediksi maupun

yang tidak diprediksi dalam pekerjaannya. Teori selanjutnya adalah teori karier kognitif sosial atau *social cognitive career theory* (SCCT). SCCT dikemukakan pertama oleh Bandura (1986), teori ini menekankan pada acara kompleks antara perilaku dan lingkungan saling mempengaruhi satu sama lain.

Savickas & Porfeli (2012) mengatakan bahwa terdapat empat dimensi adaptabilitas karier yang harus dimiliki individu untuk mempersiapkan kariernya. Dimensi tersebut yaitu kepedulian karier (*career concern*), pengendalian karier (*career control*), keingintahuan karier (*career curiosity*), dan kepercayaan diri (*career confidence*). Kepedulian karier (*career concern*) menjelaskan sejauh mana individu perlu menyadari perencanaan karier di masa depan. Pengendalian karier (*career control*) mengetahui tanggung jawab individu dalam membentuk diri dari lingkungan untuk mengambil keputusan secara tegas sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan melalui disiplin diri, usaha, dan ketekunan. Keingintahuan karier (*career curiosity*) mengacu pada eksplorasi berbagai kemungkinan pembentukan diri berdasarkan berbagai situasi dan peran di lingkungannya. Kepercayaan diri karier (*career confidence*) yakni rasa atas pilihan dan percaya diri bahwa individu tersebut mampu mengaktualisasikan pilihan-pilihannya.

Shertzer dan Stone (dalam W.S. Winkel & Sri Hastuti, 2005) menjelaskan bahwa adaptabilitas karier dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal berasal dari dalam diri individu yang terdiri dari kepribadian, efikasi diri, *internal locus of control*, *hardiness*, usia, *gender*, jenis kelamin, dan lain-lain. Faktor eksternal berasal dari luar individu yang terdiri dari dukungan sosial, pengalaman kerja, dan pengalaman organisasi.

Internal locus control merupakan salah satu faktor internal yang mempengaruhi adaptabilitas karier. Lulusan kependidikan dalam mencapai karier yang diinginkan dipengaruhi oleh *internal locus of control* yang dimiliki oleh individu-individu yang percaya bahwa keberhasilan dan kegagalan dalam hidupnya dipengaruhi oleh tindakan dan kemampuan mereka (Wibobo, 2010). Keyakinan dan kemampuan diri sendiri akan menentukan keberhasilan dalam meraih kesuksesan dapat membuat mahasiswa melakukan tugas dengan percaya diri (Oktarina, 2014). Kepercayaan diri sangat penting untuk bersaing di era disrupsi saat ini, ketika individu sudah percaya dengan bakat dan kemampuan yang dimiliki maka peluang untuk mendapatkan karier yang sesuai terbuka dengan luas.

Penelitian yang dilakukan oleh Duffy (2010) memperoleh hasil *bahwa internal locus of control* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap adaptabilitas karier, semakin tinggi *internal locus of control* maka akan meningkatkan adaptabilitas karier. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Solichah (2019) dengan hasil penelitian bahwa *internal locus of control* berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap adaptabilitas karier mahasiswa Pendidikan Ekonomi UNNES angkatan tahun 2016 dengan pengaruh secara simultan *internal locus of control* terhadap adaptabilitas karier mahasiswa Pendidikan Ekonomi UNNES sebesar 55%. Berbeda dengan hasil penelitian Bahtiar (2015) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh *internal locus of control* terhadap adaptabilitas karir dengan nilai signifikansi 0,058.

Dukungan sosial menjadi faktor selanjutnya yang dihubungkan dengan adaptabilitas karier. Dukungan sosial merupakan dukungan yang diberikan oleh

orang-orang terdekat individu meliputi dukungan keluarga, guru/dosen, dan teman sebaya. Selain kemampuan beradaptasi karier, dukungan sosial juga penting untuk masuk ke area tenaga kerja (Blustein, Juntunen, & Worthington, 2000). Hirschi (2009) menjelaskan bahwa di Swiss, dukungan sosial merupakan prediktor yang signifikan dalam adaptabilitas karier, selama masa sekolah dan pengalaman masa depan dalam kepuasan hidup mereka. Dukungan sosial sangat penting untuk setiap individu dalam mempersiapkan adaptasi karier dengan baik. Arah positif lulusan perguruan tinggi yang memiliki banyak dukungan dari keluarga, guru, dan teman sebaya melaporkan tingkat kemampuan beradaptasi karier yang lebih tinggi, karena mereka merasa telah didukung dan disemangati oleh orang-orang yang di sekitar mereka dan membuat individu tersebut merasa lebih optimis (Kenny dan Bledsoe, 2005).

Hasil penelitian Indianti (2015) menunjukkan bahwa dukungan sosial memberikan sumbangan yang signifikan terhadap pembangunan adaptabilitas karier. Hasil penelitian tersebut didukung hasil penelitian Sholicha (2019) yang menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif terhadap adaptabilitas karier sebesar 3,88%. Berbeda dengan hasil penelitian Kenny dan Bledsoe (2005) menemukan dukungan yang diterima dari guru, orang tua, teman, dan rekan-rekan untuk masing-masing lemah sampai sedang berkorelasi dengan empat konstruksi mereka dikelompokkan sebagai indikator kemampuan beradaptasi yang terdiri atas identifikasi dengan sekolah, persepsi hambatan, harapan hasil, dan perencanaan karier. Penelitian ini didukung pula dari hasil penelitian Creed *et al* (2009) menemukan bahwa keluarga, dan dukungan teman lainnya yang signifikan untuk

berkorelasi lemah dengan perencanaan karier dan eksplorasi kemampuan beradaptasi.

Faktor selanjutnya yang dikaitkan dengan adaptabilitas karier yaitu efikasi diri. Menurut Hirschi (2009), dan Savickas (dalam Koen, Klehe, Vianen, Zikic, & Navta, 2010) mengatakan bahwa salah satu hal yang dianggap berhasil dalam mencapai sebuah tujuan terutama dalam karier adalah efikasi diri atau keyakinan diri. Efikasi diri atau keyakinan menjelaskan tentang seberapa jauh individu melakukan satu perilaku dalam suatu situasi tertentu. Pengambilan keputusan karier melalui efikasi diri dianggap sangat efektif dan berhasil dalam mencapai tujuan yang diinginkan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Hasil kajian penelitian yang dilakukan oleh Kristen (2017) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara adaptabilitas karier dengan efikasi diri dalam mencari pekerjaan. Hal tersebut serupa dengan penelitian oleh Vania (2019) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan efikasi diri dalam pencarian kerja terhadap adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir dengan sumbangan sebesar 38.7%. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Agus, (2013) menunjukkan bahwa efikasi diri tidak memberikan pengaruh terhadap kematangan karier siswa Otomotif kelas XI SMK Negeri di Yogyakarta.

Faktor eksternal yang dihubungkan dengan adaptabilitas karier yang lainnya adalah keterlibatan organisasi. Keterlibatan organisasi atau keaktifan berorganisasi yang merupakan peran aktif atau keikutsertaan individu terhadap suatu organisasi yang memberikan dampak terhadap organisasi dan memberikan perubahan tingkah

laku berupa sikap positif yang mencakup lima aspek yaitu responsifitas, akuntabilitas, keadaptasian, empati, dan transparansi (Fitriani, 2018). Berdasarkan UU Nomor 12 Tahun 2012 tentang Perguruan Tinggi pada Pasal 77 ayat (2) bahwa salah satu fungsi organisasi kemahasiswaan yaitu mewadahi kegiatan mahasiswa dalam mengembangkan bakat, minat, dan potensi mahasiswa. Mahasiswa yang mengikuti organisasi ketika di kampus akan membantu dalam kesiapan ketika sudah terjun pada dunia kerja. Mahasiswa akan mendapatkan banyak pengalaman yang akan membantu dalam beradaptasi pada dunia kerja, hal tersebut karena mahasiswa akan mendapatkan banyak wawasan, mengetahui cara komunikasi yang baik dengan anggota maupun birokrasi yang ada di perguruan tinggi serta mendapatkan relasi dengan pihak luar.

Montelongo (2002) merangkum beberapa penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya yang membuktikan bahwa dengan mengikuti kegiatan nonakademis di tingkat perguruan tinggi seperti klub, komunitas, dan organisasi, mahasiswa belajar mandiri dan bertanggung jawab dalam tugasnya, meningkatkan kemampuan perencanaan karier dan gaya hidup dan mengembangkan kemampuan interpersonal dan kepemimpinan yang akan bermanfaat dalam lingkungan pekerjaan nanti. Mahasiswa yang aktif dalam organisasi kemahasiswaan cenderung senang dalam terlibat dalam pelaksanaan kegiatan, seperti menjadi pengurus organisasi dan ikut terlibat dalam kepanitiaan (Leny & Suyasa, 2006). Selama pelaksanaan kegiatan mahasiswa berhadapan dengan lingkungan kerja baru, di mana mereka harus bisa menyesuaikan diri agar pekerjaan yang dilakukan dapat membantu dalam

menyesuaikan diri sehingga pekerjaan dapat berlangsung dengan baik (Leny & Suyasa, 2006).

Hasil penelitian dari Ramma (2012) bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara keterlibatan organisasi kemahasiswaan dengan adaptabilitas karier. Hal tersebut juga didukung penelitian dari Asmarini, (2015) menunjukkan bahwa keterlibatan mahasiswa dalam organisasi kemahasiswaan memiliki hubungan dengan adaptabilitas karier karyawan yang baru pertama kali bekerja. Berbeda dengan hasil penelitian dari Monteiro (2015) mengenai keterlibatan kegiatan ekstrakurikuler dengan adaptabilitas karier pada lulusan universitas di Portugis menunjukkan hasil bahwa keterlibatan kegiatan ekstrakurikuler tidak memiliki hubungan dengan adaptabilitas karier pada lulusan universitas. Hasil penelitian tersebut diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Leny & Suyana (2006) dengan hasil penelitian terdapat hubungan yang positif namun tidak signifikan antara keaktifan mengikuti organisasi kemahasiswaan dan kompetensi interpersonal pada mahasiswa.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil yang masih belum konsisten membuat peneliti menghadirkan variabel moderasi. Peneliti menghadirkan variabel moderasi yang diharapkan dapat memperkuat pengaruh variabel independen dalam penelitian ini yaitu *internal locus of control*, dukungan sosial, efikasi diri, dan keterlibatan organisasi terhadap variabel dependen yaitu adaptabilitas karier. Variabel moderasi pada penelitian ini yaitu regulasi diri.

Mahasiswa yang memiliki regulasi diri akan lebih mudah dalam pengambilan keputusan. Carey, Neal, dan Collins (2004) mengacu pada konsep

regulasi diri dari Brown (1998) menjelaskan bahwa regulasi diri mengarahkan individu untuk mengatur tindakan mereka secara efektif dalam bergerak menuju pemenuhan kebutuhan atau tujuan yang diinginkan (tujuan jangka panjang) sehingga memungkinkan individu untuk menunda kepuasan instan (tujuan jangka pendek). Regulasi diri sangat penting untuk meningkatkan adaptabilitas karier. Regulasi diri berpengaruh pada faktor internal dan faktor eksternal. Penelitian yang dilakukan oleh Creed *et al* (2009) menunjukkan hasil bahwa regulasi diri berpengaruh terhadap adaptabilitas karier. Hasil penelitian tersebut juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Merino dan Tejedor (2016) bahwa terdapat pengaruh yang positif antara regulasi diri dan kemampuan adaptabilitas karier. Penelitian yang dilakukan oleh Rifda (2018) juga mendukung penelitian sebelumnya yaitu regulasi diri berpengaruh signifikan terhadap adaptabilitas karier. Uraian hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa individu yang memiliki kemampuan regulasi diri yang baik akan berdampak baik pula pada kemampuan adaptabilitas karir.

Lulusan kependidikan yang memiliki regulasi diri yang baik maka secara logika akan mengatur dirinya untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan secara efektif. Regulasi diri dapat meningkatkan efikasi diri atau keyakinan diri yang tinggi. Alumni akan lebih percaya diri terhadap kemampuan dan keterampilan yang dimiliki ketika memiliki *internal locus of control* yang baik. Sama halnya dengan faktor eksternal yang mempengaruhi adaptabilitas karier berupa dukungan sosial dari orang terdekat dengan keterlibatan organisasi ketika di perguruan tinggi, maka

lulusan kependidikan akan lebih mudah dalam beradaptasi di lingkungan kerja yang dapat berubah baik situasi yang dapat diduga maupun yang tidak diduga.

Berdasarkan fenomena *gap* didukung oleh data, teori, dan *research gap*, yang telah dikemukakan menjadi latar belakang dalam penelitian ini, peneliti memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karier. Peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh *Internal Locus of Control*, Dukungan Sosial, Efikasi Diri, dan Keterlibatan Organisasi terhadap Adaptabilitas Karier dengan Regulasi Diri sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus pada Lulusan Pendidikan Akuntansi Tahun 2017 - 2019)**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan, maka dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut:

1. Berdasarkan fenomena *gap* dan penelitian terdahulu menyatakan bahwa adaptabilitas karier masih tergolong rendah.
2. Jumlah lapangan pekerjaan untuk menjadi guru dengan jumlah lulusan kependidikan masih terdapat kesenjangan sehingga berdampak pada lulusan yang bekerja tidak sesuai dengan bidangnya.
3. Adanya Peraturan Pemerintah Nomor 87 Tahun 2013 tentang Kependidikan Profesi Guru Pra Jabatan Pasal 1 ayat (2) di mana mahasiswa nonkependidikan dapat juga menjadi guru sehingga mempersempit lowongan pekerjaan untuk menjadi guru profesional bagi mahasiswa kependidikan.
4. Berdasarkan data *Treacer Study* yang diperoleh peneliti menunjukkan bahwa lulusan Pendidikan Akuntansi tahun 2017 - 2019 yang bekerja sesuai dengan

jurusannya hanya 27%, 28% pada tahun 2018 dan 32% pada tahun 2019 belum mencapai 50%.

5. Hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa lulusan Pendidikan Akuntansi tahun 2018 dan 2019 masih tergolong rendah, dari 10 mahasiswa baru 30% yang dapat beradaptasi dengan baik dalam pekerjaannya.
6. Faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karier adalah dukungan sosial, efikasi diri dalam mencari pekerjaan (Vania, 2019).
7. Faktor-faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karier menurut (Indianti, 2015) yaitu dukungan sosial, regulasi diri dalam belajar.
8. Faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karier adalah hubungan keterlibatan dalam organisasi kemahasiswaan (Ramma, 2017).
9. Faktor-faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karier adalah kelekatan emosional, dukungan sosial, dan regulasi diri (Rifda, 2018).

1.3 Cakupan Masalah

Masalah dalam penelitian ini dibatasi agar lebih terarah dan dapat dikaji lebih mendalam, sehingga tidak terjadi penyimpangan terhadap tujuan dilaksanakannya penelitian ini, maka penulis membatasi masalah dalam penelitian. Penelitian ini tidak meneliti semua faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karier, melainkan hanya fokus pada empat faktor, yaitu: *internal locus of control*, dukungan sosial, efikasi diri, keterlibatan organisasi, dan regulasi diri sebagai variabel moderasi. Penelitian ini difokuskan pada lulusan Pendidikan Akuntansi Universitas Negeri Semarang tahun 2017 - 2019.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang sudah dijelaskan, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Internal locus of control* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap adaptabilitas karier lulusan Pendidikan Akuntansi tahun 2017-2019?
2. Apakah dukungan sosial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap adaptabilitas karier lulusan Pendidikan Akuntansi tahun 2017-2019?
3. Apakah efikasi diri berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap adaptabilitas karier lulusan Pendidikan Akuntansi tahun 2017-2019?
4. Apakah keterlibatan organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap adaptabilitas karier lulusan Pendidikan Akuntansi tahun 2017-2019?
5. Apakah regulasi diri mampu memperkuat pengaruh positif dan signifikan hubungan *internal locus of control* terhadap adaptabilitas karier lulusan Pendidikan Akuntansi tahun 2017-2019?
6. Apakah regulasi diri mampu memperkuat pengaruh positif dan signifikan hubungan dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier lulusan Pendidikan Akuntansi tahun 2017-2019?
7. Apakah regulasi diri mampu memperkuat pengaruh positif dan signifikan hubungan efikasi diri terhadap adaptabilitas karier lulusan Pendidikan Akuntansi tahun 2017-2019?
8. Apakah regulasi diri mampu memperkuat pengaruh positif dan signifikan hubungan keterlibatan organisasi terhadap adaptabilitas karier lulusan Pendidikan Akuntansi tahun 2017-2019?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh *internal locus of control* terhadap adaptabilitas karier lulusan Pendidikan Akuntansi tahun 2017-2019.
2. Menganalisis pengaruh dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier lulusan Pendidikan Akuntansi tahun 2017-2019.
3. Menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap adaptabilitas karier lulusan Pendidikan Akuntansi tahun 2017-2019.
4. Menganalisis pengaruh keterlibatan organisasi terhadap adaptabilitas karier lulusan Pendidikan Akuntansi tahun 2017-2019.
5. Menganalisis regulasi diri dalam memperkuat pengaruh *internal locus of control* terhadap adaptabilitas karier lulusan Pendidikan Akuntansi tahun 2017-2019.
6. Menganalisis regulasi diri dalam memperkuat pengaruh dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier lulusan Pendidikan Akuntansi tahun 2017-2019.
7. Menganalisis regulasi diri dalam memperkuat pengaruh efikasi diri terhadap adaptabilitas karier lulusan Pendidikan Akuntansi tahun 2017-2019.
8. Menganalisis regulasi diri dalam memperkuat pengaruh keterlibatan organisasi terhadap adaptabilitas karier lulusan Pendidikan Akuntansi tahun 2017-2019.

1.6 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini yang dijabarkan menjadi kegunaan secara teoritis dan kegunaan praktis sebagai berikut:

1.6.1 Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi dan pemahaman bagi pembaca untuk pengembangan ilmu pengetahuan terkait dengan adaptabilitas karier, serta dapat digunakan sebagai bahan rujukan bagi penelitian selanjutnya dalam hal adaptabilitas karier.

1.6.2 Praktis

a. Bagi mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada mahasiswa mengenai adaptabilitas karier khususnya pada mahasiswa Pendidikan Akuntansi Universitas Negeri Semarang. Memberikan pengetahuan tentang pentingnya adaptasi karier dalam mempersiapkan diri di dunia kerja setelah lulus dari Perguruan Tinggi.

b. Bagi Lembaga Pendidikan

Memberikan informasi perlunya melakukan pemberdayaan pada mahasiswa dalam membangun adaptabilitas karier untuk mempersiapkan mereka dalam membuat keputusan karier secara tepat melalui bakat, keterampilan dan pengalaman.

1.7 Orisinalitas Penelitian

Penelitian ini merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Solichah (2019) yang meneliti mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *internal locus of control* dan dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier. Penelitian yang dilakukan oleh Rifda (2018) menguji beberapa faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karier dengan variabel independen terdiri atas pengaruh kelekatan emosional, dukungan

sosial, dan regulasi diri dengan objek penelitian wanita karier yang telah berumah tangga. Kajian penelitian yang dilakukan oleh Indianti (2015) menguji beberapa faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karier dengan variabel independen prestasi akademik, dan variabel regulasi diri dalam belajar sebagai variabel mediasi.

Kebaruan dalam penelitian ini dibandingkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Solichah (2019), Rifda (2018) dan Indianti (2015) yaitu penentuan dan posisi variabel. Peneliti memodifikasi variabel independen pada penelitian ini dengan variabel penelitian yaitu variabel *internal locus of control*, dukungan sosial, efikasi diri, dan keterlibatan organisasi dengan memunculkan variabel moderasi. Variabel moderasi pada penelitian ini adalah regulasi diri. Penambahan variabel moderasi ini bertujuan untuk mengetahui variabel tersebut dapat memperkuat atau memperlemah adaptabilitas karier. Variabel regulasi diri merupakan perantara variabel independen dengan variabel dependen yang disebabkan adanya *research gap* atau hasil penelitian terdahulu yang terdapat hasil yang tidak konsisten.

BAB II KAJIAN TEORI

2.1 *Grand Theory*

2.1.1 Teori Konstruksi Karier

Dasar teori adaptabilitas karier adalah teori konstruksi karier dari Mark L. Savickas. Teori konstruksi karier menyediakan eksplanasi yang selalu berubah terhadap karier dan dapat dijadikan sebagai model yang sesuai dalam bidang konseling karier. Teori adaptabilitas karier merupakan konsep baru yang diperkenalkan oleh Savickas, yang menggantikan konsep kematangan karier dari Super. Konsep perkembangan dari Super terkait teori kematangan karier ternyata tidak cukup menjelaskan perkembangan karier pada tahap perkembangan selain remaja seperti masa dewasa atau masa anak-anak (Savickas, 1997). Berdasarkan uraian tersebut Savickas mengajukan sebuah pemikiran agar adaptabilitas karier digunakan untuk menggantikan konsep kematangan karier sebagai konstruk utama dalam perkembangan karier dari masa anak-anak hingga dewasa. Teori konstruksi karier memandang perkembangan karier sebagai suatu proses adaptasi terhadap lingkungan daripada sekedar suatu proses perkembangan karier yang menjadi dewasa secara internal dan otomatis (Gunawan, 2014).

Savickas (2013) mendefinisikan empat dimensi adaptabilitas karier yang merupakan suatu tugas perkembangan karier yang spesifik. Keempat dimensi tersebut yaitu kepedulian (*concern*), pengendalian (*control*), keingintahuan (*curiosity*), dan keyakinan (*confidence*). Keempat dimensi tersebut dijelaskan dalam teori konstruksi karier, teori ini memfokuskan bagaimana cara seseorang membangun kariernya berdasarkan konstruktivisme pribadi dan konstruktivisme

sosial. Teori konstruksi karier meyakini bahwa individu dapat mengkonstruksi representasi dari realitas, berbeda dengan konstruksi dalam ontologi yang mengatakan bahwa individu dapat mengkonstruksi realitas.

Ada dua paradigma dalam perspektif karier yaitu perbedaan individu dengan perkembangan individu (*individual development*). Frank Person menjelaskan bahwa dalam memilih pekerjaan terdapat tiga faktor, yaitu (1) memahami diri seperti bakat, kemampuan, minat, ambisi, sumber daya, keterbatasan, dan pengetahuan atas penyebabnya, (2) pengetahuan mengenai tuntutan, kondisi sukses, keuntungan dan kerugian, kompensasi, kesempatan, dan prospek dalam berbagai pekerjaan, (3) penalaran terhadap hubungan antara keduanya (Brown, 2002).

Savickas (2015) mengemukakan terdapat tiga paradigma dalam intervensi karier yaitu skor (*scores*), tahapan (*stages*), dan cerita (*stories*). Paradigma yang pertama dalam menyesuaikan pilihan karier individu berdasarkan pada kesesuaian skor diri dengan lingkungannya disebut paradigma skor. Paradigma tahapan merupakan paradigma yang memandang bahwa kematangan individu merupakan dasar pemilihan karier. Paradigma cerita merupakan paradigma terbaru, yang memiliki arti paradigma yang dianut oleh konseling karier *life design*, karena konseling karier *life design* merupakan intervensi karier yang menekankan pada metode konstruktivis dan naratif (Savickas, 2012). Teori konstruksi karier menekankan proses pembangunan karier yang dikembangkan sendiri oleh individu berdasarkan pengalaman pribadi maupun sosial. Jadi dapat disimpulkan membangun karier pada dasarnya adalah membangun kemampuan beradaptasi

terhadap lingkungan bukan sekedar proses pembentukan karier yang terjadi secara internal dan otomatis dari anak-anak sampai dewasa.

Teori konstruksi ini menaungi variabel dependen yaitu adaptabilitas karier dan variabel independen keterlibatan organisasi. Variabel adaptabilitas karier sesuai dengan paradigma perbedaan individu dengan perkembangan individu. Teori konstruksi karier juga menaungi variabel independen dalam penelitian ini yakni variabel keterlibatan organisasi dilihat dari tujuan teori ini dengan menekankan proses pembangunan karier yang dikembangkan sendiri oleh individu berdasarkan pengalaman pribadi. Pengalaman pribadi bisa dari keterlibatan mahasiswa mengikuti organisasi di perguruan tinggi.

2.1.2. Teori Karier Kognitif Sosial

Teori karier kognitif sosial atau *social cognitive career theory* (SCCT) dipublikasikan pertama kali pada tahun 1994 dan memberikan dampak yang besar pada penelitian terkait masalah pemilihan karier (Glading, 2011). Landasan utama pendekatan ini terletak pada teori kognitif sosial Bandura (1986) yang umum, menekankan cara kompleks dimana perilaku dan lingkungan saling mempengaruhi satu sama lain (Glading, 2011). Glading (2011) menjelaskan proposi dari SCCT yang paling utama adalah sebagai berikut:

1. Interaksi antara orang dan lingkungannya sangat dinamis.
2. Perilaku yang berhubungan dengan karier dipengaruhi oleh empat aspek dari seseorang yaitu perilaku, efisiensi diri, hasil yang diharapkan, dan tujuan selain karakteristik yang ditentukan secara genetik.

3. Keyakinan akan efisiensi diri dan hasil yang diharapkan berinteraksi secara langsung untuk mempengaruhi perkembangan minat.
4. Sebagai tambahan dari hasil yang diharapkan, faktor-faktor seperti jenis kelamin, ras, kesehatan fisik, kecacatan, dan variabel lingkungan yang mempengaruhi perkembangan efisiensi diri.
5. Pilihan karier aktual dan penerapannya dipengaruhi oleh sejumlah variabel yang langsung dan tidak langsung selain efisiensi diri, harapan dan tujuan.
6. Semua derajat, orang dengan tingkat kemampuan tertinggi dan keyakinan efisien yang terkuat mempunyai performa juga sangat tinggi.

Teori SCCT menaungi variabel independen yaitu variabel *internal locus of control*, dukungan sosial, *self efficacy*, dan variabel moderasi yaitu regulasi diri. Karier yang diperoleh seseorang dipengaruhi oleh *internal locus of control*, keyakinan dan perilaku individu dapat mempengaruhi karier individu itu sendiri termasuk efisiensi diri individu tersebut. Pengaruh dukungan sosial juga mampu mempengaruhi karier individu karena terdapat interaksi yang dinamis antara individu dengan lingkungan sosial. Efikasi diri juga mempengaruhi karier individu karena orang dengan tingkat kemampuan yang tinggi dan keyakinan efisiensi yang kuat, maka performa dari individu juga sangat tinggi. Variabel terakhir adalah variabel moderasi yaitu regulasi diri mempengaruhi karier seseorang karena keyakinan akan efisiensi diri dan hasil yang diharapkan individu dapat berinteraksi di lapangan untuk mempengaruhi perkembangan minat.

2.2 Kajian Variabel Penelitian

2.2.1 Adaptabilitas Karier

2.2.1.1 Pengertian Adaptabilitas Karier

Salah satu konstruk dalam ilmu psikologi yang membahas mengenai kesiapan dalam karier atau dunia kerja adalah adaptabilitas karier (*career adaptability*). Adaptabilitas karier adalah kesiapan dalam mengatasi tugas yang sudah diprediksi ketika mempersiapkan dan berpartisipasi dalam peran kerja, serta mampu mengatasi penyesuaian terhadap situasi dan kondisi yang tidak terprediksi karena perubahan dan kondisi kerja (Savickas, 1997). Dalam hal ini adaptabilitas dapat diartikan sebagai kesiapan diri untuk menyesuaikan kondisi tidak terduga yang berubah-ubah atau kondisi baru, dapat dikatakan *adaptable* berarti membuat sesuatu lebih sesuai (*kongruen*) dengan sebuah perubahan, sesuai dengan pandangan teori perkembangan karir Savickas (1997, 2005), (dalam Brown & Lent, 2013). Dunia pendidikan sebagai pangkal karier, yang mengharuskan seseorang untuk mempersiapkan diri dan berperan dalam pendidikannya yang sesuai dengan karier yang ingin dicapai. Menurut Rotting, Day dan Borgen (dalam Duffy, 2010) mendefinisikan adaptabilitas karier sebagai sebuah kecenderungan cara pandang individu yang mempengaruhi kemampuan dalam merencanakan dan menyesuaikan perencanaan kariernya yang berubah, terutama dalam kaitannya dengan peristiwa yang tidak terduga.

Uraian pengertian adaptabilitas karier yang sudah dikemukakan tersebut, dapat disimpulkan bahwa adaptabilitas karier adalah kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam menyesuaikan diri dalam menyelesaikan tugas dalam

lingkungan kerja yang berubah-ubah, baik peristiwa yang dapat diprediksi maupun situasi tidak terduga dengan memanfaatkan pengetahuan, pengalaman yang sudah didapatkan untuk mencapai karier yang diinginkan. Adaptabilitas karier penting dimiliki oleh mahasiswa yang baru lulus dan sedang mencari pekerjaan. Individu yang mempunyai adaptabilitas karier yang baik akan lebih mudah dalam menemukan kesempatan kerja yang ada.

2.2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Adaptabilitas Karier

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa faktor internal maupun eksternal berhubungan dengan adaptabilitas karier. Salah satu penelitian tersebut adalah penelitian Patton dan Creed (2001) yang mengukur adaptabilitas karier pada siswa SMA dan mahasiswa dalam hubungannya dengan jenis kelamin, usia, dan pengalaman kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Hirschi (2009) juga memperlihatkan beberapa faktor seperti faktor personal dan kontekstual yang mempengaruhi perkembangan adaptabilitas karier. Faktor personal terdiri atas emosi, keyakinan akan keabilitas pribadi, dan keyakinan akan dukungan lingkungan dan kesempatan. Penelitian Bartley dan Robitscheck (dalam Duffy, 2010) menunjukkan faktor-faktor yang menjadi prediktor adaptabilitas karier mahasiswa adalah eksplorasi karier dan efikasi diri karier. Faktor yang lainnya adalah faktor pengalaman dalam hal ini pengalaman di lingkungan universitas yaitu kegiatan organisasi kemahasiswaan yang pernah diikuti (Ramma, 2017). Beberapa faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karier seperti usia, jenis kelamin, status sosial-ekonomi, pendidikan, dan pengalaman kerja.

Usia memiliki peran dalam tahap perkembangan individu yang dapat menentukan pola pikir seseorang. Misalnya, individu pada usia remaja pasti akan memiliki adaptabilitas karier lebih tinggi daripada individu usia anak-anak. Tahap perkembangan karier, tugas perkembangan remaja dimana mereka dipersiapkan untuk menghadapi peran mereka nantinya di masa dewasa. Berdasarkan pada tahap perkembangan karier, fase *emerging adulthood* berada dalam tahap eksplorasi, dimana mereka akan meningkatkan diri dengan pengetahuan dan informasi untuk menghadapi peran nantinya di masa dewasa (Patton & Lokan, 2001).

Beberapa kajian penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang fluktuatif antar hubungan jenis kelamin dan kematangan karier atau adaptabilitas karier. Remaja perempuan dan laki-laki memiliki pola yang berbeda terkait komponen pembentukan identitas. King, 1998 (dalam Patton & Lokan, 2001) berpendapat bahwa usia adalah satu-satunya penentu dari kematangan karier pada laki-laki, sedangkan keluarga dan *internal locus of control* adalah penentu utama kematangan karier pada perempuan. Jadi dapat di simpulkan bahwa semakin bertambah usia pada laki-laki maka cenderung mereka lebih mudah beradaptasi, hal tersebut didapatkan dari perkembangan karier individu. Sedangkan untuk perempuan, semakin mereka percaya diri dengan kemampuan yang dimiliki maka semakin mudah untuk mereka beradaptasi, hal tersebut dapat terlaksana ketika memiliki hubungan sosial yang akrab yang membuat perempuan merasa diperhatikan, dicintai, dan ternilai.

Patton dan Lokan *et al* (2001) meyakini bahwa latar belakang ekonomi memiliki peran yang penting dalam kematangan karier, individu dengan status

sosial ekonomi yang lebih tinggi maka akan memiliki kesempatan bekerja yang lebih besar dalam rangka eksplorasi karier dan perencanaan kariernya. Mereka memiliki fasilitas lebih untuk mencari tahu tentang karier yang digunakannya, ataupun dengan relasi dari orang tuanya dengan orang-orang tertentu yang memungkinkan lebih banyak informasi yang didapat anak untuk perencanaan kariernya. Sebaliknya, anak dengan latar belakang sosial ekonomi yang rendah dibandingkan dengan anak yang memiliki sosial ekonomi tinggi mereka akan mencari tahu tentang karier yang diinginkannya

Pendidikan merupakan salah satu cara untuk mempersiapkan kesiapan dalam berkarier. Banyak sekolah mulai mengadakan pendidikan diluar pelajaran utama yang berkaitan dengan jurusan di dunia perkuliahan dan alternatif karier. Mereka dibekali dengan pengetahuan mengenai hal yang diminatinya dan hal-hal yang perlu dipenuhi untuk mendapatkan karier yang diinginkan. Patton & Lokan (2001) meyakini bahwa perbedaan pendidikan yang diikuti individu memiliki peranan yang penting dalam beradaptasi dengan lingkungannya.

Pengalaman kerja dapat mempengaruhi kematangan kariernya (Patton & Lokan, 2001). Pengalaman kerja yang didapatkan oleh individu bisa melalui kurikulum pendidikan, atau yang luar kurikulum pendidikan. Misalnya untuk kurikulum pendidikan pada mahasiswa kependidikan melalui program Praktek Pengerjaan Lapangan (PPL) yang bertujuan untuk mengaplikasikan ilmu yang didapatnya ketika kuliah secara teori, kemudian mempraktekan ke sekolah untuk mengajar peserta didik, sedangkan untuk mahasiswa non-kependidikan melaksanakan program Praktek Kerja Langsung (PKL) pada instansi pemerintah

maupun swasta yang sesuai dengan jurusannya dan dapat mengaplikasikan ilmu yang mereka dapatkan. Individu yang memiliki pengalaman kerja yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, individu akan mendapatkan informasi terkait dengan karier yang dipilihnya. Semakin banyak informasi yang didapat, individu akan dapat merencanakan kariernya dengan lebih matang.

Beberapa faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karier banyak yang sudah menelitinya. Vania (2018) mengemukakan bahwa terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi adaptabilitas karier seseorang. Faktor-faktor tersebut antara lain dukungan sosial, *hardiness*, dan efikasi diri dalam pencarian kerja.

Dukungan sosial dapat mempengaruhi terbentuknya adaptabilitas karier dengan adanya persepsi dari individu yang memberikan dukungan tingkah laku yang mempengaruhi kesejahteraan mental dan fisik untuk dapat menolongnya dalam situasi menekan (Demaray & Malecki, 2003). Dukungan sosial berpengaruh terhadap adaptabilitas karier pada masa dewasa awal dalam memilih kariernya nanti (Creed *et al.*, 2009). Individu akan merasa mendapatkan dukungan sosial berupa dukungan emosional dari berbagai sumber yang akan berguna bagi individu yang akan merencanakan dan mengeksplor kariernya (Hirschi, 2009). Sumber dukungan sosial dalam penelitian ini adalah orang tua, teman sebaya, dan orang yang dianggap istimewa, karena ketiga sumber tersebut merupakan pihak-pihak yang paling sering berinteraksi dengan mahasiswa selama mereka memasuki dunia kerja.

Hardiness merupakan salah satu faktor internal yang dapat mempengaruhi adaptabilitas karier. *Hardiness* merupakan keyakinan diri dalam bentuk keberanian untuk mengubah tekanan yang dihadapi menjadi sebuah peluang untuk

berkembang. Penelitian yang dilakukan oleh Coetzee & Harry (2015) menyatakan bahwa individu yang memiliki sifat *hardiness* dinilai lebih mudah melakukan adaptasi karier guna mempersiapkan masa depan mereka. Individu yang memiliki kualitas *hardiness* yang baik, individu akan terbantu dalam mengatasi strategi, termasuk *problem-focused coping* dan memperkuat adaptasi karier mereka.

Efikasi Diri dalam Pencarian Kerja (*Search for Work Self Efficacy*) merupakan salah satu faktor internal yang dapat mempengaruhi adaptabilitas karier. Penelitian yang dilakukan oleh Bocciardi et al (2017) menjelaskan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara efikasi diri dalam pencarian kerja dengan adaptabilitas karier. Individu dapat memainkan peran penting pada saat pengambilan keputusan.

Beberapa faktor yang sudah paparkan tersebut, peneliti akan menggunakan faktor *internal locus of control*, dukungan sosial, efikasi diri, keterlibatan organisasi sebagai variabel independen. Peneliti memilih faktor-faktor tersebut karena berkaitan dengan masa transisi perkembangan karier pada subjek yang akan diteliti, yaitu lulusan mahasiswa/alumni, selain itu masih sedikitnya penelitian yang mengkaji mengenai *internal locus of control*, dukungan sosial, efikasi diri, dan keterlibatan organisasi dalam satu penelitian.

2.2.1.3 Dimensi Adaptabilitas Karier

Savickas dan Porfeli (2012) mengemukakan adaptabilitas karier (*career adaptability*) terdiri dari empat dimensi yang berasal dari regulasi diri individu, baik dengan dirinya sendiri maupun dengan lingkungannya, yaitu *concern*, *control*, *curiosity*, and *confidence*. Menurut Savickas ada tiga tingkat konstruk dalam

adaptabilitas karier, yaitu dimensi dari adaptabilitas karier, afeksi yang merupakan sikap dan nilai dari *career adaptability*, serta *coping* perilaku adaptabilitas karier, seperti pada Tabel 2.1 keempat dimensi merupakan bentuk yang paling abstrak dari konstruk adaptabilitas karier. Tingkatan konstruk yang paling tinggi yaitu dimensi adaptabilitas yang terdiri atas kepedulian (*concern*), pengendalian (*control*), keingintahuan (*curiosity*) dan keyakinan (*confidence*). Keempat dimensi tersebut menggambarkan sumber-sumber adaptif yang umum dan strategi yang digunakan individu untuk mengelola tugas-tugas kritis, transisi (perubahan), dan hambatan ketika mengkonstruksi kariernya.

Tingkatan menengah, diuraikan satu set variabel berbeda yang berfungsi homogen terhadap masing-masing dimensi. Masing-masing set variabel tersebut dinamakan ABC dari teori konstruksi karier, terdiri atas *attitudes* (sikap-sikap), *beliefs* (nilai-nilai), dan *competencies* (kompetensi). Ketiga set variabel tersebut membentuk perilaku adaptasi konkret yang digunakan untuk menguasai tugas-tugas perkembangan, melakukan transisi pekerjaan dan menyelesaikan trauma dalam pekerjaan yang disebut perilaku coping (*coping behavior*). Perilaku ini muncul dalam tingkat ketiga sebagai tingkat paling kongkret dalam model struktur *career adaptability*. Perilaku *coping* yang digunakan individu dalam menyelesaikan permasalahan karier yang dimiliki individu sesuai dimensi yang menjadi permasalahannya.

Tabel 2.1
Dimensi *Career Adaptability*

Dimensi Adaptabilitas Karier	Sikap dan Nilai-nilai	Kompetensi	Perilaku <i>Coping</i>	Masalah Karier
Kepedulian (<i>Concern</i>)	Penuh perencanaan	Membuat rencana	Kesadaran Keterlibatan Penuh persiapan	Ketidakpedulian karier
Pengendalian (<i>Control</i>)	Menentukan keyakinan	Mengambil keputusan	Asertif Disiplin Penuh motivasi	Kebingungan karier
Keingintahuan (<i>Curiosity</i>)	Menunjukkan rasa ingin tahu	Eksplorasi	Berani mencoba Mengambil risiko Mempertanyakan	Sikap tidak realistis terhadap karier
Kepercayaan diri (<i>Confidence</i>)	Merasa mampu Merasa Efektif	Memecahkan masalah	Persistensi Penuh daya juang Produktif	Hambatan karier

Sumber: Savickas (1997, dalam Brown & Lent, 2013)

Individu yang mempunyai adaptabilitas karier adalah mereka yang (a) memiliki kepedulian terhadap masa depan sebagai pekerja, (b) meningkatkan pengendalian terhadap masa depan karier, (c) menunjukkan keingintahuan dalam melakukan eksplorasi diri dan lingkungan karier di masa depan, dan (d) mampu memperkuat keyakinan diri untuk mewujudkan aspirasinya (Savickas, dalam Brown & Lent, 2013). Dimensi adaptabilitas karier yaitu *Concern* (Kepedulian), *Control* (Pengendalian), *Curiosity* (Keingintahuan), dan *Confidence* (Percaya Diri)

Concern merupakan dimensi terpenting. *Concern* mengacu pada kepedulian individu mengenai kemungkinan karier yang akan terjadi di masa depan dan mempertimbangkan serta memikirkan karier yang akan datang. Kepedulian yang dimiliki seseorang mengenai kariernya tentu saja dibangun dengan memiliki pandangan yang optimis dan memiliki perencanaan yang matang terhadap segala

hal yang akan terjadi dimasa depannya dengan melihat pengalaman yang pernah didapat di masa lalu dan keadaanya saat ini. Individu yang memiliki kepedulian karier yang rendah disebut sebagai orang yang memiliki ketidakpedulian karier (*career infifference*), yang merefleksikan perilaku tanpa perencanaan, pesimis, dan sikap apatis terhadap karier.

Pengendalian terhadap karier mewakili aspek interpersonal yang mendorong aspek regulasi diri (*self regulation*), menekankan bagaimana individu dapat mengelola masalah yang dihadapi, dimana individu dapat menghadapi situasi seperti stres, perubahan, atau ketika menghadapi tantangan hidup. Pengendalian karier memungkinkan individu untuk lebih bertanggungjawab dalam membentuk diri dari lingkungan sekitar untuk menghadapi perubahan yang terjadi di masa depan dengan menggunakan disiplin diri, usaha, dan ketekunan. Individu yang memiliki pengendalian karier dibuktikan dengan sikap asertif dan tegas dalam memutuskan, terkait dalam tugas perkembangan karier dan mampu untuk menghindari dan menunda-nunda. Sikap tersebut akan mendorong individu untuk terlibat dalam aktivitas dan pengalaman yang dapat meningkatkan ketegasan dalam pengambilan keputusan mengenai kariernya. Individu yang tidak memiliki pengendalian karier yang baik individu tersebut mengalami kebingungan karier (*carerrr indecision*), individu akan cenderung menghindari tanggung jawab, menunda pekerjaan (*procrastinationtion*) untuk mewujudkan cita-citanya bahkan tidak mengambil keputusan dalam kariernya.

Curiosity mengacu pada kekuatan individu dalam mengeksplor berbagai situasi dan peran yang dibutuhkan kariernya nanti. Rasa ingin tahu yang terjadi akan

mendorong individu melakukan eksplorasi yang terkait dengan penyesuaian diri dalam dunia kerja, hal ini dapat dibuktikan dengan tingginya inisiatif yang dimiliki seseorang untuk mempelajari atau mengidentifikasi apa saja yang dibutuhkan untuk kariernya nanti. Keingintahuan dapat membentuk pengetahuan yang akan berguna bagi individu untuk mengambil pilihan yang sesuai dalam situasi tertentu. Individu dengan *career curiosity* yang rendah dikatakan memiliki sikap tidak realistis (*unrealism*) terhadap dunia pekerjaan dan memiliki citra diri yang tidak tepat.

Confiden mengacu pada sejauh mana individu menunjukkan keyakinan untuk mampu menyelesaikan masalah dan menunjukkan upaya yang dibutuhkan untuk mengatasi hambatan yang dihadapi. Individu yang memiliki kepercayaan diri akan cenderung tidak menghindar saat menghadapi permasalahan karier. Hal ini ditunjukkan dengan sikap pantang menyerah, selalu berjuang, dan tekun. Keyakinan diri dapat timbul melalui keberhasilan yang di capai dalam melakukan aktivitas sehari-hari sehingga dapat meningkatkan penerimaan diri dan perasaan menghargai diri sendiri. Kurangnya kepercayaan diri dapat menyebabkan hambatan dalam mencapai tujuan dan merealisasikan peran dalam karier.

2.2.1.4 Alat Ukur Adaptabilitas Karier

Adaptabilitas karier dapat diukur berdasarkan beberapa instrumen atau alat ukur, yaitu instrumen *Career Adapt-Ability Scale International* (CASS) yang disusun oleh (Savickas dan Porfeli, 2012). Menurut Savickas skala adaptabilitas karier dibagi menjadi empat dimensi, yaitu *career concern*, *career control*, *career curiosity*, dan *career confidence*. Total keseluruhan item skala ini berjumlah 24

item, masing-masing skala memiliki enam item yang masing-masing itemnya direspon dengan memilih skala dari satu (lemah) sampai 5 (kuat sekali).

Nota, Ginevra, & Soresi (2012) juga menyusun alat ukur adaptabilitas karier, yaitu *The Career and Work Adaptability Questionnaire (CWAQ)*. Skala ini adaptabilitas karier terbagi menjadi lima dimensi, yaitu *confidence*, *control*, *concern*, *curiosity*, dan *cooperation*. Teori keseluruhan item skala berjumlah 31 item yang terdiri atas delapan item *confidence*, tiga item *control*, lima item *concern*, lima item *curiosity*, enam item *concern*, dan sembilan item *cooperation*. Alat ukur ini lebih diperuntukan bagi siswa sekolah menengah dan mengukur adaptabilitas karier pada remaja.

Penelitian ini menggunakan alat ukur *Career Adapt-Abilities Scale International Form (CAAS)* yang dikembangkan oleh Savickas dan Porfeli (2012) yang diadaptasi memiliki total item sebanyak 24 dengan empat skala untuk mengukur sumber adaptabilitas, antara lain kepedulian, pengendalian, keingintahuan, dan keyakinan yang dikombinasikan untuk menghasilkan suatu skor total yang mengindikasikan adaptabilitas. Menurut Savickas (dalam Hirschi, 2009) skala yang dikembangkan merupakan pengukuran multidimensional dimana sifat hubungan antar dimensi secara terpisah sangat jelas.

2.2.2 Internal Locus of Control

2.2.2.1 Pengertian Internal Locus of Control

Konsep tentang *Locus of control* pertama kali dikemukakan oleh seorang ahli teori pembelajaran (Rotter, 1954). Menurut Kreitner dan Kinicki (2005) mendefinisikan bahwa *Locus of control* adalah salah satu variabel kepribadian

(*personality*), yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya dalam mengontrol nasib (*destiny*) sendiri. Berdasarkan teori belajar sosial kepribadian yang mengendalikan bahwa perilaku merupakan fungsi dari harapan dan penguatan nilai dalam situasi tertentu, atau dengan kata lain bahwa perilaku tertentu lebih mungkin terjadi jika hal ini terkait dengan penguatan nilai yang tinggi dan harapan. Penguatan nilai adalah tingkat preferensi untuk penguatan tertentu jika penguatan alternatif yang tersedia. Perilaku dan sikap individu dapat dipengaruhi oleh *locus of control*. *Locus of control* adalah gambaran keyakinan seseorang mengenai sumber penentu perilakunya (Ghufron dan Risnawati, 2012).

Menurut Rotter (dalam Yu Ru Hsu, 2011) mengemukakan terdapat dua dimensi *locus of control*, dimensi yang pertama yaitu *eksternal locus of control* dan dimensi yang kedua adalah *internal locus of control*. Dimensi eksternal *locus of control* dimana subjek mempunyai tipikal berkeyakinan bahwa keberuntungan, kesempatan dan takdir adalah yang menentukan hasil akhir. Pengertian dimensi *internal locus of control* adalah subjek yang mempunyai tipikal bahwa mereka sepenuhnya mampu atau tidaknya mengontrol diri dan bertanggung jawab atas apa yang terjadi pada mereka, kegagalan dan keberhasilan mereka ditanggung oleh usaha mereka sendiri, karena faktor dari dalam diri.

Internal locus of control adalah individu yang percaya bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apapun yang terjadi pada diri mereka Robbins (dalam Nugroho, 2014). Individu dikatakan memiliki *internal locus of control* ketika individu mempunyai persepsi bahwa lingkungan dapat dikontrol oleh dirinya sehingga mampu melakukan perubahan-perubahan sesuai dengan keinginannya.

Ghufron dan Risnawati (2012) menjelaskan bahwa mulai terbentuknya *internal locus of control* ketika terbentuknya tingkah laku anak mendapatkan respon karena dengan respon individu akan merasakan ada pada di lingkungannya.

Internal locus of control merupakan keyakinan individu terhadap segala sesuatu yang terjadi pada dirinya karena adanya faktor dalam diri mereka seperti kemampuan, minat, dan usaha dalam diri individu yang akan mempengaruhi keberhasilan individu. Individu yang memiliki *internal locus of control* akan dihadapkan pada pemilihan karier dengan melakukan usaha untuk mengenal diri, mencaritahu tentang pekerjaan, langkah-langkah pendidikan, serta berusaha dalam mengatasi masalah yang dihadapi dan membuat kematangan karier semakin tinggi Taganing (dalam Widiyastuti, 2015).

Konsep *locus of control* berbeda dengan *self efficacy*. Freidman dan Schustack (2008) menjelaskan bahwa konsep *locus of control* dengan *self efficacy* berbeda. *Locus of control* lebih pada keyakinan mengenai kemungkinan suatu perilaku tertentu mempengaruhi hasil akhir. Sedangkan *self efficacy* menjelaskan mengenai keyakinan bahwa individu mampu melakukan suatu peristiwa tertentu dengan baik. Fidlely dan Cooper (dalam Fredman dan Schustack, 2008) menyebutkan bahwa orientasi dari individu dengan *internal locus of control* yaitu pada keberhasilan karena individu menganggap perilaku yang dilakukan dapat menghasilkan efek positif dan cenderung tergolong dalam *high achiever*.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli, peneliti menyimpulkan bahwa *internal locus of control* adalah keyakinan yang terdapat dalam dirinya sebagai pemegang kendali atas dirinya sendiri mengenai bakat, minat, dan kemampuan yang dimiliki

untuk menghadapi setiap perubahan dalam lingkungan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Bakat kemampuan yang dimiliki oleh individu akan bermanfaat ketika *internal locus of control* dari individu juga baik.

2.2.2.2 Dimensi *Internal Locus of Control*

Anni dan Rifa'I (2011) menjelaskan bahwa anak yang memiliki *internal locus of control* akan percaya bahwa keberhasilan atau kegagalan karena upaya atau kemampuan yang dimiliki. Individu yang memiliki *internal locus of control* yang baik dominan bekerja keras dalam mencapai karier yang diinginkan dengan memaksimalkan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya. Zulkaida (2007) mengemukakan bahwa individu dengan *internal locus of control* menganggap bahwa keahlian, kemampuan, dan usaha lebih menentukan apa yang akan mereka peroleh dalam hidup mereka mengenai pencapaian karier. Dimensi *internal locus of control* yaitu keahlian, kemampuan, dan usaha.

2.2.3 Dukungan Sosial

2.2.3.1 Pengertian Dukungan Sosial

Demaray & Malecki (2003) mendefinisikan bahwa dukungan sosial adalah seperangkat persepsi umum dan spesifik tentang dukungan tingkah laku yang mempengaruhi kesejahteraan mental dan fisik seseorang, serta dapat menolongnya pada situasi yang menekan. Menurut Sarafino (2010) bahwa dukungan sosial adalah dukungan yang mengacu pada perasaan atau persepsi individu akan kenyamanan, perhatian, dan bantuan yang didapat dari orang lain. Winemiller, *et., al* (1993) menemukan dari berbagai literatur tentang dukungan sosial sejak tahun 1980 an tidak ditemukan definisi operasional yang cukup jelas bagi bentuk dukungan sosial

tersebut, penggunaan dalam pengukuran yang terstandar bagi konstruk tersebut. Sumber-sumber dukungan sosial masih banyak yang perlu digali lebih lanjut bentuk nyatanya, sumber dukungan bisa berasal dari dukungan dari orang tua, guru, maupun teman atau sebayanya.

Zimet, *et, al* (1988) mendefinisikan bahwa dukungan sosial adalah keyakinan individu ketika merasa cukup untuk mendapat dukungan dari orang-orang terdekat seperti dukungan dari keluarga, teman, atau orang-orang disekitarnya ketika individu membutuhkan. Cobb (1976) mengemukakan bahwa dukungan sosial sebagai informasi yang mengarahkan individu dalam mempercayai bahwa individu tersebut diperhatikan dan dicintai, berharga dan bernilai, dan dianggap menjadi bagian dari sebuah kumpulan atau kelompok. Dukungan sosial menjadi prediktor yang signifikan dalam pengembangan adaptasi karier seseorang, penelitian yang menghubungkan adaptasi karier dan dukungan sosial yang telah menghasilkan hasil yang sama (Hirschi *et. al.*, 2009). Sarafino dan Smith (2011) mendefinisikan dukungan sosial sebagai kenyamanan, perhatian, penghargaan, ataupun bantuan yang diterima individu dari orang lain.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli tentang dukungan sosial, peneliti menyimpulkan bahwa dukungan sosial adalah dukungan yang diberikan oleh orang lain dalam menguatkan mental dan fisik individu yang mengacu pada perasaan nyaman, merasa diperhatikan, dan bantuan yang diberikan oleh orang lain dalam situasi tertekan atau membutuhkan saran dan masukan. Definisi lain dari dukungan sosial adalah pengaruh yang berasal dari lingkungan keluarga atau teman sebaya

berupa dukungan positif. Dukungan sosial juga dapat berasal dari dukungan dosen atau guru ketika berada di lingkungan pendidikan.

2.2.3.2 Dimensi Dukungan Sosial

Penelitian ini akan menggunakan dimensi dukungan sosial menurut Zimet, *et al* (1988) yang terdiri atas tiga dimensi, yaitu dimensi keluarga, teman, dan teman yang dianggap istimewa. Dimensi yang disusun oleh Zimet, *et al* (1988) sesuai dengan subjek yang akan diteliti oleh peneliti. Ketiga dimensi tersebut yaitu Dukungan Keluarga (*Family Support*), Dukungan Teman (*Friend Support*), dan Dukungan Orang lain yang Istimewa (*significant other support*).

Dukungan keluarga adalah dukungan yang diberikan oleh keluarga kepada individu. Orang tua menjadi tempat untuk mendapatkan arahan dan informasi bagi anak untuk lebih yakin akan pemilihan minat dan bakat mereka terhadap karier. Dorongan dari orang tua melalui nasihat, diskusi, petunjuk, maupun *modelling* sehingga orang tua bisa menjadi sumber informasi yang signifikan bagi individu. Dukungan sosial orang tua dalam hal meningkatkan adaptabilitas karier lebih ditekankan pada pemberian kesempatan pada anak untuk membuat pilihan sendiri berdasarkan pemahaman diri maupun pemahaman lingkungan yang positif. Beberapa penelitian terdahulu bahwa dukungan orang tua memegang peran penting dalam mempengaruhi pemilihan karier, terutama dikalangan negara asia (Sumari 206 & Wu 2009).

Dukungan teman adalah dukungan yang diberikan oleh teman-teman atau sahabat yang ada di lingkungan sosial individu. Dukungan teman mempunyai peranan penting dalam perkembangan individu secara umum termasuk dalam

perkembangan kariernya, walaupun kurang didukung oleh hasil penelitian yang cukup banyak dari peneliti (Felsman & Blustein, 1999, Guay *et al.*, 2003, Wolfe & Betz, 2004, dalam Ribadeneira, 2006). Penelitian yang dilakukan oleh Dahling dan Thompson (2010) menunjukkan bahwa dukungan teman sebaya bersama-sama dengan orang tua, status keuangan dan pasaran kerja berkontribusi terhadap pemilihan karier dan efikasi diri dalam pemilihan karier pada remaja. Dukungan ini dapat membantu individu dalam kegiatan sehari-harinya maupun dalam bentuk kegiatan yang lainnya.

Dukungan orang terdekat adalah dukungan yang diberikan oleh teman yang di anggap seseorang menjadi berarti dalam kehidupan individu. Biasanya dukungan yang dianggap istimewa berasal dari individu yang mempunyai hubungan khusus dengan seseorang atau biasanya disebut pacar. Dukungan ini berupa dukungan yang membuat individu merasa nyaman, diperhatikan, dan dihargai.

2.2.3.3 Alat Ukur Dukungan Sosial

Dukungan sosial dapat diukur berdasarkan beberapa instrumen atau alat ukur. Cohen, *et al* (1985) mengembangkan skala *Interpersonal Support Evaluation List* (ISEL). Skala ISEL ini dibuat untuk mengukur penilaian seseorang akan tersedianya empat dimensi dukungan sosial yang terdiri atas *tangible support*, *appraisal support*, *self-esteem support*, dan *belonging support*. ISEL terdiri dari 40 item yang terdiri atas empat dimensi, masing-masing dimensi terdiri atas 10 item. Alat ukur ini dikembangkan dalam bentuk skala likert berskala 4, rentang pilihan dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju.

Zimet, *et., al* (1988) mengembangkan skala *Multidimensional Scale of Perceived Social Support* (MSPSS). Alat ukur MSPSS terbagi menjadi beberapa subskala yang berkaitan dengan sumber dukungan sosial yang berasal dari dukungan keluarga, teman, dan orang lain yang istimewa. MSPSS terdiri dari 12 item yang masing-masing subskalanya terdiri atas empat item pada satu dimensi. Pernyataan yang disajikan memiliki empat rentang pilihan jawaban dari satu (sangat tidak sesuai) sampai 7 (sangat sesuai). Reliabilitas yang dimiliki alat ukur ini sebesar 0,85.

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan alat ukur *Multidimensional Scale of Perceived Social Support* (MSPSS) oleh Zimet, *et., al.* (1988) yang diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia. Alat ukur ini sesuai dengan teori yang diambil dan telah digunakan pada peneliti terdahulu. Alat ukur MSPSS dibuat untuk mengukur tiga dimensi dukungan sosial, yaitu dukungan keluarga, teman, dan orang lain yang istimewa. Terdapat 12 item yang masing-masing subskalanya terdiri dari empat item dengan konsistensi internal reliabilitas *cronbach alpha* total skala adalah 0,88 dan koefisien *Cronbach* untuk tiga subskala, yaitu keluarga (0,87), teman (0,85), dan teman special (0,91) sehingga nilai *cronbach alpha* > 0,70.

2.2.4 Efikasi Diri

2.2.4.1 Pengertian Efikasi Diri

Albert Bandura (1986) pertama kali memperkenalkan efikasi diri (*self-efficacy*). Efikasi diri adalah pertimbangan subjektif individu terhadap kemampuannya untuk menyusun tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan

tugas-tugas khusus yang dimiliki. Efikasi diri berkaitan secara tidak langsung dengan kecakapan yang dimiliki individu, melainkan pada penilaian diri tentang apa yang dapat dilakukan, tanpa terkait dengan kecakapan yang dimiliki. Konsep dasar teori efikasi diri adalah pada masalah adanya keyakinan bahwa pada setiap individu mempunyai kemampuan mengawal pemikiran, perasaan, dan tingkah lakunya. Efikasi diri merupakan masalah persepsi yang subjektif. Mohdfauzi (2011) menjelaskan bahwa efikasi diri adalah penilaian yang merupakan keyakinan subjektif individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas, mengatasi masalah, dan melakukan tindakan untuk mencapai hasil tujuan yang dicapai.

Efikasi diri dibentuk pada keyakinan individu (konfidensi) mengenai kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan agar berhasil melaksanakan tugas dan konteks tertentu. Efikasi diri yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi individu yaitu individu dapat mengembangkan kepribadian yang kuat pada seseorang, mengurangi stres dan tidak mudah terpengaruh oleh situasi yang mengancam. Berbeda dengan efikasi diri yang rendah akan membawa dampak negatif bagi individu, mereka cenderung tidak mau berusaha atau menyukai kerjasama dalam situasi yang sulit dan tingkat kompleksitasnya tinggi (Ijonk, 2009).

Batubara (2010) mendefinisikan bahwa efikasi diri merupakan salah satu faktor yang merujuk pada keyakinan diri bahwa individu mampu menyelesaikan tugasnya. Kemampuan efikasi diri individu yang tinggi dapat mengatasi situasi khusus sehubungan dengan penilaian atas kemampuan untuk melakukan tindakan

yang ada hubungannya dengan tugas khusus atau situasi tertentu. Berdasarkan paparan pendapat ahli yang sudah dijelaskan peneliti menyimpulkan bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimilikinya secara subjektif, sehingga individu dapat mengatasi atau menyelesaikan masalah dengan menyusun tindakan dalam menyelesaikan tugas untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan.

2.2.4.2 Dimensi Efikasi Diri

Menurut Bandura (1977) terdapat tiga dimensi efikasi diri diantaranya Dimensi Tingkat Level (*Level*), Dimensi Kekuatan (*Strength*), Dimensi Generalisasi (*Generality*). Dimensi level berhubungan dengan tingkat kesulitan tugas dilihat dengan kapasitas seseorang dalam menyiapkan dirinya, menata dirinya dalam menghadapi pekerjaan yang sulit. Dimensi ini memiliki implikasi terhadap pemilihan tingkah laku dan menghindari tingkah laku yang berada di luar batas kemampuan yang dimiliki.

Dimensi kekuatan berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuan. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap akan mendorong mahasiswa tetap bertahan dalam usahanya, meskipun mungkin masih ditemukan pengalaman yang kurang menunjang. Dimensi kekuatan biasanya berkaitan langsung dengan dimensi level, yaitu semakin kuat level taraf kesulitan tugas, maka semakin lemah keyakinan yang dirasakan individu untuk menyelesaikan tugas.

Dimensi generalisasi berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu yakin akan kemampuannya. Individu dapat merasa yakin terhadap kemampuan dirinya, apakah terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang bervariasi.

2.2.5 Keterlibatan Organisasi

2.2.5.1 Pengertian Keterlibatan Organisasi

E. Wight Bakke (dalam Kusdi, 2009) mengartikan organisasi adalah suatu sistem berkelanjutan dari aktivitas-aktivitas manusia yang terdiferensiasi dan terkoordinasi, yang mempergunakan, mentransformasikan, dan menyatupadukan seperangkat khusus manusia, material, modal, gagasan, dan sumber daya alam menjadi suatu kesatuan pemecahan masalah yang unik dalam rangka memuaskan kebutuhan-kebutuhan tertentu manusia dalam interaksinya dengan sistem-sistem lain dari aktivitas manusia dan sumber daya alam lingkungannya. Setiap organisasi harus memiliki tiga unsur dasar yaitu sekelompok orang, kerjasama dan tujuan yang hendak dicapai.

Keterlibatan menurut Astin (1984) mengarah pada jumlah pencurahan energi baik fisik maupun psikologi didalam suatu kegiatan. Mahasiswa yang sungguh-sungguh terlibat dalam kegiatan organisasi kemahasiswaan akan hadir berpartisipasi dalam acara yang diselenggarakan, berinteraksi dengan sesama anggota, dan rela menyediakan waktu dalam mengerjakan tugas-tugas dalam organisasi kemahasiswaan. Semakin besar keterlibatan individu dalam suatu kegiatan, individu akan menjadi semakin bergerak untuk beraktivitas sehingga pengalaman individu dalam kegiatan tersebut menjadi semakin kaya (Asmarini,

2015). Keaktifan berorganisasi merupakan peran aktif atau keikutsertaan individu terhadap suatu organisasi yang memberikan dampak terhadap organisasi dan memberikan perubahan tingkah laku berupa sikap positif yang mencakup lima aspek yaitu responsifitas, akuntabilitas, keadaptasian, empati dan transparansi (Fitriani, 2018).

Leny & Suyasa (2006) mengatakan mahasiswa yang aktif dalam organisasi kemahasiswaan cenderung senang terlibat dalam pelaksanaan kegiatan, seperti menjadi panitia atau pengurus organisasi. Selama pelaksanaan kegiatan, mahasiswa seringkali berhadapan dengan lingkungan kerja baru dimana mereka harus bisa menyesuaikan diri agar pekerjaan dapat berlangsung dengan baik. Kegiatan-kegiatan tersebut memberi kesempatan pada mahasiswa agar mengembangkan kemampuan, sehingga dapat membantu dalam beradaptasi pada dunia kerja.

Beberapa penjelasan dari penelitian sebelumnya, peneliti menyimpulkan bahwa keterlibatan organisasi adalah sekelompok manusia yang saling teorganisir yang mencurahkan energi baik fisik atau psikologi untuk mempergunakan, menyatupadukan, seperangkat khusus manusia dengan modal, gagasan, bakat, dan keterampilan untuk bekerja secara bersama-sama dalam rangka mencapai tujuan. Keterlibatan organisasi kemahasiswaan ketika masih di perkuliahan akan bermanfaat ketika proses pencarian kerja atau ketika sudah bekerja. Individu lebih mudah bekerja secara tim, komunikasi akan lebih mudah, *public relation* juga banyak.

2.2.5.2 Dimensi Keterlibatan Organisasi

Keith Davis (1994) menjelaskan ada 3 unsur penting dimensi keaktifan organisasi yaitu dimensi Keterlibatan Mental dan Emosional, Motivasi Kontribusi, dan Tanggung Jawab. Keterlibatan mental dan emosional adalah partisipasi atau keterlibatan individu dalam organisasi yang bukan hanya secara fisik melainkan juga keterlibatan secara mental dan emosional. Orang yang terlibat dalam organisasi bukan hanya dilihat dari fisik maupun keterampilan, namun perlu juga dilihat keterlibatan yang bersifat psikologis.

Motivasi kontribusi merupakan gagasan penting kedua karena partisipasi adalah kesediaan memberi sesuatu sumbangan kepada usaha mencapai tujuan kelompok. Berarti terdapat rasa senang, rasa sukarelaan untuk membantu kelompok dalam mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditentukan. Motivasi kontribusi tersebut berasal dari dalam diri sendiri maupun berasal dari lingkungan organisasi tersebut yang bertujuan untuk saling menguatkan satu sama lain dalam mencapai tujuan organisasi.

Dimensi ketiga adalah tanggung jawab. keterlibatan organisasi mendorong individu untuk menerima tanggung jawab dalam aktivitas kelompoknya. Proses ini merupakan proses sosial dimana setiap individu menjadi terlibat dengan sendirinya dalam organisasi untuk mewujudkan keberhasilannya. Individu yang mulai menerima tanggung jawab dalam aktivitas kelompok, mereka akan melihat peluang untuk menyelesaikan hal-hal yang mereka inginkan, yaitu merasa bertanggungjawab menyelesaikan pekerjaannya. Gagasan tentang upaya

menimbulkan kerja tim dalam kelompok ini merupakan langkah utama mengembangkan kelompok untuk menjadi unit kerja yang berhasil.

2.2.6 Regulasi Diri

2.2.6.1 Pengertian Regulasi Diri

Carey, Neal, & Collins, (2004) mengacu pada konsep regulasi diri dari Brown (1998) mendefinisikan bahwa regulasi diri mengarahkan individu untuk secara efektif mengatur tindakan mereka dalam bergerak menuju pemenuhan kebutuhan atau tujuan yang diinginkan (tujuan jangka panjang) sehingga memungkinkan individu untuk menunda kepuasan instan (tujuan jangka pendek). Berdasarkan teori yang diajukan oleh Kanfer (dalam Pichardo, *et al* (2014), regulasi diri adalah seperangkaian strategi pembelajaran dapat dikelompokkan menjadi tiga tahap, yaitu *self-observation*, *self-assessment*, dan *self-reinforcement*. Individu dapat melihat kemampuan individu dalam penerimaan informasi yang relevan, mengevaluasi informasi yang diperoleh, membuat suatu perubahan dari evaluasi yang sudah dilakukan, mencari solusi terkait dengan melaksanakan peran sosial dalam persiapan karier, merancang suatu rencana, penerapan rencana dan pengukuran efektivitas dari rencana yang diukur dengan menggunakan skala regulasi diri.

Perkembangan selanjutnya, Miller dan Brown (dalam Pichardo, *et al.*, 2014) menemukan bahwa dukungan dalam teori ini dengan mencari penjelasan yang lebih baik. Brown (dalam Pichardo *et al* 2014) yaitu sebagai kapasitas untuk merencanakan, memandu, dan memonitor perilaku individu secara fleksibel dalam menghadapi perubahan keadaan. Pichardo, *et al* (2014) juga mendukung definisi

dari Brown (1998) bahwa pengaturan perilaku diri secara umum. Regulasi diri sangat penting bagi individu agar dapat secara efektif dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Berdasarkan penjelasan dari ahli, maka dapat disimpulkan bahwa regulasi diri adalah mengarahkan individu untuk secara efektif mengatur tindakan secara sistematis dari dalam diri individu dengan melalui strategi untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

2.2.6.2 Dimensi Regulasi Diri

Miller dan Brown (1991) menjelaskan dimensi regulasi diri terdiri dari 4 unsur yang penting yaitu sebagai berikut:

1. Menetapkan Tujuan

Pembelajaran yang mengatur diri menetapkan apa yang ingin dicapai. Mengaitkan tujuan-tujuan yang individu kerjakan sebagai suatu aktivitas belajar dengan tujuan dan cita-cita jangka panjang

2. Ketekunan Tekad

Pembelajaran yang mengatur diri biasanya memiliki efikasi diri yang tinggi untuk menyelesaikan suatu tugas dengan baik. Individu menggunakan banyak strategi agar tetap terarah pada tugas atau menjanjikan pada diri sendiri hadiah tertentu ketika berhasil mengerjakan dan menyelesaikan tugas.

3. Mengambil Keputusan dari Masalah

Pembelajaran menentukan bagaimana baiknya menggunakan waktu dan sumber daya yang tersedia untuk mengambil keputusan dari masalah yang sedang dihadapi.

4. Belajar dari Kesalahan

Pembelajaran yang (mampu) mengatur diri melakukan evaluasi agar dapat mengatur strategi untuk kesempatan dikemudian hari. Hal ini merupakan kegiatan mengukur dan menilai.

2.2.6.3 Alat Ukur Regulasi Diri

Pengukuran regulasi diri telah banyak dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu. Beberapa alat ukur regulasi diri seperti *The Adolescent Self-Regulation Inventory* (ASRI) yang dikembangkan oleh Moilanen (2005). Skala ini terdiri dari 27 item yaitu 13 item *short-item self-regulation* dan 14 item *long-item self-regulation*. Alat ukur selanjutnya yaitu *The Short Self-Regulation Questionere* (SSRQ) yang disusun oleh Carey, Neal, dan Collins (2004) yang terdiri dari 31 item berdasarkan *Self Regulation Questionere* (SRQ) dari Brown, Miller, dan Lawendowski (1998) yang terdiri dari 63 item. Keseluruhan alpha untuk 31 item adalah 0,92. Item pada alat ukur SSRQ berkorelasi tinggi ($r=0,96$) pada item dari alat ukur. *Self Regulation Questionnaire* yang disusun oleh (Pichardo et. al, 2014) merupakan alat ukur selanjutnya. Alat ukur ini merivisi alat ukur SSRQ dan berdasarkan pada skala *Self Regulation Questionnaire* dari Brown, Miller, dan Lawendowski (1998) yang terdiri dari 63 item. Alat ukur ini terdiri dari 17 item dengan konsistensi internal ($a=0,86$).

Peneliti dalam mengukur variabel regulasi diri menggunakan alat ukur *Self Regulation Questionnaire* (SRQ) dari Brown, Miller, dan Lawendowski (1998). Hal ini karena peneliti ingin melihat seberapa besar pengaturan perilaku diri secara

umum yang diberikan dari setiap tahapan proses regulasi diri terhadap adaptabilitas karier pada lulusan mahasiswa pendidikan akuntansi tahun 2018-2019.

2.3 Ringkasan Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Kegunaan dari penelitian terdahulu adalah untuk mengetahui hasil yang telah didapatkan oleh peneliti sebelumnya, sekaligus sebagai gambaran yang dapat mendukung penelitian selanjutnya. Berikut ini beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti:

Tabel 2.2
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Solichah, Setiaji, 2019)	Variabel Independen: <i>Internal Locus of Control</i> dan Dukungan Sosial Variabel Dependen: Adaptabilitas Karier	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial <i>internal locus of control</i> berpengaruh positif terhadap <i>career adaptability</i> sebesar 44,62%, dukungan sosial berpengaruh positif terhadap <i>career adaptability</i> sebesar 3,88%. Sedangkan secara simultan variabel <i>internal locus of control</i> dan dukungan sosial berpengaruh terhadap <i>career adaptability</i> sebesar 55%.
2.	(Vania, 2019)	Variabel Independen: Dukungan Sosial dan Efikasi Diri dalam Pencarian Kerja Variabel Dependen: Adaptabilitas Karier	Hasil penelitian menjelaskan bahwa ada pengaruh yang signifikan dukungan sosial dan efikasi diri dalam pencarian kerja terhadap adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir dengan sumbangan sebesar 38.7%.

No	Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
3.	(Hadiyani, 2019)	Variabel Independen: Dukungan Sosial, <i>Hardiness</i> , dan Jenis Kelamin Variabel Dependen: Adaptabilitas Karier	Hasil penelitian menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel dukungan sosial, <i>hardiness</i> , dan jenis kelamin terhadap adaptabilitas karier sebesar 30,9% sisanya 69,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini
4.	(Ramma, 2012)	Variabel Independen: Keterlibatan Organisasi Variabel dependen: Adaptabilitas Karier	Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara keterlibatan dalam organisasi kemahasiswaan dengan adaptabilitas karir
5.	(Indianti, 2015)	Variabel Independen: Dukungan Sosial Variabel Mediasi: Regulasi Diri dalam Belajar Variabel Dependen: Adaptabilitas Karier	Hasil penelitian menunjukkan bahwa model yang diajukan sesuai dengan data di lapangan dan membuktikan bahwa variabel regulasi diri dalam belajar adalah mediator penuh antara variabel dukungan sosial dengan variabel adaptabilitas karir. Artinya dukungan sosial hanya akan bermakna dalam pembangunan adaptabilitas karir apabila dimediasi oleh regulasi diri dalam belajar.
6.	(Rifda, 2018)	Variabel Independen: Kelekatan Emosional, Dukungan Sosial, Dan Regulasi Diri Variabel Dependen: Adaptabilitas Karier	Hasil penelitian menjelaskan bahwa ada pengaruh yang signifikan sebesar 37.7% variabel kelekatan emosional, dukungan sosial, dan regulasi diri terhadap adaptabilitas karier.
7.	(Bahtiar, 2015)	Variabel Independen: <i>Core Self-Evaluation</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan hubungan yang signifikan dan positif antara

No	Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
		Variabel Dependen: Adaptabilitas Karier	evaluasi diri dengan adaptabilitas karir
8.	(Nabilah dan Indianti, 2019)	Variabel Independen: <i>Future Work Self</i> Variabel Mediasi: Efikasi Diri dalam Keputusan Karier Variabel Dependen: Adaptabilitas Karier pada Mahasiswa Tingkat Akhir	Hasil penelitian menjelaskan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan terhadap adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir. Kedua, efikasi diri dalam keputusan karier memiliki peran mediasi antara <i>future work self</i> terhadap adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir.
9.	(Sa'diyah, 2019)	Variabel Dependen: <i>Career Adaptability</i>	Hasil penelitian menjelaskan bahwa Gambaran <i>Career Adaptability</i> pada mahasiswa non-kependidikan angkatan 2015 Universitas Negeri Semarang tergolong sedang. Artinya, masih terdapat perilaku yang belum mencerminkan ke empat dimensi <i>Career Adaptability</i> .
10.	(Duffy, 2010)	Variabel Independen: Sense of Control Variabel Dependen: Career Adaptability	Hasil penelitian menjelaskan bahwa ketika menggunakan dukungan sosial, harga diri, atau optimisme sebagai mediator, perubahan dalam hubungan rasa kontrol dan kemampuan beradaptasi semua signifikan
11.	(Hui, 2018)	Variabel Independen: <i>Self-Esteem, and Social Support</i> Variabel Dependen: <i>Career Adaptability</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa harga diri dan dirasakan dukungan sosial dari keluarga, teman, dan orang lain yang signifikan mempengaruhi perkembangan kemampuan beradaptasi karir, dengan dukungan sosial memainkan peran mediasi
12.	(Anggaer, 2019)	Variabel Independen:	Hasil penelitian ini menjelaskan ada pengaruh

No	Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
		Prestasi Akademik, Perencanaan Karier, Dukungan Sosial Variabel Moderasi: <i>Internal Locus of Control</i> Variabel Dependen: Adaptabilitas Karier	yang signifikan antara variabel prestasi akademik, perencanaan karier, dan dukungan sosial dan <i>internal locus of control</i> sebagai variabel moderasi terhadap adaptabilitas karier
13.	(Masuna & Indianti, 2015)	Variabel Independen: <i>Locus of Control</i> Variabel Dependen: Adaptabilitas Karier	Hasil penelitian ini menjelaskan terdapat hubungan yang signifikan antara <i>locus of control</i> dan adaptabilitas karier pada lulusan sarjana Universitas Indonesia yang baru bekerja (<i>fresh graduates</i>).
14.	(Karacan, 2016)	Variabel Independen: Dukungan Sosial dan Optimisme Variabel Moderasi: <i>Self Efficacy</i> Variabel Dependen: Adaptabilitas Karier	Hasil penelitian menjelaskan terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan sosial, optimisme, dan efikasi diri sebagai variabel moderasi terhadap adaptabilitas karier pada siswa Siswa Sekolah Menengah yang ada di Ankara
15.	(Larasati, 2016)	Variabel Independen: <i>Internal Locus of Control, Self Efficacy</i> Variabel Dependen: <i>Career Manutry</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh internal locus of control terhadap career maturity sebesar 50,55% pada siswa kelas XII SMK di Kabupaten Kudus.

Sumber: Jurnal Penelitian Terdahulu.

2.4 Kerangka Berpikir

Lulusan Pendidikan Akuntansi dituntut untuk mempersiapkan diri dalam adaptabilitas karier. Savickas (1997) merumuskan teori adaptabilitas karier sebagai

kesiapan untuk mengatasi tugas yang terprediksi dalam mempersiapkan dan turut berperan dalam pekerjaan, serta mampu mengatasi penyesuaian yang tidak terduga yang mungkin muncul dalam perubahan dalam pekerjaan dan kondisi kerja. Dunia pendidikan sebagai pangkal dari karier, dimana seseorang harus mempersiapkan diri dan berperan dalam pendidikannya agar sesuai dengan karier yang dicapai.

2.4.1 Pengaruh *Internal Locus of Control* terhadap Adaptabilitas Karier

Menurut Kreitner dan Kinicki (2005) mendefinisikan bahwa *Locus of control* adalah salah satu variabel kepribadian (*personality*), yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya dalam mengontrol nasib (*destiny*) sendiri. *Internal locus of control* merupakan keyakinan individu terhadap segala sesuatu yang terjadi pada dirinya karena adanya faktor dalam diri mereka seperti kemampuan, minat, dan usaha dalam diri individu yang akan mempengaruhi keberhasilan individu. *Internal locus of control* membuat individu lebih mudah beradaptasi dengan dunia kerja yang akan dihadapi, seperti dalam teori karier kognitif sosial yang dikemukakan oleh Bandura (1986) yang mengidentifikasi bahwa keyakinan dan perilaku individu dapat mempengaruhi karier individu itu sendiri termasuk efisiensi diri individu tersebut.

Individu yang memiliki *internal locus of control* yang tinggi, performa kerja dalam kariernya juga tinggi. Semakin tinggi *internal locus of control* seseorang, semakin tinggi pula adaptabilitas karier yang dimiliki. Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sholichah, (2019) menunjukkan bahwa *internal locus of control* berpengaruh positif terhadap *career adaptability*. Sejalan dengan kajian penelitian yang dilakukan oleh Anggaer, (2019)

yang menunjukkan bahwa *internal locus of control* berpengaruh positif dalam memediasi terhadap adaptabilitas karier.

Internal locus of control sangat penting untuk membantu individu dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja. Individu yang memiliki *internal locus of control* yang tinggi, maka individu akan lebih percaya diri terhadap kemampuan, bakat, dan keahlian yang dimiliki dalam menghadapi perubahan di lingkungan kerjanya dan dapat dengan mudah dalam adaptabilitas kariernya. *Internal locus of control* yang tinggi akan membawa dampak positif bagi individu tersebut karena merasa lebih percaya diri.

Ha₁ = *Internal locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap adaptabilitas karier lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019.

2.4.2 Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Adaptabilitas Karier

Adaptabilitas karier dipengaruhi oleh dukungan sosial. Zimet, *et, al* (1988) mendefinisikan bahwa dukungan sosial adalah keyakinan individu ketika merasa cukup untuk mendapat dukungan dari orang-orang terdekat seperti dukungan dari keluarga, teman, atau orang-orang di sekitarnya ketika individu membutuhkan. Dukungan sosial dari lingkungan keluarga sangat berpengaruh dalam mencapai jenjang karier, alumni akan lebih mudah melewati tahapan-tahapan yang akan dilewati untuk mencapai tujuan karier. Hal ini sesuai dengan teori karier kognitif sosial yang dikemukakan oleh Bandura (1986), teori ini menekankan pada acara kompleks antara perilaku dan lingkungan saling mempengaruhi satu sama lain.

Penelitian yang dilakukan oleh Solichah (2019) menunjukkan hasil bahwa dukungan sosial berpengaruh secara positif terhadap adaptabilitas karier. Penelitian

ini menunjukkan semakin tinggi dukungan sosial maka meningkatkan adaptabilitas karier mahasiswa. Dukungan sosial yang berasal dari lingkungan keluarga, teman sebaya, maupun orang yang istimewa mampu membawa dampak yang positif terhadap individu.

Dukungan sosial penting bagi individu untuk meningkatkan adaptabilitas karier. Individu yang mendapat dukungan sosial dari lingkungan keluarga, teman sebaya, dan teman yang dianggap istimewa, individu akan lebih mudah berfikir positif ketika apa yang direncanakan tidak sesuai dengan rencana. Individu akan merasa aman, dan merasa diperhatikan ketika mendapat dukungan sosial dari lingkungannya, sehingga akan membawa dampak positif bagi individu dan lebih mudah ketika beradaptasi di lingkungan kerja.

Ha₂ = Dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap adaptabilitas karier lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019.

2.4.3 Pengaruh Efikasi Diri terhadap Adaptabilitas Karier

Teori karier kognitif sosial Bandura (1986) menjelaskan bahwa individu dengan efikasi diri ini dengan tingkat kemampuan yang tinggi dan keyakinan efisiensi yang kuat, maka performa dari individu juga sangat tinggi. Efikasi yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi individu yaitu individu dapat mengembangkan kepribadian yang kuat pada seseorang, mengurangi stres dan tidak mudah terpengaruh oleh situasi yang mengancam. Mohdfauzi (2011) menjelaskan bahwa efikasi diri adalah penilaian yang merupakan keyakinan subjektif individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas, mengatasi masalah, dan melakukan tindakan untuk mencapai hasil tujuan yang dicapai. Batubara (2010)

mendefinisikan bahwa efikasi diri merupakan salah satu faktor yang merujuk pada keyakinan diri bahwa individu mampu menyelesaikan tugasnya.

Berdasarkan kajian penelitian yang dilakukan oleh (Psikologi et al., 2017) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara adaptabilitas karier dengan efikasi diri dalam mencari pekerjaan. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Vania (2019) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan efikasi diri dalam pencarian kerja terhadap adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir. Penelitian ini menunjukkan individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi maka dapat meningkatkan adaptabilitas karier individu.

Kemampuan efikasi diri individu yang tinggi dapat mengatasi situasi khusus sehubungan dengan penilaian atas kemampuan untuk melakukan tindakan yang ada hubungannya dengan tugas khusus atau situasi tertentu. Efikasi individu dapat tinggi akan memudahkan individu dalam beradaptasi dengan lingkungannya yang berubah. Maka dapat dikatakan bahwa efikasi diri dalam individu sangat penting dalam meningkatkan adaptabilitas kariernya.

Ha₃ = Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap adaptabilitas karier lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019.

2.4.4 Pengaruh Keterlibatan Organisasi terhadap Adaptabilitas Karier

Oliver Sheldon (dalam Sutarto, 1978) menjelaskan bahwa organisasi adalah proses penggabungan pekerjaan yang para individu atau kelompok-kelompok harus melakukan dengan bakat-bakat yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas sedemikian rupa, memberikan saluran terbaik, pemakaian yang efisien, sistematis, positif, dan terkoordinasi dari usaha yang tersedia. Fitriana (2018) mendefinisikan Keaktifan berorganisasi merupakan peran aktif atau keikutsertaan individu terhadap suatu organisasi yang memberikan dampak terhadap organisasi dan memberikan perubahan tingkah laku berupa sikap positif yang mencakup lima aspek yaitu responsifitas, akuntabilitas, keadaptasian, empati dan transparansi. Berdasarkan teori konstruksi karier variabel keterlibatan organisasi sesuai dengan konsep yang dikembangkan oleh Savickas (2013) menekankan proses pembangunan karier yang dikembangkan sendiri oleh individu berdasarkan pengalaman pribadi. Pengalaman pribadi disini merupakan keterlibatan organisasi ketika di perguruan tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Foubert (2006) menghasilkan bahwa keterlibatan dalam klub atau organisasi menunjukkan korelasi pada beberapa aspek dalam perkembangan psikososial, khususnya pada mahasiswa yang menjadi anggota dari organisasi kemahasiswaan memiliki nilai yang tinggi dibandingkan dengan bukan merupakan anggota pada aspek keterlibatan dalam akademik, partisipan kultural, kemandirian akademis, dan perencanaan karier. Penelitian yang dilakukan oleh Asmarini (2015) menunjukkan hasil bahwa keterlibatan dalam organisasi kemahasiswaan sendiri memiliki hubungan yang positif dengan adaptabilitas karyawan yang baru pertama kali bekerja.

Keterlibatan organisasi merupakan sekelompok manusia yang saling teorganisir yang mencurahkan energi baik fisik atau psikologi untuk mempergunakan, menyatupadukan, seperangkat khusus manusia dengan modal, gagasan, bakat, dan keterampilan untuk bekerja secara bersama-sama dalam rangka mencapai tujuan. Pengalaman yang didapatkan berbeda dengan yang didapatkan di kampus. Maka dapat disimpulkan bahwa keterlibatan organisasi penting dalam meningkatkan adaptabilitas karier.

Ha₄ = Keterlibatan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap adaptabilitas karier lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019.

2.4.5 Peran Regulasi Diri dalam Memperkuat Hubungan *Internal Locus of Control* terhadap Adaptabilitas Karier

Ghufro dan Risnawati (2012) menjelaskan bahwa mulai terbentuknya *internal locus of control* ketika terbentuknya tingkah laku anak mendapatkan respon karena dengan respon, individu akan merasakan ada pada di lingkungannya. Regulasi diri dapat memperkuat *internal locus of control* dalam mempengaruhi adaptabilitas karier. *Internal locus of control* adalah individu yang percaya bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apapun yang terjadi pada diri mereka Robbins (dalam Nugroho, 2014). Individu dikatakan memiliki *internal locus of control* ketika individu mempunyai persepsi bahwa lingkungan dapat dikontrol oleh dirinya sehingga mampu melakukan perubahan-perubahan sesuai dengan keinginannya. Pengaruh *internal locus of control* terhadap adaptabilitas karier diperkuat dengan adanya regulasi diri. Individu memiliki kontrol diri yang tinggi membuktikan individu tersebut memiliki regulasi diri yang baik dalam dirinya

Berdasarkan teori kognitif karier sosial disebutkan *internal locus of control* berasal dari keyakinan dan perilaku individu dapat mempengaruhi karier individu itu sendiri termasuk efisiensi diri individu tersebut. Sesuai dengan teori kognitif karier sosial, yang dikemukakan oleh Bandura (1986) bahwa ketika individu memiliki regulasi diri yang baik maka akan memperkuat pengaruh *internal locus of control* terhadap adaptabilitas karier.

Kajian penelitian yang dilakukan oleh Duffy (2010) memperoleh hasil bahwa *internal locus of control* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap adaptabilitas karier. Penelitian ini menunjukkan semakin tinggi *internal locus of control* maka meningkatkan adaptabilitas karier. Mahasiswa yang memiliki *internal locus of control* lebih besar cenderung melihat diri mereka sebagai orang yang mudah beradaptasi. Sikap mudah beradaptasi akan membantu individu dalam menghadapi kesulitan-kesulitan yang akan dialaminya.

Individu yang memiliki regulasi diri yang baik akan lebih mudah beradaptasi ketika dihadapkan dengan permasalahan, individu akan mampu menyelesaikan dengan mengambil tindakan secara efektif dan efisien, sehingga regulasi diri yang baik akan memperkuat *internal locus of control* terhadap adaptabilitas karier, dapat mengontrol dan mengevaluasi permasalahan yang pernah terjadi. Semakin tinggi *internal locus of control* maka performa dalam bekerja akan semakin baik, sehingga akan memudahkan individu untuk beradaptasi dengan perubahan dalam dunia kerja.

Ha₅ = Regulasi diri memperkuat pengaruh positif dan signifikan hubungan *internal locus of control* terhadap adaptabilitas karier lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019.

2.4.6 Peran Regulasi Diri dalam Memperkuat Hubungan Dukungan Sosial terhadap Adaptabilitas Karier

Dukungan sosial berkaitan dengan hubungan interpersonal yang melindungi individu terhadap konsekuensi negatif dari stres. Menurut Sarafino (2010) dukungan sosial adalah dukungan yang mengacu pada perasaan atau persepsi individu akan kenyamanan, perhatian, dan bantuan yang didapat dari orang lain. Dukungan sosial biasanya diidentifikasi sebagai adanya keberadaan orang lain yang dapat diandalkan, yang menunjukkan rasa cinta serta kepedulian terhadap nilai yang dianut oleh individu. Berdasarkan teori karier kognitif sosial, perilaku dan lingkungan saling mempengaruhi satu sama lain, interaksi antara orang dengan lingkungannya sangatlah dinamis.

Regulasi diri memperkuat dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier. Individu akan lebih mudah dalam beradaptasi karena memperoleh dukungan sosial dari lingkungan keluarga, teman sebaya, teman yang dianggap istimewa, serta diperkuat dengan regulasi diri yang baik maka akan lebih mudah dalam beradaptasi. Dukungan sosial yang tinggi dari lingkungan ditambah dengan regulasi diri yang baik membuat individu akan lebih mudah menghadapi perubahan yang akan terjadi dalam dunia kerja atau karier.

Dukungan sosial dari lingkungan keluarga, teman sebaya, dan orang yang dianggap istimewa akan memberikan rasa aman, tenang, dan merasa diperhatikan

bagi individu. Ketika individu mengalami kegagalan dalam karier atau dunia kerja, individu akan merasa aman karena ada keluarga yang selalu menyemangati dan mendukung sehingga membuat individu mudah untuk beradaptasi dengan kegagalan tersebut. Individu yang memiliki regulasi diri yang baik akan membuat individu mudah beradaptasi dengan cepat.

Ha₆ = Regulasi diri memperkuat pengaruh positif dan signifikan dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019.

2.4.7 Peran Regulasi Diri dalam Memperkuat Hubungan Efikasi Diri terhadap Adaptabilitas Karier

Efikasi diri membuat individu lebih mudah dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja yang akan dihadapi, seperti dalam teori karier kognitif sosial Bandura (1986) menjelaskan tingkat kemampuan yang tinggi dan keyakinan efisiensi yang kuat, maka performa dari individu juga sangat tinggi. Individu yang memiliki regulasi diri yang baik maka akan memperkuat pengaruh efikasi diri terhadap adaptabilitas karier pada lingkungan kerjanya. Bandura (1986) mendefinisikan bahwa efikasi diri adalah pertimbangan subjektif individu terhadap kemampuannya untuk menyusun tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas-tugas khusus yang dimiliki. Efikasi diri berkaitan secara tidak langsung dengan kecakapan yang dimiliki individu, melainkan pada penilaian diri tentang apa yang dapat dilakukan, tanpa terkait dengan kecakapan yang dimiliki.

Berdasarkan penelitian oleh Vania (2019) menunjukkan hasil bahwa ada pengaruh yang signifikan efikasi diri dalam pencarian kerja terhadap adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir dengan sumbangan sebesar 38.7%. penelitian

ini menunjukkan semakin tinggi efikasi diri maka meningkatkan adaptabilitas karier. Individu yang mendukung regulasi diri lebih besar cenderung melihat diri mereka sebagai orang yang mudah beradaptasi.

Efikasi diri yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi individu yaitu individu dapat mengembangkan kepribadian yang kuat pada seseorang, mengurangi stres dan tidak mudah terpengaruh oleh situasi yang mengancam. Adaptabilitas karier dipengaruhi oleh efikasi diri dan diperkuat dengan adanya regulasi diri yang baik, sehingga individu dapat mengoptimalkan akan kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan mengerjakan tugas, menyelesaikan masalah secara efektif. Efikasi diri penting dimiliki oleh individu untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja.

Ha₇ = Regulasi diri memperkuat pengaruh positif dan signifikan hubungan efikasi diri terhadap adaptabilitas karier lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019.

2.4.8 Peran Regulasi Diri dalam Memperkuat Hubungan Keterlibatan Organisasi terhadap Adaptabilitas Karier

Fitriana (2018) mendefinisikan keaktifan berorganisasi merupakan peran aktif atau keikutsertaan individu terhadap suatu organisasi yang memberikan dampak terhadap organisasi dan memberikan perubahan tingkah laku berupa sikap positif yang mencakup lima aspek yaitu responsifitas, akuntabilitas, keadaptasian, empati dan transparansi. Keterlibatan organisasi adalah sekelompok manusia yang saling teorganisir yang mencurahkan energi baik fisik atau psikologi untuk mempergunakan, menyatupadukan, seperangkat khusus manusia dengan modal, gagasan, bakat, dan keterampilan untuk bekerja secara bersama-sama dalam rangka

mencapai tujuan. Berdasarkan teori konstruksi karier oleh Savickas (2013) variabel keterlibatan organisasi sesuai dengan konsep yang dikembangkan oleh Savickas yaitu tentang organisasi. Karena organisasi sesuai teori konstruksi karier yang menekankan proses pembangunan karier yang dikembangkan sendiri oleh individu berdasarkan pengalaman pribadi. Pengalaman pribadi disini merupakan keterlibatan organisasi ketika di perguruan tinggi. Keterlibatan organisasi dikuatkan oleh adanya regulasi diri. Semakin tinggi regulasi diri individu maka akan semakin tinggi keterlibatan organisasi inidividu terhada adaptabilitas karier.

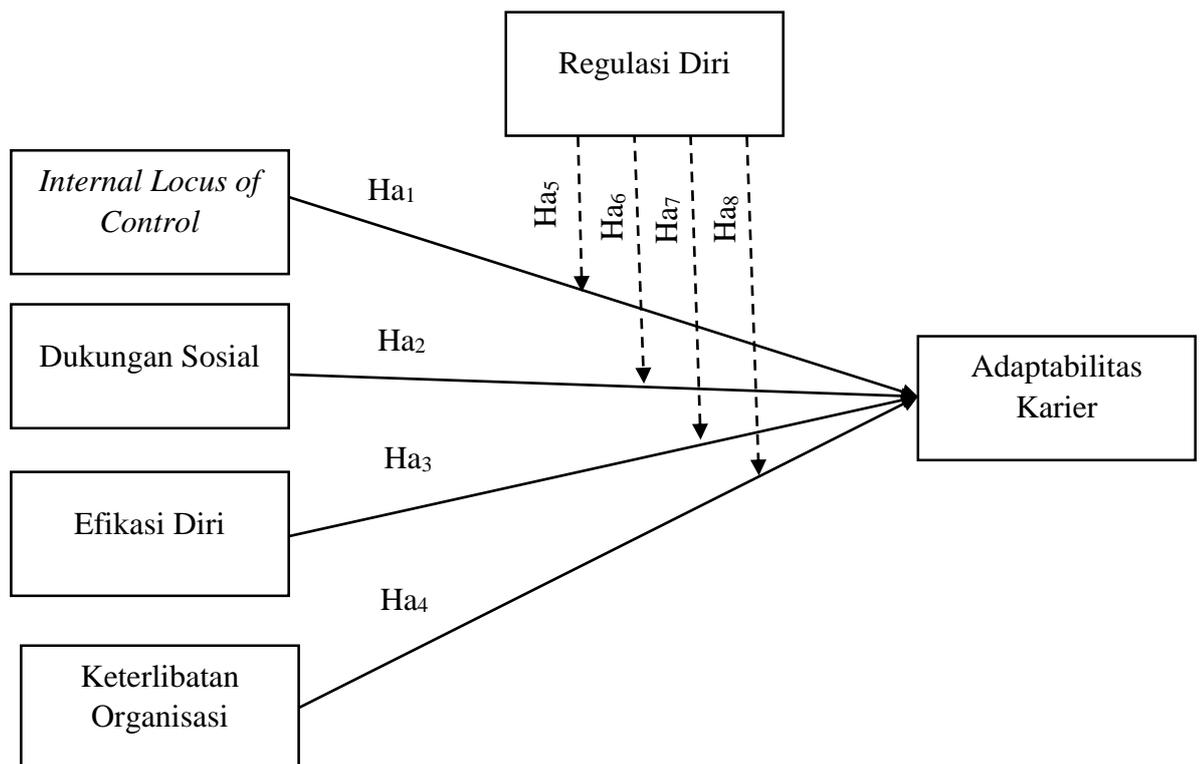
Leny & Suyasa (2006) mengatakan mahasiswa yang aktif dalam organisasi dalam kemahasiswaan cenderung senang terlibat dalam pelaksanaan kegiatan, seperti menjadi panitia atau pengurus organisasi. Starnes (2013) menemukan bahwa keterlibatan dalam kegiatan diluar akademik meningkatkan kemampuan interpersonal dan menyusun rencana positif bagi masa depan. Penelitian yang dilakukan oleh Ramma (2017) menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara keterlibatan organisasi kemahasiswaan dengan adaptabilitas karier.

Individu yang ikut terlibat dalam organisasi kemahasiswaan di perkuliahan akan lebih mudah dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja. Pengalaman yang sudah didapatkan dalam berorganisasi menjadi bekal ketika sudah masuk ke dunia kerja, serta diperkuat dengan regulasi diri yang baik maka akan lebih mudah beradaptasi. Keterlibatan organisasi ketika di perguruan tinggi ditambah dengan regulasi diri yang baik membuat individu lebih mudah menghadapi perubahan yang terjadi di dunia kerja. Individu dapat bekerja secara individu atau kelompok, komunikasi dengan lingkungan kerja juga mudah, dan individu lebih percaya diri

terhadap kemampuan yang dimiliki. Maka dapat disimpulkan bahwa keterlibatan mahasiswa dalam organisasi juga penting untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja.

Ha₈ = Regulasi diri menguatkan pengaruh positif dan signifikan hubungan keterlibatan organisasi terhadap adaptabilitas karier lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019.

Berdasarkan penjelasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka kerangka berfikir dalam penelitian ini dapat digambarkan pada gambar berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Keterangan:



= Pengaruh Langsung



= Pengaruh Tidak Langsung

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang berupa pengumpulan data berbentuk angka-angka dan hasil penelitian dianalisis menggunakan perhitungan statistik. Desain penelitian dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Penelitian ini juga menggunakan desain studi pengujian hipotesis (*hypothesis study*) untuk menguji pengaruh antar variabel yang dihipotesiskan dalam penelitian. Variabel tersebut yaitu variabel adaptabilitas karier sebagai variabel dependen, variabel independen yang terdiri dari *internal locus of control*, dukungan sosial, efikasi diri, dan keterlibatan organisasi. Variabel regulasi diri digunakan dalam penelitian sebagai variabel moderating untuk mempengaruhi (memperkuat) hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

3.2 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

3.2.1 Populasi Penelitian

Populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu lulusan Pendidikan Akuntansi Tahun 2017-2019 Universitas Negeri Semarang. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, keseluruhan populasi berjumlah 471 orang dengan rincian populasi sebagai berikut:

Tabel 3.1.
Jumlah Populasi Penelitian

No	Stratifikasi	Ukuran Populasi
1.	Lulusan tahun 2017	157
2.	Lulusan tahun 2018	157
3.	Lulusan tahun 2019	157
	Jumlah	471

Sumber: BAKK Universitas Negeri Semarang, 2020

3.2.2 Sampel Penelitian

Penelitian ini tidak meneliti semua populasi karena keterbatasan lulusan Pendidikan Akuntansi tahun 2017-2019 yang bekerja di lembaga kependidikan, keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Sampel yang diambil dari populasi ditentukan dengan ukuran sampel yang didasarkan pada rumus Isacc and Michael, dengan tingkat kesalahan 5% dengan perhitungan sebagai berikut:

$$S = \frac{X^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2 (N - 1) + \mu \cdot P \cdot Q}$$

Keterangan:

S= Jumlah Sampel

N = Ukuran Populasi

P = Peluang Benar (0,5)

Q = Peluang Salah (0,5)

μ = chi atau X dengan derajat kebebasan atau tingkat kesalahan sebesar 5% maka nilainya sebesar 3,841

d = Perbedaan antara sampel 1%, 5%, dan 10%, dan peneliti memilih menggunakan 5% atau 0,05

$$S = \frac{X^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2 (N - 1) + \mu \cdot P \cdot Q}$$

$$S = \frac{3,481 \cdot 471 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{0,05^2 (471 - 1) + 3,481 \cdot 0,5 \cdot 0,5}$$

$$S = \frac{452,27775}{1,175 + 0,96025}$$

$S = 211,815 \rightarrow$ dibulatkan menjadi 212

Tabel 3.2
Sampel Penelitian

No	Stratifikasi	Ukuran Populasi	Proporsi (%)	Ukuran Sampel
1.	Lulusan tahun 2017	157	33,33%	71
2.	Lulusan tahun 2018	157	33,33%	71
3.	Lulusan tahun 2019	157	33,33%	71
	Jumlah	471	100%	213

Sumber: data penelitian diolah, 2020

3.2.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan data sampel pada penelitian ini adalah *Propotional Stratified Random Sampling* karena sampel yang dipilih tidak hanya dari satu strata yang sama, namun terbagi dalam beberapa strata yaitu lulusan tahun 2017 - 2019. Berdasarkan jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah 213 responden diambil dari kriteria yang telah memenuhi strata yang ditetapkan yaitu lulusan Pendidikan Akuntansi Tahun 2017-2019 dan sudah bekerja pada lembaga pendidikan seperti menjadi guru di sekolah formal, guru privat, dan tenaga kependidikan, sehingga sudah mengetahui situasi dan kondisi yang ada didunia kerja utamanya pada dunia kependidikan.

3.3 Variabel Penelitian

3.3.1 Adaptabilitas Karier (AK)

Adaptabilitas karier sebagai variabel dependen adalah kesiapan mahasiswa untuk mempersiapkan diri serta mampu untuk mengatasi penyesuaian yang tidak terduga, yang muncul dalam pendidikannya agar sesuai dengan karier yang diinginkan. Indikator dalam mengukur adaptabilitas karier pada penelitian ini yaitu kepedulian karier (*career concern*), pengendalian karier (*career control*), keingintahuan karier (*career curiosity*), keyakinan karier (*career confidence*).

3.3.2 *Internal Locus of Control* (ILC)

Internal locus of control berasal dari diri individu yang mempengaruhi keberhasilan individu itu sendiri. Individu dengan *Internal locus of control* cenderung menganggap bahwa keahlian, kemampuan, dan usaha lebih menentukan apa yang akan mereka peroleh dalam hidupnya, salah satunya dalam pencapaian karier. Berdasarkan penelitian terdahulu. Indikator yang digunakan dalam pengukuran *Internal locus of control* yaitu keahlian, kemampuan, dan usaha.

3.3.3 Dukungan Sosial (DS)

Dukungan sosial sebagai variabel independen adalah dukungan yang mengacu pada perasaan atau persepsi individu akan kenyamanan, perhatian, dan bantuan yang didapat dari orang lain. Indikator yang digunakan untuk mengukur pada penelitian ini ini terdiri dari dukungan keluarga, dukungan teman, dan dukungan teman yang dianggap istimewa.

3.3.4 Efikasi Diri (ED)

Efikasi diri sebagai variabel independen adalah penilaian yang merupakan keyakinan subjektif individu mengenai kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas, mengatasi masalah, dan melakukan tindakan untuk mencapai hasil tujuan yang dicapai. Indikator pada penelitian ini adalah tingkat level, tingkat kekuatan, dan tingkat generalisasi.

3.3.5 Keterlibatan Organisasi (KO)

Keterlibatan organisasi sebagai variabel independen merupakan sekelompok manusia yang saling terorganisir yang mencurahkan energi baik fisik atau psikologi untuk mempergunakan, menyatupadukan, seperangkat khusus manusia dengan modal, gagasan, bakat, dan keterampilan untuk bekerja secara bersama-sama dalam rangka mencapai tujuan. Indikator pada penelitian ini yaitu keterlibatan mental dan emosi, motivasi kontribusi, dan tanggungjawab.

3.3.6 Regulasi Diri (RD)

Regulasi diri sebagai variabel moderasi merupakan seperangkat strategi pembelajaran dapat dikelompokkan menjadi tiga tahap, yaitu *self-observation*, *self-assessment*, dan *self-reinforcement*. Individu dapat melihat kemampuan individu dalam penerimaan informasi yang relevan, mengevaluasi informasi yang diperoleh, membuat suatu perubahan dari evaluasi yang sudah dilakukan, mencari solusi terkait dengan melaksanakan peran sosial dalam persiapan karier, merancang suatu rencana, penerapan rencana dan pengukuran efektivitas dari rencana yang diukur dengan menggunakan skala regulasi diri. Berdasarkan teori tersebut ada beberapa

indikator pada regulasi diri yaitu menetapkan tujuan, ketekunan tekad, mengambil keputusan dari masalah, dan belajar dari kesalahan.

3.4 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data pada penelitian ini adalah data primer. Data primer digunakan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian. Sumber data pada penelitian ini adalah menggunakan jenis data primer yang bersumber dari kuesioner. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan observasi. Kuesioner yang diisi secara online melalui *google form* yang disebarakan melalui media sosial *WhatsApp* dari peneliti kepada responden.

Penelitian ini menggunakan kuesioner (angket) tertutup yang merupakan angket yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang jawabannya sudah disediakan oleh peneliti. Data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner berhubungan secara langsung untuk menguji peran variabel moderasi dalam memperkuat pengaruh positif variabel independen terhadap variabel dependen. Angket yang digunakan adalah *check list* dimana responden hanya memberikan tanda (\surd) pada tempat yang disediakan. Peneliti menggunakan angket dengan alternatif jawaban dari pertanyaan yang telah disediakan, dengan menggunakan *likert's scale* skala *likert* (1-5). Pemberian skor dari tiap jawaban yang diberikan oleh responden adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Penilaian Jawaban Responden

Jenis Jawaban	Skor	
	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu-Ragu (RR)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber: data diolah tahun (2020)

3.4.1 Uji Kelayakan Instrumen

3.4.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Perhitungan uji validitas ini dilakukan dengan bantuan program Exel 2013 dan SPSS 24.0. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) dengan rumus sebagai berikut:

$$df = n - 2$$

Keterangan:

df : *degree of freedom*

n : jumlah sampel

2 : r tabel dua sisi

Instrumen dikatakan valid apabila korelasi antara masing-masing indikator terhadap total konstruk menunjukkan hasil yang signifikan. Pengujian menggunakan dua sisi dengan taraf signifikansi 5% berdasarkan kriteria bahwa nilai

r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan indikator tersebut dinyatakan valid.

Uji coba penelitian ini dilakukan terhadap lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019 yang bekerja di lembaga kependidikan seperti menjadi guru di sekolah formal, tenaga kependidikan, dan guru privat atau bimbel sejumlah 30 responden dengan menggunakan validitas terpakai artinya pelaksanaan uji coba instrumen dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan penelitian sesungguhnya. Jadi, uji coba terpakai merupakan suatu teknik untuk menguji validitas dan reliabilitas dengan cara pengambilan datanya dilakukan hanya sekali dan hasil uji cobanya langsung digunakan untuk menguji hipotesis. Alasan menggunakan validitas terpakai karena jumlah responden yang bekerja di lembaga kependidikan masih terbatas, berbeda dengan jumlah lulusan yang bekerja di instansi swasta atau pemerintah, sehingga peneliti menggunakan validitas terpakai. Berdasarkan uji coba instrumen yang sudah dilakukan pada 30 responden maka diperoleh hasil uji validasi instrumen. Hasil uji validitas pada variabel penelitian yaitu adaptabilitas karier, *internal locus of control*, dukungan sosial, efikasi diri, keterlibatan organisasi, dan regulasi diri dapat dilihat pada Tabel 3.4 Sampai 3.9 sebagai berikut:

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Variabel Adaptabilitas Karier

No	Indikator	No. Item	Signifikansi	Taraf Signifikansi	Keterangan
1.	<i>Career Concern</i>	1	0,000	0,05	Valid
		2	0,009	0,05	Tidak Valid
		3	0,001	0,05	Valid
		4	0,000	0,05	Valid
		5	0,002	0,05	Valid
		6	0,000	0,05	Valid
2.	<i>Career Control</i>	7	0,000	0,05	Valid
		8	0,000	0,05	Valid
		9	0,001	0,05	Valid
		10	0,000	0,05	Valid
		11	0,000	0,05	Valid
		12	0,000	0,05	Valid
3.	<i>Career Confidence</i>	13	0,000	0,05	Valid
		14	0,000	0,05	Valid
		15	0,000	0,05	Valid
		16	0,000	0,05	Valid
		17	0,001	0,05	Valid
		18	0,000	0,05	Valid
4.	<i>Career Curiosity</i>	19	0,000	0,05	Valid
		20	0,001	0,05	Valid
		21	0,000	0,05	Valid
		22	0,003	0,05	Valid
		23	0,000	0,05	Valid
		24	0,001	0,05	Valid

Sumber: data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 3.4 terdapat 24 item pertanyaan yang diajukan dan hasil uji validitas menunjukkan terdapat 1 pertanyaan yang tidak valid yaitu nomor 2. Item pertanyaan tersebut akan dibuang karena sudah terwakilkan oleh 5 item pada dimensi *career concern*. Item valid yang digunakan dalam variabel adaptabilitas karier pada penelitian ini sebanyak 23 item.

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Variabel *Internal Locus of Control*

No	Indikator	No. Item	Signifikansi	Tingkat Signifikansi	Keterangan
1.	Keahlian	25	0,001	0,05	Valid
		26	0,000	0,05	Valid
		27	0,000	0,05	Valid
		28	0,000	0,05	Valid
2	Kemampuan	29	0,000	0,05	Valid
		30	0,000	0,05	Valid
		31	0,000	0,05	Valid
		32	0,002	0,05	Valid
3	Usaha	33	0,000	0,05	Valid
		34	0,000	0,05	Valid
		35	0,000	0,05	Valid
		36	0,000	0,05	Valid
		37	0,000	0,05	Valid
		38	0,000	0,05	Valid

Sumber: data primer diolah, 2020

Hasil uji validitas pada Tabel 3.5 menunjukkan bahwa dari 14 item pertanyaan variabel *internal locus of control* yang diajukan semuanya dalam keadaan valid dan layak digunakan dalam penelitian ini. Hal tersebut dikatakan valid apabila taraf signifikansi kurang dari 0,05. Berdasarkan hasil uji validitas tersebut maka item pertanyaan valid yang digunakan dalam variabel *internal locus of control* pada penelitian ini sebanyak 14 item.

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Dukungan Sosial

No	Indikator	No. Item	Signifikansi	Taraf Signifikansi	Keterangan
1.	Dukungan Keluarga	39	0,019	0,05	Tidak Valid
		40	0,000	0,05	Valid
		41	0,000	0,05	Valid
		42	0,000	0,05	Valid
2.	Dukungan Teman Sebaya	43	0,000	0,05	Valid
		44	0,000	0,05	Valid
		45	0,006	0,05	Tidak Valid
		46	0,000	0,05	Valid
3	Dukungan Orang yang dianggap Istimewa	47	0,000	0,05	Valid
		48	0,000	0,05	Valid
		49	0,000	0,05	Valid
		50	0,000	0,05	Valid

Sumber: data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 3.6 terdapat 12 item pertanyaan yang diajukan dan hasil uji validitas menunjukkan terdapat 2 item pertanyaan yang tidak valid atau tidak layak digunakan yaitu nomor 39 dan 45. Item pertanyaan tersebut akan dibuang karena sudah diwakili oleh 3 item pertanyaan lainnya dalam indikator dimensi dukungan keluarga dan dimensi dukungan teman lainnya. Item pertanyaan valid yang akan digunakan dalam variabel dukungan sosial pada penelitian ini sebanyak 10 pertanyaan.

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Variabel Efikasi Diri

No	Indikator	No. Item	Signifikansi	Taraf Signifikansi	Keterangan
1.	Tingkat Level	51	0,000	0,05	Valid
		52	0,000	0,05	Valid
		53	0,000	0,05	Valid
		54	0,000	0,05	Valid
		55	0,000	0,05	Valid
2.	Kekuatan	56	0,000	0,05	Valid
		57	0,000	0,05	Valid
		58	0,000	0,05	Valid
		59	0,000	0,05	Valid
		60	0,000	0,05	Valid
		61	0,000	0,05	Valid
3.	Generalisasi	62	0,000	0,05	Valid
		63	0,000	0,05	Valid
		64	0,000	0,05	Valid
		65	0,000	0,05	Valid
		66	0,000	0,05	Valid
		67	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2020

Hasil uji validitas pada Tabel 3.7 Menunjukkan bahwa dari 17 item pertanyaan yang diajukan, semuanya termasuk dalam kategori valid. Hal tersebut dikarenakan taraf nilai signifikansi $<0,05$. Berdasarkan hasil tersebut maka seluruh pertanyaan tersebut dapat digunakan dalam penelitian ini sejumlah 17 item pertanyaan.

Tabel 3.8`
Hasil Uji Validitas Keterlibatan Organisasi

No	Indikator	No. Item	Signifikansi	Taraf Signifikansi	Keterangan
1.	Kontribusi mental dan emosi	68	0,000	0,05	Valid
		69	0,000	0,05	Valid
		70	0,000	0,05	Valid
2.	Motivasi kontribusi	71	0,000	0,05	Valid
		72	0,000	0,05	Valid
		73	0,003	0,05	Valid
3.	Tamggungjawab	74	0,000	0,05	Valid
		75	0,000	0,05	Valid
		76	0,000	0,05	Valid

Sumber: data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 3.8 terdapat 9 item pertanyaan yang diajukan dan hasil uji validitas menunjukkan semuanya dalam keadaan valid dan layak digunakan. Hal tersebut dikarenakan nilai signifikansi $<0,05$. Berdasarkan hasil uji validitas tersebut maka item pertanyaan valid yang akan digunakan dalam variabel keterlibatan organisasi pada penelitian ini sebanyak 9 pertanyaan.

Tabel 3.9
Hasil Uji Validitas Variabel Regulasi Diri

No	Indikator	No. Item	Signifikansi	Taraf Signifikansi	Keterangan
1.	Menetapkan tujuan	77	0,001	0,05	Valid
		78	0,000	0,05	Valid
		79	0,000	0,05	Valid
		80	0,000	0,05	Valid
2.	Ketekunan tekad	81	0,000	0,05	Valid
		82	0,000	0,05	Valid
		83	0,000	0,05	Valid
		84	0,000	0,05	Valid
3.	Mengambil keputusan dari masalah	85	0,000	0,05	Valid
		86	0,000	0,05	Valid
		87	0,000	0,05	Valid
		88	0,000	0,05	Valid
		89	0,000	0,05	Valid
		90	0,000	0,05	Valid
		91	0,000	0,05	Valid
92	0,000	0,05	Valid		

Sumber: data primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 3. 9 menunjukkan bahwa dari 16 item pertanyaan yang diajukan, semuanya termasuk dalam kategori valid atau layak untuk digunakan dalam penelitian ini. Hal tersebut dikatakan valid dikarenakan nilai signifikansi $< 0,05$. Berdasarkan hasil uji validitas tersebut terdapat 16 item pertanyaan yang dapat diajukan ke responden penelitian ini. Maka seluruh item pertanyaan tersebut dapat digunakan dalam penelitian ini.

3.4.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh alat ukur tersebut dapat dipercaya. Kehandalan berkaitan dengan seberapa jauh suatu alat ukur konsisten apabila pengukuran dilakukan secara berulang dengan sampel yang berbeda-beda. Uji reliabilitas bertujuan untuk memastikan apakah data yang ada telah diukur dengan tepat dan tidak mengandung kesalahan material dari data yang diukur, proses pengukuran, maupun ukuran yang dipergunakan itu sendiri. Pengukuran reliabilitas pada penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 24. Instrumen dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Alpha Cronbach* $> 0,700$ (Ghozali, 2011). Hasil Uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 3.10 berikut ini:

Tabel 3.10
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	Kriteria >0,007	Keterangan
1.	Adaptabilitas Karier	0,754	0,945	0,700	Reliabel
2.	<i>Internal Locus of Control</i>	0,766	0,940	0,700	Reliabel
3.	Dukungan Sosial	0,765	0,919	0,700	Reliabel
4.	Efikasi Diri	0,765	0,953	0,700	Reliabel
5.	Keterlibatan Organisasi	0,770	0,922	0,700	Reliabel
6.	Regulasi Diri	0,769	0,961	0,700	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2020

Tabel 3.10 menunjukkan bahwa data *cronbach's alpha based on standardized items* pada masing-masing variabel dalam penelitian ini lebih dari 0,700. Item pernyataan yang mewakili seluruh variabel penelitian ini sudah memenuhi kriteria reliabel. Hal ini dapat diartikan bahwa semua pernyataan atau item dalam instrumen tersebut reliabel untuk dijadikan instrumen penelitian.

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sesuai kenyataan tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk mengetahui tingkat prosentase skor jawaban masing-masing pertanyaan. Metode ini digunakan untuk mendiskripsikan masing-masing variabel yang ada pada penelitian ini yang terdiri atas variabel *Internal Locus of Control* (ILC), Dukungan Sosial (DS), Efikasi Diri (ED) dan Keterlibatan Organisasi (KO),

Regulasi Diri (RD), serta Adaptabilitas Karier (AK). Variabel tersebut terdiri dari beberapa indikator yang kemudian dikembangkan menjadi instrumen atau angket.

Langkah yang dilakukan dalam menggunakan teknik analisis statistik deskriptif antara lain:

1. Mengumpulkan angket yang telah diisi oleh responden dan mengecek kelengkapan
2. Menentukan skor jawaban responden dengan ketentuan skor kuantitatif
3. Membuat tabulasi angket yang telah diisi oleh responden
4. Menetapkan nilai maksimal
5. Menetapkan nilai minimal
6. Menetapkan rentang
7. Menentukan kelas interval
8. Memasukkan kedalam rumus deskriptif presentase:

$$\frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Option}}$$

9. Membuat tabel rujukan

Hasil perhitungan tersebut kemudian dikonsultasikan dengan tabel kriteria deskriptif untuk masing-masing variabel. Pada penelitian ini terdapat 6 variabel yaitu *Internal Locus of Control* (ILC), Dukungan Sosial (DS), Efikasi Diri (ED) dan Keterlibatan Organisasi (KO), Regulasi Diri (RD), serta Adaptabilitas Karier (AK).

3.5.1.1 Analisis Deskriptif Adaptabilitas Karier

Kriteria untuk menentukan kategori deskriptif variabel adaptabilitas karier adalah sebagai berikut:

Skor maksimal adalah (24) x 5 (skor maksimum)	= 120
Skor minimal adalah (24) x 1 (skor minimal)	= 24
Rentang data 120 - 24	= 96
Banyak kelas	= 5
Interval (96) /5	= 19,2 dibulatkan jari 19

Tabel 3.11
Kategori Variabel Adaptabilitas Karier

No	Interval	Kategori
1.	102 – 120	Sangat Tinggi
2.	83 -103	Tinggi
3.	63 – 82	Cukup Tinggi
4.	43 – 62	Rendah
5.	24 – 42	Sangat Rendah

Sumber: data diolah tahun, 2020.

3.5.1.2 Analisis Deskriptif *Internal Locus of Control*

Kriteria untuk menentukan kategori deskriptif variabel *internal locus of control* adalah sebagai berikut:

Skor maksimal adalah (14) x 5 (skor maksimum)	= 70
Skor minimal adalah (14) x 1 (skor minimal)	= 14
Rentang data (70) - (14)	= 56
Banyak kelas	= 5
Interval 56/5	= 11, 2 dibulatkan ke 11

Tabel 3.12
Kategori Variabel Internal *Locus of Control*

No	Interval	Kategori
1.	59 – 70	Sangat Tinggi
2.	47 – 58	Tinggi
3.	36 – 46	Cukup Tinggi
4.	25 – 35	Tidak Tinggi
5.	14 – 24	Rendah

Sumber: data diolah tahun, 2020.

3.5.1.3 Analisis Deskriptif Dukungan Sosial

Kriteria untuk menentukan kategori deskriptif variabel dukungan sosial adalah sebagai berikut:

Skor maksimal adalah $(12) \times 5$ (skor maksimum) = 60

Skor minimal adalah $(12) \times 1$ (skor minimal) = 12

Rentang data $(60) - (12)$ = 48

Banyak kelas = 5

Interval $48/5$ = 9,6 dibulatkan 10

Tabel 3.13
Kategori Variabel Dukungan Sosial

No	Interval	Kategori
1.	51 – 60	Sangat Tinggi
2.	41 – 50	Tinggi
3.	31 – 40	Cukup Tinggi
4.	22 – 30	Rendah
5.	12 – 21	Sangat Rendah

Sumber: data diolah tahun, 2020

3.5.1.4 Analisis Deskriptif Efikasi Diri

Kriteria untuk menentukan kategori deskriptif variabel efikasi diri adalah sebagai berikut:

Skor maksimal adalah $(17) \times 5$ (skor maksimum) = 85

Skor minimal adalah $(17) \times 1$ (skor minimal)	= 17
Rentang data $(85) - (17)$	= 68
Banyak kelas	= 5
Interval $(68)/5$	= 13,6 dibulatkan ke 14

Tabel 3.14
Kategori Variabel Efikasi Diri

No	Interval	Kategori
1.	71 – 85	Sangat Tinggi
2.	59 – 72	Tinggi
3.	45 – 58	Cukup Tinggi
4.	31 – 44	Rendah
5.	17 – 30	Sangat Rendah

Sumber: data diolah tahun, 2020

3.5.1.5 Analisis Deskriptif Keterlibatan Organisasi

Kriteria untuk menentukan kategori deskriptif variabel keterlibatan organisasi adalah sebagai berikut:

Skor maksimal adalah $(9) \times 5$ (skor maksimum)	= 45
Skor minimal adalah $(9) \times 1$ (skor minimal)	= 9
Rentang data $(45) - (9)$	= 36
Banyak kelas	= 5
Interval $(36)/5$	= 7,2 dibulatkan ke 7

Tabel 3.15
Kategori Variabel Keterlibatan Organisasi

No	Interval	Kategori
1.	39 – 45	Sangat Tinggi
2.	31 – 38	Tinggi
3.	24 – 30	Cukup Tinggi
4.	17 – 23	Rendah
5.	9 – 16	Sangat Rendah

Sumber: data diolah tahun, 2020

3.5.1.6 Analisis Deskriptif Regulasi Diri

Kriteria untuk menentukan kategori deskriptif variabel regulasi diri adalah sebagai berikut:

Skor maksimal adalah $(17) \times 5$ (skor maksimum)	= 85
Skor minimal adalah $(17) \times 1$ (skor minimal)	= 17
Rentang data $(85) - (17)$	= 68
Banyak kelas	= 5
Interval $(68)/5$	= 13,6 dibulatkan ke 14

Tabel 3.16
Kategori Variabel Regulasi Diri

No	Interval	Kategori
1.	71 – 85	Sangat Tinggi
2.	59 – 72	Tinggi
3.	45 – 58	Cukup Tinggi
4.	32 – 44	Rendah
5.	17 – 30	Sangat Rendah

Sumber: data diolah tahun, 2020.

3.5.2 Uji Prasyarat

3.5.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji t dan uji F mengasumsikan bahwa uji nilai residual mengikuti distribusi normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Sminov (K-S)* dengan bantuan program IBM SPSS *Statistik 24.0*. Uji K-S untuk mengetahui signifikansi data yang terdistribusi normal. Pedoman pengambilan keputusan adalah apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$ distribusi adalah tidak normal, jika nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ distribusi adalah normal.

3.5.2.2 Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak, apabila asumsi ditolak maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel yang kecil. Uji linearitas akan diperoleh informasi apakah studi empiris sebaiknya berbentuk linier, kuadrat, atau kubik. Uji linearitas pada penelitian ini menggunakan uji *Durbin Watson* (D-W). Kriteria dalam uji D-W adalah melihat nilai D-W pada table *Model Summary* dan dibandingkan dengan nilai statistik (nilai dl). Jika nilai D-W < dl maka spesifikasi model empiris salah, dan sebaliknya apabila nilai D-W > dl maka spesifikasi model empiris adalah benar.

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

3.5.3.1 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji adakah model regresi yang ditemukan memiliki korelasi antar variabel bebas (independen). model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi yang signifikan antara variabel independen. Penelitian yang memiliki variabel bebas yang saling berkorelasi maka variabel tersebut tidak ortogonal.

Uji multikolinieritas dapat juga dilihat melalui nilai *tolerance* serta *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *tolerance* >0,10 dan nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas pada model regresi. Berbeda ketika nilai *tolerance* <0,10

dan nilai VIF > 10 , hal ini berarti telah terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dengan model regresi.

3.5.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Penelitian ini melakukan uji heteroskedastisitas dengan cara mendeteksi ada atau tidaknya ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik dalam penelitian seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik *scaterrplot*.

Uji heteroskedastisitas dapat juga menggunakan uji Glejser untuk mengetahui signifikansi data yang terdapat masalah heteroskedastisitas. Uji gletser dilakukan dengan cara meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Dasar pedoman pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat masalah heteroskedastisitas, sedangkan jika nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

3.5.4 Uji *Moderated Regression Analyze (MRA)*

Hubungan antara variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dengan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi) biasanya tidak terjadi secara langsung, tetapi terdapat juga variabel lain yang mempengaruhi (memperkuat) hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, yang lebih dikenal dengan variabel moderasi. Hipotesis dalam penelitian ini dapat diuji menggunakan uji interaksi atau sering disebut *Moderated Regression Analysis (MRA)*. *Moderated*

Regression Analysis (MRA) merupakan aplikasi khusus regresi linier berganda dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen). MRA digunakan apabila satu variabel prediktor maka kita harus membandingkan tiga persamaan regresi untuk menentukan jenis variabel moderator. Berikut ini adalah persamaan regresi dalam penelitian ini:

$$AK = \alpha + \beta_1 ILC + e \dots\dots\dots (1.a)$$

$$AK = \alpha + \beta_1 ILC + \beta_2 RD + e \dots\dots\dots (1.b)$$

$$AK = \alpha + \beta_1 ILC + \beta_2 RD + \beta_3 ILC * RD + e \dots\dots\dots (1.c)$$

$$AK = \alpha + \beta_1 DS + e \dots\dots\dots (2.a)$$

$$AK = \alpha + \beta_1 DS + \beta_2 RD + e \dots\dots\dots (2.b)$$

$$AK = \alpha + \beta_1 DS + \beta_2 RD + \beta_3 DS * RD + e \dots\dots\dots (2.c)$$

$$AK = \alpha + \beta_1 ED + e \dots\dots\dots (3.a)$$

$$AK = \alpha + \beta_1 ED + \beta_2 RD + e \dots\dots\dots (3.b)$$

$$AK = \alpha + \beta_1 ED + \beta_2 RD + \beta_3 ED * RD + e \dots\dots\dots (3.c)$$

$$AK = \alpha + \beta_1 KO + e \dots\dots\dots (4.a)$$

$$AK = \alpha + \beta_1 KO + \beta_2 RD + e \dots\dots\dots (4.b)$$

$$AK = \alpha + \beta_1 KO + \beta_2 RD + \beta_3 KO * RD + e \dots\dots\dots (4.c)$$

Keterangan:

AK = Adaptabilitas Karier

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi

ILC = *Internal Locus of Control*

DS = Dukungan Sosial

ED	= Efikasi Diri
KO	= Keterlibatan Organisasi
RD	= Regulasi Diri
e	= Error

Ketika *MRA* yang digunakan sebagai dasar guna memastikan variabel mediator dalam penelitian ini yaitu apabila nilai signifikan $\alpha < 0,05$ maka variabel moderasi mampu mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, dan sebaliknya apabila $\alpha > 0,05$ maka variabel moderasi tidak mampu mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

3.5.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini untuk memperoleh gambaran mengenai hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Pengujian hipotesis bertujuan untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya untuk memperoleh hasil berupa diterima atau ditolaknya hipotesis penelitian. Uji hipotesis penelitian memiliki tiga bagian, yaitu uji signifikansi parsial (uji t), uji simultan (uji f), dan uji determinasi baik secara simultan maupun secara parsial.

3.5.5.1 Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial t bertujuan untuk menggambarkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individu dalam menerangkan variabel dependen. Uji statistik t, nilai t hitung akan dibandingkan dengan nilai t tabel. Pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan nilai signifikansi 0,05 ($\alpha=5\%$). Syarat diterima atau ditolak dalam uji t yaitu apabila $t_{tabel} > t_{hitung}$ maka H_0

diterima dan H_1 ditolak. Hasil dari tingkat signifikansi kurang dari 0,05 maka H_0 diterima, artinya variabel independen dapat menerangkan variabel dependen. Sebaliknya apabila tingkat signifikansi lebih dari 0,05 maka H_0 ditolak, artinya bahwa variabel independen tidak dapat menerangkan variabel dependen secara individual.

3.5.5.2 Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinan adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen terbatas apabila nilai R^2 lebih kecil. Nilai R^2 yang hampir mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Penelitian ini menggunakan determinasi parsial (r^2) untuk mengetahui sejauh mana kontribusi dari semua variabel independen yaitu *internal locus of control*, dukungan sosial, efikasi diri, dan keterlibatan organisasi berpengaruh terhadap adaptabilitas karier lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019 secara bersama-sama.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah lulusan Pendidikan Akuntansi tahun 2017-2019 Universitas Negeri Semarang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah lulusan Pendidikan Akuntansi tahun 2017-2019 yang bekerja di lembaga kependidikan yang menjadi guru di sekolah formal, tenaga kependidikan, dan guru privat. Lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019 dipilih sebagai objek penelitian karena responden sudah bekerja di bidang kependidikan yang sesuai dengan jurusan yang diambil ketika kuliah serta responden sudah mengetahui situasi dan kondisi di dunia kerja khususnya pada lembaga kependidikan sehingga dapat mengetahui bagaimana adaptasi ketika bekerja.

Penyebaran kuesioner dilakukan oleh peneliti dari tanggal 4 April 2020 sampai dengan 25 Mei 2020 dengan menggunakan validitas terpakai yang berarti data responden yang digunakan untuk uji validitas dan uji reliabilitas sejumlah 30 digunakan untuk uji coba penelitian karena sampel yang digunakan oleh peneliti jumlahnya terbatas yaitu yang bekerja di lembaga kependidikan dan aktif mengikuti organisasi di perguruan tinggi ketika masih kuliah seperti menjadi guru di sekolah formal, tenaga kependidikan, dan guru privat. Alasan menggunakan validitas terpakai karena skala yang terpakai sudah mewakili setiap indikator dalam penelitian ini.

Adapun rincian jumlah responden yang mengisi kuesioner penelitian yang berhasil dihimpun dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Jumlah Kuesioner yang Dihimpun

No	Tahun Lulus	Kuesioner yang dihimpun
1	2017	71
2	2018	71
3	2019	68
Total		210

Sumber: data penelitian diolah, 2020

Total kuesioner yang disebar berjumlah 213 kuesioner. Adapun jumlah kuesioner penelitian yang berhasil dihimpun dalam penelitian ini sejumlah 210 kuesioner sedangkan 3 kuesioner tidak kembali ke peneliti dikarenakan responden yang bekerja pada lembaga kependidikan terutama lulusan tahun 2019 sudah tidak ada karena lulusan tahun 2019 sebagian besar bekerja pada perusahaan swasta maupun yang mendirikan usaha sendiri. Adapun penjelasan mengenai data tingkat pengembalian kuesioner dapat dilihat pada Tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Tingkat Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Presentase
Kuesioner yang dibagikan	213	100%
Kuesioner yang diperoleh	210	98,60%
Kuesioner yang tidak kembali	3	1,40%
Jumlah kuesioner yang tidak memenuhi syarat	0	0
Jumlah kuesioner yang dapat diolah menjadi sampel	210	100%

Sumber: data penelitian diolah, 2020

4.1.2 Deskripsi Responden

Analisis deskriptif responden dimasukkan agar mampu memberikan gambaran mengenai keadaan diri responden dalam penelitian ini. Analisis responden dari penelitian ini berdasarkan identitas responden pada kuesioner yang terdiri dari jenis kelamin, tahun lulus, jenis pekerjaan, lama bekerja, pekerjaan orang tua, dan keterlibatan organisasi yang diikuti ketika di perguruan tinggi dari 210 kuesioner yang didapatkan. Data identitas responden disajikan pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3
Data Responden Penelitian

Keterangan	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin		
1. Laki-aki	34	16%
2. Perempuan	176	84%
Total	210	100%
Tahun Lulus		
1. 2017	71	33,81
2. 2018	71	33,81
3. 2019	68	32,38
Total	210	100%
Jenis Pekerjaan		
1. Guru	165	78,57%
2. Tenaga Kependidikan	26	12,38%
3. Guru Privat	19	9,05
Total	210	100%
Lama Bekerja		
1. 1 – 5 bulan	34	16,2%
2. > 5 – 11 bulan	43	20,5%
3. > 11 – 15 bulan	51	24,3%
4. > 15 – 20 bulan	21	10%
5. >20 – 25 bulan	43	20,5%
6. Lebih dari 25 bulan	18	8,5%
Total	210	100%
Pekerjaan Orang Tua		
1. Ayah		
a. PNS	14	6,7%
b. Wiraswasta	57	27,1%

Keterangan	Jumlah	Presentase
c. Guru	9	4,3%
d. Petani	38	18,1%
e. Buruh	40	19,05%
f. Pensiunan	7	3,3%
g. Lainnya	45	21,45%
Total	210	100%
2. Ibu		
a. IRT (Ibu Rumah Tangga)	100	47,6%
b. Guru	12	5,7%
c. PNS	3	1,5%
d. Wiraswasta	32	15,2%
e. Petani	31	14,8%
f. Buruh	15	7,1%
g. Lainnya	17	8,1%
Total	210	100%
Keterlibatan Organisasi		
1. Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM)	12	5,7%
2. Himpunan Mahasiswa (HIMA)	29	13,8%
3. PRAMUKA	32	15,2%
4. ORGANISASI KEISLAMAN	54	25,7%
5. Kewirausahaan (KWU)	8	3,8%
6. Gerakan Mahasiswa Anti Narkoba (GERHANA)	7	3,3%
7. Ikatan Mahasiswa Bidik Misi (IMBISI)	8	3,8%
8. Resimen Mahasiswa (Menwa)	2	1%
9. Paduan Suara (PADUS)	6	2,9%
10. KSR PMI UNIT UNNES	5	2,3%
11. Koperasi Mahasiswa (KOPMA)	5	2,3%
12. UKM Bakti Sosial (BAKSOS)	14	6,7%
13. Karya Ilmiah Mahasiswa Ekonomi (KIME)	10	4,8%
14. UKM TEATER SS	4	2%
15. LAINNYA	14	6,7%
Total	210	100%

Sumber: data penelitian diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa sebagian besar lulusan pendidikan akuntansi UNNES tahun 2017-2019 didominasi oleh perempuan. Data menunjukkan bahwa dari 210 responden sebanyak 176 atau setara 84% responden adalah perempuan. Responden yang tersisa sebanyak 34 orang atau setara dengan 16% adalah laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa yang berminat yang

bekerja pada lembaga kependidikan khususnya pada Prodi Pendidikan Akuntansi didominasi oleh perempuan.

Data yang disajikan pada Tabel 4.3 menunjukkan bahwa jumlah lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017 dan tahun 2018 sebanyak 71 orang atau setara dengan 33,81%, sedangkan lulusan tahun 2019 sebanyak 68 orang atau setara dengan 33,28%. Hal tersebut berarti jumlah lulusan tahun 2017 dan 2018 banyak yang bekerja di lembaga kependidikan, sedangkan yang lulusan tahun 2019 yang bekerja di lembaga kependidikan masih sedikit karena lulusan tersebut masih *fresh graduate*, sedangkan beberapa sekolah yang ingin merekrut guru atau tenaga kependidikan yang baru lebih mengutamakan calon pendaftar yang sudah mempunyai pengalaman bekerja sebelumnya pada lembaga kependidikan.

Berdasarkan jenis pekerjaan responden dapat diketahui bahwa hampir sebagian besar dari jumlah responden berprofesi sebagai guru dengan jumlah 165 orang atau setara dengan 78,57%. Responden yang berprofesi sebagai tenaga kependidikan sejumlah 26 orang atau setara dengan 12,38 dan jumlah responden yang berprofesi sebagai guru privat sejumlah 19 orang atau setara dengan 9,05%. Hal tersebut membuktikan bahwa jumlah lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019 lebih berminat menjadi guru ekonomi atau akuntansi yang sesuai dengan jurusan yang diambil ketika di perguruan tinggi yaitu konsentrasi sebagai tenaga pendidik.

Berdasarkan lamanya bekerja dari lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019 yang bekerja selama 1-5 bulan sebanyak 34 responden atau setara dengan 16,2%. Sejumlah 43 orang atau setara dengan 20,5% bekerja di lembaga

kependidikan selama > 5-11 bulan. Sebagian besar responden pada penelitian ini yang bekerja di lembaga kependidikan selama > 11-15 bulan sejumlah 51 orang atau setara dengan 24,3%. Ada 10% responden atau sebanyak 21 responden bekerja selama >15-20 tahun. Responden dengan lama bekerja di lembaga kependidikan >20-25 bulan sejumlah 43 orang atau setara dengan 20,5% dan presentase yang paling kecil sebesar 8,5% yaitu sejumlah 18 responden yang bekerja lebih dari 25 bulan. Hal ini membuktikan bahwa responden dalam penelitian ini bekerja cukup lama pada lembaga kependidikan dengan rentang waktu > 11-15 bulan. Hal ini membuktikan bahwa lulusan pendidikan akuntansi sudah berpengalaman dan mampu beradaptasi sebagai guru, tenaga kependidikan, atau guru privat pada lingkungan sekolah maupun ketika menjadi guru privat di rumah.

Berdasarkan data yang disajikan pada Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa latar belakang pekerjaan ayah responden yang bekerja sebagai guru sejumlah 14 orang atau setara dengan 6,7%. Sebagian besar pekerjaan ayah dari responden sebagai wiraswasta dengan jumlah 57 orang atau setara dengan 27,1%. Sejumlah 9 orang atau setara dengan 4,3% berprofesi sebagai guru. Ada sejumlah 38 orang atau 18,1% bekerja sebagai petani, kemudian ada sebanyak 40 orang atau setara dengan 19,05% yang bekerja sebagai buruh. Sebanyak 3,3% atau 7 orang responden yang ayahnya bekerja sebagai pensiunan dan sisanya sebanyak 45 orang atau setara dengan 21,45% dari responden yang ayahnya bekerja selain yang sudah di jelaskan pada Tabel 4.3 misalnya bekerja menjadi karyawan pada perusahaan, tukang kayu, dan tukang pijat. Hal tersebut membuktikan bahwa latar belakang pekerjaan ayah

tidak mempengaruhi pekerjaan yang diinginkan oleh responden untuk bekerja pada lembaga kependidikan.

Pada Tabel 4.3 menunjukkan bahwa sebagian besar pekerjaan ibu responden sebagai ibu rumah tangga yaitu sebesar 100 orang atau setara dengan 47,6%. Sejumlah 12 orang atau setara dengan 5,7% bekerja menjadi guru. Presentase terkecil pada pekerjaan ibu sebagai PNS sebanyak 3 orang atau setara dengan 1,5%. Ada 32 orang atau setara dengan 15,2% bekerja menjadi wiraswasta. Sebanyak 14,8% atau sejumlah 31 orang bekerja menjadi petani, kemudian sejumlah 15 orang atau 7,1% bekerja menjadi buruh. Sisanya sebanyak 17 orang atau setara dengan 8,1% bekerja pada lembaga pemerintah maupun perusahaan. Hal ini membuktikan bahwa latar belakang pekerjaan dari ibu tidak berpengaruh secara langsung bagi responden untuk memilih bekerja pada lembaga kependidikan.

Berdasarkan pada Tabel 4.3 pada kolom keterlibatan organisasi mahasiswa ketika di perguruan tinggi. Mahasiswa yang aktif di organisasi kemahasiswaan (HIMA dan BEM) sebanyak 41 orang ($12+29 = 41$) atau setara dengan 29,5%. Sejumlah 32 orang atau 15,2% mengikuti Pramuka. Responden yang mengikuti Organisasi Keislaman sebanyak 54 orang atau 25,7%. Sebanyak 3,8% atau 8 orang mengikuti organisasi Kewirausahaan dan Imbisi, kemudian diikuti mahasiswa yang mengikuti organisasi Menwa sebanyak 2 orang atau 1%. Responden yang mengikuti organisasi Paduan Suara sebanyak 6 orang atau 2,9%. Sejumlah masing-masing 5 orang mengikuti organisasi KSR PMI Unit Unnes dan Kopma dengan presentase 2,3%. Sebanyak 6,7% atau 14 orang mengikuti UKM Baksos. Ada 10 orang responden yang mengikuti organisasi KIME, kemudian 4 responden atau 2%

mengikuti UKM Teater. Sisanya sejumlah 14 orang atau setara dengan 6,7 mengikuti organisasi lain yang belum di sebutkan pada Tabel 4.3 misalnya organisai Mahapala, Fiva Justicia, dan Organisasi Keolahragaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semua responden mengikuti organisasi ketika di perguruan tinggi sehingga responden sudah memiliki pengalaman yang dapat menunjang untuk bekerja pada lembaga kependidikan seperti kemampuan menyampaikan materi di depan umum, kemampuan berbicara di depan umum, dapat bekerja secara tim, serta masih banyak manfaat yang akan didapatkan ketika mengikuti organisasi ketika di perguruan tinggi sehingga memudahkan responden untuk beradaptasi dengan baik.

4.1.3 Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian ini yaitu adaptabilitas karier, *internal locus of control*, dukungan sosial, efikasi diri, keterlibatan organisasi, dan regulasi diri. Variabel dalam penelitian ini akan dideskripsikan secara individual dengan melihat distribusi data yang diperoleh dari jawaban responden melalui analisis statistik deskriptif, yaitu meliputi nilai minimal, nilai maksimal, nilai rata-rata, dan standar deviasi yang diolah menggunakan *SPSS statistic 24.0*. Berikut ini hasil pengolahan dan penjelasan analisis deskriptif variabel-variabel dalam penelitian ini.

4.1.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Adaptabilitas Karier

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah adaptabilitas karier, indikator yang digunakan untuk mengukur variabel adaptabilitas karier yaitu kepedulian (*concern*), pengendalian (*control*), keingintahuan (*curiosity*), dan keyakinan diri

(*confidence*). Hasil analisis statistik deskriptif tentang adaptabilitas karier yang disajikan pada Tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Statistik Deskriptif Variabel Adaptabilitas Karier
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
AK	210	68	115	98,57	7,915
Valid N (listwise)	210				

Sumber: *output SPSS statistic 24.0*, 2020

Berdasarkan *Output SPSS statistic 24.0* Tabel 4.4 menunjukkan bahwa nilai minimum sebesar 68 nilai maximum 115, mean 98,57, dan standar deviasi 7,915. Hasil analisis statistik pada Tabel 4.4 tentang adaptabilitas karier menunjukkan bahwa nilai rata-rata adaptabilitas karier lebih besar dibandingkan dengan nilai standar deviasi, nilai mean yang tinggi menunjukkan representasi yang baik untuk keseluruhan data. Berikut distribusi frekuensi variabel adaptabilitas karier adaptabilitas karier disajikan pada Tabel 4.5:

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Variabel Adaptabilitas Karier

No	Interval	Kategori	Frekuensi	Presentase	Mean
1.	102 – 120	Sangat Tinggi	63	30%	98,57
2.	83 -103	Tinggi	145	69%	
3.	63 – 82	Cukup Tinggi	2	1%	
4.	43 – 62	Rendah	0	0	
5.	24 – 42	Sangat Rendah	0	0	
Total			110	100%	Tinggi

Sumber: data penelitian diolah, 2020

Berdasarkan pada Tabel 4.5 menunjukkan bahwa secara rata-rata adaptabilitas karier termasuk dalam kategori tinggi dengan presentase 69% sebanyak 145 orang. Sebesar 30% sebanyak 63 orang dalam kategori tinggi. Kategori cukup tinggi ada 1% sebanyak 2 orang. Berdasarkan hasil tersebut maka

variabel adaptabilitas karier termasuk dalam kategori tinggi, hal ini menunjukkan bahwa ketika lulusan mahasiswa pendidikan akuntansi tahun 2017-2019 yang sudah bekerja di lembaga kependidikan sudah sangat siap untuk menghadapi situasi kerja yang ada karena mereka memiliki adaptabilitas karier yang tinggi.

Adaptabilitas karier diukur dengan menggunakan 4 indikator. Indikator tersebut terdiri dari (1) kepedulian karier (*career concern*), (2) pengendalian karier (*career control*), (3) keingintahuan karier (*career curiosity*), (4) keyakinan karier (*career confidence*). Pengukuran indikator variabel ini dilakukan dengan analisis deskriptif indikator. Hasil analisis deskriptif indikator variabel adaptabilitas karier disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.6
Analisis Deskriptif Indikator Variabel Adaptabilitas Karier

No	Indikator	Mean	Kategori
1	kepedulian karier (<i>career concern</i>)	21,57	Sangat Tinggi
2	pengendalian karier (<i>career control</i>)	25,56	Sangat Tinggi
3	keingintahuan karier (<i>career curiosity</i>)	25,73	Sangat Tinggi
4	keyakinan karier (<i>career confidence</i>)	25,71	Sangat Tinggi

Sumber: data penelitian diolah 2020

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa indikator kepedulian karier (*career concern*) berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai rata-rata 21,27, hal tersebut menunjukkan bahwa menurut perhatian lulusan mahasiswa pendidikan akuntansi tahun 2017-2019 terhadap adaptabilitas sangat tinggi, indikator pengendalian karier (*career control*) berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai rata-rata 25,56. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019 mampu mengontrol dirinya untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang

mereka hadapi dengan adaptabilitas karier yang dimiliki. Indikator keingintahuan (*career curiosity*) berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai rata-rata 25,73, hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019 memiliki keingintahuan tentang kariernya yang tinggi sehingga dapat beradaptasi dengan baik. Sebagian besar lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019 memiliki tingkat kepercayaan diri (*career confidence*) yang sangat tinggi tentang karier di lembaga kependidikan, sehingga dapat beradaptasi dengan kariernya dengan baik. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 4.6 pada nilai rata-rata yang diperoleh yaitu sebesar 25,71 yang termasuk dalam kriteria sangat tinggi.

4.1.3.2 Analisis Deskriptif *Internal Locus of Control*

Variabel independen yang pertama dalam penelitian ini yaitu *internal locus of control*. Hasil analisis statistik deskriptif tentang *internal locus of control* disajikan pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7
Statistik Deskriptif Variabel *Internal Locus of Control*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ILC	210	34	70	59,68	5,598
Valid N (listwise)	210				

Sumber: *output SPSS statistic 24.0*, 2020

Berdasarkan hasil *output SPSS statistic 24.0* pada Tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai minimum 34, nilai maximum 70, nilai mean 59,68, dan nilai standar deviasi atau penyebaran data sebesar 5,598. Berdasarkan kategori deskriptif nilai rata-rata yang diperoleh menunjukkan bahwa adaptabilitas karier lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019 setelah dianalisis dan dimasukkan dalam data distribusi frekuensi variabel *internal locus of control* pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Variabel *Internal Locus of Control*

No	Interval	Kategori	Frekuensi	Presentase	Mean
1.	59 – 70	Sangat Tinggi	107	51%	59,68
2.	47 – 58	Tinggi	98	46,6%	
3.	36 – 46	Cukup Tinggi	4	2%	
4.	25 – 35	Rendah	1	0,4%	
5.	14 – 24	Sangat Rendah	0	0%	
Total			210	100%	Sangat Tinggi

Sumber: data penelitian diolah, 2020

Berdasarkan pada Tabel 4.8 menunjukkan bahwa *internal locus of control* yang dimiliki lulusan mahasiswa pendidikan akuntansi yaitu 107 responden mempersepsikan dirinya pada kategori sangat tinggi dengan presentase sebesar 51%. Sebanyak 98% dalam kategori tinggi dengan jumlah responden 98 orang. Sisanya sebesar 2% dan 0,4% dalam kategori cukup tinggi dan tidak tinggi dengan masing-masing responden sejumlah 4 orang dan 1 orang. Hasil ini menunjukkan bahwa *internal locus of control* lulusan pendidikan akuntansi dalam kategori sangat tinggi. Hal ini terjadi karena lulusan mahasiswa memiliki kemampuan dan keahlian di bidang lain, seperti keahlian dalam *public speaking*, penggunaan teknologi untuk membuat media pembelajaran yang menarik.

Variabel *internal locus of control* diukur dengan 3 indikator. Ketiga indikator tersebut yaitu (1) keahlian, (2) kemampuan (3) usaha. Pengukuran indikator variabel ini menggunakan analisis deskriptif indikator. Berikut hasil analisis deskriptif *internal locus of control*.

Tabel 4.9
Analisis Deskriptif Indikator Variabel *Internal Locus of Control*

No	Indikator	Mean	Kategori
1.	Keahlian	17,05	Sangat Tinggi
2.	Kemampuan	17	Sangat Tinggi
3.	Usaha	25,63	Sangat Tinggi

Sumber: data penelitian diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa indikator keahlian berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai rata-rata 17,05 yang artinya lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019 memiliki keyakinan bahwa keahlian yang mereka miliki dapat membantu dalam beradaptasi di lingkungan kerja. indikator kemampuan berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai rata-rata 17 yang dapat diartikan lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019 memiliki keyakinan akan kemampuan yang mereka miliki untuk beradaptasi di lingkungan kerjanya. Sedangkan indikator usaha berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai rata-rata 25,63, artinya lulusan pendidikan akuntansi memiliki bahwa mereka selalu berusaha untuk dapat beradaptasi di lingkungan kerjanya.

4.1.3.3 Analisis Deskriptif Dukungan Sosial

Variabel independen kedua dalam penelitian ini yaitu dukungan sosial. Hasil analisis statistik deskriptif tentang dukungan sosial disajikan pada Tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.10
Statistik Deskriptif Variabel Dukungan Sosial

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
DS	210	30	50	42,34	4,378
Valid N (listwise)	210				

Sumber: *output SPSS statistic 24.0*, 2020

Berdasarkan *output SPSS statistic 24.0* pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai minimum 30, nilai maximum 50, nilai mean 42,34, dan nilai standar deviasi atau penyebaran data sebesar 4,378. Berdasarkan kategori deskriptif nilai rata-rata yang diperoleh menunjukkan bahwa adaptabilitas karier lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019 yang berasal dari jawaban responden setelah dianalisis dan dimasukkan dalam distribusi frekuensi pada Tabel 4.11. Berikut data distribusi frekuensi variabel dukungan sosial pada Tabel 4.11:

Tabel 4.11
Distribusi Frekuensi Variabel Dukungan Sosial

No	Interval	Kategori	Frekuensi	Presentase	Mean
1.	51 – 60	Sangat Tinggi	0	0%	42,34
2.	41 – 50	Tinggi	129	61%	
3.	31 – 40	Cukup Tinggi	79	38%	
4.	22– 30	Rendah	2	1%	
5.	12 – 21	Sangat Rendah	0	0%	
Total			210	100%	Tinggi

Sumber: data penelitian diolah, 2020

Berdasarkan pada Tabel 4.11 menunjukkan bahwa dukungan sosial yang diberikan kepada responden yaitu 129 responden atau sekitar 61% mempersepsikan dirinya mendapatkan dukungan sosial tinggi. Sejumlah 79 atau sekitar 38% responden mempersepsikan dirinya mendapatkan dukungan sosial cukup tinggi, serta 2 responden mempersepsikan dirinya mendapatkan dukungan sosial yang rendah. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dukungan sosial yang diberikan keluarga, teman, dan orang yang dianggap istimewa (pacar) kepada lulusan mahasiswa pendidikan akuntansi tahun 2017-2019 memenuhi. Hal ini terjadi karena terdapat dukungan yang berasal dari orang-orang terdekat sehingga menguatkan mental dan memotivasi responden untuk bisa beradaptasi dengan baik.

Variabel dukungan sosial diukur dengan tiga indikator. Indikator untuk mengukur dukungan sosial tersebut yaitu (1) dukungan keluarga (2) dukungan teman (3) dukungan orang yang dianggap istimewa. Pengukuran indikator variabel ini menggunakan analisis deskriptif indikator. Berikut hasil analisis deskriptif dukungan sosial:

Tabel 4.12
Analisis Deskriptif Indikator Variabel Dukungan Sosial

No	Indikator	Mean	Kategori
1.	Dukungan Keluarga	12,96	Tinggi
2.	Dukungan Teman Sebaya	12,72	Tinggi
3.	Dukungan Orang yang dianggap Istimewa	16,66	Tinggi

Sumber: data penelitian diolah, 2020

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa indikator dukungan keluarga berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata 12,96 yang artinya lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019 mendapat perhatian dan dukungan dari keluarga untuk bisa beradaptasi di lingkungan kerjanya. Indikator teman sebaya berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata 12,72 yang dapat diartikan bahwa lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019 mendapat dukungan dari teman sebaya untuk bisa beradaptasi pada lingkungan kerjanya. Sedangkan dukungan orang yang dianggap istimewa (pacar) dalam kategori tinggi dengan nilai rata-rata 16,66 yang dapat diartikan bahwa lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019 mendapatkan dukungan yang lebih dari orang yang dianggap istimewa untuk beradaptasi pada lingkungan kerjanya.

4.1.3.4 Analisis Deskriptif Efikasi Diri

Variabel independen ketiga dalam penelitian ini yaitu efikasi diri. Hasil analisis statistik deskriptif tentang efikasi diri disajikan pada Tabel 4.13.

Tabel 4.13
Statistik Deskriptif Variabel Efikasi Diri

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ED	210	60	85	74,07	6,139
Valid N (listwise)	210				

Sumber: *output SPSS statistic 24.0*, 2020

Berdasarkan *output SPSS statistic 24.0* pada Tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai minimum 60, nilai maximum 85, nilai mean 74,07, dan nilai standar deviasi atau penyebaran data sebesar 6,139. Berdasarkan kategori deskriptif nilai rata-rata yang diperoleh menunjukkan bahwa adaptabilitas karier yang berasal dari lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019 setelah dianalisis dan dimasukkan dalam tabel distribusi frekuensi pada Tabel 4.14.

Tabel 4.14
Distribusi Frekuensi Variabel Efikasi Diri

No	Interval	Kategori	Frekuensi	Presentase	Mean
1.	71 – 85	Sangat Tinggi	106	50,5%	74,07
2.	59 – 72	Tinggi	104	49,5%	
3.	45 – 58	Cukup Tinggi	0	0	
4.	33 – 44	Rendah	0	0	
5.	17 – 30	Sangat Rendah	0	0	
Total			210	100%	Sangat Tinggi

Sumber: data penelitian diolah, 2020

Berdasarkan pada Tabel 4.14 menunjukkan bahwa ada 106 responden atau 50,5% mempersepsikan dirinya memiliki efikasi diri sangat tinggi. Sejumlah 104

responden atau sebesar 49,5% mempersepsikan dirinya memiliki efikasi diri yang tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa efikasi diri yang dimiliki lulusan mahasiswa pendidikan akuntansi tahun 2017-2019 dalam kategori sangat tinggi.

Variabel efikasi diri diukur dengan empat indikator. Indikator untuk mengukur efikasi diri tersebut yaitu (1) tingkat level (2) kekuatan (3) generalisasi. Pengukuran indikator variabel ini menggunakan analisis deskriptif indikator. Berikut hasil analisis deskriptif efikasi diri.

Tabel 4.15
Analisis Deskriptif Indikator Variabel Efikasi Diri

No	Indikator	Mean	Kategori
1.	Tingkat Level	21,75	Sangat Tinggi
2.	Kekuatan	25,92	Sangat Tinggi
3.	Generalisasi	26,4	Sangat Tinggi

Sumber: data penelitian diolah, 2020

Berdasarkan pada Tabel 4.15 menunjukkan bahwa indikator tingkat level berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai rata-rata 21,75 yang artinya lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019 memiliki sangat tinggi indikator kekuatan berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai rata-rata 25,92, dan indikator generalisasi berada pada kategori sangat indah dengan nilai rata-rata 26,4.

4.1.3.5 Analisis Deskriptif Keterlibatan Organisasi

Variabel independen keempat dalam penelitian ini yaitu keterlibatan organisasi. Hasil analisis statistik deskriptif tentang keterlibatan organisasi disajikan pada Tabel 4.16.

Tabel 4.16
Statistik Deskriptif Variabel Keterlibatan Organisasi

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KO	210	27	45	38,54	3,511
Valid N (listwise)	210				

Sumber: *output SPSS statistic 24.0*, 2020.

Berdasarkan *output SPSS statistic 24.0* pada Tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai minimum 27, nilai maximum 45, nilai mean 38,54, dan nilai standar deviasi atau penyebaran data sebesar 3,511. Berdasarkan kategori deskriptif nilai rata-rata yang diperoleh menunjukkan bahwa adaptabilitas karier yang berasal dari lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019 setelah dianalisis dan dimasukkan pada Tabel 4.17. Berikut data distribusi frekuensi variabel keterlibatan organisasi sebagai berikut:

Tabel 4.17
Distribusi Frekuensi Variabel Keterlibatan Organisasi

No	Interval	Kategori	Frekuensi	Presentase	Mean
1.	39 – 45	Sangat Tinggi	88	42%	38,54
2.	31 – 38	Tinggi	121	57,6%	
3.	24 – 30	Cukup Tinggi	1	0,4%	
4.	17– 23	Rendah	0	0%	
5.	9 – 16	Sangat Rendah	0	0%	
Total			210	100%	Sangat Tinggi

Sumber: data penelitian diolah, 2020

Berdasarkan pada Tabel 4.17 menunjukkan bahwa ada 88 responden atau sebesar 42% mempersepsikan dirinya aktif mengikuti organisasi di perguruan tinggi sangat tinggi. Sejumlah 121 responden atau 57,6% mempersepsikan dirinya aktif mengikuti organisasi di perguruan tinggi dalam kategori tinggi dan 1 responden atau setara dengan 0,4% mempersepsikan dirinya aktif mengikuti

organisasi di perguruan tinggi cukup tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa keterlibatan lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019 mengikuti organisasi dalam kategori tinggi. Hal ini terjadi karena responden mendapatkan pengalaman yang lebih untuk bisa mengembangkan bakat dan minat yang lainnya seperti kemampuan *human relationship, public speaking*.

Variabel keterlibatan organisasi diukur dengan tiga indikator. Indikator untuk mengukur keterlibatan organisasi tersebut yaitu (1) kontribusi mental (2) motivasi kontribusi (3) tanggung jawab. Pengukuran indikator variabel ini menggunakan analisis deskriptif indikator. Berikut hasil analisis deskriptif keterlibatan organisasi pada Tabel 4.18:

Tabel 4.18
Analisis Deskriptif Indikator Variabel Keterlibatan Organisasi

No	Indikator	Mean	Kategori
1.	Kontribusi Mental dan Emosi	12,72	Sangat Tinggi
2.	Motivasi Kontribusi	12,81	Sangat Tinggi
3.	Tanggungjawab	13,01	Sangat Tinggi

Sumber: data penelitian diolah, 2020

Tabel 4.18 menunjukkan bahwa indikator kontribusi mental dan emosi berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai rata-rata 12,72 yang artinya lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019 memiliki kontribusi mental dan emosi yang baik untuk beradaptasi pada lingkungan kerjanya. Indikator motivasi kontribusi berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai rata-rata 12,81 yang dapat diartikan bahwa lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019 motivasi berkontribusi untuk organisasinya ketika di perguruan tinggi sehingga dapat meningkatkan bakat dan minatnya yang menunjang ketika bekerja. Sedangkan indikator tanggungjawab

berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai rata-rata 13,01 yang dapat diartikan bahwa lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019 yang mengikuti organisasi lebih bertanggung jawab ketika di lingkungan kerjanya sehingga dapat dengan mudah untuk beradaptasi.

4.1.3.6 Analisis Deskriptif Regulasi Diri

Variabel moderasi dalam penelitian ini yaitu regulasi diri. Hasil analisis statistik deskriptif tentang regulasi diri disajikan pada Tabel 4.19 sebagai berikut:

Tabel 4.19
Statistik Deskriptif Variabel Regulasi Diri

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
RD	210	55	80	69,56	6,029
Valid N (listwise)	210				

Sumber: *output SPSS statistic 24.0, 2020*

Berdasarkan *output SPSS statistic 24.0* pada Tabel 4.19 menunjukkan bahwa nilai minimum 55, nilai maximum 80, nilai mean 69,56, dan nilai standar deviasi atau penyebaran data sebesar 6,029. Berdasarkan kategori deskriptif nilai rata-rata yang diperoleh menunjukkan bahwa adaptabilitas karier yang berasal dari jawaban lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019 setelah dianalisis dan dimasukkan dalam Tabel 4.20. Berikut data distribusi frekuensi variabel regulasi diri sebagai berikut:

Tabel 4.20
Distribusi Frekuensi Variabel Regulasi Diri

No	Interval	Kategori	Frekuensi	Presentase	Mean
1.	71 – 85	Sangat Tinggi	63	30%	69,56
2.	59 – 72	Tinggi	145	69%	
3.	45 – 58	Cukup Tinggi	2	1%	
4.	34 – 44	Rendah	0	0%	
5.	17 – 30	Sangat Rendah	0	0%	
Total			210	100%	Tinggi

Sumber: data penelitian diolah diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.20 menunjukkan bahwa ada 63 responden atau 30% mempersepsikan dirinya memiliki regulasi diri yang sangat tinggi. Sejumlah 145 responden atau sebesar 69% mempersepsikan dirinya memiliki regulasi diri dalam kategori tinggi dan sejumlah 2 responden atau sebesar 1% memiliki regulasi diri yang cukup tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa regulasi diri yang dimiliki oleh lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019 dalam kategori tinggi bahkan hampir mempersepsikan dirinya memiliki regulasi diri yang tinggi.

Variabel regulasi diri diukur dengan empat indikator. Indikator untuk mengukur regulasi diri tersebut yaitu (1) menetapkan tujuan (2) ketekunan tekad (3) mengambil keputusan dari masalah. Pengukuran indikator variabel ini menggunakan analisis deskriptif indikator. Berikut hasil analisis deskriptif regulasi diri:

Tabel 4.21
Analisis Deskriptif Indikator Variabel Regulasi Diri

No	Indikator	Mean	Kategori
1.	Menetapkan Tujuan	17,47	Sangat Tinggi
2.	Ketekunan Tekad	17,4	Sangat Tinggi
3.	Mengambil Keputusan dari Masalah	34,69	Sangat Tinggi

Sumber: data penelitian diolah, 2020

Tabel 4.21 menunjukkan bahwa indikator menetapkan tujuan berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai rata-rata 17,47 yang dapat diartikan lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019 memiliki tujuan yang sudah ditetapkan sehingga akan mencari cara untuk bisa beradaptasi dengan mudah di lingkungan kerja. indikator ketekunan tekad berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai rata-rata 17,4, dan indikator dalam mengambil keputusan dari masalah dengan nilai rata-rata sebesar 34,69 yang dapat diartikan bahwa responden dapat mengambil keputusan dari masalah untuk bisa beradaptasi dengan lingkungan kerjanya.

4.1.4 Uji Prasyarat

4.1.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji t dan uji F mengasumsikan bahwa uji nilai residual mengikuti distribusi normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov (K-S)* dengan bantuan program *SPSS Statistik 24*. Uji K-S untuk mengetahui signifikansi data yang terdistribusi normal. Pedoman pengambilan keputusan adalah apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$ distribusi adalah tidak normal, jika nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ distribusi adalah normal.

Tabel 4.22
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		210
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,51346323
Most Extreme Differences	Absolute	,046
	Positive	,018
	Negative	-,046
Test Statistic		,046
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: *output SPSS statistic 24.0, 2020*

Berdasarkan Tabel 4.22 menunjukkan hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov Smirnov didapatkan hasil signifikansi dari uji normalitas sebesar 0,200 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Hasil penelitian tersebut memiliki arti bahwa variabel pengganggu memiliki distribusi normal. Kesimpulan yang didapat bahwa model regresi pada penelitian ini dapat dikatakan data terdistribusi normal.

4.1.4.2 Uji Linieritas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui hubungan linier atau tidak variabel dependen dan independen dalam penelitian. Uji linieritas yang digunakan yaitu uji *durbin watson*. Hasil dari uji linierita ini adalah nilai *durbin Watson* > DL, maka model sudah benar atau model linier. Hasil uji linieritas dapat dilihat pada Tabel 4.23 berikut:

Tabel 4.23
Hasil Uji Linieritas

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,821 ^a	,675	,667	4,568	1,842

a. Predictors: (Constant), RD, KO, DS, ILC, ED

b. Dependent Variable: AK

Sumber: *output SPSS statistic 24.0, 2020*

Berdasarkan hasil uji linieritas pada Tabel 4.23 diketahui untuk nilai DW= 1,842, selanjutnya dibandingkan dengan nilai dari tabel signifikansi sebesar 0,05 dengan jumlah sampel sebanyak 210. Uji prasyarat analisis ini memenuhi syarat karena memiliki distribusi normal dan mempunyai hubungan linier antar masing-masing variabel independen, variabel dependen, dan variabel moderasi.

4.1.5 Uji Asumsi Klasik

4.1.5.1 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji model regresi yang ditemukan memiliki korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi yang signifikan antara variabel independen. Penelitian yang memiliki variabel bebas yang saling berkorelasi maka variabel tersebut tidak ortogonal.

Uji multikolinieritas dapat juga dilihat melalui nilai *tolerance* serta *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh

variabel independen lainnya. Nilai *tolerance* >0,10 dan nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas pada model regresi. Berbeda ketika nilai *tolerance* <0,10 dan nilai VIF > 10, hal ini berarti telah terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dengan model regresi. Hasil uji multikolinieritas disajikan pada Tabel 4.24 sebagai berikut:

Tabel 4.24
Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	17,727	4,242		4,179	,000			
	Total_X1	,626	,095	,443	6,580	,000	,352	2,840	
	Total_X2	,161	,095	,089	1,699	,091	,581	1,721	
	Total_X3	,217	,096	,168	2,248	,026	,285	3,512	
	Total_X4	,126	,115	,056	1,095	,275	,611	1,637	
	Total_M	,226	,099	,172	2,280	,024	,279	3,589	

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: *output SPSS statistic 24.0, 2020*

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada Tabel 4.24, dapat diketahui bahwa nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1, untuk keempat variabel independen dan variabel moderasi. Kesimpulannya bahwa hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dan moderasi pada penelitian ini. Model regresi dalam penelitian ini dinyatakan baik karena tidak memiliki korelasi antar variabel independen dan moderasi.

4.1.5.2 Uji Heteroskedastisitas

Penelitian ini melakukan uji heteroskedastisitas dengan cara mendeteksi ada atau tidaknya ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik dalam penelitian seharusnya tidak

terjadi heteroskedastisitas dan jika ada maka disebut homokedostisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik *scaterrplot*.

Uji heteroskedastisitas dapat juga menggunakan uji Glejser untuk mengetahui signifikansi data yang terdapat masalah heteroskedastisitas. Uji gletser dilakukan dengan cara meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Dasar pedoman pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat masalah heteroskedastisitas, sedangkan jika nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

Tabel 4.25
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,757	2,596		1,062	,289
Total_X1	-,120	,058	-,239	-2,064	,040
Total_X2	,028	,058	,043	,476	,635
Total_X3	,023	,059	,051	,394	,694
Total_X4	-,059	,070	-,074	-,843	,400
Total_M	,106	,061	,226	1,737	,084

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: *Output SPSS Statistic 24.0, 2020*

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menggunakan uji glejser pada Tabel 4.25 menunjukkan bahwa hasil signifikansi dari variabel bebas atau variabel dependen sebesar 0,289 diatas dari nilai standar signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil

tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada penelitian ini.

4.1.6 Analisis Regresi *Moderated Regression Analysis (MRA)*

Penelitian ini menggunakan teknik MRA untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh *internal locus of control*, dukungan sosial, efikasi diri, dan keterlibatan organisasi terhadap adaptabilitas karier lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019 yang bekerja di lembaga kependidikan dan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel regulasi diri sebagai variabel moderasi dalam memperkuat variabel adaptabilitas karier. Teknik MRA yang digunakan pada penelitian ini menggunakan program SPSS *Stasticics 24.0*. Taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Hasil uji analisis regresi moderasi per variabel sebagai berikut:

4.1.6.1 Uji Analisis Regresi Moderasi Variabel *Internal Locus of Control*

$$AK = \alpha + \beta_1 ILC + e \dots\dots\dots (1.a)$$

$$AK = \alpha + \beta_1 ILC + \beta_2 RD + e \dots\dots\dots (1.b)$$

$$AK = \alpha + \beta_1 ILC + \beta_2 RD + \beta_3 ILC * RD + e \dots\dots\dots (1.c)$$

Tabel 4.26

Hasil Analisis Regresi Moderasi Variabel *Internal Locus of Control*

Model	Konstanta	Koefisien Regresi		
		ILC	RD	ILC*RD
1	32,577	1,106		
2	23,546	0,767	0,421	
3	-7,878	1,272	0,892	-0,008

Sumber: data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.26 dapat dirumuskan bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

1. $AK = 32,577 + 1,106 ILC$

Persamaan regresi pada model pertama diatas dapat diartikan bahwa:

- a. Nilai konstanta sebesar 32,577 menunjukkan bahwa ketika nilai variabel bebas 0 maka adaptabilitas karier lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019 adalah 32,577.
- b. Koefisien regresi variabel *internal locus of control* sebesar 1,106 yang berarti bahwa jika *internal locus of control* mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka adaptabilitas karier lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019 mengalami peningkatan sebesar 1,106.

2. $AK = 23,546 + 0,767 ILC + 0,421 RD$

Persamaan regresi pada model kedua diatas dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 23,546 menunjukkan bahwa ketika semua nilai variabel bebas 0 maka adaptabilitas karier lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019 adalah 23,546.
- b. Koefisien regresi variabel *internal locus of control* sebesar 0,767 yang berarti apabila *internal locus of control* mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka adaptabilitas karier mengalami peningkatan sebesar 0,767 dengan asumsi nilai variabel independen lainnya tetap.
- c. Koefisien regresi variabel regulasi diri sebesar 0,421 yang berarti apabila regulasi diri mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka adaptabilitas karier

lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019 mengalami peningkatan sebesar 0,421 dengan asumsi nilai variabel independen lainnya tetap.

$$3. AK = -7,878 + 1,272 ILC + 0,892 RD - 0,008 ILC*RD$$

Persamaan regresi pada model ketiga di atas dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar -7,878 menunjukkan bahwa ketika semua nilai variabel bebas 0 maka adaptabilitas karier lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019 adalah -7,878.
- b. Koefisien regresi *internal locus of control* sebesar 1,272 yang berarti bahwa jika *internal locus of control* mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka adaptabilitas karier lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019 mengalami peningkatan sebesar 1,272 dengan asumsi nilai variabel independen lainnya tetap.
- c. Koefisien regresi variabel regulasi diri sebesar 0,892 yang berarti bahwa jika regulasi diri mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka adaptabilitas karier lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019 mengalami peningkatan sebesar 0,892 dengan asumsi nilai variabel independen lainnya tetap.
- d. Koefisien regresi variabel interaksi atau perkalian antara variabel *internal locus of control* dengan regulasi diri sebagai variabel moderasi ($ILC*RD$) sebesar -0,008 berarti bahwa jika interaksi atau perkalian antara variabel *internal locus of control* dengan variabel regulasi diri sebagai variabel moderasi ($ILC*RD$) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka adaptabilitas karier lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019 mengalami peningkatan sebesar -0,008 dengan asumsi nilai variabel independen lainnya tetap.

Tabel 4.27
Hasil Analisis Nilai t Hitung Variabel *Internal Locus of Control*

Model	T hitung			Sig		
	ILC	RD	ILC*RD	ILC	RD	ILC*RD
1	18,096			0,000		
2	8,836	5,220		0,000	0,000	
3	2,404	1,806	-0,967	0,017	0,072	0,334

Sumber: data primer diolah, 2020.

Berdasarkan Tabel 4.27 dapat diartikan sebagai berikut:

1. Variabel *internal locus of control* (ILC) mempunyai tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien regresi bernilai positif menunjukkan bahwa variabel *internal locus of control* berpengaruh terhadap adaptabilitas karier, sehingga H_{a1} menyatakan “ada pengaruh positif dan signifikan *internal locus of control* terhadap adaptabilitas karier lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019” dinyatakan **diterima**.
2. Variabel interaksi antara *internal locus of control* dengan regulasi diri (ILC*RD) menunjukkan nilai signifikansi $0,072 > 0,05$ hal ini berarti bahwa variabel regulasi diri tidak dapat menjadi variabel moderator pengaruh antara *internal locus of control* terhadap adaptabilitas karier H_{a5} yang menyatakan bahwa “Regulasi diri mampu memperkuat pengaruh positif dan signifikan hubungan *internal locus of control* terhadap adaptabilitas karier” dinyatakan **ditolak**.

4.1.6.2 Uji Analisis Regresi Moderasi Variabel Dukungan Sosial

$$AK = \alpha + \beta_1 DS + e \dots\dots\dots (2.a)$$

$$AK = \alpha + \beta_1 DS + \beta_2 RD + e \dots\dots\dots (2.b)$$

$$AK = \alpha + \beta_1 DS + \beta_2 RD + \beta_3 DS * RD + e \dots\dots\dots (2.c)$$

Tabel 4.28
Hasil Analisis Regresi Moderasi Variabel Dukungan Sosial

Model	Konstanta	Koefisien Regresi		
		DS	RD	DS*RD
1	54,518	1,040		
2	27,451	0,397	0,781	
3	-29,538	1,712	1,612	-0,019

Sumber: data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.28 dapat dirumuskan bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

1. $AK = 54,518 + 1,040 DS$

Persamaan regresi pada model pertama diatas dapat diartikan bahwa:

- a. Nilai konstanta sebesar 54,518 menunjukkan bahwa ketika nilai variabel bebas 0, maka adaptabilitas karier lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019 adalah 54,518.
- b. Koefisien regresi variabel dukungan sosial sebesar 1,040 yang berarti bahwa jika dukungan sosial mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka adaptabilitas karier lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019 mengalami peningkatan sebesar 1,040.

2. $AK = 27,451 + 0,397 DS + 0,781 RD$

Persamaan regresi pada model kedua diatas dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 27,451 menunjukkan bahwa ketika semua nilai variabel bebas 0, maka adaptabilitas karier lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019 adalah 27,451.

- b. Koefisien regresi variabel dukungan sosial sebesar 0,397 yang berarti bahwa variabel dukungan sosial mengalami kenaikan satu satuan, maka adaptabilitas karier lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019 mengalami peningkatan sebesar 0,397 dengan asumsi nilai variabel independen lainnya tetap.
 - c. Koefisien regresi variabel regulasi diri sebesar 0,781 yang berarti bahwa jika variabel regulasi diri mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka adaptabilitas karier lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019 mengalami peningkatan sebesar 0,781 dengan asumsi nilai variabel independen lainnya tetap.
3. $AK = -29,538 + 1,712 DS + 1,612 RD - 0,019 DS*RD$

Persamaan regresi model ketiga diatas dapat diartikan:

- a. Nilai konstanta sebesar -29,538 menunjukkan bahwa ketika semua nilai variabel bebas 0, maka adaptabilitas karier lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019 adalah -29,538.
- b. Koefisien regresi variabel dukungan sosial sebesar 1,712 yang berarti bahwa jika dukungan sosial mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka dukungan sosial lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019 mengalami peningkatan sebesar 1,712 dengan asumsi nilai variable independen lainnya tetap.
- c. Koefisien regresi variabel regulasi diri sebesar 1,612 yang berarti bahwa jika regulasi diri mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka dukungan sosial lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019 mengalami peningkatan sebesar 1,612 dengan asumsi nilai variabel independen lainnya tetap.
- d. Koefisien regresi variabel interaksi atau perkailian antara variabel dukungan sosial dengan regulasi diri sebagai variabel moderasi ($DS*RD$) sebesar -0,019

berarti bahwa jika interaksi atau perkalian antara variabel dukungan sosial dengan variabel regulasi diri sebagai variabel moderasi (DS*RD) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka adaptabilitas karier lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019 mengalami penurunan sebesar -0,019 dengan asumsi nilai variabel independen lainnya tetap.

Tabel 4.29.
Hasil Analisis t Hitung Variabel Dukungan Sosial

Model	T hitung			Sig		
	DS	RD	DS*RD	DS	RD	DS*RD
1	10,146			0,000		
2	3,803	10,314		0,000	0,000	
3	1,794	2,668	-1,387	0,074	0,008	0,167

Sumber: data primer diolah, 2020

Hasil penelitian Tabel 4.29 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Variabel dukungan sosial (DS) mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai koefisien regresi bernilai positif menunjukkan bahwa variabel dukungan sosial berpengaruh terhadap adaptabilitas karier lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019, sehingga H_{a2} yang menyatakan “Ada pengaruh positif dan signifikan dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019” dinyatakan **diterima**.
- b. Variabel interaksi antara dukungan sosial dengan regulasi diri (DS*RD) menunjukkan nilai signifikansi 0,167 < 0,05 hal ini berarti bahwa variabel regulasi diri dapat menjadi variabel moderator hubungan antara dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019 dan H_{a6} yang menyatakan “Regulasi diri mampu memperkuat pengaruh

positif dan signifikan hubungan dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019” dinyatakan **ditolak**.

4.1.6.3 Uji Analisis Regresi Moderasi Variabel Efikasi Diri

$$AK = \alpha + \beta_1 ED + e \dots\dots\dots (3.a)$$

$$AK = \alpha + \beta_1 ED + \beta_2 RD + e \dots\dots\dots (3.b)$$

$$AK = \alpha + \beta_1 ED + \beta_2 RD + \beta_3 ED * RD + e \dots\dots\dots (3.c)$$

Tabel 4.30.
Hasil Analisis Regresi Moderasi Variabel Efikasi Diri

Model	Konstanta	Koefisien Regresi		
		ED	RD	ED*RD
1	29,360	0,934		
2	23,781	0,511	0,531	
3	-145,046	2,733	2,979	-0,032

Sumber: data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.30 dapat dirumuskan bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

1. $AK = 29,360 + 0,934 ED$

Persamaan regresi pada model pertama diatas dapat diartikan bahwa:

- a. Nilai konstanta sebesar 29,360 menunjukkan bahwa ketika nilai variabel bebas 0 maka adaptabilitas karier lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019 adalah 29,360.
- b. Koefisien regresi variabel efikasi diri sebesar 0,934 yang berarti bahwa jika efikasi diri mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka adaptabilitas karier lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019 mengalami peningkatan sebesar 0,934.

2. $AK = 23,781 + 0,511 ED + 0,531 RD$

Persamaan regresi pada model kedua diatas dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 23,781 menunjukkan bahwa ketika semua nilai variabel bebas 0 maka adaptabilitas karier lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019 adalah 23,781.
- b. Koefisien regresi variabel efikasi diri sebesar 0,511 yang berarti bahwa variabel efikasi diri mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka adaptabilitas karier lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019 mengalami peningkatan sebesar 0,274 dengan asumsi nilai variabel independen lainnya tetap.
- c. Koefisien regresi variabel regulasi diri sebesar 0,531 yang berarti bahwa jika regulasi diri mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka adaptabilitas karier lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019 mengalami peningkatan sebesar 0,531 dengan asumsi nilai variabel independen lainnya tetap.

3. $AK = -145,046 + 2,733 ED + 2,979 RD - 0,032 ED*RD$

Persamaan regresi model ketiga diatas dapat diartikan bahwa:

- a. Nilai konstanta sebesar -145,046 menunjukkan bahwa ketika semua nilai variabel bebas 0, maka adaptabilitas karier lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019 adalah -145,046.
- b. Koefisien regresi variabel efikasi diri sebesar 2,733 yang berarti bahwa jika efikasi diri mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka adaptabilitas karier lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019 mengalami peningkatan sebesar 2,733 dengan asumsi nilai variabel independen lainnya tetap.

- c. Koefisien regresi variabel regulasi diri sebesar 2,979 yang berarti bahwa jika regulasi diri mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka adaptabilitas karier lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019 mengalami peningkatan sebesar 2,979 dengan asumsi nilai variabel independen lainnya tetap.
- d. Koefisien regresi variabel interaksi atau perkalian antara variabel efikasi diri dengan variabel regulasi diri sebagai variabel moderator (ED*RD) sebesar -0,032 berarti bahwa jika interaksi atau perkalian antara variabel efikasi diri dengan variabel regulasi diri sebagai variabel moderator (ED*RD) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka adaptabilitas karier lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019 mengalami peningkatan sebesar -0,032 dengan asumsi nilai variabel independen lainnya tetap.

Tabel 4.31.
Hasil Analisis t Hitung Variabel Efikasi Diri

Model	T hitung			Sig		
	ED	RD	ED*RD	ED	RD	ED*RD
1	15,169			0,000		
2	5,147	5,246		0,000	0,000	
3	3,730	3,694	-3,059	0,000	0,000	0,003

Sumber: data primer diolah, 2020.

Berdasarkan pada Tabel 4.31 dapat diartikan bahwa:

- a. Variabel efikasi diri (ED) mempunyai tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien regresi bernilai positif menunjukkan bahwa variabel efikasi diri berpengaruh terhadap adaptabilitas karier lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019, sehingga H_{a3} yang menyatakan “Ada pengaruh positif dan signifikan efikasi diri terhadap adaptabilitas karier lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019” dinyatakan **diterima**.

- b. variabel interaksi antara efikasi diri dengan regulasi diri ($ED*RD$) menunjukkan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$ dan hasil koefisien regresi sebesar $-0,032$, hal tersebut berarti bahwa variabel regulasi dapat menjadi variabel moderator hubungan antara efikasi diri terhadap adaptabilitas karier lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019 dan Ha_7 yang menyatakan “Regulasi diri mampu memperkuat pengaruh positif dan signifikan hubungan efikasi diri terhadap adaptabilitas karier lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019” dinyatakan **ditolak**.

4.1.6.4 Uji Analisis Regresi Moderasi Variabel Keterlibatan Organisasi

$$AK = \alpha + \beta_1 KO + e \dots\dots\dots (4.a)$$

$$AK = \alpha + \beta_1 KO + \beta_2 RD + e \dots\dots\dots (4.b)$$

$$AK = \alpha + \beta_1 KO + \beta_2 RD + \beta_3 KO * RD + e \dots\dots\dots (4.c)$$

Tabel 4.32.

Hasil Analisis Regresi Moderasi Variabel Keterlibatan Organisasi

Model	Konstanta	Koefisien Regresi		
		KO	RD	KO*RD
1	51,491	1,221		
2	26,250	0,403	0,816	
3	-131,628	4,485	3,037	-0,057

Sumber: data primer diolah, 2020.

Berdasarkan Tabel 4.32 dapat dirumuskan bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

- $AK = 51,491 + 1,221 KO$

Persamaan regresi pada model pertama diatas dapat diartikan bahwa:

- a. Nilai konstanta sebesar 51,491 menunjukkan bahwa ketika nilai variabel bebas 0, maka adaptabilitas karier lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019 adalah 51,491.
- b. Koefisien regresi variabel keterlibatan organisasi sebesar 1,221 yang berarti bahwa jika efikasi diri mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka adaptabilitas karier lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019 mengalami peningkatan sebesar 1,221.

2. $AK = 26,250 + 0,403 KO + 0,816 RD$

Persamaan regresi pada model kedua diatas dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 26,250 menunjukkan bahwa ketika semua nilai variabel bebas 0, maka adaptabilitas karier lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019 adalah 26,250.
- b. Koefisien regresi variabel keterlibatan organisasi sebesar 0,403 yang berarti bahwa variabel keterlibatan organisasi mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka adaptabilitas karier lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019 mengalami peningkatan sebesar 0,403 dengan asumsi nilai variabel independen lainnya tetap.
- c. Koefisien regresi variabel regulasi diri sebesar 0,816 yang berarti bahwa jika regulasi diri mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka adaptabilitas karier lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019 mengalami peningkatan sebesar 0,816 dengan asumsi nilai variabel independen lainnya tetap.

3. $AK = -131,628 + 4,485 KO + 3,037 RD - 0,057 KO*RD$

Persamaan regresi model ketiga diatas dapat diartikan:

- a. Nilai konstanta sebesar -131,628 menunjukkan bahwa ketika semua nilai variabel bebas 0, maka adaptabilitas karier lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019 adalah -131,628.
- b. Koefisien regresi variabel keterlibatan organisasi sebesar 4,485 yang berarti bahwa jika keterlibatan organisasi mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka adaptabilitas karier lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019 mengalami peningkatan sebesar 4,485 dengan asumsi nilai variabel independen lainnya tetap.
- c. Koefisien regresi variabel regulasi diri sebesar 3,037 yang berarti bahwa jika regulasi diri mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka adaptabilitas karier lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019 mengalami peningkatan sebesar 3,307 dengan asumsi nilai variabel independen lainnya tetap.
- d. Koefisien regresi variabel interaksi atau perkalian antara variabel keterlibatan organisasi dengan variabel regulasi diri sebagai variabel moderasi (KO*RD) sebesar -0,057 berarti bahwa jika interaksi atau perkalian antara variabel keterlibatan organisasi dengan variabel regulasi diri sebagai variabel moderasi (KO*RD) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka adaptabilitas karier lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019 mengalami peningkatan sebesar -0,057 dengan asumsi nilai variabel independen lainnya tetap.

Tabel 4.33.
Hasil Analisis t Hitung Variabel Keterlibatan Organisasi

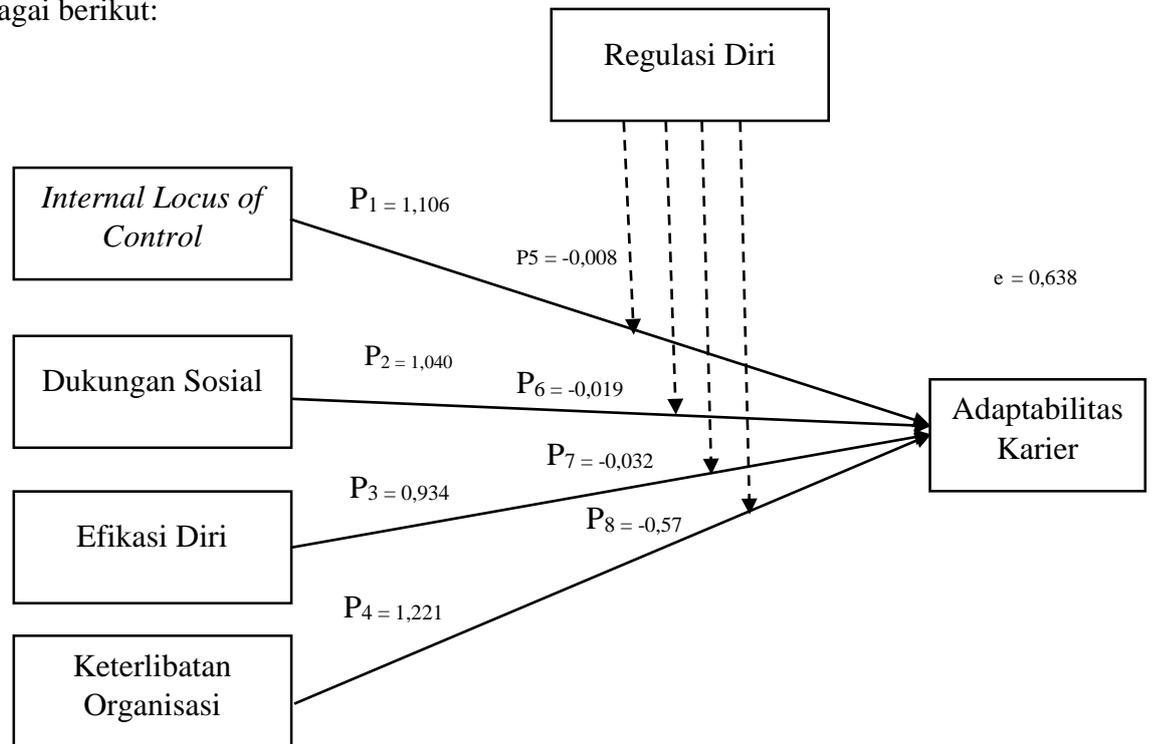
Model	T hitung			Sig		
	KO	RD	KO*RD	KO	RD	KO*RD
1	9,296			0,000		
2	3,107	10,808		0,002	0,000	
3	3,515	4,373	-3,215	0,001	0,000	0,002

Sumber: data primer diolah, 2020.

Berdasarkan Tabel 4.33 hasil analisis t hitung diartikan sebagai berikut:

1. Variabel keterlibatan organisasi (KO) mempunyai tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien regresi bernilai positif menunjukkan bahwa variabel keterlibatan organisasi berpengaruh terhadap adaptabilitas karier lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019, sehingga H_{a4} yang menyatakan “Ada pengaruh positif dan signifikan keterlibatan organisasi terhadap adaptabilitas karier lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019” dinyatakan **diterima**.
2. Variabel interaksi antara keterlibatan organisasi dengan regulasi diri ($KO*RD$) menunjukkan nilai signifikan $0,002 < 0,05$ dan nilai koefisien regresi sebesar $-0,057$, hal tersebut berarti bahwa variabel regulasi tidak dapat menjadi variabel moderator hubungan antara variabel keterlibatan organisasi terhadap adaptabilitas karier lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019 dan H_{a8} yang menyatakan “Regulasi diri mampu memperkuat pengaruh positif dan signifikan hubungan keterlibatan organisasi terhadap adaptabilitas karier lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019” dinyatakan **ditolak**.

Hasil analisis model regresi dengan uji MRA dapat dibuat model gambar 4.1 sebagai berikut:



Gambar 4.1 Model Penelitian Analisis Regresi Moderasi

Sumber: data penelitian diolah, 2020

4.1.7 Uji Hipotesis Penelitian

4.1.7.1 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji hipotesis secara parsial t bertujuan untuk menggambarkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individu dalam menerangkan variabel dependen. Uji statistik t, nilai t hitung akan dibandingkan dengan nilai t tabel. Pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan nilai signifikansi 0,05 ($\alpha=5\%$). Syarat diterima atau ditolak dalam uji t yaitu apabila $t \text{ tabel} > t \text{ hitung}$ maka H_0 diterima dan H_{a1} di tolak. Hasil dari tingkat signifikansi kurang dari 0,05 maka H_0 diterima, artinya variabel independen dapat menerangkan variabel

dependen. Sebaliknya apabila tingkat signifikansi lebih dari 0,05 maka H_0 ditolak, artinya bahwa variabel independen tidak dapat menerangkan variabel dependen secara individual. Berikut hasil uji hipotesis pada penelitian ini:

Berdasarkan hasil penelitian pada Tabel 4.26 dan Tabel 4.27 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi dari *internal locus of control* terhadap adaptabilitas karier adalah 1,106 dengan nilai signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Nilai t hitung sebesar $18,096 > 1,65$. Hasil tersebut dapat menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima karena nilai dari koefisiensi *internal locus of control* bernilai positif dan signifikan. Kesimpulan dari hasil tersebut adalah H_{a1} yang menyatakan bahwa *internal locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap adaptabilitas karier pada lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019, **diterima**.

Berdasarkan hasil penelitian pada Tabel 4.28 dan Tabel 4.29 menunjukkan bahwa nilai koefisien dari dukungan sosial adalah 1,040 nilai koefisien menunjukkan adanya hubungan positif antara dukungan sosial dengan adaptabilitas karier. Nilai signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung sebesar 10,146 atau lebih besar dari t tabel sebesar 1,65. Berdasarkan hasil penelitian ini menjelaskan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap adaptabilitas karier pada lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019. Kesimpulannya H_{a2} yang menyatakan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif signifikan terhadap adaptabilitas karier, **diterima**.

Berdasarkan Tabel 4.30 dan Tabel 4.31 dapat dilihat bahwa uji signifikansi parsial (uji t) variabel efikasi diri terhadap adaptabilitas karier mempunyai nilai signifikansi 0,000 yang berarti nilai signifikansinya $< 0,05$ dan nilai koefisiennya

sebesar 0,934. Nilai t hitung sebesar $15,169 > 1,65$. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dijelaskan bahwa efikasi diri berpengaruh secara positif terhadap adaptabilitas karier. Kesimpulannya H_{a3} yang menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap adaptabilitas karier pada lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019, **diterima**.

Berdasarkan hasil penelitian pada Tabel 4.32 dan Tabel 4.33 menunjukkan bahwa uji signifikansi parsial (uji t) variabel keterlibatan organisasi terhadap adaptabilitas karier mempunyai nilai signifikansi 0,000 yang berarti nilai signifikansi $< 0,05$ dan nilai koefisiennya sebesar 1,221. Hasil nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel yaitu sebesar 9,269 atau lebih besar dari 1,65. Berdasarkan hasil penelitian ini menjelaskan bahwa keterlibatan organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap adaptabilitas karier pada lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019. Kesimpulannya H_{a4} yang menyatakan bahwa keterlibatan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap adaptabilitas karier pada lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019, **diterima**.

Berdasarkan Tabel 4.26 dan Tabel 4.27 dapat dilihat bahwa uji signifikansi parsial (uji t) variabel interaksi antara *internal locus of control* dengan regulasi diri mempunyai nilai sebesar $-0,967 < 1,65$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,334, hal tersebut menunjukkan bahwa dengan tingkat kepercayaan 5% variabel regulasi diri sebagai variabel moderasi tidak berhasil memoderasi hubungan *internal locus of control* terhadap adaptabilitas karier. Hasil penelitian ini menyatakan pengaruh negatif. Berdasarkan hasil tersebut dapat dipahami bahwa H_{a5} yang menyatakan bahwa regulasi diri mampu memperkuat pengaruh positif dan signifikan hubungan

internal locus of control terhadap adaptabilitas karier pada lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019, **ditolak**.

Berdasarkan Tabel 4.28 dan Tabel 4.29 dapat dilihat bahwa uji signifikansi parsial (uji t) variabel interaksi antara kesesuaian dukungan sosial dengan regulasi diri mempunyai nilai sebesar $-1,387$ atau lebih kecil dari $1,65$ dan nilai signifikansi sebesar $0,167$ menunjukkan bahwa dengan tingkat kepercayaan 5% variabel regulasi diri sebagai variabel moderasi tidak berhasil memoderasi hubungan variabel dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier. Hasil penelitian ini menyatakan pengaruh positif tetapi tidak signifikan. Berdasarkan hasil tersebut dapat dipahami bahwa H_{a6} yang menyatakan bahwa regulasi diri mampu memperkuat pengaruh positif dan signifikan hubungan dukungan sosial lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019 terhadap adaptabilitas karier, **ditolak**.

Berdasarkan Tabel 4.30 dan Tabel 4.31 dapat dilihat uji signifikansi parsial (uji t) variabel interaksi efikasi diri dengan regulasi diri mempunyai nilai sebesar $-3,059$ atau lebih kecil dari nilai t tabel sebesar $1,65$ dan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,003$ menunjukkan bahwa dengan tingkat kepercayaan 5% dan nilai koefisien regresi sebesar $-0,032$. Jadi variabel regulasi diri sebagai variabel moderasi berhasil memoderasi hubungan efikasi diri terhadap adaptabilitas karier dengan nilai signifikan $< 0,05$ tetapi tidak mampu memperkuat pengaruh hubungan efikasi diri terhadap adaptabilitas karier. Hasil penelitian ini menyatakan pengaruh negatif. Berdasarkan hasil tersebut dapat dipahami bahwa H_{a7} yang menyatakan bahwa regulasi diri mampu memperkuat pengaruh secara positif dan signifikan

hubungan efikasi diri terhadap adaptabilitas karier lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019, **ditolak**.

Berdasarkan Tabel 4.32 dan Tabel 4.33 dapat dilihat bahwa uji signifikansi parsial (uji t) variabel interaksi antara keterlibatan organisasi dengan regulasi diri mempunyai nilai sebesar $-3,215$ atau lebih kecil dari $1,65$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,002$ menunjukkan bahwa dengan tingkat kepercayaan 5% dan nilai koefisien regresi sebesar $-0,057$. Jadi variabel regulasi diri sebagai variabel moderasi berhasil memoderasi hubungan keterlibatan organisasi terhadap adaptabilitas karier dengan nilai signifikan $< 0,05$ tetapi tidak mampu memperkuat pengaruh positif hubungan keterlibatan organisasi terhadap adaptabilitas karier karena nilai koefisien regresinya negatif. Berdasarkan hasil tersebut dapat dipahami bahwa H_{a8} yang menyatakan bahwa regulasi diri mampu memperkuat pengaruh positif signifikan hubungan keterlibatan organisasi terhadap adaptabilitas karier lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019, **ditolak**.

Tabel 4.34
Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Keterangan	Koefisien	Sign	Keputusan
H_{a1}	<i>Internal locus of control</i> berpengaruh positif terhadap adaptabilitas karier lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019	1,106	0,000	Diterima
H_{a2}	Dukungan sosial berpengaruh positif terhadap adaptabilitas karier lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019	1,040	0,000	Diterima
H_{a3}	Efikasi diri berpengaruh positif terhadap adaptabilitas	0,934	0,000	Diterima

Hipotesis	Keterangan	Koefisien	Sign	Keputusan
	karier lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019			
Ha ₄	Keterlibatan organisasi berpengaruh positif terhadap adaptabilitas karier lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019	1,221	0,000	Diterima
Ha ₅	Pengaruh regulasi diri dalam memperkuat pengaruh positif dan signifikan hubungan <i>internal locus of control</i> terhadap adaptabilitas karier lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019	-0,008	0,334	Ditolak
Ha ₆	Pengaruh regulasi diri dalam memperkuat pengaruh positif dan signifikan hubungan dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019	-0,019	0,167	Ditolak
Ha ₇	Pengaruh regulasi diri dalam memperkuat pengaruh positif dan signifikan hubungan efikasi diri terhadap adaptabilitas karier lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019	-0,032	0,003	Ditolak
Ha ₈	Pengaruh regulasi diri dalam memperkuat pengaruh positif dan signifikan hubungan keterlibatan organisasi terhadap adaptabilitas karier lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019	-0,057	0,002	Ditolak

Sumber: data penelitian diolah, 2020.

4.1.7.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinan adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel

dependen terbatas apabila nilai R^2 lebih kecil. Nilai R^2 yang hampir mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Hasil uji determinasi simultan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.35
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,827 ^a	,683	,669	4,552	1,834

a. Predictors: (Constant), ABSKO_ZRD, Zscore(ILC), ABSED_ZRD, ABSDS_ZRD, ABSILC_ZRD, Zscore(DS), Zscore(KO), Zscore(RD), Zscore(ED)

b. Dependent Variable: AK

Sumber: *output SPSS statistic 24.0*, 2020

Berdasarkan *output SPSS statistic 24.0* pada Tabel 4.35 dapat diketahui nilai *Adjusted R square* 0,669 atau 66,9%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa 66,9% variabel adaptabilitas karier mampu dijelaskan oleh variasi variabel independen dalam penelitian ini yaitu *internal locus of control*, dukungan sosial, efikasi diri, keterlibatan organisasi, dan regulasi diri serta *MRA* variabel *internal locus of control* dengan variabel moderasi regulasi diri, *MRA* variabel dukungan sosial dengan variabel moderasi regulasi diri, *MRA* variabel efikasi diri dengan variabel moderasi regulasi diri, dan *MRA* variabel keterlibatan organisasi dengan variabel moderasi regulasi diri. Berdasarkan Tabel 4.30 disimpulkan bahwa sebanyak 23,1% (100%-66,9%) variabel adaptabilitas karier dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model penelitian ini.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

4.2.1 Pengaruh *Internal Locus of Control* terhadap Adaptabilitas Karier

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah *internal locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap adaptabilitas karier lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019. Variabel *internal locus of control* memiliki t hitung sebesar 18,096 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_{a1} diterima dan signifikan. Hasil nilai koefisien regresi *internal locus of control* bernilai positif 1,106 menyatakan bahwa jika *internal locus of control* mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka adaptabilitas karier mengalami peningkatan sebesar 1,106 satuan. Koefisien bernilai positif artinya ada arah hubungan yang positif antara *internal locus of control* terhadap adaptabilitas karier. Semakin tinggi *internal locus of control* maka akan semakin tinggi adaptabilitas karier lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019, begitu juga sebaliknya.

Berdasarkan taraf signifikansi $< 0,05$ maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penelitian ini signifikan dan relevan dengan teori *social cognitive career theory* (SCCT) yang dikembangkan oleh Bandura (1986). Faktor internal pada penelitian ini yaitu diproksikan pada kepribadian mahasiswa Pendidikan Akuntansi. Faktor *internal locus of control* lulusan Pendidikan Akuntansi tahun 2017-2019 berkaitan dengan keyakinan kontrol diri dan perilaku individu yang dapat mempengaruhi karier individu itu sendiri termasuk efisiensi diri individu tersebut. *Internal locus of control* yang baik dapat membantu untuk mencapai tujuan yang diinginkan organisasi. *Internal locus of control* dapat diartikan keyakinan individu terhadap segala sesuatu yang terjadi pada dirinya karena adanya faktor dalam diri mereka seperti kemampuan, minat, dan usaha dalam individu yang

dapat mempengaruhi keberhasilan individu. Individu yang memiliki *internal locus of control* yang baik akan bekerja keras dalam mencapai karier dan beradaptasi dengan lingkungannya dengan memaksimalkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif *internal locus of control* lulusan Pendidikan Akuntansi tahun 2017-2019 diperoleh nilai rata-rata sebesar 59,68 angka tersebut dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa lulusan Pendidikan Akuntansi tahun 2017-2019 mempersepsikan dirinya bahwa *internal locus of control* memiliki kontribusi yang tinggi terhadap peningkatan adaptabilitas karier. Perilaku dan sikap individu dapat dipengaruhi oleh *internal locus of control* merupakan gambaran keyakinan seseorang mengenai sumber penentu perilakunya (Ghufron dan Risnawati, 2012). *Internal locus of control* dipengaruhi oleh subjek yang mempunyai tipikal bahwa mereka sepenuhnya memiliki keyakinan atas apa yang terjadi pada mereka untuk mengenal diri, mencari tahu tentang pekerjaan dan langkah-langkah pendidikan, serta berusaha mengatasi masalah yang berkaitan dengan adaptasi kariernya sehingga kegagalan atau keberhasilan yang mereka dapatkan ditanggung oleh usahanya sendiri. Kesimpulannya adalah *internal locus of control* yang tinggi akan memudahkan lulusan Pendidikan Akuntansi tahun 2017-2019 akan lebih mudah untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja baik yang terencana maupun tidak terduga.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Duffy (2010) yang menjelaskan bahwa *internal locus of control* memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap adaptabilitas karier, semakin tinggi *internal locus of control* maka akan meningkatkan adaptabilitas karier. Hasil penelitian tersebut

sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Solichah (2019) dengan hasil bahwa *internal locus of control* berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap adaptabilitas karier mahasiswa Pendidikan Ekonomi UNNES angkatan tahun 2016 dengan pengaruh secara simultan sebesar 55%. *Locus of control* yang baik akan memudahkan individu dalam beradaptasi dengan kariernya.

4.2.2 Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Adaptabilitas Karier

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap adaptabilitas karier lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019. Hasil dari pengujian hipotesis kedua nilai koefisien regresi dari dukungan sosial dinyatakan diterima. Hal ini berdasarkan uji signifikansi parsial (uji t) variabel dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier dengan signifikansinya sebesar 0,000 atau dengan kata lain nilai signifikansinya $< \alpha = 0,05$ dan nilai t hitung sebesar 10,146. Hasil koefisien regresi variabel dukungan sosial sebesar 1,040. Berdasarkan dari hasil tersebut maka H_{a2} dinyatakan diterima.

Hasil nilai koefisien regresi variabel dukungan sosial sebesar 1,040 artinya jika dukungan sosial mengalami peningkatan satu satuan, maka kecenderungan adaptabilitas karier lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019 mengalami peningkatan sebesar 1,040 satuan. Koefisien bernilai positif artinya ada arah hubungan yang positif antara dukungan sosial dengan adaptabilitas karier. Semakin tinggi dukungan sosial yang diberikan maka akan semakin tinggi adaptabilitas karier, begitu juga sebaliknya.

Hasil penelitian ini menunjukkan gejala relevannya dengan teori kognitif sosial Bandura (1986) karena terdapat interaksi yang dinamis antara individu dengan lingkungan sosial. Faktor internal pada penelitian ini yaitu diprosikan pada

kompetensi sumber daya manusia. Faktor dukungan sosial berkaitan dengan dukungan yang diberikan keluarga, dukungan yang diberikan teman sebaya, dan dukungan yang diberikan orang yang dianggap istimewa (Zimet, *et al* (1988)). Dukungan sosial yang diberikan oleh orang-orang terdekat diperlukan untuk membantu lulusan Pendidikan Akuntansi tahun 2017-2019 beradaptasi dengan baik di lingkungan kerjanya. Semakin tinggi dukungan yang diberikan oleh keluarga, teman sebaya, dan dukungan orang yang dianggap istimewa kepada responden maka akan semakin tinggi kemampuan individu untuk beradaptasi di lingkungan yang baru baik yang direncanakan atau yang tidak direncanakan. Berdasarkan hasil penelitian ini yaitu dukungan sosial dalam menelusuri adaptabilitas karier relevan dengan teori kognitif sosial. Dukungan yang diberikan dari keluarga, teman sebaya, dan pacar yang baik akan menyebabkan adaptabilitas karier menjadi lebih mudah.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dukungan sosial diperoleh nilai rata-rata sebesar 42,34 dengan kategori tinggi. Hasil tersebut membuktikan bahwa dukungan sosial yang diberikan kepada lulusan Pendidikan Akuntansi tahun 2017-2019 tinggi. Dimensi dukungan sosial yang digunakan pada penelitian ini yang disusun oleh Zimet, *et al* (1988) yaitu dukungan keluarga berupa dukungan yang diberikan oleh orang tua yang menjadi tempat untuk mendapatkan arahan, informasi dan *modelling* bagi individu untuk lebih yakin akan kariernya, dukungan teman sebaya merupakan dukungan yang diberikan oleh teman atau sahabat yang dapat membantu dalam kehidupannya dalam bentuk kegiatan yang lainnya seperti teman diskusi, menguatkan ketika masih bimbang dalam menghadapi masalah walaupun sudah diskusi dengan orang tua, dan dukungan orang yang dianggap istimewa merupakan dukungan yang diberikan oleh teman yang dianggap istimewa

dalam kehidupannya atau biasa disebut pacar yang membuat individu merasa nyaman, diperhatikan dan dihargai mengenai keputusan kariernya bekerja di lembaga kependidikan (Hirschi *et al*, 2009).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indianti (2015) menunjukkan bahwa dukungan sosial memberikan sumbangan yang signifikan terhadap pembangunan adaptabilitas karier. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sholicha (2019) menemukan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif terhadap adaptabilitas karier sebesar 3,88%. Berdasarkan temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa tingginya dukungan sosial berpengaruh terhadap adaptabilitas karier. Sebagian besar dari mereka dianggap sudah menanamkan pada diri mereka bahwa dukungan sosial yang diberikan oleh keluarga, teman sebaya, dan orang yang dianggap istimewa merupakan hal yang benar yang dapat menguatkan mental individu.

Perkembangan dunia kerja yang pesat membuat perubahan-perubahan yang terjadi pada dunia kerja saat ini, Indonesia sedang dilanda bencana non alam berupa penyebaran covid-19. Dukungan sosial yang didapat oleh alumni yang diimbangi oleh regulasi diri yang tinggi tentu dapat meningkatkan adaptabilitas karier mahasiswa karena adanya perubahan kebijakan untuk menyelenggarakan pembelajaran yang dilakukan secara daring. Perubahan sistem pembelajaran yang terjadi dalam dunia kerja mengakibatkan dukungan sosial mampu meningkatkan adaptabilitas karier, sehingga perlu ditambah faktor-faktor yang lain.

4.2.3 Pengaruh Efikasi Diri terhadap Adaptabilitas Karier

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap adaptabilitas karier lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-

2019. Variabel efikasi diri memiliki nilai t hitung 1,734 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_{a3} diterima. Hal ini berdasarkan uji signifikansi parsial (uji t) variabel efikasi diri terhadap adaptabilitas karier. Hasil koefisien regresi variabel efikasi diri (ED) sebesar 0,934 artinya efikasi diri mengalami peningkatan satu satuan, maka kecenderungan adaptabilitas karier mengalami peningkatan sebesar 0,934 satuan. Koefisien bernilai positif artinya ada arah hubungan yang positif antara efikasi diri dengan adaptabilitas karier. Semakin tinggi efikasi diri maka akan semakin tinggi adaptabilitas karier, begitu juga sebaliknya.

Berdasarkan pada taraf signifikansi $< \alpha = 0,05$ maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penelitian ini signifikansi dan nilai t relevan dengan teori kognitif sosial Bandura (1986) yang berisi tentang orang dengan tingkat kemampuan yang tinggi dan keyakinan efisiensi yang kuat, maka performa dari individu juga sangat tinggi. Faktor ini termasuk faktor yang dipengaruhi oleh kekuatan internal yang ada pada diri seseorang. Proses atribusi terfokus pada perilaku pada saat berada dalam lingkungan kerja. Efikasi diri yang memadai diperlukan untuk memudahkan dalam beradaptasi dengan lingkungan (Zulham Batubara, 2010). Efikasi diri dapat diartikan keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam menjalankan tugas, mengatasi masalah, dan melakukan tindakan untuk mencapai tujuan. Fakta menunjukkan bahwa efikasi diri lulusan Pendidikan Akuntansi tahun 2017-2019 terdapat hubungan yang positif signifikan, hal tersebut karena dalam menyelesaikan permasalahan dalam pembelajaran yaitu keyakinan diri menyelesaikan permasalahan dalam pembelajaran sudah tinggi, hal ini berdasarkan fakta yang ditemukan peneliti dalam penelitian. Berdasarkan Tabel 4.3 individu yang sudah lama bekerja di lembaga kependidikan dalam jangka waktu

yang 1 tahun s.d lebih dari 3 tahun, mereka dapat mengimplementasikan ilmu yang sudah didapatkan ketika di kuliah maupun dalam mencari tahu sendiri melalui media sosial atau berdiskusi secara langsung dengan rekan guru yang lain.

Fakta menunjukkan berdasarkan hasil analisis deskriptif efikasi diri diperoleh nilai rata-rata sebesar 74,07 angka tersebut dalam kategori sangat tinggi. Efikasi diri terbentuk pada keyakinan individu (konfidensi) mengenai kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan agar berhasil melaksanakan tugas sehingga akan memudahkan individu untuk beradaptasi dengan lingkungan kerjanya. Efikasi diri yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi individu dapat mengembangkan kepribadian yang kuat, mengurangi stress dan tidak mudah terpengaruh oleh situasi yang mengacaukan. Sehingga individu dapat beradaptasi dengan mudah dengan situasi yang dapat berubah sewaktu-waktu sesuai dengan kebijakan sekolah maupun kebijakan pemerintah. Begitupun sebaliknya jika efikasi diri rendah maka individu akan kesulitan untuk beradaptasi dengan lingkungannya (Ijonk, 2009).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kristen (2017) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara adaptabilitas karier dengan efikasi diri dalam mencari pekerjaan. Hal tersebut serupa dengan penelitian oleh Vania (2019) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan efikasi diri dalam mencari pekerjaan terhadap adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir dengan sumbangan sebesar 38,7%. Hasil ini menunjukkan bahwa tinggi ataupun rendahnya efikasi diri individu dapat mempengaruhi adaptabilitas karier.

4.2.4 Pengaruh Keterlibatan Organisasi terhadap Adaptabilitas Karier

Hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah keterlibatan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap adaptabilitas karier lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019. Hasil dari pengujian hipotesis keempat hasil koefisien regresi dari keterlibatan organisasi dinyatakan diterima. Hasil ini berdasarkan uji signifikansi parsial (uji t) variabel keterlibatan organisasi terhadap adaptabilitas karier dengan nilai signifikansi 0,000 atau dengan kata lain nilai signifikansinya $< \alpha=0,05$ dan nilai t hitung 9,296. Berdasarkan hasil tersebut H_{a4} dinyatakan diterima.

Hasil nilai koefisien regresi variabel keterlibatan organisasi (KO) sebesar 51,491 artinya jika keterlibatan organisasi mengalami peningkatan satu satuan, maka adaptabilitas karier lulusan Pendidikan Akuntansi tahun 2017-2019 mengalami peningkatan sebesar 0,547 satuan. Koefisien bernilai positif artinya ada arah hubungan yang positif antara keterlibatan organisasi dengan adaptabilitas karier. Semakin tinggi keterlibatan organisasi ketika di perguruan tinggi maka akan semakin tinggi adaptabilitas karier, begitu juga sebaliknya.

Berdasarkan pada taraf signifikansi $< \alpha= 0,05$ maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penelitian ini signifikan dan relevan dengan teori konstruksi karier yang dikembangkan oleh Savickas (2015) bahwa faktor yang mempengaruhi seseorang dalam bertindak dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal sebagai sebab orang tersebut dapat beradaptasi. Keterlibatan organisasi merupakan salah satu faktor eksternal yang menyebabkan individu dapat beradaptasi dengan kariernya. Keterlibatan organisasi merupakan keaktifan individu mengikuti

organisasi ketika di perguruan tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Semakin besar keterlibatan individu dalam kegiatan, individu akan semakin bergerak dan akan menambah pengalaman individu (Asmarini, 2015). Keterlibatan organisasi bertujuan untuk menambah pengalaman sehingga individu berkesempatan untuk mengembangkan kemampuan, bakat, dan minat sehingga dalam mengikuti organisasi kampus tentu mahasiswa akan lebih mudah dalam beradaptasi pada lingkungan kerjanya. Keadaan tersebut akan membuat lulusan Pendidikan Akuntansi lebih senang mengikuti organisasi dengan mengikuti pembelajaran di kelas yang mampu menambah wawasan baik secara akademik maupun nonakademik serta dapat meningkatkan kemampuan softskill yang dapat menunjang kariernya pada lembaga kependidikan seperti kemampuan *public speaking* dan mengetahui cara komunikasi yang baik.

Fakta menunjukkan berdasarkan hasil analisis deskriptif keterlibatan organisasi diperoleh nilai rata-rata sebesar 38,54 angka tersebut dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan hasil deskripsi keterlibatan organisasi termasuk tinggi. Sesuai hasil penelitian peneliti bahwa lulusan Pendidikan Akuntansi tahun 2017-2019 mengikuti organisasi di perguruan tinggi baik organisasi di tingkat fakultas maupun universitas. Organisasi yang diikuti meliputi organisasi lembaga kemahasiswaan seperti BEM, HIMA, organisasi keagamaan (Rohis, Eksis, Ksei, UKKI, PMII, dan IPNU IPPNU), organisasi sosial (Pramuka, Baksos, dan KSR PMI Unit Unnes), organisasi kesenian (Paduan Suara, Teater SS), organisasi kewirausahaan (KWU dan KOPMA), Organisasi pengetahuan ilmiah (KIME) serta beberapa organisasi lainnya. Hasil penelitian ini sesuai dengan manfaat organisasi

menurut Silvia Sukirman (2004) antara lain melatih kerja sama, menambah wawasan, dan membina kepercayaan diri yang nantinya akan berguna pada dunia kerja. Fakta dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lulusan Pendidikan Akuntansi tahun 2017-2019 dapat menyesuaikan keadaan dengan mudah ketika ada perubahan yang mendadak dengan bekal yang didapatkan saat aktif organisasi di perguruan tinggi. Pengalaman yang didapatkan seperti belajar mengenai bagaimana cara berkomunikasi yang baik dengan orang lain, meningkatkan kemampuan berbicara didepan umum, berani memberikan ide atau gagasan ketika berdiskusi dengan rekan kerja, dan mudah bekerja secara tim dengan rekan guru lainnya sangat membantu untuk adaptabilitas kariernya.

Hasil penelitian didukung oleh penelitian dari Ramma (2012) bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara keterlibatan organisasi kemahasiswaan dengan adaptabilitas karier. Hal tersebut juga didukung penelitian yang dilakukan oleh Asmarini, (2015) menunjukkan bahwa keterlibatan mahasiswa dalam organisasi kemahasiswaan memiliki hubungan dengan adaptabilitas karier karyawan yang baru pertama kali bekerja. Hasil ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang dapat ditimbulkan oleh beberapa faktor dalam mengikuti organisasi ketika di perguruan tinggi, misalnya dalam mengikuti organisasi di kampus mahasiswa serius dalam mengikuti organisasi sehingga setiap ilmu dan pengalaman yang didapatkan dapat diaplikasikan dalam lingkungan kerja sehingga dapat memudahkan individu dapat beradaptasi dengan baik.

4.2.5 Pengaruh Regulasi Diri dalam Memperkuat Pengaruh Positif dan Signifikan *Internal Locus of Control* terhadap Adaptabilitas Karier

Hipotesis kelima dalam penelitian ini menyatakan bahwa regulasi diri mampu memperkuat pengaruh positif dan signifikan hubungan *internal locus of control* terhadap adaptabilitas karier lulusan Pendidikan Akuntansi tahun 2017-2019. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel interaksi *internal locus of control* dengan variabel regulasi diri menunjukkan nilai t hitung sebesar -0,967 dan dengan tingkat signifikansi $0,334 > 0,05$ maka dapat dikatakan hasil tersebut tidak berpengaruh signifikan. Nilai koefisien regresi antara variabel regulasi diri dan adaptabilitas karier sebagai variabel moderasi sebesar -0,008. Hal ini berarti H_{a5} ditolak atau variabel regulasi diri tidak mampu memperkuat pengaruh positif *internal locus of control* terhadap adaptabilitas karier. Hal ini berarti jika tingkat regulasi diri tinggi maupun rendah tidak akan mempengaruhi hubungan adaptabilitas karier lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019. Variabel regulasi diri hanya dapat menjadi variabel independen bukan menjadi variabel moderasi, hal ini dapat dilihat dari tingkat signifikansi variabel regulasi diri terhadap adaptabilitas karier sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga regulasi diri berpengaruh terhadap adaptabilitas karier.

Teori kognitif sosial oleh Bandura (1986) pada penelitian ini tidak dapat mendukung hasil penelitian ini. Teori kognitif sosial yang dikembangkan oleh Bandura (1986) menjelaskan bahwa faktor internal pada penelitian ini yaitu regulasi diri terhadap adaptabilitas karier. Individu dapat dikatakan dapat beradaptasi dengan baik dengan lingkungannya jika apabila dapat menyesuaikan perubahan-perubahan yang ada dengan cepat. Berdasarkan teori kognitif sosial yang

dikembangkan oleh Bandura (1986) mempengaruhi karier seseorang karena keyakinan akan efisiensi diri dan hasil yang diharapkan individu dapat berinteraksi di lapangan untuk mempengaruhi perkembangan minat.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif *internal locus of control* diperoleh nilai rata-rata 59,68 dengan kategori sangat tinggi. Selain itu hasil analisis deskriptif regulasi diri dengan nilai rata-rata sebesar 69,56 dengan kategori tinggi. Lulusan Pendidikan Akuntansi tahun 2017-2019 menganggap bahwa dengan adanya kontrol dalam diri menyebabkan alumni mempersepsikan dirinya bahwa adaptabilitas kariernya baik. Individu yang menganggap memiliki kontrol diri yang baik akan menganggap bahwa dirinya sudah dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan kemampuan yang dimiliki tanpa harus memiliki regulasi diri yang baik. Fakta menunjukkan bahwa individu memiliki kemampuan lain selain kemampuan dalam pembelajaran yang menunjang untuk bisa beradaptasi karier saat bekerja di lembaga kependidikan yaitu kemampuan *public speaking*, kemampuan berkomunikasi dengan orang lain sehingga individu selalu berusaha mencari informasi dari berbagai sumber sehingga dapat mengontrol dirinya untuk bisa bersosialisasi dengan lingkungan yang baru. Hal tersebut menjelaskan bahwa regulasi diri tidak mampu memperkuat hubungan *internal locus of control* terhadap adaptabilitas karier.

4.2.6 Pengaruh Regulasi Diri dalam Memperkuat Pengaruh Positif dan Signifikan Dukungan Sosial terhadap Adaptabilitas Karier

Hipotesis keenam dalam penelitian ini menyatakan bahwa regulasi diri tidak mampu memperkuat pengaruh positif dan signifikan hubungan dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier pada lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel interaksi antara dukungan sosial dengan variabel regulasi diri menunjukkan nilai t hitung sebesar -1,387 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,167 > 0,05$ maka dapat dikatakan hasil tersebut tidak berpengaruh signifikan. Nilai koefisien regresi variabel regulasi diri sebagai variabel moderasi dari variabel dukungan sosial dengan adaptabilitas karier sebesar -0,019. Hal ini berarti H_{a6} ditolak atau variabel regulasi diri tidak mampu memperkuat pengaruh positif dan signifikan dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier. Hal ini berarti jika tingkat regulasi diri tinggi maupun rendah tidak akan mempengaruhi hubungan adaptabilitas karier lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019. Variabel regulasi diri hanya dapat menjadi variabel independen bukan menjadi variabel moderasi, hal ini dapat dilihat dari tingkat signifikansi variabel regulasi diri terhadap adaptabilitas karier sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga regulasi diri berpengaruh signifikan terhadap adaptabilitas karier.

Hasil penelitian ini menunjukkan gejala tidak relevan teori kognitif sosial yang dikembangkan oleh Bandura (1986) yang terdapat interaksi yang dinamis antara individu dengan lingkungan sosial. Faktor ini yaitu faktor yang dipengaruhi kekuatan internal dan eksternal yang ada pada individu. Lulusan Pendidikan Akuntansi tidak berbagi cerita dengan orang tua tentang masalah yang dihadapi terkait dengan karier. Lulusan Pendidikan Akuntansi lebih memilih untuk berdiskusi kepada teman sebaya maupun pacar, hal tersebut karena mereka lebih nyaman dan menganggap bahwa teman atau pacara dapat memberikan solusi untuk permasalahan yang sedang dialami dibandingkan berdiskusi kepada orang tua mengenai kariernya.

Fakta menunjukkan bahwa hubungan variabel dukungan sosial berpengaruh signifikan tetapi tidak mampu memperkuat terhadap adaptabilitas karier yaitu dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu pengaruh pekerjaan orang tua. Berdasarkan hasil penelitian bahwa pekerjaan ayah dan ibu tidak berpengaruh terhadap adaptabilitas karier, dilihat pada Tabel 4.3 bahwa jenis pekerjaan ayah rata-rata bekerja menjadi wiraswasta sebesar 27,1% atau sejumlah 57 orang, yang bekerja menjadi PNS sebesar 6,7% atau sejumlah 14 orang. Pekerjaan jenis guru sejumlah 9 orang atau setara 4,3%, yang bekerja menjadi petani sejumlah 38 orang atau setara dengan 18,1%, yang bekerja menjadi buruh sebesar 19,05% atau sejumlah 40 orang, jumlah terkecil adalah yang bekerja sebagai pensiunan sebesar 3,3%, dan yang bekerja di instansi atau tempat yang lainnya sejumlah 45 orang atau setara dengan 21,45%. Sedangkan untuk jenis pekerjaan ibu sebagian besar bekerja menjadi Ibu rumah tangga (IRT) dengan jumlah 100 orang atau setara 47,6%, jenis pekerjaan guru sejumlah 12 orang atau setara 5,7%, yang sudah PNS sejumlah 3 orang atau setara 1,5%, yang menjadi wiraswasta sebesar 32 orang atau 15,2%, yang bekerja menjadi petani sejumlah 31 orang atau setara 14,8%, yang bekerja menjadi buruh sebesar 8,1% atau sejumlah 17 orang, dan sejumlah 17 orang atau setara 8,1% bekerja di tempat yang tidak disebutkan pada tabel 4.3. Jadi dapat disimpulkan bahwa jenis pekerjaan orang tua yang menjadi guru atau pensiunan guru tidak mempengaruhi adaptabilitas karier lulusan PAKT tahun 2017-2019. Hal ini diperkuat dengan hasil temuan peneliti bahwa orang tua tidak memberi arahan bagaimana membagi waktu secara efektif untuk bisa beradaptasi dengan lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dukungan sosial diperoleh nilai rata-rata sebesar 42,34 angka tersebut dalam kategori tinggi. Selain itu hasil analisis deskriptif regulasi diri adalah sebesar 69,56. Hasil analisis deskriptif regulasi diri juga termasuk dalam kategori tinggi. Berdasarkan hasil tersebut alumni mempersepsikan bahwa dukungan sosial yang tinggi serta memiliki regulasi diri yang baik. Berbekal dukungan sosial dan regulasi diri yang baik belum tentu memperkuat adaptabilitas karier bagi lulusan Pendidikan Akuntansi tahun 2017-2019. Individu yang memiliki dukungan sosial yang tinggi dari keluarga, teman, dan orang yang dianggap istimewa sudah membantu individu dalam beradaptasi dengan lingkungan kerjanya, sehingga perilaku dan lingkungan kerja responden yang mendukung lulusan PAKT untuk adaptabilitas karier cukup baik. Dampak dari lingkungan yang sudah baik tersebut mendorong efikasi diri menjadi baik. Maka dari itu regulasi diri tidak dapat mempengaruhi hubungan adaptabilitas karier lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019.

4.2.7 Pengaruh Regulasi Diri dalam Memperkuat Pengaruh Positif dan Signifikan Efikasi Diri terhadap Adaptabilitas Karier

Hipotesis ketujuh dalam penelitian ini menyatakan bahwa regulasi diri dalam memperkuat pengaruh positif dan signifikan hubungan efikasi diri terhadap adaptabilitas karier lulusan Pendidikan Akuntansi tahun 2017-2019. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel interaksi anatar efikasi diri dengan regulasi diri menunjukkan nilai t sebesar -3,059 dan dengan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$ maka dapat dikatakan hasil tersebut signifikan tetapi variabel moderasi tidak mampu memperkuat hubungan antara variabel efikasi diri terhadap adaptabilitas karier. Nilai koefisien regresi variabel regulasi diri sebagai variabel

moderasi dari variabel efikasi diri dengan adaptabilitas karier sebesar 1,496. Hal ini berarti H_{a7} ditolak atau variabel regulasi diri tidak mampu memperkuat pengaruh positif efikasi diri terhadap adaptabilitas karier. Hal ini berarti jika tingkat regulasi diri tinggi maupun rendah tidak akan mempengaruhi hubungan efikasi diri terhadap adaptabilitas karier lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019. Variabel regulasi diri hanya dapat menjadi variabel independen bukan menjadi variabel moderasi, hal ini dapat dilihat dari tingkat signifikansi variabel regulasi diri terhadap adaptabilitas karier sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga regulasi diri berpengaruh signifikan terhadap adaptabilitas karier.

Hasil penelitian ini menunjukkan gejala yang tidak relevan dengan teori kognitif sosial Bandura (1986) yang berisi tentang orang dengan tingkat kemampuan yang tinggi dan keyakinan efisiensi yang kuat, maka performa dari individu juga sangat tinggi. Faktor tersebut merupakan faktor yang dipengaruhi kekuatan internal dan eksternal yang ada pada diri seseorang. Efikasi diri merupakan salah satu faktor internal. Efikasi diri yang rendah akan membawa dampak negatif bagi individu, mereka cenderung tidak mau berusaha atau menyukai kerjasama dalam situasi yang sulit dan tingkat kompleksitasnya yang tinggi. Fakta menunjukkan bahwa alumni PAKT tahun 2017-2019 memiliki pengalaman yang kurang terutama untuk lulusan tahun 2018 dan 2019 merupakan lulusan yang masih bisa di bilang *fresh graduate* yang dihadapkan pada berbagai permasalahan pembelajaran seperti pembuatan media pembelajaran yang menarik, pendekatan dengan siswa yang memiliki karakteristik yang berbeda-beda setiap orang. Berbeda dengan yang lulus tahun 2017 yang sudah memiliki pengalaman yang banyak untuk menyelesaikan berbagai permasalahan yang ada. Regulasi diri

menjadi pengendali kontrol diri lulusan P.AKT tahun 2017-2019 dalam menguasai diri untuk adaptabilitas karier. Efikasi diri dalam teori kognitif sosial Bandura (1986) merupakan persepsi dari faktor internal.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif efikasi diri diperoleh nilai rata-rata sebesar 74,07 dengan kategori sangat tinggi. Selain itu hasil analisis deskriptif regulasi diri adalah sebesar 69,56. Hasil analisis deskriptif regulasi diri juga termasuk dalam kategori tinggi. Menurut Zulham Batubara (2010) menjelaskan bahwa efikasi diri merupakan salah satu faktor yang merujuk pada keyakinan diri bahwa individu mampu menyelesaikan tugasnya. Kemampuan efikasi diri yang tinggi dapat mengatasi situasi khusus yang berhubungan dengan penilaian atas kemampuan untuk melakukan tindakan yang ada hubungannya dengan tugas khusus atau situasi tertentu. Hal tersebut berarti dengan adanya kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh individu dalam bekerja, individu lebih yakin dalam beradaptasi dalam kariernya. Berdasarkan hal tersebut menyebabkan regulasi diri tidak dapat berperan memperkuat pengaruh positif efikasi diri terhadap adaptabilitas karier. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa regulasi diri sebagai variabel moderating tidak mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap interaksi antara efikasi diri dengan adaptabilitas karier.

4.2.8 Pengaruh Regulasi Diri dalam Memperkuat Pengaruh Positif dan Signifikan Keterlibatan Organisasi terhadap Adaptabilitas Karier

Hipotesis kedelapan dalam penelitian ini menyatakan bahwa regulasi diri tidak mampu memperkuat pengaruh positif dan signifikan hubungan keterlibatan organisasi terhadap adaptabilitas karier lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-

2019. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel interaksi keterlibatan organisasi dengan regulasi diri menunjukkan nilai t hitung sebesar -3,215 dan dengan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$ maka dapat dikatakan hasil tersebut signifikan tetapi tidak dapat memperkuat. Nilai koefisien regresi variabel regulasi diri sebagai variabel moderasi dari variabel keterlibatan organisasi dengan tingkat adaptabilitas karier sebesar -0,057. Hal ini berarti H_{a8} ditolak atau variabel regulasi diri tidak dapat memperkuat pengaruh positif dan signifikan keterlibatan organisasi terhadap adaptabilitas karier. Hal ini berarti jika tingkat regulasi diri tinggi maupun rendah tidak akan mempengaruhi hubungan positif adaptabilitas karier lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019. Variabel regulasi diri hanya dapat menjadi variabel independen bukan menjadi variabel moderasi, hal ini dapat dilihat dari tingkat signifikansi variabel regulasi diri terhadap adaptabilitas karier lulusan pendidikan akuntansi tahun 2017-2019 sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga regulasi diri berpengaruh signifikan terhadap adaptabilitas karier.

Hasil penelitian ini menunjukkan gejala yang tidak relevan dengan teori konstruksi karier yang dikembangkan oleh Savickas (1997) menjelaskan bahwa faktor internal pada penelitian ini yaitu bagaimana pengaruh regulasi diri terhadap adaptabilitas karier. Tujuan teori ini yaitu menekankan proses pembangunan karier yang dikembangkan sendiri oleh individu berdasarkan pengalaman pribadi. Pengalaman pribadi bisa dari keterlibatan mahasiswa mengikuti organisasi di perguruan tinggi. Berdasarkan teori karier yang dikembangkan oleh Savickas (1997) bahwa perilaku manusia dipengaruhi persepsi dari dalam dan dari luar seseorang. Regulasi diri merupakan salah satu faktor internal yang dapat digunakan

sebagai pemegang kendali atau pengingat diri untuk bisa beradaptasi dengan mudah di lingkungan kerjanya.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif keterlibatan organisasi diperoleh nilai rata-rata sebesar 38,54 angka tersebut dalam kategori sangat tinggi. Selain itu hasil analisis deskriptif regulasi diri adalah sebesar 69,56. Hasil analisis deskriptif regulasi diri juga termasuk dalam kategori tinggi. Hal tersebut karena keterlibatan organisasi yang mendukung lulusan Pendidikan Akuntansi tahun 2017-2019 untuk beradaptasi karier cukup baik. Dampak dari lingkungan organisasi yang ada di kampus sudah baik tersebut sehingga individu mendapat bekal ilmu dan pengetahuan yang didapat dalam keterlibatan organisasi yang ada di kampus sehingga sikap dan perilaku dari individu akan baik juga yang dapat memudahkan dalam beradaptasi dengan kariernya. Berdasarkan hal tersebut menyebabkan regulasi diri tidak mampu memperkuat pengaruh positif keterlibatan organisasi terhadap adaptabilitas karier. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikatakan bahwa regulasi diri sebagai variabel moderating tidak mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap interaksi antara keterlibatan organisasi dengan adaptabilitas karier.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Peneliti telah melakukan penelitian mengenai pengaruh *internal locus of control*, dukungan sosial, efikasi diri, dan keterlibatan organisasi terhadap adaptabilitas karier dengan regulasi diri sebagai variabel moderasi lulusan Pendidikan Akuntansi tahun 2017-2019. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Internal locus of control* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap adaptabilitas karier lulusan Pendidikan Akuntansi tahun 2017-2019.
2. Dukungan sosial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap adaptabilitas karier lulusan Pendidikan Akuntansi tahun 2017-2019.
3. Efikasi diri berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap adaptabilitas karier lulusan Pendidikan Akuntansi tahun 2017-2019.
4. Keterlibatan organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap adaptabilitas karier lulusan Pendidikan Akuntansi tahun 2017-2019.
5. Regulasi diri tidak mampu memperkuat pengaruh positif dan signifikan hubungan *internal locus of control* terhadap adaptabilitas karier lulusan Pendidikan Akuntansi tahun 2017-2019.

6. Regulasi diri tidak mampu memperkuat pengaruh positif dan signifikan hubungan dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier lulusan Pendidikan Akuntansi tahun 2017-2019.
7. Regulasi diri tidak mampu memperkuat pengaruh positif dan signifikan hubungan efikasi diri terhadap adaptabilitas karier lulusan Pendidikan Akuntansi tahun 2017-2019.
8. Regulasi diri tidak mampu memperkuat pengaruh positif dan signifikan hubungan keterlibatan organisasi terhadap adaptabilitas karier lulusan Pendidikan Akuntansi tahun 2017-2019.

1.1 Saran

Berdasarkan fakta data penelitian dan analisis pembahasan hasil penelitian, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi mahasiswa, perlu mengikuti organisasi saat kuliah untuk meningkatkan kemampuan *soft skill* seperti kemampuan *public speaking* dan komunikasi. Kemampuan tersebut akan membantu meningkatkan adaptabilitas karier dalam dunia kerja.
2. Bagi instansi kependidikan, perlu mengadakan pendidikan dan pelatihan secara berkala bagi seluruh guru guna meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan pada bidang kependidikan.
3. Bagi lulusan pendidikan akuntansi yang bekerja di lembaga kependidikan, perlu mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan guru secara periodic guna meningkatkan keyakinan diri terhadap kemampuan yang dimiliki, sehingga lebih cepat beradaptasi terhadap kariernya.

4. Dukungan sosial yang diberikan kepada lulusan pendidikan akuntansi perlu ditingkatkan lagi, terutama mengenai intensitas diskusi masalah karier dengan orang-orang terdekat seperti keluarga, teman dekat, dan teman yang dianggap istimewa. Hal tersebut dikarenakan dukungan yang diberikan oleh orang terdekat dapat mendorong proses adaptasi karier dalam lingkungan kerja.
5. Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti menyarankan bahwa penelitian selanjutnya dapat mengembangkan variabel-variabel independen lain yang kemungkinan berpengaruh terhadap adaptabilitas karier, seperti menjadikan regulasi diri sebagai variabel independen.

DAFTAR PUSTAKA

- Andersen, P., & Vandelay, M. (2012). *Career Counseling and Development in a Global Economy*. USA: Brooks/Cole
- Arini Listiani. (2019). Pengaruh Dukungan Sosial, Efikasi Diri, dan Faktor Demografis terhadap Adaptabilitas Karier pada Lulusan Perguruan Tinggi yang Baru Bekerja. *Skripsi*. Jakarta: Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Asmarini. (2015). *Hubungan Keterlibatan dalam Organisasi Kemahasiswaan dan Adaptabilitas Karier pada Lulusan Sarjana Universitas Indonesia yang Baru Bekerja (Fresh Graduates)*.
- Astin. (1984). Student Involvement: A Developmental Theory for Higher Education. *Journal of College Student Development*, 518-520.
- Astin. (1993). *What Matters in College? Four Critical Years revisited*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Bahtiar, F. (2015). *Hubungan Core Self-Evaluation dengan Career Adaptability pada Karyawan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk , Perusahaan Cabang Gresik, Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, Volume 04 No. 2*. Hal 291–297. Surabaya: Unair.
- Bandura. A. (1997). Self-Efficacy. Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychologi Review*, 84. 191-215
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Batubara, Z. (2010). Pengaruh Efikasi Diri dan Kebutuhan akan Prestasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Gergas Utama Medan. *Skripsi*. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara: Medan.
- Bocciardi, F., Caputo, A., Fregonese, C., Langher, V., & Sartori, R. (2017). Career Adaptability as a Strategic Competence for career development: An Exploratory study of its key predictors. *European Journal of Training and Development*, 41 (2), 6782
- Brown D, & Associates., (2002). *Career Choice and Development*, Fourth Edition, Jossey-Bass A Willey Company, 2002.
- Brown, Steven, D. Lent, Robert, W. (2013). *Career Development and Counseling Putting Theory and Research to Work*. John Willey & Sons, Inc. Canada.
- Carey, K. B, Neal, D. J. & Collins, S. (2004). A Psychometric Analysis of the self-regulation questionnaire. *Addictive Behaviors*, 29 (2), 253-260

- Creed & Patton. (2006). *Causal Relationship Between Career Indecision and Career Decision-Making Self-Efficacy*. *Journal of Career Development*, Volume 33 No. 1. Hal 46-65. Columbia: University of Missouri.
- Creed, P. A., Fallon, T. & Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults, *Journal of Vocational Behavior*, 74, 219-229. doi:10.1016/j.jvb.2008.12.004
- Cobb, S. (1976). Social Support as a Moderator of life stress. *Psychosomatic Medicine*. 38 (5), 300-314.
- Coetzee & Harry. (2014). *Gender and Hardiness as Predictors of Career Adaptability: an Exploratory Study Among Black Call Centre Agents*. *Journal Psychology*, Volume 45 No. 1. Hal 81-92 South Africa: University of South Africa.
- Cohen, S. Memelstein, R., Kamarck, T., & Hoberman, H. M. (1985). Measuring the Functional components of social support. *In social support: Theory, Research and Applications* (pp. 73-94). Springer. Dordrecht
- Demaray, M. K., & Malecki, C. K. (2003b). Perceptions of the frequency and importance of social support by students classified as victims, bullies, and bully/victims in an urban middle school. *School Psychology Review*, 32, 471- 489.
- Demaray, et. al. (2006). *Social Support as a Buffer in the Relationship Between Socioeconomic Status and Academic Performance*. *Journal School Psychology Quarterly*, Volume 21 No. 4. Hal 375-395. Nortern: Northern Illinois University.
- Duffy. (2010). *Sense of Control and Career Adaptability Among Undergraduate Students*, *Journal of Career Assesment*. Volume 18 No. 4. Hal 420–430 USA. University of Florida.
- Fakultas Ekonomi. (2015). *Pedoman Penulisan Skripsi*. Semarang
- Fatima, Bona Maria. (2019). *Kemristekdikti Batasi Kuota Mahasiswa Keguruan*. <http://beritasatu.com/nasional/580797>. (diunduh pada tanggal 27 Januari.2020).
- Friedman, Howard S., Wiriam, W. (2008). *Kepribadian: Teori Klasik dan Riset Modern* (Alih bahasa: Fransiska Dian Ikarini, Maria Hany, Andreas Provita Prima). Jakarta: Erlangga. (online)

- Foubert & Grainger. (2006). *Effects of Involvement in Clubs and Organizations on the Psychosocial Development of First-Year and Senior College Students*. *NASPA Journal*, Volume 43 No. 1. Hal 166-182.
- Glading, Samuel T. (2012). *Konseling: Profesi yang Menyeluruh*. Jakarta: Indeks.
- Ghufron, M, Nur & Risnawita, S, Rini. (2012). *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Gunawan. W. (2014). Hubungan antara Efikasi Diri Karier dengan Kematangan Karier pada Remaja di Daerah Kota Tangerang. *Jurnal Psikologi*. Volume 10 No. 1. Hal 67-73.
- Gunawan, William. (2014). Adaptabilitas Karier: Strategi Menghadapi Afta dan Memanfaatkan Bonus Demografi. *Jurnal NOETIC Psychology*, 4 (2). 110-126
- Ghozali, I. H., Fuad, (2012). *Structural Equation Modeling, Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan program Listel 8.80*. Edisi III. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghufron, M. N., & Risnawati, R. (2012). *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta: AR-Ruzz Media.
- Habsari, Sri (2005). *Bimbingan dan Konseling SMA untuk Kelas X*. Jakarta: Grasindo. (online).
- Hartono, Riesca., Gunawan, William. (2017). *Relationship of Job Search Self-Efficacy with Career Adaptability, Mind Set*. Volume 8 No. 2. Hal 78–90 Jakarta: Universitas Kristen Krida Wacana
- Hirschi. (2009). *Career Adaptability Development in Adolescence: Multiple Predictors and effect on sense of power and life satisfaction*. *Jurnal of Vocational Behavior*, Volume 74. Hal 145-155 USA: University Park.
- Hsu, Y. R. (2011). Work-family conflict and job satisfaction in stressful working environments The moderating roles of perceived supervisor. *International Journal of Manpower*. Volume 32 No. 2. Hal 233–248. <https://doi.org/10.1108/01437721111130224>
- Hui., Yuen., & Chen. (2018). *Career Adaptability, Self-Esteem, and Social Support Among Hong Kong University Student*. *Journal The Career Development Quarterly*. Volume 66. Hal 94-106 Hong kong: Hong kong Baptist University.
- Idris, M. (2018). Industri 4.0, Untuk Apa? Retrieved 2 April. (2019), from <https://finance.detik.com/industri/d-4144807/industri-40-untuk-apa?>
- Indianti, Wahyu. (2015). Dukungan Sosial dan Regulasi Diri dalam Belajar untuk

Membangun Adaptabilitas Karir pada Mahasiswa Baru Universitas Indonesia.
Disertasi. Depok: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia

Jatmiko, Rizky. (2018). Pengaruh Efikasi Diri, Budaya Organisasi, dan Motivasi Belajar Sebagai Variabel *Intervening* terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

Kenny, M.E., & Bledsoe, M. (2005). *Contributions of the relational context to career Adaptability among urban adolescents*. *Journal of Vocational Behaviour*, Volume 66 No. 2, Hal 257-272.

Khairana, Masuna. dan Indiaty. (2015). *Hubungan antara Locus of Control dan Adaptabilitas Karier pada Lulusan Sarjana Universitas Indonesia yang Baru Bekerja (Fresh Graduate)*. Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.

Kreitner, R., & Kinicki, A. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Kurt, Lewin. (1951). *Teori-Teori Holistik (Organismik – Fenomenologis)*. Yogyakarta: Kanisius.

Kusdi. (2009). *Teori Organisasi dan Administrasi*. Jakarta: Salemba Humanika.

Kreitner, R., & Kinicki, A. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Larasati. (2016). *Pengaruh Internal Locus of Control dan Self-Efficacy terhadap Career Maturity Siswa Kelas XII SMK di Kabupaten Kudus*, *Economic Education Analysis Journal*. Volume 5 No. 3. Hal 747-760 Semarang: Universitas Negeri Semarang.

Lent, and Brown. (2010). *Social Cognitive Career Theory, Conscientiousness, and Work Performance: A Meta-Analytic Path Analysis*. *Journal of Vocational Behavior*, Volume 79. Hal 81-90. USA: University Chicago.

Leny & Suyasa. (2006). *Keaktifan Berorganisasi dan Kompetensi Interpersonal*, *Jurnal Phronesis*, Volume 8 No. 1. Hal 71-99 Tarumanagara: Universitas Tarumanagara.

Monteiro. (2015). *The Relation of Career Adaptability to Work Experience, Extracurricular Activities, and Work Transition in Portuguese Graduate Student*, *Journal of Vocational Behavior*. doi: 10.1016/j.jvb.2015.09.006 Portugal: University of Minho.

Montelongo. (2012). *Student Participation in College Student Organizations: A Review of Literature*, *Journal of Indiana University Student Personnel Association*. Hal 50-63

- Nadhifa. (2019). Pengaruh Dukungan Sosial, *Hardiness*, dan Jenis Kelamin terhadap Adaptabilitas Karier pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *Skripsi*. Jakarta: Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Nota, *et, al.* (2012). *The Career and Work Adaptability Questionnaire (CWAQ): A First Contribution to its Validation*. *Journal of Adolescence*, Volume 35. Hal 1557-1569 Italy: University of Padua.
- Oktariana. (2014). *Pengaruh Minat Profesi Guru, Locus of Control Internal, Peran Guru Pamong dan Prestasi Belajar terhadap Kesiapan Mahasiswa Menjadi Guru pada Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang*. *Economic Education Analysis Journal*, Volume 3 No. 2. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Ozdemir, Nurten. (2016). The Factor Contribute to Career Adaptability of High School Student. *Thesis*. Educational Sciences Middle East Technical University
- Paramita, P. P. (2016). Hubungan antara *Hardiness* dengan Adaptabilitas Karir pada Siswa SMK Kelas XII. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Perkembangan*. Volume 5 No. 1. Hal 1–11.
- Patton, *et al.* (2001). *Perspective on Donald Super's Construct of Career Maturity*. *International Journal for Education an Vocational Guidance*. Volume 1 No. 2. Hal 31-48 Australia: University of Technology.
- Pichardo, C, Justicia F, de la Fuente, J. Martinez-Vicente, J. M & Berben, A. B. (2014). *Factor Structure of the Self-Regulation Questionnaire (SRQ) at Spanish Universities*. *Spanish Journal of Psychology*. Volume 17 No. 062. Hal 1-8 Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Pinasti, Woro. (2011). Pengaruh *Self-Efficacy*, *Locus of Control* dan Faktor Demografis terhadap Kematangan Karier Mahasiswa UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. *Skripsi*. Jakarta: Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Putra, Abdi Alfian. (2019). FGSI: *Lulusan LPTK Cenderung Pilih Kerja daripada Jadi Guru*. <http://tirto.id/fsgi>. (diunduh pada 27 Januari.2020).
- Riawan, Nugroho Sandi. (2014). Pengaruh *Locus of Control* dan Konsep Diri terhadap Kematangan Karier Siswa Kelas XII Program Keahlian Teknik Ketenagalistrikan SMK Negeri 3 Yogyakarta. *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rifda, Nanda Riski. (2018). Pengaruh Kelekatan Emosional, Dukungan Sosial, dan Regulasi Diri terhadap Adaptabilitas Karier pada Wanita Karier yang Telah Berumah Tangga. *Skripsi*. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

- Ristekdikti. (2019). *Tantangan Pekerjaan di Era Revolusi Industri 4.0 Semakin Meningkat, Lulusan Perguruan Tinggi Harus Dibekali Kompetensi yang Mumpuni*. <http://ristekbrin.go.id/kabar>. (diunduh pada tanggal 24 Januari.2020).
- Rumah Perubahan. (2017). *3 Hal yang Tak disadari Telah Berubah di Era Disruption*. <http://RumahPerubahan.co.id/Blog>. (diunduh tanggal 27 Januari.2020).
- Sa'diyah, E. (2019). Career Adaptability pada Mahasiswa Universitas Negeri Semarang. *Skripsi*. Semarang: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
- Sarafino, E, P & Smith. T. W. (2010). *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions*. Seventh Edition. (online)
- Sarafino, E. P., & Smith. T. W. (2011). *Health Psychology: Biopsychosocial Interaction*: John Wiley & Sons.
- Savickas, M.L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*; Mar 1997. Volume 45 No. 3. ProQuest pg.247.
- Savickas, M.L. (2005). The theory and practice of career construction. In S.D. Brown & R.W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: putting theory and research to work* (pp.42-70). Hoboken, NJ: John Wiley.
- Savickas, M.L., Porfelli, E.J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, Reliability, and Measurement Equivalence Across 13 Countries. *Journal of Vocational Behaviour*, Volume 80, Hal 661-973.
- Savickas, M. L. (2013). Career Construction Theory and Practice. *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*, 147-183.
- Septyani, Rahma., & Fajrianthi. (2017). *Hubungan Keterlibatan dalam Organisasi Kemahasiswaan dengan Adaptabilitas Karier pada Mahasiswa tingkat akhir Universitas Airlangga*, *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. Volume 6. Hal. 10-18 Surabaya: Universitas Airlangga.
- Setiaji, K. (2015). Pilihan Karier Mengajar Mahasiswa Pendidikan Ekonomi (Kajian Motivasi Mengajar, Career Self Efficacy, Status Sosial Ekonomi, dan Minat Menjadi guru terhadap Prestasi Akademik). *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dinamika Pendidikan*. Volume 2. Hal 196-211 Semarang: Universitas Negeri Semarang.

- Sinta, Pratiwi Siska. (2016). Pengaruh Keaktifan Mahasiswa dalam Organisasi dan Motivasi Belajar terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Solichah, C., Setiaji. (2019). *Pengaruh Internal Locus of Control dan Dukungan Sosial terhadap Career Adaptability Economic Education Analysis Journal*, Volume 8 No. 2. Hal 652–665 Semarang: Universitas Negeri Semarang. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v8i2.31501>.
- Starnes. (2013). Linking Extracurricular Involvement and Integration to College Life: A Survey of Second Semester Freshment. *Thesis*. Missouri: Department of Communication and Sociology University of Central Missouri.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. ALFABETA
- Winemiller, D. R., Mitchell, M. E., Sutcliff, J., & Cline, D. J. (1993). Measurement strategies in social support: A descriptive review of the literature. *Journal of Clinical Psychology*, 49, 638-648.
- Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1998). The Multidimensional Scale of Perceived Social Support *Journal of Personality Assesment*, 52 (1). 30-41.
- Zulkaida, A. (2007). Pengaruh Locus of Control dan Efikasi Diri Terhadap Kematangan Karir Siswa Sekolah Menengah Atas (SMA). *Jurnal Psikologi*, 2, 21–22. <https://doi.org/1858-2559>

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kisi-Kisi Uji Coba Instrumen Penelitian

KISI-KISI UJI COBA INSTRUMEN PENELITIAN

Pengaruh *Internal Locus of Control*, Dukungan Sosial, Efikasi Diri, dan Keterlibatan Organisasi terhadap Adaptabilitas Karier dengan Regulasi Diri sebagai Variabel Moderasi

No	Variabel	Indikator	Jumlah Soal	No Item
1.	Adaptabilitas Karier berdasarkan Savickas dan Porfeli (2012)	kepedulian karier (<i>career concern</i>)	6	1, 2, 3, 4, 5, 6
		pengendalian karier (<i>career control</i>)	6	7, 8, 9, 10, 11, 12
		keingintahuan karier (<i>career curiosity</i>)	6	13, 14, 15, 16, 17, 18
		keyakinan karier (<i>career confidence</i>)	6	19, 20, 21, 22, 23, 24
2.	<i>Internal Locus of Control</i> berdasarkan Zulkaida (2007)	Keahlian	4	25, 26, 27, 28
		Kemampuan	4	29, 30, 31, 32
		Usaha	6	33, 34, 35, 36, 37, 38
3.	Dukungan Sosial berdasarkan Zimet, et al (1988)	Dukungan keluarga	4	39, 40, 41, 42
		Dukungan teman sebaya	4	43, 44, 45, 46
		Dukungan orang yang dianggap istimewa	4	47, 48, 49, 50
4.	Efikasi Diri berdasarkan Bandura (1977)	Tingkat Level	5	51, 52, 53, 54, 55
		Kekuatan	6	56, 57, 58, 59, 60, 61
		Generalisasi	6	62, 63, 64, 65, 66, 67
5.	Keterlibatan Organisasi berdasarkan Keith Davis (1994)	Keterlibatan mental dan emosi	3	68, 69, 70
		Motivasi kontribusi	3	71, 72, 73
		Tanggungjawab	3	74, 75, 76
6.	Regulasi Diri berdasarkan Miller dan Brown (1991)	Menetapkan tujuan	4	77, 78, 79, 80
		Ketekunan tekad	4	81, 82, 83, 84
		Mengambil keputusan dari masalah	4	85, 86, 87, 88
		Belajar dari kesalahan	4	89, 90, 91, 92

Lampiran 2. Angket Uji Coba Instrumen Penelitian



**PENGARUH *INTERNAL LOCUS OF CONTROL*, DUKUNGAN
SOSIAL, EFIKASI DIRI, DAN KETERLIBATAN ORGANISASI
TERHADAP ADAPTABILITAS KARIER DENGAN REGULASI DIRI
SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(Studi Kasus pada Lulusan Pendidikan Akuntansi Tahun 2017-2019)**

INSTRUMEN PENELITIAN

Oleh:

Ridah Yulianti

7101416025

**JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

2020

Kuesioner Penelitian

Assalamualaikum Wr. Wb

Perkenalkan saya Ridah Yulianti mahasiswa Pendidikan Akuntansi 2016 Universitas Negeri Semarang yang saat ini sedang menyusun skripsi mengenai **Pengaruh *Internal Locus of Control*, Dukungan Sosial, Efikasi Diri, dan Keterlibatan Organisasi terhadap Adaptabilitas Karier dengan Regulasi Diri sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus pada Lulusan Pendidikan Akuntansi Tahun 2017-2019)**. Berkaitan dengan hal tersebut, saya memohon bantuan dan kesediaan kakak-kakak lulusan mahasiswa Pendidikan Akuntansi tahun 2017-2019 untuk mengisi angket penelitian saya. Kerahasiaan identitas dan jawaban akan saya jaga sepenuhnya.

Terima kasih atas bantuan dan kesediaannya untuk mengisi angket penelitian ini. Semoga Allah SWT membalas kebaikan kakak-kakak dan dimudahkan dalam segala urusannya.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Hormat Saya

Ridah Yulianti

7101416025

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh *Internal Locus of Control*, Dukungan Sosial, Efikasi Diri, dan Keterlibatan Organisasi terhadap Adaptabilitas Karier dengan Regulasi Diri sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus pada Lulusan Pendidikan Akuntansi Tahun 2017-2019)

A. Identitas Responden

- Nama :
- NIM :
- Rombel :
- Lulusan Tahun : 2017
 2018
 2019
- Pekerjaan : Guru
 Tenaga Kependidikan
 Lainnya
- Instansi Tempat Bekerja :
- Lama Bekerja :
- Profesi Orang Tua
- a. Ayah :
- b. Ibu :
- Pendidikan Terakhir Ayah : SD/MI
 SMP/MTs
 D3
 D4/S1
 S2
 S3
- Pendidikan Terakhir Ayah : SD/MI
 SMP/MTs
 D3
D4
 S2
 S3

Apakah pernah mengikuti organisasi saat kuliah? YA TIDAK

Organisasi yang pernah diikuti :

Nomor Telepon :

A. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah setiap pernyataan dengan baik dan teliti
2. Isilah dengan jujur dan benar
3. Pilihlah salah satu jawaban dengan memberi tanda ceklis (√) dari setiap pernyataan yang dianggap paling tepat dengan menggunakan skala berikut:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

N = Netral

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

B. Daftar Pernyataan

1. Adaptabilitas Karier

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
A.	Concern (Perhatian)					
1.	Saya membuat rencana untuk bekerja di dunia pendidikan dengan mencari informasi di media sosial					
2.	Saya menyadari bahwa menjadi guru/tenaga kependidikan adalah pilihan saya sendiri					
3.	Saya mencari informasi melalui media sosial/teman/guru untuk menjadi guru/tenaga kependidikan yang baik					
4.	Saya harus mengembangkan kompetensi guru yang saya miliki dengan terus					

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
	belajar kepada guru senior atau belajar mandiri di internet					
5.	Saya mengikuti seminar atau pelatihan untuk meningkatkan keterampilan mengajar saya					
6.	Saya fokus dengan karier saya di dunia pendidikan menjadi guru/tenaga kependidikan					
B.	Control (Kontrol)					
7.	Saya melakukan sesuatu yang tepat untuk mengembangkan diri saya sesuai dengan pilihan karier saya menjadi guru/tenaga kependidikan					
8.	Saya mempertimbangkan keputusan karier saya dengan matang menjadi guru/tenaga kependidikan					
9.	Saya mencoba berbagai kegiatan untuk meningkatkan kemampuan mengajar seperti mengikuti pelatihan atau seminar pendidikan					
10.	Saya menelaah setiap pilihan, sebelum mengambil keputusan dalam karier saya menjadi guru					
11.	Saya berani melakukan pilihan yang saya pilih menjadi guru/tenaga kependidikan					
12.	Saya dapat bertahan atas apa yang saya yakini ketika menjadi guru/tenaga kependidikan dalam menyampaikan materi pembelajaran					
C.	Curiosity (Keingintahuan)					

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
13.	Saya mencari informasi mengenai metode pembelajaran akuntansi/ekonomi yang tepat untuk peserta didik					
14.	Saya berupa mencari informasi mengenai media pembelajaran akuntansi/ekonomi yang kreatif					
15.	Saya melakukan hal-hal baru yang menarik seperti pembuatan media pembelajaran akuntansi/ekonomi dengan mengkombinasikan teknologi dengan kemampuan saya di bidang pendidikan					
16.	Saya mencoba mengeksplorasi potensi yang sesuai dengan karier saya di bidang pendidikan seperti komunikasi secara internal di lingkungan sekolah					
17.	Saya mencoba mengeksplorasi potensi yang sesuai dengan karier saya di bidang pendidikan seperti komunikasi secara eksternal di lingkungan sekolah					
18.	Saya mencari tahu secara mendalam materi pelajaran akuntansi/ekonomi yang belum saya kuasai					
D.	<i>Confidence (Percaya Diri)</i>					
19.	Saya mengerjakan tugas menjadi guru/tenaga kependidikan dengan efektif di tempat kerja saya					
20.	Saya berupaya meningkatkan kemampuan menyampaikan materi dengan metode yang kreatif kepada peserta didik					

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
21.	Saya yakin dapat mengatasi rintangan yang saya hadapi ketika mengajar					
22.	Saya terus berusaha walaupun gagal berulang kali dalam membuat media pembelajaran yang menarik					
23.	Saya berusaha mencari solusi lain ketika menemui hambatan dalam beradaptasi dengan siswa dan lingkungan sekolah					
24.	Saya merasa telah melakukan tugas dengan benar dalam proses pembelajaran akuntansi/ekonomi di kelas					

2. *Internal Locus of Control*

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
A.	Keahlian					
25.	Saya yakin bahwa keahlian yang saya miliki di bidang teknologi informasi dapat menunjang karier saya sebagai guru/tenaga kependidikan					
26.	Keahlian <i>public speaking</i> yang saya miliki dapat menjamin kenyamanan saya dengan pekerjaan saya menjadi guru/tenaga kependidikan					
27.	Saya dapat mempersiapkan kegiatan pembelajaran dengan tepat untuk memperoleh hasil yang maksimal					
28.	Saya yakin mampu bersaing di dunia kerja dengan keahlian yang saya miliki di bidang teknologi dan informasi					
B.	Kemampuan					

29.	Saya menyampaikan ide kreatif ketika berdiskusi dengan guru/tenaga kependidikan yang lain masalah pendidikan					
30.	Saya menyelesaikan tugas guru dalam mengajar dengan tepat waktu					
31.	Saya yakin dengan kemampuan yang saya miliki dalam menyampaikan materi kepada peserta didik					
32.	Keberhasilan atau kegagalan dalam kegiatan pembelajaran, dipengaruhi oleh kemampuan saya dalam persiapan pembelajaran dan komunikasi kepada peserta didik					
C.	Usaha					
33.	Saya bekerja keras untuk menjadi guru yang baik bagi peserta didik dengan memberikan pembelajaran yang menarik					
34.	Saya membuat media pembelajaran yang menarik sebelum pembelajaran, agar siswa mudah memahami materi yang disampaikan					
35.	Saya berusaha menyelesaikan masalah yang sedang saya hadapi dalam kegiatan pembelajaran di kelas					
36.	Saya pantang menyerah menyampaikan materi dengan metode yang menarik kepada peserta didik					
37.	Saya bertindak tanpa ragu-ragu dalam memberikan materi kepada peserta didik					
38.	Saya berusaha mengendalikan emosi ketika menghadapi peserta didik dengan					

	karakter yang berbeda-beda dalam kegiatan pembelajaran					
--	--	--	--	--	--	--

3. Dukungan Sosial

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
A.	Dukungan Orang Tua					
39.	Orang tua saya mendukung saya berkarier di dunia pendidikan walaupun profesi orang tua tidak di bidang pendidikan					
40.	Saya dapat berbagi cerita dengan orang tua saya tentang masalah yang saya hadapi terkait karier saya					
41.	Orang tua saya memberikan kesempatan kepada saya ketika gagal dalam mencapai target saya menjadi guru profesional/tenaga kependidikan yang baik					
42.	Orang tua saya memberi arahan cara membagi waktu secara efektif untuk bekerja					
B.	Dukungan Teman Sebaya					
43.	Teman-teman berusaha sepenuhnya untuk membantu saya dalam karier saya menjadi guru/tenaga kependidikan					
44.	Saya dapat berbagi cerita dengan teman-teman tentang masalah karier saya					
45.	Teman-teman membantu saya dalam mengatasi suatu masalah dalam karier saya menjadi guru/tenaga kependidikan					

46.	Saya mendapatkan dukungan dari teman atas keputusan yang saya buat ketika menjadi guru/tenaga kependidikan					
C.	Dukungan Orang yang dianggap Istimewa					
47.	Saya memiliki teman yang mempunyai hubungan khusus atau pacar untuk berbagi suka maupun duka dalam karier saya					
48.	Saya memiliki teman yang mempunyai hubungan khusus atau pacar yang menghargai keputusan karier saya					
49.	Saya memiliki teman yang mempunyai hubungan khusus atau pacar yang dapat membuat saya nyaman dalam karier saya					
50.	Dukungan dari teman khusus atau pacar membuat hidup saya lebih baik					

4. Efikasi Diri

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
A.	Tingkat Level					
51.	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh kepala sekolah					
52.	Saya dapat menyelesaikan tugas pembelajaran yang sulit jika banyak belajar seperti tugas dalam mengajar					
53.	Saya harus belajar lebih giat untuk meningkatkan ilmu pengetahuan di bidang akuntansi/ekonomi					
54.	Saya dapat melaksanakan kegiatan pembelajaran di kelas dengan tenang					

55.	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas administrasi pembelajaran dengan tepat waktu					
B.	Kekuatan					
56.	Saya yakin dapat membuat media pembelajaran yang menarik apabila tekun belajar					
57.	Saya dapat menyelesaikan tugas yang sulit dalam membuat media pembelajaran yang menarik					
58.	saya yakin dapat menguasai teknologi untuk membuat media pembelajaran yang menarik					
59.	Saya tidak takut mengalami kegagalan dalam persaingan dengan guru/tenaga kependidikan yang lain					
60.	Saya yakin setiap permasalahan di sekolah ada jalan keluarnya					
61.	Saya tidak mudah putus asa dalam menghadapi masalah dalam pembelajaran					
C.	Generalisasi					
62.	Saya optimis dalam bekerja menjadi guru/tenaga kependidikan di sekolah/instansi tempat kerja saya					
63.	Saya berniat untuk terus mempelajari hal-hal yang berkaitan dengan guru/tenaga kependidikan					
64.	Saya mampu mengerjakan tugas yang berkaitan dengan guru/tenaga kependidikan					

65.	Saya senang apabila materi pembelajaran yang disampaikan dapat dipahami peserta didik					
66.	Saya merasa yakin dengan kemampuan diri di bidang pendidikan dan teknologi					
67.	Saat saya diberikan arahan mengenai tugas mengajar di tempat kerja saya, saya mudah untuk memahaminya					

5. Keterlibatan Organisasi

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
A.	Keterlibatan Mental					
68.	Ketika mengikuti organisasi di kampus saya selalu menghadiri rapat tepat waktu					
69.	Saya dapat menyesuaikan keadaan dengan mudah ketika ada perubahan yang mendadak dalam kegiatan di organisasi					
70.	Ketika mengikuti organisasi di kampus saya belajar tentang komunikasi yang baik dengan orang lain					
B.	Motivasi Kontribusi					
71.	Saya selalu mengikuti kegiatan organisasi di kampus dengan sungguh-sungguh sebagai bekal untuk berkarier					
72.	Saya semangat untuk mengembangkan bakat dan minat saya ketika mengikuti organisasi di kampus terutama kemampuan <i>softskill</i> seperti kemampuan berbicara di depan umum					

73.	Saya berani memberikan ide atau gagasan dalam berdiskusi dengan rekan guru/tenaga kependidikan berbekal pengalaman mengikuti organisasi di kampus					
C.	Tanggung Jawab					
74.	Ketika mendapatkan amanah untuk menjalankan organisasi saya menjadi pribadi yang lebih bertanggung jawab					
75.	Saya bertanggung jawab dengan sungguh-sungguh menjadi panitia kegiatan di kampus					
76.	Manfaat yang saya dapatkan ketika aktif dalam organisasi di kampus, saya mudah bekerja tim dengan guru/rekan kerja yang lain dengan baik					

6. Regulasi Diri

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
A.	Menetapkan Tujuan	SS	S	N	TS	STS
77.	Saya menetapkan tujuan karier saya untuk menjadi guru profesional					
78.	Saat saya memiliki tujuan pembelajaran, yaitu siswa dapat memahami materi yang diberikan					
79.	Saya memantau perkembangan tujuan saya untuk mencerdaskan peserta didik dengan memantau peserta didik secara rutin					
80.	Ketika saya mengalami kesulitan membuat rencana pembelajaran yang					

	menarik, saya mencari referensi di youtube/ media yang lain atau berdiskusi dengan rekan guru yang lain					
B.	Ketekunan Tekad					
81.	Saya memiliki tekad yang kuat untuk memberikan pembelajaran yang menarik kepada peserta didik					
82.	Saya yakin dapat memberikan materi kepada peserta didik dengan baik					
83.	Saya yakin dapat memberikan hasil yang terbaik untuk instansi kerja dimana saya bekerja					
84.	Saya mampu menahan godaan untuk tidak mengajar di kelas/tidak bekerja					
C.	Mengambil Keputusan dari Masalah					
85..	Saya percaya bahwa cara yang saya pilih untuk membuat metode pembelajaran yang menarik adalah benar					
86..	Ketika saya kurang memahami cara-cara penyelesaian tugas mengajar yang diberikan oleh kepala sekolah/guru, saya berdiskusi dengan rekan guru yang lain					
87.	Saya semangat membuat inovasi metode pembelajaran yang baru dengan teknologi					
88.	Saya dapat menyelesaikan masalah yang saya hadapi ketika mendapatkan kesulitan dalam melaksanakan pembelajaran atau saat bekerja					
D.	Belajar dari Kesalahan					
89.	Saya mencari solusi untuk memecahkan masalah dalam mengajar					

90.	Saya belajar dari kesalahan sebelumnya untuk menjadi lebih baik lagi sebelum persiapan, pelaksanaan, dan pasca pembelajaran					
91.	Saya merasa puas ketika saya mendapatkan pengetahuan baru mengenai pembelajaran akuntansi/ekonomi dengan mencari referensi dari buku, internet, atau diskusi dengan rekan kerja yang lain					
92.	Saya mengkaitkan materi pembelajaran akuntansi/ekonomi yang sudah saya pelajari di perkuliahan dengan pembelajaran di sekolah					

Lampiran 3. Daftar Responden Uji Coba Penelitian

**DATA RESPONDEN
UJI COBA INSTRUMEN PENELITIAN**

NO	NAMA	NIM	TAHUN LULUS	PEKERJAAN	ORGANISASI
1.	Ade Marlina	7101413337	2017	Guru	Pramuka
2.	Dinda Puspawahyu	7101413148	2017	Guru	Pramuka
3.	Diah Ruslana	7101413121	2017	Guru	Pramuka
4.	Atitik Nur Hijah	7101413248	2017	Guru	Pramuka
5.	Nur Maizah Rahmwati	7101413052	2017	Guru	Hima
6.	Nurul L	7101413386	2017	Guru	Imbisi
7.	Arwinda Putri A	7101413234	2017	Guru	Eksis
8.	Retno Wulandari	7101413217	2017	Guru	Baksos
9.	Arlan	7101413338	2017	Guru	Eksis
10.	Fita Andriani	7101413272	2017	Tenaga Kependidikan	KSEI
11.	Ipit Solichatun	7101414039	2018	Lainnya	Baksos
12.	Wahyu Hendra Pranata	7101413206	2018	Guru	rohis
13.	Nanda Ayu R	7101414060	2018	Guru	Rohis
14.	Melani	7101414029	2018	Guru	Eksis
15.	Tria Budi Setiani	7101414074	2018	Guru	Hima
16.	Diah Amalia	7101413397	2018	Guru	Teater ss
17.	Erv Fatimah	7101413123	2018	Guru	UKKI
18.	Umi Thoifah Amalia	7101414113	2018	Lainnya	KSEI
19.	Risma	7101414034	2018	Guru	Kime
20.	Iwan Rusliyanto	7101414241	2018	Guru	Hima
21.	Hasyim Syarif Syaefudin	710141	2019	Tenaga Kependidikan	Pramuka
22.	Istikomah Wijayanti	7101415224	2019	Guru	Fiat Justicia
23.	Asti Wigiatin	7101415227	2019	Guru	KOPMA
24.	Ade Nur Fajari Ani	7101415080	2019	Bimbel	PADuan Suara
25.	Aditya Surya Nugroho	7101414187	2019	Guru	Hima
26.	Nurul Hasanah	7101414098	2019	Guru	Eksis
27.	Amalia M	7101415207	2019	Guru	KSE Kopma
28.	Nur Azizah	7101415290	2019	Guru	IMBISI
29.	Maulida Hanum Setyani	7101414071	2019	Lainnya	Seni Rupa Desain
30.	Istinaroh	7101415033	2019	Guru	Baksos

Lampiran 4. Tabulasi Data Uji Instrumen Penelitian

1. Variabel Adaptabilitas Karier

Kode	Adaptabilitas Karier																								Total
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23	P 24	
R1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	97
R2	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	112
R3	4	5	4	4	3	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	99
R4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	109
R5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	106
R6	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	98
R7	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	106
R8	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	110
R9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	95
R10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97
R11	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	95
R12	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	99
R13	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	112
R14	3	5	2	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	2	4	3	2	4	3	4	3	3	78
R15	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	103
R16	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	103
R17	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	93
R18	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	94
R19	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
R20	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	112

Kode	Adaptabilitas Karier																									
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23	P 24	Total	
R21	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	119
R22	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	98
R23	5	3	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99
R24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
R25	3	3	2	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	105	
R26	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	90
R27	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	90
R28	2	2	4	4	3	3	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86
R29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	78
R30	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	5	5	100

2. Variabel *Internal Locus of Control*

Kode	<i>Internal Locus of Control</i>															Total
	P25	P25	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38		
R1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57	
R2	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	59	
R3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	66	
R4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	56	
R5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	61	
R6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	57	
R7	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	58	

Kode	<i>Internal Locus of Control</i>														Total
	P25	P25	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	
R8	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	66
R9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
R10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
R11	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
R12	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
R13	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	62
R14	2	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	45
R15	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
R16	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	58
R17	4	4	4	3	3	5	3	4	4	4	4	3	3	4	52
R18	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	56
R19	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	58
R20	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	66
R21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	68
R22	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	56
R23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	57
R24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
R25	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
R26	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	45
R27	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	54
R28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
R29	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	45
R30	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	56

Kode	Dukungan Sosial												Total
	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50	
R 23	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	3	48
R 24	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	46
R 25	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	55
R 26	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	41
R 27	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	44
R 28	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
R 29	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	39
R 30	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	50

4. Variabel Efikasi Diri

Kode	Efikasi Diri																	Total
	P51	P52	P53	P54	P55	P56	P57	P58	P59	P60	P61	P62	P63	P64	P65	P66	P67	
R1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	71
R2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	76
R3	5	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	74
R4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	72
R5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	74
R6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
R7	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	74
R8	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	79
R9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	69

5. Variabel Keterlibatan Organisasi

Kode	Keterlibatan Organisasi									Total
	P68	P69	P70	P71	P72	P73	P74	P75	P76	
R1	4	4	4	3	4	3	4	4	4	34
R2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38
R3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	39
R4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	42
R5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	40
R6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
R7	3	4	4	4	4	4	4	5	4	36
R8	5	5	5	4	5	4	5	4	4	41
R9	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
R10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
R11	4	4	4	3	4	3	4	4	4	34
R12	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
R13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
R14	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
R15	4	5	5	5	5	4	5	5	5	43
R16	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
R17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
R18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
R19	4	5	5	5	5	5	4	4	4	36
R20	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
R21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R22	5	4	4	4	4	5	4	4	4	38

Kode	Keterlibatan Organisasi									Total
	P68	P69	P70	P71	P72	P73	P74	P75	P76	
R23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
R25	4	5	4	4	5	5	5	5	5	42
R26	3	3	3	4	4	4	4	4	4	33
R27	4	3	4	3	4	3	3	3	4	31
R28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
R29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
R30	3	3	3	4	4	3	4	4	4	32

6. Variabel Regulasi Diri

Kode	Regulasi Diri																Total
	P77	P78	P79	P80	P81	P82	P83	P84	P85	P86	P87	P88	P89	P90	P91	P92	
R1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
R2	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	75
R3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	70
R4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	66
R5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	70
R6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
R7	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	71
R8	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	75

Lampiran 5. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Hasil Uji Validitas Variabel Adaptabilitas Karier

		Correlations																							Total_Y		
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Total_Y	
Y1	Pearson Correlation	1	.558**	.654**	.427**	.473**	.570**	.479**	.462**	.544**	.479**	.376**	.268**	.240**	.244**	.331**	.136**	.070**	.432**	.331**	.183**	.330**	.080**	.247**	.236**	.626**	
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.019	.008	.001	.007	.010	.002	.007	.041	.152	.202	.194	.074	.473	.715	.017	.074	.334	.075	.675	.187	.209	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.558**	1	.384**	.219**	.032	.436**	.788**	.551**	.549**	.337	.528**	.275**	.176**	-.077	.013	-.137	.065	.304	.212	.214	.221	.096	.221	.021	.470**	
	Sig. (2-tailed)	.001		.031	.245	.868	.016	.000	.002	.002	.069	.003	.142	.351	.684	.944	.472	.732	.103	.260	.257	.241	.613	.241	.912	.009	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.654**	.384**	1	.652**	.360	.323	.322	.476**	.287	.447	.470**	.166	.212	.233	.370	.200	.109	.474	.565**	-.090	.445	-.024	.364	.239	.583**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.031		.001	.051	.082	.082	.008	.154	.013	.009	.376	.261	.215	.044	.289	.565	.008	.001	.638	.014	.902	.048	.203	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Y4	Pearson Correlation	.427**	.219**	.652**	1	.588**	.573**	.374	.437**	.436**	.502**	.325	.454	.399	.440	.585**	.349	.315	.360	.585**	.273	.652**	.297	.546**	.440	.730**	
	Sig. (2-tailed)	.019	.245	.002		.001	.001	.042	.016	.016	.005	.080	.012	.029	.015	.001	.059	.090	.051	.001	.145	.000	.111	.002	.015	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Y5	Pearson Correlation	.473**	.032	.360	.588**	1	.575**	.228	.202	.435**	.443	.060	.260	.102	.459**	.437**	.290	.094	.246	.437**	.065	.205	.017	.381**	.414	.533**	
	Sig. (2-tailed)	.008	.868	.051	.001		.001	.225	.284	.016	.014	.753	.165	.591	.011	.016	.120	.622	.191	.016	.734	.277	.929	.038	.023	.002	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Y6	Pearson Correlation	.570**	.436**	.323	.672**	.575**	1	.504**	.363**	.465**	.473**	.385**	.512**	.473**	.467**	.467**	.233	.233	.509**	.392**	.451**	.345	.382**	.532**	.472**	.733**	
	Sig. (2-tailed)	.001	.016	.082	.001	.001		.005	.049	.010	.008	.036	.004	.008	.009	.009	.216	.216	.004	.032	.012	.062	.037	.002	.008	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Y7	Pearson Correlation	.479**	.788**	.322	.374	.228	.504**	1	.525**	.754**	.472**	.625**	.469	.374	.220	.310	.251	.492**	.426**	.391**	.262	.271	.276	.372**	.200	.683**	
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.082	.042	.225	.005	.000	.000	.000	.009	.042	.243	.096	.180	.006	.019	.033	.161	.148	.140	.043	.286	.040	.286	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Y8	Pearson Correlation	.462**	.551**	.476**	.437**	.202	.363**	.625**	1	.566**	.567**	.638**	.301	.255	.234	.303	.189	.296	.529**	.486**	.337	.438	.366**	.324	.353	.663**	
	Sig. (2-tailed)	.010	.002	.008	.016	.284	.049	.003	.001	.001	.001	.000	.106	.174	.214	.104	.318	.112	.003	.006	.068	.015	.047	.081	.056	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Y9	Pearson Correlation	.544**	.540**	.267	.430**	.435**	.465**	.754**	.566**	1	.489**	.345	.328	.098	.149	.162	.083	.426**	.265	.405**	.112	.101	.294	.303	.289	.592**	
	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.154	.016	.016	.010	.000	.001	.000	.006	.062	.077	.697	.431	.392	.662	.019	.157	.026	.556	.595	.115	.104	.121	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Y10	Pearson Correlation	.474**	.337	.447**	.502**	.443**	.473**	.567**	.483**	1	.418**	.501	.501	.195	.165	.447**	.391**	.487**	.542**	.394**	.415**	.185**	.397**	.351	.664**		
	Sig. (2-tailed)	.007	.069	.013	.005	.014	.008	.008	.001	.006	.021	.005	.005	.301	.065	.013	.032	.050	.006	.002	.031	.023	.301	.111	.057	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Y11	Pearson Correlation	.376**	.528**	.470**	.325	.080	.385**	.625**	.638**	.345	.419**	1	.408	.419	.278	.347	.345	.329	.621**	.347	.309	.349	.419	.349	.306	.641**	
	Sig. (2-tailed)	.041	.003	.000	.036	.753	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.026	.021	.137	.001	.062	.071	.001	.061	.097	.059	.021	.059	.021	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Y12	Pearson Correlation	.268**	.275**	.166	.454**	.260	.515**	.469**	.301	.328	.501**	.408**	1	.629**	.356	.627**	.547**	.507**	.336	.415**	.636**	.420	.629**	.420	.299	.679**	
	Sig. (2-tailed)	.152	.142	.379	.012	.165	.004	.009	.106	.077	.005	.025	.000	.000	.054	.000	.002	.004	.070	.023	.000	.021	.000	.021	.108	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Y13	Pearson Correlation	.240	.176	.212	.369**	.102	.473**	.374	.255	.598**	.195	.414	.629**	1	.517**	.733**	.489**	.661**	.487**	.257	.526**	.534**	.540**	.534**	.351	.543**	
	Sig. (2-tailed)	.202	.351	.261	.029	.591	.008	.042	.174	.607	.301	.021	.000	.000	.003	.000	.006	.000	.006	.171	.003	.002	.002	.002	.002	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Y14	Pearson Correlation	.194	-.077	.233	.440**	.459**	.467**	.220	.234	.149	.342	.278	.356	.517**	1	.791**	.622**	.448**	.624**	.500**	.467**	.616**	.429**	.523**	.434	.670**	
	Sig. (2-tailed)	.300	.077	.030	.001	.001	.001	.001	.001	.001	.001	.001	.001	.001	.001	.001	.001	.001	.001	.001	.001	.001	.001	.001	.001	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Y15	Pearson Correlation	.331	.013	.370**	.585**	.437**	.467**	.310	.303	.162	.447**	.347	.627**	.733**	.791**	1	.810**	.547**	.575**	.696**	.652**	.736**	.447	.638**	.478	.796**	
	Sig. (2-tailed)	.074	.844	.044	.001	.016	.008	.096	.104	.392	.013	.061	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Y16	Pearson Correlation	.136	-.137	.200	.349	.290	.233	.251	.189	.093	.391	.346	.547**	.489**	.672**	.810**	1	.511**	.441**	.567**	.559**	.505**	.391	.404	.386	.609**	
	Sig. (2-tailed)	.473	.472	.289	.059	.120	.216	.180	.318	.662	.032	.062	.002	.006	.000	.000	.000	.004	.015	.001	.001	.004	.032	.027	.035	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Y17	Pearson Correlation	.070	.065	.109	.315	.094	.233	.492**	.296	.426**	.360	.329	.507**	.661**	.448**	.547**	.511**	1	.325	.381	.305	.241	.461	.344	.309	.559**	
	Sig. (2-tailed																										

2. Hasil Validitas Variabel *Internal Locus of Control*

		Correlations														
		X125	X126	X127	X128	X129	X130	X131	X132	X133	X134	X135	X136	X137	X138	Total_X1
X125	Pearson Correlation	1	,665**	,429*	,542**	,308	,164	,067	,132	,381*	,339	,324	,429*	,496**	,164	,559**
	Sig. (2-tailed)		,000	,018	,002	,097	,386	,727	,487	,038	,066	,080	,018	,005	,386	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X126	Pearson Correlation	,665**	1	,645**	,577**	,637**	,505**	,238	,122	,408*	,432*	,285	,539**	,472**	,505**	,705**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,001	,000	,004	,206	,520	,025	,017	,127	,002	,008	,004	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X127	Pearson Correlation	,429*	,645**	1	,518**	,474**	,551**	,194	,166	,445*	,392*	,245	,493**	,450*	,435*	,646**
	Sig. (2-tailed)	,018	,000		,003	,008	,002	,304	,379	,014	,032	,191	,006	,013	,016	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X128	Pearson Correlation	,542**	,577**	,518**	1	,501**	,323	,425*	,266	,461*	,410*	,252	,626**	,599**	,447*	,698**
	Sig. (2-tailed)	,002	,001	,003		,005	,082	,019	,156	,010	,024	,179	,000	,000	,013	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X129	Pearson Correlation	,308	,637**	,474**	,501**	1	,536**	,629**	,337	,545**	,595**	,302	,716**	,670**	,675**	,783**
	Sig. (2-tailed)	,097	,000	,008	,005		,002	,000	,069	,002	,001	,104	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X130	Pearson Correlation	,164	,505**	,551**	,323	,536**	1	,447*	,497**	,483**	,551**	,413*	,551**	,518**	,732**	,715**
	Sig. (2-tailed)	,386	,004	,002	,082	,002		,013	,005	,007	,002	,023	,002	,003	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X131	Pearson Correlation	,067	,238	,194	,425*	,629**	,447*	1	,478**	,561**	,518**	,532**	,734**	,719**	,571**	,698**
	Sig. (2-tailed)	,727	,206	,304	,019	,000	,013		,007	,001	,003	,002	,000	,000	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X132	Pearson Correlation	,132	,122	,166	,266	,337	,497**	,478**	1	,309	,466**	,475**	,466**	,554**	,268	,548**
	Sig. (2-tailed)	,487	,520	,379	,156	,069	,005	,007		,097	,009	,008	,009	,001	,152	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X133	Pearson Correlation	,381*	,408*	,445*	,461*	,545**	,483**	,561**	,309	1	,727**	,577**	,633**	,626**	,483**	,764**
	Sig. (2-tailed)	,038	,025	,014	,010	,002	,007	,001	,097		,000	,001	,000	,000	,007	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X134	Pearson Correlation	,339	,432*	,392*	,410*	,595**	,551**	,518**	,466**	,727**	1	,508**	,595**	,563**	,551**	,763**
	Sig. (2-tailed)	,066	,017	,032	,024	,001	,002	,003	,009	,000		,004	,001	,001	,002	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X135	Pearson Correlation	,324	,285	,245	,252	,302	,413*	,532**	,475**	,577**	,508**	1	,640**	,730**	,413*	,659**
	Sig. (2-tailed)	,080	,127	,191	,179	,104	,023	,002	,008	,001	,004		,000	,000	,023	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X136	Pearson Correlation	,429*	,539**	,493**	,626**	,716**	,551**	,734**	,466**	,633**	,595**	,640**	1	,900**	,668**	,891**
	Sig. (2-tailed)	,018	,002	,006	,000	,000	,002	,000	,009	,000	,001	,000		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X137	Pearson Correlation	,496**	,472**	,450*	,599**	,670**	,518**	,719**	,554**	,626**	,563**	,730**	,900**	1	,647**	,886**
	Sig. (2-tailed)	,005	,008	,013	,000	,000	,003	,000	,001	,000	,001	,000	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X138	Pearson Correlation	,164	,505**	,435*	,447*	,675**	,732**	,571**	,268	,483**	,551**	,413*	,668**	,647**	1	,739**
	Sig. (2-tailed)	,386	,004	,016	,013	,000	,000	,001	,152	,007	,002	,023	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total_X1	Pearson Correlation	,559**	,705**	,646**	,698**	,783**	,715**	,698**	,548**	,764**	,763**	,659**	,891**	,886**	,739**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

3. Hasil Uji Validitas Variabel Dukungan Sosial

		Correlations												
		X239	X240	X241	X242	X243	X244	X245	X246	X247	X248	X249	X250	Total_X2
X239	Pearson Correlation	1	,484**	,369*	,302	,350	,188	,039	,288	,110	,131	,200	,167	,427*
	Sig. (2-tailed)		,007	,045	,105	,058	,321	,839	,122	,563	,491	,288	,378	,019
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X240	Pearson Correlation	,484**	1	,712**	,715**	,408*	,173	,102	,287	,511**	,621**	,668**	,582**	,768**
	Sig. (2-tailed)	,007		,000	,000	,025	,361	,592	,125	,004	,000	,000	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X241	Pearson Correlation	,369*	,712**	1	,752**	,410*	,430*	,239	,343	,380*	,374*	,441*	,416*	,699**
	Sig. (2-tailed)	,045	,000		,000	,025	,018	,203	,063	,038	,042	,015	,022	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X242	Pearson Correlation	,302	,715**	,752**	1	,607**	,420*	,334	,487**	,424*	,518**	,622**	,553**	,814**
	Sig. (2-tailed)	,105	,000	,000		,000	,021	,071	,006	,020	,003	,000	,002	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X243	Pearson Correlation	,350	,408*	,410*	,607**	1	,490**	,627**	,584**	,203	,337	,282	,386*	,677**
	Sig. (2-tailed)	,058	,025	,025	,000		,006	,000	,001	,283	,068	,131	,035	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X244	Pearson Correlation	,188	,173	,430*	,420*	,490**	1	,573**	,719**	,409*	,241	,247	,310	,600**
	Sig. (2-tailed)	,321	,361	,018	,021	,006		,001	,000	,025	,199	,189	,096	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X245	Pearson Correlation	,039	,102	,239	,334	,627**	,573**	1	,690**	,154	,143	,141	,214	,489**
	Sig. (2-tailed)	,839	,592	,203	,071	,000	,001		,000	,418	,450	,456	,255	,006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X246	Pearson Correlation	,288	,287	,343	,487**	,584**	,719**	,690**	1	,297	,302	,315	,380*	,659**
	Sig. (2-tailed)	,122	,125	,063	,006	,001	,000	,000		,111	,105	,090	,038	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X247	Pearson Correlation	,110	,511**	,380*	,424*	,203	,409*	,154	,297	1	,846**	,793**	,753**	,734**
	Sig. (2-tailed)	,563	,004	,038	,020	,283	,025	,418	,111		,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X248	Pearson Correlation	,131	,621**	,374*	,518**	,337	,241	,143	,302	,846**	1	,806**	,846**	,775**
	Sig. (2-tailed)	,491	,000	,042	,003	,068	,199	,450	,105	,000		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X249	Pearson Correlation	,200	,668**	,441*	,622**	,282	,247	,141	,315	,793**	,806**	1	,852**	,797**
	Sig. (2-tailed)	,288	,000	,015	,000	,131	,189	,456	,090	,000	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X250	Pearson Correlation	,167	,582**	,416*	,553**	,386*	,310	,214	,380*	,753**	,846**	,852**	1	,806**
	Sig. (2-tailed)	,378	,001	,022	,002	,035	,096	,255	,038	,000	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total_X2	Pearson Correlation	,427*	,768**	,699**	,814**	,677**	,600**	,489**	,659**	,734**	,775**	,797**	,806**	1
	Sig. (2-tailed)	,019	,000	,000	,000	,000	,000	,006	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

4. Hasil Uji Validitas Variabel Efikasi Diri

		Correlations																		
		X351	X352	X353	X354	X355	X356	X357	X358	X359	X360	X361	X362	X363	X364	X365	X366	X367	Total_X3	
X351	Pearson Correlation	1	,628**	,805**	,532**	,413*	,470**	,537**	,367*	,646**	,584**	,368*	,299	,237	,412*	,503**	,499**	,269	,695**	
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,002	,023	,009	,002	,046	,000	,001	,046	,108	,208	,024	,005	,005	,150	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X352	Pearson Correlation	,628**	1	,776**	,639**	,579**	,635**	,578**	,712**	,656**	,517**	,329	,285	,437**	,586**	,356	,549**	,389**	,787**	
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,001	,000	,001	,000	,000	,003	,076	,128	,016	,001	,053	,002	,034	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X353	Pearson Correlation	,805**	,776**	1	,617**	,333	,607**	,555**	,585**	,714**	,571**	,390*	,241	,384*	,437**	,514**	,607**	,352	,775**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,072	,000	,001	,001	,000	,001	,033	,199	,036	,016	,004	,000	,056	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X354	Pearson Correlation	,532**	,639**	,617**	1	,551**	,590**	,640**	,593**	,472**	,469**	,250	,241	,430*	,393*	,357	,597**	,378*	,709**	
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000		,002	,001	,000	,001	,009	,009	,183	,200	,018	,031	,053	,001	,040	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X355	Pearson Correlation	,413*	,579**	,333	,551**	1	,368*	,564**	,293	,247	,456**	,342	,432*	,391*	,644**	,286	,356	,535**	,620**	
	Sig. (2-tailed)	,023	,001	,072	,002		,046	,001	,116	,188	,011	,065	,017	,033	,000	,126	,054	,002	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X356	Pearson Correlation	,470**	,635**	,607**	,590**	,368*	1	,606**	,703**	,543**	,394*	,394*	,245	,467**	,579**	,509**	,550**	,423*	,731**	
	Sig. (2-tailed)	,009	,000	,000	,001	,046		,000	,000	,002	,031	,031	,192	,009	,001	,004	,002	,020	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X357	Pearson Correlation	,537**	,578**	,555**	,640**	,564**	,606**	1	,635**	,746**	,608**	,719**	,588**	,558**	,510**	,463**	,487**	,490**	,827**	
	Sig. (2-tailed)	,002	,001	,001	,000	,001	,000		,000	,000	,000	,000	,001	,001	,004	,010	,006	,006	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X358	Pearson Correlation	,367*	,712**	,585**	,593**	,293	,703**	,635**	1	,750**	,405*	,510**	,492**	,665**	,456*	,373*	,654**	,475**	,786**	
	Sig. (2-tailed)	,046	,000	,001	,001	,116	,000	,000		,000	,026	,004	,006	,000	,011	,043	,000	,008	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X359	Pearson Correlation	,646**	,656**	,714**	,472**	,247	,543**	,746**	,750**	1	,629**	,742**	,484**	,530**	,482**	,566**	,669**	,388*	,835**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,009	,188	,002	,000	,000		,000	,000	,007	,003	,007	,001	,000	,034	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X360	Pearson Correlation	,584**	,517**	,571**	,469**	,456**	,394*	,608**	,405*	,629**	1	,577**	,492**	,296	,404*	,539**	,590**	,465**	,725**	
	Sig. (2-tailed)	,001	,003	,001	,009	,011	,031	,000	,026	,000		,001	,006	,112	,027	,002	,001	,010	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X361	Pearson Correlation	,368*	,329	,390*	,250	,342	,394*	,719**	,510**	,742**	,577**	1	,539**	,576**	,552**	,497**	,508**	,494**	,707**	
	Sig. (2-tailed)	,046	,076	,033	,183	,065	,031	,000	,004	,000	,001		,002	,001	,002	,005	,004	,006	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X362	Pearson Correlation	,299	,285	,241	,241	,432*	,245	,588**	,492**	,484**	,492**	,539**	1	,680**	,484**	,473**	,429**	,427**	,629**	
	Sig. (2-tailed)	,108	,128	,199	,200	,017	,192	,001	,006	,007	,006	,002		,000	,007	,008	,018	,019	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X363	Pearson Correlation	,237	,437**	,384*	,430*	,391*	,467**	,558**	,665**	,530**	,296	,576**	,680**	1	,528**	,590**	,578**	,507**	,715**	
	Sig. (2-tailed)	,208	,016	,036	,018	,033	,009	,001	,000	,003	,112	,001	,000		,003	,001	,001	,004	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X364	Pearson Correlation	,412*	,586**	,437**	,393*	,644**	,579**	,510**	,456*	,482**	,404*	,552**	,484**	,528**	1	,426*	,569**	,553**	,722**	
	Sig. (2-tailed)	,024	,001	,016	,031	,000	,001	,004	,011	,007	,027	,002	,007	,003		,019	,001	,002	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X365	Pearson Correlation	,503**	,356	,514**	,357	,286	,509**	,463**	,373*	,566**	,539**	,497**	,473**	,590**	,426*	1	,610**	,367*	,678**	
	Sig. (2-tailed)	,005	,053	,004	,053	,126	,004	,010	,043	,001	,002	,005	,008	,001	,019		,000	,046	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X366	Pearson Correlation	,499**	,549**	,607**	,597**	,356	,550**	,487**	,654**	,669**	,590**	,508**	,429*	,578**	,569**	,610**	1	,665**	,800**	
	Sig. (2-tailed)	,005	,002	,000	,001	,054	,002	,006	,000	,000	,001	,004	,018	,001	,001	,000		,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X367	Pearson Correlation	,269	,389**	,352	,378*	,535**	,423*	,490**	,475**	,388*	,465**	,494**	,427*	,507**	,553**	,367*	,665**	1	,646**	
	Sig. (2-tailed)	,150	,034	,056	,040	,002	,020	,006	,008	,034	,010	,006	,019	,004	,002	,046	,000		,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total_X3	Pearson Correlation	,695**	,787**	,775**	,709**	,620**	,731**	,827**	,786**	,835**	,725**	,707**	,629**	,715**	,722**	,678**	,800**	,646**	1	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

5. Hasil Uji Validitas Variabel Keterlibatan Organisasi

Correlations

	X468	X469	X470	X471	X472	X473	X474	X475	X476	Total_X4
X468										
Pearson Correlation	1	,625**	,569**	,281	,445*	,241	,345	,085	,324	,602**
Sig. (2-tailed)		,000	,001	,132	,014	,199	,062	,655	,080	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X469										
Pearson Correlation	,625**	1	,756**	,613**	,752**	,144	,735**	,514**	,560**	,835**
Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,449	,000	,004	,001	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X470										
Pearson Correlation	,569**	,756**	1	,644**	,768**	,094	,504**	,432*	,576**	,779**
Sig. (2-tailed)	,001	,000		,000	,000	,620	,004	,017	,001	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X471										
Pearson Correlation	,281	,613**	,644**	1	,751**	,209	,567**	,472**	,523**	,743**
Sig. (2-tailed)	,132	,000	,000		,000	,268	,001	,008	,003	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X472										
Pearson Correlation	,445*	,752**	,768**	,751**	1	,125	,722**	,492**	,642**	,820**
Sig. (2-tailed)	,014	,000	,000	,000		,509	,000	,006	,000	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X473										
Pearson Correlation	,241	,144	,094	,209	,125	1	,422*	,337	,332	,517**
Sig. (2-tailed)	,199	,449	,620	,268	,509		,020	,069	,073	,003
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X474										
Pearson Correlation	,345	,735**	,504**	,567**	,722**	,422*	1	,698**	,618**	,835**
Sig. (2-tailed)	,062	,000	,004	,001	,000	,020		,000	,000	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X475										
Pearson Correlation	,085	,514**	,432*	,472**	,492**	,337	,698**	1	,773**	,711**
Sig. (2-tailed)	,655	,004	,017	,008	,006	,069	,000		,000	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X476										
Pearson Correlation	,324	,560**	,576**	,523**	,642**	,332	,618**	,773**	1	,789**
Sig. (2-tailed)	,080	,001	,001	,003	,000	,073	,000	,000		,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total_X4										
Pearson Correlation	,602**	,835**	,779**	,743**	,820**	,517**	,835**	,711**	,789**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,003	,000	,000	,000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

6. Hasil Uji Validitas Variabel Regulasi Diri

		Correlations															Total_M	
		M77	M78	M79	M80	M81	M82	M83	M84	M85	M86	M87	M88	M89	M90	M91	M92	Total_M
M77	Pearson Correlation	1	,722**	,717**	,407*	,349	,195	,239	,491**	,427*	,446*	,344	,478**	,587**	,491**	,214	,314	,582**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,026	,058	,302	,203	,006	,018	,013	,063	,008	,001	,006	,257	,091	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M78	Pearson Correlation	,722**	1	,719**	,564**	,595**	,532**	,653**	,700**	,488**	,488**	,554**	,689**	,767**	,700**	,583**	,658**	,836**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,001	,001	,002	,000	,000	,006	,006	,001	,000	,000	,000	,001	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M79	Pearson Correlation	,717**	,719**	1	,696**	,755**	,549**	,412*	,548**	,511**	,494**	,548**	,662**	,623**	,548**	,368*	,563**	,779**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,002	,024	,002	,004	,006	,002	,000	,000	,002	,046	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M80	Pearson Correlation	,407*	,564**	,696**	1	,842**	,626**	,649**	,642**	,495**	,590**	,642**	,503**	,472**	,518**	,472**	,546**	,784**
	Sig. (2-tailed)	,026	,001	,000		,000	,000	,000	,000	,005	,001	,000	,005	,008	,003	,008	,002	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M81	Pearson Correlation	,349	,595**	,755**	,842**	1	,766**	,693**	,483**	,425*	,547**	,610**	,600**	,547**	,483**	,508**	,573**	,798**
	Sig. (2-tailed)	,058	,001	,000	,000		,000	,000	,007	,019	,002	,000	,000	,002	,007	,004	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M82	Pearson Correlation	,195	,532**	,549**	,626**	,766**	1	,711**	,524**	,379*	,576**	,524**	,709**	,576**	,524**	,635**	,597**	,778**
	Sig. (2-tailed)	,302	,002	,002	,000	,000		,000	,003	,039	,001	,003	,000	,001	,003	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M83	Pearson Correlation	,239	,653**	,412*	,649**	,693**	,711**	1	,513**	,466**	,707**	,644**	,629**	,582**	,513**	,666**	,733**	,802**
	Sig. (2-tailed)	,203	,000	,024	,000	,000	,000		,004	,009	,000	,000	,000	,001	,004	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M84	Pearson Correlation	,491**	,700**	,548**	,642**	,483**	,524**	,513**	1	,598**	,427*	,464**	,695**	,555**	,598**	,458**	,433**	,731**
	Sig. (2-tailed)	,006	,000	,002	,000	,007	,003	,004		,000	,019	,010	,000	,001	,000	,011	,017	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M85	Pearson Correlation	,427*	,488**	,511**	,495**	,425*	,379*	,466**	,598**	1	,543**	,418*	,581**	,543**	,598**	,416*	,382*	,652**
	Sig. (2-tailed)	,018	,006	,004	,005	,019	,039	,009	,000		,002	,021	,001	,002	,000	,022	,037	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M86	Pearson Correlation	,446*	,488**	,494**	,590**	,547**	,576**	,707**	,427*	,543**	1	,683**	,653**	,633**	,555**	,520**	,600**	,766**
	Sig. (2-tailed)	,013	,006	,006	,001	,002	,001	,000	,019	,002		,000	,000	,000	,001	,003	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M87	Pearson Correlation	,344	,554**	,548**	,642**	,610**	,524**	,644**	,464**	,418*	,683**	1	,571**	,683**	,598**	,458**	,775**	,773**
	Sig. (2-tailed)	,063	,001	,002	,000	,000	,003	,000	,010	,021	,000	,001		,001	,000	,011	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M88	Pearson Correlation	,478**	,689**	,662**	,503**	,600**	,709**	,629**	,695**	,581**	,653**	,571**	1	,653**	,571**	,561**	,644**	,826**
	Sig. (2-tailed)	,008	,000	,000	,005	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,001		,000	,001	,001	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M89	Pearson Correlation	,587**	,767**	,623**	,472**	,547**	,576**	,582**	,555**	,543**	,633**	,683**	,653**	1	,939**	,743**	,709**	,856**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,008	,002	,001	,001	,001	,002	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M90	Pearson Correlation	,491**	,700**	,548**	,518**	,483**	,524**	,513**	,598**	,598**	,555**	,598**	,571**	,939**	1	,808**	,661**	,815**
	Sig. (2-tailed)	,006	,000	,002	,003	,007	,003	,004	,000	,000	,001	,000	,001	,000		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M91	Pearson Correlation	,214	,583**	,368*	,472**	,508**	,635**	,666**	,458**	,416*	,520**	,458**	,561**	,743**	,808**	1	,754**	,753**
	Sig. (2-tailed)	,257	,001	,046	,008	,004	,000	,000	,011	,022	,003	,011	,001	,000	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M92	Pearson Correlation	,314	,658**	,563**	,546**	,573**	,597**	,733**	,433**	,382*	,600**	,775**	,644**	,709**	,661**	,754**	1	,814**
	Sig. (2-tailed)	,091	,000	,001	,002	,001	,000	,000	,017	,037	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total_M	Pearson Correlation	,582**	,836**	,779**	,784**	,798**	,778**	,802**	,731**	,652**	,766**	,773**	,826**	,856**	,815**	,753**	,814**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

7. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Adaptabilitas Karier

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,754	,945	25

8. Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Internal locus of Control*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,766	,940	15

9. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Dukungan Sosial

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,765	,919	13

10. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Efikasi Diri

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,765	,953	18

11. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Keterlibatan Organisasi**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,770	,922	10

12. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Regulasi Diri**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,769	,961	17

Lampiran 6. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Jumlah Soal	No Item
1.	Adaptabilitas Karier berdasarkan Savickas dan Porfeli (2012)	kepedulian karier (<i>career concern</i>)	5	1, 2, 3, 4, 5
		pengendalian karier (<i>career control</i>)	6	6, 7, 8, 9, 10, 11
		keingintahuan karier (<i>career curiosity</i>)	6	12, 13, 14, 15, 16, 17
		keyakinan karier (<i>career confidence</i>)	6	18, 19, 20, 21, 22, 23
2.	<i>Internal Locus of Control</i> berdasarkan Zulkaida (2007)	Keahlian	4	24, 25, 26, 27
		Kemampuan	4	28, 29, 30, 31
		Usaha	6	32, 33, 34, 35, 36, 37
3.	Dukungan Sosial berdasarkan Zimet, et al (1988)	Dukungan keluarga	3	38, 39, 40
		Dukungan teman sebaya	3	41, 42, 43
		Dukungan orang yang dianggap istimewa	4	44, 45, 46, 47
4.	Efikasi Diri berdasarkan Bandura (1977)	Tingkat Level	5	48, 49, 50, 51, 52
		Kekuatan	6	53, 54, 55, 56, 57, 58
		Generalisasi	6	59, 60, 61, 62, 63, 64
5.	Keterlibatan Organisasi berdasarkan Keith Davis (1994)	Keterlibatan mental dan emosi	3	65, 66, 67
		Motivasi kontribusi	3	68, 69, 70
		Tanggungjawab	3	71, 72, 73
6.	Regulasi Diri berdasarkan Miller dan Brown (1991)	Menetapkan tujuan	4	74, 75, 76, 77
		Ketekunan tekad	4	78, 79, 80, 81
		Mengambil keputusan dari masalah	4	82, 83, 84, 85
		Belajar dari kesalahan	4	86, 87, 88, 89

Lampiran 7. Instrumen Penelitian



**PENGARUH *INTERNAL LOCUS OF CONTROL*, DUKUNGAN
SOSIAL, EFIKASI DIRI, DAN KETERLIBATAN ORGANISASI
TERHADAP ADAPTABILITAS KARIER DENGAN REGULASI DIRI
SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(Studi Kasus pada Lulusan Pendidikan Akuntansi Tahun 2017-2019)**

INSTRUMEN PENELITIAN

Oleh:

Ridah Yulianti

7101416025

**JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

2020

Kuesioner Penelitian

Assalamualaikum Wr. Wb

Perkenalkan saya Ridah Yulianti mahasiswa Pendidikan Akuntansi 2016 Universitas Negeri Semarang yang saat ini sedang menyusun skripsi mengenai **Pengaruh *Internal Locus of Control*, Dukungan Sosial, Efikasi Diri, dan Keterlibatan Organisasi terhadap Adaptabilitas Karier dengan Regulasi Diri sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus pada Lulusan Pendidikan Akuntansi Tahun 2017-2019)**. Berkaitan dengan hal tersebut, saya memohon bantuan dan kesediaan kakak-kakak lulusan Pendidikan Akuntansi tahun 2017-2019 untuk mengisi angket penelitian saya. Kerahasiaan identitas dan jawaban akan saya jaga sepenuhnya.

Terima kasih atas bantuan dan kesediaannya untuk mengisi angket penelitian ini. Semoga Allah SWT membalas kebaikan kakak-kakak dan dimudahkan dalam segala urusannya.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Hormat Saya

Ridah Yulianti

7101416025

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh *Internal Locus of Control*, Dukungan Sosial, Efikasi Diri, dan Keterlibatan Organisasi terhadap Adaptabilitas Karier dengan Regulasi Diri sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus pada Lulusan Pendidikan Akuntansi Tahun 2017-2019)

B. Identitas Responden

- Nama :
- NIM :
- Rombel :
- Lulusan Tahun : 2017
 2018
 2019
- Pekerjaan : Guru
 Tenaga Kependidikan
 Lainnya
- Instansi Tempat Bekerja :
- Lama Bekerja :
- Profesi Orang Tua
- c. Ayah :
- d. Ibu :
- Pendidikan Terakhir Ayah : SD/MI
 SMP/MTs
 D3
 D4/S1
 S2
 S3
- Pendidikan Terakhir Ayah : SD/MI
 SMP/MTs
 D3
 D4/S1
 S2
 S3

Apakah pernah mengikuti organisasi saat kuliah? YA

TIDAK

Organisasi yang pernah diikuti :

Nomor Telepon :

C. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah setiap pernyataan dengan baik dan teliti
2. Isilah dengan jujur dan benar
3. Pilihlah salah satu jawaban dengan memberi tanda ceklis (√) dari setiap pernyataan yang dianggap paling tepat dengan menggunakan skala berikut:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

N = Netral

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

D. Daftar Pernyataan

1. Adaptabilitas Karier

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
A.	Concern (Perhatian)					
1.	Saya membuat rencana untuk bekerja di dunia pendidikan dengan mencari informasi di media sosial					
2.	Saya mencari informasi melalui media sosial/teman/guru untuk menjadi guru/tenaga kependidikan yang baik					
3.	Saya harus mengembangkan kompetensi guru yang saya miliki dengan terus belajar kepada guru senior atau belajar mandiri di internet					

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
4.	Saya mengikuti seminar atau pelatihan untuk meningkatkan keterampilan mengajar saya					
5.	Saya fokus dengan karier saya di dunia pendidikan menjadi guru/tenaga kependidikan					
B.	Control (Kontrol)					
6.	Saya melakukan sesuatu yang tepat untuk mengembangkan diri saya sesuai dengan pilihan karier saya menjadi guru/tenaga kependidikan					
7.	Saya mempertimbangkan keputusan karier saya dengan matang menjadi guru/tenaga kependidikan					
8.	Saya mencoba berbagai kegiatan untuk meningkatkan kemampuan mengajar seperti mengikuti pelatihan atau seminar pendidikan					
9.	Saya menelaah setiap pilihan, sebelum mengambil keputusan dalam karier saya menjadi guru					
10.	Saya berani melakukan pilihan yang saya pilih menjadi guru/tenaga kependidikan					
11.	Saya dapat bertahan atas apa yang saya yakini ketika menjadi guru/tenaga kependidikan dalam menyampaikan materi pembelajaran					
C.	Curiosity (Keingintahuan)					
12.	Saya mencari informasi mengenai metode pembelajaran					

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
	akuntansi/ekonomi yang tepat untuk peserta didik					
13.	Saya berupa mencari informasi mengenai media pembelajaran akuntansi/ekonomi yang kreatif					
14.	Saya melakukan hal-hal baru yang menarik seperti pembuatan media pembelajaran akuntansi/ekonomi dengan mengkombinasikan teknologi dengan kemampuan saya di bidang pendidikan					
15.	Saya mencoba mengeksplorasi potensi yang sesuai dengan karier saya di bidang pendidikan seperti komunikasi secara internal di lingkungan sekolah					
16.	Saya mencoba mengeksplorasi potensi yang sesuai dengan karier saya di bidang pendidikan seperti komunikasi secara eksternal di lingkungan sekolah					
17.	Saya mencari tahu secara mendalam materi pelajaran akuntansi/ekonomi yang belum saya kuasai					
D.	Confidence (Percaya Diri)					
18.	Saya mengerjakan tugas menjadi guru/tenaga kependidikan dengan efektif di tempat kerja saya					
19.	Saya berupaya meningkatkan kemampuan menyampaikan materi dengan metode yang kreatif kepada peserta didik					
20.	Saya yakin dapat mengatasi rintangan yang saya hadapi ketika mengajar					

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
21.	Saya terus berusaha walaupun gagal berulang kali dalam membuat media pembelajaran yang menarik					
22.	Saya berusaha mencari solusi lain ketika menemui hambatan dalam beradaptasi dengan siswa dan lingkungan sekolah					
23.	Saya merasa telah melakukan tugas dengan benar dalam proses pembelajaran akuntansi/ekonomi di kelas					

2. *Internal Locus of Control*

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
A.	Keahlian	SS	S	N	TS	STS
24.	Saya yakin bahwa keahlian yang saya miliki di bidang teknologi informasi dapat menunjang karier saya sebagai guru/tenaga kependidikan					
25.	Keahlian <i>public speaking</i> yang saya miliki dapat menjamin kenyamanan saya dengan pekerjaan saya menjadi guru/tenaga kependidikan					
26.	Saya dapat mempersiapkan kegiatan pembelajaran dengan tepat untuk memperoleh hasil yang maksimal					
27.	Saya yakin mampu bersaing di dunia kerja dengan keahlian yang saya miliki di bidang teknologi dan informasi					
B.	Kemampuan					
28.	Saya menyampaikan ide kreatif ketika berdiskusi dengan guru/tenaga					

	kependidikan yang lain masalah pendidikan					
29.	Saya menyelesaikan tugas guru dalam mengajar dengan tepat waktu					
30.	Saya yakin dengan kemampuan yang saya miliki dalam menyampaikan materi kepada peserta didik					
31.	Keberhasilan atau kegagalan dalam kegiatan pembelajaran, dipengaruhi oleh kemampuan saya dalam persiapan pembelajaran dan komunikasi kepada peserta didik					
C.	Usaha					
32.	Saya bekerja keras untuk menjadi guru yang baik bagi peserta didik dengan memberikan pembelajaran yang menarik					
33.	Saya membuat media pembelajaran yang menarik sebelum pembelajaran, agar siswa mudah memahami materi yang disampaikan					
34.	Saya berusaha menyelesaikan masalah yang sedang saya hadapi dalam kegiatan pembelajaran di kelas					
35.	Saya pantang menyerah menyampaikan materi dengan metode yang menarik kepada peserta didik					
36.	Saya bertindak tanpa ragu-ragu dalam memberikan materi kepada peserta didik					
37.	Saya berusaha mengendalikan emosi ketika menghadapi peserta didik dengan karakter yang berbeda-beda dalam kegiatan pembelajaran					

3. Dukungan Sosial

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
A.	Dukungan Orang Tua					
38.	Saya dapat berbagi cerita dengan orang tua saya tentang masalah yang saya hadapi terkait karier saya					
39.	Orang tua saya memberikan kesempatan kepada saya ketika gagal dalam mencapai target saya menjadi guru profesional/tenaga kependidikan yang baik					
40.	Orang tua saya memberi arahan cara membagi waktu secara efektif untuk bekerja					
B.	Dukungan Teman Sebaya					
41.	Teman-teman berusaha sepenuhnya untuk membantu saya dalam karier saya menjadi guru/tenaga kependidikan					
42.	Saya dapat berbagi cerita dengan teman-teman tentang masalah karier saya					
43.	Saya mendapatkan dukungan dari teman atas keputusan yang saya buat ketika menjadi guru/tenaga kependidikan					
C.	Dukungan Orang yang dianggap Istimewa					
44.	Saya memiliki teman yang mempunyai hubungan khusus atau pacar untuk berbagi suka maupun duka dalam karier saya					

45.	Saya memiliki teman yang mempunyai hubungan khusus atau pacar yang menghargai keputusan karier saya					
46.	Saya memiliki teman yang mempunyai hubungan khusus atau pacar yang dapat membuat saya nyaman dalam karier saya					
47.	Dukungan dari teman khusus atau pacar membuat hidup saya lebih baik					

4. Efikasi Diri

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
A.	Tingkat Level					
48.	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh kepala sekolah					
49.	Saya dapat menyelesaikan tugas pembelajaran yang sulit jika banyak belajar seperti tugas dalam mengajar					
50.	Saya harus belajar lebih giat untuk meningkatkan ilmu pengetahuan di bidang akuntansi/ekonomi					
51.	Saya dapat melaksanakan kegiatan pembelajaran di kelas dengan tenang					
52.	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas administrasi pembelajaran dengan tepat waktu					
B.	Kekuatan					
53.	Saya yakin dapat membuat media pembelajaran yang menarik apabila tekun belajar					

54.	Saya dapat menyelesaikan tugas yang sulit dalam membuat media pembelajaran yang menarik					
55.	saya yakin dapat menguasai teknologi untuk membuat media pembelajaran yang menarik					
56.	Saya tidak takut mengalami kegagalan dalam persaingan dengan guru/tenaga kependidikan yang lain					
57	Saya yakin setiap permasalahan di sekolah ada jalan keluarnya					
58.	Saya tidak mudah putus asa dalam menghadapi masalah dalam pembelajaran					
C.	Generalisasi					
59.	Saya optimis dalam bekerja menjadi guru/tenaga kependidikan di sekolah/instansi tempat kerja saya					
60.	Saya berniat untuk terus mempelajari hal-hal yang berkaitan dengan guru/tenaga kependidikan					
61.	Saya mampu mengerjakan tugas yang berkaitan dengan guru/tenaga kependidikan					
62.	Saya senang apabila materi pembelajaran yang disampaikan dapat dipahami peserta didik					
63.	Saya merasa yakin dengan kemampuan diri di bidang pendidikan dan teknologi					
64.	Saat saya diberikan arahan mengenai tugas mengajar di tempat kerja saya, saya mudah untuk memahaminya					

5. Keterlibatan Organisasi

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
A.	Keterlibatan Mental					
65.	Ketika mengikuti organisasi di kampus saya selalu menghadiri rapat tepat waktu					
66.	Saya dapat menyesuaikan keadaan dengan mudah ketika ada perubahan yang mendadak dalam kegiatan di organisasi					
67.	Ketika mengikuti organisasi di kampus saya belajar tentang komunikasi yang baik dengan orang lain					
B.	Motivasi Kontribusi					
68.	Saya selalu mengikuti kegiatan organisasi di kampus dengan sungguh-sungguh sebagai bekal untuk berkarier					
69.	Saya semangat untuk mengembangkan bakat dan minat saya ketika mengikuti organisasi di kampus terutama kemampuan <i>softskill</i> seperti kemampuan berbicara di depan umum					
70.	Saya berani memberikan ide atau gagasan dalam berdiskusi dengan rekan guru/tenaga kependidikan berbekal pengalaman mengikuti organisasi di kampus					
C.	Tanggung Jawab					
71.	Ketika mendapatkan amanah untuk menjalankan organisasi saya menjadi pribadi yang lebih bertanggung jawab					

72.	Saya bertanggung jawab dengan sungguh-sungguh menjadi panitia kegiatan di kampus					
73.	Manfaat yang saya dapatkan ketika aktif dalam organisasi di kampus, saya mudah bekerja tim dengan guru/rekan kerja yang lain dengan baik					

6. Regulasi Diri

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
A.	Menetapkan Tujuan					
74.	Saya menetapkan tujuan karier saya untuk menjadi guru profesional					
75.	Saat saya memiliki tujuan pembelajaran, yaitu siswa dapat memahami materi yang diberikan					
76.	Saya memantau perkembangan tujuan saya untuk mencerdaskan peserta didik dengan memantau peserta didik secara rutin					
77.	Ketika saya mengalami kesulitan membuat rencana pembelajaran yang menarik, saya mencari referensi di youtube/ media yang lain atau berdiskusi dengan rekan guru yang lain					
B.	Ketekunan Tekad					
78.	Saya memiliki tekad yang kuat untuk memberikan pembelajaran yang menarik kepada peserta didik					
79.	Saya yakin dapat memberikan materi kepada peserta didik dengan baik					

80.	Saya yakin dapat memberikan hasil yang terbaik untuk instansi kerja dimana saya bekerja					
81.	Saya mampu menahan godaan untuk tidak mengajar di kelas/tidak bekerja					
C.	Mengambil Keputusan dari Masalah					
82..	Saya percaya bahwa cara yang saya pilih untuk membuat metode pembelajaran yang menarik adalah benar					
83..	Ketika saya kurang memahami cara-cara penyelesaian tugas mengajar yang diberikan oleh kepala sekolah/guru, saya berdiskusi dengan rekan guru yang lain					
84.	Saya semangat membuat inovasi metode pembelajaran yang baru dengan teknologi					
85.	Saya dapat menyelesaikan masalah yang saya hadapi ketika mendapatkan kesulitan dalam melaksanakan pembelajaran atau saat bekerja					
D.	Belajar dari Kesalahan					
86.	Saya mencari solusi untuk memecahkan masalah dalam mengajar					
87.	Saya belajar dari kesalahan sebelumnya untuk menjadi lebih baik lagi sebelum persiapan, pelaksanaan, dan pasca pembelajaran					
88.	Saya merasa puas ketika saya mendapatkan pengetahuan baru mengenai pembelajaran akuntansi/ekonomi dengan mencari					

	referensi dari buku, internet, atau diskusi dengan rekan kerja yang lain					
89.	Saya mengkaitkan materi pembelajaran akuntansi/ekonomi yang sudah saya pelajari di perkuliahan dengan pembelajaran di sekolah					

Lampiran 8. Daftar Responden Penelitian

DATA RESPONDEN PENELITIAN

NO	NAMA	NIM	TAHUN LULUS	PEKERJAAN	ORGANISASI
1.	Villa Kristiyani	7101413159	2019	Guru	UKK
2.	Sutrisni Pujaningrum	7101414117	2019	Guru	EKSIS
3.	Wiji Astuti	7101415195	2019	Guru	KSEI
4.	Murni	7101415096	2019	Guru	Menwa
5.	Windar Purwanti	7101414091	2019	Guru	pramuka
6.	Nur Haniffah	7101415105	2019	Guru	BEM
7.	Anita Wahyu Rustianti	7101414261	2019	Guru	Pramuka
8.	Aji	7101414189	2019	Guru	UKM
9.	Eva Yuliana	7101415019	2019	Guru	Kime
10.	Siti Ma'rifatun	7101415077	2019	Guru	Ksei
11.	Desi Fitriyani	7101415109	2019	Guru	Rohis
12.	Rahmat Firman Maulana	7101415097	2019	Guru	HIMA
13.	Novi Wulansari	7101415341	2019	Guru	ROHIS
14.	Aris Pambayun	7101415185	2019	Guru	ROHIS
15.	Ari Rahma	7101414296	2019	Guru	Paduan Suara
16.	Amalia	7101415207	2019	Guru	KSP Kopma
17.	Ismi Wahyuningsih	7101415085	2019	Guru	BEM
18.	Indriyani Husen	7101415218	2019	Guru	HIMA
19.	Sekar Widi	7101415108	2019	Guru	IMBISI
20.	Ramllah	7101415153	2019	Guru	EKSIS
21.	Erna Sulistiyarini	7101415192	2019	Guru	Pramuka
22.	Ashomatul Fadillah, S.Pd	7101415061	2019	Guru	KIME
23.	Ika Asri Mulyo	7101415190	2019	Guru	Gerhana
24.	Rizka Wahida	7101415107	2019	Guru	Gerhana
25.	Rohibabul Fahmi	7101415191	2019	Guru	BEM
26.	Sofiati Febriani	7101415132	2019	Guru	UKM Teater SS
27.	Triyono	7101415210	2019	Guru	KIME
28.	Prafangasta Fiky Dwi Aryani	7101415236	2019	Tenaga Kependidikan	IMBISI
29.	Yureza	7101414264	2019	Guru	KWU
30.	Sekar	7101414329	2019	Lainnya	Pramuka
31.	Laelatul Mahmudah	7101415074	2019	Guru	KWU
32.	Devi Lisa Khoiriyah	7101415017	2019	Guru	KIME
33.	Endang Sri Rejeki	7101415014	2019	Tenaga Kependidikan	Pramuka
34.	Ena Triana	7101415083	2019	Guru	BEM

NO	NAMA	NIM	TAHUN LULUS	PEKERJAAN	ORGANISASI
35.	Irma Nur Aulia	7101415155	2019	Tenaga Kependidikan	IMBISI
36.	Dila Setiowati	7101415097	2019	Guru	HIMA
37.	Alifiansyah Abdimmunib AW	7101415194	2019	Guru	Pramuka
38.	Ardian Bagus Wicaksono	7101415286	2019	Guru	Pramuka
39.	Berti Desbriantila Kusuma Devi	7101415173	2019	Guru	BAKSOS
40.	Mugi Rahayu	7101415099	2019	Guru	EKSIS
41.	Titis Indah Anggraeni	7101415014	2019	Guru	BEM
42.	Leni Setia Ningsih	7101415348	2019	Guru	KSEI
43.	Yunia Puji Lestari	7101415176	2019	Guru	PMII
44.	Nihayati	7101415035	2019	Guru	Forsei
45.	Irma Marfuah	7101414288	2019	Guru	Pramuka
46.	Muhammad Atika Waffa	7101414323	2019	Guru	BEM
47.	Giyantoro	7101414315	2019	Guru	KWU
48.	Mutimatun Ilhami	7101415174	2019	Guru	Pramuka
49.	ER	7101415939	2019	Guru	HIMA
50.	SR	7101412237	2019	Tenaga Kependidikan	ROHIS
51.	Mutiarani	7101412380	2019	Tenaga Kependidikan	Mahapala
52.	Sulastri	7101412168	2019	Tenaga Kependidikan	EKSIS
53.	Giesha Nuraini Aulia	7101411074	2019	Guru	Paduan Suara
54.	Govinda Kurnia Aripardana	7101412268	2019	Lainnya	Pramuka
55.	Prita Suci Rahmadani	7101415123	2019	Guru	Gerhana
56.	Siti Humaidah	7101415240	2019	Guru	EKSIS
57.	Istiqlala Nur Aulia	7101413257	2018	Guru	HIMA
58.	Diyah	7101414319	2018	Guru	UKKI
59.	Nindita Sari	7101414236	2018	Guru	Pramuka
60.	Feliya Gufrona	7101414033	2018	Guru	ROHIS
61.	Dita	7101414227	2018	Guru	KSEI
62.	Laiatus S	7101414243	2018	Guru	KSEI
63.	Inas	7101413149	2018	Guru	Baksos
64.	Ubaed Mubarak	7101414344	2018	Guru	PKPT IPNU Unnes
65.	Winda Puspitasari	7101414161	2018	Tenaga Kependidikan	Pramuka

NO	NAMA	NIM	TAHUN LULUS	PEKERJAAN	ORGANISASI
66.	Khoiririya	7101414345	2018	Tenaga Kependidikan	KWU
67.	NN	7101414118	2018	Guru	UKKI
68.	Iftitah Anggraeni	7101414134	2018	Guru	BEM
69.	Diego Aji Mustoko	7101414010	2018	Guru	UKKI
70.	Nur Barokah	7101414198	2018	Tenaga Kependidikan	IMBISI
71.	Mugiyatun	7101414361	2018	Tenaga Kependidikan	Baksos
72.	Nadin Kalista P	7101414152	2018	Lainnya	March
73.	Kusyanik	7101414370	2018	Guru	Pramuka
74.	Ulin Nurul Karomah	7101413106	2018	Guru	ROHIS
75.	Dian Suci	7101414050	2018	Lainnya	Baksos
76.	Meli	7101414078	2018	Tenaga Kependidikan	EKSIS
77.	Dwi Istiqomah	7101414212	2018	Tenaga Kependidikan	Pramuka
78.	Susi Yaningsih	7101414135	2018	Guru	BEM
79.	Ulfa Sofiyanti	7101414052	2018	Guru	Paduan Suara
80.	Firmanda Amalia Putri	7101414075	2018	Guru	ROHIS
81.	Isna Aulia Mukharoyyah	7101413037	2018	Guru	Format
82.	Edison	7101414219	2018	Guru	Paduan Suara
83.	Lutfatul Latifah	7101412307	2018	Guru	BEM
84.	Muhammad S. Supriyadi	7101414202	2018	Guru	ROHIS
85.	Fatihatul Inayah	7101414160	2018	Guru	PKPT IPPNU Unnes
86.	Vita Sari	7101413268	2018	Guru	Gerhana
87.	Imroatus Sholikha	7101414256	2018	Guru	Pramuka
88.	Yureza Rian Wibowo	7101414220	2018	Guru	KIME
89.	Nurhayati	7101414013	2018	Guru	Baksos
90.	Prapliyati	7101414084	2018	Guru	Gerhana
91.	Janah Setya	7101415081	2018	Tenaga Kependidikan	KSR PMI Unit Unnes
92.	Siti Mahromah	710141	2018	Guru	HIMA
93.	Reda Prasetya	7101419005	2018	Guru	PMII
94.	Nur Laeli	7101414136	2018	Tenaga Kependidikan	Pramuka
95.	Dwi Anggita Sari	7101414114	2018	Tenaga Kependidikan	Pramuka
96.	Nur Halimatus Sa'diyah	7101414080	2018	Guru	EKSIS
97.	Eva Okta	7101413092	2018	Bimbel	KIME

NO	NAMA	NIM	TAHUN LULUS	PEKERJAAN	ORGANISASI
98.	Aji	7101414189	2018	Guru	UKM
99.	Utami	7101414281	2018	Guru	Fiat Justicia
100.	ROchatul Mu'asyaroh	7101413201	2018	Lainnya	Mahapala
101.	Devi Suryaningsih	7101414111	2018	Guru	EKSIS
102.	Rochani Kurniawati	710141	2018	Lainnya	Baksos
103.	Kurnia Sari	7101414299	2018	Guru	Pramuka
104.	Istika Indah Ningsih	710141	2018	Guru	EKSIS
105.	Dewi Fatmawati	7101414190	2018	Guru	IMBISI
106.	Rizka Meliani	7101413384	2018	Guru	Gerhana
107.	Dewi Anggraini	7101413404	2018	Guru	HIMA
108.	Ana Lailatul Maulidah	7101413049	2018	Tenaga Kependidikan	Baksos
109.	Anisatul Munirah	7101413239	2018	Guru	Pramuka
110.	Ghandis Arine	7101414175	2018	Guru	HIMA
112.	Islah Alviian, S.Pd	7101414099	2018	Guru	BEM
113.	Rinda Sindhi Margareta	7101414170	2018	Guru	ROHIS
114.	Dwi Indriyani Ayuningtyas	7101414128	2018	Guru	ROHIS
115.	Mugiyatun	7101414361	2018	Tenaga Kependidikan	Baksos
116.	Nur Kabibah	7101414242	2018	Guru	Pramuka
117.	Linda Jukda Tunisa	7101414205	2018	Guru	Gerhana
118.	Irna Noor Cahyani	7101414025	2018	Guru	Pramuka
119.	Siti Mahmudah	7101413242	2017	Guru	KIME
120.	Rival Adha Saleh	7101413306	2017	Guru	HIMA
121.	Yani	7101413089	2017	Guru	EKSIS
122.	Lalea Mumtazatun	7101413172	2017	Guru	EKSIS
123.	Sari WIdyastuti	7101413282	2017	Guru	KSEI
124.	Panggih Listiani	7101413389	2017	Guru	Menwa
125.	Devi Sri Harwati	7101413194	2017	Guru	EKSIS
126.	Awalina Zuhurfy	7101413111	2017	Guru	KWU
127.	Maya Sagita	7101413105	2017	Guru	KIME
128.	Auliya Amrina ROsyada	7101413002	2107	Guru	Baksos
129.	Heni Amalia	7101413146	2017	Guru	HIMA
130.	Lindasari	7101413132	2017	Guru	KWU
131.	Nur Latifah	7101413190	2017	Guru	KSR PMI Unnes
132.	Viulfah Andriyani	7101413061	2017	Guru	HIMA
133.	Aprilian Epti Wahyuni	7101413195	2017	Guru	BEM
134.	Siti Taufik Hikmal	7101413226	2017	Tenaga Kependidikan	Imbisi
135.	Azti WIdya Kasih	7101413400	2017	Tenaga Kependidikan	ROHIS
136.	Oppi Kurniasari	7101413	2017	Guru	HIMA

NO	NAMA	NIM	TAHUN LULUS	PEKERJAAN	ORGANISASI
137.	Arfina Eka Safitri	7101413281	2017	Guru	ROHIS
138.	Ibnu IKhsanudin Bahtiar, S.Pd	7101412285	2017	Guru	IPNU Unnes
139.	Lusia Tri Anisa	7101414234	2017	Guru	HIMA
140.	Ramida Purnamasari	7101412253	2017	Guru	KSEI
141.	Irtifa Nugrahaini	7101412241	2017	Guru	EKSIS
142.	Rizka Santa A	7101413314	2017	Guru	Gerhana
143.	Muslimah	7101413289	2017	Guru	KSEI
144.	Kuni Affah	7101412413	2017	Lainnya	Paduan Suara
145.	Sefko B	7101413	2017	Guru	HIMA
146.	Rokhimah	7101412058	2017	Lainnya	BEM
147.	Siti Rikhayati	7101413036	2017	Guru	HIMA
148.	Feriyanto	7101413319	2017	Guru	Baksos
149.	Koco Negoro	7101413432	2017	Guru	HIMA
150.	Mega Lestari	7101412292	2017	Guru	HIMA
151.	Nur Asih Subekti	7101413035	2017	Guru	Pramuka
152.	Khusnul Khotimah	7101413	2017	Guru	Pramuka
153.	Nimas Intan Safitri	7101413307	2017	Tenaga Kependidikan	EKSIS
154.	Laelatuzzahro	7101413240	2017	Tenaga Kependidikan	School of Speech
155.	Dessy Rahmawati	7101413270	2017	Guru	HIMA
156.	Tevi Sulistianingsih	7101413376	2017	Guru	DPM
157.	WIwin	7101413326	2017	Guru	Pramuka
158.	Maya Prececila	7101413261	2017	Guru	Mata Air Jepara
160.	Septiani	7101413	2017	Guru	HIMA
161.	Nur	7101413	2017	Guru	HIMA
162.	Yuanita	7101413	2017	Guru	ROHIS
163.	Siska	7101412127	2017	Guru	UKM Penelitian
164.	Suci Eza Maulina	7101413063	2017	Guru	HIMA
165.	Putri	7101413287	2017	Guru	HIMA
166.	Afrida Sakti N	7101413005	2017	Guru	KIME
167.	Sri Wilujeng	7101413417	2017	Guru	ROHIS
168.	Vika Setyawati	7101413129	2017	Guru	HIMA
169.	Zeni Puspitasari	7101413139	2017	Tenaga Kependidikan	ROHIS
170.	Erlita Diah Utami	7101412261	2017	Guru	KWU
171.	Hendi Apriyanto	7101412024	2017	Guru	HIMA
172.	M Nurjaya Santri HNST	7101413431	2017	Guru	KWU
173.	Dian Riamukti	7101413067	2017	Guru	HIMA
174.	Mohamad Yabqi MUBarok	7101413223	2017	Guru	EKSIS
175.	Suhartatik	7101413243	2017	Guru	Pramuka

NO	NAMA	NIM	TAHUN LULUS	PEKERJAAN	ORGANISASI
176.	Wefa Ardhita Firdaus	7101413019	2017	Guru	Baksos
177.	Nurul Kerti	7101412083	2017	Guru	ROHIS
178.	Edo Setiawan	7101413184	2017	Lainnya	Pramuka
179.	Nur Sri Lestari	7101413207	2017	Guru	Imbisi
180	Yunita Dwi Kurniawati	7101414154	2018	Guru	KSR PMI Unnes

Lampiran 9. Tabulasi Data Penelitian Per Variabel

1. Variabel Adaptabilitas Karier

Kode	ADAPTABILITAS KARIER																							Total_Y
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	
R1	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93
R2	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3	5	87
R3	5	5	4	4	3	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	101
R4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93
R5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	5	4	5	4	4	4	4	5	3	97
R6	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	95
R7	3	4	5	3	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	5	3	4	4	3	4	3	88
R8	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	96
R9	4	4	3	2	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	5	4	98
R10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	115
R11	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90
R12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	99
R13	4	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	109
R14	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	89
R15	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93
R16	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	87
R17	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	108
R18	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	95
R19	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	106
R20	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	100
R21	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	103
R22	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	105

Kode	ADAPTABILITAS KARIER																						Total_Y	
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22		Y23
R23	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	112
R24	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	4	102
R25	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	108
R26	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	100
R27	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	101
R28	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	104
R29	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	91
R30	4	4	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	100
R31	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	101
R32	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	100
R33	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	105
R34	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	4	4	3	4	93
R35	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	109
R36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	90
R37	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90
R38	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	108
R39	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	95
R40	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	99
R41	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	95
R42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	97
R43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	103
R44	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	90
R45	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	93
R46	3	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	100
R47	5	4	4	5	3	4	3	5	3	3	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	97

Kode	ADAPTABILITAS KARIER																						Total_Y	
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22		Y23
R73	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	92
R74	4	4	4	3	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	102
R75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94
R76	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	107
R77	4	3	3	2	3	3	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	4	5	4	5	3	83
R78	3	3	5	5	5	3	3	4	4	5	3	3	5	5	5	3	3	4	4	3	3	3	5	89
R79	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	97
R80	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	100
R81	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	111
R82	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	109
R83	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98
R84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92
R85	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	105
R86	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	101
R87	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	5	2	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	83
R88	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	103
R89	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94
R90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92
R91	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	89
R92	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	97
R93	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	110
R94	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	107
R95	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	100
R96	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	111
R97	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	109

Kode	ADAPTABILITAS KARIER																						Total_Y	
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22		Y23
R98	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	104
R99	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	109
R100	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	103
R101	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	112
R102	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93
R103	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	105
R104	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	105
R105	5	3	3	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	98
R106	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	96
R107	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	91
R108	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	105
R109	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	99
R110	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	100
R111	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	115
R112	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	108
R113	3	4	5	3	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	91
R114	3	5	3	4	4	4	3	5	4	4	5	4	3	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	92
R115	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	100
R116	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	93
R117	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	87
R118	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	89
R119	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4	4	91
R120	4	4	3	4	5	4	5	2	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	4	3	4	4	83
R121	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	98
R122	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	109

Kode	ADAPTABILITAS KARIER																						Total_Y	
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22		Y23
R123	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	94
R124	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93
R125	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	101
R126	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	106
R127	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	108
R128	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95
R129	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	94
R130	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	91
R131	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	95
R132	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	107
R133	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	91
R134	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	98
R135	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	99
R136	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	89
R137	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	90
R138	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95
R139	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	107
R140	4	4	3	5	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	95
R141	5	5	3	3	4	4	5	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92
R142	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	110
R143	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	104
R144	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	106
R145	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	102
R146	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	108
R147	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	105

Kode	ADAPTABILITAS KARIER																						Total_Y		
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22		Y23	
R173	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	95	
R174	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	89
R175	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	88	
R176	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	83	
R177	4	2	4	3	4	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	80	
R178	4	5	5	4	3	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	91	
R179	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	99	
R180	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	92	
R181	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	111	
R182	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	97	
R183	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	105	
R184	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	115	
R185	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	100	
R186	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	92	
R187	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92	
R188	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	99	
R189	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95	
R190	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92	
R191	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	104	
R192	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	103	
R193	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	105	
R194	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	105	
R195	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95	
R196	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	95	
R197	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	101	

Kode	ADAPTABILITAS KARIER																							Total_Y
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	
R198	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	4	3	102
R199	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	105
R200	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	111
R201	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	93
R202	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	107
R203	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	94
R204	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	104
R205	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	102
R206	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	94
R207	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	101
R208	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	105
R209	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	91
R210	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93

2. Variabel *Internal Locus of Control*

Kode	<i>Internal Locus of Control</i>															Total_X1
	X124	X125	X126	X127	X128	X129	X130	X131	X132	X133	X134	X135	X136	X137		
R1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	57	
R2	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	52	
R3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	
R4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	
R5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	65	
R6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	58	
R7	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	55	

Kode	<i>Internal Locus of Control</i>														Total_X1
	X124	X125	X126	X127	X128	X129	X130	X131	X132	X133	X134	X135	X136	X137	
R33	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	61
R34	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	55
R35	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	66
R36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
R37	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	59
R38	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	67
R39	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
R40	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	63
R41	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	61
R42	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	61
R43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
R44	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	56
R45	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	58
R46	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	64
R47	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	59
R48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	69
R49	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	61
R50	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	64
R51	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	63
R52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
R53	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
R54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
R55	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	58
R56	4	4	5	5	3	4	3	4	5	4	4	4	3	4	56
R57	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	57

Kode	<i>Internal Locus of Control</i>														Total_X1
	X124	X125	X126	X127	X128	X129	X130	X131	X132	X133	X134	X135	X136	X137	
R108	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	66
R109	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
R110	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
R111	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	68
R112	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	65
R113	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	59
R114	5	5	3	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	57
R115	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	65
R116	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	59
R117	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	58
R118	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	56
R119	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	5	55
R120	5	3	3	4	3	4	4	5	4	2	4	4	3	5	53
R121	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	57
R122	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	65
R123	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
R124	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
R125	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	59
R126	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	66
R127	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	68
R128	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	58
R129	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	56
R130	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
R131	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
R132	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	62

Kode	<i>Internal Locus of Control</i>														Total_X1
	X124	X125	X126	X127	X128	X129	X130	X131	X132	X133	X134	X135	X136	X137	
R158	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	67
R159	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	58
R160	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	64
R161	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	61
R162	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	64
R163	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	57
R164	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
R165	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	60
R166	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
R167	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
R168	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	64
R169	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
R170	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	61
R171	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	52
R172	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	57
R173	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	57
R174	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	50
R175	4	4	4	3	3	4	5	3	5	5	4	3	3	3	53
R176	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	55
R177	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	57
R178	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	54
R179	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	61
R180	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	59
R181	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	63
R182	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	59

Kode	<i>Internal Locus of Control</i>														Total_X1
	X124	X125	X126	X127	X128	X129	X130	X131	X132	X133	X134	X135	X136	X137	
R183	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
R184	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
R185	5	5	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	60
R186	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
R187	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
R188	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	63
R189	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	60
R190	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
R191	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	64
R192	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
R193	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	60
R194	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	61
R195	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
R196	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	5	5	60
R197	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
R198	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	62
R199	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	59
R200	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
R201	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
R202	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	59
R203	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	66
R204	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	56
R205	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	61
R206	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	57
R207	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	58

Kode	Internal Locus of Control														Total_X1
	X124	X125	X126	X127	X128	X129	X130	X131	X132	X133	X134	X135	X136	X137	
R208	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	66
R209	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
R210	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56

3. Variabel Dukungan Sosial

Kode	Dukungan Sosial										Total_X2
	X238	X239	X240	X241	X242	X243	X244	X245	X246	X247	
R1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38
R2	4	4	5	4	5	4	4	3	3	3	39
R3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	39
R5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	41
R6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R7	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	44
R8	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	43
R9	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	44
R10	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	41
R11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R12	5	4	5	4	4	4	3	4	3	4	40
R13	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	42
R14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R15	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	37

Kode	Dukungan Sosial										Total_X2
	X238	X239	X240	X241	X242	X243	X244	X245	X246	X247	
R16	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	40
R17	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	46
R18	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
R19	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	43
R20	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	44
R21	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	46
R22	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	46
R23	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43
R24	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	44
R25	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
R26	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
R27	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
R28	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
R29	4	4	4	3	4	3	5	5	4	3	39
R30	5	5	5	4	3	4	3	3	3	4	39
R31	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
R32	4	5	3	3	4	4	3	3	3	3	35
R33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R34	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36
R35	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	46
R36	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
R37	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
R38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R39	4	3	5	4	4	4	4	5	3	5	41
R40	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	44

Kode	Dukungan Sosial										Total_X2
	X238	X239	X240	X241	X242	X243	X244	X245	X246	X247	
R91	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36
R92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R93	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R94	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	45
R95	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
R96	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
R97	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
R98	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	45
R99	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	42
R100	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	44
R101	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R102	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R103	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
R104	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R105	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	45
R106	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	43
R107	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R108	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
R109	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	44
R110	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
R111	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	46
R112	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
R113	4	3	4	5	5	4	3	3	3	3	37
R114	4	4	3	4	4	3	4	5	4	3	38
R115	4	5	3	3	3	4	3	3	3	3	34

Kode	Dukungan Sosial										Total_X2
	X238	X239	X240	X241	X242	X243	X244	X245	X246	X247	
R116	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
R117	3	3	3	4	4	4	3	5	3	5	37
R118	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	46
R119	5	4	4	3	4	4	5	3	3	3	38
R120	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	41
R121	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
R122	4	5	5	3	3	3	5	5	5	5	43
R123	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R124	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R125	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	33
R126	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
R127	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	46
R128	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42
R129	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	47
R130	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36
R131	3	4	5	3	4	4	4	3	3	3	36
R132	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
R133	4	4	4	4	3	4	4	5	3	5	40
R134	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47
R135	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	40
R136	4	4	3	4	3	5	3	3	5	3	37
R137	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
R138	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
R139	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	45
R140	5	4	3	3	4	4	5	5	5	4	42

4. Variabel Efikasi Diri

Kode	Efikasi Diri																Total_X3	
	X348	X349	X350	X351	X352	X353	X354	X355	X356	X357	X358	X359	X360	X361	X362	X363		X364
R1	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	70
R2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	71
R3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	76
R4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	70
R5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	81
R6	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
R7	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	77
R8	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	72
R9	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	76
R10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
R11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
R12	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	77
R13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
R14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	68
R15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
R16	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
R17	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	79
R18	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
R19	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	71
R20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
R21	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	71
R22	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	76
R23	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	75

Kode	Efikasi Diri																Total_X3	
	X348	X349	X350	X351	X352	X353	X354	X355	X356	X357	X358	X359	X360	X361	X362	X363		X364
R24	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	72
R25	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	82
R26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
R27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
R28	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	80
R29	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	67
R30	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	72
R31	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
R32	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	76
R33	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	77
R34	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	70
R35	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	77
R36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
R37	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	70
R38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	83
R39	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	71
R40	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	77
R41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
R42	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	71
R43	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	76
R44	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
R45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
R46	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	78
R47	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	74

Kode	Efikasi Diri																	Total_X3
	X348	X349	X350	X351	X352	X353	X354	X355	X356	X357	X358	X359	X360	X361	X362	X363	X364	
R48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
R49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
R50	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	84
R51	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	83
R52	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	84
R53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	70
R54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
R55	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	78
R56	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	73
R57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	69
R58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
R59	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	72
R60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
R61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
R62	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	77
R63	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	60
R64	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	61
R65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
R66	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
R67	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	74
R68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
R69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
R70	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	74
R71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	69

Kode	Efikasi Diri																Total_X3	
	X348	X349	X350	X351	X352	X353	X354	X355	X356	X357	X358	X359	X360	X361	X362	X363		X364
R96	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	83
R97	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
R98	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	83
R99	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	81
R100	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	73
R101	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	79
R102	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	72
R103	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	79
R104	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	82
R105	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	3	5	72
R106	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	81
R107	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	70
R108	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	69
R109	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	72
R110	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	76
R111	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
R112	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	76
R113	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	70
R114	4	4	4	4	5	3	3	5	4	5	5	5	3	4	3	4	4	69
R115	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	76
R116	4	3	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	69
R117	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	64
R118	5	3	4	4	5	5	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	72
R119	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	72

Kode	Efikasi Diri																Total_X3	
	X348	X349	X350	X351	X352	X353	X354	X355	X356	X357	X358	X359	X360	X361	X362	X363		X364
R168	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	71
R169	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
R170	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	80
R171	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
R172	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	73
R173	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	69
R174	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
R175	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	72
R176	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	71
R177	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
R178	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	68
R179	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	71
R180	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	71
R181	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	76
R182	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	73
R183	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	78
R184	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
R185	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	69
R186	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
R187	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
R188	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	73
R189	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	69
R190	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
R191	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	75

Kode	Efikasi Diri																Total_X3	
	X348	X349	X350	X351	X352	X353	X354	X355	X356	X357	X358	X359	X360	X361	X362	X363		X364
R192	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	74
R193	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	78
R194	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	80
R195	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	70
R196	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	80
R197	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
R198	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	4	79
R199	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	81
R200	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
R201	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	71
R202	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	76
R203	5	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	74
R204	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	72
R205	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	74
R206	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
R207	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	74
R208	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	79
R209	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	69
R210	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	69

Kode	Keterlibatan Organisasi									Total_X4
	X465	X466	X467	X468	X469	X470	X471	X472	X473	
R49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
R50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R51	4	4	5	4	4	4	5	5	5	40
R52	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
R53	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
R54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
R55	4	4	5	5	4	4	5	5	5	41
R56	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
R57	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
R58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R59	5	4	4	4	4	5	4	4	4	38
R60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
R62	4	5	4	4	5	5	5	5	5	42
R63	3	5	3	4	4	4	4	4	4	35
R64	4	3	4	3	4	5	5	3	4	35
R65	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
R66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
R67	3	3	3	4	4	3	4	4	4	32
R68	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
R69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R70	4	4	4	4	5	5	4	4	4	38
R71	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
R72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
R73	4	4	5	5	5	3	5	5	5	41

Kode	Keterlibatan Organisasi									Total_X4
	X465	X466	X467	X468	X469	X470	X471	X472	X473	
R124	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
R125	4	4	4	5	5	4	5	5	5	41
R126	4	4	4	5	4	4	5	4	4	38
R127	4	4	5	4	4	4	5	4	4	38
R128	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
R129	4	4	4	5	4	5	4	4	4	38
R130	4	4	4	3	4	3	4	4	4	34
R131	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
R132	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
R133	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
R134	4	5	5	5	5	4	5	5	5	43
R135	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
R136	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
R137	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
R138	4	5	5	5	5	5	4	4	4	41
R139	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
R140	4	4	5	4	5	4	4	4	4	38
R141	4	4	5	4	5	4	4	4	4	38
R142	4	4	5	4	4	5	4	4	4	38
R143	4	5	5	4	5	5	4	4	4	40
R144	4	4	4	4	5	4	4	4	5	38
R145	4	5	5	5	5	4	5	4	5	42
R146	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R147	3	4	4	4	4	4	5	5	4	37
R148	4	4	5	4	5	4	4	4	4	38

Kode	Keterlibatan Organisasi									Total_X4
	X465	X466	X467	X468	X469	X470	X471	X472	X473	
R174	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
R175	3	4	5	4	4	3	4	4	3	34
R176	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
R177	3	4	4	3	4	5	3	4	3	33
R178	5	4	4	5	3	5	4	4	4	38
R179	5	4	4	4	5	4	5	5	5	41
R180	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
R181	4	4	4	4	5	4	3	4	4	36
R182	3	4	5	4	4	4	4	4	5	37
R183	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
R184	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R185	4	4	4	4	5	5	5	5	4	40
R186	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
R187	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
R188	4	4	4	4	4	5	4	5	4	38
R189	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
R190	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
R191	5	5	5	5	5	4	5	5	4	43
R192	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
R193	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
R194	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
R195	4	4	5	4	5	4	5	5	5	41
R196	5	4	5	4	4	4	5	5	5	41
R197	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
R198	4	4	4	5	3	5	3	4	3	35

Kode	Regulasi Diri															Total_M	
	M74	M75	M76	M77	M78	M79	M80	M81	M82	M83	M84	M85	M86	M87	M88		M89
R33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
R34	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	65
R35	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
R36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
R37	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
R38	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	76
R39	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	65
R40	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	68
R41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
R42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
R43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	69
R44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	63
R45	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	67
R46	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	69
R47	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	69
R48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
R49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	68
R50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
R51	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	77
R52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
R53	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
R54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
R55	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	71
R56	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	65
R57	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	69

Kode	Regulasi Diri																Total_M
	M74	M75	M76	M77	M78	M79	M80	M81	M82	M83	M84	M85	M86	M87	M88	M89	
R58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
R59	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	62
R60	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
R61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
R62	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	71
R63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	3	5	3	62
R64	4	4	3	5	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	64
R65	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	65
R66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
R67	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	65
R68	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	78
R69	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
R70	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	66
R71	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	64
R72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
R73	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	69
R74	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	77
R75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	66
R76	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	76
R77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
R78	5	3	5	3	4	3	5	4	3	4	5	3	4	4	3	5	63
R79	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	71
R80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
R81	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
R82	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	79

Kode	Regulasi Diri															Total_M	
	M74	M75	M76	M77	M78	M79	M80	M81	M82	M83	M84	M85	M86	M87	M88		M89
R108	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	68
R109	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	69
R110	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	69
R111	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
R112	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	77
R113	3	4	4	5	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	5	5	68
R114	4	4	5	3	4	4	4	5	3	4	4	3	4	5	4	4	64
R115	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	71
R116	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	63
R117	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	59
R118	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
R119	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	71
R120	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	65
R121	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	67
R122	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	78
R123	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
R124	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
R125	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
R126	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
R127	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	66
R128	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
R129	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	68
R130	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	65
R131	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
R132	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	79

Kode	Regulasi Diri															Total_M	
	M74	M75	M76	M77	M78	M79	M80	M81	M82	M83	M84	M85	M86	M87	M88		M89
R133	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	59
R134	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
R135	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	66
R136	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	64
R137	3	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	67
R138	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
R139	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
R140	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	68
R141	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	67
R142	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	78
R143	5	4	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	5	71
R144	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	71
R145	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	67
R146	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
R147	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	76
R148	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	72
R149	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
R150	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	73
R151	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
R152	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	61
R153	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	71
R154	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	72
R155	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
R156	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
R157	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	55

Kode	Regulasi Diri															Total_M	
	M74	M75	M76	M77	M78	M79	M80	M81	M82	M83	M84	M85	M86	M87	M88		M89
R158	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
R159	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
R160	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	75
R161	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	73
R162	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	74
R163	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	67
R164	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	67
R165	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	68
R166	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
R167	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
R168	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	67
R169	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
R170	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	77
R171	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	64
R172	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	66
R173	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	67
R174	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
R175	4	4	5	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4	4	3	5	63
R176	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	66
R177	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	65
R178	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	63
R179	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	67
R180	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	67
R181	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	78
R182	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	73

Kode	Regulasi Diri															Total_M	
	M74	M75	M76	M77	M78	M79	M80	M81	M82	M83	M84	M85	M86	M87	M88		M89
R183	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
R184	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
R185	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	72
R186	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	66
R187	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
R188	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	68
R189	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
R190	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	65
R191	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	69
R192	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
R193	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	71
R194	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	72
R195	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
R196	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	76
R197	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	77
R198	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	70
R199	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	78
R200	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
R201	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
R202	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	75
R203	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	70
R204	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	66
R205	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	70
R206	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
R207	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	71

Lampiran 10. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Adaptabilitas Karier

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
AK	210	68	115	98,57	7,915
Valid N (listwise)	210				

2. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel *Internal Locus of Control*

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ILC	210	34	70	59,68	5,598
Valid N (listwise)	210				

3. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Dukungan Sosial

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
DS	210	30	50	42,34	4,378
Valid N (listwise)	210				

4. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Efikasi Diri

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ED	210	60	85	74,07	6,139
Valid N (listwise)	210				

5. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Keterlibatan Organisasi

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KO	210	27	45	38,54	3,511
Valid N (listwise)	210				

6. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Regulasi Diri

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
RD	210	55	80	69,56	6,029
Valid N (listwise)	210				

Lampiran 11. Output SPSS Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		210
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,51346323
Most Extreme Differences	Absolute	,046
	Positive	,018
	Negative	-,046
Test Statistic		,046
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

2. Uji Linieritas

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,821 ^a	,675	,667	4,568	1,842

a. Predictors: (Constant), RD, KO, DS, ILC, ED

b. Dependent Variable: AK

3. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17,727	4,242		4,179	,000		
	Total_X1	,626	,095	,443	6,580	,000	,352	2,840
	Total_X2	,161	,095	,089	1,699	,091	,581	1,721
	Total_X3	,217	,096	,168	2,248	,026	,285	3,512
	Total_X4	,126	,115	,056	1,095	,275	,611	1,637
	Total_M	,226	,099	,172	2,280	,024	,279	3,589

a. Dependent Variable: Total_Y

4. Uji Heteroskidastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,757	2,596		1,062	,289
	Total_X1	-,120	,058	-,239	-2,064	,040
	Total_X2	,028	,058	,043	,476	,635
	Total_X3	,023	,059	,051	,394	,694
	Total_X4	-,059	,070	-,074	-,843	,400
	Total_M	,106	,061	,226	1,737	,084

a. Dependent Variable: Abs_RES

Lampiran 12. Hasil Output SPSS Uji *Moderated Regression Analysis* (MRA)

1. Hasil Uji *Moderated Regression Analysis* (MRA) Variabel *Internal Locus of Control*

Persamaan 1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,782 ^a	,612	,610	4,945

a. Predictors: (Constant), ILC

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8007,495	1	8007,495	327,475	,000 ^b
	Residual	5086,071	208	24,452		
	Total	13093,567	209			

a. Dependent Variable: AK

b. Predictors: (Constant), ILC

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32,577	3,663		8,895	,000
	ILC	1,106	,061	,782	18,096	,000

a. Dependent Variable: AK

Persamaan 2**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,810 ^a	,657	,653	4,660

a. Predictors: (Constant), RD, ILC

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8599,156	2	4299,578	198,027	,000 ^b
	Residual	4494,410	207	21,712		
	Total	13093,567	209			

a. Dependent Variable: AK

b. Predictors: (Constant), RD, ILC

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,546	3,861		6,099	,000
	ILC	,767	,087	,542	8,836	,000
	RD	,421	,081	,320	5,220	,000

a. Dependent Variable: AK

Persamaan 3**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,811 ^a	,658	,653	4,660

a. Predictors: (Constant), ILCxRD, ILC, RD

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8619,481	3	2873,160	132,289	,000 ^b
	Residual	4474,086	206	21,719		
	Total	13093,567	209			

a. Dependent Variable: AK

b. Predictors: (Constant), ILCxRD, ILC, RD

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7,878	32,712		-,241	,810
	ILC	1,272	,529	,899	2,404	,017
	RD	,892	,494	,680	1,806	,072
	ILCxRD	-,008	,008	-,671	-,967	,334

a. Dependent Variable: AK

2. Hasil Uji *Moderated Regression Analysis* (MRA) Variabel Dukungan Sosial

Persamaan 1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,575 ^a	,331	,328	6,489

a. Predictors: (Constant), DS

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4335,072	1	4335,072	102,951	,000 ^b
	Residual	8758,494	208	42,108		
	Total	13093,567	209			

a. Dependent Variable: AK

b. Predictors: (Constant), DS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	54,518	4,364		12,492	,000
	DS	1,040	,103	,575	10,146	,000

a. Dependent Variable: AK

Persamaan 2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,747 ^a	,558	,554	5,287

a. Predictors: (Constant), RD, DS

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7308,304	2	3654,152	130,748	,000 ^b
	Residual	5785,263	207	27,948		
	Total	13093,567	209			

a. Dependent Variable: AK

b. Predictors: (Constant), RD, DS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,451	4,419		6,212	,000
	DS	,397	,104	,219	3,803	,000
	RD	,781	,076	,595	10,314	,000

a. Dependent Variable: AK

Persamaan 3**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,750 ^a	,562	,556	5,275

a. Predictors: (Constant), DSxRD, RD, DS

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7361,795	3	2453,932	88,194	,000 ^b
	Residual	5731,772	206	27,824		
	Total	13093,567	209			

a. Dependent Variable: AK

b. Predictors: (Constant), DSxRD, RD, DS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-29,538	41,338		-,715	,476
	DS	1,712	,954	,947	1,794	,074
	RD	1,612	,604	1,228	2,668	,008
	DSxRD	-,019	,014	-1,219	-1,387	,167

a. Dependent Variable: AK

3. Hasil Uji *Moderated Regression Analysis* (MRA) Variabel Efikasi Diri

Persamaan 1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,725 ^a	,525	,523	5,467

a. Predictors: (Constant), ED

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6877,057	1	6877,057	230,101	,000 ^b
	Residual	6216,510	208	29,887		
	Total	13093,567	209			

a. Dependent Variable: AK

b. Predictors: (Constant), ED

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29,360	4,578		6,413	,000
	ED	,934	,062	,725	15,169	,000

a. Dependent Variable: AK

Persamaan 2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,762 ^a	,581	,577	5,149

a. Predictors: (Constant), RD, ED

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7606,452	2	3803,226	143,476	,000 ^b
	Residual	5487,115	207	26,508		
	Total	13093,567	209			

a. Dependent Variable: AK

b. Predictors: (Constant), RD, ED

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,781	4,441		5,355	,000
	ED	,511	,099	,397	5,147	,000
	RD	,531	,101	,404	5,246	,000

a. Dependent Variable: AK

Persamaan 3

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,774 ^a	,599	,593	5,048

a. Predictors: (Constant), EDxRD, ED, RD

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7844,856	3	2614,952	102,631	,000 ^b
	Residual	5248,711	206	25,479		
	Total	13093,567	209			

a. Dependent Variable: AK

b. Predictors: (Constant), EDxRD, ED, RD

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-145,046	55,364		-2,620	,009
	ED	2,733	,733	2,120	3,730	,000
	RD	2,979	,807	2,269	3,694	,000
	EDxRD	-,032	,010	-3,418	-3,059	,003

a. Dependent Variable: AK

4. Hasil Uji *Moderated Regression Analysis* (MRA) Variabel Keterlibatan Organisasi

Persamaan 1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,542 ^a	,293	,290	6,669

a. Predictors: (Constant), KO

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3842,932	1	3842,932	86,408	,000 ^b
	Residual	9250,634	208	44,474		
	Total	13093,567	209			

a. Dependent Variable: AK

b. Predictors: (Constant), KO

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	51,491	5,085		10,126	,000
	KO	1,221	,131	,542	9,296	,000

a. Dependent Variable: AK

Persamaan 2**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,741 ^a	,548	,544	5,345

a. Predictors: (Constant), RD, KO

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7179,861	2	3589,930	125,660	,000 ^b
	Residual	5913,706	207	28,569		
	Total	13093,567	209			

a. Dependent Variable: AK

b. Predictors: (Constant), RD, KO

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,250	4,697		5,588	,000
	KO	,403	,130	,179	3,107	,002
	RD	,816	,076	,622	10,808	,000

a. Dependent Variable: AK

Persamaan 3

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,755 ^a	,570	,564	5,228

a. Predictors: (Constant), KOxRD, RD, KO

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7462,485	3	2487,495	90,999	,000 ^b
	Residual	5631,082	206	27,335		
	Total	13093,567	209			

a. Dependent Variable: AK

b. Predictors: (Constant), KOxRD, RD, KO

Lampiran 13. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi Simultan (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,827 ^a	,683	,669	4,552	1,834

a. Predictors: (Constant), ABSKO_ZRD, Zscore(ILC), ABSED_ZRD, ABSDS_ZRD, ABSILC_ZRD, Zscore(DS), Zscore(KO), Zscore(RD), Zscore(ED)

b. Dependent Variable: AK

Lampiran 14. Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
 UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
FAKULTAS EKONOMI
 Gedung L1, Kampus Sekaran Gunungpati Semarang - 50229
 Telepon +6224-8508015, Faksimile +6224-8508015
 Laman: <http://fe.unnes.ac.id>, surel: fe@mail.unnes.ac.id

Nomor : B/5064/UN37.1.7/LT/2020 08 Mei 2020
 Hal : Izin Penelitian

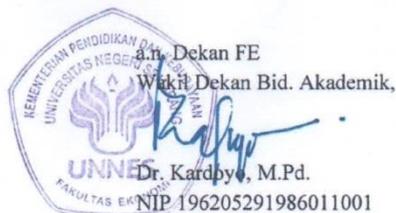
Yth. Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi (Pendidikan Akuntansi), S1
 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa di bawah ini:

Nama : Ridah Yulianti
 NIM : 7101416025
 Program Studi : Pendidikan Ekonomi (Pendidikan Akuntansi), S1
 Semester : Genap
 Tahun akademik : 2019/2020
 Judul : Pengaruh Internal Locus of Control, Dukungan Sosial, Efikasi Diri, dan Keterlibatan Organisasi terhadap Adaptabilitas Karier dengan Regulasi Diri sebagai Variabel Moderasi (studi kasus pada lulusan Pendidikan Akuntansi Tahun 2017 s.d 2019)

Kami mohon yang bersangkutan diberikan izin untuk melaksanakan penelitian skripsi di perusahaan atau instansi yang Saudara pimpin, dengan alokasi waktu 3 April 2020 s.d selesai.

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami mengucapkan terima kasih.



Tembusan:
 Dekan FE;
 Universitas Negeri Semarang