

**PENGARUH KECERDASAN ADVERSITAS TERHADAP  
ADAPTABILITAS KARIER PADA *FRESH GRADUATE*  
UNIVERSITAS MULAWARMAN**

**SKRIPSI**

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan  
Mencapai Gelar Sarjana Strata I  
Program Studi Psikologi**



**Disusun Oleh:**

**AINUN KARDIANI  
NIM. 1802105080**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK  
UNIVERSITAS MULAWARMAN  
SAMARINDA  
2022**

**PENGARUH KECERDASAN ADVERSITAS TERHADAP  
ADAPTABILITAS KARIER PADA *FRESH GRADUATE*  
UNIVERSITAS MULAWARMAN**

**SKRIPSI**

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan  
Mencapai Gelar Sarjana Strata I  
Program Studi Psikologi**



**Disusun Oleh:**

**AINUN KARDIANI  
NIM. 1802105080**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK  
UNIVERSITAS MULAWARMAN  
SAMARINDA  
2022**

## HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

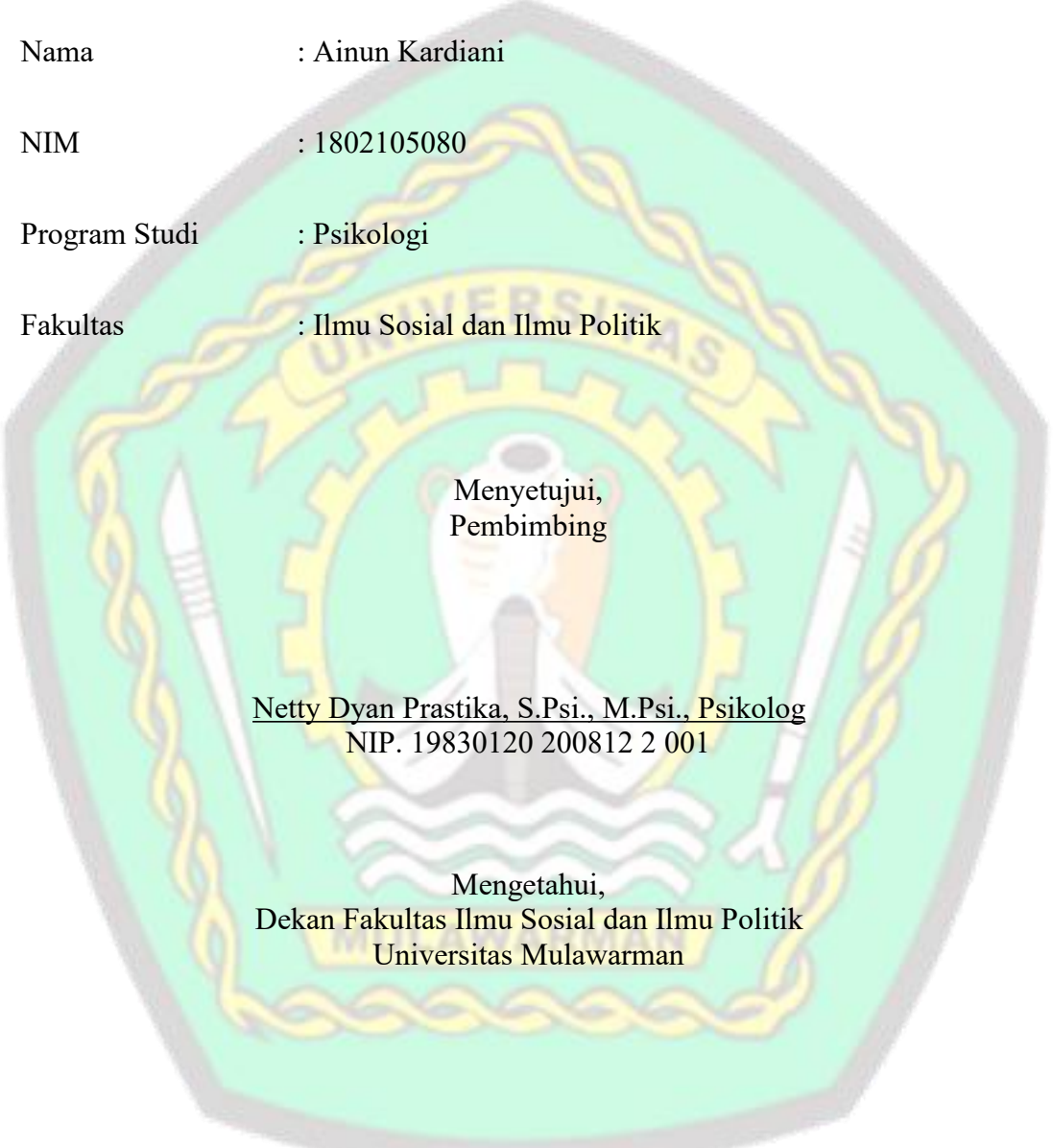
Judul Skripsi : Pengaruh Kecerdasan Adversitas terhadap Adaptabilitas  
Karier pada *Fresh Graduate* Universitas Mulawarman

Nama : Ainun Kardiani

NIM : 1802105080

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Menyetujui,  
Pembimbing

Netty Dyan Prastika, S.Psi., M.Psi., Psikolog  
NIP. 19830120 200812 2 001

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Mulawarman

Dr. H. Muhammad Noor, M.Si  
NIP.19600817 198601 1 001

**Lulus Tanggal: 3 Agustus 2022**

## HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ainun Kardiani  
NIM : 1802105080  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Ilmu Sosial Ilmu Politik

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sejujurnya, bahwa skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Kecerdasan Adversitas terhadap Adaptabilitas Karier *Fresh Graduate* Universitas Mulawarman”** adalah asli hasil penelitian saya sendiri dan bukan merupakan plagiasi hasil karya orang lain.

Samarinda, 17 Mei 2022

Penulis,

**Materai  
10000**

Ainun Kardiani  
NIM.1802105080

## HALAMAN PERSEMBAHAN

***“Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang”***

*Atas ijin Allah SWT. Skripsi ini saya persembahkan untuk mereka yang telah hadir dan kebersamai dalam perjalanan hidup penulis, baik dalam keadaan suka maupun duka.*

***Pertama***, skripsi ini dipersembahkan untuk diri penulis sendiri sebagai bentuk apresiasi atas apa yang telah dicapai dan diusahakan sampai saat ini. Hal ini menjadi kebanggaan diri bagi penulis untuk selalu bertumbuh, belajar, menghadapi kelelahan, melewati setiap kesulitan, dan menerima berbagai proses serta perjuangan penulis untuk sampai pada tahap penyelesaian skripsi ini.

***Kedua***, skripsi ini dipersembahkan kepada ayah, ibu, dan keluarga inti penulis yang selalu memberikan doa dan dukungan sehingga penulis dapat berada di titik ini sehingga penulis mampu menyelesaikan perkuliahan dengan baik.

***Ketiga***, skripsi ini dipersembahkan setiap insan yang hadir di dalam kehidupan penulis. Setiap sahabat baik, teman-teman terdekat, rekan organisasi dan semua orang yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang senantiasa membantu, mendukung, memberikan pembelajaran serta pengalaman. Semoga Allah SWT selalu melindungi kita dalam lindungan-Nya, juga cinta dan kasih sayang-Nya.

## HALAMAN MOTTO

*“Allah never burden a soul beyond that it can bear.”*

***(QS Al-Baqarah Ayat 286)***

*“Hatiku tenang karena mengetahui apa yang melewatkanmu, tidak akan pernah menjadi takdirmu, dan apa yang ditakdirkan untukmu tidak akan pernah melewatkanmu”*

***(Umar bin Khattab)***

*“I don't think waiting for time to pass is the right answer, because life is not mathematics. It would be great if everything in life had the right answers like math problems, but life doesn't have exact answers and even if they become calluses, what matter is how you accept and how you spend your time through it.”*

***(Taeyeon SNSD)***

*“You are what you do, not the way you only think or you say you will do. It's okay, everything need process, you will heal and learn, believing in Allah's timing.”*

***(Ainun Kardiani)***

**PENGARUH KECERDASAN ADVERSITAS TERHADAP  
ADAPTABILITAS KARIER PADA *FRESH GRADUATE*  
UNIVERSITAS MULAWARMAN**

**AINUN KARDIANI  
NIM. 1802105080**

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman

**ABSTRAK**

*Fresh graduate* merupakan individu yang umumnya akan bekerja setelah mereka menyelesaikan pendidikan agar dapat menggapai karier yang diinginkan. Namun, di era revolusi industri kini persaingan kerja semakin sengit dan tantangan pekerjaan menjadi beragam. Untuk itu *fresh graduate* perlu memiliki kemampuan adaptabilitas karier yang baik untuk dapat bersaing. Salah satu cara untuk dapat meningkatkan kemampuan adaptabilitas karier adalah memiliki kecekatan dalam mengatasi setiap kesulitan dan rintangan yang disebut sebagai kecerdasan adversitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan adversitas terhadap adaptabilitas karier pada *fresh graduate* Universitas Mulawarman. Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sampel pada penelitian ini adalah 120 orang *fresh graduate* yang telah menempuh studi S1 di Universitas Mulawarman dan dipilih dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah skala kecerdasan adversitas yang mengacu pada teori Stoltz dan adaptabilitas karier oleh Savickas dan Porfeli. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kecerdasan adversitas terhadap adaptabilitas karier dengan kontribusi pengaruh ( $R^2$ ) = 0.150. Hal ini kemudian menjelaskan bahwa kecerdasan adversitas dapat berkontribusi memberikan pengaruh sebesar 15 persen terhadap peningkatan kemampuan adaptabilitas karier *fresh graduate* Universitas Mulawarman.

**Kata kunci: adaptabilitas karier, kecerdasan adversitas**

**THE EFFECT OF ADVERSITY QUOTIENT ON CAREER ADAPTABILITY  
ON MULAWARMAN UNIVERSITY FRESH GRADUATE**

**AINUN KARDIANI**

**NIM. 1802105080**

*Department of Psychology, Faculty of Social and Political Sciences,  
Mulawarman University*

**ABSTRACT**

*Fresh graduates are individuals who generally will work after they finish their education in order to reach the desired career. However, in the era of the industrial revolution, job competition is getting fiercer and job challenges are becoming more diverse. For this reason, fresh graduates need to have good career adaptability skills to compete. One way to improve career adaptability is to have the dexterity to overcome any difficulties and obstacles which is known as adversity quotient. This study aims to determine the effect of adversity quotient on career adaptability in fresh graduates from Mulawarman University. The approach used in this research is a quantitative method. The sample in this research was 120 fresh graduates who had taken bachelor degrees studies at Mulawarman University and was selected using simple random sampling technique. The data collection method used is the adversity quotient scale which refers to Stoltz's theory and career adaptability by Savickas and Porfeli. The analysis technique used in this research is simple regression. The results of this study indicate that there is an effect between adversity quotient on career adaptability with the contribution of influence ( $R^2$ ) = 0.150. This then explains that adversity quotient can contribute to an effect of 15 percent on increasing the career adaptability of Mulawarman University fresh graduates.*

**Keywords: career adaptability, adversity quotient**



## RIWAYAT HIDUP



**Ainun Kardiani** yang biasa dipanggil Ainun adalah penulis skripsi ini. Penulis merupakan anak pertama dari pasangan Karseno dan Susilawati yang lahir di Kota Balikpapan, pada tanggal 17 Mei 1999. Penulis menempuh pendidikan dimulai dari TK Fillia (lulus pada tahun 2005), SD Negeri 012 Balikpapan Selatan (lulus pada tahun 2011), SMP Negeri 5 Balikpapan (lulus pada tahun 2014), SMK Negeri 1 Balikpapan (lulus pada tahun 2017), kemudian pada tahun 2018 melanjutkan pendidikan ke Perguruan Tinggi di Universitas Mulawarman pada Program Studi Psikologi.

Selama menjalani perkuliahan, penulis aktif terlibat berbagai kegiatan kemahasiswaan seperti HIMAPSI (Himpunan Mahasiswa Psikologi) sebagai anggota dan Psikologi Peduli sebagai Sekretaris Bidang pada periode 2020-2021. Penulis juga aktif mengikuti kegiatan *volunteer mental health* di platform media sosial, menjadi salah satu konselor pada program PGC (*Peer Group Counsellor*) yang diadakan oleh Prodi Psikologi Universitas Mulawarman serta terlibat dalam asisten pembimbingan mata kuliah kuantitatif pada tahun 2020. Selain itu selama berkuliah penulis pernah menjadi bagian dari tim finalis juara 5 besar pada perlombaan KTI UKMF LIMLARTS yang diadakan oleh Universitas Negeri Yogyakarta. Penulis bersama Maulidya Shalzabila Indah dan Anti Suryani pernah menerbitkan jurnal internasional berjudul “*Self-Openness and Marriage Adjustment to the Quality of Marriage*” pada tahun 2021.

## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillah* *rabbi* *a'lamiiin*. Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT untuk segala limpahan karunia, kemudahan, pertolongan, kesempatan, hidayah dan rahmat-Nya yang sangat besar. Shalawat serta salam penulis haturkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian skripsi yang berjudul “**Pengaruh Kecerdasan Adversitas Terhadap Adaptabilitas Karier**”. Penulis menyadari bahwa karya ilmiah ini masih sangat jauh dari kata sempurna, namun penulis telah berusaha dengan maksimal untuk dapat menyelesaikannya.

Dalam menyelesaikan karya ilmiah ini, penulis mendapatkan banyak pembelajaran, dukungan dan motivasi dari orang sekitar, serta bantuan berupa bimbingan yang sangat berharga dari berbagai pihak terutama dosen pembimbing dimulai dari pelaksanaan, penyusunan, hingga menyelesaikan karya ilmiah ini. Besar harapan penulis agar karya ilmiah ini nantinya dapat bermanfaat, khususnya bagi penulis dan bagi pihak lain yang membutuhkan pada umumnya. Pada kesempatan ini, penulis dengan kerendahan hati ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Masjaya, M.Si, selaku Rektor Universitas Mulawarman Samarinda.
2. Dr. Muhammad Noor, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman.

3. Lisda Sofia, S.Psi., M.Psi., Psikolog, selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Universitas Mulawarman.
4. Netty Dyan Prastika, S.Psi., M.Psi., Psikolog, selaku Dosen Pembimbing yang sejak awal bimbingan dengan penuh kesungguhan dan kesediaan telah membantu penulis untuk berproses menyelesaikan penelitian skripsi ini sampai akhir.
5. Dr. Diah Rahayu, S.Psi., M.Si., selaku Dosen Penguji I yang banyak memberikan saran, masukan yang membangun dan bimbingan ilmu kepada penulis sehingga dapat membantu penulis untuk lebih menyempurnakan penulisan skripsi ini.
6. Dian Dwi Nur Rahmah, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku Dosen Penguji II yang juga banyak memberikan masukan dan saran kepada penulis sehingga penulis dapat memperbaiki dan memperkaya serta mengemas penulisan skripsi ini dengan baik.
7. Orangtua tersayang dan segenap saudara/i serta keluarga yang selalu mendoakan yang terbaik, memberikan tempat perlindungan yang aman juga nyaman dan kasih sayang yang tidak terhingga kepada penulis
8. Sahabat terbaik penulis yang selalu memberikan dukungan emosional dan saran, sebagai teman bertumbuh dan belajar bersama, mendengarkan keluh kesah dengan tulus serta membantu penulis selama prosesnya.
9. Teman-teman penulis: Jihan, Stefany, mbak Sundari, Arin, Chintya, Novi, Anti, Linda, Ica, Tika dan masih banyak yang belum bisa disebutkan yang telah memberikan dukungan dan bantuan serta selalu menghibur penulis.

10. Semua orang yang pernah hadir dalam hidup penulis, yang pernah memberikan waktu, dukungan dan pelajaran yang berharga bagi penulis.

11. Diri saya sendiri, selaku penulis, karena telah berusaha menyelesaikan skripsi ini sampai akhir dengan baik, meskipun mengalami banyak rintangan dan kesulitan.

Demikian kata pengantar yang dapat penulis sampaikan, semoga Allah SWT membalas segala kebaikan yang telah semua pihak diatas lakukan kepada penulis. Dan semoga karya ilmiah in dapat bermanfaat bagi untuk semua pihak yang membutuhkan. Akhir kata, penulis memohon maaf apabila dalam karya ilmiah ini terdapat kesalahan.

Samarinda, 25 Maret 2022

Penulis  
Ainun Kardiani

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN HASIL PENELITIAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
ABSTRAK.....	vi
<i>ABSTRACT</i> .....	vii
RIWAYAT HIDUP.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi

### BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	13
C. Tujuan Penelitian.....	13
D. Manfaat Penelitian.....	13

### BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Adaptabilitas Karier.....	15
1. Definisi Adaptabilitas Karier.....	15
2. Aspek-aspek Adaptabilitas Karier.....	16
3. Faktor yang Memengaruhi Adaptabilitas Karier.....	18
B. Kecerdasan Adversitas.....	21
1. Definisi Kecerdasan Adversitas.....	21
2. Aspek-aspek Kecerdasan Adversitas.....	22
3. Faktor yang Memengaruhi Kecerdasan Adversitas.....	24
C. Kerangka Pemikiran.....	26
D. Hipotesis.....	30

### BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	31
B. Identifikasi Variabel.....	32
C. Definisi Konseptual.....	32
1. Adaptabilitas Karier.....	32
2. Kecerdasan Adversitas.....	33
D. Definisi Operasional.....	33
1. Adaptabilitas Karier.....	33
2. Kecerdasan Adversitas.....	33
E. Populasi dan Sampel.....	34
1. Populasi.....	34
2. Sampel.....	35

F. Metode Pengumpulan Data.....	36
1. Skala Adaptabilitas Karier.....	38
2. Skala Kecerdasan Adversitas.....	39
G. Validitas dan Reliabilitas.....	40
1. Uji Validitas.....	40
2. Uji Reliabilitas.....	41
H. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas.....	42
1. Skala Adaptabilitas Karier.....	42
2. Skala Kecerdasan Adversitas.....	43
I. Teknik Analisa Data .....	45
1. Uji Normalitas .....	46
2. Uji Linieritas .....	46
3. Uji Heteroskedastisitas.....	46
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	47
B. Hasil Penelitian.....	47
1. Karakteristik Responden.....	47
2. Hasil Uji Deskriptif .....	49
3. Hasil Uji Asumsi: Normalitas .....	52
4. Hasil Uji Asumsi: Linearitas.....	54
5. Hasil Uji Asumsi: Heteroskedastisitas.....	55
6. Hasil Uji Hipotesis: Analisis Regresi Linear Sederhana .....	56
7. Hasil Uji Hipotesis: Multivariat dan Regresi Parsial .....	56
C. Pembahasan.....	60
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Simpulan.....	71
B. Saran.....	71
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>73</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>77</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Skala Pengukuran Likert.....	37
Tabel 2. <i>Blueprint</i> Skala Adaptabilitas Karier Sebelum Uji Coba.....	38
Tabel 3. <i>Blueprint</i> Skala Adaptabilitas Karier Setelah Uji Coba.....	38
Tabel 4. <i>Blueprint</i> Skala Kecerdasan Adversitas Sebelum Uji Coba.....	39
Tabel 5. <i>Blueprint</i> Skala Kecerdasan Adversitas Setelah Uji Coba.....	39
Tabel 6. Tingkat Keandalan <i>Cronbach's Alpha</i> .....	41
Tabel 7. Sebaran Aitem Skala Adaptabilitas Karier.....	42
Tabel 8. Rangkuman Analisis Butir Kesahihan Skala Adaptabilitas Karier.....	42
Tabel 9. Rangkuman Keandalan Variabel Adaptabilitas Karier.....	43
Tabel 10. Sebaran Aitem Skala Kecerdasan Adversitas.....	44
Tabel 11. Rangkuman Analisis Butir Kesahihan Skala Kecerdasan Adversitas....	44
Tabel 12. Rangkuman Keandalan Variabel Kecerdasan Adversitas.....	44
Tabel 13. Karakteristik Subjek Berdasarkan Usia.....	47
Tabel 14. Karakteristik Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Tabel 15. Karakteristik Subjek Berdasarkan Lama Lulus.....	48
Tabel 16. Karakteristik Subjek Berdasarkan Status Pekerjaan.....	48
Tabel 17. Mean Empirik dan Mean Hipotetik.....	50
Tabel 18. Kategorisasi Skor Skala Adaptabilitas Karier.....	51
Tabel 19. Kategorisasi Skor Skala Kecerdasan Adversitas.....	51
Tabel 20. Hasil Uji Normalitas.....	52
Tabel 21. Hasil Uji Linearitas.....	54
Tabel 22. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	55
Tabel 22. Hasil Uji Hipotesis Analisis Regresi Linear Sederhana.....	56
Tabel 23. Hasil Uji Multivariat.....	57
Tabel 24. Hasil Uji Analisis Regresi Parsial Kepedulian Karier.....	58
Tabel 25. Hasil Uji Analisis Regresi Parsial Pengendalian Karier.....	59
Tabel 26. Hasil Uji Analisis Regresi Parsial Keingintahuan Karier.....	59
Tabel 27. Hasil Uji Analisis Regresi Parsial Keyakinan Karier.....	60

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Konsep Kerangka Berpikir.....	30
Gambar 2. Q-Q Plot Adaptabilitas Karier.....	52
Gambar 3. Q-Q Plot Kecerdasan Adversitas.....	53



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kisi-kisi Skala <i>Tryout</i> dan Penelitian.....	78
Lampiran 2. Sebaran Data <i>Tryout</i> .....	90
Lampiran 3. Sebaran Data Penelitian.....	92
Lampiran 4. Validitas Uji <i>Tryout</i> .....	105
Lampiran 5. Validitas dan Realibilitas Penelitian .....	109
Lampiran 6. Karakteristik Responden .....	115
Lampiran 7. Uji Deskriptif .....	116
Lampiran 8. Uji Asumsi .....	117
Lampiran 9. Uji Hipotesis .....	118

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Perkembangan teknologi kian hari semakin berkembang pesat dan mengalami kemajuan, tidak terkecuali di negara Indonesia. Fenomena yang terjadi saat ini merupakan fenomena era revolusi industri 4.0 yang muncul karena era disrupsi teknologi. Era ini dapat ditandai dengan munculnya otomatisasi industri, yakni dengan peningkatan peran teknologi menggantikan pekerjaan manusia (Nurjamil & Indianti, 2021). Menurut artikel oleh McKinsey & Company (2019) hal tersebut dapat berdampak pada 23 juta lapangan pekerjaan di Indonesia yang terancam akan berkurang di tahun 2030.

Terkait perubahan-perubahan yang terjadi dan memunculkan tantangan industri, Irianto (2017) kemudian menyederhanakan bentuk tantangan industri yang ada di era revolusi 4.0 menjadi 4 bagian yaitu kesiapan industri, tenaga kerja terpercaya, kemudahan pengaturan dalam sosial budaya dan verifikasi penciptaan lapangan kerja serta peluang industri 4.0. Pelaksanaan pemetaan tantangan dan peluang industri 4.0 dilakukan agar dapat mencegah dampak pada masyarakat, diantaranya adalah permasalahan sosial-ekonomi terkait pengangguran.

Menurut data yang diungkap oleh BPS pada bulan Agustus 2020, jumlah angkatan kerja di Indonesia sebanyak 138,22 juta orang. Dari jumlah tersebut ada sebanyak 9,77 juta orang dapat dinyatakan masih berstatus pengangguran. Jumlah

pengangguran juga mengalami peningkatan sebanyak 2,67 juta orang daripada tahun sebelumnya (BPS, 2020). Kemudian berdasarkan data tersebut, salah satu kelompok tingkat pengangguran terbuka yang mengalami peningkatan jumlah namun rendah untuk diserap oleh pasar kerja berasal dari tamatan pendidikan tinggi yaitu universitas. Masalah pengangguran umumnya sering dikaitkan dengan tingkat pendidikan, semakin tinggi pendidikan maka peluang untuk mendapatkan pekerjaan yang layak menjadi lebih besar. Hal ini dapat diartikan bahwa jika kualitas sumber daya manusia semakin baik, maka penyerapan tenaga kerja juga akan semakin meningkat (Cahyani dalam Ikawati, 2019). Menurut data BPS, besar persentase TPT dari kalangan lulusan perguruan tinggi yang belum bekerja adalah sebesar 5,73% (BPS, 2020).

Lulusan universitas atau pendidikan tinggi setara lainnya dapat disebut sebagai mahasiswa *fresh graduate*. Mahasiswa *fresh graduate* adalah status yang dimiliki oleh para lulusan perguruan tinggi yang baru saja menyelesaikan jenjang pendidikannya di perguruan tinggi dan belum memiliki pengalaman dalam bekerja (Rachmady & Aprilia, 2018). Setelah lulus dari perguruan tinggi, seorang *fresh graduate* biasanya akan mencoba melamar pekerjaan ke sebuah perusahaan maupun instansi tertentu atau mencoba menjadi wirausahawan.

Menurut Koen, Klehe dan Van Vianen (2012) lulusan sarjana perguruan tinggi menghabiskan waktu cukup banyak untuk menemukan pekerjaan yang sesuai bagi mereka karena sering merasa karakteristik dirinya tidak sesuai dengan pekerjaan tersebut. BPS (2020) mengungkapkan jumlah pengangguran dari perguruan tinggi meningkat karena sebagian besar tenaga kerja perguruan tinggi

tidak diserap oleh pasar kerja. Selain itu, adanya perasaan tidak sesuai antara pendidikan sebelumnya dengan pekerjaan yang dijalani menyebabkan seseorang bekerja kurang efektif. Hal ini dapat disebabkan karena ketika berhadapan dengan lingkup pekerjaan yang kompleks, individu perlu untuk mempelajari dan menghadapi tuntutan pekerjaannya yang berubah-ubah agar individu tersebut dapat mempertahankan pilihan kariernya (Nabilah & Indianti, 2019). Apabila masalah ini terus terjadi maka akan memunculkan semakin banyak angka jumlah pengangguran dari kalangan lulusan perguruan tinggi.

Peningkatan jumlah pengangguran tersebut dapat terjadi di seluruh wilayah Indonesia, tidak terkecuali pada Provinsi Kalimantan Timur. Menurut data BPS (2020) saat ini Provinsi Kalimantan Timur berada pada urutan ke-9 dengan jumlah TPT tertinggi di Indonesia dan menjadi provinsi dengan TPT tertinggi di Pulau Kalimantan. Persentase TPT dari pendidikan tinggi di Provinsi Kalimantan Timur adalah 6,66% atau berkisar +/- 8.260 dari sebanyak 124 ribu penganggur (BPS, 2020). Hal ini kemudian dapat merujuk pada perkiraan jumlah pengangguran dari lulusan perguruan tinggi di Provinsi Kalimantan Timur.

Salah satu perguruan tinggi yang ada di Provinsi Kalimantan Timur adalah Universitas Mulawarman. Universitas Mulawarman menjadi pendidikan tinggi yang telah terakreditasi A di Kalimantan Timur (Data Akreditasi Universitas dan Program Studi BAN-PT, 2020). Universitas yang memiliki akreditasi yang baik biasanya memiliki relevansi pendidikan yang baik pula. Suatu lembaga pendidikan tinggi dapat dikatakan relevan keberadaanya jika alumninya dapat terserap oleh pasar kerja sesuai dengan bidang yang digeluti dan peringkat

stratanya (Muhson dkk., 2012). Selain itu, Muhson dkk. (2012) juga menuliskan bahwa relevansi suatu program pendidikan dapat dilihat melalui unsur tujuan, input, proses, keluaran/hasil/dampak dan keterkaitan serta kebermaknaannya antar satu unsur dengan yang lain sebagai satuan sistem. Dalam hal ini, alumni dan universitas dapat saling berkaitan untuk menggambarkan kualitas SDM dan hasil pembelajaran serta bagaimana kondisi alumni/lulusan ketika berhadapan dengan pasar kerja. Perkiraan gambaran data tersebut kemudian dapat dilihat melalui hasil *tracer study* universitas.

Data *tracer study* oleh UPT. Perkasa Universitas Mulawarman yang berkaitan dengan kondisi *fresh graduate* mengenai lulusan tahun 2020 menunjukkan bahwa ada sebesar 56% orang yang telah bekerja dan sebesar 13% berwirausaha, dengan jumlah total lulusan Universitas Mulawarman di tahun 2020 yaitu sebanyak 3.459 orang (Perkasa Unmul, 2020). Data tersebut juga mengungkap bahwa jangka waktu rata-rata *fresh graduate* untuk menerima pekerjaan pertama setelah lulus adalah selama 3 bulan. Dengan jumlah persentase tersebut kemudian dapat dilihat bahwa sebagian besar *fresh graduate* Universitas Mulawarman telah diserap oleh pasar kerja namun sebesar 44% lainnya belum dapat diserap pasar kerja, kemudian 13% diantara itu memilih berwirausaha, serta 31% lainnya belum dapat terprediksi atau dapat dikatakan menganggur.

Karier menjadi salah satu proses yang penting di kehidupan manusia, tidak terkecuali pada mahasiswa *fresh graduate*. Perkembangan zaman yang memunculkan era globalisasi dan teknologi baru pada lingkungan kerja juga membuat tantangan karier saat ini semakin beragam. Peningkatan persaingan

kerja yang terjadi kemudian menuntut individu agar dapat mengembangkan kemampuan beradaptasi dalam mengatasi tantangan dan transisi kerja yang berkelanjutan dalam perkembangan karier mereka (Hou, Leung, Li, Li & Xu, 2012).

Kemampuan berkarir individu yang dilakukan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan kondisi dan memprediksi kemajuan perkembangan karier dapat didefinisikan sebagai adaptabilitas karier (Bocciardi dkk., 2017). Diungkap oleh Savickas dan Porfeli (2012) bahwa individu yang memiliki kemampuan untuk mengatasi tugas, transisi keadaan kehidupan karier diyakini akan memiliki hasil yang baik dalam hal berkarier. Sementara itu, individu yang tidak memiliki adaptabilitas karier ataupun memiliki adaptabilitas karier yang rendah akan mengalami perasaan tidak berdaya dan pesimis, tidak mampu untuk memilih karier yang diinginkan, menjadi tidak realistis menghadapi tantangan pekerjaan, memiliki citra diri yang kurang tepat, dan tidak mempunyai perasaan yakin untuk mengatasi berbagai tantangan dan rintangan dalam hal berkarier.

Hardianto dan Sucihayati (2019) mengungkapkan kemampuan adaptasi karier merupakan prediktor utama yang dapat memengaruhi kesuksesan seseorang di lingkungan pekerjaan. Kemampuan ini dapat teramati dari perilaku seseorang ketika merencanakan tindakan, mengeksplorasi situasi dan kondisi lingkungan serta memutuskan informasi mengenai karier yang telah diperoleh. Kemudian Wang dan Fu (2015) mengemukakan bahwa seharusnya mahasiswa mulai mempersiapkan pengetahuan serta kemampuan yang diperlukan untuk kariernya di masa depan sejak awal ia duduk di bangku perkuliahan.

Hardianto dan Sucihayati (2019) dalam penelitiannya juga menemukan gambaran mengenai adaptabilitas karier pada karyawan koas FKG “X” RSGM. Hasilnya sebesar 36,9% berada pada kategori adaptabilitas karier yang tinggi, kemudian sebesar 35,4% berada pada kategori sedang dan sebesar 27,7% berada pada kategori rendah. Data tersebut kemudian juga menunjukkan bahwa masih ada 27,7% karyawan yang memiliki adaptabilitas karier yang rendah.

Berdasarkan pemaparan tersebut peneliti merasa perlu untuk melakukan wawancara lanjutan agar dapat memperoleh gambaran deskriptif secara langsung terkait adaptabilitas karier pada mahasiswa *fresh graduate* Universitas Mulawarman. Wawancara dilakukan terhadap subjek E yang baru saja lulus selama 4 bulan sejak Desember 2020. Wawancara dilakukan secara *daring* yaitu dengan menggunakan fitur panggilan telepon dari aplikasi *WhatsApp* pada hari Sabtu tanggal 10 April 2021. Saat ini subjek E sudah bekerja sebagai seorang guru dan sejak awal subjek E memang berencana untuk bekerja sebagai tenaga pendidik dimulai dari pemilihan jurusan kuliah yang telah digelutinya. Dalam memilih jurusan karier sendiri subjek E tidak banyak mempersiapkan pilihan karier. Subjek E sebelumnya pernah mengasah kompetensi kejuruannya dengan menempuh pekerjaan paruh waktu. Subjek E belum memiliki keyakinan terhadap pandangan karier kedepannya, karena Subjek E belum memilih keputusan yang matang untuk melanjutkan studi S2 atau pindah ke jenis pekerjaan yang lain. Tantangan karier yang dihadapi subjek E saat ini muncul karena perubahan sistem selama bekerja, beberapa kendala itu membuatnya kurang fokus dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hasil wawancara selanjutnya dilakukan pada subjek AH yang telah lulus dari Universitas Mulawarman pada bulan Desember 2020. Wawancara dilakukan menggunakan panggilan telepon *WhatsApp* pada hari Sabtu tanggal 10 April 2021. Subjek AH berasal dari program studi Teknik Geologi. Saat ini subjek AH belum memiliki pekerjaan resmi sesuai yang diinginkannya, tetapi subjek AH sedang melakukan magang sesuai dengan bidang kejuruannya agar lebih memperoleh pengalaman dan meningkatkan kemampuan. Bagi subjek AH prospek pekerjaan dari jurusan perkuliahannya cukup sulit dan memiliki persaingan dengan kualifikasi *skill* dan kompetensi yang terampil. Subjek AH harus menggeluti pekerjaan *freelancer* yang tidak sesuai dengan bidangnya yang menyebabkan subjek kesulitan untuk bekerja dengan maksimal karena keterbatasan keterampilan dan pengetahuan. Meskipun begitu, subjek AH tetap memiliki keyakinan yang kuat dengan kariernya.

Berdasarkan wawancara awal yang dilakukan peneliti, diketahui bahwa mahasiswa *fresh graduate* Universitas Mulawarman melakukan adaptabilitas karier dengan cara mempersiapkan rencana karier kedepannya, melatih kompetensi dengan mengikuti magang maupun bekerja paruh waktu, mencari pengalaman dan menentukan pekerjaan yang diimpikan. Proses tersebut dapat dikaitkan dengan beberapa aspek dari adaptabilitas karier yang diungkap oleh Savickas dan Porfeli (2012) yaitu; kepedulian karier, pengendalian karier, keingintahuan karier dan keyakinan karier.

Subjek memiliki rasa peduli terhadap perkembangan kariernya dengan cara meningkatkan kompetensi yang dimiliki, memperoleh informasi tentang



dunia karier melalui pengalaman bekerja dan impian karier di masa depan. Menurut Hardianto dan Sucihayati (2019) kepedulian karier merupakan perasaan individu untuk peduli dengan kehidupan karier individu tersebut di masa yang akan datang. Bentuk kepedulian karier yang dilakukan dapat berupa pencarian informasi dan mengeksplorasi karier tersebut agar semakin memperoleh pengalaman kerja. Pengalaman kerja yang disiapkan oleh individu untuk menghadapi kehidupan kariernya juga merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kemampuan adaptabilitas karier seseorang, karena semakin banyak pengalaman kerja yang didapatkan akan membuat individu tersebut bisa lebih mengeksplorasi terkait karier yang diinginkannya (Gunawan, 2014).

Subjek juga memiliki perasaan yakin tentang karier yang ingin digeluti meskipun belum sepenuhnya terwujud. Diungkap oleh subjek E yang merasa pekerjaan guru adalah pekerjaan yang dapat subjek E lakukan dengan baik dan oleh subjek AH yang mengungkapkan bahwa di masa depan subjek AH akan tetap meraih pekerjaan impiannya. Hal ini kemudian dapat mengungkap perasaan keyakinan subjek atas karier yang diinginkan dan merupakan salah satu aspek dari kemampuan adaptabilitas karier itu sendiri.

Proses dalam menghadapi tantangan dan kehidupan karier memang memerlukan kemampuan adaptasi karier untuk menghadapi setiap perubahan yang sifatnya cepat sebagai bentuk kesiapan diri dalam menghadapi setiap kesulitan selama menjalani kehidupan karier. Sebuah kemampuan kognitif untuk dapat beradaptasi dengan kesulitan dalam menghadapi perubahan di lingkungannya dapat dikonsepsikan sebagai kecerdasan adversitas. Menurut

Hardianto dan Sucihayati (2019) kecerdasan adversitas dapat digunakan untuk mengukur respon individu yang berbeda-beda terkait kesulitan yang dihadapinya dan juga dapat memprediksi antara individu yang dapat menghadapi kesulitan dengan individu yang tidak dapat menghadapi kesulitan.

Individu yang memiliki kecerdasan adversitas yang rendah cenderung akan menghindari dan menolak perubahan, sementara individu yang memiliki kecerdasan adversitas yang tinggi akan berusaha untuk menerima perubahan dengan baik (Hardianto & Sucihayati, 2019). Dengan kemampuan untuk mengatasi berbagai kesulitan, seseorang mungkin akan lebih mudah untuk beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan baru, terutama bagi individu yang belum pernah bekerja sebelumnya.

Tian dan Fan (2014) juga mengungkapkan individu dengan kecerdasan adversitas yang tinggi dapat menilai kesulitan di masa transisi kehidupan di dunia pendidikan menuju dunia pekerjaan sebagai suatu tantangan agar dapat berkembang dan beradaptasi dengan lingkungan pekerjaannya. Penelitian membuktikan bahwa kecerdasan adversitas sebagai faktor personal memiliki hubungan yang positif terhadap adaptabilitas karier. Penelitian tersebut juga mengemukakan bahwa individu harus memiliki kemampuan beradaptasi dengan setiap kesulitan yang ada serta dengan perubahan lingkungannya agar dirinya dapat terhindar dari stres (Tian & Fan, 2014).

Berdasarkan pemaparan yang telah dipaparkan di atas, peneliti kemudian merasa perlu melakukan wawancara terbuka untuk memperoleh informasi lebih detail terkait kecerdasan adversitas kepada mahasiswa *fresh graduate*. Wawancara

dilakukan pada subjek E pada hari Sabtu tanggal 10 April 2021 melalui panggilan telepon *WhatsApp*. Subjek E memaparkan bahwa selama bekerja, subjek E banyak dihadapkan dengan tantangan-tantangan baru yang berbeda dengan kehidupan di dunia perkuliahan.

Subjek E menuturkan selama beberapa bulan bekerja, subjek E merasakan kesulitan untuk mengajar karena metode pembelajaran daring. Banyak pekerjaan yang tidak tertangani dengan baik dan subjek E memutuskan untuk pindah tempat kerja. Selain itu menurut subjek E praktik bekerja sebagai guru sepenuhnya lebih berat, sehingga subjek E masih merasa kesulitan untuk menyampaikan ilmu dengan maksimal kepada murid-muridnya. Subjek E merasa masih belum dapat memecahkan masalah untuk menginovasi metode pembelajaran selama pandemi. Tekanan pekerjaan subjek E juga muncul dari lingkungan pekerjaannya yang berada sangat jauh dari tempat tinggalnya di pelosok dan beban pekerjaan administrasi membuatnya stres dan kelelahan.

Wawancara selanjutnya dilakukan kepada subjek AH melalui panggilan telepon *WhatsApp* pada hari Sabtu tanggal 10 April 2021. Subjek AH memiliki kesulitan untuk mengerjakan pekerjaan yang sebelumnya tidak pernah subjek AH pelajari dalam kejuruannya selama magang. Beberapa keahlian baru harus subjek AH asah secara mandiri dan otodidak untuk lebih cepat menyesuaikan diri dengan pekerjaannya karena subjek AH merasa harus mendapatkan pengalaman pekerjaan yang banyak. Namun hal tersebut sebelumnya membuatnya sering berpindah-pindah pekerjaan karena merasa tidak cocok dengan pekerjaan tersebut.

Dampak lainnya karena kendala keterbatasan keterampilan yang dimiliki subjek AH membuat subjek AH tidak selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan mendapat teguran dari mentornya. Hal ini membuatnya merasa tertekan dan memutuskan untuk berulang kali pindah kerja serta sempat memberi jeda untuk tidak melakukan pekerjaan apapun atau menganggur demi mengincar pekerjaan yang diinginkan dan membuatnya bertahan.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti diketahui setiap subjek masih dihadapkan pada kesulitan yang membuat mereka sempat merasa tertekan dan stres. Subjek E masih belum menemukan solusi untuk membuat pekerjaannya terasa lebih mudah dan subjek AH sempat memutuskan untuk menganggur karena menginginkan pekerjaan yang sesuai dengan dirinya. Pekerjaan yang memberikan tekanan dan tantangan yang baru bagi kedua subjek sempat membuat subjek merasa kesulitan bertahan dalam pekerjaannya.

Hardianto dan Sucihayati (2019) menuturkan bahwa individu dengan kecerdasan adversitas yang baik akan menganggap perubahan adalah hal yang tidak dapat dihindari dan seorang individu harus dapat menerima perubahan tersebut. Selain itu, memiliki kecerdasan adversitas yang baik akan membuat seorang individu agar dapat bertahan menghadapi setiap kesulitan (Fikriyyah & Fitria, 2015).

Penelitian oleh Dluha, Suminar dan Hendriyani (2020) yang menemukan bahwa kecerdasan adversitas memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap adaptabilitas karier pada siswa SMK "X" di Gresik sebesar 16,7%. Selanjutnya, penelitian lain oleh Tian dan Fan (2014) menyatakan bahwa kecerdasan adversitas

memiliki hubungan dengan adaptabilitas karier yang dilakukan pada siswa keperawatan. Hasil penelitian lainnya mengenai hubungan kecerdasan adversitas dengan adaptabilitas karier juga dinyatakan memiliki hubungan yang positif dan signifikan (Hardianto & Sucihayati, 2019).

Penelitian terdahulu yang serupa mengenai pengaruh kecerdasan adversitas dan adaptabilitas karier diketahui memiliki perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Penelitian tersebut dilakukan oleh Dluha dkk. (2020) yang membahas mengenai pengaruh kecerdasan adversitas terhadap adaptabilitas karier pada siswa SMK "X" di Gresik. Kesamaan penelitian terletak pada variabel bebas yaitu kecerdasan adversitas terhadap variabel tergantung yaitu adaptabilitas karier. Perbedaannya terletak pada subjek di mana penelitian yang dilakukan oleh Dluha dkk. (2020) dilakukan pada siswa SMK, sedangkan peneliti menggunakan mahasiswa *fresh graduate* sebagai subjek penelitian.

Penelitian yang hendak peneliti lakukan memiliki variabel tergantung yaitu adaptabilitas karier dengan fenomena revolusi industri 4.0 yang semakin meningkatkan persaingan kerja yang berdampak terhadap permasalahan pengangguran. Pentingnya melakukan penelitian mengenai adaptabilitas karier pada *fresh graduate* adalah untuk mengetahui faktor yang memengaruhi kemampuan adaptabilitas karier pada mahasiswa yang baru saja lulus dan mengalami kehidupan transisi antara dunia pendidikan dengan dunia pekerjaan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dijelaskan, diketahui bahwa adaptabilitas karier dapat berkaitan dengan kecerdasan adversitas yang dimiliki

oleh masing-masing individu dalam menghadapi setiap tantangan karier, perubahan dan kesulitan. Latar belakang masalah di atas telah memaparkan tentang adaptabilitas karier dan kecerdasan adversitas pada *fresh graduate*. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Adversitas terhadap Adaptabilitas karier pada *Fresh Graduate*”.

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh kecerdasan adversitas terhadap adaptabilitas karier pada *fresh graduate*?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kecerdasan adversitas terhadap adaptabilitas karier pada *fresh graduate*.

## **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan keilmuan dalam bidang psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi.
  - b. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu acuan dalam penulisan karya ilmiah serta dapat memberikan saran tentang pengaruh kecerdasan adversitas terhadap adaptabilitas karier pada *fresh graduate*.

- c. Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan menambah pengetahuan mengenai adaptabilitas karier serta pengetahuan mengenai faktor yang memengaruhi adaptabilitas karier pada *fresh graduate* yaitu kecerdasan adversitas.
  - d. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan informasi mengenai peran kecerdasan adversitas terhadap adaptabilitas karier, khususnya pada *fresh graduate* Universitas Mulawarman.
2. Manfaat Praktis
- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu acuan bagi Universitas Mulawarman, instansi maupun lembaga sekitar yang berkaitan untuk lebih meningkatkan program-program pemberdayaan, pengelolaan dan pengembangan karier di lingkungan pembelajaran kampus agar dapat meningkatkan kualitas SDM dan lulusan yang kompeten dalam menghadapi tantangan di dunia pekerjaan.
  - b. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan rekomendasi maupun referensi bagi mahasiswa tingkat akhir maupun *fresh graduate* untuk menentukan langkah-langkah persiapan, tantangan serta pengembangan karier ketika terjun di dunia pekerjaan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Adaptabilitas Karier**

##### **1. Definisi Adaptabilitas Karier**

Adaptabilitas karier sebagai salah satu konstruk psikososial yang dapat didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk dapat menghadapi tugas-tugas serta bentuk antisipasi selama masa transisi, mengatasi trauma dalam peran pekerjaan yang memiliki tingkatan tertentu dan dapat mengubah integrasi sosial individu (Savickas & Porfeli, 2012). Menurut Hardiyanto dan Sucihayati (2019) adaptabilitas karier adalah bentuk kesiapan seseorang dalam menguasai suatu situasi maupun perubahan tak terprediksi yang dapat terjadi pada kondisi kerja ataupun pekerjaan seseorang.

Pendapat lainnya menurut Bocciardi, Caputo, Fregonese, Langher dan Sartori (2017) mengemukakan bahwa adaptabilitas karier merupakan kemampuan individu untuk melakukan penyesuaian diri terhadap perubahan keadaan yang terjadi dalam karier serta menentukan kemajuan dalam hal pengembangan karier. Menurut Rossier dkk. (2012) adaptabilitas karier adalah respon kesiapan individu dan merupakan sumber daya koping yang digunakan untuk melakukan perencanaan, mengeksplorasi dan menjelaskan terkait keputusan seseorang mengenai kemungkinan karier di masa depan. Kemudian adaptabilitas karier juga dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk melakukan adaptasi karier yang berasal dari sumber daya pribadi individu serta memiliki keterkaitan



secara khusus dengan individu untuk dapat mengelola karier, membuat keputusan karier dan memiliki kepercayaan diri untuk beradaptasi dalam menghadapi lingkungan pekerjaan yang berubah-ubah (Bakker, 2011).

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa adaptabilitas karier merupakan kemampuan sumber daya yang dimiliki individu untuk dapat mengatasi tugas-tugas dan transisi serta melakukan persiapan, penyesuaian diri dalam menghadapi kondisi perubahan pekerjaan dan kehidupan berkarier.

## **2. Aspek-Aspek Adaptabilitas Karier**

Aspek-aspek adaptabilitas karier menurut Savickas dan Porfeli (2012) terdiri dari empat aspek, yaitu :

### **a. Kepedulian karier**

Kepedulian karier merupakan kemampuan perasaan seseorang untuk dapat menyadari kebutuhan masa depan dan merencanakan tujuan masa depannya. Kepedulian karier dapat membuat individu untuk cenderung terlibat dalam mempertimbangkan hidupnya dalam perspektif waktu yang berujung pada pengharapan dan perasaan optimis.

### **b. Pengendalian karier**

Pengendalian karier merupakan tanggung jawab individu individu untuk dapat membentuk dirinya sendiri serta lingkungan sekitarnya dan usaha dalam menghadapi berbagai tantangan, tekun dan disiplin. Pengendalian karier berdasarkan perasaan yakin bahwa hal tersebut bukan hanya

merupakan keuntungan untuk menggunakan strategi regulasi diri tetapi juga memberikan pengaruh individu dalam hal karier.

c. Keingintahuan karier

Keingintahuan karier merupakan pendorong seseorang agar dapat mengeksplorasi keinginan diri dan lingkungan sekitarnya, sehingga mereka dapat membangun kepercayaan dan mengaktualisasikan keputusan yang mereka pilih serta menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari. Seseorang yang memiliki rasa keingintahuan karier akan mencoba melihat diri mereka, ketika dihadapkan dengan peran yang berbeda.

d. Keyakinan karier

Keyakinan karier adalah kepercayaan diri seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki dalam upaya untuk menghadapi dan memecahkan masalah secara vokasional dan konkret di dalam berkarier. Dalam menghadapi rintangan dan hambatan karier, seseorang yang memiliki kepercayaan diri yang tinggi terkait kariernya akan mampu mendirikan aspirasinya dan menetapkan tujuannya sendiri.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa aspek dari adaptabilitas karier terdiri dari empat aspek, yaitu kepedulian terhadap karier, kemampuan pengendalian karier, rasa keingintahuan terkait karier yang diminati dan keyakinan diri terhadap karier yang diinginkan.

### 3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Adaptabilitas Karier

Faktor-faktor yang memengaruhi adaptabilitas karier menurut Hirschi (2009) terdiri dari enam faktor, yaitu :

a. Usia

Usia dapat memiliki keterkaitan dengan kematangan emosional dan pola pikir seseorang. Hal ini dikarenakan penambahan usia sendiri merupakan bagian dari perkembangan individu. Semakin bertambahnya usia, tugas-tugas dan tuntutan perkembangan juga akan semakin banyak, semisal umumnya dalam hal mencari pekerjaan yang dilakukan oleh kelompok usia remaja akhir atau dewasa awal karena tuntutan peran mereka di usia perkembangan saat itu.

b. Jenis kelamin

Wanita dan pria memiliki pola pemikiran yang berbeda dalam membentuk identitas diri mereka. Perempuan dianggap lebih baik dan detil dalam mempersiapkan karier mereka. Meskipun begitu, penelitian lebih lanjut mengenai peran jenis kelamin terhadap kemampuan adaptabilitas karier masih sangat terbatas sehingga belum banyak penjelasan lebih lanjut mengenai hal ini.

c. Pengalaman kerja

Individu yang memiliki pengalaman kerja yang sesuai dengan minat dan bidang yang diinginkan cenderung akan lebih mudah menerima informasi terkait kebutuhan karier yang diinginkan. Hal ini akan

membantu individu agar dapat lebih mengeksplorasi pilihan karier tersebut. Selain itu banyaknya pengalaman kerja sebelumnya juga dapat memberikan individu gambaran dan situasi pekerjaan terkait karier yang diinginkan, hal ini akan membantu individu untuk dapat lebih beradaptasi.

d. Keluarga

Orang tua maupun anggota keluarga yang lainnya dapat menjadi sumber terdekat individu untuk dapat belajar, menerima informasi dan memperoleh dukungan terkait karier. Selain itu keluarga juga dapat membantu seorang individu untuk melihat peluang terkait minat dan bakat yang dimiliki oleh seorang anak terkait pilihan karier yang ingin dilakukan.

e. Institusi pendidikan

Institusi pendidikan dapat menjadi tempat seseorang untuk menimba ilmu dan mengasah pengetahuan dan keterampilan terkait pilihan karier yang diminati. Di dalam dunia perkuliahan sendiri, sering diadakan pelatihan, seminar maupun kegiatan praktik kerja lapangan untuk dapat menunjang seorang individu melatih kompetensi dan kemampuan yang dimilikinya terkait karier dan dunia pekerjaan yang diminati.

f. Status sosial-ekonomi

Seseorang yang memiliki status sosial yang tinggi dianggap memiliki akses lebih dalam hal mengeksplorasi karier. Hal ini karena orang-orang yang berstatus sosial yang tinggi biasanya mempunyai cukup banyak

relasi dan mudah mendapatkan informasi. Selain itu, status sosial anggota keluarga sebelumnya juga dapat menjadi standar ukur seseorang untuk dapat memiliki pilihan karier yang sama agar dapat mempertahankan status sosial yang dimiliki.

Adapun faktor lainnya yang dapat memengaruhi adaptabilitas karier menurut penelitian Dluha dkk. (2020) terdiri dari dua faktor, yaitu :

a. Kecerdasan adversitas

Kecerdasan adversitas merupakan kecerdasan individu untuk mengatasi kesulitan. Dluha dkk. (2020) dalam penelitiannya menuliskan bahwa kecerdasan adversitas diduga dapat memberikan pengaruh positif terhadap adaptabilitas karier siswa. Artinya, siswa yang memiliki kecerdasan adversitas akan lebih siap untuk menghadapi jenis pekerjaan yang tidak dapat terprediksi di era revolusi industri 4.0.

b. Dukungan sosial

Dukungan sosial merupakan suatu gabungan proses sosial, emosional, kognitif, dan perilaku yang terjadi dalam hubungan personal ketika individu merasa memperoleh bantuan dalam melakukan penyesuaian atas masalah yang sedang dihadapi. Dluha dkk. (2020) dalam penelitiannya menyatakan dukungan sosial dapat memengaruhi kemampuan adaptabilitas karier seseorang untuk memperoleh informasi dan pemahaman mengenai masa depan karier, serta pendampingan emosi saat menghadapi masalah psikologis. Sumber-sumber dukungan sosial tersebut diantaranya adalah teman, guru dan keluarga.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat memengaruhi adaptabilitas karier diantaranya adalah usia, jenis kelamin, pengalaman bekerja, keluarga, institusi pendidikan, status sosial-ekonomi, kecerdasan adversitas dan dukungan sosial. Adapun pada penelitian ini kecerdasan adversitas sebagai variabel independen yang digunakan dan akan dilakukan analisis regresi untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya terhadap adaptabilitas karier.

## **B. Kecerdasan Adversitas**

### **1. Definisi Kecerdasan Adversitas**

Stoltz (2007) mengacu kepada teorinya mengenai *adversity quotient* pada tahun 1997 mendefinisikan kecerdasan adversitas adalah kemampuan individu untuk berjuang dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah, rintangan maupun kesulitan yang dimiliki dan individu kemudian menjadikan kesulitan dan hambatan tersebut peluang keberhasilan dan kesuksesan.

Hidayati dan Farid (2016) mengemukakan bahwa kecerdasan adversitas adalah daya tahan individu ketika dirinya berhadapan dengan masalah. Pendapat lainnya mendefinisikan kecerdasan adversitas merupakan ilmu ketahanan yang mengukur kemampuan individu untuk dapat terus maju dalam menghadapi dan menangani kesulitan hidup karena mereka memiliki kemampuan untuk menanggung kesulitan yang cukup besar (Singh & Sharma, 2017). Hidayat dan Sariningsih (2018) menyimpulkan bahwa kecerdasan adversitas merupakan kecerdasan dan daya juang seseorang dalam menghadapi setiap kesulitan yang

muncul. Selanjutnya, kecerdasan adversitas adalah sebuah konsep yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh individu dapat menghadapi kesulitan, mampu melampaui harapan terhadap kinerja serta potensi individual (Lestari, 2014).

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan adversitas merupakan kemampuan seseorang yang didasari oleh kognitif untuk bertahan dan menghadapi setiap rintangan kesulitan yang muncul dan menjadikan kesulitan tersebut sebagai bahan untuk memperoleh peluang keberhasilan ataupun kesuksesan.

## **2. Aspek-Aspek Kecerdasan Adversitas**

Aspek-aspek kecerdasan adversitas menurut Stoltz (2007) terdiri dari empat aspek, yaitu :

### **a. Kendali**

Kendali merupakan kemampuan yang dimiliki individu untuk dapat memegang kendali atau mengelola suatu peristiwa yang memunculkan kesulitan di masa yang akan datang serta kepercayaan diri untuk dapat mengatasi kesulitan tersebut.

### **b. Pandangan dan pengakuan**

Pandangan dalam hal ini adalah persepsi individu terkait dengan sumber dari kesulitan yang dihadapi, individu dengan kecerdasan adversitas yang rendah cenderung menyalahkan orang lain ataupun dirinya sendiri secara berlebihan ketika dirinya dihadapkan dengan kesulitan dan hal-hal buruk yang ia alami. Point ini kemudian mengungkap tentang pengakuan. Pengakuan dalam hal ini merupakan respon bagaimana individu dapat

mengakui akibat dari kesulitan-kesulitan yang dihadapi dan tentang bagaimana individu kemudian dapat merasa bertanggung jawab untuk usaha dalam mengatasi kesalahan maupun kegagalan tersebut.

c. Jangkauan

Jangkauan merupakan evaluasi sejauh mana kesulitan akan memengaruhi perilaku seseorang dan segi lain dari aktivitas di kehidupannya yang akan terganggu. Dalam hal ini mereka yang memiliki kecerdasan adversitas yang rendah, ketika menghadapi kesulitan, cenderung untuk memunculkan banyak kesulitan lainnya yang tidak berkaitan dengan masalah sebenarnya yang sedang dihadapi.

d. Daya tahan

Daya tahan adalah ketahanan seseorang untuk menghadapi, menyelesaikan atau memecahkan masalah tidak peduli berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan masalah tersebut maupun menghadapi akan berapa lama penyebab kesulitan tersebut muncul. Aspek ini memberikan efek berupa individu tersebut akan memiliki ketahanan baik secara fisik, maupun mental ketika menghadapi beragam kesulitan dan permasalahan.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa aspek dari kecerdasan adversitas terdiri dari empat aspek yaitu memiliki kendali atas kesulitan yang dihadapi, pandangan dan pengakuan dalam menghadapi kesulitan, jangkauan dan daya tahan terhadap kesulitan yang dihadapi.



### 3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kecerdasan Adversitas

Faktor-faktor yang memengaruhi kecerdasan adversitas menurut Stoltz (2007) terdiri dari tujuh faktor, yaitu :

a. Daya saing

Individu yang memiliki daya saing yang rendah juga akan mengalami penurunan dalam daya juang untuk menghadapi kesulitan-kesulitan yang muncul di dalam kehidupannya. Selain itu, individu juga akan kesulitan untuk mengolah peluang yang ada untuk menghadapi masalah tersebut.

b. Produktivitas

Respon membangun yang dikeluarkan individu untuk menghadapi kesulitan akan membantu individu tersebut agar dapat mengatasi kesulitan dan meningkatkan kinerja serta motivasinya, namun sebaliknya, jika individu merespon dengan destruktif hal tersebut juga dapat membuat individu tersebut mengalami penurunan kinerja.

c. Motivasi

Stoltz (2007) juga mengungkapkan bahwa seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi dianggap dapat menciptakan peluang dalam menghadapi kesulitan. Dalam artian, seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi akan berupaya sekuat dan segenap kemampuannya agar dapat mengatasi kesulitannya.

d. Mengambil resiko

Individu yang memiliki dorongan motivasi, daya saing dan daya juang yang tinggi biasanya akan lebih mudah untuk mengambil resiko atas

tindakan yang akan dilakukan dengan penuh tanggung jawab untuk menghadapi kesulitan maupun rintangan serta memecahkan masalahnya.

e. Perbaikan

Individu dengan kemampuan daya juang yang tinggi akan berupaya untuk menghadapi hambatan dan rintangan dengan langkah konkrit, mereka terus mengevaluasi diri dan melakukan perbaikan agar kesulitan itu tidak menghambat segi kehidupan mereka yang lainnya.

f. Ketekunan

Untuk dapat menghadapi setiap kesulitan dan memecahkan masalah, seseorang harus belajar bersikap tekun dan menunggu prosesnya sehingga individu dapat meningkatkan ketahanannya. Hal ini karena setiap kesulitan, hambatan dan rintangan yang muncul belum tentu akan selesai dalam waktu yang singkat dan cepat, sehingga individu harus bersikap lebih tekun dalam menghadapi kesulitan.

g. Belajar

Belajar merupakan proses yang dibutuhkan untuk menjalani setiap kesulitan di dalam kehidupan. Individu perlu belajar dan meningkatkan pengetahuan untuk dapat menghadapi kesulitan dan memecahkan masalahnya.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kecerdasan adversitas antara lain adalah daya saing, produktivitas, motivasi, kemampuan untuk berani mengambil resiko, perbaikan diri, ketekunan dan belajar.

### C. Kerangka Pemikiran

Setiap orang perlu melakukan adaptabilitas karier agar dapat mempersiapkan masa depan dan kehidupan kariernya, tidak terkecuali mahasiswa lulusan baru atau biasa disebut juga sebagai *fresh graduate*. Koen dkk. (2012) menjelaskan bahwa *fresh graduate* merupakan golongan yang dihadapkan dengan transisi dari masa pendidikan menuju ke dunia pekerjaan.

*Fresh graduate* juga merupakan kelompok yang berada pada rentang usia dewasa awal yaitu sekitar usia 20-an yang memiliki salah satu tugas perkembangan yaitu bekerja atau memiliki pekerjaan. Arini (2021) menyatakan bahwa pada usia 20 tahunan, masyarakat telah memasuki usia mandiri ditandai dengan kemandirian finansial, pekerjaan yang menetap, tinggal terpisah dengan orang tua maupun membentuk keluarga baru. Kelompok usia ini berada pada masa dewasa awal atau dapat disebut sebagai *emerging adulthood* yang merupakan transisi dari masa remaja menuju masa dewasa awal (Arnett dalam Arini, 2021). Kemudian, setelah lulus dari perguruan tinggi, lulusan mahasiswa strata 1 biasanya akan menentukan tindakan selanjutnya yang ingin dilakukan. Umumnya mahasiswa memilih kariernya untuk bekerja di suatu instansi maupun perusahaan, kemudian lainnya dapat memilih untuk melanjutkan jenjang studi magister, maupun berwirausaha (Putra & Kurniawan, 2019).

Memasuki dunia pekerjaan, seseorang biasanya dapat dihadapkan dengan adanya persaingan bekerja, terutama dengan adanya tantangan revolusi industri 4.0 yang memunculkan teknologi sebagai pesaing tenaga kerja manusia. Kemudian, dengan fenomena meningkatnya persaingan di dunia kerja, para *fresh*

*graduate* memiliki tuntutan agar dapat mengembangkan kemampuan beradaptasi agar dapat mengatasi tantangan dan transisi kerja yang berkelanjutan dalam perkembangan karier yang diinginkan (Hou, Leung, Li, Li & Xu, 2012). Kemudian, karena adanya masa transisi *school to work* juga membuat *fresh graduate* harus menghadapi banyak perubahan dan tantangan yang muncul akibat peran dan lingkungan pekerjaan agar dapat tetap mempertahankan kehidupan kariernya. Memasuki dunia pekerjaan dapat memberikan tantangan baru yang berbeda dari pengalaman ketika individu tersebut masih berada di perguruan tinggi (Fauziah & Ariati, 2015).

Menghadapi tantangan, perubahan dan tingginya tuntutan karier, seseorang harus memiliki kemampuan adaptabilitas karier yang baik. Savickas dan Porfeli (2012) sebelumnya mendefinisikan adaptabilitas karier sebagai kemampuan beradaptasi dalam kehidupan karier serta merupakan bentuk sikap dan kompetensi yang digunakan individu untuk dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang sesuai bagi mereka. Savickas dan Porfeli (2012) juga mengutarakan apabila seorang individu memiliki kemampuan adaptabilitas yang rendah, individu tersebut akan menjadi apatis, tidak mampu berkeputusan, tidak realistis serta akan cenderung menunda dirinya untuk meraih pencapaian karier.

Dunia pekerjaan sendiri banyak berhadapan dengan beragam tantangan dan kesulitan, sehingga dalam hal ini seseorang harus memiliki kecerdasan dan bersikap kompeten dalam mengatasi setiap kesulitan yang ada. Suatu konsep mengenai kemampuan kognitif seseorang agar dapat mengatasi berbagai masalah kesulitan di dalam hidup termasuk kehidupan karier, dapat disebut sebagai

kecerdasan adversitas. Stoltz (2007) mendefinisikan kecerdasan adversitas sebagai kemampuan individu untuk berjuang dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah, rintangan maupun kesulitan yang dimiliki kemudian individu menjadikan kesulitan dan hambatan tersebut peluang keberhasilan dan kesuksesan. Individu yang memiliki kecerdasan adversitas yang tinggi (disebut juga sebagai tipe *climber*) akan mengusahakan tujuan dan keinginannya dengan ulet dan gigih, mereka tidak akan mudah menyerah dan akan mencoba berbagai cara untuk dapat mengatasi kesulitannya tersebut (Lestari, 2014). Salah satu aspek dari kecerdasan adversitas yang diungkap oleh Stoltz (2007) antara lain adalah kendali.

Aspek kendali (*control*) merupakan kemampuan yang dimiliki individu untuk dapat memegang kendali diri untuk mengelola suatu peristiwa sulit serta individu dapat percaya diri untuk mengatasi kesulitan tersebut. Hal ini kemudian dapat dikaitkan pula dengan salah satu aspek adaptabilitas karier yang diungkap oleh Savickas dan Porfeli (2012) yaitu pengendalian karier di mana pengendalian karier merupakan aspek yang menunjukkan kendali yang dirasakan oleh individu dalam menghadapi suatu peristiwa yang menimbulkan kesulitan dalam hal berkarier.

Bukti keterkaitan lainnya antara aspek-aspek kecerdasan adversitas terhadap adaptabilitas karier dapat ditunjukkan dari penelitian yang dilakukan oleh Shalihah dkk. (2018) yang menemukan adanya hubungan antara aspek jangkauan dan daya tahan dari variabel kecerdasan adversitas dengan variabel adaptabilitas karier. Hal ini dapat berarti kecerdasan adversitas yang dimiliki oleh *fresh graduate* dalam menghadapi dunia pekerjaan dan tantangan karier

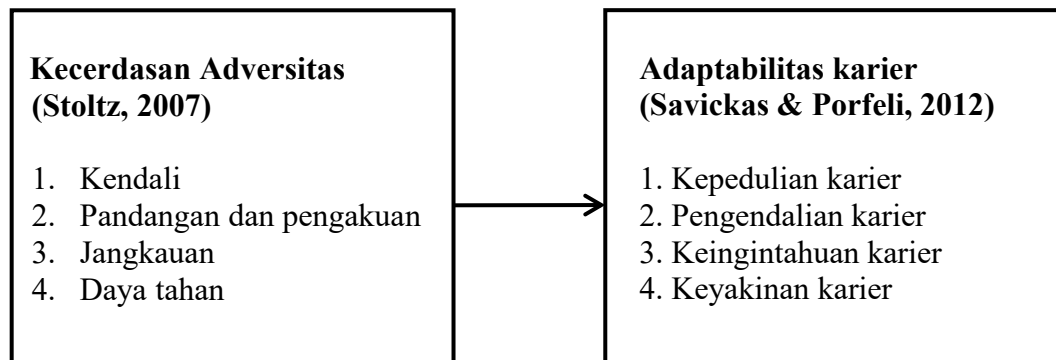
dapat mengasah kemampuan adaptabilitas karier. Hardianto dan Sucihayati (2019) juga menuturkan bahwa konsep adaptabilitas karier diukur melalui pengukuran kecerdasan adversitas seseorang.

Penelitian Hardianto dan Sucihayati (2019) juga menemukan adanya hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan adversitas dengan adaptabilitas karier yang artinya, semakin tinggi kecerdasan adversitas seseorang maka akan semakin tinggi juga kemampuan adaptabilitas kariernya. Selanjutnya hasil penelitian oleh Bernhard dkk. (2021) juga menemukan adanya hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan adversitas dengan adaptabilitas karier pada karyawan BNI Cabang Rengat.

Penelitian terdahulu yang juga menyatakan bahwa kecerdasan adversitas memiliki hubungan dengan adaptabilitas karier adalah penelitian oleh Tian dan Fan (2014) di mana penelitian ini dilakukan pada siswa keperawatan. Selanjutnya, penelitian lainnya oleh Dluha dkk. (2020) menemukan bahwa kecerdasan adversitas memiliki pengaruh terhadap adaptabilitas karier pada siswa SMK "X" di Gresik sebesar 16,7 %.

Untuk menghadapi setiap tantangan dan kesulitan karier, mahasiswa *fresh graduate* perlu memiliki kecerdasan adversitas untuk mengelola setiap kesulitan yang ada dengan mengusahakan berbagai upaya agar kesulitan tersebut dapat teratasi sehingga *fresh graduate* dapat meningkatkan kemampuannya untuk melakukan adaptabilitas karier serta menjalani kehidupan kariernya. Hardiyanto dan Sucihayati (2019) juga menuturkan bahwa kemampuan adaptasi karier menjadi prediktor utama yang memengaruhi kesuksesan individu di dalam dunia

pekerjaan. Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kerangka berpikir pada penelitian ini adalah :



**Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian**

#### **D. Hipotesis**

Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah :

H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh antara kecerdasan adversitas terhadap adaptabilitas karier pada *fresh graduate*.

H<sub>0</sub> : Tidak terdapat pengaruh antara kecerdasan adversitas terhadap adaptabilitas karier pada *fresh graduate*.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi maupun sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian (berupa kuisioner), dengan analisis data bersifat kuantitatif/statistik dan tujuannya untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013). Variabel yang telah diukur dengan menggunakan instrumen penelitian (kuisioner) kemudian akan dianalisis dengan prosedur statistik. Pada dasarnya, pada pendekatan kuantitatif juga akan dilakukan statistik inferensial yang hasilnya akan melabuhkan pada kesimpulan suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Dengan metode kuantitatif kemudian juga akan diperoleh pengaruh signifikan antar variabel yang sedang diteliti.

Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deksriptif dan inferensial. Menurut Sugiyono (2013) statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh dengan cara menggambarkan data sesuai yang telah didapatkan tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Statistik deksriptif memaparkan cara pengumpulan data, ringkasan data kemudian tahap penyajian data sehingga nantinya akan diperoleh informasi dan data tersebut jadi lebih mudah untuk dipahami.



Statistik inferensial merupakan suatu teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis sampel dan menguji hipotesis suatu penelitian, kemudian kesimpulan yang dihasilkan akan diberlakukan atau digeneralisasikan untuk keseluruhan populasi penelitian. Statistik ini juga dapat disebut sebagai statistik probabilitas, karena kesimpulan yang diberlakukan untuk populasi berdasarkan data sampel itu kebenarannya bersifat peluang atau *probability* (Sugiyono, 2013). Rancangan statistik inferensial pada penelitian ini juga digunakan untuk mengetahui apakah terdapat atau tidak terdapat pengaruh antara kecerdasan adversitas terhadap adaptabilitas karier.

## **B. Identifikasi Variabel**

Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas dan satu variabel tergantung, yaitu sebagai berikut:

1. Variabel Bebas : Kecerdasan adversitas (X)
2. Variabel Tergantung : Adaptabilitas karier (Y)

## **C. Definisi Konseptual**

### **1. Adaptabilitas Karier**

Adaptabilitas karier dikonseptualkan oleh Savickas dan Porfeli (2012) sebagai kemampuan individu untuk dapat mengatasi tugas-tugas serta antisipasi mengatasi transisi atau perpindahan dan mengatasi trauma dalam peran pekerjaan yang memiliki tingkatan tertentu dan dapat mengubah integrasi sosial individu.

## **2. Kecerdasan Adversitas**

Kecerdasan adversitas dikonseptualkan oleh Stoltz (2007) sebagai kemampuan individu untuk berjuang dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah, rintangan maupun kesulitan yang dimiliki kemudian individu menjadikan kesulitan dan hambatan tersebut peluang keberhasilan dan kesuksesan.

### **D. Definisi Operasional**

#### **1. Adaptabilitas Karier**

Adaptabilitas karier adalah kemampuan berupa sumber daya yang dimiliki *fresh graduate* Universitas Mulawarman untuk dapat mengatasi tugas-tugas dan transisi serta melakukan persiapan, penyesuaian diri dalam menghadapi kondisi perubahan pekerjaan dan kehidupan berkarier. Cara mengukur adaptabilitas karier pada mahasiswa *fresh graduate* diungkap melalui skala adaptabilitas karier menggunakan aspek yang dikemukakan oleh Savickas dan Porfeli (2012) yaitu kepedulian karier, pengendalian karier, keingintahuan karier dan keyakinan karier.

#### **2. Kecerdasan Adversitas**

Kecerdasan adversitas adalah kemampuan *fresh graduate* Universitas Mulawarman yang didasari oleh kognitif untuk bertahan dan menghadapi setiap rintangan kesulitan yang muncul dan menjadikan kesulitan tersebut sebagai bahan untuk memperoleh peluang keberhasilan ataupun kesuksesan. Cara mengukur kecerdasan adversitas diungkap melalui skala kecerdasan adversitas menggunakan

aspek yang dikemukakan Stoltz (2007) yaitu kendali, pandangan dan pengakuan, jangkauan dan daya tahan.

## **E. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2013) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek maupun subjek dan memiliki kualitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Keseluruhan individu dari sampel penelitian kemudian akan digeneralisasikan, yaitu berupa pengambilan kesimpulan terhadap kelompok individu yang jumlahnya lebih luas berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian.

Pemilihan Universitas Mulawarman sebagai populasi penelitian dikarenakan berdasarkan akses data menurut BAN-PT saat ini Universitas Mulawarman menjadi satu-satunya universitas di Kalimantan Timur yang memiliki akreditasi A dengan rata-rata akreditasi program studi B (Data Akreditasi Universitas dan Program Studi BAN-PT, 2020). Dalam hal ini, selain berprestasi tentunya *fresh graduate* Universitas Mulawarman diharapkan dapat menempuh dan memperoleh jenjang karier yang baik ketika mereka telah terjun ke dalam dunia pekerjaan.

Hal ini kemudian dapat dilihat melalui data yang diungkap oleh UPT. Perkasa Universitas Mulawarman mengenai kondisi *fresh graduate* melalui *tracer study* terbaru lulusan tahun 2020 bahwa ada sebesar 56% yang telah bekerja dan sebesar 13% memilih untuk berwirausaha, dengan jumlah total lulusan

Universitas Mulawarman di tahun 2020 yaitu sebanyak 3.459 orang (Perkasa Unmul, 2020). Data tersebut juga mengungkap bahwa jangka waktu rata-rata *fresh graduate* untuk menerima pekerjaan pertama setelah lulus adalah selama 3 bulan. Dengan jumlah persentase tersebut kemudian dapat dilihat bahwa sebagian besar *fresh graduate* Universitas Mulawarman telah diserap oleh pasar kerja namun sebagian 44% lainnya masih belum dapat terserap oleh pasar kerja dan belum dapat terprediksi.

Berdasarkan kajian Nihayati dan Laksmi (2020) menentukan julukan *fresh graduate* memiliki masa maksimal yaitu 1 tahun, sementara pada penelitian lainnya oleh Putra dan Kurniawan (2019) menentukan *fresh graduate* memiliki masa maksimal 3 tahun. Mengacu pada beberapa pernyataan di atas, adapun peneliti menentukan jumlah populasi penelitian ini adalah seluruh *fresh graduate* Universitas Mulawarman yang baru saja lulus selama kurang dari 1 tahun dan paling maksimal 2 tahun.

## **2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2013) sampel adalah salah satu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Jumlah populasi yang cukup besar dan tidak memungkinkan peneliti dapat mengambil seluruh sampel maupun bagian yang ada pada populasi. Populasi *fresh graduate* Universitas Mulawarman yang telah lulus dalam kurun waktu kurang dari 1 tahun sampai maksimal 2 tahun tidak dapat diketahui secara spesifik jumlahnya maka pengambilan jumlah minimal sampel penelitian menggunakan perhitungan rumus *Lemmeshow* dengan nilai alpha yang dapat ditolerir sebesar 10% yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p(1 - p)}{D^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

Z = nilai standar = 1.96

P = maksimal estimasi = 50% = 0.5

D = Nilai alpha (ditentukan 10% atau e = 0.1)

$$n = \frac{1.96^2 \cdot 0.5 (1 - 0.5)}{0.1^2} = 96,04$$

Menurut perhitungan rumus *lemmshow* ketentuan jumlah sampel yang dapat diambil adalah sebanyak 96 orang *fresh graduate*. Peneliti kemudian membulatkan sampel pada penelitian ini yaitu 100 orang *fresh graduate* Universitas Mulawarman, namun memungkinkan bagi peneliti untuk mengambil sampel lebih dari 100 orang sesuai dengan jumlah data yang diperoleh selama proses pengumpulan data.

Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang dapat memberikan peluang ataupun kesempatan yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2013). Untuk pengambilan sampelnya ditentukan dengan *simple random sampling*. Jenis pengambilan anggota sampel pada *simple random sampling* dilakukan secara acak tanpa memerhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.

## F. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan alat ukur berupa instrumen penelitian. Alat ukur penelitian yang digunakan ada dua yaitu skala adaptabilitas karier dan skala kecerdasan adversitas. Prosedur validasi alat ukur penelitian dilakukan dengan teknik *tryout* uji coba kepada 45 orang *fresh graduate* Universitas Mulawarman. *Tryout* atau uji coba instrumen dilakukan pada sampel dari populasi yang diambil (Sugiyono, 2013). Uji coba dilakukan untuk memperoleh data yang akan digunakan untuk mengevaluasi kualitas validitas, ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya dan menguji kelayakan item secara statistik.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala tipe likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial (Sugiyono, 2013). Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur kemudian dijabarkan menjadi indikator variabel. Lalu, indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pernyataan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai variasi dari sangat positif sampai sangat negatif dan berwujud dalam kata. Alternatif jawaban skala pengukuran penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

**Tabel 1. Skala Pengukuran Likert**

<b>Jawaban</b>	<b>Skor <i>favorable</i></b>	<b>Skor <i>unfavorable</i></b>
Sangat sesuai	4	1
Sesuai	3	2
Tidak sesuai	2	3
Sangat tidak sesuai	1	4

Skala pengukuran tipe likert memiliki dua sifat yaitu *favorable* (positif atau mendukung pertanyaan) dan *unfavorable* (negatif atau tidak mendukung pernyataan). Skala pengukuran dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

### 1. Skala Adaptabilitas Karier

Alat ukur skala adaptabilitas karier disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Savickas dan Porfeli (2012) yaitu meliputi kepedulian karier, pengendalian karier, keingintahuan karier dan keyakinan karier. Sebaran aitem skala adaptabilitas karier dijelaskan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 2. *Blue Print* Skala Adaptabilitas Karier Sebelum Uji Coba**

No	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Kepedulian karier	1,2,3,4	19,20,21,22	8
2	Pengendalian karier	5,6,7,8	23,24,25,26	8
3	Keingintahuan karier	29,30,31,32	9,10,11,12	8
4	Keyakinan karier	17,18,27,28	13,14,15,16	8
<b>Total</b>		<b>16</b>	<b>16</b>	<b>32</b>

Sumber data: Lampiran hal. 78

**Tabel 3. *Blue Print* Skala Adaptabilitas Karier Setelah Uji Coba**

No	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Kepedulian karier	1,2,3,4	19,20,21,22	8
2	Pengendalian karier	5,6,7,8	23,24,25,26	8
3	Keingintahuan karier	29,30,31,32	9,10,11,12	8
4	Keyakinan karier	17,18,27,28	13,14,15,16	8
<b>Total</b>		<b>16</b>	<b>16</b>	<b>32</b>

Sumber data: Lampiran hal. 78

Berdasarkan tabel 2 di atas, skala adaptabilitas karier terbagi menjadi 4 aspek, pada aspek kepedulian karier *favorable* dan *unfavorable* berjumlah 8 butir, aspek pengendalian karier aitem *favorable* dan *unfavorable* berjumlah 8 butir, aspek keingintahuan karier aitem *favorable* dan *unfavorable* berjumlah 8 butir dan aspek keyakinan karier aitem *favorable* dan *unfavorable* berjumlah 8 butir.

Sehingga total keseluruhan aitem pada skala adaptabilitas karier berjumlah 32 butir.

Berdasarkan hasil uji coba yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa butir *unfavorable* secara keseluruhan berjumlah 16 butir dinyatakan valid dan tidak ada butir yang gugur, kemudian pada butir *favorable* sebanyak 16 butir dinyatakan valid dan tidak ada butir yang gugur. Artinya semua butir yang ada di skala adaptabilitas karier dinyatakan valid.

## 2. Skala Kecerdasan Adversitas

Alat ukur skala kecerdasan adversitas disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Stoltz (2007) yaitu meliputi kendali, pandangan dan pengakuan, jangkauan dan daya tahan. Sebaran aitem skala kecerdasan adversitas dijelaskan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4. Blue Print Skala Kecerdasan Adversitas Sebelum Uji Coba**

No	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Kendali	1,2,3,4	17,18,19,20	8
2	Pandangan dan pengakuan	21, 22, 23, 24	5, 6, 7, 8	8
3	Jangkauan	9, 10,11, 12	25, 26, 27, 28	8
4	Daya tahan	13, 14, 31, 32	29, 30, 15, 16	8
<b>Total</b>		<b>16</b>	<b>16</b>	<b>32</b>

Sumber data: Lampiran hal. 84

**Tabel 5. Blue Print Skala Kecerdasan Adversitas Setelah Uji Coba**

No	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Kendali	1,2,3,4	17,18,19,20	8
2	Pandangan dan pengakuan	21, 22, 23, 24	5, 6, 7, 8	8
3	Jangkauan	9, 10,11, 12	25, 26, 27, 28	8
4	Daya tahan	13, 14, 31, 32	29, 30, 15, 16	8
<b>Total</b>		<b>16</b>	<b>16</b>	<b>32</b>

Sumber data: Lampiran hal. 84



Berdasarkan tabel 4 di atas, skala kecerdasan adversitas terbagi menjadi 4 aspek, pada aspek kendali *favorable* dan *unfavorable* berjumlah 8 butir, pada aspek pandangan dan pengakuan aitem *favorable* dan *unfavorable* berjumlah 8 butir, aspek jangkaun aitem *favorable* dan *unfavorable* berjumlah 8 butir dan aspek daya tahan aitem *favorable* dan *unfavorable* berjumlah 8 butir. Sehingga total keseluruhan aitem pada skala kecerdasan adversitas berjumlah 32 butir.

Berdasarkan hasil uji coba yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa butir *unfavorable* secara keseluruhan berjumlah 16 butir dinyatakan valid dan tidak ada butir yang gugur, kemudian pada butir *favorable* sebanyak 16 butir dinyatakan valid dan tidak ada butir yang gugur. Artinya semua butir yang ada di skala kecerdasan adversitas dinyatakan valid.

## **G. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

### **1. Uji Validitas**

Uji validitas alat ukur bertujuan untuk mengetahui apakah skala yang digunakan mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan peneliti. Suatu alat ukur dapat dinyatakan valid apabila instrumen pengukuran dapat mengukur apa yang seharusnya diukur secara tepat (Sugiyono, 2013). Uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah validitas butir. Uji validitas dilakukan pada masing-masing variabel penelitian dengan menggunakan *software* SPSS pada *Pearson Product Moment Corelation-Bivariate* dan membandingkan hasil uji *Pearson Correlation* dengan r total korelasi. Berdasarkan nilai korelasi

yang diperoleh dari uji validitas, aitem dinyatakan valid jika  $r$  hitung minimal sebesar 0.300 (Sugiyono, 2013).

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden penelitian ketika menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk pertanyaan dan merupakan dimensi suatu variabel yang telah disusun menjadi kuisisioner (Gunawan, 2020). Reliabilitas alat ukur pada penelitian ini akan diuji menggunakan teknik uji reliabilitas yang dikembangkan oleh *Cronbach* yang disebut dengan teknik *Alpha Cronbach's*. Instrumen yang dapat dipercaya akan menghasilkan data yang dipercaya juga. Apabila data yang memang benar sesuai dengan kenyataan, maka berapa kalipun diambil tetap akan sama.

Ada dua alasan peneliti menggunakan uji *Alpha Cronbach's*, pertama karena teknik ini merupakan teknik pengujian keandalan kuesioner yang paling sering digunakan, kedua dengan melakukan uji *Alpha Cronbach's* maka akan terdeteksi indikator-indikator yang tidak konsisten. Menurut Sekaran (dalam Gunawan, 2020) hasil pengukuran dapat dikatakan reliabel jika memiliki nilai  $\alpha$  Cronbach minimal sebesar 0.600.

**Tabel 6. Tingkat Keandalan *Cronbach's Alpha***

Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Tingkat Keandalan
0.000-0.200	Kurang Andal
>0.200-0.400	Agak Andal
>0.400-0.600	Cukup Andal
>0.600-0.800	Andal
>0.800-1.000	Sangat Andal

## H. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas

### 1. Skala Adaptabilitas Karier

Skala adaptabilitas karier terdiri dari 32 butir aitem dan terbagi atas empat aspek. Berdasarkan data hasil analisis butir didapatkan  $r$  hitung  $> 0.300$ . Sehingga berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan tidak ada aitem yang gugur dan dinyatakan tidak valid.

#### Nama Konstrak : Adaptabilitas Karier

Nama Aspek 1: Kepedulian karier

Nama Aspek 2: Pengendalian karier

Nama Aspek 3: Keingintahuan karier

Nama Aspek 4 : Keyakinan karier

**Tabel 7. Sebaran Aitem Skala Adaptabilitas Karier**

Aspek	Aitem				Jumlah	
	<i>Favorable</i>		<i>Unfavorable</i>		Valid	Gugur
	Valid	Gugur	Valid	Gugur		
1	1,2,3,4	-	19,20,21,22	-	8	-
2	5,6,7,8	-	23,24,25,26	-	8	-
3	29,30,31,32	-	9,10,11,12	-	8	-
4	17,18,27,28	-	13,14,15,16	-	8	-
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	<b>32</b>	<b>0</b>

Sumber : Lampiran data hasil olah SPSS halaman 109-110

**Tabel 8. Rangkuman Analisis Butir Kesahihan Skala Adaptabilitas Karier (N = 120)**

Aspek	Jumlah Butir			r terendah - tertinggi	Sig terendah - tertinggi
	Awal	Gugur	Sahih		
1	8	-	8	0.388-0.806	0.000-0.000
2	8	-	8	0.311-0.681	0.001-0.000
3	8	-	8	0.563-0.742	0.000-0.000
4	8	-	8	0.416-0.803	0.000-0.000

Sumber : Lampiran data hasil olah SPSS halaman 109-110

Kaidah yang digunakan dalam uji reabilitas adalah alat ukur dinyatakan *reliable* apabila nilai  $\alpha > 0.600$ . Adapun penjelasan hasil uji reabilitas pada masing-masing aspek diuraikan sebagai berikut :

**Tabel 9. Rangkuman Keandalan Variabel Adaptabilitas Karier**

No	Aspek	Alpha
1	Kepedulian karier	0.772
2	Pengendalian karier	0.653
3	Keingintahuan karier	0.822
4	Keyakinan karier	0.783
<b>Total</b>		<b>0.915</b>

Sumber : Lampiran data hasil olah SPSS halaman 111

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa variabel keterikatan karyawan menghasilkan nilai  $\alpha > 0.600$ , dengan nilai  $\alpha$  untuk variabel adaptabilitas karier = 0.915. Hal ini menunjukkan bahwa variabel adaptabilitas karier dalam penelitian ini dinyatakan andal atau *reliable*.

## 2. Skala Kecerdasan Adversitas

Skala kecerdasan adversitas terdiri dari 32 butir aitem dan terbagi atas empat aspek. Berdasarkan data hasil analisis butir didapatkan  $r$  hitung  $> 0.300$ . Sehingga berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan tidak ada aitem yang gugur dan dinyatakan tidak valid.

### Nama Konstrak : Kecerdasan Adversitas

Nama Aspek 1: Kendali

Nama Aspek 2: Pandangan dan pengakuan

Nama Aspek 3: Jangkauan

Nama Aspek 4 : Daya tahan

**Tabel 10. Sebaran Aitem Skala Kecerdasan Adversitas**

Aspek	Aitem				Jumlah	
	<i>Favorable</i>		<i>Unfavorable</i>		Valid	Gugur
	Valid	Gugur	Valid	Gugur		
1	1,2,3,4	-	17,18,19,20	-	8	-
2	21, 22, 23, 24	-	5, 6, 7, 8	-	8	-
3	9, 10,11, 12	-	25, 26, 27, 28	-	8	-
4	13, 14, 31, 32	-	29, 30, 15, 16	-	8	-
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	<b>32</b>	<b>0</b>

Sumber : Lampiran data hasil olah SPSS halaman 112-113

**Tabel 11. Rangkuman Analisis Butir Kesahihan Skala Kecerdasan Adversitas (N = 120)**

Aspek	Jumlah Butir			r terendah - tertinggi	Sig terendah - tertinggi
	Awal	Gugur	Sahih		
1	8	-	8	0.336-0.647	0.000-0.000
2	8	-	8	0.315-0.708	0.000-0.000
3	8	-	8	0.359-0.675	0.000-0.000
4	8	-	8	0.434-0.539	0.000-0.000

Sumber : Lampiran data hasil olah SPSS halaman 112-113

Kaidah yang digunakan dalam uji reabilitas adalah alat ukur dinyatakan *reliable* apabila nilai  $\alpha > 0.600$ . Adapun penjelasan hasil uji reabilitas pada masing-masing aspek diuraikan sebagai berikut :

**Tabel 12. Rangkuman Keandalan Variabel Kecerdasan Adversitas**

No	Aspek	<i>Alpha</i>
1	Kendali	0.612
2	Pandangan dan pengakuan	0.643
3	Jangkauan	0.521
4	Daya tahan	0.536
<b>Total</b>		<b>0.792</b>

Sumber : Lampiran data hasil olah SPSS halaman 114

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa variabel kecerdasan adversitas menghasilkan nilai  $\alpha > 0.600$ , dengan nilai  $\alpha$  untuk variabel kecerdasan adversitas = 0.792. Hal ini menunjukkan bahwa variabel adaptabilitas karier dalam penelitian ini dinyatakan andal atau *reliable*.

## **I. Teknik Analisa Data**

Analisis data yang dilakukan untuk pengolahan data penelitian adalah dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dan kemampuan prediksi variabel bebas kecerdasan adversitas terhadap variabel tergantung adaptabilitas karier. Sugiyono (2013) menyatakan bahwa analisis regresi digunakan untuk uji prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan nilainya (dimanipulasi). Dengan kata lain analisis regresi sederhana adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara satu variabel independen (X) terhadap satu variabel dependen (Y). Untuk analisis parametrik dan regresi, harus dapat memenuhi asumsi normalitas dan linearitas. Dalam hal ini data yang akan dianalisis harus terdistribusi normal dan lolos uji linearitas atau dapat dinyatakan linear (Sugiyono, 2013).

Keseluruhan teknik analisis data dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS (*Statistical Packages for Social Science*) versi 21.0 for Windows. Sebelum dilakukan uji analisis hipotesis terlebih dahulu akan diadakan uji deskriptif dan uji asumsi klasik. Adapun uji asumsi klasik yang dilakukan terdiri dari:

### **1. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, data yang didapatkan memiliki distribusi yang normal atau tidak (Gunawan, 2020). Uji normalitas terbagi menjadi dua, yaitu menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* jika sampel penelitian lebih dari 50 dan menggunakan

*Shapiro Wilk* jika sampel penelitian kurang dari 50 dengan menggunakan dengan taraf signifikansi *alpha* sebesar 5%. Kaidah yang digunakan adalah jika nilai Sig atau  $p > 0.05$  maka data berdistribusi normal, sebaliknya jika  $p < 0.05$  maka data berdistribusi tidak normal (Gunawan, 2020).

## 2. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan prosedur yang digunakan untuk mengetahui apakah antar variabel independen dan variabel dependen mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan (Gunawan, 2020). Adapun kaidah yang digunakan dalam uji linearitas adalah apabila nilai *deviant from linearity*  $p > 0.05$  dan nilai F hitung  $< F$  tabel pada taraf signifikansi 5% atau 0.05, maka hubungan dinyatakan linear.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat gejala ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan dengan pengamatan yang lainnya. Jika varians dari nilai residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homokedastisitas. Namun jika terdapat varians berbeda dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain, maka disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi menunjukkan gejala Heteroskedastisitas, atau dapat disebut juga Homokedastisitas (Gunawan, 2020). Jika nilai sig antar variabel independen dengan absolut  $> 0.05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau nilai t hitung  $< t$  tabel, sehingga variabel independen layak digunakan untuk memprediksi variabel dependen yang ada.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Universitas Mulawarman yang berada di Kota Samarinda, Provinsi Kalimantan Timur. Universitas ini berdiri pada tanggal 27 September 1962 dan merupakan universitas tertua di Kalimantan Timur. Saat ini Universitas Mulawarman memiliki 13 fakultas dan program studi mulai dari diploma, strata 1, S2/profesi hingga S3/doktoral. Sejak tahun 2017, Universitas Mulawarman telah memperoleh akreditasi A dari BAN-PT dan hal ini menjadikan Universitas Mulawarman sebagai universitas pertama di Kalimantan Timur yang telah terakreditasi “A”. Universitas Mulawarman juga merupakan perguruan tinggi dengan jumlah mahasiswa terbesar di pulau Kalimantan, yaitu ada berkisar lebih dari 37.000 orang mahasiswa.

#### **B. Hasil Penelitian**

##### **1. Karakteristik Responden**

Penelitian ini dilaksanakan di Provinsi Kalimantan Timur. Individu yang menjadi subjek penelitian ini adalah *fresh graduate* Universitas Mulawarman yang terletak di Provinsi Kalimantan Timur. Penentuan subjek penelitian dilakukan dengan menggunakan teknik *simple random sampling* yaitu teknik penentuan sampel tanpa berdasarkan kriteria– kriteria atau pertimbangan tertentu. Adapun jumlah sampel yang dijadikan penelitian sebanyak 120 orang.



Karakteristik subjek penelitian pada *fresh graduate* Universitas

Mulawarman Kalimantan Timur dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 13. Karakteristik Subjek Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	20 Tahun	2	1.7%
2	21 Tahun	7	5.8%
3	22 Tahun	45	37.5%
4	23 Tahun	31	25.8%
5	24 Tahun	10	8.3%
6	25 Tahun	15	12.5%
7	26 Tahun	7	5.8%
8	27 Tahun	3	2.5%
<b>Total</b>		<b>120</b>	<b>100%</b>

Sumber : Lampiran data hasil olah SPSS halaman 115

Berdasarkan pada tabel 13 di atas, dapat disimpulkan bahwa anggota subjek penelitian didominasi oleh anggota dengan usia 22 tahun yang berjumlah 45 orang atau sebesar 37.5 persen.

**Tabel 14. Karakteristik Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	33	27.5%
2	Perempuan	87	72.5%
<b>Total</b>		<b>120</b>	<b>100%</b>

Sumber : Lampiran data hasil olah SPSS halaman 115

Berdasarkan pada tabel 14 di atas, dapat disimpulkan bahwa anggota subjek penelitian didominasi oleh perempuan yang berjumlah 87 orang atau sebesar 72.5 persen.

**Tabel 15. Karakteristik Subjek Berdasarkan Lama Lulus**

No.	Lama Lulus	Jumlah	Persentase
1	Kurang dari 6 bulan	63	52.5%
2	6-12 bulan	38	31.7%
3	Lebih dari 1 tahun	19	15.8%
<b>Total</b>		<b>120</b>	<b>100%</b>

Sumber : Lampiran data hasil olah SPSS halaman 115

Berdasarkan pada tabel 15 di atas, dapat disimpulkan bahwa anggota subjek penelitian didominasi oleh anggota yang telah lulus selama kurang dari 6 bulan dengan jumlah 63 orang atau sebesar 52.5 persen.

**Tabel 16. Karakteristik Subjek Berdasarkan Status Pekerjaan**

No.	Status Pekerjaan	Jumlah	Persentase
1	Bekerja/magang	60	50%
2	Belum/tidak bekerja	60	50%
<b>Total</b>		<b>120</b>	<b>100%</b>

Sumber : Lampiran data hasil olah SPSS halaman 115

Berdasarkan pada tabel 16 di atas, dapat disimpulkan bahwa anggota subjek penelitian tidak didominasi oleh anggota yang telah bekerja maupun yang belum bekerja karena memiliki jumlah dan persentase yang sama yaitu masing-masing sebanyak 60 orang atau sebesar 50 persen.

## 2. Hasil Uji Deskriptif

Uji deskriptif merupakan sebuah proses dalam memberikan sebuah gambaran mengenai objek penelitian melalui data sampel maupun populasi sebagaimana keadaan sebenarnya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku secara umum atau general (Sugiyono, 2013).

Deskriptif data digunakan untuk menggambarkan kondisi sebaran data pada individu *fresh graduate* Universitas Mulawarman. *Mean* empirik dan *mean* hipotetik diperoleh dari respon sampel penelitian melalui dua skala penelitian yaitu skala adaptabilitas karier dan kecerdasan adversitas. *Mean* empirik dan standar deviasi empirik diperoleh dari hasil perhitungan melalui program SPSS, untuk *mean* hipotetik menggunakan rumus:

$$\mu = \frac{1}{2}(i_{max} + i_{min})\Sigma k$$

$\mu$  : *Mean* hipotetik

$i_{max}$  : Skor maksimal aitem

$i_{min}$  : Skor minimal aitem

$\Sigma k$  : Jumlah aitem valid

Selanjutnya untuk standar deviasi hipotetik menggunakan rumus:

$$\sigma = \frac{1}{6}(X_{max} + X_{min})$$

$\sigma$  : SD hipotetik

$X_{max}$  : Skor maksimal subjek

$X_{min}$  : Skor minimal subjek

Kategori berdasarkan perbandingan mean hipotetik dan mean empirik dapat langsung dilakukan dengan melihat deskriptif data penelitian. Pada dasarnya interpretasi terhadap skor skala psikologi bersifat normatif, artinya makna skor terhadap suatu norma (*mean*) skor populasi teoritik sebagai parameter sehingga alat ukur berupa angka (kuantitatif) dapat diinterpretasikan secara kualitatif.

Acuan normatif tersebut memudahkan pengguna memahami hasil pengukuran. Setiap skor *mean* empirik yang lebih tinggi secara signifikan dari *mean* hipotetik dapat dianggap sebagai indikator tingginya keadaan kelompok subjek pada variabel yang diteliti, demikian juga sebaliknya. *Mean* empirik dan *mean* hipotetik penelitian dapat dilihat pada tabel 17.

**Tabel 17. Mean Empirik dan Mean Hipotetik**

Variabel	Mean Empirik	SD Empirik	Mean Hipotetik	SD Hipotetik	Status
Adaptabilitas Karier	96.43	11.610	80	16	Tinggi
Kecerdasan Adversitas	97.32	6.725	80	16	Tinggi

Sumber : Lampiran data hasil olah SPSS halaman 116

Melalui tabel 17 di atas, dapat diketahui gambaran sebaran data secara umum pada subjek penelitian *fresh graduate* Universitas Mulawarman di Provinsi Kalimantan Timur. Berdasarkan hasil pengukuran melalui skala adaptabilitas karier yang telah terisi diperoleh *mean* empirik 96.43 lebih tinggi dari *mean* hipotetik 80 dengan kategori tinggi. Hal ini membuktikan bahwa subjek penelitian berada pada kategori adaptabilitas karier yang tinggi. Adapun sebaran frekuensi data untuk skala tersebut sebagai berikut:

**Tabel 18. Kategorisasi Skor Skala Adaptabilitas Karier**

Interval Kecenderungan	Skor	Kategori	F	Persentase
$X \geq M + 1.5 SD$	$\geq 104$	Sangat Tinggi	30	25%
$M + 0.5 SD < X < M + 1.5 SD$	88-104	Tinggi	64	53.3%
$M - 0.5 SD < X < M + 0.5 SD$	72-87	Sedang	24	20%
$M - 1.5 SD < X < M - 0.5 SD$	56-71	Rendah	2	1.7%
$X \leq M - 1.5 SD$	$\leq 56$	Sangat Rendah	-	-

Sumber : Lampiran data hasil olah SPSS halaman 116

Berdasarkan kategorisasi pada tabel 18 di atas, maka dapat dilihat anggota yang memiliki rentang nilai skala adaptabilitas karier yang berada pada kategori tinggi dengan nilai antara 88-104 memiliki frekuensi terbanyak yaitu 64 anggota dengan persentase 53.5 persen. Hal tersebut menunjukkan bahwa individu *fresh graduate* Universitas Mulawarman di Provinsi Kalimantan Timur memiliki adaptabilitas karier yang tinggi.

Berdasarkan hasil pengukuran melalui skala kecerdasan adversitas yang telah terisi diperoleh *mean* empirik 97.32 lebih tinggi dari *mean* hipotetik 80

dengan kategori tinggi. Hal ini membuktikan bahwa subjek penelitian berada pada kategori kecerdasan adversitas yang tinggi. Adapun sebaran frekuensi data untuk skala tersebut sebagai berikut:

**Tabel 19. Kategorisasi Skor Skala Kecerdasan Adversitas**

Interval Kecenderungan	Skor	Kategori	F	Persentase
$X \geq M + 1.5 SD$	$\geq 104$	Sangat Tinggi	18	15%
$M + 0.5 SD < X < M + 1.5 SD$	88-104	Tinggi	91	75.8%
$M - 0.5 SD < X < M + 0.5 SD$	72-87	Sedang	11	9.2%
$M - 1.5 SD < X < M - 0.5 SD$	56-71	Rendah	-	-
$X \leq M - 1.5 SD$	$\leq 56$	Sangat Rendah	-	-

Sumber : Lampiran data hasil olah SPSS halaman 116

Berdasarkan kategorisasi pada tabel 19 di atas, maka dapat dilihat anggota yang memiliki rentang nilai skala kecerdasan adversitas yang berada pada kategori tinggi dengan nilai antara 88-104 memiliki frekuensi terbanyak yaitu 91 anggota dengan persentase 75.8% persen. Hal tersebut menunjukkan bahwa individu *fresh graduate* Universitas Mulawarman di Provinsi Kalimantan Timur memiliki kecerdasan adversitas yang tinggi.

### 3. Hasil Uji Asumsi: Uji Normalitas

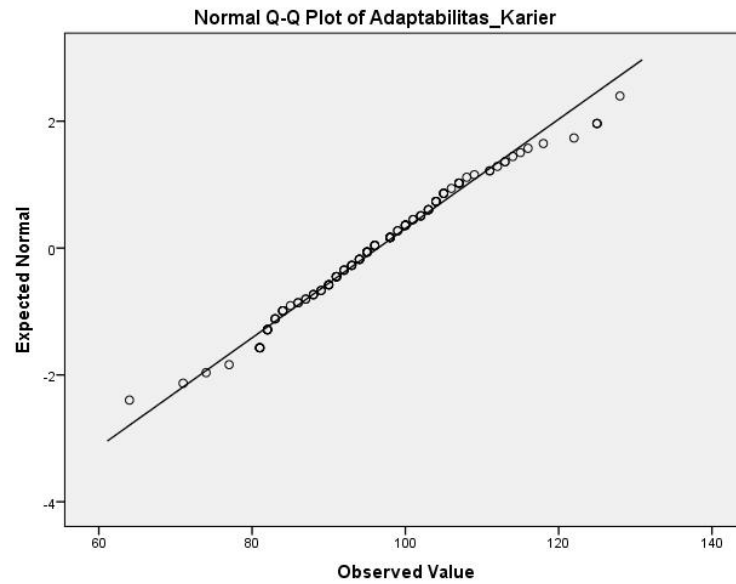
Uji normalitas untuk melihat penyimpangan frekuensi observasi yang diteliti dari frekuensi teoritik. Uji normalitas data antara lain dapat dilakukan dengan membandingkan probabilitas nilai Kolmogorov-Smirnov dengan sebesar 0.05 (5%). Kaidah yang digunakan adalah jika  $p > 0.05$  maka sebarannya normal, sebaliknya jika  $p < 0.05$  maka sebarannya tidak normal.

**Tabel 20. Hasil Uji Normalitas**

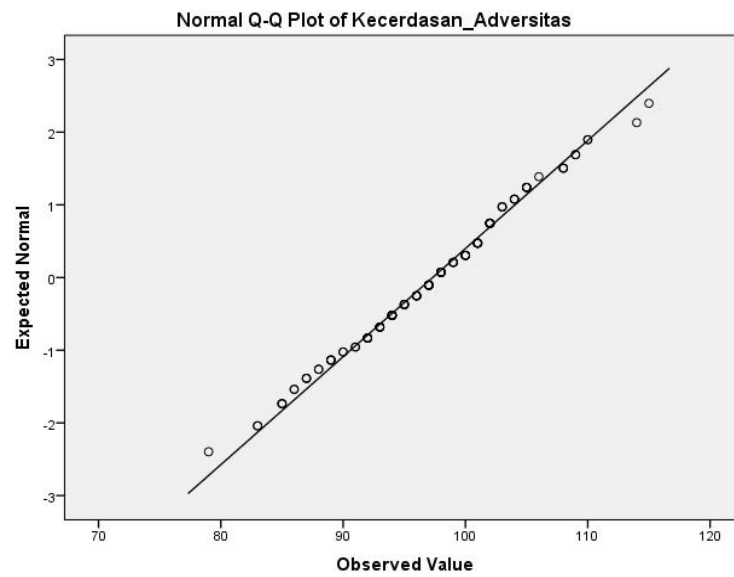
Variabel	Kolmogorov-Smirnov	P	Keterangan
Adaptabilitas Karier	0.059	0.200	Normal
Kecerdasan Adversitas	0.068	0.200	Normal

Sumber : Lampiran data hasil olah SPSS halaman 117

Berikut ini adalah gambar normal *Q-Q Plot* masing-masing variabel hasil keluaran SPSS versi 21.0 *for windows*.



**Gambar 2. Q-Q Plot Adaptabilitas Karier**



**Gambar 3. Q-Q Plot Kecerdasan Adversitas**

Berdasarkan tabel 20, dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Hasil uji asumsi normalitas sebaran data terhadap variabel adaptabilitas karier menghasilkan nilai Z sebesar 0.059 dan nilai p sebesar 0.200 ( $p > 0.05$ ). Hasil uji berdasarkan kaidah menunjukkan sebaran butir-butir adaptabilitas karier dinyatakan normal.
- b. Hasil uji asumsi normalitas sebaran data terhadap variabel kecerdasan adversitas menghasilkan nilai Z sebesar 0.068 dan nilai p sebesar 0.200 ( $p > 0.05$ ). Hasil uji berdasarkan kaidah menunjukkan sebaran butir-butir kecerdasan adversitas dinyatakan normal.

Berdasarkan tabel 22 maka dapat disimpulkan bahwa dari kedua variabel yaitu adaptabilitas karier dan kecerdasan adversitas memiliki sebaran data normal.

#### 4. Hasil Uji Asumsi: Uji Linearitas

Uji asumsi linearitas dilakukan untuk mengetahui linearitas hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Linearitas adalah keadaan di mana hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen bersifat linear (garis lurus) dalam *range* variabel independen tertentu (Gunawan, 2020). Adapun kaidah yang digunakan dalam uji linearitas adalah apabila nilai *deviant from linearity*  $p > 0.05$  dan nilai F hitung  $< F$  tabel pada taraf signifikansi 5% atau 0.05, maka hubungan dinyatakan linear. Hasil uji linearitas antara variabel bebas dengan variabel terikat disajikan dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 21. Hasil Uji Linieritas**

Variabel	F Hitung	F Tabel	P	Keterangan
Adaptabilitas karier - Kecerdasan adversitas	0.855	3.920	0.670	Linear

Sumber : Lampiran data hasil olah SPSS halaman 117

Berdasarkan pada tabel 21 di atas, hasil uji asumsi linearitas antara adaptabilitas karier dengan kecerdasan adversitas menunjukkan nilai *deviant from linearity* F hitung sebesar  $0.855 < \text{nilai F tabel sebesar } 3.920$  yang artinya terdapat pengaruh dan nilai p sebesar  $0.670 > 0.05$  yang berarti pengaruhnya dinyatakan linear.

### 5. Hasil Uji Asumsi: Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi atau terdapat gejala ketidaksamaan varians antar residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Gunawan, 2020). Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terdapat gejala heteroskedastisitas atau dapat disebut juga sebagai homokedastisitas. Uji ini merupakan salah satu uji asumsi yang harus dilakukan pada uji regresi linear. Berikut hasil uji heterokedastisitas disajikan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 22. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	T Hitung	T Tabel	P	Keterangan
Kecerdasan adversitas	0.374	1.980	0.709	Tidak Heteroskedastisitas

Sumber : Lampiran data hasil olah SPSS halaman 117

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 22 di atas didapatkan hasil bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini, karena nilai signifikansi yang diperoleh dari pengujian dengan metode glejser pada variabel kecerdasan adversitas diperoleh nilai  $\text{sig} > 0.05$  terhadap absolute residual (Abs\_Res) secara parsial dan nilai t hitung  $< t$  tabel.



## 6. Hasil Uji Hipotesis : Regresi Linear Sederhana

Hipotesis dalam penelitian digunakan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan adversitas terhadap adaptabilitas karier pada *fresh graduate* Universitas Mulawarman di Provinsi Kalimantan Timur. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil pengujian regresi linear sederhana atas variabel kecerdasan adversitas terhadap adaptabilitas karier didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 23. Hasil Uji Hipotesis Analisis Regresi Linear Sederhana**

Variabel	F hitung	F tabel	R <sup>2</sup>	P
Adaptabilitas Karier (Y)	20.884	3.92	0.150	0.000
Kecerdasan Adversitas (X)				

Sumber : Lampiran data hasil olah SPSS halaman 118

Berdasarkan pada tabel 23 di atas, didapatkan hasil yang menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai  $p < 0.05$  yang artinya bahwa kecerdasan adversitas terhadap adaptabilitas karier dikatakan memiliki pengaruh dengan nilai  $F = 20.884$ ,  $R^2 = 0.150$  dan  $p = 0.000$ . Hal tersebut dapat bermakna bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima yaitu terdapat pengaruh kecerdasan adversitas terhadap adaptabilitas karier pada *fresh graduate* Universitas Mulawarman dengan kontribusi pengaruh berkisar 15%.

## 7. Hasil Uji Hipotesis : Multivariat dan Regresi Parsial

Uji hipotesis tambahan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara lebih rinci dan mendalam mengenai keterikatan pengaruh antara aspek-aspek variabel bebas dengan aspek-aspek variabel terikat dengan menggunakan analisis regresi multivariat. Analisis multivariat merupakan metode statistik yang dikembangkan untuk mengetahui apakah rata-rata kelompok berbeda secara

signifikan atau tidak, selanjutnya untuk mengetahui variabel bebas apa saja yang mempengaruhi perbedaan antar kelompok tersebut. Kaidah yang digunakan pada analisis multivariat adalah jika nilai  $f$  hitung  $>$   $f$  tabel pada taraf signifikansi 0.05, dan nilai  $p < 0.05$ , maka memiliki hubungan sangat signifikan. Sebaliknya, jika nilai  $f$  hitung  $<$   $f$  tabel dan nilai  $p > 0.05$ , maka tidak memiliki hubungan yang signifikan.

Uji analisis regresi parsial digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh antara dua variabel atau lebih apabila terdapat variabel yang dapat dikendalikan (Sugiyono, 2013). Adapun kaidah yang digunakan untuk uji analisis regresi parsial adalah jika nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel pada taraf signifikansi 0.05 dan didapatkan nilai  $p < 0.05$  maka memiliki yang pengaruh positif dan signifikan. Jika memenuhi kedua kaidah, namun terdapat tanda negatif (-) di depan angka, maka memiliki pengaruh negatif dan signifikan. Adapun masing- masing hasil uji multivariat dan regresi parsial diuraikan sebagai berikut :

**Tabel 24. Hasil Uji Multivariat**

Aspek	F Hitung	F Tabel	R <sup>2</sup>	P
Kendali (X <sub>1</sub> ), Pandangan dan pengakuan (X <sub>2</sub> ), Jangkauan (X <sub>3</sub> ), Daya tahan (X <sub>4</sub> ) terhadap Kepedulian karier (Y <sub>1</sub> )	4.491	3.92	0.135	0.002
Pengendalian karier (Y <sub>2</sub> )	7.017	3.92	0.196	0.000
Keingintahuan karier (Y <sub>3</sub> )	9.237	3.92	0.243	0.000
Keyakinan karier (Y <sub>4</sub> )	3.898	3.92	0.119	0.005

Sumber data: Lampiran data hasil olah SPSS hal. 119 - 122

Berdasarkan pada tabel 24 di atas, dapat diketahui aspek-aspek pada variabel X yaitu kendali (X<sub>1</sub>), pandangan dan pengakuan (X<sub>2</sub>), jangkauan (X<sub>3</sub>) dan daya tahan (X<sub>4</sub>) memiliki pengaruh signifikan terhadap aspek-aspek variabel Y

yaitu kepedulian karier ( $Y_1$ ) dibuktikan dengan nilai  $R^2 = 0.135$  (13,5 persen) kemudian  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel ( $4.491 > 3.92$ ) dan nilai  $p = 0.002$  ( $p < 0.05$ ).

Kemudian pada aspek pengendalian karier ( $Y_2$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap aspek-aspek variabel  $Y$  yaitu pengendalian karier ( $Y_2$ ) dibuktikan dengan nilai  $R^2 = 0.196$  (19,6 persen) dengan  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel ( $7.017 > 3.92$ ) dan nilai  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ). Berikutnya pada aspek keingintahuan karier ( $Y_3$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap aspek-aspek variabel  $Y$  yaitu keingintahuan karier ( $Y_3$ ) dibuktikan dengan nilai  $R^2 = 0.243$  (24,3 persen)  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel ( $9.237 > 3.92$ ) dan nilai  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ).

Yang terakhir yaitu pada aspek keyakinan karier ( $Y_4$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap aspek-aspek variabel  $Y$  yaitu keyakinan karier ( $Y_4$ ) dibuktikan dengan nilai  $R^2 = 0.119$  (11,9 persen) kemudian  $F$  hitung  $<$   $F$  tabel ( $3.898 < 3.92$ ) dan nilai  $p = 0.005$  ( $p < 0.05$ ).

**Tabel 25. Hasil Uji Analisis Regresi Parsial  
Kepedulian Karier ( $Y_1$ )**

Aspek	Beta	T Hitung	T Tabel	P	Keterangan
Kendali ( $X_1$ )	0.160	1.602	1.980	0.112	Tidak Berpengaruh
Pandangan dan pengakuan ( $X_2$ )	- 0.134	- 1.378	1.980	0.171	Tidak Berpengaruh
Jangkauan ( $X_3$ )	0.137	1.306	1.980	0.194	Tidak Berpengaruh
<b>Daya tahan (<math>X_4</math>)</b>	<b>0.213</b>	<b>1.981</b>	<b>1.980</b>	<b>0.050</b>	<b>Berpengaruh</b>

Sumber : Lampiran data hasil olah SPSS halaman 119

Pada tabel 25 di atas, dapat dilihat bahwa hanya aspek daya tahan ( $X_4$ ) yang dapat dinyatakan berpengaruh terhadap aspek kepedulian karier ( $Y_1$ ) dengan menghasilkan nilai koefisien beta ( $\beta$ ) = 0.213,  $t$  hitung 1.981  $>$   $t$  tabel 1.980 dan nilai  $p = 0.050$  ( $p < 0.05$ ) yang berarti memiliki pengaruh yang signifikan.

**Tabel 26. Hasil Uji Analisis Regresi Parsial  
Pengendalian Karier (Y<sub>2</sub>)**

Aspek	Beta	T Hitung	T Tabel	P	Keterangan
Kendali (X <sub>1</sub> )	0.175	1.821	1.980	0.071	Tidak Berpengaruh
Pandangan dan pengakuan (X <sub>2</sub> )	-0.041	-0.436	1.980	0.663	Tidak Berpengaruh
Jangkauan (X <sub>3</sub> )	-0.052	-0.515	1.980	0.608	Tidak Berpengaruh
<b>Daya tahan (X<sub>4</sub>)</b>	<b>0.376</b>	<b>3.636</b>	<b>1.980</b>	<b>0.000</b>	<b>Berpengaruh</b>

Sumber : Lampiran data hasil olah SPSS halaman 120

Pada tabel 26 di atas, dapat dilihat bahwa hanya aspek daya tahan (X<sub>4</sub>) yang dapat dinyatakan berpengaruh terhadap aspek pengendalian karier (Y<sub>2</sub>) dengan nilai koefisien beta ( $\beta$ ) = 0.376, t hitung 3.636 > t tabel 1.980 dan nilai p = 0.000 ( $p < 0.05$ ) yang berarti memiliki pengaruh yang signifikan.

**Tabel 27. Hasil Uji Analisis Regresi Parsial  
Keingintahuan Karier (Y<sub>3</sub>)**

Aspek	Beta	T Hitung	T Tabel	P	Keterangan
Kendali (X <sub>1</sub> )	0.094	1.010	1.980	0.314	Tidak Berpengaruh
Pandangan dan pengakuan (X <sub>2</sub> )	0.176	1.944	1.980	0.054	Tidak Berpengaruh
Jangkauan (X <sub>3</sub> )	-0.112	-1.142	1.980	0.256	Tidak Berpengaruh
<b>Daya tahan (X<sub>4</sub>)</b>	<b>0.415</b>	<b>4.135</b>	<b>1.980</b>	<b>0.000</b>	<b>Berpengaruh</b>

Sumber : Lampiran data hasil olah SPSS halaman 121

Pada tabel 27 di atas, dapat dilihat bahwa hanya aspek daya tahan (X<sub>4</sub>) yang dapat dinyatakan berpengaruh terhadap aspek keingintahuan karier (Y<sub>3</sub>) menghasilkan nilai koefisien beta ( $\beta$ ) = 0.415, t hitung 4.135 > t tabel 1.980 dan nilai p = 0.000 ( $p < 0.05$ ) yang berarti memiliki pengaruh yang signifikan.

**Tabel 28. Hasil Uji Analisis Regresi Parsial  
Keyakinan Karier (Y<sub>4</sub>)**

Aspek	Beta	T Hitung	T Tabel	P	Keterangan
Kendali (X <sub>1</sub> )	0.119	1.182	1.980	0.240	Tidak Berpengaruh
Pandangan dan pengakuan (X <sub>2</sub> )	0.117	1.199	1.980	0.233	Tidak Berpengaruh
Jangkauan (X <sub>3</sub> )	-0.055	-0.520	1.980	0.604	Tidak Berpengaruh
<b>Daya tahan (X<sub>4</sub>)</b>	<b>0.245</b>	<b>2.257</b>	<b>1.980</b>	<b>0.026</b>	<b>Berpengaruh</b>

Sumber : Lampiran data hasil olah SPSS halaman 122

Pada tabel 28 di atas, dapat dilihat bahwa hanya aspek daya tahan (X<sub>4</sub>) yang dapat dinyatakan berpengaruh terhadap aspek keyakinan karier (Y<sub>4</sub>) menghasilkan nilai koefisien beta ( $\beta$ ) = 0.245, t hitung 2.257 > t tabel 1.980 dan nilai p = 0.026 (p < 0.05) yang berarti memiliki pengaruh yang signifikan.

### C. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis analisis regresi sederhana, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini diterima, yang berarti kecerdasan adversitas memiliki pengaruh terhadap adaptabilitas karier pada *fresh graduate* Universitas Mulawarman. Dari hasil uji hipotesis ditemukan kontribusi pengaruh kecerdasan adversitas terhadap adaptabilitas karier adalah sebesar 15 persen. Adapun angka besaran kontribusi pengaruh variabel kecerdasan adversitas terhadap adaptabilitas karier pada penelitian ini tergolong kecil. Kemudian besaran 85 persen variasi pengaruh lainnya dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Faktor-faktor tersebut yang sebelumnya pernah diteliti oleh Solichah dan Setiaji (2019) antara lain adalah dukungan sosial dan *internal locus of control*.

Dengan temuan hasil penelitian ini yang menemukan pengaruh kecerdasan adversitas terhadap adaptabilitas karier pada *fresh graduates* Universitas Mulawarman maka dapat dikatakan bahwa *fresh graduate* dengan kecerdasan adversitas yang baik dapat meningkatkan kemampuan adaptabilitas karier dalam menghadapi tantangan karier dan pekerjaan. Hal ini karena individu yang memiliki kecerdasan adversitas yang rendah cenderung bersikap menolak perubahan, berbeda halnya dengan individu yang memiliki kecerdasan adversitas yang tinggi dapat menerima perubahan dengan baik (Hardianto & Sucihayati, 2019). Dengan kemampuan untuk mengatasi kesulitan tersebut, individu akan lebih mudah untuk beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan, terutama bagi individu yang belum pernah bekerja sebelumnya, seperti *fresh graduate*.

Hasil temuan kontribusi pengaruh kecerdasan adversitas terhadap adaptabilitas karier pada penelitian ini kemudian dapat mendukung temuan penelitian terdahulu oleh Dluha, Suminar dan Hendriyani (2020) yang meneliti tentang pengaruh kecerdasan adversitas dengan dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier dan pada penelitian ini lebih khusus untuk membahas mengenai pengaruh kecerdasan adversitas terhadap adaptabilitas karier melalui analisis regresi sederhana. Penelitian terdahulu telah menemukan hubungan kecerdasan adversitas dengan adaptabilitas karier seperti pada penelitian Tian dan Fan (2014) yang dilakukan pada mahasiswa keperawatan dan menyimpulkan bahwa semakin tinggi kecerdasan adversitas seseorang maka semakin baik kemampuan adaptabilitas karier yang dimilikinya.

Adaptabilitas karier sendiri merupakan kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dengan perubahan kondisi dan memprediksi kemajuan perkembangan karier (Bocciardi dkk., 2017). Kemampuan ini sebaiknya dimiliki oleh para *fresh graduate* Universitas Mulawarman agar mereka dapat menyiapkan bekal dan meniti karier yang diinginkan serta mampu menghadapi persaingan dunia kerja yang ketat di era industri 4.0 ini. Sementara itu, konsep kecerdasan adversitas dikemukakan oleh Stoltz (2007) adalah sebagai hal yang mendefinisikan kemampuan individu untuk mengatasi kesulitan dan mengubah rintangan menjadi peluang pengembangan dan evaluasi diri. Kecerdasan adversitas dinilai dapat mengukur respon individu yang sifatnya variatif ketika individu berhadapan dengan kesulitan, selain itu juga mampu memprediksi antara individu yang cekatan dalam menghadapi kesulitan dengan individu yang lebih memilih untuk menghindari kesulitan (Hardianto & Sucihayati, 2019).

Tian dan Fan (2014) mengungkapkan bahwa individu dengan kecerdasan adversitas dapat mengatasi kesulitan selama masa transisi dunia pendidikan-pekerjaan sebagai suatu bentuk tantangan untuk dapat berkembang dan beradaptasi dengan lingkungan pekerjaannya. Individu yang memiliki kemampuan beradaptasi dengan baik terhadap setiap kesulitan dapat terhindar dari gejala stres yang berat. Hal ini tentunya akan membantu *fresh graduate* untuk bertahan menghadapi tantangan maupun setiap kesulitan di lingkungan pekerjaan dengan mengasah kecerdasan adversitas yang dimiliki agar dapat meningkatkan adaptabilitas karier dan menggapai karier yang dicita-citakan.

Sejalan dengan beberapa pernyataan di atas, hasil uji deskriptif pada penelitian ini kemudian menunjukkan bahwa *fresh graduate* Universitas Mulawarman telah memiliki kemampuan adaptabilitas karier dan kecerdasan adversitas. Hasil uji deskriptif pada penelitian ini menunjukkan bahwa adaptabilitas karier anggota berada pada kategori tinggi dengan jumlah persentase sebesar 53.3 persen, sementara kecerdasan adversitas anggota yang berada pada kategori tinggi memiliki jumlah persentase sebesar 75.8 persen. Berdasarkan temuan ini kemudian dapat disimpulkan bahwa sampel *fresh graduate* Universitas Mulawarman telah memiliki kemampuan kecerdasan adversitas serta adaptabilitas karier yang baik.

Bekal kecerdasan adversitas yang dimiliki individu akan membantu individu tersebut agar semakin meningkatkan adaptabilitas karier. Stoltz (2007) mengungkapkan bahwa setiap manusia memiliki dorongan motivasi dasar untuk dapat terus meningkatkan taraf hidup yang dimiliki, namun sukses atau tidaknya individu dapat bergantung pada bagaimana cara individu mengatasi setiap kesulitan. Dalam hal ini, kesulitan-kesulitan tersebut berpotensi muncul selama proses individu tersebut mencoba menggapai karier yang telah direncanakan. Hal ini karena menjalani karier sesuai dengan cita-cita, pandangan dan keyakinan karier menjadi salah satu bentuk pencapaian kehidupan seseorang. Kemudian potensi untuk dapat mengatasi transisi dan kesulitan tersebut juga merupakan bentuk perkembangan yang dilalui individu di masa hidupnya (Tian & Fan, 2014).

Individu yang memiliki adaptabilitas karier berarti ketika dihadapkan dengan tugas, transisi dan efek trauma kerja, maka ia dikonseptualisasikan sebagai



individu yang perhatian dengan masa depannya, mengendalikan dan mencoba mempersiapkan masa depan, rasa keingintahuan dan menjajaki kemungkinan diri dan skenario masa depan serta memperkuat kepercayaan diri dalam berkarir (Savickas dalam Ramdhani dkk., 2019). Sebaliknya, individu yang memiliki adaptabilitas karir yang rendah akan mengalami rasa ketidakberdayaan dan pesimisme terhadap masa depan, tidak mampu untuk memilih karier, bersikap tidak realistis dengan tantangan dunia kerja, citra diri yang tidak akurat dan kehilangan keyakinan dalam menghadapi tantangan mengatasi rintangan karier.

Adaptabilitas karier yang dimiliki oleh *fresh graduate* Universitas Mulawarman menjadi kemampuan yang patut dipertahankan selama menghadapi persaingan kerja di era industri dan digitalisasi revolusi 4.0 yang semakin pesat. Dengan meningkatnya persaingan kerja, para *fresh graduate* akan dituntut untuk mengembangkan kemampuan beradaptasi mengatasi tantangan dan transisi kerja yang akan terus berlanjut selama proses perkembangan karier mereka (Hou dkk., 2012). Sejatinya, kemampuan ini harus dimiliki agar mahasiswa maupun lulusan perguruan tinggi dapat lebih banyak diserap oleh pasar kerja dan hal tersebut dapat mewujudkan peningkatan SDM yang berkualitas.

Penelitian ini juga melakukan uji multivariat dan regresi parsial. Berdasarkan hasil uji multivariat dapat diketahui bahwa aspek-aspek variabel kecerdasan adversitas yaitu; kendali, pandangan dan pengakuan, jangkauan dan daya tahan memiliki pengaruh terhadap aspek-aspek variabel adaptabilitas karier yaitu; kepedulian karier, aspek pengendalian karier, keingintahuan karier dan aspek keyakinan karier. Hal ini berarti variasi aspek kecerdasan adversitas dapat

memengaruhi aspek-aspek variabel adaptabilitas karier. Kemudian merujuk pada hasil uji analisis parsial aspek-aspek variabel kecerdasan adversitas terhadap masing-masing aspek variabel adaptabilitas karier, dapat dilihat bahwa aspek daya tahan menjadi satu-satunya aspek dari kecerdasan adversitas yang dapat dinyatakan berpengaruh terhadap aspek-aspek adaptabilitas karier. Aspek-aspek kecerdasan adversitas lainnya yaitu kendali, pandangan dan pengakuan serta jangkauan pada temuan penelitian ini belum memiliki pengaruh terhadap aspek-aspek adaptabilitas karier.

Sejalan dengan temuan hasil penelitian ini, penelitian yang dilakukan oleh Dluha dkk. (2020) juga menemukan daya tahan menjadi aspek yang memiliki pengaruh terhadap variabel adaptabilitas karier. Daya tahan mengacu pada durasi kemampuan individu untuk bertahan menghadapi kesulitan tidak peduli berapa lama penyebab masalah tersebut berlangsung (Stoltz, 2007). Daya tahan dapat berkaitan dengan berapa lama (durasi) penyebab kesulitan itu muncul dan berapa lama (durasi) waktu seseorang dalam menyelesaikan masalah (Dluha dkk., 2020).

Daya tahan mengatasi setiap kesulitan dan tantangan akan diperlukan selama berhadapan dengan tantangan karier di era revolusi industri. Perubahan-perubahan yang muncul akan menuntut individu beradaptasi dan memiliki daya tahan yang tinggi, sehingga individu mampu menilai kesulitan tersebut sebagai masalah yang sifatnya sementara dan tidak menjadi beban bagi individu secara berkepanjangan. Individu dengan kemampuan daya tahan yang tinggi akan mampu mengurangi jangka waktu dari dampak negatif dalam diri individu yang

disebabkan oleh masalah-masalah di era revolusi industri 4.0. dan tidak akan memiliki kekhawatiran yang berlarut untuk melihat tantangan era revolusi industri (Dluha dkk., 2020).

Aspek daya tahan ini kemudian dapat dikaitkan dengan salah satu aspek adaptabilitas karier yaitu keyakinan karier. Keyakinan karier dapat dijelaskan sebagai kemampuan individu untuk tetap berpedoman pada pendapat dan tujuannya ketika memecahkan masalah saat individu berhadapan dengan rintangan dan hambatan (Savickas & Porfeli, 2012). Dalam hal ini kemudian dapat disimpulkan dengan daya tahan yang baik pada *fresh graduate* Universitas Mulawarman, maka hal tersebut dapat berkaitan dengan keyakinan karier yang dimilikinya. *Fresh graduate* akan siap untuk menghadapi setiap tantangan dan kesulitan di lingkup pekerjaan dengan durasi yang lebih efektif dan sikap yang baik untuk menyelesaikan masalah.

Sulitnya rintangan dan tuntutan di lingkungan pekerjaan yang menjadi salah satu hambatan dalam hal berkarier juga dapat menjadi alasan seseorang dapat menganggur cukup lama. Pernyataan Koen, Klehe dan Van Vianen (2012) mengungkapkan lulusan sarjana perguruan tinggi biasanya menghabiskan waktu cukup banyak untuk dapat menemukan pekerjaan yang sesuai bagi mereka karena beberapa merasa karakteristik dirinya tidak sesuai dengan pekerjaan tersebut. Selain itu, adanya perasaan tidak sesuai antara pendidikan sebelumnya dengan pekerjaan yang sedang dijalani menyebabkan seseorang bekerja kurang efektif. Hal ini dapat menyebabkan lulusan perguruan tinggi tidak dapat diserap oleh pasar kerja dengan baik. Ketidaksesuaian karakteristik diri dengan pekerjaan

merupakan bagian dari hambatan dan bentuk ketidakyakinan menghadapi tantangan pekerjaan. Hal tersebut dapat terjadi karena rendahnya kemampuan adaptabilitas karier yang kemudian berdampak dengan kehidupan karier seseorang.

Berdasarkan karakteristik responden pada penelitian ini salah satunya adalah sesuai durasi kelulusan. Hasil temuan menunjukkan kelompok yang mendominasi responden berdasarkan durasi kelulusan (lama lulus) adalah kelompok responden yang baru saja lulus selama kurun waktu kurang dari 6 bulan yaitu sebanyak 63 orang dari 120 sampel. Selain itu, berdasarkan status pekerjaan dapat dilihat bahwa responden pada penelitian ini memiliki proporsi yangimbang antara yang sudah bekerja maupun yang belum bekerja, yaitu 50:50, yang artinya ada sebanyak 60 orang yang sudah memiliki pekerjaan dan ada 60 orang lainnya yang berstatus masih belum bekerja. Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa sebagian besar sampel *fresh graduate* Universitas Mulawarman yang terlibat pada penelitian ini telah diserap oleh pasar kerja dan mereka tidak membutuhkan durasi yang lama untuk memperoleh pekerjaan (sekitar kurang dari 6 bulan dan maksimal 2 tahun).

Penelitian ini kemudian juga melakukan uji tambahan T-test untuk mengukur masing-masing adaptabilitas karier pada *fresh graduate* Universitas Mulawarman yang telah bekerja maupun belum bekerja. Kemudian ditemukan hasil bahwa *fresh graduate* Universitas Mulawarman yang telah bekerja memiliki kemampuan adaptabilitas karier yang lebih baik dibandingkan dengan yang belum bekerja. Hal ini kemudian dapat mendukung salah satu faktor adaptabilitas karier yang diungkapkan oleh Hirschi (2009) yaitu pengalaman kerja. Individu yang

memiliki pengalaman kerja atau sudah pernah bekerja sebelumnya cenderung akan lebih mudah mengeksplorasi dan menemukan informasi terkait karier yang akan dijalani, sehingga hal ini akan lebih membantu individu untuk lebih mudah beradaptasi di dalam dunia pekerjaan.

Hasil temuan karakteristik responden pada penelitian ini kemudian juga dapat disesuaikan dengan data *tracer study* terbaru Universitas Mulawarman pada lulusan tahun 2020 yang menunjukkan bahwa ada sebesar 56% orang yang telah bekerja dan sebesar 13% berwirausaha (Perkasa Unmul, 2020). Data *tracer study* Universitas Mulawarman juga menunjukkan median bahwa alumni memperoleh pekerjaan dalam kurun waktu 3 bulan. Besaran rata-rata ini kemudian dapat memberikan sedikit gambaran kondisi *fresh graduate* Universitas Mulawarman yang diserap oleh pasar kerja pada tahun-tahun terkini. *Fresh graduate* sebaiknya memang tidak perlu terlalu lama untuk diterima kerja karena terlalu lama menganggur dapat menyebabkan seseorang kehilangan keterampilannya dalam bekerja, kondisi ini kemudian dapat memengaruhi tingkat kemakmuran (Manning & Effendi dalam Ikawati, 2019).

Kemudian dapat dilihat bahwa karakteristik responden penelitian berdasarkan usia didominasi oleh anggota yang berusia 22 tahun sebanyak 45 orang. Responden pada penelitian ini memiliki rentang dari usia 20 tahun hingga 27 tahun. Kelompok usia ini memang berada pada masa dewasa awal atau dapat disebut sebagai *emerging adulthood* yang merupakan transisi dari masa remaja menuju masa dewasa awal (Arnett dalam Arini, 2021). Kemudian, Arini (2021) mendukung pernyataan tersebut bahwa pada usia 20 tahunan, masyarakat telah

memasuki usia mandiri yang ditandai dengan perwujudan kemandirian finansial, pekerjaan tetap, tinggal terpisah dengan orang tua maupun membentuk keluarga baru (pernikahan). Dalam hal ini, individu yang berada pada fase ini akan berhadapan dengan tuntutan dinamika yang sama, salah satunya adalah karier (memiliki pekerjaan) dan kemandirian finansial, khususnya bagi *fresh graduate*.

*Fresh graduate* sebagai individu yang berada pada masa dewasa awal seringkali dihadapkan dengan tantangan yang menyebabkan kondisi ketidakstabilan dan perasaan ketidakpastian (Corso dalam Ramdhani dkk., 2019). Menurut Arnett (dalam Arini, 2021) mengenai ciri-ciri yang dimiliki *emerging adulthood* salah satunya adalah kebebasan dalam mengeksplorasi diri, menciptakan perasaan optimis yang bebas, namun disisi lain hal ini juga menimbulkan rasa takut dan kebingungan pada arah masa depan yang belum dapat dipastikan. Kebingungan ini meliputi tantangan dalam mencari pekerjaan yang diinginkan, bidang yang ingin dikuasai serta pendidikan yang tepat. Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa responden pada penelitian ini memang berada pada tahapan perkembangan masa dewasa awal yang memiliki tuntutan untuk mandiri dan memperoleh pekerjaan.

Kemudian karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat dilihat bahwa responden pada penelitian ini lebih didominasi oleh perempuan dengan jumlah sebanyak 87 orang kemudian laki-laki berjumlah sebanyak 33 orang. Jenis kelamin menjadi salah satu faktor adaptabilitas karier yang diungkapkan oleh Hirschi (2009) dan dalam hal ini perempuan dianggap lebih baik dan detil dalam mempersiapkan karier mereka. Namun pendapat lain

menyatakan bahwa pencari kerja laki-laki mempunyai tingkat probabilitas lebih tinggi dibandingkan para pencari kerja perempuan dalam hal mencari pekerjaan (Mulyono dalam Arrozi & Sutrisno, 2018). Meskipun begitu, penelitian yang membahas secara spesifik keterkaitan jenis kelamin dengan kemampuan adaptabilitas karier dapat dikatakan masih terbatas. Penelitian ini kemudian melakukan uji tambahan T-test untuk mengetahui kemampuan adaptabilitas karier masing-masing pada responden berjenis kelamin laki-laki dan perempuan. Hasilnya ditemukan bahwa meskipun responden laki-laki pada penelitian ini lebih minoritas, mereka memiliki kemampuan adaptabilitas karier lebih tinggi daripada responden perempuan. Meskipun begitu, beberapa pekerjaan memang disesuaikan dengan jenis kelamin maupun berdasarkan bidang tertentu agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih efisien dan efektif sesuai dengan kemampuan adaptabilitas karier pada seseorang.

Penelitian yang peneliti lakukan mengenai pengaruh kecerdasan adversitas terhadap adaptabilitas karier *fresh graduate* Universitas Mulawarman ini tentunya tidak luput dari keterbatasan. Adapun yang menjadi keterbatasan bagi penelitian ini adalah jumlah sampel yang masih terbatas sebanyak 120 orang dan belum mendekati perkiraan separuh populasi, hal ini dikarenakan peneliti kesulitan menemukan responden yang sesuai dengan kebutuhan penelitian, penyebab diantaranya adalah kondisi subjek yang terpencar sehingga sulit bagi peneliti untuk menghubungi karena keterbatasan informasi yang dimiliki maupun ketika peneliti menyebarkan angket/kuisisioner secara *online* beberapa partisipan masih belum bersedia untuk terlibat dalam penelitian ini.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kecerdasan adversitas terhadap adaptabilitas karier.

#### **B. Saran**

##### 1. Bagi Universitas Mulawarman

Bagi Universitas Mulawarman disarankan dapat meningkatkan penyelenggaraan pelatihan/*workshop* seperti misalnya mengenai topik rekrutmen dan seleksi maupun *job fair* (bursa kerja). Kemudian baik kampus, fakultas, prodi dan UPT Perkasa Unmul diharapkan juga dapat menjadi fasilitator untuk meningkatkan program pemberdayaan, pengelolaan dan pengembangan karier yang mengacu pada kebutuhan pasar kerja saat ini, seperti magang kejuruan maupun kampus merdeka dan diharapkan dapat membantu untuk lebih meningkatkan kompetensi pada lulusan maupun mahasiswa tingkat akhir yang akan menghadapi dunia pekerjaan setelah lulus. Ilmu pengetahuan dan program yang diberikan diharapkan dapat sesuai dengan program studi yang digeluti maupun minat bakat lainnya yang menjadi potensi bagi mahasiswa.



## 2. Bagi *fresh graduate*

Bagi subjek penelitian yaitu *fresh graduate* maupun mahasiswa aktif agar dapat bersikap lebih inisiatif dalam mengembangkan kompetensi diri sendiri (*self-development*) melalui pelatihan, praktik kerja lapangan, juga mengikuti program magang maupun organisasi sedari masih duduk di bangku perkuliahan agar dapat memperoleh pengalaman dan mempersiapkan diri dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

## 3. Bagi Peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, yang tertarik meneliti mengenai adaptabilitas karier sebaiknya mengkaji lebih luas lagi faktor-faktor yang dapat memengaruhi adaptabilitas karier mengingat pada hasil penelitian ini kecerdasan adversitas memiliki pengaruh sebanyak 15 persen sehingga masih ada 85 persen faktor lainnya yang belum diteliti pada penelitian ini antara lain, variabel dukungan sosial dan *internal locus of control*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arini, D. P. (2021). Emerging adulthood: pengembangan teori erikson mengenai teori psikososial pada abad 21. *Jurnal Ilmiah Psyche*, 15(01), 11-20. <https://doi.org/10.33557/jpsyche.v15i01.1377>.
- Arrozi, F., & Sutrisna, K. (2018). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi lama mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik di kota denpasar. *E-Jurnal EP Unud*, 7(12), 2732-2763. Diakses dari <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1361616&val=981&title=analisis%20faktor-faktor%20yang%20mempengaruhi%20lama%20mencari%20kerja%20bagi%20tenaga%20kerja%20terdidik%20di%20kota%20denpasar>.
- Badan Pusat Statistik. (2020). *Keadaan pekerja di Indonesia 2020*. Diakses dari <https://www.bps.go.id/publication/2020/06/19/43f6d15bcc31f4170a89e571/keadaan-pekerja-di-indonesia-februari-2020.html>.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current directions in psychological science*, 20(4), 265-269. <https://doi.org/10.1177/0963721411414534>.
- Bernhard, J., Kurniawan, H., & Candra, I. (2021). Relationship between adversity quotient and career adaptability on BNI Rengat branch employee. *Psyche 165 Journal*, 14(1), 79-87. Diakses dari <http://lppm.upiyptk.ac.id/ojsupi/index.php/PSIKOLOGI/article/download/1470/432>.
- Bocciardi, F., Caputo, A., Fregonese, C., Langher, V., & Sartori, R. (2017). Career adaptability as a strategic competence for career development. *European Journal of Training and Development*, 41(1), 67-82. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2016-0049>.
- Data Akreditasi Universitas dan Program Studi berdasar BAN-PT. (2020). *Data akreditasi perguruan tinggi*. Diakses dari <https://pddikti.kemdikbud.go.id/pt>.
- Dluha, M. S., Suminar, D. R., & Hendriyani, W. (2020). Pengaruh adversity quotient dan dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier siswa di SMK "X" Gresik. *Jurnal Psikologi: Media Ilmiah Psikologi*, 18(01), 49-57. <https://doi.org/10.47007/jpsi.v18i01.77>.
- Fauziyah, F. K., & Ariati, J. (2015). Dukungan sosial teman sebaya dan kecemasan dalam menghadapi dunia kerja pada mahasiswa S1 tingkat akhir. *Jurnal Empati*, 4(4), 255-261. Diakses dari <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/14352>.

- Fikriyyah, W., & Fitria, M. (2015). Adversity quotient mahasiswa tunanetra. *Jurnal psikologi tabularasa*, 10(1). Diakses dari <http://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jpt/article/view/247>.
- Gunawan, C. (2020). *Mahir menguasai SPSS: panduan praktis mengolah data penelitian*. Deepublish Publisher.
- Gunawan, W. (2014). Adaptabilitas karier: Strategi menghadapi afta dan memanfaatkan bonus demografi. *Noetic Psychology*, 4(2), 110-126. Diakses dari <https://adoc.pub/adaptabilitas-karier-strategi-menghadapi-afta-dan-memanfaatk.html>.
- Hardianto, Y., & Sucihayati, R. B. (2019). Hubungan adversity quotient dengan career adaptability pada koas angkatan 2015 FKG “X” di RSGM. *Psibernetika*, 11(2), 79-90. <http://dx.doi.org/10.30813/psibernetika.v11i2.1433>.
- Hidayat, W., & Sariningsih, R. (2018). Kemampuan pemecahan masalah matematis dan adversity quotient siswa SMP melalui pembelajaran open ended. *JNPM (Jurnal Nasional Pendidikan Matematika)*, 2(1), 109-118. <http://dx.doi.org/10.33603/jnpm.v2i1.1027>.
- Hidayati, K. B., & Farid, M. (2016). Konsep diri, adversity quotient dan penyesuaian diri pada remaja. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 5(02), 137-144. <https://doi.org/10.30996/persona.v5i02.730>.
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 145–155. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.002>.
- Hou, Z. J., Leung, S. A., Li, X., Li, X., & Xu, H. (2012). Career adapt-abilities scale—China form: Construction and initial validation. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 686-691. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.006>.
- Ikawati, I. (2019). Dampak pengangguran terdidik ditinjau dari segi fisik, psikis, sosial dan solusinya. *Media Informasi Penelitian Kesejahteraan Sosial*, 43(1), 1-10. Diakses dari <https://ejournal.kemsos.go.id/index.php/mediainformasi/article/view/2193/1064>.
- Khusna, N., Karyanta, N. A., & Setyanto, A. T. (2017). Hubungan antara adversity quotient dan dukungan keluarga dengan kematangan karier remaja yatim di SMA di Surakarta. *Wacana*, 9(1), 14-27. <https://doi.org/10.13057/wacana.v9i1.101>.

- Koen, J., Klehe, U. C., & Van Vianen, A. E. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395-408. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.10.003>.
- Lestari, E. (2014). Hubungan orientasi masa depan dengan daya juang pada siswasiswi kelas XII di SMA Negeri 13 Samarinda Utara. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2(2), 112-119. <http://dx.doi.org/10.30872/psikoborneo.v2i2.3649>.
- McKinsey & Company. (2019). Automation and the future of work in Indonesia. Diakses dari <https://www.mckinsey.com/featured-insights/asia-pacific/automation-and-the-futureof-work-in-indonesia>.
- Muhson, A., Wahyuni, D., Supriyanto, S., & Mulyani, E. (2012). Analisis relevansi lulusan perguruan tinggi dengan dunia kerja. *Jurnal Economia*, 8(1), 42-52. <https://doi.org/10.21831/economia.v8i1.800>.
- Nabilah, A., & Indianti, W. (2019). Peran efikasi diri dalam keputusan karier terhadap hubungan antara future work self dengan adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 9(2), 160-174. <https://doi.org/10.26740/jptt.v9n2.p160-174>.
- Nurjamil, E. L., & Indianti, W. (2021). Resilience as mediator in the relationship between proactive personality and career adaptability among vocational school students during covid-19. *Ta'dib: Jurnal Pendidikan Islam*, 10(2), 182-205. <https://doi.org/10.29313/tjpi.v10i2.8613>.
- Putra, C. E., & Kurniawan, J. E. (2019). Hubungan antara spiritualitas dan kepuasan kerja pada fresh graduate sudah bekerja. *Psychopreneur Journal*, 3(1), 1-5. <https://doi.org/10.37715/psy.v3i1.902>.
- Rachmady, T. N., & Aprilia, E. D. (2018). Hubungan adversity quotient dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada fresh graduate Universitas Syiah Kuala. *Jurnal Psikogenesis*, 6(1), 54-60. <https://doi.org/10.24854/jps.v6i1.632>.
- Ramdhani, R. N., Budi Amin, A., & Budiman, N. (2019). Adaptabilitas karir dewasa awal. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 18(3), 361-370. <https://doi.org/10.17509/jpp.v18i3.15008>.
- Rossier, J., Zecca, G., Stauffer, S. D., Maggiori, C., & Dauwalder, J. P. (2012). Career adapt-abilities scale in a french-speaking swiss sample: Psychometric properties and relationships to personality and work engagement. *Journal of Vocational behavior*, 80(3), 734-743. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.004>.

- Savickas, M. L. & Porfeli, E. J., (2012). Career adapt-abilities scale-usa form: Psychometric properties and relation to vocational identity. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 748-753. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.009>.
- Solichah, C., & Setiaji, K. (2019). Pengaruh internal locus of control dan dukungan sosial terhadap career adaptability. *Economic Education Analysis Journal*, 8(2), 652-665. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v8i2.31501>.
- Shalihah, A. N., Yudianto, K., & Hidayati, N. O. (2018). The relationship between adversity quotient and career adaptability of internship nursing students. *Journal of Nursing Care*, 1(1), 24-33. <https://doi.org/10.24198/jnc.v1i1.15761>.
- Singh, S., & Sharma, T. (2017). Affect of adversity quotient on the occupational stress of IT managers in India. *Procedia Computer Science*, 122, 86-93. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2017.11.345>.
- Stoltz, P. G. (2007). *Adversity quotient: Mengubah hambatan menjadi peluang (7th ed.)*. PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif R&B*. Alfabeta.
- Tian, Y., & Fan, X. (2014). Adversity quotients, environmental variables and career adaptability in student nurses. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 251-257. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.07.006>.
- UPT Perkasa Universitas Mulawarman. (2022). *Laporan kemajuan tracer study 2022 lulusan tahun 2020*. Diakses dari <https://perkasa.unmul.ac.id/perkasa/pages/laporan-kemajuan-tracer-study-tahun-2022/read>.
- Wang, Z., & Fu, Y. (2015). Social support, social comparison, and career adaptability: A moderated mediation model. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 43(4), 649-659. <https://doi.org/10.2224/sbp.2015.43.4.649>.

# LAMPIRAN

### Lampiran 1. Kisi-kisi skala tryout dan penelitian

Nama : Ainun Kardiani

NIM : 1802105080

Judul Penelitian : Pengaruh Kecerdasan Adversitas terhadap Adaptabilitas Karier

Subyek Penelitian: *Fresh Graduate* Universitas Mulawarman

Variabel : Adaptabilitas Karier (Y)

Definisi variabel : Adaptabilitas karier adalah kemampuan berupa sumber daya yang dimiliki mahasiswa *fresh graduate* untuk dapat mengatasi tugas-tugas dan transisi serta melakukan persiapan, penyesuaian diri dalam menghadapi kondisi perubahan pekerjaan dan kehidupan berkarier. Aspek dari adaptabilitas karier yang dikemukakan oleh Savickas dan Porfeli (2012) yaitu kepedulian karier, pengendalian karier, keingintahuan karier dan keyakinan karier.

#### A. Kisi-kisi Skala Adaptabilitas karier (*tryout* dan penelitian)

No.	Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Kepedulian karier	Menyadari kebutuhan masa depan	1. Saya memikirkan tentang bagaimana masa depan karier saya nanti  2. Saya menyadari pilihan yang sedang saya jalani saat ini memengaruhi karier saya di masa yang akan datang	19. Saya belum memikirkan tentang masa depan saya  20. Saya merasa apapun yang saya lakukan hari ini kurang berpengaruh terhadap perkembangan karier saya	8

		Merencanakan tujuan masa depan	<p>3. Saya memiliki rencana terperinci terkait karier yang sangat saya impikan</p> <p>4. Saya mempersiapkan diri saya secara maksimal untuk menggapai karier yang saya inginkan</p>	<p>21. Saya belum menemukan pilihan karier saya secara rinci</p> <p>22. Saya kurang fokus untuk mempersiapkan diri saya dalam menggapai karier yang saya inginkan</p>	
2.	Pengendalian karier	Tanggung jawab membentuk diri sendiri	<p>5. Saya menentukan pilihan karier saya sendiri</p> <p>6. Saya bertanggung jawab atas pilihan karier yang saya inginkan</p>	<p>25. Saya perlu dibantu oleh orang lain dalam memilih keputusan karier</p> <p>26. Saya menyalakan setiap kesempatan yang terbuka untuk mengembangkan karier saya</p>	8
		Usaha menghadapi tantangan, tekun dan disiplin	<p>7. Saya berpegang teguh atas pilihan karier yang saya buat meskipun seringkali dihadapkan dengan berbagai rintangan</p> <p>8. Saya mengandalkan diri saya sendiri dalam menghadapi setiap rintangan yang menghadang</p>	<p>23. Saya mudah goyah dalam membuat keputusan karier</p> <p>24. Saya meragukan kemampuan saya dalam menghadapi tantangan yang sulit</p>	



3.	Keingintahuan karier	Mengeksplorasi keinginan diri	<p>31. Saya mencari informasi dari orang-orang di sekitar saya terkait pilihan karier yang saya inginkan</p> <p>32. Saya berusaha mengenali diri saya secara utuh agar saya dapat mengembangkan potensi yang saya miliki</p>	<p>9. Saya malas mencari informasi mengenai pilihan karier yang saya inginkan</p> <p>10. Saya belum memahami potensi diri yang saya miliki</p>	8
		Mengaktualisasikan keputusan mereka/ mencoba mewujudkan ke kenyataan	<p>29. Saya berusaha untuk memaksimalkan potensi agar saya dapat mencapai karier yang saya impikan</p> <p>30. Saya berusaha mewujudkan karier yang saya impikan agar menjadi kenyataan</p>	<p>11. Saya enggan mengembangkan potensi yang saya miliki</p> <p>12. Saya menyerah untuk mewujudkan cita-cita karena kemampuan saya sangat terbatas</p>	
4.	Keyakinan karier	Kepercayaan diri	<p>17. Saya percaya diri dapat meraih cita-cita saya dengan segala kemampuan yang saya miliki</p> <p>18. Saya yakin cita-cita saya dapat terwujud</p>	<p>13. Saya merasa minder dengan kekurangan yang saya miliki</p> <p>14. Saya ragu bahwa saya dapat mewujudkan cita-cita saya</p>	8

	Memecahkan masalah dan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan vokasional	27. Saya menyelesaikan tugas saya dengan baik dan teliti sesuai dengan bidang keahlian yang saya miliki  28. Saya senang mempelajari hal-hal yang baru diluar dari bidang kejuruan saya	15. Saya lalai dalam menyelesaikan tugas maupun pekerjaan yang dibebankan kepada saya  16. Saya menghindari pekerjaan yang sulit untuk saya kerjakan	
<b>TOTAL</b>		<b>16</b>	<b>16</b>	<b>32</b>

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya memikirkan tentang bagaimana masa depan karier saya nanti				
2.	Saya menyadari pilihan yang sedang saya jalani saat ini memengaruhi karier saya di masa yang akan datang				
3.	Saya memiliki rencana terperinci terkait karier yang sangat saya impikan				
4.	Saya mempersiapkan diri saya secara maksimal untuk menggapai karier yang saya inginkan				
5.	Saya menentukan pilihan karier saya sendiri				
6.	Saya bertanggung jawab atas pilihan karier yang saya inginkan				
7.	Saya berpegang teguh atas pilihan karier yang saya buat meskipun seringkali dihadapkan dengan berbagai rintangan				
8.	Saya mengandalkan diri saya sendiri dalam menghadapi setiap rintangan yang menghadang				
9.	Saya malas mencari informasi mengenai pilihan karier yang saya				

	inginkan				
10.	Saya belum memahami potensi diri yang saya miliki				
11.	Saya enggan mengembangkan potensi yang saya miliki				
12.	Saya menyerah untuk mewujudkan cita-cita karena kemampuan saya sangat terbatas				
13.	Saya merasa minder dengan kekurangan yang saya miliki				
14.	Saya ragu bahwa saya dapat mewujudkan cita-cita saya				
15.	Saya lalai dalam menyelesaikan tugas maupun pekerjaan yang dibebankan kepada saya				
16.	Saya menghindari pekerjaan yang sulit untuk saya kerjakan				
17.	Saya percaya diri dapat meraih cita-cita saya dengan segala kemampuan yang saya miliki				
18.	Saya yakin cita-cita saya dapat terwujud				
19.	Saya belum memikirkan tentang masa depan saya				
20.	Saya merasa apapun yang saya lakukan hari ini kurang berpengaruh terhadap perkembangan karier saya				
21.	Saya belum menemukan pilihan karier saya secara rinci				
22.	Saya kurang fokus untuk mempersiapkan diri saya dalam menggapai karier yang saya inginkan				
23.	Saya mudah goyah dalam membuat keputusan karier				
24.	Saya meragukan kemampuan saya dalam menghadapi tantangan yang sulit				
25.	Saya perlu dibantu oleh orang lain dalam memilih keputusan karier				
26.	Saya menyalakan setiap kesempatan yang terbuka untuk mengembangkan karier saya				

27.	Saya menyelesaikan tugas saya dengan baik dan teliti sesuai dengan bidang keahlian yang saya miliki				
28.	Saya senang mempelajari hal-hal yang baru diluar dari bidang kejuruan saya				
29.	Saya berusaha untuk memaksimalkan potensi agar saya dapat mencapai karier yang saya impikan				
30.	Saya berusaha mewujudkan karier yang saya impikan agar menjadi kenyataan				
31.	Saya mencari informasi dari orang-orang di sekitar saya terkait pilihan karier yang saya inginkan				
32.	Saya berusaha mengenali diri saya secara utuh agar saya dapat mengembangkan potensi yang saya miliki				

## B. Kisi-kisi Skala Kecerdasan Adversitas (*tryout* dan penelitian)

Variabel : Kecerdasan Adversitas (X)

Definisi variabel : Kecerdasan adversitas adalah kemampuan mahasiswa *fresh graduate* yang didasari oleh kognitif untuk bertahan dan menghadapi setiap rintangan kesulitan yang muncul dan menjadikan kesulitan tersebut sebagai bahan untuk memperoleh peluang keberhasilan ataupun kesuksesan. Aspek-aspek kecerdasan adversitas yang dikemukakan oleh Stoltz (2007) yaitu kendali, pandangan dan pengakuan, jangkauan dan daya tahan.

No.	Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Kendali	Individu mengelola dan memengang kendali atas kesulitan yang dihadapi	1. Saya tetap berusaha untuk tenang dan menyelesaikan masalah meskipun kesulitan yang saya rasakan sangat berat  2. Saya mencari solusi dari setiap permasalahan yang saya hadapi agar masalah tersebut dapat segera teratasi	17. Saya menyerah saat tidak ada seorangpun yang mau membantu saya menyelesaikan masalah  18. Saya berusaha menghindari ketika dihadapkan dengan suatu masalah yang rumit	8
		Kepercayaan diri individu untuk dapat menyelesaikan kesulitan tersebut	3. Saya meyakini bahwa saya dapat menyelesaikan masalah dengan baik meskipun masalah itu sangat sulit  4. Saya percaya bahwa setiap masalah yang saya hadapi pasti memiliki jalan keluar	19. Saya kurang mampu berfikir jernih setiap kali saya mendapat masalah  20. Saya menyerah dengan masalah yang saya hadapi karena saya tidak sanggup untuk mengatasinya	

2.	Pandangan dan pengakuan	Persepsi individu terkait sumber masalah yang sedang dihadapi	<p>21. Sebelum menyelesaikan masalah, saya akan mencari tahu sumber masalahnya terlebih dahulu</p> <p>22. Saya menyimpulkan penyebab setiap permasalahan yang muncul dengan tidak tergesa-gesa</p>	<p>5. Saya terburu-buru untuk menyimpulkan penyebab dari suatu masalah</p> <p>6. Saya menyalahkan orang lain maupun diri sendiri atas masalah yang menimpa saya</p>	8
		Respon individu untuk mengakui akibat dari kesulitan dan bertanggung jawab untuk menyelesaikannya	<p>23. Saya bertanggung jawab untuk menyelesaikan setiap masalah yang saya hadapi tanpa merugikan orang lain</p> <p>24. Saya menyelesaikan masalah saya dengan penuh pertimbangan</p>	<p>7. Saya bertindak tanpa memikirkan segala sesuatunya dengan matang</p> <p>8. Saya mengabaikan nasihat orang lain meskipun mereka telah membantu saya mencari solusi atas permasalahan yang sedang saya hadapi</p>	
3.	Jangkauan	Evaluasi sejauh mana kesulitan memengaruhi perilaku seseorang	<p>9. Saya memikirkan akibat dari tindakan saya kedepannya</p> <p>10. Saya mengatasi masalah saya sampai selesai dengan sangat berhati-hati</p>	<p>25. Saya terburu-buru untuk mengambil keputusan dalam menyelesaikan masalah</p> <p>26. Saya kurang mempertimbangan bagaimana akibat dari tindakan saya bagi orang lain</p>	8

		Evaluasi sejauh mana kesulitan memengaruhi aktivitas seseorang	11. Saya berusaha belajar menghadapi kegagalan  12. Saya menyelesaikan pekerjaan mulai dari yang paling mudah untuk saya kerjakan	27. Saya memilih berhenti dari suatu pekerjaan ketika pekerjaan tersebut sangat sulit  28. Saya cenderung menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan yang sulit	
4.	Daya tahan	Ketahanan seseorang untuk menyelesaikan masalah dalam waktu yang lama	13. Saya bertahan untuk menyelesaikan masalah sampai akhir  14. Saya berusaha menyelesaikan masalah secara perlahan meskipun terasa sangat berat	29. Saya menjadi tidak berdaya ketika dihadapkan dengan masalah yang sulit  30. Saya merasa ada banyak masalah yang tidak sanggup saya selesaikan	8
		Tidak mudah menyerah	31. Selama belum mendapatkan jalan keluar dari permasalahan yang saya hadapi, saya terus memikirkan solusinya  32. Saya tetap menyelesaikan masalah saya, meskipun masalah tersebut membuat saya ingin menyerah dan menderita	15. Saya melarikan diri dari masalah yang sedang saya hadapi  16. Saya berhenti memikirkan solusi atas suatu permasalahan ketika masalah tersebut semakin rumit	
<b>TOTAL</b>			<b>16</b>	<b>16</b>	<b>32</b>

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya tetap berusaha untuk tenang dan menyelesaikan masalah meskipun kesulitan yang saya rasakan sangat berat				
2.	Saya mencari solusi dari setiap permasalahan yang saya hadapi agar masalah tersebut dapat segera teratasi				
3.	Saya meyakini bahwa saya dapat menyelesaikan masalah dengan baik meskipun masalah itu sangat sulit				
4.	Saya percaya bahwa setiap masalah yang saya hadapi pasti memiliki jalan keluar				
5.	Saya terburu-buru untuk menyimpulkan penyebab dari suatu masalah				
6.	Saya menyalahkan orang lain maupun diri sendiri atas masalah yang menimpa saya				
7.	Saya bertindak tanpa memikirkan segala sesuatunya dengan matang				
8.	Saya mengabaikan nasihat orang lain meskipun mereka telah membantu saya mencari solusi atas permasalahan yang sedang saya hadapi				
9.	Saya memikirkan akibat dari tindakan saya kedepannya				
10.	Saya mengatasi masalah saya sampai selesai dengan sangat berhati-hati				
11.	Saya berusaha belajar menghadapi kegagalan				
12.	Saya menyelesaikan pekerjaan mulai dari yang paling mudah untuk saya kerjakan				
13.	Saya bertahan untuk menyelesaikan masalah sampai akhir				
14.	Saya berusaha menyelesaikan masalah secara perlahan meskipun terasa sangat berat				



15.	Saya melarikan diri dari masalah yang sedang saya hadapi				
16.	Saya berhenti memikirkan solusi atas suatu permasalahan ketika masalah tersebut semakin rumit				
17.	Saya menyerah saat tidak ada seorangpun yang mau membantu saya menyelesaikan masalah				
18.	Saya berusaha menghindari ketika dihadapkan dengan suatu masalah yang rumit				
19.	Saya kurang mampu berfikir jernih setiap kali saya mendapat masalah				
20.	Saya menyerah dengan masalah yang saya hadapi karena saya tidak sanggup untuk mengatasinya				
21.	Sebelum menyelesaikan masalah, saya akan mencari tahu sumber masalahnya terlebih dahulu				
22.	Saya menyimpulkan penyebab setiap permasalahan yang muncul dengan tidak tergesa-gesa				
23.	Saya bertanggung jawab untuk menyelesaikan setiap masalah yang saya hadapi tanpa merugikan orang lain				
24.	Saya menyelesaikan masalah saya dengan penuh pertimbangan				
25.	Saya buru-buru untuk mengambil keputusan dalam menyelesaikan masalah				
26.	Saya kurang mempertimbangkan bagaimana akibat dari tindakan saya bagi orang lain				
27.	Saya memilih berhenti dari suatu pekerjaan ketika pekerjaan tersebut sangat sulit				
28.	Saya cenderung menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan yang sulit				
29.	Saya menjadi tidak berdaya ketika dihadapkan dengan masalah yang sulit				

30.	Saya merasa ada banyak masalah yang tidak sanggup saya selesaikan				
31.	Selama belum mendapatkan jalan keluar dari permasalahan yang saya hadapi, saya terus memikirkan solusinya				
32.	Saya tetap menyelesaikan masalah saya, meskipun masalah tersebut membuat saya ingin menyerah dan menderita				

## Lampiran 2. Sebaran Data *Tryout*

### A. Adaptabilitas Karier

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
S1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
S2	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4
S3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3
S4	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3
S5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4
S6	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4
S7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3
S8	4	4	4	4	4	3	3	4	1	1	1	1	2	2	2	1	4	4
S9	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	4	3	2	3	3	3	3	3
S10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
S11	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	2	3	3
S12	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3
S13	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4
S41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S42	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3
S43	4	4	3	3	2	4	2	3	3	2	4	3	3	2	3	2	3	3
S17	3	2	2	2	3	3	1	4	2	3	4	3	2	2	3	2	3	3
S18	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	3	4	4
S19	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3
S20	3	4	2	2	4	4	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	4	3
S21	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4
S22	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
S23	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	3	3	4	3
S24	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4
S25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4
S26	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	1	1	3	3	4	3
S44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S28	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	1	3	3
S29	4	3	4	3	4	4	3	1	3	1	3	2	2	1	2	3	2	2
S40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S31	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	1	1	1	3	3	2	1
S32	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3
S33	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	2	3	3	2	4	4
S34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3
S35	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3
S36	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S37	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
S38	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4
S39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S30	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
S14	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
S42	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4
S43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S27	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	TOTAL ALL	ASPEK A	ASPEK B	ASPEK C	ASPEK D
3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	107	28	26	24	29
4	3	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	115	27	28	31	29
3	3	3	3	3	3	2	1	4	4	4	4	4	4	105	27	25	27	26
3	3	2	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	92	20	20	25	27
3	3	3	2	3	3	4	2	3	2	4	4	2	4	105	26	28	26	25
3	4	3	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	111	29	28	27	27
3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	84	23	20	22	19
2	2	3	1	3	3	1	3	4	2	3	2	1	4	83	24	24	14	21
4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	94	23	23	25	23
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	125	32	32	31	30
3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	103	27	24	29	23
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	100	23	29	25	23
3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	104	26	26	27	25
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	128	32	32	32	32
4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	104	26	21	30	27
3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	91	24	20	25	22
3	3	2	2	2	2	1	3	3	2	3	3	3	3	82	19	19	24	20
4	1	4	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	107	26	24	29	28
4	1	3	3	3	3	2	4	2	3	3	2	3	3	94	24	26	22	22
3	2	3	2	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	92	21	23	25	23
4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	113	31	25	30	27
3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	4	102	26	27	25	24
3	2	3	3	3	3	1	3	4	4	4	3	4	4	99	25	22	27	25
3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	116	27	30	30	29
4	3	3	2	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	118	28	29	31	30
4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	112	30	30	29	23
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	128	32	32	32	32
3	3	2	3	2	2	2	3	4	3	3	3	4	3	91	22	21	26	22
4	3	3	2	1	1	1	2	2	3	3	3	3	3	81	26	17	21	17
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	128	32	32	32	32
4	4	4	4	1	4	1	1	3	4	2	4	4	3	95	32	23	22	18
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	108	28	27	30	23
1	1	3	3	2	2	1	3	4	4	4	4	4	4	103	24	24	29	26
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	93	24	24	23	22
3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	89	24	23	21	21
3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	98	27	23	24	24
4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	103	27	24	26	26
3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	106	25	29	27	25
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	128	32	32	32	32
4	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	95	25	22	24	24
3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90	20	24	24	22
3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	116	27	30	30	29
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	128	32	32	32	32
4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	122	32	26	32	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	128	32	32	32	32

## B. Kecerdasan Adversitas

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
S1	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4
S2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3
S3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	
S4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	
S5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	
S6	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	
S7	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	
S8	3	3	4	4	1	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	
S9	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	
S10	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	
S11	4	3	3	4	3	2	2	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	
S12	3	3	4	4	3	2	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	
S13	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	
S41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
S15	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	
S16	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
S17	3	3	2	4	3	3	4	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	
S18	4	3	4	4	3	2	3	2	4	2	4	2	3	3	3	4	4	
S19	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	
S20	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
S21	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	
S22	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
S23	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	
S24	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
S25	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
S26	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	
S44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
S28	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	
S29	4	3	4	4	1	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	
S40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
S31	3	3	4	4	1	1	3	4	3	4	4	4	2	3	4	4	2	
S32	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	
S33	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	
S34	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
S35	3	3	3	3	1	2	2	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	
S36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
S37	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	
S38	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	
S39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
S30	3	3	4	4	3	2	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	
S14	4	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
S42	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
S43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
S27	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
S45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	

19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	TOTAL ALL	ASPEK A	ASPEK B	ASPEK C	ASPEK D
3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	103	29	24	24	26
3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	114	29	30	25	30
2	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	101	24	27	24	26
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	95	23	25	23	24
3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	111	30	27	27	27
3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	107	28	28	25	26
2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	97	24	21	25	27
3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	3	3	80	24	21	18	17
3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	101	24	25	25	27
4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	120	31	31	30	28
2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	99	26	23	25	25
2	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	2	4	4	106	25	27	27	27
2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	94	24	23	22	25
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	128	32	32	32	32
3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	101	25	25	26	26
3	2	4	3	3	4	4	3	3	2	2	2	3	3	97	25	26	24	22
2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	86	21	25	20	20
3	4	4	4	4	4	3	1	3	2	3	2	3	4	102	30	26	21	25
3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	4	3	101	25	25	24	27
3	3	4	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	100	25	27	24	24
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	100	23	24	25	28
2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	99	26	25	23	25
3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	1	3	4	4	109	28	28	27	26
4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	122	32	29	29	32
3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	120	31	29	29	31
2	4	2	3	4	4	2	3	4	2	4	3	3	4	104	28	27	23	26
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	128	32	32	32	32
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	104	26	24	25	29
2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	4	84	25	17	20	22
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	128	32	32	32	32
1	4	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	99	24	21	28	26
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	101	25	24	26	26
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	103	26	23	26	28
2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	92	23	23	23	23
2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	87	23	19	22	23
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	96	24	24	24	24
3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	108	28	25	28	27
3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	105	26	26	26	27
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	128	32	32	32	32
2	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	4	3	3	106	27	24	29	26
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	98	27	23	24	24
4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	122	32	29	29	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	128	32	32	32	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	126	31	32	31	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	128	32	32	32	32

## Lampiran 3. Sebaran Data Penelitian

### A. Skala Adaptabilitas Karier

	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	B12	B13	B14	B15	B16
S1	4	4	2	2	4	4	3	4	2	1	3	3	1	1	3	2
S2	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	2	2	3	3
S3	4	3	2	3	4	4	3	3	2	2	3	4	1	2	3	2
S4	4	4	2	2	3	3	3	3	2	1	2	2	1	3	2	2
S5	4	4	2	2	4	4	2	2	4	1	3	3	2	1	4	2
S6	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4
S7	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2
S8	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
S9	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4
S10	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3
S11	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2
S12	4	3	2	2	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3
S13	4	4	2	2	4	4	3	4	3	1	3	3	1	1	2	2
S14	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3
S15	4	4	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	1	1	3	3
S16	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3
S17	3	4	1	2	4	4	3	2	1	1	1	2	1	1	3	2
S18	4	4	4	2	3	3	3	3	4	1	3	3	1	2	4	2
S19	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3
S20	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	4	3
S21	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3
S22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	2	2	3	2
S23	4	3	2	3	3	3	3	3	4	2	4	3	1	2	4	3
S24	4	3	4	2	2	3	3	3	3	1	3	3	1	2	3	3
S25	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
S26	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3
S27	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3
S28	4	4	2	3	4	4	4	4	4	1	4	3	1	1	3	3
S29	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3
S30	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	2	2	3	3
S31	4	4	2	3	3	4	3	2	3	1	3	3	1	1	3	3
S32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
S33	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
S34	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	2	2	4	3
S35	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S36	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3
S37	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	4	3	2	3	3	3
S38	3	2	2	2	3	3	1	4	2	3	4	3	2	2	3	2
S39	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	3	3
S40	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	1	1	3	3
S41	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	1
S42	4	3	4	3	4	4	3	1	3	1	3	2	2	1	2	3
S43	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
S44	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	1	1	1	3	3
S45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3
S46	3	2	2	2	3	3	1	4	2	3	4	3	2	2	3	2
S47	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3
S48	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3
S49	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	4	3	2	3	3	3
S50	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3
S51	4	4	2	2	4	4	3	4	3	1	3	3	1	1	2	2
S52	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3
S53	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3
S54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	2	2	3	2
S55	4	4	3	2	4	4	3	3	3	1	3	3	1	2	1	1
S56	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
S57	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S58	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3
S59	4	3	4	4	3	3	3	3	3	1	3	3	1	2	4	2
S60	4	4	2	3	4	4	4	4	1	3	3	3	2	1	4	3

B17	B18	B19	B20	B21	B22	B23	B24	B25	B26	B27	B28	B29	B30	B31	B32	TOTALALL
3	2	2	1	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	2	4	81
3	3	3	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	98
2	2	3	3	2	2	2	1	1	1	4	4	3	3	3	3	84
3	3	2	1	1	1	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	77
2	2	2	3	1	2	1	2	3	2	3	4	3	3	3	4	84
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	101
3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	95
3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	1	2	3	4	81
4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	107
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	100
2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	84
3	4	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	88
2	3	2	2	2	2	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	82
4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	102
2	3	3	3	2	2	2	1	2	3	4	3	3	3	3	3	90
3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	83
2	2	1	1	1	1	3	1	4	1	3	1	1	3	2	2	64
2	3	4	2	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	95
3	2	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	96
3	2	4	4	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	86
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	96
3	4	2	1	1	1	1	1	1	2	3	2	4	4	4	4	91
2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	3	4	3	3	3	3	87
3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	3	4	4	4	4	3	94
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	103
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	98
2	2	4	2	4	4	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	107
2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	3	3	4	4	4	4	86
2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	98
2	4	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	93
2	4	4	3	3	2	3	1	1	3	3	3	4	4	4	4	91
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	93
3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	102
4	4	4	2	3	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	101
3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	100
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	98
3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	94
3	3	3	3	2	2	2	2	1	3	3	2	3	3	3	3	82
4	3	3	2	3	3	3	3	1	3	4	4	4	3	4	4	99
4	3	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	112
3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	4	3	3	3	4	3	91
2	2	4	3	3	2	1	1	1	2	2	3	3	3	3	3	81
3	3	4	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	95
2	1	4	4	4	4	1	4	1	1	3	4	2	4	4	3	95
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	93
3	3	3	3	2	2	2	2	1	3	3	2	3	3	3	3	82
3	2	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	96
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	98
3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	94
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	96
2	3	2	2	2	2	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	82
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	100
2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	98
3	4	2	1	1	1	1	1	1	2	3	2	4	4	4	4	91
1	3	3	1	1	2	1	1	2	1	2	2	3	3	1	2	71
3	4	3	3	3	3	4	4	2	3	4	4	3	3	4	3	105
3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	4	3	100
3	3	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	113
2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	87
4	3	4	4	2	2	2	2	3	3	4	2	4	4	4	4	100

S61	4	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	2	3	2	2
S62	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	2	3	2
S63	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3
S64	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
S65	4	4	3	3	4	4	3	3	4	2	4	4	3	1	4	4
S66	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2
S67	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3
S68	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
S69	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	2	2	3	2	3
S70	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S71	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
S72	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3
S73	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	4	4	3	3	4	4
S74	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	3	3
S75	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3
S76	4	4	4	4	4	3	3	4	1	1	1	1	2	2	2	1
S77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S78	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	2
S79	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4
S80	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3
S81	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	2	2	3	2	3
S82	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3
S83	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
S84	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	2	3	2
S85	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
S86	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	4	3	2	2	3	2
S87	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3
S88	4	4	2	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3
S89	4	4	2	2	3	4	4	4	1	1	3	2	1	1	2	2
S90	4	4	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3
S91	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3
S92	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
S93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3
S94	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S96	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S97	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2
S98	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
S99	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3
S100	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3
S101	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2
S102	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4
S103	4	4	3	3	2	4	2	3	3	2	4	3	3	2	3	2
S104	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2
S105	3	4	2	2	4	4	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3
S106	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3
S107	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	2	3	3	2
S108	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3
S109	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2
S110	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4
S111	4	4	3	4	3	4	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3
S112	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3
S113	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	3	4
S114	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
S115	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3
S116	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3
S117	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
S118	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	3
S119	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4
S120	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	3

4	4	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	95
2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	81
4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	114
2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	89
4	3	4	4	3	1	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	104
2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	82
4	4	4	2	3	1	2	4	2	3	3	2	4	4	4	4	109
2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	103
3	4	4	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	90
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	98
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	125
4	3	3	3	3	3	3	3	2	1	4	4	4	4	4	4	105
3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	92
3	4	3	3	3	2	3	3	4	2	3	2	4	4	2	4	105
4	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	111
4	4	2	2	3	1	3	3	1	3	4	2	3	2	1	4	83
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	125
3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	103
4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	122
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	108
3	3	4	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	90
4	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	111
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	125
2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	81
3	4	3	3	3	3	4	4	2	3	4	4	3	3	4	3	105
2	3	2	3	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	83
3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	88
2	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	95
2	3	3	2	1	1	1	1	1	3	2	3	3	3	2	3	74
3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	88
2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	4	4	92
3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	99
4	4	4	3	3	2	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	118
3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	98
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	128
2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	93
2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	4	3	3	3	85
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	90
2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	84
2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	100
3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	104
2	3	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	104
3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	91
3	3	4	1	3	3	3	3	2	4	2	3	3	2	3	3	94
4	3	3	2	3	2	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	92
3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	4	102
4	4	1	1	3	3	2	2	1	3	4	4	4	4	4	4	103
3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	106
3	3	4	1	3	3	3	3	2	4	2	3	3	2	3	3	94
2	3	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	104
3	4	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4	4	3	4	104
3	4	3	3	2	2	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	91
4	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	115
3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90
4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	113
3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	89
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	103
4	4	4	1	4	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	107
4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	116
4	4	4	1	4	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	107



## B. Skala Kecerdasan Adversitas

	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16
S1	4	3	2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3
S2	4	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2
S3	4	4	3	2	2	1	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3
S4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3
S6	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3
S7	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3
S8	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S9	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
S10	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
S11	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
S12	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2
S13	3	3	3	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3
S14	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3
S15	3	3	4	4	2	2	2	3	3	2	3	4	3	4	3	3
S16	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S17	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3
S18	3	3	4	4	3	2	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3
S19	3	3	3	3	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
S20	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2
S21	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2
S22	3	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3
S23	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
S24	3	4	3	3	2	2	3	2	4	3	3	3	3	3	2	2
S25	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
S26	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3
S27	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
S28	4	3	4	4	3	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3
S29	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
S30	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S31	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	2
S32	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
S33	3	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3
S34	4	3	3	4	1	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3
S35	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
S36	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
S37	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3
S38	3	3	2	4	3	3	4	4	3	2	2	3	2	3	3	3
S39	4	4	4	4	3	2	4	2	4	4	4	3	4	4	3	3
S40	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2
S41	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
S42	4	3	4	4	1	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2
S43	3	3	4	4	3	2	4	2	4	3	4	4	4	3	4	3
S44	3	3	4	4	1	1	3	3	3	4	4	4	2	3	4	4
S45	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
S46	3	3	2	4	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	3	3
S47	3	3	3	3	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
S48	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
S49	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3
S50	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2
S51	3	3	3	4	2	2	2	2	4	3	4	4	4	4	3	3
S52	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
S53	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
S54	3	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	2
S55	4	3	3	4	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3
S56	3	4	2	3	1	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3
S57	3	4	3	4	3	1	3	1	3	3	3	4	3	3	2	3
S58	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4
S59	3	4	3	4	1	1	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3
S60	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4	3	3

A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24	A25	A26	A27	A28	A29	A30	A31	A32	TOTAL ALL
4	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	1	2	3	3	4	89
4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	4	3	96
4	3	2	4	3	3	4	3	2	3	3	2	2	2	3	4	95
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	92
4	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	4	100
3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	101
3	2	2	3	4	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	100
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	97
4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	103
3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	92
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	95
3	2	2	2	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	3	3	83
2	2	1	3	4	3	4	3	2	3	3	1	2	3	4	3	94
3	3	3	3	4	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	106
3	3	1	3	3	3	3	4	2	2	3	2	2	2	3	3	90
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	95
3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	101
3	1	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	98
3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	89
4	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	94
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	98
4	3	1	3	3	3	3	4	1	1	1	1	3	3	3	3	94
3	3	1	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	101
2	3	1	2	4	2	4	3	2	3	3	4	2	3	3	3	89
3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	98
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	98
4	4	4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	4	4	105
4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	1	2	2	4	4	105
3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	4	93
3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	92
3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	102
2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	96
3	3	3	3	4	2	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	101
4	3	1	3	3	2	3	4	3	3	3	2	2	3	3	4	97
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	100
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	102
3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	4	4	4	3	3	100
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	87
3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	1	3	4	4	108
4	3	2	4	2	3	2	4	2	3	4	2	4	3	3	4	103
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	104
2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	4	85
4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	104
2	3	1	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	99
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	91
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	86
3	2	2	3	3	2	4	4	3	3	2	3	3	2	3	4	90
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	102
3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4	3	3	102
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	98
2	2	1	3	4	3	4	3	2	3	3	1	2	3	4	3	93
3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	93
3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	4	93
4	3	1	3	3	3	3	4	1	1	2	1	1	2	3	3	92
3	3	3	2	4	3	4	4	4	3	3	2	2	2	3	3	97
3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	4	2	3	3	4	3	88
3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	95
3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	114
1	3	2	3	3	2	3	3	1	2	2	3	3	2	3	3	85
4	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	108

S61	4	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	4
S62	3	4	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
S63	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4
S64	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S65	4	4	4	4	2	2	2	2	3	3	4	4	3	3	3	4
S66	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2
S67	4	4	4	4	2	2	1	2	4	3	4	3	4	3	3	3
S68	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
S69	3	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3	2	2	3	4	4
S70	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3
S71	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3
S72	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3
S73	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
S74	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3
S75	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3
S76	3	3	4	4	1	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2
S77	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	2
S78	4	3	3	4	3	2	2	3	4	3	4	4	3	4	3	3
S79	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
S80	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3
S81	3	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3	2	2	3	4	4
S82	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3
S83	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3
S84	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
S85	3	4	2	3	1	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3
S86	3	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3
S87	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S88	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	4	2	3	3	4	3
S89	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
S90	4	4	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
S91	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S92	3	3	3	4	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3
S93	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
S94	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S95	3	3	3	3	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
S96	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
S97	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
S98	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
S99	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3	4	3	4	3	4	4
S100	3	3	4	4	3	2	4	2	3	4	4	3	4	4	3	3
S101	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	4	4	3	3
S102	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3
S103	4	3	3	4	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3
S104	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3
S105	3	4	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
S106	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S107	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	3	3
S108	3	3	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4
S109	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3
S110	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3
S111	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2
S112	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
S113	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4
S114	4	4	3	4	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3
S115	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4
S116	3	3	3	3	1	2	2	2	3	2	4	3	3	4	3	3
S117	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3
S118	4	3	4	4	3	2	3	2	4	2	4	2	3	3	3	4
S119	3	4	3	4	1	1	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3
S120	4	3	4	4	3	2	3	2	4	2	4	2	3	3	3	4

3	2	2	3	3	3	3	4	2	3	2	2	2	3	3	4	94
2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	98
4	3	4	3	3	4	2	4	3	3	4	3	4	4	3	4	110
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	97
4	4	2	4	3	3	3	3	2	3	4	2	2	3	3	3	99
3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	83
3	2	1	2	3	3	3	4	3	3	3	1	3	4	3	3	94
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	96
2	2	3	2	2	3	2	2	2	4	2	3	3	2	2	3	87
3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	102
3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	4	4	4	2	4	4	105
3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	101
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	94
4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	110
3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	109
2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	3	3	79
3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	102
4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	98
3	3	1	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	102
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	101
2	2	3	2	2	3	2	2	2	4	2	3	3	2	2	3	87
3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	109
3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	4	4	4	2	4	4	105
4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	103
3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	4	2	3	3	4	3	88
4	2	1	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	98
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	94
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	91
3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	102
3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	94
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	97
3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	92
3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	4	93
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	96
3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	4	89
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	100
3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	96
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	92
4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	96
3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	2	4	4	105
3	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	95
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	101
3	3	3	2	4	3	4	4	4	3	3	2	2	2	3	3	97
3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	4	3	101
2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	98
3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	99
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	102
3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	104
3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	4	3	101
3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	102
3	2	2	3	4	3	3	4	3	2	3	2	2	3	4	3	101
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	97
4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	115
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	97
3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	99
3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	86
3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	108
4	4	3	4	4	4	4	4	3	1	3	2	3	2	3	4	102
1	3	2	3	3	2	3	3	1	2	2	3	3	2	3	3	85
4	4	3	4	4	4	4	4	3	1	3	2	3	2	3	4	102

### C. Data Seluruh Total Aspek

No.	Y = Adaptabilitas Karier				X = Kecerdasan Adversitas			
	Y1	Y2	Y3	Y4	X1	X2	X3	X4
1	20	22	21	18	24	20	20	25
2	26	28	22	22	31	20	21	24
3	22	19	23	20	26	21	23	25
4	17	21	19	20	23	24	22	23
5	20	20	24	20	25	26	24	25
6	25	24	25	27	26	26	26	23
7	28	22	24	21	23	26	26	25
8	20	21	18	22	25	25	23	24
9	28	26	24	29	29	24	24	26
10	27	25	23	25	23	23	24	22
11	21	21	22	20	23	23	26	23
12	20	22	22	24	21	22	20	20
13	20	23	22	17	21	22	25	26
14	27	25	24	26	25	26	30	25
15	24	23	23	20	24	22	21	23
16	18	21	23	21	24	23	24	24
17	14	22	13	15	24	27	24	26
18	27	23	24	21	23	25	26	24
19	26	24	24	22	22	20	23	24
20	22	18	23	23	26	24	24	20
21	25	23	25	23	25	24	24	25
22	21	21	28	21	25	27	18	24
23	21	20	25	21	24	27	26	24
24	24	23	25	22	21	22	25	21
25	27	24	27	25	26	24	24	24

26	23	24	26	25	23	25	24	26
27	28	25	31	23	28	24	27	26
28	18	22	28	18	29	26	23	27
29	24	26	25	23	25	22	22	24
30	23	25	23	22	25	23	22	22
31	25	20	26	20	27	26	23	26
32	24	23	24	22	23	26	24	23
33	26	26	25	25	26	24	25	26
34	27	26	23	25	25	23	23	26
35	27	25	24	24	27	24	25	24
36	26	24	25	23	29	24	25	24
37	23	23	25	23	24	24	25	27
38	19	19	24	20	21	26	20	20
39	25	22	27	25	28	27	27	26
40	30	30	29	23	28	26	23	26
41	22	21	26	22	26	24	25	29
42	26	17	21	17	25	16	20	24
43	25	22	24	24	27	23	29	25
44	32	23	22	18	24	21	28	26
45	24	24	23	22	23	22	23	23
46	19	19	24	20	21	25	20	20
47	26	24	24	22	22	21	23	24
48	26	24	25	23	29	24	25	24
49	23	23	25	23	24	26	25	27
50	25	23	25	23	25	24	24	25
51	20	23	22	17	21	22	24	26
52	27	25	23	25	23	24	24	22
53	24	26	25	23	25	22	22	24
54	21	21	28	21	25	27	19	21

55	20	19	19	13	25	26	24	22
56	26	26	25	28	23	20	20	25
57	26	24	25	25	25	22	25	23
58	30	28	27	28	30	27	28	29
59	26	20	22	19	23	18	20	24
60	25	26	26	23	30	23	27	28
61	23	25	24	23	24	22	22	26
62	20	22	22	17	25	25	24	24
63	28	29	29	28	29	24	28	29
64	21	22	23	23	26	24	23	24
65	26	26	27	25	30	20	25	24
66	22	20	21	19	23	19	20	21
67	25	27	30	27	24	20	24	26
68	28	24	27	24	24	23	23	26
69	25	21	22	22	22	19	23	23
70	26	23	24	25	25	27	25	25
71	32	30	32	31	26	27	25	27
72	27	25	27	26	24	27	24	26
73	20	20	25	27	23	24	23	24
74	26	28	26	25	30	26	27	27
75	29	28	27	27	28	30	25	26
76	24	24	14	21	24	20	18	17
77	32	32	31	30	27	26	23	26
78	27	24	29	23	26	22	25	25
79	32	26	32	32	24	28	25	25
80	28	27	30	23	25	24	26	26
81	25	21	22	22	22	19	23	23
82	29	28	27	27	28	30	25	26
83	32	30	32	31	26	27	25	27

84	20	22	22	17	29	24	24	26
85	26	26	25	28	23	20	20	25
86	19	21	23	20	23	24	27	24
87	22	22	22	22	24	24	23	23
88	25	25	24	21	23	22	22	24
89	19	21	18	16	26	27	26	23
90	22	21	23	22	26	23	21	24
91	26	20	26	20	26	24	23	24
92	27	24	24	24	24	22	23	23
93	28	29	31	30	25	22	22	24
94	27	23	24	24	24	24	24	24
95	32	32	32	32	22	20	23	24
96	22	24	24	23	27	25	24	24
97	22	20	23	20	23	25	24	24
98	24	24	22	20	23	21	24	24
99	23	20	22	19	24	20	25	27
100	23	29	25	23	25	26	27	27
101	26	26	27	25	24	24	22	25
102	26	21	30	27	25	25	25	26
103	24	20	25	22	25	26	24	22
104	24	26	22	22	25	25	24	27
105	21	23	25	23	25	25	24	24
106	26	27	25	24	26	25	23	25
107	24	24	29	26	26	22	26	28
108	25	29	27	25	26	25	26	27
109	24	26	22	22	25	25	24	27
110	26	21	30	27	25	26	25	26
111	27	23	28	26	25	28	24	24
112	21	22	24	24	24	24	24	25



113	27	28	31	29	29	31	25	30
114	20	24	24	22	27	22	24	24
115	31	25	30	27	23	23	25	28
116	24	23	21	21	23	18	22	23
117	27	24	26	26	28	25	28	27
118	26	24	29	28	30	26	21	25
119	27	30	30	29	23	18	20	24
120	26	24	29	28	30	26	21	25

## Lampiran 4. Validitas Uji *Tryout* (Hasil Olah Data SPSS)

### A. Adaptabilitas Karier

#### Aspek Kepedulian Karier

		Correlations								
		Aitem1	Aitem2	Aitem3	Aitem4	Aitem19	Aitem20	Aitem21	Aitem22	ASPEK_A
Aitem1	Pearson Correlation	1	.642**	.685**	.500**	.151	.338*	.389**	.281	.683**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.321	.023	.008	.062	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Aitem2	Pearson Correlation	.642**	1	.529**	.413**	.100	.077	.431**	.247	.572**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.005	.514	.614	.003	.102	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Aitem3	Pearson Correlation	.685**	.529**	1	.752**	.252	.263	.671**	.384**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.094	.081	.000	.009	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Aitem4	Pearson Correlation	.500**	.413**	.752**	1	.262	.281	.611**	.389**	.739**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000		.082	.062	.000	.008	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Aitem19	Pearson Correlation	.151	.100	.252	.262	1	.367*	.498**	.341*	.551**
	Sig. (2-tailed)	.321	.514	.094	.082		.013	.000	.022	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Aitem20	Pearson Correlation	.338*	.077	.263	.281	.367*	1	.381**	.507**	.636**
	Sig. (2-tailed)	.023	.614	.081	.062	.013		.010	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Aitem21	Pearson Correlation	.389**	.431**	.671**	.611**	.498**	.381**	1	.616**	.829**
	Sig. (2-tailed)	.008	.003	.000	.000	.000	.010		.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Aitem22	Pearson Correlation	.281	.247	.384**	.389**	.341*	.507**	.616**	1	.717**
	Sig. (2-tailed)	.062	.102	.009	.008	.022	.000	.000		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
ASPEK_A	Pearson Correlation	.683**	.572**	.794**	.739**	.551**	.636**	.829**	.717**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45

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

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

#### Aspek Pengendalian Karier

		Correlations								
		Aitem5	Aitem6	Aitem7	Aitem8	Aitem23	Aitem24	Aitem25	Aitem26	ASPEK_B
Aitem5	Pearson Correlation	1	.708**	.756**	.180	.369*	.409**	.188	.124	.610**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.238	.013	.005	.217	.419	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Aitem6	Pearson Correlation	.708**	1	.665**	.183	.306**	.347*	.261	.244	.607**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.228	.041	.020	.083	.107	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Aitem7	Pearson Correlation	.756**	.665**	1	.168	.482**	.547**	.459**	.202	.742**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.269	.001	.000	.002	.183	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Aitem8	Pearson Correlation	.180	.183	.168	1	.140	.215	.327*	.151	.448*
	Sig. (2-tailed)	.238	.228	.269		.359	.157	.028	.322	.002
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Aitem23	Pearson Correlation	.369*	.306**	.482**	.140	1	.762**	.632**	.626**	.828**
	Sig. (2-tailed)	.013	.041	.001	.359		.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Aitem24	Pearson Correlation	.409**	.347*	.547**	.215	.762**	1	.561**	.389**	.791**
	Sig. (2-tailed)	.005	.020	.000	.157	.000		.000	.008	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Aitem25	Pearson Correlation	.188	.261	.459**	.327*	.632**	.561**	1	.381**	.760**
	Sig. (2-tailed)	.217	.083	.002	.028	.000	.000		.010	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Aitem26	Pearson Correlation	.124	.244	.202	.151	.626**	.389**	.381**	1	.611**
	Sig. (2-tailed)	.419	.107	.183	.322	.000	.008	.008		.010
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
ASPEK_B	Pearson Correlation	.610**	.607**	.742**	.448*	.828**	.791**	.760**	.611**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45

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

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

## Aspek Keingintahuan Karier

**Correlations**

		Aitem9	Aitem10	Aitem11	Aitem12	Aitem29	Aitem30	Aitem31	Aitem32	ASPEK_C
Aitem9	Pearson Correlation	1	.586**	.529**	.473**	.194	.392**	.491**	.216	.663**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.201	.008	.001	.155	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Aitem10	Pearson Correlation	.586**	1	.465**	.681**	.503**	.486**	.458**	.363**	.786**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.000	.001	.002	.014	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Aitem11	Pearson Correlation	.529**	.465**	1	.643**	.360**	.570**	.662**	.302**	.765**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.015	.000	.000	.044	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Aitem12	Pearson Correlation	.473**	.681**	.643**	1	.687**	.566**	.485**	.432**	.846**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000	.000	.001	.003	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Aitem29	Pearson Correlation	.194	.503**	.360**	.687**	1	.653**	.515**	.671**	.744**
	Sig. (2-tailed)	.201	.000	.015	.000		.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Aitem30	Pearson Correlation	.392**	.486**	.570**	.566**	.653**	1	.717**	.527**	.801**
	Sig. (2-tailed)	.008	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Aitem31	Pearson Correlation	.491**	.458**	.662**	.485**	.515**	.717**	1	.346	.773**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.000	.001	.000	.000		.020	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Aitem32	Pearson Correlation	.216	.363**	.302**	.432**	.671**	.527**	.346	1	.604**
	Sig. (2-tailed)	.155	.014	.044	.003	.000	.000	.020		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
ASPEK_C	Pearson Correlation	.663**	.786**	.765**	.846**	.744**	.801**	.773**	.604**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45

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

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

## Aspek Keyakinan Karier

**Correlations**

		Aitem13	Aitem14	Aitem15	Aitem16	Aitem17	Aitem18	Aitem27	Aitem28	ASPEK_D
Aitem13	Pearson Correlation	1	.787**	.530**	.522**	.376**	.593**	.177	.327*	.804**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.011	.000	.246	.028	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Aitem14	Pearson Correlation	.787**	1	.557**	.504**	.416**	.676**	.206	.315*	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.004	.000	.174	.035	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Aitem15	Pearson Correlation	.530**	.557**	1	.609**	.255	.322*	.374*	.353*	.717**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.091	.031	.011	.017	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Aitem16	Pearson Correlation	.522**	.504**	.609**	1	.263	.234	.126	.350*	.670**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.081	.122	.410	.018	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Aitem17	Pearson Correlation	.376**	.416**	.255	.263	1	.694**	.642**	.446**	.705**
	Sig. (2-tailed)	.011	.004	.091	.081		.000	.000	.002	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Aitem18	Pearson Correlation	.593**	.676**	.322*	.234	.694**	1	.452**	.150	.734**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.031	.122	.000		.002	.324	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Aitem27	Pearson Correlation	.177	.206	.374*	.126	.642**	.452**	1	.305*	.544**
	Sig. (2-tailed)	.246	.174	.011	.410	.000	.002		.042	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Aitem28	Pearson Correlation	.327*	.315*	.353*	.350*	.446**	.150	.305*	1	.566**
	Sig. (2-tailed)	.028	.035	.017	.018	.002	.324	.042		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
ASPEK_D	Pearson Correlation	.804**	.827**	.717**	.670**	.705**	.734**	.544**	.566**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45

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

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

## B. Kecerdasan Adversitas

### Aspek Kendali

**Correlations**

		Aitem1	Aitem2	Aitem3	Aitem4	Aitem17	Aitem18	Aitem19	Aitem20	ASPEK_A
Aitem1	Pearson Correlation	1	.422**	.268	.200	.440**	.355*	.562**	.295*	.630**
	Sig. (2-tailed)		.004	.075	.187	.002	.017	.000	.049	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Aitem2	Pearson Correlation	.422**	1	.390**	.400**	.461**	.572**	.554**	.495**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.004		.008	.006	.001	.000	.000	.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Aitem3	Pearson Correlation	.268	.390**	1	.451**	.320*	.414**	.237	.484**	.607**
	Sig. (2-tailed)	.075	.008		.002	.032	.005	.116	.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Aitem4	Pearson Correlation	.200	.400**	.451**	1	.151	.408**	.217	.340*	.510**
	Sig. (2-tailed)	.187	.006	.002		.321	.005	.151	.022	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Aitem17	Pearson Correlation	.440**	.461**	.320*	.151	1	.628**	.507**	.644**	.765**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.032	.321		.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Aitem18	Pearson Correlation	.355*	.572**	.414**	.408**	.628**	1	.533**	.637**	.820**
	Sig. (2-tailed)	.017	.000	.005	.005	.000		.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Aitem19	Pearson Correlation	.562**	.554**	.237	.217	.507**	.533**	1	.431**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.116	.151	.000	.000		.003	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Aitem20	Pearson Correlation	.295*	.495**	.484**	.340*	.644**	.637**	.431**	1	.767**
	Sig. (2-tailed)	.049	.001	.001	.022	.000	.000	.003		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
ASPEK_A	Pearson Correlation	.630**	.753**	.607**	.510**	.765**	.820**	.755**	.767**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45

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

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

### Aspek Pandangan dan Pengakuan

**Correlations**

		Aitem5	Aitem6	Aitem7	Aitem8	Aitem21	Aitem22	Aitem23	Aitem24	ASPEK_B
Aitem5	Pearson Correlation	1	.590**	.562**	.398*	.580**	.486**	.450**	.471**	.826**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.007	.000	.001	.002	.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Aitem6	Pearson Correlation	.590**	1	.451**	.296*	.290	.307*	.453**	.316*	.691**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.048	.053	.041	.002	.035	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Aitem7	Pearson Correlation	.562**	.451**	1	.308*	.457**	.639**	.431**	.469**	.772**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002		.040	.002	.000	.003	.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Aitem8	Pearson Correlation	.398*	.296*	.308*	1	.396**	.466**	.083	.238	.544**
	Sig. (2-tailed)	.007	.048	.040		.007	.001	.586	.115	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Aitem21	Pearson Correlation	.580**	.290	.457**	.396**	1	.692**	.396**	.472**	.740**
	Sig. (2-tailed)	.000	.053	.002	.007		.000	.007	.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Aitem22	Pearson Correlation	.486**	.307*	.639**	.466**	.692**	1	.399**	.470**	.772**
	Sig. (2-tailed)	.001	.041	.000	.001	.000		.007	.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Aitem23	Pearson Correlation	.450**	.453**	.431**	.083	.396**	.399**	1	.477**	.637**
	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.003	.586	.007	.007		.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Aitem24	Pearson Correlation	.471**	.316*	.469**	.238	.472**	.470**	.477**	1	.668**
	Sig. (2-tailed)	.001	.035	.001	.115	.001	.001	.001		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
ASPEK_B	Pearson Correlation	.826**	.691**	.772**	.544**	.740**	.772**	.637**	.668**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45

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

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

## Aspek Jangkauan

**Correlations**

		Aitem9	Aitem10	Aitem11	Aitem12	Aitem25	Aitem26	Aitem27	Aitem28	ASPEK_C
Aitem9	Pearson Correlation	1	.352 <sup>*</sup>	.363 <sup>*</sup>	.408 <sup>**</sup>	.629 <sup>**</sup>	.272	.393 <sup>**</sup>	.466 <sup>**</sup>	.656 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.018	.014	.005	.000	.071	.008	.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Aitem10	Pearson Correlation	.352 <sup>*</sup>	1	.530 <sup>**</sup>	.378 <sup>*</sup>	.516 <sup>**</sup>	.591 <sup>**</sup>	.536 <sup>**</sup>	.493 <sup>**</sup>	.774 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.018		.000	.011	.000	.000	.000	.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Aitem11	Pearson Correlation	.363 <sup>*</sup>	.530 <sup>**</sup>	1	.326 <sup>*</sup>	.292	.344 <sup>*</sup>	.449 <sup>**</sup>	.401 <sup>**</sup>	.639 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.014	.000		.029	.052	.021	.002	.006	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Aitem12	Pearson Correlation	.408 <sup>**</sup>	.378 <sup>*</sup>	.326 <sup>*</sup>	1	.439 <sup>**</sup>	.571 <sup>**</sup>	.344 <sup>*</sup>	.406 <sup>**</sup>	.666 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.005	.011	.029		.003	.000	.021	.006	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Aitem25	Pearson Correlation	.629 <sup>**</sup>	.516 <sup>**</sup>	.292	.439 <sup>**</sup>	1	.486 <sup>**</sup>	.535 <sup>**</sup>	.541 <sup>**</sup>	.774 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.052	.003		.001	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Aitem26	Pearson Correlation	.272	.591 <sup>**</sup>	.344 <sup>*</sup>	.571 <sup>**</sup>	.486 <sup>**</sup>	1	.447 <sup>**</sup>	.522 <sup>**</sup>	.750 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.071	.000	.021	.000	.001		.002	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Aitem27	Pearson Correlation	.393 <sup>**</sup>	.536 <sup>**</sup>	.449 <sup>**</sup>	.344 <sup>*</sup>	.535 <sup>**</sup>	.447 <sup>**</sup>	1	.402 <sup>**</sup>	.718 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.002	.021	.000	.002		.006	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Aitem28	Pearson Correlation	.466 <sup>**</sup>	.493 <sup>**</sup>	.401 <sup>**</sup>	.406 <sup>**</sup>	.541 <sup>**</sup>	.522 <sup>**</sup>	.402 <sup>**</sup>	1	.752 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.006	.006	.000	.000	.006		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
ASPEK_C	Pearson Correlation	.656 <sup>**</sup>	.774 <sup>**</sup>	.639 <sup>**</sup>	.666 <sup>**</sup>	.774 <sup>**</sup>	.750 <sup>**</sup>	.718 <sup>**</sup>	.752 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45

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

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

## Aspek Daya Tahan

**Correlations**

		Aitem6	Aitem13	Aitem14	Aitem15	Aitem16	Aitem29	Aitem30	Aitem31	Aitem32	ASPEK_D
Aitem6	Pearson Correlation	1	.346 <sup>*</sup>	.426 <sup>**</sup>	.470 <sup>**</sup>	.304 <sup>*</sup>	.553 <sup>**</sup>	.462 <sup>**</sup>	.361 <sup>*</sup>	.235	.559 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.020	.004	.001	.042	.000	.001	.015	.121	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Aitem13	Pearson Correlation	.346 <sup>*</sup>	1	.546 <sup>**</sup>	.299 <sup>*</sup>	.265	.306 <sup>*</sup>	.402 <sup>**</sup>	.582 <sup>**</sup>	.286	.628 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.020		.000	.046	.079	.041	.006	.000	.057	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Aitem14	Pearson Correlation	.426 <sup>**</sup>	.546 <sup>**</sup>	1	.359 <sup>*</sup>	.464 <sup>**</sup>	.432 <sup>**</sup>	.431 <sup>**</sup>	.438 <sup>**</sup>	.350	.688 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.004	.000		.015	.001	.003	.003	.003	.018	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Aitem15	Pearson Correlation	.470 <sup>**</sup>	.299 <sup>*</sup>	.359 <sup>*</sup>	1	.624 <sup>**</sup>	.654 <sup>**</sup>	.647 <sup>**</sup>	.396 <sup>**</sup>	.307 <sup>*</sup>	.756 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.001	.046	.015		.000	.000	.000	.007	.041	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Aitem16	Pearson Correlation	.304 <sup>*</sup>	.265	.464 <sup>**</sup>	.624 <sup>**</sup>	1	.517 <sup>**</sup>	.631 <sup>**</sup>	.334 <sup>*</sup>	.409 <sup>**</sup>	.746 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.042	.079	.001	.000		.000	.000	.025	.005	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Aitem29	Pearson Correlation	.553 <sup>**</sup>	.306 <sup>*</sup>	.432 <sup>**</sup>	.654 <sup>**</sup>	.517 <sup>**</sup>	1	.658 <sup>**</sup>	.448 <sup>**</sup>	.362	.790 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.041	.003	.000	.000		.000	.002	.015	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Aitem30	Pearson Correlation	.462 <sup>**</sup>	.402 <sup>**</sup>	.431 <sup>**</sup>	.647 <sup>**</sup>	.631 <sup>**</sup>	.658 <sup>**</sup>	1	.433 <sup>**</sup>	.410 <sup>**</sup>	.829 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.001	.006	.003	.000	.000	.000		.003	.005	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Aitem31	Pearson Correlation	.361 <sup>*</sup>	.582 <sup>**</sup>	.438 <sup>**</sup>	.396 <sup>**</sup>	.334 <sup>*</sup>	.448 <sup>**</sup>	.433 <sup>**</sup>	1	.385 <sup>**</sup>	.686 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.015	.000	.003	.007	.025	.002	.003		.009	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Aitem32	Pearson Correlation	.235	.286	.350	.307 <sup>*</sup>	.409 <sup>**</sup>	.362 <sup>*</sup>	.410 <sup>**</sup>	.385 <sup>**</sup>	1	.591 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.121	.057	.018	.041	.005	.015	.005	.009		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
ASPEK_D	Pearson Correlation	.559 <sup>**</sup>	.628 <sup>**</sup>	.688 <sup>**</sup>	.756 <sup>**</sup>	.746 <sup>**</sup>	.790 <sup>**</sup>	.829 <sup>**</sup>	.686 <sup>**</sup>	.591 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

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

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

## Lampiran 5. Validitas dan Realibilitas Penelitian (Hasil Olah Data SPSS)

### A. Adaptabilitas Karier

#### 1. Validitas

#### Aspek Kepedulian Karier

		Correlations								
		Item1	Item2	Item3	Item4	Item19	Item20	Item21	Item22	ASPEK_A
Item1	Pearson Correlation	1	.544**	.347**	.170	.072	.114	.115	.056	.417**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.064	.438	.215	.213	.546	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Item2	Pearson Correlation	.544**	1	.344**	.202*	.046	-.120	.207*	.056	.388**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.027	.620	.192	.024	.542	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Item3	Pearson Correlation	.347**	.344**	1	.686**	.319**	.109	.550**	.419**	.761**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.238	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Item4	Pearson Correlation	.170	.202*	.686**	1	.328**	.132	.471**	.333**	.675**
	Sig. (2-tailed)	.064	.027	.000		.000	.150	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Item19	Pearson Correlation	.072	.046	.319**	.328**	1	.391**	.599**	.372**	.663**
	Sig. (2-tailed)	.438	.620	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Item20	Pearson Correlation	.114	-.120	.109	.132	.391**	1	.298**	.357**	.505**
	Sig. (2-tailed)	.215	.192	.238	.150	.000		.001	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Item21	Pearson Correlation	.115	.207*	.550**	.471**	.599**	.298**	1	.605**	.806**
	Sig. (2-tailed)	.213	.024	.000	.000	.000	.001		.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Item22	Pearson Correlation	.056	.056	.419**	.333**	.372**	.357**	.605**	1	.683**
	Sig. (2-tailed)	.546	.542	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
ASPEK_A	Pearson Correlation	.417**	.388**	.761**	.675**	.663**	.505**	.806**	.683**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120

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

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

#### Aspek Pengendalian Karier

		Correlations								
		Item5	Item6	Item7	Item8	Item23	Item24	Item25	Item26	ASPEK_B
Item5	Pearson Correlation	1	.613**	.496**	.200*	.046	.024	.000	-.168	.420**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.029	.616	.792	1.000	.067	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Item6	Pearson Correlation	.613**	1	.531**	.199*	-.048	-.023	.041	-.051	.421**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.029	.602	.803	.653	.582	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Item7	Pearson Correlation	.496**	.531**	1	.180*	.216*	.219*	.210*	.149	.645**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.050	.017	.016	.021	.105	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Item8	Pearson Correlation	.200*	.199*	.180*	1	-.076	.009	.026	-.014	.311**
	Sig. (2-tailed)	.029	.029	.050		.411	.926	.778	.879	.001
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Item23	Pearson Correlation	.046	-.048	.216*	-.076	1	.614**	.418**	.449**	.672**
	Sig. (2-tailed)	.616	.602	.017	.411		.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Item24	Pearson Correlation	.024	-.023	.219*	.009	.614**	1	.369**	.425**	.681**
	Sig. (2-tailed)	.792	.803	.016	.926	.000		.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Item25	Pearson Correlation	.000	.041	.210*	.026	.418**	.369**	1	.222*	.586**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.553	.021	.778	.000	.000		.015	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Item26	Pearson Correlation	-.168	-.051	.149	-.014	.449**	.425**	.222*	1	.529**
	Sig. (2-tailed)	.067	.582	.105	.879	.000	.000	.015		.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
ASPEK_B	Pearson Correlation	.420**	.421**	.645**	.311**	.672**	.681**	.586**	.529**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120

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

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

## Aspek Keingintahuan Karier

**Correlations**

		Aitem9	Aitem10	Aitem11	Aitem12	Aitem29	Aitem30	Aitem31	Aitem32	ASPEK_C
Aitem9	Pearson Correlation	1	.221*	.543**	.333**	.318**	.246**	.359**	.284**	.610**
	Sig. (2-tailed)		.015	.000	.000	.000	.007	.000	.002	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem10	Pearson Correlation	.221*	1	.297**	.437**	.180*	.188*	.243**	.152	.563**
	Sig. (2-tailed)	.015		.001	.000	.049	.040	.007	.096	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem11	Pearson Correlation	.543**	.297**	1	.521**	.436**	.458**	.471**	.366**	.742**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem12	Pearson Correlation	.333**	.437**	.521**	1	.453**	.477**	.358**	.327**	.726**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem29	Pearson Correlation	.318**	.180*	.436**	.453**	1	.665**	.505**	.563**	.722**
	Sig. (2-tailed)	.000	.049	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem30	Pearson Correlation	.246**	.188*	.458**	.477**	.665**	1	.629**	.504**	.730**
	Sig. (2-tailed)	.007	.040	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem31	Pearson Correlation	.359**	.243**	.471**	.358**	.505**	.629**	1	.514**	.731**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem32	Pearson Correlation	.284**	.152	.366**	.327**	.563**	.504**	.514**	1	.642**
	Sig. (2-tailed)	.002	.096	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
ASPEK_C	Pearson Correlation	.610**	.563**	.742**	.726**	.722**	.730**	.731**	.642**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120

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

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

## Aspek Keyakinan Karier

**Correlations**

		Aitem13	Aitem14	Aitem15	Aitem16	Aitem17	Aitem18	Aitem27	Aitem28	ASPEK_D
Aitem13	Pearson Correlation	1	.714**	.329**	.533**	.434**	.425**	.106	.229**	.803**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.250	.012	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem14	Pearson Correlation	.714**	1	.181*	.415**	.424**	.544**	.095	.266**	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000		.048	.000	.000	.000	.304	.003	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem15	Pearson Correlation	.329**	.181*	1	.459**	.141	-.022	.129	.227**	.464**
	Sig. (2-tailed)	.000	.048		.000	.126	.809	.159	.012	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem16	Pearson Correlation	.533**	.415**	.459**	1	.342**	.211*	.124	.296**	.679**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.021	.178	.001	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem17	Pearson Correlation	.434**	.424**	.141	.342**	1	.527**	.435**	.245**	.708**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.126	.000		.000	.000	.007	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem18	Pearson Correlation	.425**	.544**	-.022	.211*	.527**	1	.243**	-.009	.603**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.809	.021	.000		.008	.924	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem27	Pearson Correlation	.106	.095	.129	.124	.435**	.243**	1	.250**	.416**
	Sig. (2-tailed)	.250	.304	.159	.178	.000	.008		.006	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem28	Pearson Correlation	.229**	.266**	.227**	.296**	.245**	-.009	.250**	1	.484**
	Sig. (2-tailed)	.012	.003	.012	.001	.007	.924	.006		.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
ASPEK_D	Pearson Correlation	.803**	.780**	.464**	.679**	.708**	.603**	.416**	.484**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120

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

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

## 2. Realibilitas

### Aspek Kepedulian Karier

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.772	8

### Aspek Pengendalian Karier

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.653	8

### Aspek Keingintahuan Karier

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.822	8

### Aspek Keyakinan Karier

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.783	8

### Realibilitas Total Adaptabilitas Karier

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	32



## B. Kecerdasan Adversitas

### 1. Validitas

#### Aspek Kendali

		Correlations								
		Aitem1	Aitem2	Aitem3	Aitem4	Aitem17	Aitem18	Aitem19	Aitem20	ASPEK_A
Aitem1	Pearson Correlation	1	.360**	.283**	.086	.293**	.178	.216*	.167	.595**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.349	.001	.051	.018	.069	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem2	Pearson Correlation	.360**	1	.124	.086	-.046	.149	.192*	.056	.431**
	Sig. (2-tailed)	.000		.178	.349	.619	.104	.036	.546	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem3	Pearson Correlation	.283**	.124	1	.276**	.239**	.300**	-.013	.303**	.577**
	Sig. (2-tailed)	.002	.178		.002	.009	.001	.889	.001	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem4	Pearson Correlation	.086	.086	.276**	1	.016	.168	-.127	.053	.336**
	Sig. (2-tailed)	.349	.349	.002		.866	.066	.166	.567	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem17	Pearson Correlation	.293**	-.046	.239**	.016	1	.269**	.128	.405**	.567**
	Sig. (2-tailed)	.001	.619	.009	.866		.003	.163	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem18	Pearson Correlation	.178	.149	.300**	.168	.269**	1	.297**	.254**	.647**
	Sig. (2-tailed)	.051	.104	.001	.066	.003		.001	.005	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem19	Pearson Correlation	.216*	.192*	-.013	-.127	.128	.297**	1	.078	.493**
	Sig. (2-tailed)	.018	.036	.889	.166	.163	.001		.395	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem20	Pearson Correlation	.167	.056	.303**	.053	.405**	.254**	.078	1	.528**
	Sig. (2-tailed)	.069	.546	.001	.567	.000	.005	.395		.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
ASPEK_A	Pearson Correlation	.595**	.431**	.577**	.336**	.567**	.647**	.493**	.528**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120

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

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

#### Aspek Pandangan dan Pengakuan

		Correlations								
		Aitem5	Aitem6	Aitem7	Aitem8	Aitem21	Aitem22	Aitem23	Aitem24	ASPEK_B
Aitem5	Pearson Correlation	1	.450**	.197*	.309**	.213*	.384**	-.054	.006	.625**
	Sig. (2-tailed)		.000	.031	.001	.020	.000	.555	.952	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem6	Pearson Correlation	.450**	1	.341**	.785**	.062	.161	-.160	.121	.708**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.499	.079	.080	.187	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem7	Pearson Correlation	.197*	.341**	1	.255**	.076	.205*	.046	.181*	.546**
	Sig. (2-tailed)	.031	.000		.005	.408	.025	.616	.048	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem8	Pearson Correlation	.309**	.785**	.255**	1	-.023	.075	-.119	.134	.625**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.005		.804	.415	.195	.146	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem21	Pearson Correlation	.213*	.062	.076	-.023	1	.326**	.624**	.191*	.528**
	Sig. (2-tailed)	.020	.499	.408	.804		.000	.000	.037	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem22	Pearson Correlation	.384**	.161	.205*	.075	.326**	1	.150	.023	.515**
	Sig. (2-tailed)	.000	.079	.025	.415	.000		.102	.804	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem23	Pearson Correlation	-.054	-.160	.046	-.119	.624**	.150	1	.059	.315**
	Sig. (2-tailed)	.555	.080	.616	.195	.000	.102		.523	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem24	Pearson Correlation	.006	.121	.181*	.134	.191*	.023	.059	1	.363**
	Sig. (2-tailed)	.952	.187	.048	.146	.037	.804	.523		.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
ASPEK_B	Pearson Correlation	.625**	.708**	.546**	.625**	.528**	.515**	.315**	.363**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120

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

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

## Aspek Jangkauan

		Correlations								
		Aitem9	Aitem10	Aitem11	Aitem12	Aitem25	Aitem26	Aitem27	Aitem28	ASPEK_C
Aitem9	Pearson Correlation	1	.062	.238**	.158	.126	-.069	.072	.017	.359**
	Sig. (2-tailed)		.502	.009	.084	.170	.451	.437	.850	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem10	Pearson Correlation	.062	1	.261**	.104	.065	.373**	.118	.151	.512**
	Sig. (2-tailed)	.502		.004	.259	.481	.000	.201	.100	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem11	Pearson Correlation	.238**	.261**	1	.096	-.024	.113	.086	-.109	.375**
	Sig. (2-tailed)	.009	.004		.297	.791	.219	.349	.235	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem12	Pearson Correlation	.158	.104	.096	1	.038	.253**	-.032	-.050	.396**
	Sig. (2-tailed)	.084	.259	.297		.677	.005	.731	.585	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem25	Pearson Correlation	.126	.065	-.024	.038	1	.369**	.246**	.273**	.567**
	Sig. (2-tailed)	.170	.481	.791	.677		.000	.007	.003	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem26	Pearson Correlation	-.069	.373**	.113	.253**	.369**	1	.074	.350**	.675**
	Sig. (2-tailed)	.451	.000	.219	.005	.000		.420	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem27	Pearson Correlation	.072	.118	.086	-.032	.246**	.074	1	.052	.420**
	Sig. (2-tailed)	.437	.201	.349	.731	.007	.420		.573	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem28	Pearson Correlation	.017	.151	-.109	-.050	.273**	.350**	.052	1	.519**
	Sig. (2-tailed)	.850	.100	.235	.585	.003	.000	.573		.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
ASPEK_C	Pearson Correlation	.359**	.512**	.375**	.396**	.567**	.675**	.420**	.519**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120

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

## Aspek Daya Tahan

		Correlations								
		Aitem13	Aitem14	Aitem15	Aitem16	Aitem29	Aitem30	Aitem31	Aitem32	ASPEK_D
Aitem13	Pearson Correlation	1	.370**	.075	.122	-.019	.121	.289**	.065	.514**
	Sig. (2-tailed)		.000	.415	.183	.835	.190	.001	.479	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem14	Pearson Correlation	.370**	1	.169	.004	.013	.028	.199**	.167	.469**
	Sig. (2-tailed)	.000		.065	.965	.885	.762	.030	.069	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem15	Pearson Correlation	.075	.169	1	.316**	.254**	.135	-.030	.049	.489**
	Sig. (2-tailed)	.415	.065		.000	.005	.141	.747	.596	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem16	Pearson Correlation	.122	.004	.316**	1	.197**	.129	-.135	.068	.447**
	Sig. (2-tailed)	.183	.965	.000		.031	.160	.143	.460	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem29	Pearson Correlation	-.019	.013	.254**	.197**	1	.280**	.063	.165	.539**
	Sig. (2-tailed)	.835	.885	.005	.031		.002	.492	.072	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem30	Pearson Correlation	.121	.028	.135	.129	.280**	1	.200**	.066	.536**
	Sig. (2-tailed)	.190	.762	.141	.160	.002		.029	.471	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem31	Pearson Correlation	.289**	.199**	-.030	-.135	.063	.200**	1	.192**	.450**
	Sig. (2-tailed)	.001	.030	.747	.143	.492	.029		.036	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem32	Pearson Correlation	.065	.167	.049	.068	.165	.066	.192**	1	.434**
	Sig. (2-tailed)	.479	.069	.596	.460	.072	.471	.036		.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
ASPEK_D	Pearson Correlation	.514**	.469**	.489**	.447**	.539**	.536**	.450**	.434**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120

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

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

## 2. Realibilitas

### Aspek Kendali

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.612	8

### Aspek Pandangan dan Pengakuan

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.643	8

### Aspek Jangkauan

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.521	8

### Aspek Daya Tahan

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.536	8

### Realibilitas Total Kecerdasan Adversitas

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.792	32

### Lampiran 6. Karakteristik Responden

#### Jenis\_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	33	27.5	27.5	27.5
	Perempuan	87	72.5	72.5	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

#### Lama\_julus

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6-12 bulan	38	31.7	31.7	31.7
	Kurang dari 6 bulan	63	52.5	52.5	84.2
	Lebih dari 1 tahun	19	15.8	15.8	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

#### Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20	2	1.7	1.7	1.7
	21	7	5.8	5.8	7.5
	22	45	37.5	37.5	45.0
	23	31	25.8	25.8	70.8
	24	10	8.3	8.3	79.2
	25	15	12.5	12.5	91.7
	26	7	5.8	5.8	97.5
	27	3	2.5	2.5	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

#### Status\_Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Bekerja/magang	60	50.0	50.0	50.0
	Belum/tidak bekerja	60	50.0	50.0	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

### Lampiran 7. Uji Deskriptif (Hasil Olah Data SPSS)

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Adaptabilitas_Karier	120	64	128	96.43	11.610
Kecerdasan_Adversitas	120	79	115	97.32	6.725
Valid N (listwise)	120				

#### Adaptabilitas Karier

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tinggi	30	25.0	25.0	25.0
Tinggi	64	53.3	53.3	78.3
Sedang	24	20.0	20.0	98.3
Rendah	2	1.7	1.7	100.0
Total	120	100.0	100.0	

#### Kecerdasan Adversitas

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tinggi	18	15.0	15.0	15.0
Tinggi	91	75.8	75.8	90.8
Sedang	11	9.2	9.2	100.0
Total	120	100.0	100.0	

## Lampiran 8. Uji Asumsi (Hasil Olah Data SPSS)

### A. Uji Normalitas

**Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Adaptabilitas_Karier	.059	120	.200 <sup>*</sup>	.985	120	.195
Kecerdasan_Adversitas	.068	120	.200 <sup>*</sup>	.991	120	.664

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

a. Lilliefors Significance Correction

### B. Uji Linearitas

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Adaptabilitas_Karier * Kecerdasan_Adversitas	Between Groups	(Combined)	5169.661	28	184.631	1.546	.064
		Linearity	2411.856	1	2411.856	20.192	.000
		Deviation from Linearity	2757.805	27	102.141	.855	.670
	Within Groups		10869.664	91	119.447		
	Total		16039.325	119			

### C. Uji Heteroskedastisitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.143	9.754		.425	.672
	Kecerdasan_Adversitas	.037	.100	.034	.374	.709

a. Dependent Variable: abres1

## Lampiran 9. Uji Hipotesis (Hasil Olah Data SPSS)

### A. Regresi Sederhana

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.388 <sup>a</sup>	.150	.143	10.746

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan\_Adversitas

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2411.856	1	2411.856	20.884	.000 <sup>b</sup>
	Residual	13627.469	118	115.487		
	Total	16039.325	119			

a. Dependent Variable: Adaptabilitas\_Karier

b. Predictors: (Constant), Kecerdasan\_Adversitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.278	14.289		2.189	.031
	Kecerdasan_Adversitas	.669	.146	.388	4.570	.000

a. Dependent Variable: Adaptabilitas\_Karier

## B. Multivariat dan Parsial

### Aspek Y1 (Kepedulian Karier)

#### Multivariat

##### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.368 <sup>a</sup>	.135	.105	3.313

a. Predictors: (Constant), X4, X2, X1, X3

##### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	197.203	4	49.301	4.491	.002 <sup>b</sup>
	Residual	1262.389	115	10.977		
	Total	1459.592	119			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), X4, X2, X1, X3

#### Regresi parsial

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.566	4.474		1.915	.058
	X1	.242	.151	.160	1.602	.112
	X2	-.175	.127	-.134	-1.378	.171
	X3	.215	.165	.137	1.306	.194
	X4	.364	.184	.213	1.981	.050

a. Dependent Variable: Y1



## Aspek Y2 (Pengendalian Karier)

### Multivariat

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.443 <sup>a</sup>	.196	.168	2.756

a. Predictors: (Constant), X4, X2, X1, X3

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	213.128	4	53.282	7.017	.000 <sup>b</sup>
	Residual	873.239	115	7.593		
	Total	1086.367	119			

a. Dependent Variable: Y2

b. Predictors: (Constant), X4, X2, X1, X3

### Regresi parsial

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.134	3.721		1.917	.058
	X1	.229	.126	.175	1.821	.071
	X2	-.046	.106	-.041	-.436	.663
	X3	-.071	.137	-.052	-.515	.608
	X4	.555	.153	.376	3.636	.000

a. Dependent Variable: Y2

## Aspek Y3 (Keingintahuan Karier)

### Multivariat

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.493 <sup>a</sup>	.243	.217	3.016

a. Predictors: (Constant), X4, X2, X1, X3

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	336.142	4	84.035	9.237	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1046.225	115	9.098		
	Total	1382.367	119			

a. Dependent Variable: Y3

b. Predictors: (Constant), X4, X2, X1, X3

### Regresi parsial

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.084	4.073		.757	.450
	X1	.139	.138	.094	1.010	.314
	X2	.225	.116	.176	1.944	.054
	X3	-.171	.150	-.112	-1.142	.256
	X4	.691	.167	.415	4.135	.000

a. Dependent Variable: Y3

## Aspek Y4 (Keyakinan Karier)

### Multivariat

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.346 <sup>a</sup>	.119	.089	3.446

a. Predictors: (Constant), X4, X2, X1, X3

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	185.200	4	46.300	3.898	.005 <sup>b</sup>
	Residual	1366.000	115	11.878		
	Total	1551.200	119			

a. Dependent Variable: Y4

b. Predictors: (Constant), X4, X2, X1, X3

### Regresi parsial

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.263	4.654		1.346	.181
	X1	.186	.157	.119	1.182	.240
	X2	.159	.132	.117	1.199	.233
	X3	-.089	.171	-.055	-.520	.604
	X4	.431	.191	.245	2.257	.026

a. Dependent Variable: Y4