

**HUBUNGAN DUKUNGAN SOSIAL
DENGAN ADAPTABILITAS KARIER *FRESH GRADUATE*
JENJANG STRATA 1 FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU
POLITIK UNIVERSITAS MULAWARMAN SAMARINDA**

SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan
Mencapai Gelar Sarjana Strata 1
Program Studi Psikologi**



Oleh :

DEVI ANDRIYAN SUBAKTI

NIM. 1502105040

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

**HUBUNGAN DUKUNGAN SOSIAL
DENGAN ADAPTABILITAS KARIER *FRESH GRADUATE*
JENJANG STRATA 1 FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU
POLITIK UNIVERSITAS MULAWARMAN SAMARINDA**

SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan
Mencapai Gelar Sarjana Strata 1
Program Studi Psikologi**



Oleh :

DEVI ANDRIYAN SUBAKTI
NIM. 1502105040

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

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan Dukungan Sosial dengan Adaptabilitas Karier
Fresh Graduate Jenjang Strata 1 Fakultas Ilmu Sosial
dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarinda

Nama : Devi Andriyan Subakti
NIM : 1502105040
Jurusan : Psikologi
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Pembimbing I,

Andreas Agung Kristanto, S.Psi., M.A
NIP. 19811122201404101

Menyetujui,

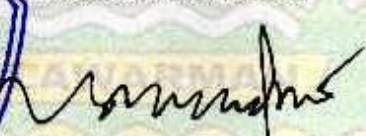
Pembimbing II,

Ayunda Ramadhani, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIDN. 9911634706

Mengetahui,
Dekan

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Mulawarman




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

Lulus Tanggal : 28 Juni 2022

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Devi Andriyan Subakti
NIM : 1502105040
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sejujurnya, bahwa skripsi saya yang berjudul **“Hubungan Dukungan Sosial dengan Adaptabilitas Karier *Fresh Graduate* Jenjang Strata 1 Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarinda”** adalah karya asli hasil penelitian saya sendiri dan bukan plagiat karya orang lain.

Samarinda, 28 Juni 2022

Yang Menyatakan,


Devi Andriyan Subakti
NIM. 1502105040

HALAMAN PERSEMBAHAN

*“Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang”
Alhamdulillah, puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT karena atas rahmat, karunia, rezeki, kasih sayang, waktu dan kesehatan yang begitu besar dilimpahkan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini. Tak lupa pula salam dan shalawat kepada manusia terbaik Nabi Muhammad saw yang senantiasa menjadi suri tauladan bagi umat manusia.*

*Karya sederhana ini kupersembahkan untuk :
Kedua orang tua saya, Bapak Suwaji dan Ibu Siti Maysaroh. Terima kasih yang sebesar-besarnya atas kasih sayang, didikan, bantuan, pengorbanan serta doa yang selalu diberikan selama ini.*

“kepada seluruh keluarga besar, dan semua pihak yang juga selalu mendoakan, mendukung, dan kebersamai hingga akhirnya saya bisa menyelesaikan skripsi ini”

MOTTO HIDUP

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa): "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebankan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maafilah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir"

(QS. Al-Baqarah:286)

“Janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman.”

(QS. Ali Imran:139)

Yang terbaik di antara kamu adalah orang yang tidak menyakiti orang lain dengan lidah dan tangannya

(Rasulullah)

Jika ada yang ingin kamu tinggalkan, maka tinggalkanlah kesenangan dunia. Karena menjaga jarak hatimu dari cinta kesenangan dunia akan membuatmu menjadi manusia yang terpuji. Sebaliknya jika kamu menggilai dunia, kamu akan menjadi manusia hina

(Umar Bin Khattab)

HUBUNGAN DUKUNGAN SOSIAL DENGAN ADAPTABILITAS KARIER
FRESH GRADUATE JENJANG STRATA 1 FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN
ILMU POLITIK UNIVERSITAS MULAWARMAN SAMARINDA

Devi Andriyan Subakti

NIM. 1502105040

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

ABSTRAK

Adaptabilitas karier merupakan suatu kemampuan penting yang harus dimiliki oleh *fresh graduate* untuk memasuki dunia kerja. Terdapat banyak faktor yang memengaruhi adaptabilitas karir, salah satunya adalah dukungan sosial. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial dan adaptabilitas karier pada *fresh graduate* strata 1 Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik jenjang Universitas Mulawarman Samarinda. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah lulusan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik jenjang strata 1 Universitas Mulawarman Samarinda, sebanyak 127 orang dengan menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria responden yaitu *fresh graduate* yang aktif bekerja baik pada industri swasta maupun instansi pemerintah paling lama 12 bulan. Metode pengumpulan data menggunakan skala likert yang terdiri dari dua skala yaitu skala dukungan sosial dan skala adaptabilitas karier. Sebaran data pada penelitian ini tidak normal, sehingga data yang terkumpul dianalisis dengan uji korelasi *Kendall's Tau*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan adaptabilitas karier pada *fresh graduate* jenjang strata 1 Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarinda dengan hasil nilai $r = 0.419$ dan $p = 0.019$. Hal ini berarti semakin tinggi dukungan sosial maka akan semakin tinggi adaptabilitas karier pada *fresh graduate* Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik jenjang strata 1 Universitas Mulawarman Samarinda. Begitu pula sebaliknya semakin rendah dukungan sosial maka akan semakin rendah adaptabilitas karier pada *fresh graduate* Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik jenjang strata 1 Universitas Mulawarman Samarinda.

Kata kunci: dukungan sosial, adaptabilitas karier

**THE RELATIONSHIP BETWEEN SOCIAL SUPPORT AND CAREER
ADAPTABILITY OF FRESH GRADUATE IN BACHELOR DEGREE
FACULTY OF SOCIAL SCIENCE AND POLITICAL SCIENCES AT
MULAWARMAN UNIVERSITY SAMARINDA**

Devi Andriyan Subakti

NIM. 1502105040

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

ABSTRACT

Career adaptability is an important ability a fresh graduate has to have to enter the work world. There are many factors affecting career adaptability, one of which is social support. The study aims to know the relationship between social support and career adaptability on the fresh graduate in bachelor degree of Faculty Social Science and Political Science at Mulawarman University Samarinda. The study uses a quantitative approach. This study sample was a graduate in bachelor degree Faculty of Social Science and Political Sciences at Mulawarman University Samarinda. The sample of this study were 127 people using an purposive sampling technique with the criteria of active fresh graduate working both in the private industry and in government agencies no later than 12 months at most. Data collection method used a Likert scale with the scale of social support and career adaptability. The distribution of data in this study is not normal, so the collected data were analyzed with the Kendall's Tau correlation test. The results showed that there was a relationship between social support and career adaptability of fresh graduates in bachelor degree Faculty of Social science and Political Science at Mulawarman University Samarinda, with the results $r = 0.419$ and $p = 0.019$. The fresh graduate who have a high level of social support would had a high level of career adaptability. Otherwise, the fresh graduate who have low level of social support would had low level of career adaptability.

Keywords: social support, career adaptability

RIWAYAT HIDUP



Devi Andriyan Subakti, dengan nama panggilan Andre atau Devan, lahir di Berau, 26 Agustus 1997. Anak pertama dari dua bersaudara oleh pasangan Suwaji dan Siti Maysaroh, ini mengawali pendidikan pada tahun 2003 hingga tahun 2009 di SD Negeri 002 Batu Putih.

Kemudian, melanjutkan pendidikan di tingkat SMP Negeri 23 Berau pada tahun 2009 hingga tahun 2012. Setelah itu penulis melanjutkan pendidikannya di tingkat MA Negeri 1 Berau pada tahun 2012 dan lulus pada tahun 2015. Setelah lulus dari SMA, penulis kemudian mengikuti Seleksi Nasional Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SNMPTN) di Samarinda Kalimantan Timur dan diterima di program studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Mulawarman. Penulis mengikuti program Kuliah Kerja Nyata (KKN) pada bulan Juni sampai bulan Agustus 2018 yang berlangsung di Kelurahan Kampung Pegat Batumbuk Kab. Berau, Kalimantan Timur.

Selama di bangku kuliah penulis pernah aktif pada Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) seperti Lembaga Dakwah Kampus, serta mengikuti kegiatan magang pada PT. Prima Solusi Borneo dan Lembaga Psikologi Prima Solutions. Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT dan berbagai pihak yang telah membantu skripsi ini yang berjudul **“Hubungan Dukungan Sosial dengan Adaptabilitas Karier *Fresh Graduate* Jenjang Strata 1 Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarinda”**.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum, Wr. Wb.

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat karunia serta ridha-Nya yang tak terhingga, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan Dukungan Sosial dengan Adaptabilitas Karier *Fresh Graduate* Jenjang Strata 1 Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarinda”. Tak lupa peneliti mengucapkan shalawat serta salam kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW, yang telah membawa Islam kepada kita semua, sehingga kita bisa menikmati keimanan dan keislaman tersebut. Peneliti menyadari bahwa dalam penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari perhatian, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak yang sungguh berarti dan berharga bagi peneliti, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati peneliti mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Masjaya M.Si selaku Rektor Universitas Mulawarman.
2. Bapak Dr. H. Muhammad Noor, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman.
3. Ibu Lisda Sofia, M.Psi., Psikolog, selaku Ketua Program Studi Psikologi Universitas Mulawarman.
4. Andreas Agung Kristanto, S.Psi., M.A. Selaku pembimbing utama atas bimbingan, saran, dan motivasi yang diberikan, serta selalu mempermudah penulis dalam penyusunan skripsi ini.

5. Ibu Ayunda Ramadhani, M.Psi., Psikolog, selaku pembimbing kedua atas bimbingan, saran, dan motivasi yang diberikan, serta selalu mempermudah penulis dalam penyusunan skripsi ini.
6. Ibu Dian Dwi Nur Rahmah, M.Psi., Psikolog, selaku dosen pembimbing pendamping yang telah memberikan bimbingan, motivasi, dan saran-saran yang sangat bermanfaat kepada peneliti.
7. Ibu Rina Rifayanti, S. Psi, M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing pendamping yang telah memberikan bimbingan, motivasi, dan saran-saran yang sangat bermanfaat kepada peneliti.
8. Segenap Dosen dan Staf di lingkungan Universitas Mulawarman Samarinda, khususnya di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dan Program Studi Psikologi.
9. Bapak Suwaji dan Ibu Siti Maysaroh, serta Ibu Untung Suryanti yang selalu memberikan Beasiswa serta mendukung, memberikan semangat dan motivasi, serta doa yang selalu tercurah selama ini.
10. Ibu Aulia Suhesty, S.Psi., M.Psi., Psikolog, yang sudah jadi emak gue selama merantau di Samarinda, yang selalu mengajarkan banyak hal baik yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, pokoknya bedebest lah.
11. Sahabat sepenanggungan saya Wahyudi, Ijul, Pebria, Meli, Laily, Nunik, Maya, Lisa, Andika, Yogi dan Dita Junianti Saputri yang selalu siap bantu-bantu skripsi, berdiskusi, dan siap direpotkan demi kelancaran penelitian.
12. Sahabat “Camping Ceria” Ijul, kak Fajar, Kak Angga, Kak Bowo, dan Kak Agus yang sudah mengajari berbagai macam hal.

13. Teman-Teman Psikologi Angkatan 2015 khususnya kelas 2015 A, dan teman-teman atau pihak lain yang tidak dapat peneliti sebutkan satu-persatu, terima kasih atas kenangan yang telah terjalin bersama.
14. Keluarga besar Lembaga Psikologi Prima Solution, Kak Bowo, Sista, Dita, Kak Fajar, Kak Diaz, Kak Kiki, Kak Agus, Kak Rahman, Kak Angga, Gledis, Nira, Mira, Rini, Ijul, Afif, Nunik seluruh kawan-kawan lembaga yang sudah menerima saya seperti keluarga serta saling berbagi ilmu dan banyak pengalaman.

Semoga Allah SWT memberikan berkah dan rahmat-Nya pada kita semua dan semoga karya tulis ini dapat bermanfaat khususnya bagi peneliti dan pembaca pada umumnya.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Samarinda, 28 Juni 2022

Peneliti

(Devi Andriyan Subakti)
NIM: 1502105040

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
MOTTO HIDUP.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	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.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat penelitian.....	10

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Adaptabilitas Karir	12
1. Pengertian Adaptabilitas Karir	12
2. Aspek-Aspek Adaptabilitas Karir.....	13
3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Adaptabilitas Karir	14
B. Dukungan Sosial.....	19
1. Pengertian Dukungan Sosial.....	19
2. Aspek-Aspek Dukungan Sosial	20
3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Dukungan Sosial	21
C. Kerangka Berpikir	22
D. Hipotesis	24

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	25
B. Identifikasi Variabel	26
C. Definisi Konseptual	26
1. Adaptabilitas Karir	26
2. Dukungan Sosial.....	27
D. Definisi Operasional.....	27
1. Adaptabilitas Karir	27
2. Dukungan Sosial.....	27
E. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	28

1. Populasi	28
2. Sampel dan Teknik Sampling	29
F. Metode Pengumpulan Data	31
1. Skala Adaptabilitas Karir	33
2. Skala Dukungan Sosial	34
G. Validitas dan Reliabilitas	35
1. Validitas	35
2. Reliabilitas	36
H. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	36
1. Uji Validitas	36
2. Uji Reliabilitas	39
I. Teknik Analisis Data	41
1. Uji Normalitas	41
2. Uji Linearitas	42
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	43
1. Karakteristik Responden	43
2. Uji Deskriptif	44
3. Hasil Uji Asumsi	46
a. Uji Normalitas	46
b. Uji Linearitas	48
4. Uji Hipotesis	49
5. Hasil Uji Hipotesis Tambahan	51
B. Pembahasan	54
BAB V. PENUTUP	
A. Simpulan	61
B. Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	63

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data Hasil <i>Screening</i> Adaptabilitas Karir	6
Tabel 2. Skala Pengukuran Likert	32
Tabel 3. <i>Blue Print</i> Uji Coba Skala Adaptabilitas Karir	33
Tabel 4. Skala Adaptabilitas Karir	33
Tabel 5. <i>Blue Print</i> Uji Coba Skala Dukungan Sosial	34
Tabel 6. <i>Blue Print</i> Skala Dukungan Sosial	34
Tabel 7. Tingkat Keandalan <i>Cronbach's Alpha</i>	36
Tabel 8. Rangkuman Analisis Kesahihan Butir Skala Adaptabilitas Karir <i>Try Out</i> (N = 30).....	37
Tabel 9. Sebaran Aitem Skala Adaptabilitas Karir.....	37
Tabel 10. Rangkuman Analisis Kesahihan Butir Skala Dukungan Sosial <i>TryOut</i> (N = 30).....	38
Tabel 11. Sebaran Aitem Skala Dukungan Sosial.....	39
Tabel 12. Rangkuman Keandalan Skala Adaptabilitas Karir <i>Try Out</i> (N=30).....	40
Tabel 13. Rangkuman Keandalan Skala Dukungan Sosial <i>Try Out</i> (N=30).....	40
Tabel 14. Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin.....	43
Tabel 15. Distribusi Responden Menurut Lama Bekerja.....	43
Tabel 16. Mean Empirik dan Mean Hipotetik.....	44
Tabel 17. Kategorisasi Skor Adaptabilitas Karir.....	45
Tabel 18. Kategorisasi Skor Dukungan Sosial.....	45
Tabel 19. Hasil Uji Normalitas	46
Tabel 20. Hasil Uji Linearitas	48
Tabel 21. Hasil Uji Hipotesis <i>Kendall's Tau</i>	49
Tabel 22. Standarisasi Klasifikasi Konsistensi	50
Tabel 23. Hasil Uji Analisis Korelasi Parsial <i>Kendall's Tau</i> Terhadap Kepedulian Karir (<i>Career Concern</i> (Y ₁)	51
Tabel 24. Hasil Uji Analisis Korelasi Parsial <i>Kendall's Tau</i> terhadap Pengendalian Karir (<i>Career Kontrol</i>) (Y ₂).....	52
Tabel 25. Hasil Uji Analisis Korelasi Parsial <i>Kendall's Tau</i> terhadap Keingintahuan Karir (<i>Career Curiosity</i>) (Y ₃)	53
Tabel 26. Hasil Uji Analisis Korelasi Parsial <i>Kendall's Tau</i> terhadap Keyakinan Karir (<i>Career Confidence</i>) (Y ₄)	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Berpikir	24
Gambar 2. Q-Q Normalitas Data Adaptabilitas Karir.....	47
Gambar 3. Q-Q Normalitas Data Dukungan Sosial	48

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. <i>Blue Print</i> Instrumen Penelitian (Try Out)	68
Lampiran 2. <i>Blue Print</i> Instrumen Penelitian (Pasca Try Out)	73
Lampiran 3. Instrumen Penelitian (Try Out)	78
Lampiran 4. Instrumen Penelitian (Pasca Try Out)	86
Lampiran 5. Input Data <i>Excel</i> (Try Out)	93
Lampiran 6. Input Data <i>Excel</i> (Pasca Try Out)	101
Lampiran 7. Hasil Uji Validitas	122
Lampiran 8. Hasil Uji Reliabilitas	132
Lampiran 9. Hasil Uji Deskriptif	136
Lampiran 10. Hasil Kategorisasi	138
Lampiran 11. Hasil Uji Normalitas	140
Lampiran 12. Hasil Uji Asumsi: Linearitas	143
Lampiran 13. Hasil Uji Hipotesis (<i>Kendall's Tau</i>)	145
Lampiran 14. Uji Analisis Korelasi Parsial (<i>Kendall's Tau</i>)	147

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Negara Indonesia adalah negara dengan jumlah penduduk terpadat keempat di dunia. Laporan *Worldometers* mencatat, jumlah populasi penduduk Indonesia mencapai 274,86 juta penduduk per 14 Desember 2020. Disebabkan pertumbuhan dan peningkatan populasi yang terjadi, maka perkembangan pendidikan di Indonesia juga meningkat pesat, terutama dalam hal kuantitas atau jumlah lulusan perguruan tinggi. Berdasarkan data bidang akademik Universitas Mulawarman, jumlah lulusan universitas mulawarman pada tahun 2020 mencapai 3.257 orang. Oleh karena peningkatan jumlah lulusan dari perguruan tinggi yang cukup signifikan, maka persaingan antara para *fresh graduate* juga sangat tinggi.

Para mahasiswa yang baru saja menempuh suatu jenjang pendidikan atau baru saja lulus dari perguruan tinggi baik diploma maupun strata satu pada umumnya disebut dengan *fresh graduate*. Menurut *Oxford Dictionary* (dalam Bacan & Nuriyah, 2010) *fresh graduate* berasal dari dua suku kata, yaitu *fresh* yang berarti baru dan belum pernah digunakan sebelumnya, sedangkan *graduate* berarti berhasil menyelesaikan satu tingkat, jadi dapat disimpulkan bahwa *fresh graduate* merupakan mahasiswa yang baru saja menyelesaikan studi S1 (Strata 1) dan belum memiliki pengalaman bekerja. Setelah menyelesaikan pendidikan di perguruan tinggi, para *fresh graduate* akan dihadapkan pada pilihan antara bekerja atau melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi (Montgomery & Cote, 2003).

Fresh graduate juga memberikan tantangan kepada pengelola sumber daya manusia pada tiap perusahaan untuk dapat memaksimalkan potensi serta memberikan perlakuan sesuai dengan karakter yang mereka miliki. Tidak hanya perusahaan yang berperan penting, dukungan pihak keluarga serta orang-orang terdekat mereka juga memiliki peran yang tidak kalah penting dalam proses perkembangan karier para *fresh graduate* dalam dunia kerja, sehingga dukungan tersebut diharapkan dapat membantu meningkatkan performa mereka dalam bekerja maupun meniti karier.

Karier merupakan suatu hal yang penting dalam kehidupan seorang individu, dan diharapkan karier tersebut dapat mengalami peningkatan dalam kehidupannya. Menurut Hastho dan Sugiarto (2007), karier merupakan perjalanan pekerjaan seorang pegawai di dalam organisasi. Hal ini dimulai ketika mereka pertama kali menjadi pegawai baru hingga mereka berhenti dan tidak lagi bekerja pada organisasi tersebut. Para *fresh graduate* yang hendak masuk pada dunia kerja akan dihadapkan pada situasi dan kondisi, di mana mereka diharuskan untuk siap dan mampu memenuhi berbagai tugas serta menghadapi berbagai situasi yang jauh berbeda dengan kehidupan mereka ketika masih berada pada bangku perkuliahan.

Oleh karena itu, agar mereka mampu dan siap dalam mengatasi situasi-situasi berupa berbagai tuntutan tugas, *deadline* tugas, waktu kerja yang banyak menyita kesehariannya, posisi pekerjaan yang kurang sesuai dengan minat dan kemampuan, serta konflik dengan lingkungan kerja, para *fresh graduate* harus

dibekali dengan kemampuan untuk menghadapinya. Hal ini biasa disebut dengan adaptabilitas karier.

Menurut Bocciardi dkk (2017), adaptabilitas karier merupakan kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan keadaan yang berhubungan dengan karier dan memprediksi kemajuan pengembangan karier. Kemudian Savickas & Porfeli (2012) menyampaikan bahwa, adaptabilitas karier sebagai kesiapan dan kemampuan individu untuk mengatasi tugas-tugas vokasional spesifik, perubahan pada pekerjaan atau masa transisi dan trauma personal, baik yang sedang terjadi maupun yang akan terjadi. Individu dengan kemampuan adaptabilitas karier yang baik diharapkan mampu menghadapi dan dapat mengendalikan dirinya pada perubahan-perubahan yang terjadi, sehingga individu tersebut mampu mengembangkan kariernya secara optimal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang *fresh graduate* berinisial EG yang merupakan lulusan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarinda, yang telah bekerja pada sebuah perusahaan tambang yang berada di Kabupaten Berau pada tanggal 12 maret 2022, melalui media telepon seluler, ia menyampaikan bahwa, ia merupakan seorang lulusan yang baru sekitar 3 bulan masuk dalam dunia kerja dan menempati posisi admin, dimana ia merasa sulit untuk beradaptasi dalam dunia kerjanya saat ini, ia juga menyampaikan bahwa ia adalah orang yang tidak aktif berorganisasi, dan jarang sekali mengikuti kegiatan-kegiatan diluar kegiatan perkuliahan, akibatnya ketika ia lulus dan masuk dalam dunia kerja, ia merasakan perubahan yang sangat signifikan, baik dari gaya hidup maupun siklus kesehariannya, EG menyampaikan

beberapa kesulitan yang ia hadapi selama ia terjun dalam dunia kerja, dikarenakan ia tidak pernah mengikuti kegiatan-kegiatan seperti *upgrading skill*, EG hanya memiliki sedikit kemampuan dalam mengoperasikan program komputer, terutama dalam penggunaan program *office*. Selanjutnya EG menyampaikan, karena perbedaan keseharian antara masa kuliah dan kerja, EG merasa masih sulitnya ia dalam hal manajemen waktu berupa penyelesaian daftar tugas dan *deadline* tugasnya.

Selain itu peneliti juga melakukan wawancara dengan seorang *fresh graduate* berinisial SNS, ia merupakan seorang lulusan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarinda, yang juga bekerja sebagai seorang pegawai swasta pada sebuah perusahaan tambang di Kabupaten Penajam Paser Utara, pada tanggal 30 april 2022, melalui media telepon seluler, sebagai salah seorang lulusan ia menyampaikan hal yang kurang lebih sama terkait ritme kerja pada perusahaan yang saat ini ia masuki, terutama bagi ia yang seorang wanita, menurut SNS dunia kerja itu sungguh berbanding terbalik jika dibandingkan dengan dunia perkuliahan yang dimana ritme tugas yang diberikan pada saat ia masih duduk pada bangku perkuliahan lebih santai dan *deadline* tugas yang tidak ketat, sedangkan dalam dunia kerja, tingkat kesulitan yang harus dihadapi semakin meningkat, baik dari *deadline* tugas yang cepat maupun perubahan kondisi suasana kerja, dalam beberapa kasus SNS mengalami kesulitan dalam manajemen waktu dan mengenai jumlah tugas yang harus ia kerjakan, SNS juga menyampaikan bahwa ia jarang sekali menyampaikan pendapatnya atau berargumentasi ketika diminta, ia lebih memilih untuk meminta teman kerja yang

lainnya untuk berargumen, karena ia menyadari bahwa kurangnya kemampuannya dalam berbicara di depan umum, ia juga sering berfikir untuk berhenti dari pekerjaannya saat ini karena beban tugas yang terkadang berlebih, namun ia sering memperoleh bantuan dari teman-teman sekantornya untuk memberikan bimbingan terkait tugas yang belum ia pahami, selain itu SNS selalu mendapatkan dukungan dari orang tuanya berupa motivasi dan dukungan moril lainnya, hal ini yang membantu SNS dalam meringankan beban tugas tersebut. Hal ini juga selaras dengan apa yang disampaikan oleh Gilligan (dalam Angelia, 2012) yang mengatakan bahwa perempuan membentuk identitas mereka dengan cara menjalin hubungan dengan orang lain.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan, ternyata bagi para *fresh graduate* yang baru saja lulus dari bangku perkuliahan, tanpa adanya *soft skill*, dan tanpa adanya kesiapan mereka dalam menghadapi dinamika yang terjadi dalam dunia kerja, lingkungan kerja itu menjadi hal yang cukup sulit.

Untuk memperkuat fenomena masalah, maka peneliti membuat survei awal atau *screening* yang bertujuan untuk melihat apakah gambaran fenomena adaptabilitas karier ini ada pada *Fresh Graduate* Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman di Samarinda. Adapun kriteria responden adalah mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman dengan jenjang pendidikan strata satu, yang telah dinyatakan lulus dan secara resmi menerima ijazah, kemudian telah menempuh 3 hingga 12 bulan kerja baik pada instansi swasta maupun pemerintah.

Tabel 1. Data Hasil *Screening* Adaptabilitas Karier

Adaptabilitas Karier	Menjawab Ya		Menjawab Tidak		Total	
	Jumlah	Persen-tase	Jumlah	Persen-tase	Jumlah	Persen-tase
Saya sudah memiliki gambaran tentang masa depan karier saya.	24	33%	49	67%	73	100%
Saya memiliki pengetahuan dan pemahaman yang baik dalam bidang pekerjaan yang akan saya geluti dimasa mendatang	31	42,46%	42	57,54%	73	100%
Saya percaya diri dengan keterampilan yang saya miliki untuk bekerja sesuai dengan jurusan perkuliahan yang pilih.	16	21.92%	57	78.08%	73	100%
Saya memiliki kemampuan beradaptasi yang baik dalam suasana dan orang-orang yang baru.	12	16,44%	61	83,56%	73	100%
Saya cukup percaya diri untuk menyelesaikan tugas dalam <i>deadline</i> tugas yang bersamaan	14	19.17%	59	80,82%	73	100%

Berdasarkan tabel satu, dapat dilihat bahwa dari lima pernyataan *screening* dengan jumlah 73 orang responden, sebanyak 49 orang menjawab tidak pada pernyataan saya sudah memiliki gambaran tentang masa depan karier saya, dengan persentase 67%, sebanyak 42 orang menjawab tidak pada pernyataan saya memiliki pengetahuan dan pemahaman yang baik dalam bidang pekerjaan yang akan saya geluti di masa mendatang dengan persentase 57,54%, sebanyak 57 orang menjawab tidak pada pernyataan saya percaya diri dengan keterampilan yang saya miliki untuk bekerja sesuai dengan jurusan perkuliahan yang pilih dengan persentase 78,08%, sebanyak 61 orang menjawab tidak pada pernyataan

saya memiliki kemampuan beradaptasi yang baik dalam suasana dan orang-orang yang baru dengan persentase 83,56% dan merupakan pernyataan yang memiliki persentase paling tinggi, kemudian sebanyak 59 orang menjawab tidak pada pernyataan saya cukup percaya diri untuk menyelesaikan tugas dalam *deadline* tugas yang bersamaan dengan persentase 80,82%.

Kemudian berdasarkan data *tracer study* yang dilaksanakan oleh UPT. PERKASA (Unit Pelaksana Tugas Pengembangan Karier dan Kewirausahaan) Universitas Mulawarman pada tahun 2022 diperoleh bahwa dari 2373 orang atau 66,9% lulusan terdapat 24,8% atau 880 orang yang memiliki tingkat hubungan yang kurang erat hingga tidak berhubungan sama sekali antara bidang studi dengan pekerjaan, yang artinya masih cukup banyak *fresh graduate* yang masih belum bisa atau memperoleh pekerjaan sesuai dengan bidang pendidikannya, atau kesulitan dalam menghadapi situasi dalam dunia kerjanya yang baru.

Berdasarkan data di atas, masih terdapat cukup banyak lulusan yang bekerja bukan pada bidang yang sesuai dengan jurusan yang mereka ambil, hal ini menunjukkan beberapa kemungkinan, salah satunya adalah *value* atau nilai yang dimiliki oleh para *fresh graduate*. Nilai disini ialah kemampuan-kemampuan siap guna yang dibutuhkan pasar, para *fresh graduate* kurang dalam hal pengalaman kerja dan memiliki sedikit informasi terkait perkembangan kariernya dalam pasar industri, sehingga mereka kalah saing dalam memperebutkan peluang dalam mencapai jenjang kariernya.

Para *fresh graduate* merupakan sumber daya berharga bagi hampir tiap perusahaan, yang mana para *fresh graduate* ini diharapkan agar mampu dan siap

beradaptasi dalam menghadapi berbagai perubahan situasi dan kondisi, sehingga mampu untuk menyelesaikan tugas secara optimal. Wawancara juga dilakukan kepada salah seorang general manager dari salah satu perusahaan retail terbesar di Indonesia bapak GH, beliau menyatakan bahwa masing-masing individu itu merupakan sumber daya yang paling berharga, apalagi individu tersebut memiliki kemampuan adaptasi yang baik dalam dunia pekerjaan, karena kita tidak tahu akan dinamika yang akan terjadi dalam perusahaan, baik dari lingkungan kerjanya, atasan, maupun beban kerjanya.

Sempat disinggung pada hasil wawancara yang dilakukan kepada SNS, bahwa ia memperoleh dukungan dari teman, serta orang tuanya, hingga beban pekerjaan yang ia miliki berkurang, hal ini sangat berkaitan erat dengan dukungan sosial lingkungannya, seperti yang sudah kita pahami bersama bahwa, manusia merupakan makhluk sosial, dimana ia perlu berinteraksi baik dengan manusia lain maupun dengan lingkungan sosialnya, hal ini juga bisa menjadi sebuah *support system* ketika seorang individu berada pada kondisi yang dimana ia perlu mendapatkan bantuan baik tenaga, moril maupun materil, lingkungan sekitar dan orang terdekatnya diharapkan dapat memberikan bantuan dan mempermudah urusannya, hal ini biasa disebut dengan dukungan sosial.

Seperti yang diungkapkan oleh Sarafino (2011), mengartikan dukungan sosial sebagai kenyamanan, perhatian, penghargaan atau bantuan yang diterima individu dari orang lain, baik individu secara perorangan maupun secara kelompok. Diharapkan dukungan ini dapat memberikan bantuan hingga akhirnya seorang individu dapat menjalankan fungsinya sebagai bagian dari lingkungan

sosialnya, seperti yang diungkap oleh Cohen & Syme (dalam Apollo & Cahyadi, 2012) dukungan sosial adalah sumber-sumber yang disediakan orang lain terhadap individu yang dapat memengaruhi kesejahteraan individu bersangkutan.

Penelitian terdahulu dengan topik serupa juga pernah dilakukan oleh Veronica (2019) dengan judul Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Adaptabilitas Karier pada *Fresh Graduates* Generasi Z yang Baru Bekerja, namun pada penelitian ini, subjek yang akan peneliti ambil sebagai sampel adalah *fresh graduate* jenjang strata 1 Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman yang belum bekerja atau baru memasuki dunia kerja.

Berdasarkan rangkaian permasalahan yang telah penulis paparkan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Dukungan Sosial dengan Adaptabilitas Karier *Fresh Graduate* Jenjang Strata 1 Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarinda”.

B. Rumusan Masalah

Perumusan masalah pada penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara dukungan sosial dengan adaptabilitas karier *fresh graduate* fakultas ilmu sosial dan politik jenjang strata-1 Universitas Mulawarman Samarinda?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang serta rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier *fresh graduate* fakultas ilmu sosial dan politik jenjang strata-1 Universitas Mulawarman Samarinda.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Manfaat teoretis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dalam bidang psikologi industri dan organisasi khususnya tentang adaptabilitas karier *fresh graduate*.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan kajian pemikiran tentang hubungan dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier *fresh graduate*.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan keilmuan yang berkaitan dengan adaptabilitas karier khususnya mahasiswa dan mahasiswi Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarinda.

2. Manfaat praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi pada para *fresh graduate* tentang pentingnya adaptabilitas karier dalam dunia kerja.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada Universitas Mulawarman agar, dapat secara aktif membantu pengembangan karier para *fresh graduate*, dengan memberikan pelatihan.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat, baik orang tua, teman, saudara, maupun pimpinan perusahaan, agar dapat membantu mendukung dalam proses perkembangan *fresh graduate* dalam

dunia kerja sehingga diharapkan dapat membantu meningkatkan adaptabilitas karier bagi para *fresh graduate*.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Adaptabilitas Karier

1. Pengertian Adaptabilitas Karier

Adaptabilitas karier merupakan bagian dari teori konstruksi karier dari Savickas (1997) yang menjelaskan tentang perilaku karier, pilihan karier, dan perkembangan karier. Adaptabilitas karier sendiri sangat penting bagi seorang individu, terutama ketika ia terjun dalam dunia kerja dimana dalam dunia kerja sangat dinamis dalam prosesnya. Individu dengan adaptabilitas karier yang tinggi dapat mempersiapkan diri untuk perubahan lingkungan yang akan datang dan mengambil langkah untuk meningkatkan karier mereka di lingkungan kerja kelak (Savickas, 1997).

Savickas dan Porfeli (2012) juga menyampaikan bahwa individu dengan kemampuan beradaptasi akan lebih siap untuk menghadapi atau menangani tugas yang berhubungan dengan karier, perubahan organisasi dan trauma pekerjaan. Oleh karena itu, adaptabilitas karier sangat penting untuk memungkinkan *fresh graduate* mengatasi berbagai tantangan yang mereka hadapi saat memasuki pasar tenaga kerja (Anas & Hamzah, 2020).

Berdasarkan uraian dari konsep-konsep tersebut di atas, definisi adaptabilitas karier dalam penelitian ini adalah bagaimana seorang individu mampu dan siap untuk menghadapi perubahan situasi dan kondisi dalam dunia

kerja yang dinamis, entah dalam lingkungan kerjanya, beban kerja dan sebagainya.

2. Aspek-aspek Adaptabilitas Karier

Terdapat beberapa aspek dalam konsep adaptabilitas karier, Savickas dan Porfeli (2012) membagi adaptabilitas karier menjadi empat dimensi sebagai berikut:

a. Kepedulian Karier (*Career Concern*)

Kepedulian karier berarti sejauh mana individu berorientasi dan terlibat dalam mempersiapkan masa depannya. Kepedulian karier memungkinkan individu memiliki pandangan ke depan dan membuat perencanaan karier untuk mempersiapkan apa yang akan terjadi dalam perkembangan kariernya.

b. Pengendalian Karier (*Career Control*)

Pengendalian karier berarti tingkat disiplin diri pada individu yang ditunjukkan dengan bersungguh-sungguh dan bertanggung jawab saat membuat keputusan dalam membangun kariernya yang disertai dengan kedisiplinan, usaha, dan kegigihan. Pengendalian karier memungkinkan individu untuk bertanggung jawab dalam membentuk diri dan lingkungannya demi mencapai hal yang diinginkannya. Pengendalian karier menunjang individu untuk mengatasi tugas-tugas maupun situasi sulit dibandingkan menghindari hal tersebut. Individu tersebut dapat mengatasi situasi sulit dengan berusaha mengeksplorasi segala kemungkinan sehingga situasi sulit tersebut dapat teratasi dengan baik.

c. Keingintahuan Karier (*Career Curiosity*)

Keingintahuan karier berarti sejauh mana individu mengeksplorasi segala kemungkinan yang ada pada keadaan sekitar dan mencari informasi tentang peluang terkait kariernya. Keingintahuan karier mendorong individu untuk berpikir mengenai dirinya dalam berbagai situasi dan peran serta mendapatkan pengetahuan mengenai karier sehingga ia dapat menentukan pilihan yang tepat pada kariernya. Eksplorasi pada berbagai informasi dan pengalaman terkait karier dapat menimbulkan cita-cita dan keyakinan dalam membangun kariernya.

d. Keyakinan Karier (*Career Confidence*)

Keyakinan karier berarti tingkat keyakinan atau kepastian pada diri individu bahwa ia memiliki kemampuan untuk menyelesaikan masalah dan melakukan apa yang perlu dilakukan untuk mengatasi hambatan serta mengaktualisasikan pilihan dalam melaksanakan rencana/tujuan hidupnya. Keyakinan karier muncul dari pengalaman individu dalam mencari informasi terkait karier yang membuat individu tersebut yakin dapat mengejar cita-citanya.

Berdasarkan pendapat tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek adaptabilitas karier yang digunakan dalam penelitian ini ada empat, yaitu: kepedulian karier (*career concern*), pengendalian karier (*career control*), keingintahuan karier (*career curiosity*), dan keyakinan karier (*career confidence*).

3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Adaptabilitas Karier

Hirschi (2009) menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang memengaruhi adaptabilitas karier yang mirip dengan faktor yang memengaruhi kematangan karier merujuk pada jurnal yang ditulis oleh Patton & Lokan (2001). Meskipun

jurnal tersebut merujuk pada kematangan karier, namun Super & Thompson (dalam Patton & Lokan, 2001), kemudian mengubah terminologi kematangan karier menjadi adaptabilitas karier yang dianggapnya lebih baik dalam menyampaikan perilaku-perilaku terkait karier, kemampuan dan pengetahuan dalam berbagai tahapan dan transisi pada perkembangan karier. Adapun faktor-faktor tersebut, yaitu:

a. Usia

Usia dapat menentukan bagaimana pola pikir individu yang terkait dengan tahap perkembangan individu tersebut. Misalnya, individu pada usia dewasa akan memiliki adaptabilitas karier lebih tinggi daripada individu pada usia remaja. Hal ini terkait dengan tugas perkembangan individu pada fase *emerging adulthood*, dimana individu mulai bekerja dan mengeksplorasi pekerjaannya (Arnett dalam Masuna, 2015). Fase *emerging adulthood* berada dalam tahap eksplorasi, dimana mereka memperkaya diri dengan pengetahuan dan informasi untuk menghadapi peran di masa dewasa (Patton & Lokan, 2001).

b. Jenis Kelamin atau Gender

Pada remaja perempuan dan laki-laki memiliki pola yang berbeda terkait komponen pembentukan identitas. Gilligan (dalam Angelia, 2012) mengatakan bahwa perempuan membentuk identitas mereka dengan cara menjalin hubungan dengan orang lain, dan laki-laki dengan menetapkan kemandiriannya. Pordelan dan Abedi (dalam Masuna 2015), berpendapat bahwa jenis kelamin memiliki karakteristik yang berbeda-beda pada setiap budaya dimana hal ini berdampak pada tidak konsisten adaptabilitas kariernya.

c. Pengalaman Kerja

Individu yang memiliki pengalaman kerja yang sesuai dengan minat dan kemampuannya akan mendapatkan informasi terkait dengan karier yang dipilihnya. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki individu, ia berpotensi dapat mengeksplorasi karier tersebut dengan lebih mendalam. Banyaknya informasi yang dimiliki individu membantunya dalam merencanakan kariernya dengan lebih matang. Penelitian yang dilakukan Luzzo (1998), mengenai individu yang memiliki pengalaman kerja terkait dengan minat kariernya menunjukkan bahwa 18 individu tersebut akan merasa bahwa pengambilan keputusan dalam kariernya sebagai proses berkelanjutan dimana ia memiliki kontrol personal akan hal tersebut (Patton & Lokan, 2006, dalam Gunawan, 2014).

d. Keluarga

Beberapa penelitian terdahulu (Santos & Coimbra, 2000, dalam Asmarani, 2015) menunjukkan bahwa keluarga, khususnya orang tua, merupakan faktor yang memengaruhi kematangan karier individu. Keterkaitan individu dengan orang tuanya juga memengaruhi perkembangan karier individu. Keluarga dapat menjadi salah satu sarana bagi individu untuk mendapatkan arahan dan informasi mengenai kaitan minat dan bakat mereka terhadap karier tertentu. Orang tua juga dapat menjadi sumber informasi anak dengan memberi nasehat, berdiskusi, dan memberikan petunjuk dengan model yang ditunjukkan oleh orang tua.

e. Institusi Pendidikan

Patton dan Lokan (2001) meyakini bahwa perbedaan institusi pendidikan yang diikuti individu memiliki peranan yang penting dalam adaptabilitas karier.

Institusi pendidikan memengaruhi kemampuan adaptabilitas karier individu melalui prestasi akademik dan pengetahuan tentang karier yang diberikan pada siswa atau mahasiswanya sehingga mereka memiliki kemampuan dan informasi yang kaya sesuai dengan minat akan kariernya (Masuna, 2015).

f. Status Sosial-Ekonomi

Status sosial ekonomi dapat memengaruhi adaptabilitas karier. Individu yang memiliki status sosial ekonomi yang lebih tinggi berpotensi memiliki kesempatan yang lebih besar dalam rangka eksplorasi karier dan perencanaan kariernya. Sebagai contoh, anak dengan status sosial ekonomi menengah ke atas akan memiliki fasilitas-fasilitas yang lebih baik untuk mencari informasi mengenai karier yang diminatinya maupun anak yang orang tuanya memiliki relasi dengan orang-orang tertentu memungkinkan ia untuk mendapatkan informasi lebih banyak untuk perencanaan kariernya (Gunawan, 2014). Patton dan Lokan (2006, dalam Gunawan, 2014) meyakini bahwa latar belakang ekonomi memiliki peranan yang penting dalam kematangan karier. Selain enam faktor di atas, faktor lain yang memengaruhi adaptabilitas karier adalah sebagai berikut:

1) Kepribadian

Hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu menemukan bahwa adaptabilitas karier terkait dengan faktor kepribadian. Penelitian yang dilakukan oleh Chong & Leong (2017) menjelaskan bahwa *conscientiousness*, *cognitive flexibility and environmental exploration* merupakan faktor yang signifikan pada adaptabilitas karier. *Proactive personality* menunjukkan hubungan

yang positif dengan adaptabilitas karier (Fawehinmi dan Yahya, 2018). Pada studi pengembangan instrumen adaptabilitas karier, Rottinghaus, dkk. (2005) menemukan adaptabilitas karier berhubungan secara positif dengan *extraversion*, *conscientiousness*, *openness to experience*, dan *agreeableness*.

2) Dukungan Sosial

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hastoprojokusumo (2016), terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *perceived social support* pada *career adaptability* mahasiswa tingkat akhir. Penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Wang & Fu (2015) yang mengkaji tentang faktor-faktor sosial, yaitu dukungan sosial dan *self efficacy*, yang mendukung adaptabilitas karier lulusan perguruan tinggi di Cina. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial meningkatkan adaptabilitas karier. Selanjutnya Sulistiani & Handoyo (2017) melakukan tinjauan literatur berdasarkan teori konstruksi karier dari jurnal tentang studi empiris faktor-faktor yang menyebabkan adaptabilitas karier. Hasil menunjukkan bahwa dukungan sosial merupakan salah satu faktor eksternal yang memengaruhi adaptabilitas karier.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa adaptabilitas karier dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu usia, gender, pengalaman kerja, keluarga, institusi pendidikan, status sosial ekonomi, kepribadian, dan dukungan

sosial. Pada penelitian ini dukungan sosial menjadi variabel yang akan diteliti untuk dilihat bagaimana pengaruhnya terhadap variabel adaptabilitas karier.

B. Dukungan Sosial

1. Pengertian Dukungan Sosial

Dukungan sosial tidak hanya berlaku pada masa kanak-kanak dan remaja, tetapi juga saat mahasiswa tingkat akhir memasuki masa beranjak dewasa (Whiston & Keller, 2004). Kemudian menurut Cohen dan Hoberman (dalam Isnawati & Suhariadi, 2013) dukungan sosial mengacu pada berbagai sumber daya yang disediakan oleh hubungan antar pribadi seseorang. Selanjutnya, dukungan sosial menurut House dan Khan (dalam Apollo & Cahyadi, 2012) adalah tindakan yang bersifat membantu yang melibatkan emosi, pemberian informasi, bantuan instrumen, dan penilaian positif pada individu dalam menghadapi permasalahannya.

Selain itu, Sarafino dan Smith (2011) menyampaikan bahwa dukungan dapat datang dari banyak sumber seperti pasangan atau kekasih seseorang, keluarga, teman, dokter, atau organisasi komunitas. Dukungan sosial keluarga merupakan sikap, tindakan dan penerimaan keluarga terhadap individu. Anggota keluarga memandang bahwa orang yang mendukung selalu siap memberikan pertolongan dan bantuan jika diperlukan (Hanson dalam Achjar, 2010)

Berdasarkan beberapa pengertian dukungan sosial di atas dapat diambil kesimpulan bahwa, dukungan sosial adalah suatu hubungan timbal balik serta bantuan sumber daya dari lingkungan sosialnya yang dapat menguntungkan seorang individu dalam proses perkembangannya.

2. Aspek-aspek Dukungan Sosial

Sarafino (dalam Purba, dkk., 2007) mengungkapkan pada dasarnya ada lima jenis dukungan sosial, adalah sebagai berikut:

a. Dukungan emosi

Dukungan emosi meliputi ungkapan rasa empati, kepedulian, dan perhatian terhadap individu. Biasanya, dukungan ini diperoleh dari pasangan atau keluarga, seperti memberikan pengertian terhadap masalah yang sedang dihadapi atau mendengarkan keluhannya. Adanya dukungan ini akan memberikan rasa nyaman, kepastian, perasaan memiliki dan dicintai kepada individu.

b. Dukungan penghargaan

Dukungan penghargaan terjadi melalui ungkapan positif atau penghargaan yang positif pada individu, dorongan untuk maju, atau persetujuan akan gagasan atau perasaan individu dan perbandingan yang positif individu dengan orang lain. Biasanya dukungan ini diberikan oleh atasan atau rekan kerja. Dukungan jenis ini, akan membangun perasaan berharga, kompeten dan bernilai.

c. Dukungan instrumental atau konkrit

Dukungan jenis ini meliputi bantuan secara langsung. Biasanya dukungan ini, lebih sering diberikan oleh teman atau rekan kerja, seperti bantuan untuk menyelesaikan tugas yang menumpuk atau meminjamkan uang atau lain-lain yang dibutuhkan individu. Adanya dukungan ini, menggambarkan tersedianya barang-barang (materi) atau adanya pelayanan dari orang lain yang dapat membantu individu dalam menyelesaikan masalahnya. Selanjutnya hal tersebut akan

memudahkan individu untuk dapat memenuhi tanggung jawab dalam menjalankan perannya sehari-hari.

d. Dukungan informasi

Dukungan jenis ini meliputi pemberian nasehat, saran atau umpan balik kepada individu. Dukungan ini, biasanya diperoleh dari sahabat, rekan kerja, atasan atau seorang profesional seperti dokter atau psikolog. Adanya dukungan informasi, seperti nasehat atau saran yang pernah mengalami keadaan yang serupa akan membantu individu memahami situasi dan mencari alternatif pemecahan masalah atau tindakan yang akan diambil.

e. Dukungan jaringan sosial

Dukungan jaringan dengan memberikan perasaan bahwa individu adalah anggota dari kelompok tertentu dan memiliki minat yang sama rasa kebersamaan dengan anggota kelompok merupakan dukungan bagi individu yang bersangkutan. Adanya dukungan jaringan sosial akan membantu individu untuk mengurangi stres yang dialami dengan cara memenuhi kebutuhan akan persahabatan dan kontak sosial dengan orang lain. Hal tersebut juga akan membantu individu untuk mengalihkan perhatiannya dari kekhawatiran terhadap masalah yang dihadapinya atau dengan meningkatkan suasana hati yang positif.

3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Dukungan Sosial

Myers (dalam Bulkhaini, 2015) mengungkapkan bahwa ada tiga faktor yang mendorong individu untuk memberikan dukungan sosial, yaitu:

- a. Empati, yaitu merasakan kesusahan orang lain dengan tujuan mengurangi kesusahan dan meningkatkan kesejahteraan orang lain.

- b. Pertukaran sosial, yaitu hubungan timbal balik dalam perilaku sosial antara cinta, informasi, dan pelayanan. Terjadinya keseimbangan dalam pertukaran akan menghasilkan kondisi hubungan interpersonal yang memuaskan.
- c. Norma dan nilai sosial, berfungsi sebagai pembimbing individu dalam menjalankan kewajiban dalam kehidupannya.

Berdasarkan uraian di atas terdapat tiga faktor yang memengaruhi dukungan sosial yaitu: empati, pertukaran sosial, dan norma dan nilai sosial.

C. Kerangka Pemikiran

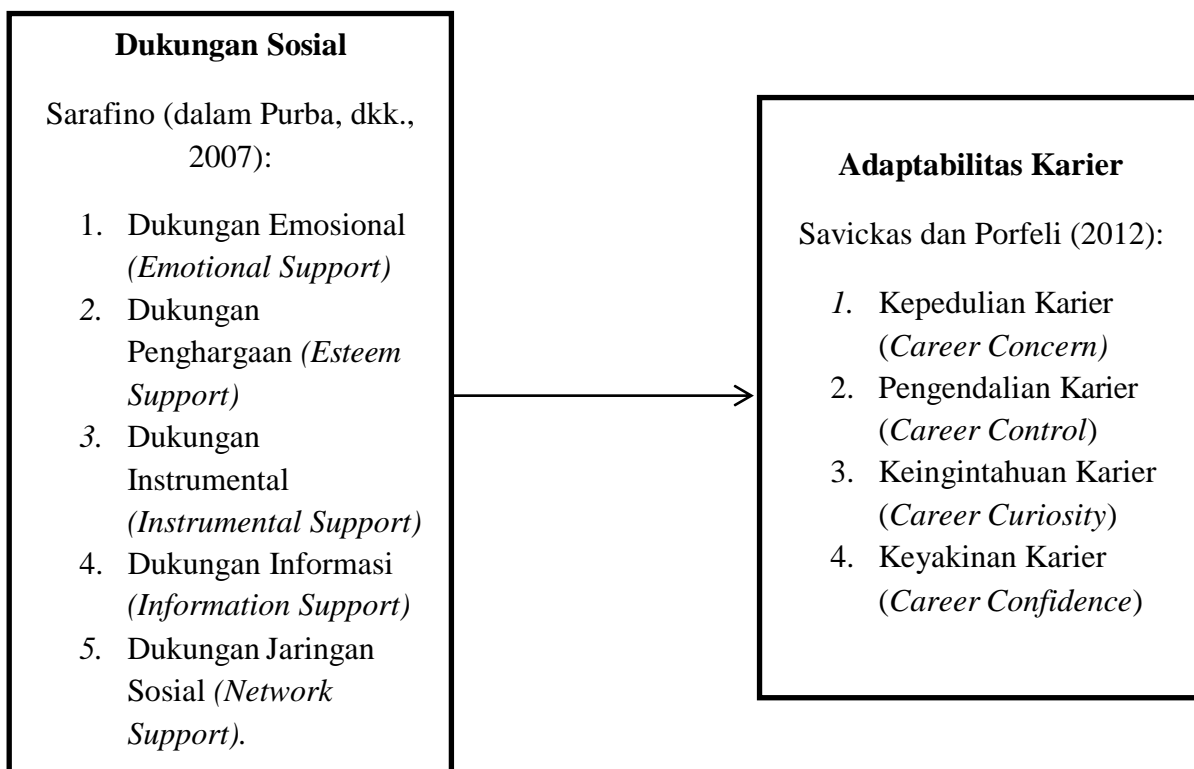
Untuk menghadapi dunia kerja, adaptabilitas karier harus menjadi pokok perhatian utama, baik dari sisi perusahaan maupun dari sisi karyawan dan calon karyawan, karena adaptabilitas karier pada akhirnya menjadi tolak ukur untuk perusahaan mencari karyawan yang dibutuhkan, dan sebagai panduan karyawan dan calon karyawan agar dapat selalu siap menghadapi berbagai perubahan situasi dan dinamika perusahaan. Berbagai macam perubahan dan dinamika yang terjadi dalam perusahaan akan membuat *fresh graduate* yang baru masuk dalam dunia kerja menjadi merasa tidak nyaman, dan bahkan akan menurunkan efektifitas serta efisiensi dalam bekerja, untuk mencegah atau setidaknya mengurangi terjadinya hal-hal demikian, maka dibutuhkan yang namanya *support system* dalam hal ini adalah dukungan sosial, dimana dukungan sosial ini nantinya dapat membantu para *fresh graduate* sebagai *support system* dalam menjalankan kesehariannya dalam dunia kerja.

Oleh karena itu dukungan sosial berupa perhatian emosional yang diekspresikan melalui rasa suka, cinta atau empati, misalnya ketika dalam

pertengkaran dengan seorang yang dicintai, maka ekspresi perhatian dari kawan sangatlah membantu. (Taylor, dkk., 2009). Selanjutnya, dukungan sosial menurut Cohen dan Syme (dalam Apollo & Cahyadi, 2012) juga merupakan sumber-sumber yang disediakan orang lain terhadap individu yang dapat memengaruhi kesejahteraan individu bersangkutan. Dukungan sosial ini diharapkan nantinya dapat membantu para *fresh graduate* dalam menghadapi tekanan pekerjaan serta perubahan-perubahan situasi kerja dalam lingkungan kerjanya. Adapun dimensi pembentuk adaptabilitas karier menurut Savickas dan Porfeli (2012) terbagi atas empat dimensi yakni, kepedulian karier (*career concern*), pengendalian karier (*career control*), keingintahuan karier (*career curiosity*), dan keyakinan karier (*career confidence*).

Selain itu untuk menumbuhkan kepekaan para *fresh graduate* dalam pengembangan kariernya pada dunia kerja, *fresh graduate* membutuhkan bantuan dari lingkungan sosialnya atau biasa disebut sebagai dukungan sosial, Sarafino (dalam Purba, dkk., 2007) menyampaikan lima dimensi pembentuk dukungan sosial yaitu, dukungan emosional (*emotional support*), dukungan penghargaan (*esteem support*), dukungan instrumental (*instrumental support*), dukungan informasi (*information support*), dan dukungan jaringan sosial (*network support*).

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan kerangka berpikir pada penelitian ini adalah:



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian teoretis yang telah disampaikan di atas, maka hipotesis awal dari penelitian ini, yaitu:

1. H_0 : Tidak ada hubungan antara Dukungan Sosial dengan Adaptabilitas Karier *Fresh Graduate* Jenjang Strata 1 Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarinda.
2. H_1 : Ada hubungan antara Dukungan Sosial dengan Adaptabilitas Karier *Fresh Graduate* Jenjang Strata 1 Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarinda.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian merupakan prosedur atau cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan melihat dan menguji hasil hipotesis. Menurut Resseffendi (2010), penelitian deskriptif adalah penelitian yang menggunakan observasi, wawancara atau angket mengenai keadaan sekarang ini, mengenai subjek yang sedang kita teliti. Jenis penelitian yang peneliti gunakan adalah jenis penelitian kuantitatif. Sejalan dengan yang disampaikan Sugiyono (2011), bahwa metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data yang berupa angka-angka yang kemudian diolah dengan metode statistika. Pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial, dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Penggunaan metode pendekatan kuantitatif juga akan menemukan hasil dengan signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antar variabel.

Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif, dimana rancangan ini digunakan untuk memberikan gambaran kondisi sebaran

data dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier *fresh graduate*. Sedangkan, statistik inferensial digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan dukungan sosial dengan adaptabilitas karier *fresh graduate*.

B. Identifikasi Variabel

Menurut Kidder (dalam Sugiyono, 2011) menyatakan bahwa variabel adalah suatu kualitas (*qualities*) dimana peneliti mempelajari dan menarik kesimpulan darinya. Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2011).

Identifikasi variabel merupakan bagian dari langkah-langkah dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan cara menentukan variabel-variabel yang ada dalam penelitiannya. Selanjutnya, dalam penelitian ini terdiri atas satu variabel bebas dan satu variabel terikat yaitu:

1. Variabel bebas : Dukungan Sosial
2. Variabel terikat : Adaptabilitas Karier

C. Definisi Konseptual

1. Adaptabilitas Karier

Adaptabilitas karier merupakan kemampuan serta kesiapan seorang individu dalam menghadapi berbagai macam tugas, tuntutan pekerjaan, serta segala dinamika dan perubahan kondisi lingkungan kerja yang tidak terduga .

2. Dukungan Sosial

Dukungan sosial adalah segala bentuk dukungan yang diperoleh seorang individu berupa berbagai macam sumber daya untuk membantu individu untuk menghadapi kesulitan serta meningkatkan kesejahteraan hidupnya.

D. Definisi Operasional

1. Adaptabilitas Karier

Adaptabilitas karier merupakan suatu proses adaptasi terhadap lingkungan karier bagi *fresh graduate*. Kemampuan untuk menghadapi serta menangani berbagai situasi dan perubahan dalam berkarier ini diharapkan dapat dimiliki oleh *fresh graduate* jenjang strata 1 fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarinda. Adaptabilitas karier diungkap dengan metode skala likert menggunakan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Savickas dan Porfeli (2012), yaitu: kepedulian karier, pengendalian karier, keingintahuan karier, dan keyakinan karier.

2. Dukungan Sosial

Dukungan sosial adalah interaksi antara *fresh graduate* dan lingkungannya. Dukungan sosial ini bertujuan memaksimalkan potensi dan sumber daya yang dimiliki oleh *fresh graduate* jenjang strata 1 fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarinda. Dukungan sosial diungkap dengan skala menggunakan aspek-aspek yang disampaikan oleh Sarafino (2011), yaitu: dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dukungan informasi.

E. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

1. Populasi

Menurut Mulyatiningsih (2011) populasi adalah sekumpulan orang, hewan, tumbuhan, atau benda yang memiliki karakteristik tertentu yang akan diteliti. Populasi akan menjadi wilayah generalisasi kesimpulan hasil penelitian. Populasi adalah keseluruhan data yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti dalam ruang lingkup dan waktu yang telah ditentukan. Sugiyono (2018) juga menyampaikan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Populasi juga berkaitan dengan data-data, jika seorang manusia memberikan suatu data, maka ukuran atau banyaknya populasi akan sama banyaknya manusia (Margono, 2004). Menurut Nazir (2005) populasi adalah sekumpulan individu dengan kualitas dan karakter yang sudah ditetapkan oleh peneliti. Ciri, karakteristik, dan kualitas itu yang dinamakan sebagai variabel.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 1.737 (bidang akademik dan statistik Universitas Mulawarman, 2021) orang *fresh graduate* jenjang strata 1 Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarinda yang baru lulus dalam periode kurang dari enam bulan sejak diwisuda dan resmi mendapatkan ijazah.

2. Sampel

Arikunto (2010) menyatakan bahwa sebagian dari populasi disebut sampel. Sugiyono (2008) juga menyampaikan sampel merupakan suatu bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *purposive sampling*, yaitu pengambilan sampel terhadap sumber data dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2016). Alasan menggunakan teknik *Purposive Sampling* adalah karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan fenomena yang diteliti. Oleh karena itu, penulis memilih teknik *Purposive Sampling* dengan pertimbangan-pertimbangan tertentu yang harus dipenuhi oleh sampel yang digunakan di dalam penelitian ini.

Pada penelitian ini yang menjadi sampel adalah subjek yang memenuhi kriteria tertentu. Adapun kriteria yang dijadikan sebagai sampel penelitian yaitu:

- a. *Fresh Graduate* Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman.

Menurut *Oxford Dictionary* (dalam Bacan & Nuriyah, 2010) *fresh graduate* berasal dari dua suku kata, yaitu *fresh* yang berarti baru dan belum pernah digunakan sebelumnya, sedangkan *graduate* berarti berhasil menyelesaikan satu tingkat, jadi dapat disimpulkan bahwa *fresh graduate* merupakan mahasiswa yang baru saja menyelesaikan studi S1 (Strata 1) dan belum memiliki pengalaman bekerja.

- b. Telah aktif bekerja baik pada industri swasta maupun instansi pemerintah paling lama 12 bulan atau satu tahun masa kerja.

Menurut Super (dalam Simon et al, 2011) karyawan pada tahap karir awal merupakan individu yang memiliki pengalaman kerja kurang dari 10 tahun. Karyawan yang telah bekerja selama satu tahun, kurang dari satu tahun dapat dikatakan sebagai karyawan baru, sedangkan karyawan yang telah bekerja selama 2-3 tahun atau lebih dapat dikatakan sebagai karyawan senior atau karyawan lama (Kumparan, 2019).

Untuk menentukan jumlah sampel dari total populasi yang ada, guna merepresentatifkan agar hasil penelitian dapat digeneralisasi maka peneliti menggunakan rumus Slovin menurut Sugiyono (2019). Perhitungan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan rumus dan perhitungan sederhana sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Keterangan:

n: Jumlah sampel yang dicari

N: Jumlah Populasi

e : Nilai presisi (ditentukan 10% atau $e = 0,1$)

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan nilai presisi sebesar 10% atau $e = 0,10$ dengan demikian sampel dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{1737}{1 + 1737 \cdot (0.1)^2}$$

$$n = \frac{1737}{1 + 1737 \cdot 0.01}$$

$$n = \frac{1737}{18.37} = 94.5$$

Hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa minimal jumlah sampel adalah 94.5. Menurut Sugiyono (2013) jika hasil perhitungan terdapat pecahan (terdapat koma) sebaiknya dibulatkan ke atas, sehingga hasil yang diperoleh untuk minimal jumlah sampel adalah 95 orang *fresh graduate* jenjang strata 1 Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu politik Universitas Mulawarman Samarinda. Kemudian Roscoe (dalam Sugiyono, 2013) menyampaikan bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500 sampel. Oleh karena itu sampel yang peneliti gunakan dalam penelitian ini berjumlah 127 orang *fresh graduate* jenjang strata 1 Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu politik Universitas Mulawarman Samarinda.

F. Metode Pengumpulan Data

Menurut Riduwan (2012) metode pengumpulan data adalah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk pengumpulan data. Selain itu, Menurut Sugiyono (2018) Teknik pengumpulan data merupakan langkah utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data, jika peneliti tidak mengetahui teknik pengumpulan data maka peneliti tidak akan mendapat data yang memenuhi standar. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik uji coba atau *try out* kepada 30 orang *fresh graduate* jenjang strata 1 Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarinda. Uji ini dilakukan untuk memperoleh ketepatan dan kecermatan alat

ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Menurut (Hadi, 2004) uji coba digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dan hanya data dari aitem atau butir sah saja yang dianalisis.

Kemudian peneliti menggunakan alat ukur sah pada 127 orang responden. Peneliti menggunakan alat ukur berupa skala likert, skala likert digunakan oleh para peneliti guna mengukur persepsi atau sikap seseorang dengan cara pengajuan pertanyaan kepada responden guna menilai sikap dan tingkah laku responden yang akan diteliti. Sugiyono (2015), menyampaikan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala yang disusun dengan bentuk skala likert memiliki empat alternatif pilihan jawaban. Skala tersebut dikelompokkan dalam pernyataan *favorable* dan *unfavorable* dengan empat alternatif jawaban. Skala pengukuran tersebut diuraikan sebagai berikut:

Tabel 2. Skala Pengukuran Likert

Jawaban	Skor	Skor
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat sesuai	4	1
Sesuai	3	2
Tidak sesuai	2	3
Sangat tidak sesuai	1	4

Favorable adalah pernyataan yang berisi hal yang positif dan mendukung mengenai aspek dan aitem penelitian, sedangkan *unfavorable* adalah pernyataan sikap yang berisi hal negatif dan tidak mendukung mengenai aspek dan aitem penelitian. Adapun instrumen dalam penelitian ini akan diuraikan sebagai berikut.

1. Skala Adaptabilitas Karier

Alat ukur ini disusun oleh peneliti berdasarkan teori yang disampaikan oleh Savickas & Porfeli (2012). Alat ukur ini dimodifikasi berdasarkan alat ukur yang telah digunakan pada penelitian Hastoprojokusumo (2016). Adapun aspek dari adaptabilitas karier yang disampaikan Savickas & Porfeli (2012), terdiri dari empat aspek, yaitu kepedulian karier, pengendalian karier, keingintahuan karier, dan keyakinan karier. Adapun sebaran data aitem adaptabilitas karier dapat dilihat pada tabel tiga di bawah ini:

Tabel 3. Blue Print Uji Coba Skala Adaptabilitas Karier

No	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Kepedulian Karier	1, 5, 19, 20, 24	9, 10, 11, 28, 36	10
2	Pengendalian Karier	2, 6, 21, 25, 35	12, 29, 30, 37, 38	10
3	Keingintahuan Karier	3, 7, 22, 23, 26, 33	13, 14, 31, 34	10
4	Keyakinan Karier	4, 8, 17, 18, 27	15, 16, 32, 39, 40	10
Jumlah		21	19	40

Sumber data: lampiran hal 69

Tabel 4. Blue Print Skala Adaptabilitas Karier

No	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Kepedulian Karier	1, 5, 19, 20, 24	9, 10, 11, 28, 36	10
2	Pengendalian Karier	2, 6, 21, 25, 35	12, 29, 30, 37, 38	10
3	Keingintahuan Karier	3, 7, 22, 23, 26, 33	13, 14, 31, 34	10
4	Keyakinan Karier	4, 8, 17, 27	15, 16, 39, 40	8
Jumlah		20	18	38

Sumber data: lampiran hal 74

2. Skala Dukungan Sosial

Alat ukur ini disusun oleh peneliti berdasarkan teori yang disampaikan oleh Sarafino (dalam Purba, dkk., 2007). Alat ukur ini dimodifikasi berdasarkan alat ukur yang telah digunakan pada penelitian Devi (2016). Adapun aspek dari dukungan sosial yang disampaikan Sarafino (dalam Purba, dkk., 2007), terdapat lima aspek dukungan sosial yaitu dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dukungan informasi, dan dukungan jaringan sosial. Adapun sebaran aitem dukungan sosial dapat dilihat pada tabel lima di bawah ini:

Tabel 5. Blue Print Uji Coba Skala Dukungan Sosial

No	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Dukungan Emosional	1, 11, 12, 17, 18	6, 23, 24, 37, 47	10
2	Dukungan Penghargaan	2, 13, 19, 20, 21	7, 25, 26, 38, 48	10
3	Dukungan Instrumental	3, 14, 22, 34, 42	8, 27, 28, 39, 49	10
4	Dukungan Informasi	4, 15, 35, 43, 44	9, 29, 30, 40, 41	10
5	Dukungan Jaringan Sosial	5, 16, 36, 45, 46	10, 31, 32, 33, 50	10
Jumlah		25	25	50

Sumber data: lampiran hal 71

Tabel 6. Blue Print Skala Dukungan Sosial

No	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Dukungan Emosional	1, 11, 12	23, 24, 37, 47	8
2	Dukungan Penghargaan	2, 19, 20, 21	7, 25, 26, 38, 48	9
3	Dukungan Instrumental	3, 14, 34, 42	8, 27, 28, 39, 49	9
4	Dukungan Informasi	4, 15, 35, 43, 44	9, 29, 30, 40, 41	10
5	Dukungan Jaringan Sosial	36, 45	10, 31, 33, 50	6
Jumlah		18	23	41

Sumber data: lampiran hal 76

G. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas dan reliabilitas merupakan dua syarat dalam menentukan kualitas alat ukur, sedangkan kualitas akan menentukan baik atau tidaknya suatu penelitian. Bertolak dari dua syarat tersebut, maka alat ukur yang baik dapat mencerminkan keadaan sesungguhnya dari permasalahan yang diteliti. Validitas butir berfungsi untuk menyeleksi antara aitem yang baik dan tidak, yang dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor butir total, sedangkan validitas konstruksi adalah yang mendasari penyusunan alat ukur.

Validitas sendiri memiliki arti sejauhmana akurasi suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Pengukuran dikatakan mempunyai tingkat validitas yang tinggi apabila menghasilkan data yang secara akurat memberikan gambaran mengenai variabel yang diukur seperti dikehendaki oleh tujuan pengukuran tersebut. Selanjutnya aitem dinyatakan akurat apabila tepat dan cermat sehingga apabila tes menghasilkan data yang relevan dengan tujuan pengukuran maka dinyatakan bahwa pengukuran tersebut memiliki validitas tinggi.

Uji validitas skala dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan korelasi *product moment* dari Pearson, alat ukur berupa skala akan dinyatakan sah jika r hitung >0.300 (Azwar, 2015). Adapun untuk mencari dan mengukur kesahihan validitas suatu alat ukur dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik program statistik yakni *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) versi 24.0 *for windows*.

2. Reliabilitas

Menurut Azwar (2015) reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata *reliability* yang mempunyai arti bahwa reliabilitas adalah kepercayaan, keterandalan, kejelasan, kestabilan dan konsistensi sehingga reliabilitas adalah sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Reliabilitas mengandung arti sejauhmana hasil suatu pengukuran tetap konsisten, dapat dipercaya atau dapat diandalkan apabila dilakukan pengukuran terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama (Azwar, 2016), reliabilitas alat ukur ini akan diuji menggunakan teknik uji reliabilitas yang dikembangkan oleh Cronbach yang disebut dengan teknik *Alpha Cronbach*. Tingkat reliabilitas secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas. Menurut Azwar (2016) hasil pengukuran dapat dikatakan reliabel jika memiliki nilai *alpha cronbach* minimal sebesar 0.600.

Table 7. Tingkat Keandalan Cronbach Alpha
Nilai Cronbach's Alpha 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 Reliabilitas

1. Uji Validitas

a. Skala Adaptabilitas Karier

Skala Adaptabilitas karier terdiri atas 40 butir aitem dan terbagi atas empat aspek. Kaidah yang digunakan dalam uji validitas adalah apabila nilai *r pearson correlation* atau *r* hitung >0.300 , maka aitem dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan terdapat dua butir aitem gugur.

Nama Konstrak	: Adaptabilitas karier
Nama Aspek A	: Kepedulian Karier
Nama Aspek B	: Pengendalian Karier
Nama Aspek C	: Keingintahuan Karier
Nama Aspek D	: Keyakinan Karier

Table 8. Rangkuman Analisis Kesahihan Butir Skala Adaptabilitas Karier Try Out (N = 30)

Aspek	Jumlah Butir Awal	Jumlah Butir Gugur	Jumlah Butir Sahih	R Terendah - Tertinggi	Sig Terendah - Tertinggi
Kepedulian Karier	10	0	10	0.431-0.819	0.000-0.017
Pengendalian Karier	10	0	10	0.377-0.671	0.000-0.040
Keingintahuan Karier	10	0	10	0.309-0.596	0.000-0.025
Keyakinan Karier	10	2	8	0.327-0.763	0.000-0.044

Sumber data: lampiran hal 123-126

Table 9. Sebaran Aitem Skala Adaptabilitas Karier

Aspek	Aitem				Jumlah	
	Favorable		Unfavorable		Valid	Gugur
	Valid	Gugur	Valid	Gugur		
Kepedulian Karier	1, 5, 19, 20, 24	-	9, 10, 11, 28, 36	-	10	0
Pengendalian Karier	2, 6, 21, 25, 35	-	12, 29, 30, 37, 38	-	10	0
Keingintahuan Karier	3, 7, 22, 23, 26, 33	-	13, 14, 31, 34	-	10	0
Keyakinan Karier	4, 8, 17, 27	18	15, 16, 39, 40	32	8	2
Total	20	1	18	1	38	2

Sumber data: lampiran hal 79

Skala adaptabilitas karier terdiri dari 40 butir pertanyaan yang terbagi dalam empat aspek. Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dirangkum dalam tabel 10, diketahui bahwa terdapat 2 pernyataan yang gugur yaitu aitem 18 dan aitem 32, sehingga jumlah keseluruhan yaitu 38 butir pertanyaan yang sah

menghasilkan nilai r hitung > 0.300 dengan $N = 30$.

b. Dukungan Sosial

Skala dukungan sosial terdiri atas 50 butir aitem dan terbagi atas lima aspek. Kaidah yang digunakan dalam uji validitas adalah apabila nilai r *pearson correlation* atau r hitung > 0.300 , maka aitem dinyatakan valid. Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan terdapat sembilan butir aitem gugur.

Nama Konstrak	: Dukungan Sosial
Nama Aspek A	: Dukungan Emosional
Nama Aspek B	: Dukungan Penghargaan
Nama Aspek C	: Dukungan Instrumental
Nama Aspek D	: Dukungan Informasi
Nama Aspek E	: Dukungan Jaringan Sosial

Table 10. Rangkuman Analisis Kesahihan Butir Skala Dukungan Sosial Try Out (N = 30)

Aspek	Jumlah Butir Awal	Jumlah Butir Gugur	Jumlah Butir Sahih	R Terendah - Tertinggi	Sig Terendah - Tertinggi
Dukungan Emosional	10	3	7	0.380-0.694	0.000-0.038
Dukungan Penghargaan	10	1	9	0.322-0.780	0.000-0.041
Dukungan Instrumental	10	1	9	0.356-0.659	0.000-0.041
Dukungan Informasi	10	0	10	0.365-0.602	0.000-0.047
Dukungan Jaringan Sosial	10	4	6	0.447-0.784	0.000-0.013

Sumber data: lampiran hal 127-131

Table 11. Sebaran Aitem Skala Dukungan Sosial

Aspek	Aitem				Jumlah	
	<i>Favorable</i>		<i>Unfavorable</i>		Valid	Gugur
	Valid	Gugur	Valid	Gugur		
Dukungan Emosional	1, 11, 12,	17, 18	23, 24, 37, 47	6	7	3
Dukungan Penghargaan	2, 19, 20, 21	13	7, 25, 26, 38, 48	-	9	1
Dukungan Instrumental	3, 14, 34, 42	22	8, 27, 28, 39, 49	-	9	1
Dukungan Informasi	4, 15, 35, 43, 44	-	9, 29, 30, 40, 41	-	10	0
Dukungan Jaringan Sosial	36, 45	5, 16, 46	10, 31, 33, 50	32	6	4
Total	18	7	23	2	41	9

Sumber data: lampiran hal 82

Skala dukungan sosial terdiri dari 50 butir pertanyaan yang terbagi dalam lima aspek. Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dirangkum dalam tabel 12, diketahui bahwa terdapat sembilan pernyataan yang gugur yaitu aitem 17, aitem,18, aitem 13, aitem 6, aitem 22, aitem 5, aitem 16, aitem 46, dan aitem 32. sehingga jumlah keseluruhan yaitu 41 butir pertanyaan yang sah menghasilkan nilai r hitung > 0.300 dengan $N = 30$.

2. Uji Reliabilitas

Kaidah yang digunakan dalam uji reliabilitas adalah alat ukur dinyatakan reliabel apabila nilai $\alpha > 0.600$. Adapun penjelasan hasil uji reliabilitas pada masing-masing skala diuraikan sebagai berikut:

a. Skala Adaptabilitas Karier

**Table 12. Rangkuman Keandalan
Skala Adaptabilitas Karier *Try Out* (N=30)**

Aspek	Alpha
Kepedulian Karier	0.797
Pengendalian Karier	0.643
Keingintahuan Karier	0.714
Keyakinan Karier	0.628
Total	0.865

Sumber data: lampiran hal 133

Berdasarkan tabel 12, diketahui bahwa variabel adaptabilitas karier, menghasilkan nilai alpha >0.600 , dengan nilai alpha untuk aspek kepedulian karier = 0.797, pengendalian karier = 0.643, keingintahuan karier = 0.714, keyakinan karier = 0.628 dan total reliabilitas didapatkan nilai alpha = 0.865. hal ini menunjukkan bahwa skala adaptabilitas karier dalam penelitian ini dinyatakan andal atau reliabel.

b. Skala Dukungan Sosial

**Table 13. Rangkuman Keandalan
Skala dukungan sosial *Try Out* (N=30)**

Aspek	Alpha
Dukungan Emosional	0.616
Dukungan Penghargaan	0.637
Dukungan Instrumental	0.601
Dukungan Informasi	0.654
Dukungan Jaringan Sosial	0.654
Total	0.870

Sumber data: lampiran hal 134-135

Berdasarkan tabel 13, diketahui bahwa variabel dukungan sosial, menghasilkan nilai alpha >0.600 , dengan nilai alpha untuk aspek dukungan emosional = 0.616, dukungan penghargaan = 0.637, dukungan instrumental = 0.601, dukungan informasi = 0.654, dukungan jaringan sosial = 0.654 dan total reliabilitas didapatkan nilai alpha = 0.870. hal ini menunjukkan bahwa skala

dukungan sosial dalam penelitian ini dinyatakan andal atau reliabel.

I. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang peneliti gunakan untuk pengolahan data penelitian adalah menggunakan uji nonparametrik dengan analisis *kendall's tau* untuk mengetahui seberapa besar hubungan atau korelasi variabel bebas dan variabel terikat antara dukungan sosial dengan adaptabilitas karier, pertimbangan peneliti menggunakan jenis teknik analisis data berupa uji *kendall's tau* didasarkan pada asumsi distribusi data yang tidak normal, dan penggunaan skala nominal.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah alat uji yang digunakan untuk mengetahui apakah pada suatu model regresi, sebaran data pada sebuah kelompok variabel berdistribusi normal atau tidak, sehingga perlu dilakukan pengujian secara statistik. Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymptotic Significance*), yaitu:

Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari populasi adalah normal.

Jika probabilitas $< 0,05$ maka populasi tidak berdistribusi secara normal.

Pengujian secara visual dapat juga dilakukan dengan metode gambar normal *Probability Plots* dalam *software IBM SPSS Statistic 24*. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan yang linear atau tidak. Uji linearitas wajib dilakukan jika pengujian hipotesis akan menggunakan teknik analisis regresi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Individu yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah *fresh graduate* jenjang strata 1 Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarinda. Jumlah subjek dalam penelitian ini yaitu 127 orang. Adapun distribusi sampel penelitian sebagai berikut:

Tabel 14. Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin

Aspek	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	68	53,54%
	Perempuan	59	46,46%
Total		127	100%

Berdasarkan tabel 14, dapat diketahui bahwa subjek yang paling banyak terlibat dalam penelitian ini didominasi oleh *fresh graduate* yang berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 68 orang dan dengan persentase 53.54 persen.

Tabel 15. Distribusi Responden Menurut Lama Bekerja

Aspek	Tahun	Frekuensi	Presentase
Tahun	<3 bulan	29	22,83%
	6 bulan	43	33,86%
	>6 bulan	55	43,31%
Total		127	100%

Berdasarkan tabel 15, diatas dapat diketahui subjek pada penelitian ini didominasi oleh *fresh graduate* yang telah bekerja dalam rentang waktu selama >6 bulan dengan jumlah 55 orang atau 43.31 persen.

2. Uji Deskriptif

Deskriptif data digunakan guna menggambarkan bagaimana kondisi sebaran data pada *fresh graduate* jenjang strata 1 Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarinda. Mean empiris dan mean hipotesis diperoleh dari respon sampel penelitian melalui dua skala penelitian yaitu skala adaptabilitas karier dan dukungan sosial. Kategori berdasarkan perbandingan mean hipotetik dan mean empiris dapat langsung dilihat deskriptif data penelitian.

Menurut Azwar (2016) 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 dari mean hipotetik dapat dianggap sebagai indikator tingginya keadaan kelompok subjek pada variabel yang diteliti, demikian juga sebaliknya. Kaidah untuk mendapatkan status pada rerata empirik dan rerata hipotetik adalah:

- a. Apabila nilai rerata empirik $>$ rerata hipotetik, maka statusnya tinggi.
- b. Apabila nilai rerata empirik $<$ rerata hipotetik, maka statusnya rendah

Berikut mean empirik dan mean hipotetik penelitian ini:

Variabel	Mean Empirik	SD Empirik	Mean Hipotetik	SD Hipotetik	Status
Adaptabilitas Karier	116.84	5.899	95	19	Tinggi
Dukungan Sosial	123.93	5.419	102.5	20.5	Tinggi

Sumber data: lampiran hal 137

Berdasarkan tabel 16 di atas diketahui gambaran sebaran data pada subjek penelitian secara umum pada *fresh graduate* jenjang strata 1 Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Mulawarman Samarinda. Berdasarkan hasil pengukuran melalui skala adaptabilitas karier yang telah terisi diperoleh mean empirik 116.84 lebih tinggi dari mean hipotetik yaitu 95 dengan kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa subjek berada pada kategori adaptabilitas karier tinggi.

Tabel 17. Kategorisasi Skor Adaptabilitas Karier

Interval Kecenderungan	Skor	Kategori	F	Persentase %
$X > M + 1.5 SD$	≥ 125	Sangat tinggi	13	10.2%
$M + 0.5 SD < X < M + 1.5 SD$	105–124	Tinggi	111	87.4%
$M - 0.5 SD < X < M + 0.5 SD$	86–104	Sedang	3	2.4%
$M - 1.5 SD < X < M - 0.5 SD$	67–85	Rendah	0	0%
$X < M - 1.5 SD$	≤ 67	Sangat rendah	0	0%

Sumber data: lampiran hal 139

Berdasarkan kategorisasi pada tabel 17, maka dapat dilihat bahwa subjek dalam penelitian ini cenderung memiliki rentang nilai skala adaptabilitas karier yang berada pada kategori tinggi dengan rentang nilai 105 – 124 dan frekuensi sebanyak 111 orang atau sekitar 87.4 persen. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar subjek memiliki adaptabilitas karier yang tinggi.

Tabel 18. Kategorisasi Skor Dukungan Sosial

Interval Kecenderungan	Skor	Kategori	F	Persentase %
$X > M + 1.5 SD$	≥ 134	Sangat tinggi	3	2.4%
$M + 0.5 SD < X < M + 1.5 SD$	113–133	Tinggi	123	96.9%
$M - 0.5 SD < X < M + 0.5 SD$	92–112	Sedang	1	0.8%
$M - 1.5 SD < X < M - 0.5 SD$	72–91	Rendah	0	0%
$X < M - 1.5 SD$	≤ 72	Sangat rendah	0	0%

Sumber data: lampiran hal 139

Berdasarkan kategorisasi pada tabel 19, maka dapat dilihat bahwa subjek dalam penelitian ini cenderung memiliki rentang nilai skala dukungan sosial yang berada pada kategori tinggi yaitu 113–133 dengan frekuensi sebanyak 123 orang atau sekitar 96.9 persen. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar subjek memiliki dukungan sosial yang tinggi.

3. Hasil Uji Asumsi

Pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis korelasi *Kendall's Tau*. Sebelum dilakukan perhitungan perlu dilakukan asumsi berupa uji:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah alat uji yang digunakan untuk mengetahui apakah sebaran data yang akan dianalisis memiliki distribusi normal atau tidak, jika distribusi dari nilai-nilai residual tersebut tidak dapat dianggap berdistribusi normal, maka dikatakan ada masalah terhadap asumsi normalitas (Santoso, 2015). Adapun kaidah yang digunakan dalam uji normalitas adalah jika $p > 0.05$ maka sebaran datanya normal, sebaliknya jika $p < 0.05$ maka sebaran datanya tidak normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

1) Tabel Test of Normality

Tabel 19. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov P	Keterangan
Adaptabilitas Karier	0.058	Normal
Dukungan Sosial	0.000	Tidak Normal

Sumber data: lampiran hal 141

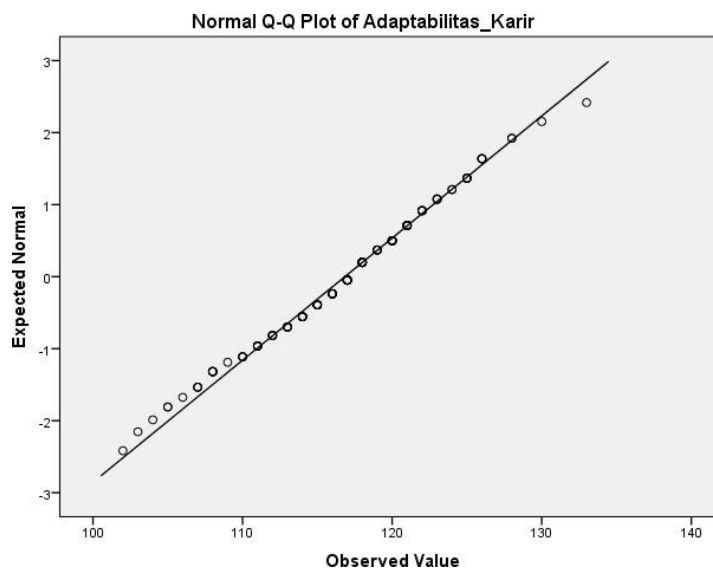
Berdasarkan tabel 19 di atas maka dapat disimpulkan bahwa.

- 1) Hasil uji asumsi normalitas sebaran terhadap variabel adaptabilitas karier menghasilkan $p = 0.058$. Hasil uji berdasarkan kaidah menunjukkan sebaran butir-butir adaptabilitas karier adalah normal.
- 2) Hasil uji asumsi normalitas sebaran terhadap variabel dukungan sosial menghasilkan $p = 0.000$. Hasil uji berdasarkan kaidah menunjukkan sebaran butir-butir dukungan sosial adalah tidak normal.

Berdasarkan tabel 20 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat sebaran data yang tidak normal. Kaidahnya adalah jika terdapat sebaran data yang tidak normal maka uji yang digunakan adalah uji analisis data non parametrik *Kendall's Tau*, dengan demikian analisis data yang digunakan adalah uji analisis data non parametrik *Kendall's Tau*.

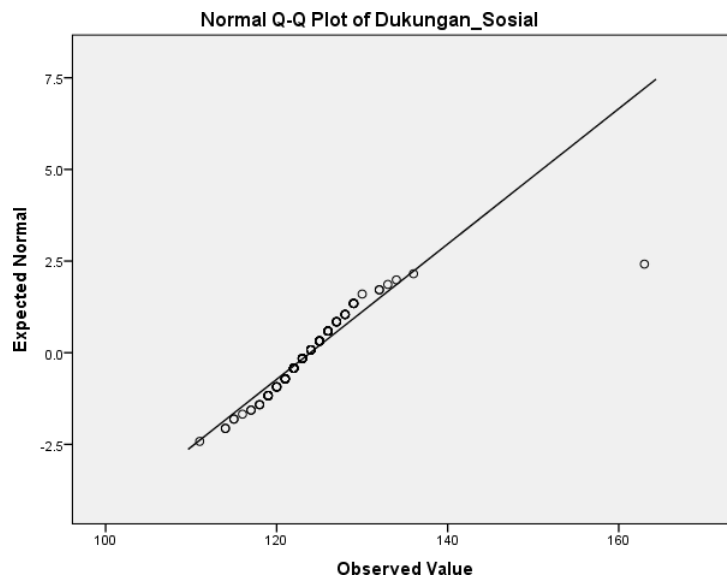
2) Q-Q Plot

a) Adaptabilitas Karier



Gambar 2. Q-Q Plot Adaptabilitas Karier

b) Dukungan Sosial



Gambar 3. Q-Q Plot Dukungan Sosial

b. Uji Linearitas

Uji asumsi linearitas dilakukan untuk mengetahui linearitas hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Uji linearitas dapat pula untuk mengetahui taraf penyimpangan dari linearitas hubungan tersebut. Adapun kaidah yang digunakan dalam uji linearitas hubungan adalah bila nilai *deviant from linearity* $p > 0.05$ dan nilai F hitung $< F$ tabel maka hubungan dinyatakan linear. Berikut hasil uji linearitas antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 20. Hasil Uji Linearitas

Variabel	F Hitung	F Tabel	P	Keterangan
Adaptabilitas Karier – Dukungan Sosial	0.841	3.07	0.669	Linear

Sumber data: lampiran hal 144

Berdasarkan pada tabel 20 dapat dilihat bahwa hasil uji asumsi linearitas antara variabel adaptabilitas karier dengan dukungan sosial menunjukkan nilai F hitung $<$ F tabel yang artinya hubungan antara adaptabilitas karier dengan dukungan sosial yang mempunyai nilai *deviant from linearity* $F = 0.841$ dan $p = 0.669 > 0.050$ yang berarti hubungannya dinyatakan linear.

4. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas permasalahan yang telah dirumuskan untuk itu jawaban sementara itu harus diuji kebenarannya secara empirik. Hipotesis dalam penelitian adalah untuk mengetahui hubungan dukungan sosial dengan adaptabilitas karier. Data pada variabel dukungan sosial pada penelitian ini tidak berdistribusi normal, maka hipotesis tersebut menggunakan uji statistik non parametrik yaitu dengan uji analisis korelasi *Kendall's Tau*. Hasil uji hipotesis dapat diketahui sebagai berikut:

Tabel 21. Hasil Uji Hipotesis *Kendall's Tau*

Variabel	P	Koefisien korelasi	Keterangan
Dukungan Sosial (X)– Adaptabilitas Karier (Y)	0.019	0.149	Berkorelasi

Sumber data: lampiran hal 146

Adapun standarisasi klasifikasi konsistensi korelasi yang disampaikan oleh Guzeller & Celiker (2020), dapat dilihat pada tabel 22 berikut.

Tabel 22. Standarisasi Klasifikasi Konsistensi

R	Kategori
<0.10	Sangat Rendah
0.11 – 0.30	Rendah
0.31 - 0.50	Sedang
0.51 – 0.80	Kuat
>0.81	Sangat Kuat

Kaidah yang terdapat dalam uji *Kendall's Tau* adalah:

- a. H_1 diterima apabila nilai sig < 0.05 atau terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan adaptabilitas karier *fresh graduate* jenjang strata 1 fakultas ilmu sosial dan ilmu politik Universitas Mulawarman Samarinda.
- b. H_0 diterima apabila nilai sig > 0.05 atau tidak terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan adaptabilitas karier *fresh graduate* jenjang strata 1 fakultas ilmu sosial dan ilmu politik Universitas Mulawarman Samarinda.

Berdasarkan tabel 22 di atas, menunjukkan koefisien korelasi *Kendall's Tau* antara variabel dukungan sosial (X) dan adaptabilitas karier (Y) sebesar 0.149. Pada kolom P (*sig*) diperoleh nilai sebesar 0,019 < 0.05. Karena nilainya lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa, terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan adaptabilitas karier *fresh graduate* jenjang strata 1 Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarinda, yang berarti jika semakin tinggi dukungan sosial pada *fresh graduate* jenjang strata 1 Fakultas Ilmu Sosial dan

Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarinda, maka semakin tinggi pula adaptabilitas karier *fresh graduate* jenjang strata 1 Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarinda, begitu juga sebaliknya, jika semakin rendah dukungan sosial pada *fresh graduate* jenjang strata Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarinda, maka semakin rendah pula adaptabilitas karier *fresh graduate* jenjang strata 1 Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarinda.

5. Hasil Uji Hipotesis Tambahan

Uji hipotesis tambahan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara lebih rinci dan mendalam mengenai keterikatan hubungan antara aspek-aspek variabel bebas dengan aspek-aspek variabel terikat. Pada hasil uji analisis korelasi parsial menggunakan *Kendall's Tau* yaitu pada aspek-aspek dukungan sosial dengan aspek-aspek adaptabilitas karier diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 23. Hasil Uji Analisis Korelasi Parsial *Kendall's Tau* terhadap Kepedulian Karier (Y_1) (N=127)

Aspek	R Tabel	Koefisien korelasi	P	Ket
Dukungan Emosional	0.1729	-0.005	0.944	Tidak berkorelasi
Dukungan Penghargaan	0.1729	0.006	0.929	Tidak berkorelasi
Dukungan Instrumental	0.1729	0.140	0.038	Berkorelasi
Dukungan Informasi	0.1729	-0.025	0.712	Tidak berkorelasi
Dukungan Jaringan Sosial	0.1729	0.019	0.778	Tidak berkorelasi

Sumber data: lampiran hal 148

Pada tabel 23 dapat diketahui bahwa aspek dukungan emosional (X_1), dukungan penghargaan (X_2), dukungan informasi (X_4), dan dukungan jaringan

sosial (X_5), tidak berkorelasi terhadap kepedulian karier (Y_1).sedangkan aspek dukungan instrumental (X_3) berkorelasi positif terhadap kepedulian karier (Y_1). Kemudian dari hasil analisis korelasi parsial *Kendall's Tau* pada aspek Pengendalian Karier (Y_2) dapat diketahui sebagai berikut:

Tabel 24. Hasil Uji Analisis Korelasi Parsial *Kendall's Tau* terhadap Pengendalian Karier (Y_2) (N=127)

Aspek	R Tabel	Koefisien korelasi	P	Ket
Dukungan Emosional	0.1729	0.012	0.864	Tidak berkorelasi
Dukungan Penghargaan	0.1729	0.099	0.144	Tidak berkorelasi
Dukungan Instrumental	0.1729	0.134	0.051	Tidak berkorelasi
Dukungan Informasi	0.1729	0.074	0.275	Tidak berkorelasi
Dukungan Jaringan Sosial	0.1729	0.101	0.139	Tidak berkorelasi

Sumber data: lampiran hal 149

Pada tabel 24 dapat diketahui bahwa aspek dukungan emosional (X_1), dukungan penghargaan (X_2), dukungan instrumental (X_3), dukungan informasi (X_4), dan dukungan jaringan sosial (X_5), tidak berkorelasi terhadap pengendalian karier (Y_2). Kemudian dari hasil analisis korelasi parsial *Kendall's Tau* pada aspek keingintahuan karier (Y_3) dapat diketahui sebagai berikut:

Tabel 25. Hasil Uji Analisis Korelasi Parsial *Kendall's Tau* terhadap Keingintahuan Karier (Y_3) (N=127)

Aspek	R Tabel	Koefisien korelasi	P	Ket
Dukungan Emosional	0.1729	0.069	0.311	Tidak berkorelasi
Dukungan Penghargaan	0.1729	0.037	0.597	Tidak berkorelasi
Dukungan Instrumental	0.1729	0.010	0.885	Tidak berkorelasi
Dukungan Informasi	0.1729	0.122	0.073	Tidak berkorelasi
Dukungan Jaringan Sosial	0.1729	0.192	0.005	Berkorelasi

Sumber data: lampiran hal 150

Pada tabel 25 dapat diketahui bahwa aspek dukungan emosional (X_1), dukungan penghargaan (X_2), dukungan instrumental (X_3), dan dukungan informasi (X_4), tidak berkorelasi terhadap keingintahuan karier (Y_3), sedangkan dukungan jaringan sosial (X_5), berkorelasi secara positif terhadap keingintahuan karier (Y_3). Kemudian dari hasil analisis korelasi parsial *Kendall's Tau* pada aspek keyakinan karier (Y_4) dapat diketahui sebagai berikut:

Tabel 26. Hasil Uji Analisis Korelasi Parsial *Kendall's Tau* terhadap Keyakinan Karier (Y_4) (N=127)

Aspek	R Tabel	Koefisien korelasi	P	Ket
Dukungan Emosional	0.1729	0.134	0.051	Tidak Berkorelasi
Dukungan Penghargaan	0.1729	-0.089	0.192	Tidak Berkorelasi
Dukungan Instrumental	0.1729	0.027	0.700	Tidak Berkorelasi
Dukungan Informasi	0.1729	0.115	0.092	Tidak Berkorelasi
Dukungan Jaringan Sosial	0.1729	-0.009	0.897	Tidak Berkorelasi

Sumber data: lampiran hal 151

Pada tabel 26 dapat diketahui bahwa aspek dukungan emosional (X_1), dukungan penghargaan (X_2), dukungan instrumental (X_3), dukungan informasi (X_4), dan dukungan jaringan sosial (X_5), tidak berkorelasi terhadap keyakinan karier (Y_4).

B. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial dengan adaptabilitas karier *fresh graduate* jenjang strata 1 fakultas ilmu sosial dan politik Universitas Mulawarman Samarinda. Penelitian ini memperoleh hasil uji hipotesis menggunakan metode non parametrik *Kendall's Tau*. Uji hipotesis *Kendall's Tau* digunakan dengan ketentuan bahwa terdapat sebaran data yang tidak normal, yakni sebaran data pada variabel dukungan sosial, pada hasil uji hipotesis *Kendall's Tau* yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara variabel dukungan sosial dengan adaptabilitas karier sebesar 0.149 dan nilai $p = 0.019$ ($p < 0.05$).

Sehingga hipotesa mayor (H_1) pada penelitian ini diterima dan hipotesa minor (H_0) ditolak, artinya terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan adaptabilitas karier *fresh graduate* jenjang strata 1 Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarinda. Adapun koefisien korelasi yang diperoleh dalam penelitian ini adalah 0.149, hal ini menunjukkan arah hubungan yang positif, kemudian kekuatan hubungan antara dukungan sosial dengan adaptabilitas karier *fresh graduate* jenjang strata 1 fakultas ilmu sosial dan ilmu politik Universitas Mulawarman Samarinda adalah rendah.

Guzeller & Celiker (2020) menyatakan bahwa interval koefisien pada rentang 0.11 – 0.30 tergolong dalam kategori rendah. Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas dapat diartikan jika, semakin tinggi dukungan sosial pada *fresh graduate* jenjang strata 1 Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarinda maka akan semakin tinggi tingkat adaptabilitas karier *fresh graduate* jenjang strata 1 Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarinda, begitu pula sebaliknya semakin rendah dukungan sosial pada *fresh graduate* jenjang strata 1 Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarinda maka akan semakin rendah pula adaptabilitas karier *fresh graduate* jenjang strata 1 Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarinda.

Hasil penelitian ini serupa dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Giffari & Suhariadi (2017), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif pada *social support* terhadap *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi Universitas Airlangga namun memiliki tingkat korelasi yang cukup rendah yakni dengan koefisien korelasi sebesar 0.147 dan nilai $p = 0.034$. Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini juga menemukan bahwa *fresh graduate* yang memiliki adaptabilitas karier tergolong tinggi yaitu 111 orang dengan persentase 87.4 persen, begitupun dengan dukungan sosial yang berjumlah 123 orang dengan persentase 96.9 persen. Berdasarkan hasil tersebut, dapat diasumsikan bahwa *fresh graduate* fakultas ilmu sosial dan ilmu politik Universitas Mulawarman Samarinda memiliki dukungan sosial yang tinggi diikuti dengan adaptabilitas karier yang tinggi pula, hasil penelitian ini sesuai dengan

hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa individu dengan dukungan sosial yang tinggi akan memiliki adaptabilitas karier yang tinggi (Tian & Fan, 2014).

Penelitian ini menemukan bahwa semakin tinggi dukungan sosial pada individu maka semakin tinggi adaptabilitas karier dalam dirinya. Wang & Fu (2015) mengatakan bahwa dukungan sosial penting dalam membantu individu mengatasi lingkungan karier yang kompetitif. Selaras dengan yang disampaikan Cohen & Syme (dalam Apollo & Cahyadi, 2012) dukungan sosial adalah sumber-sumber yang disediakan orang lain terhadap individu yang dapat memengaruhi kesejahteraan individu bersangkutan. Menurut King (2012), dukungan Sosial adalah informasi atau umpan balik dari orang lain yang menunjukkan bahwa seseorang dicintai dan diperhatikan, dihargai, dan dihormati, dan dilibatkan dalam jaringan komunikasi dan kewajiban yang timbal balik.

Secara psikologis dukungan sosial memiliki hubungan terhadap adaptabilitas karier, adanya dukungan sosial baik dari keluarga, saudara, maupun rekan kerja pada para *fresh graduate* dapat membantu mereka dalam beradaptasi pada lingkungan kerjanya yang baru, agar mereka mampu mengembangkan kariernya secara optimal. Cohen dan Syme (dalam Apollo & Cahyadi, 2012) menyampaikan bahwa dukungan sosial juga merupakan sumber-sumber yang disediakan orang lain terhadap individu yang dapat memengaruhi kesejahteraan individu bersangkutan.

Terdapat berbagai macam faktor yang dapat mempengaruhi adaptabilitas karier itu sendiri, diantaranya adalah usia, usia dapat menentukan bagaimana

pola pikir individu yang terkait dengan tahap perkembangan individu tersebut. Misalnya, individu pada usia dewasa akan memiliki adaptabilitas karier lebih tinggi daripada individu pada usia remaja. Jenis kelamin, Pordelan dan Abedi (dalam Masuna 2015), berpendapat bahwa jenis kelamin memiliki karakteristik yang berbeda-beda pada setiap budaya dimana hal ini berdampak pada tidak konsisten adaptabilitas kariernya. Pengalaman kerja, individu yang memiliki pengalaman kerja terkait dengan minat kariernya menunjukkan bahwa, individu tersebut akan merasa bahwa pengambilan keputusan dalam kariernya sebagai proses berkelanjutan dimana ia memiliki kontrol personal akan hal tersebut (Patton & Lokan, 2006, dalam Gunawan, 2014).

Keluarga, beberapa penelitian terdahulu (Santos & Coimbra, 2000, dalam Asmarani, 2015) menunjukkan bahwa keluarga, khususnya orang tua, merupakan faktor yang memengaruhi kematangan atau adaptabilitas karier individu. Institusi pendidikan, perbedaan institusi pendidikan yang diikuti individu memiliki peranan yang penting dalam adaptabilitas karier (Patton dan Lokan, 2001). Status sosial ekonomi, sebagai contoh, anak dengan status sosial ekonomi menengah ke atas akan memiliki fasilitas-fasilitas yang lebih baik untuk mencari informasi mengenai karier yang diminatinya maupun anak yang orang tuanya memiliki relasi dengan orang-orang tertentu memungkinkan ia untuk mendapatkan informasi lebih banyak untuk perencanaan kariernya (Gunawan, 2014). Terdapat dua faktor lain yang memengaruhi adaptabilitas karier, yaitu kepribadian dan dukungan sosial. Penelitian yang dilakukan oleh Chong & Leong (2017) menjelaskan bahwa *conscientiousness, cognitive flexibility and environmental*

exploration merupakan faktor yang signifikan pada adaptabilitas karier. Dukungan sosial juga menjadi faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karier, Wang & Fu (2015) yang mengkaji tentang faktor-faktor sosial, yaitu dukungan sosial dan *self efficacy*, yang mendukung adaptabilitas karier lulusan perguruan tinggi di Cina. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial meningkatkan adaptabilitas karier.

Berdasarkan hasil uji korelasi parsial *Kendall's Tau* dapat diketahui bahwa terdapat hubungan antara aspek dukungan instrumental dengan aspek kepedulian karier. Friedman, (2013) menyampaikan bahwa dukungan instrumental atau dukungan konkret merupakan sumber pertolongan praktis dan konkret, diantaranya adalah dalam hal kebutuhan keuangan, makan, minum, dan istirahat. Adanya bantuan berupa sumber daya dari orang-orang terdekat, dapat membantu para *fresh graduate* untuk dapat memperluas pengetahuan tentang kariernya tersebut serta membantu pembentukan rasa optimis terhadap masa depan serta meningkatkan kesadaran akan pentingnya persiapan karir dengan cara melihat masa depan mereka secara lebih detail. Bantuan-bantuan yang diberikan oleh orang-orang terdekat dapat berupa mempraktikkan keterampilan, merencanakan akan membantu ketika individu mengatasi dan menjalankan masa depannya (Sharf, 2010).

Berdasarkan hasil uji korelasi parsial *Kendall's Tau* dapat diketahui bahwa terdapat hubungan antara, aspek dukungan jaringan sosial dengan aspek keingintahuan karier. Menurut King (2012), dukungan jaringan sosial itu dapat berupa informasi atau umpan balik dari orang lain yang menunjukkan bahwa

seseorang dicintai dan diperhatikan, dihargai, dan dihormati, dan dilibatkan dalam jaringan komunikasi dan kewajiban yang timbal balik. Pada perjalanan kariernya, *fresh graduate* sangat memerlukan bantuan dalam rangka untuk mengeksplorasi kariernya. Menurut Sharf (dalam Suherman, 2009) penemuan karir adalah dimana *fresh graduate* berusaha untuk lebih memahami informasi tentang pekerjaan, karir alternatif, pilihan karir, dan karir untuk memulai.

Adaptabilitas karier menjadi salah satu kemampuan yang harus dimiliki oleh para *fresh graduate*. Savickas dan Porfeli (2012) juga menyampaikan bahwa individu dengan kemampuan beradaptasi akan lebih siap untuk menghadapi atau menangani tugas yang berhubungan dengan karier, perubahan organisasi dan trauma pekerjaan. Salah satu cara agar dapat mampu beradaptasi dengan lingkungan kerjanya, maka *fresh graduate* memerlukan dukungan dari lingkungan sosialnya. Kenny & Bledsoe (dalam Ghosh & Fouad, 2017) menemukan bahwa lulusan perguruan tinggi yang memiliki lebih banyak dukungan dari keluarga, teman, pengajar, dan teman sebaya melaporkan tingkat adaptabilitas karier yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan sosial dari teman, saudara, rekan kerja, atasan, juga memiliki peran yang penting untuk memberikan kesempatan dan bantuan bagi *Fresh graduates* Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarinda yang baru masuk dalam dunia kerja dan memulai untuk meniti karier.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan adaptabilitas karier *fresh graduate* jenjang strata 1 Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman

Samarinda. Adapun kekuatan hubungan antara dukungan sosial dengan adaptabilitas karier *fresh graduate* jenjang strata 1 Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarinda adalah rendah dan memiliki arah hubungan yang positif, yang artinya semakin tinggi dukungan sosial maka semakin tinggi pula adaptabilitas karier *fresh graduate* jenjang strata 1 Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarinda, dan jika semakin rendah dukungan sosial maka semakin rendah pula adaptabilitas karier *fresh graduate* jenjang strata 1 Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarinda.

BAB V PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan adaptabilitas karier *fresh graduate* jenjang strata 1 Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarinda.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan hasil yang diperoleh, sehingga dengan ini peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Subjek Penelitian (Alumni Fresh Graduate)

Diharapkan agar para *fresh graduate* secara aktif mencari koneksi sosial seperti aktif pada grup-grup alumni, sehingga *fresh graduate* dapat memperoleh banyak informasi dan jejaring, serta aktif juga dalam wadah-wadah dan kegiatan-kegiatan yang dapat membantu mengembangkan kemampuan, seperti pelatihan *public speaking*, pelatihan manajemen waktu, pelatihan pengoprasian komputer, serta pelatihan-pelatihan lainnya yang dapat membantu mengembangkan kemampuannya agar dapat beradaptasi pada dunia kerja dengan lebih baik.

2. Bagi Universitas Mulawarman

Diharapkan bagi Universitas Mulawarman sebagai instansi pendidikan yang ikut bertanggung jawab atas perkembangan *fresh graduate* setelah lulus, memberikan wadah-wadah, serta memberikan fasilitas yang tidak hanya berfokus pada bidang akademik saja, namun juga membantu *fresh graduate* dalam mempersiapkan proses perkembangan kariernya, seperti melaksanakan kegiatan

konseling karier, melaksanakan kegiatan-kegiatan *upgrading skill*, pelatihan *public speaking*, manajemen konflik, *teamwork*, pelatihan ilmu teknologi (IT), dan pelatihan-pelatihan lain yang dapat membantu para *fresh graduate* dapat beradaptasi dengan baik dalam proses perkembangan kariernya sehingga nantinya Universitas Mulawarman mampu menghasilkan *fresh graduate* yang siap menghadapi dunia kerja dan kariernya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk meneliti faktor lain yang juga mempengaruhi dukungan sosial dan adaptabilitas karir, seperti usia, gender atau jenis kelamin, keluarga, institusi pendidikan, kondisi psikologis, dan status sosial ekonomi. Disarankan pula untuk menggunakan metode lain seperti kualitatif ataupun metode eksperimen. Data pada penelitian ini tidak berdistribusi normal, diharapkan peneliti selanjutnya dapat memperhatikan sebaran data yang dilakukan untuk menghindari terjadinya ketidaknormalan data, seperti memperhatikan jumlah sampel yang akan diteliti, misalnya menambah jumlah sampel ataupun menambahkan kriteria subjek penelitian yang lebih spesifik.

DAFTAR PUSTAKA

- Achjar, H.A., Komang. 2010. *Asuhan Keperawatan Keluarga*. Jakarta:Sagung Seto.
- Adang, Suherman. (2009). *Revitalisasi Pengajaran dalam Pendidikan Jasmani*. Bandung. FPOK UPI
- Alissa, S., & Akmal, S. Z. (2019). *Career decision making self-efficacy mediator antara dukungan kontekstual dan adaptabilitas karier*. *Jurnal Psikologi Pendidikan Dan Konseling: Jurnal Kajian Psikologi Pendidikan Dan Bimbingan Konseling*, 5(1),1. <https://doi.org/10.26858/jppk.v5i1.6939>
- Angela, G., & Gunawan, W. (2021). Hubungan antara dukungan orang tua dengan adaptabilitas karier pada Siswa SMA di Jakarta. *Humanitas*, 5(2), 232–248.
- Apollo, & Cahyadi, A. (2012). Konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja ditinjau dari dukungan sosial keluarga dan penyesuaian diri. *Jurnal Widya Warta*
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2016). *Penyusunan Skala Psikologi* (edisi ke 2). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bacan, B., & Nuriyah, L. (2010). Gambaran persepsi mahasiswa *fresh graduate* Universitas Indonesia terhadap kuliah atau bekerja di luar negeri. *Jurnal UI Untuk Bangsa Seri Sosial dan Humaniora*.
- Bocciardi, F., Caputo, A., Fregonese, C., Langher, V., Sartori, R. (2017). *Career adaptability as a strategic competence for career development: An exploratory study of its key predictors*. *European Journal of Training and Development*, Vol. 41 Issue: 1, pp.67-82, <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2016-0049>.
- Bulkhaini, D. (2015). Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Kecemasan dalam Menghadapi SBMPTN.*Skripsi*. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.Di unduh dari <http://eprints.ums.ac.id/35109/29/naskah%20jadi.pdf>
- Chong, S., & Leong, F. T. L. (2015). *Antecedents of career adaptability in strategic career management*. *Journal of Career Assessment*, 2002, 1–13. <https://doi.org/10.1177/1069072715621522>

- Cohen, S. & Hoberman, H. M. (1983). *Positive events and social supports as buffers of life change stress*. *Journal of Applied Social Psychology*, 1983, 13(2), pp. 99-125.
- C. O. Guzeller and N. Celiker, "Examining the Relationship between Organizational Commitment and Turnover Intention via a Meta-analysis," *International Journal of Culture Tourism and Hospitality Research*, vol. 14, no. 1, pp. 102–120, 2020, doi: 10.1108/IJCTHR-05-2019-0094
- Dluha, M. S., Suminar, D. R., & Hendriyani, W. (2020). Pengaruh *adversity quotient* dan dukungan sosial terhadap adaptabilitas karir siswa di SMK "X" Gresik. *Jurnal Psikologi : Media Ilmiah Psikologi*, 18(01).
- Ebenehi, A. S., Rashid, A. M., & Bakar, A. R. (2016). *Predictors of career adaptability skill among higher education students in Nigeria*. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 3(3), 212–229. <https://doi.org/10.13152/IJRVET.3.3.3>
- Friedman. (2013). *Keperawatan Keluarga*. Yogyakarta: Gosyen Publishing
- Ghosh, A., & Fouad, N. (2017). Career adaptability and social support among graduating college seniors. *The Career Development Quarterly*, 278-283.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giffari, N., & Suhariadi, F. (2017). Pengaruh social support terhadap career adaptability pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi Universitas Airlangga. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 6(4), 64–77. Retrieved from <https://journal.unair.ac.id/JPIO@pengaruh-social-support-terhadap-career-adaptability-pada-mahasiswa-tingkat-akhir-fakultas-psikologi-universitas-airlangga-article-12547-media-50-category-10.html>
- Hastoprojokusumo, M. B. (2016). *Pengaruh perceived social support pada career adaptability mahasiswa tingkat akhir*. Retrieved from <https://repository.usd.ac.id/6842/>
- Hirschi, A. (2009). *Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction*. *Journal of Vocational Behavior*, 145-155.
- Kardafi, M., & Rakhmawati, L. (2017). Pengaruh adaptabilitas karir terhadap kepuasan kerja dengan older worker age dan motivasi kerja sebagai pemoderasi pegawai Universitas Syiah Kuala. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 2(1), 178–201.

- King A., Laura. (2012). *Psikologi Umum: Sebuah Pandangan Apresiatif* (edisi ke 2). Jakarta: Salemba Humanika.
- Kiranawati, S. (2021). Pengaruh persepsi dukungan sosial keluarga dan lingkungan sekolah pada motivasi berprestasi siswa SMA Di Yogyakarta. *Repository.Usd.Ac.Id*,
- Masuna, K. (2015). Hubungan antara *locus of control* dan adaptabilitas karir pada lulusan sarjana Universitas Indonesia yang baru bekerja (fresh graduates). *Skripsi*. Depok: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Montgomery, M. J., & Cote, J. E. (2003). *College as a transition to adulthood. Blackwell Handbook of adolescence*. Malden, MA : Blackwell Publishing
- Nanda, R. R. (2018). Pengaruh kelekatan emosional, dukungan sosial, dan regulasi diri terhadap adaptabilitas karier pada wanita karier yang telah berumah tangga. *Tesis Sarjana*, 1–95.
- Nuha, M. Y. (2018). Validitas konstruk instrumen adaptabilitas karier bidang kelistrikan. *Jurnal Edukasi Elektro*, 2(1), 24–34. <https://doi.org/10.21831/jee.v2i1.19944>
- Patton, W. & Lokan, J. (2001). *Perspective on donald super's construct of career maturity. International Journal for Educational and Vocational Guidance*, No.1, 31-48.
- Purba, Johana, dkk. (2007). Pengaruh dukungan Sosial terhadap *Burnout* pada Guru. *Jurnal Psikologi*. No. 2. Vol. 5. 77-87
- Sharf, R. S. (2010). *Applying career development theory to counseling* (5th edition). CA USA: Brooks/Cole Cengage Learning.
- Taylor E, Shelley, Dkk, *Psikologi Sosial Edisi Kedua Belas*, Jakarta: Kencana, 2009
- Ramadani, D., Fachrurrazi, M., & Hidayat, D. R. (2020). Adaptabilitas karir dalam perspektif teori perkembangan karir Mark L. Savickas. *Journal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*.
- Ramdhani, R. N., Budi Amin, A., & Budiman, N. (2019). Adaptabilitas karir dewasa awal. *Jurnal Penelitian Pendidikan*,
- Riduwan. 2012. *Metode & teknik menyusun proposal penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Rosulin, R., & Paramita, P. P. (2016). Hubungan antara hardiness dengan adaptabilitas karir pada siswa SMK Kelas XII. *Jurnal Psikologi Pendidikan*

- Dan Perkembangan*, 5(1), 1–11. <http://journal.unair.ac.id/download-fullpapers-jppp4454484b3e2full.pdf>
- Rottinghaus., Day., & Borgen. (2005). *The career futures inventory: a measure of career-related adaptability and optimism*. *Journal of Career Assessment*, Vol. 13 No. 1.
- Sarafino, E. P., Timothy W. Smith. (2011). *Health psychology: biopsychosocial interactions, 7th edition*. Amerika Serikat: John Wiley & Sons, Inc.
- Savickas, M. L. (1984). *Career maturity: The construct and its appraisal*. *Vocational Guidance Quarterly*.
- Savickas, M. L. (1997). *Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory*. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247–259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). *Career adapt-abilities scale: construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries*. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Silvania, O. (2021). Hubungan antara dukungan sosial keluarga dan adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir skripsi. *Universitas Sanata Dharma*.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta.
- Sulistiani, W., & Handoyo, S. (2018). *Career adaptability: the influence of readiness and adaptation success in the education context: a Literature Review*. 133, 195–205. <https://doi.org/10.2991/acpch-17.2018.32>
- Sulistiani, W., & Rahmania, A. M. (2021). Hubungan *optimism* dengan *career adaptability* mahasiswa selama pandemi covid-19. *Jurnal Psikologi TALENTA*
- Super, D. E. (1980). *A life-span, life-space approach to career development*. *Journal of Vocational Behavior*. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)
- Taylor, S.E. (2003). *Health Psychology* (5th Edition). New York: McGraw Hill
- 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>
- Utami, I. K. (2019). Pengaruh dukungan sosial, *hardiness* dan pendidikan terhadap adaptabilitas karier pada *fresh graduates*. Retrieved from

[http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/48713/1/IMTITS
AL KURNIA UTAMI-FPSI.pdf](http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/48713/1/IMTITS%20AL%20KURNIA%20UTAMI-FPSI.pdf)

- Utomo, H. J, N & Meilan Sugiarto, M, (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta : Ardana Media.
- Wang, Z., & Fu, Y. (2015). Social support, social comparison, and career adaptability: A moderated mediation model. *Social Behavior and Personality*, 43(4), 649–660. <https://doi.org/10.2224/sbp>
- Widakdo, A. P., & Fajriyanthi. (2018). Pengaruh *hardiness* dan *peer attachment* terhadap *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir di Fakultas Psikologi Universitas Airlangga. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*,
- Whiston, S. C., & Keller, B. K. (2004). The Influences of the Family of Origin On Career Development: A Review and Analysis. *The Counseling Psychologist*, 4(32), 493–568.
- Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). *The multidimensional scale of perceived social support*. *Journal of Personality Assesment*, 52, (1), 30-41

LAMPIRAN 1
BLUE PRINT INSTRUMEN PENELITIAN
(TRY OUT)

Variabel	Aspek	Aitem		Total
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Adaptabilitas Karier (Y)	Kepedulian Karir (Career Concern)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya mempersiapkan diri untuk masa depan karir saya. 2. Saya menyadari bahwa saya harus mengembangkan kemampuan-kemampuan yang saya miliki 3. Saya memikirkan tentang karir yang akan saya jalani di masa depan. 4. Saya memikirkan tahap-tahap untuk mencapai karir yang saya inginkan 5. Saya merencanakan berbagai cara untuk berhasil dalam mencapai tujuan saya. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya bingung mencari cara untuk mencapai karir atau tujuan saya di masa depan. 2. Saya hanya memikirkan situasi yang saya alami saat ini. 3. Saya belum siap menghadapi masa depan 4. Saya kurang memahami cara untuk mengembangkan kemampuan saya 5. Saya belum memikirkan masa depan karir saya 	10
	Pengendalian Karir (Career Control)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya melakukan sesuatu yang tepat untuk mengembangkan diri saya 2. Saya siap menanggung konsekuensi dan resiko dari keputusan yang saya buat 3. Ketika saya membuat keputusan, saya mempertimbangkannya dengan matang. 4. Saya mau mencoba berbagai kegiatan untuk meningkatkan kemampuan 5. Saya berani melakukan/menjalani pilihan yang saya pilih 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya bimbang dalam membuat suatu keputusan untuk masa depan karir saya 2. Saya bingung untuk mengembangkan kemampuan yang saya miliki 3. Saya takut menjalani pilihan yang sudah saya tentukan 4. Saya kurang berani mengambil resiko dalam membuat keputusan. 5. Saya takut mencoba hal baru. 	10
	Keingintahuan Karir (Career Curiosity)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya melakukan berbagai cara untuk memperoleh informasi tentang karir yang saya inginkan 2. Saya mencari kesempatan untuk mengembangkan kemampuan yang saya miliki 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya cenderung melakukan hal-hal yang biasa saya lakukan 2. Saya orang yang pasif dalam mencari informasi 3. Saya tidak ingin 	10

		<ol style="list-style-type: none"> 3. Saya melakukan hal-hal baru yang menarik dan sesuai dengan kemampuan saya. 4. Saya merefleksikan segala kegiatan yang saya lakukan untuk memperdalam pilihan karir yang saya miliki 5. Saya mencoba mengeksplorasi potensi-potensi pada diri saya. 6. Saya menggunakan berbagai pertanyaan untuk mendalami pilihan karir. 	<p>memperdalam informasi yang saya peroleh.</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Saya cenderung berdiam diri 	
	Keyakinan Karir (Career Confidence)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya mengerjakan tugas-tugas dengan efisien 2. Saya berusaha memecahkan masalah yang saya hadapi. 3. Saya berusaha menyelesaikan hambatan yang saya temui 4. Saya terus berusaha walaupun gagal berulang kali dalam menyelesaikan tugas 5. Saya terus mempelajari karir yang saya pilih 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya mudah putus asa jika menghadapi masalah dalam mengerjakan tugas 2. Saya cenderung malas mempelajari hal-hal yang berkaitan dengan karir pilihan saya. 3. Saya cenderung berhenti mengerjakan tugas jika menemui hambatan. 4. Saya pasrah ketika mengalami kegagalan dalam menyelesaikan tugas. 5. Saya cenderung menunda pekerjaan untuk sesuatu yang tidak penting 	10

Variabel	Aspek	Aitem		Total
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Dukungan Sosial (X)	Dukungan Emosional	1. Perhatian orang tua terhadap saya membuat perasaan saya nyaman 2. Kasih sayang yang diberikan orang tua saya membuat saya bersemangat melakukan aktivitas 3. Setiap kali saya merasa ragu, orang tua saya selalu memberi dorongan yang membuat saya kembali bersemangat 4. Setiap kali saya mengalami kesulitan, keluarga disekitar saya selalu berempati terhadap saya 5. Bila saya sakit teman-teman sangat perhatian terhadap saya	1. Teman saya tidak pernah memperhatikan dan membantu saya 2. Orang tua saya terlalu sibuk, sehingga tidak memperdulikan saya 3. Orang tua saya tidak pernah memberikan kasih sayangnya kepada saya, karena mereka terlalu sibuk 4. Keluarga saya tidak pernah memperdulikan saya bila saya menghadapi kesulitan 5. Teman-teman saya tidak pernah menanyakan kegiatan saya	10
	Dukungan Penghargaan	1. Orang tua saya menghargai setiap pendapat saya 2. Orang tua saya mengakui kelebihan yang saya miliki 3. Orang tua akan memberikan apresiasi setiap atas pekerjaan saya 4. Saya tidak pernah di anggap remeh oleh keluarga saya 5. Keluarga saya memuji hasil pekerjaan saya	1. Keterampilan yang saya miliki tidak pernah diakui oleh keluarga saya 2. Saya merasa pendapat saya sering tidak dihargai 3. Saya merasa tidak diterima oleh keluarga saya 4. Saya merasa orang tua saya sering memandang saya negatif 5. teman-teman saya tidak pernah mengapresiasi pekerjaan saya	10
	Dukungan Instrumental	1. Keluarga saya akan membantu memotivasi saya, kapan saja bila saya sedang dalam merasa kesulitan 2. Saya sering mendapat bantuan dari teman dan keluarga pada saat saya merasa kesulitan. 3. Orang tua saya masih	1. Setiap ada masalah saya berusaha menyelesaikannya sendiri tanpa bantuan dari siapapun 2. Keluarga saya tidak pernah membantu saya 3. Orang tua saya tidak pernah membantu memenuhi kebutuhan saya	10

		<p>membantu memenuhi kebutuhan saya</p> <p>4. orang tua selalu ada ketika saya membutuhkan bantuan</p> <p>5. Teman-teman saya dapat membantu saya ketika saya membutuhkan bantuan mereka</p>	<p>4. Saya merasa teman-teman tidak pernah membantu saya dalam belajar</p> <p>5. Setiap ada kesulitan orang tua saya tidak pernah membantu</p>	
	Dukungan Informasi	<p>1. Orang tua memberikan informasi yang terbaik untuk mengatasi masalah saya</p> <p>2. Orang tua saya mengarahkan bila saya menghadapi masalah</p> <p>3. Orang tua memberikan solusi untuk membantu mengatasi permasalahan saya</p> <p>4. Setiap nasihat yang di sampaikan orang tua untuk kebaikan saya</p> <p>5. Kedua orang tua saya menasehati untuk kehidupan saya kelak</p>	<p>1. Keluarga saya tidak pernah memberi bimbingan bila saya dalam kesulitan</p> <p>2. Orang tua saya tidak pernah menasehati ketika saya berbuat salah</p> <p>3. Orang tua saya tidak pernah membantu saya memecahkan masalah</p> <p>4. Teman-teman saya tidak pernah membantu saya memecahkan masalah</p> <p>5. Orang tua saya tidak pernah memberikan solusi bila saya mempunyai masalah</p>	10
	Dukungan Jaringan Sosial	<p>1. Saya memiliki teman-teman yang berprestasi, sehingga hal itu mendorong saya untuk berprestasi</p> <p>2. Saya merasa senang ketika mengerjakan kegiatan bersama teman-teman saya</p> <p>3. Saya sering mengerjakan pekerjaan saya bersama dengan teman saya</p> <p>4. Saya mengikuti kegiatan-kegiatan <i>upgrading skill</i> bersama teman saya</p> <p>5. Saya akan menanyakan sesuatu yang tidak saya ketahui kepada teman saya</p>	<p>1. Kegiatan bersama teman-teman membuat saya malas</p> <p>2. Bila saya berkumpul dengan teman kerja semangat belajar saya menurun</p> <p>3. Teman kelompok saya sering mengajak untuk tidak belajar</p> <p>4. Bila saya mengikuti kegiatan di luar semangat kerja saya menurun</p> <p>5. Saya jarang bertanya kepada teman saya mengenai sesuatu walaupun saya tidak tahu</p>	10

LAMPIRAN 2
BLUE PRINT INSTRUMEN PENELITIAN
(PASCA TRY OUT)

Variabel	Aspek	Aitem		Total
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Adaptabilitas Karier (Y)	Kepedulian Karir (Career Concern)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya mempersiapkan diri untuk masa depan karir saya. 2. Saya menyadari bahwa saya harus mengembangkan kemampuan-kemampuan yang saya miliki 3. Saya memikirkan tentang karir yang akan saya jalani di masa depan. 4. Saya memikirkan tahap-tahap untuk mencapai karir yang saya inginkan 5. Saya merencanakan berbagai cara untuk berhasil dalam mencapai tujuan saya. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya bingung mencari cara untuk mencapai karir atau tujuan saya di masa depan. 2. Saya hanya memikirkan situasi yang saya alami saat ini. 3. Saya belum siap menghadapi masa depan 4. Saya kurang memahami cara untuk mengembangkan kemampuan saya 5. Saya belum memikirkan masa depan karir saya 	10
	Pengendalian Karir (Career Control)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya melakukan sesuatu yang tepat untuk mengembangkan diri saya 2. Saya siap menanggung konsekuensi dan resiko dari keputusan yang saya buat 3. Ketika saya membuat keputusan, saya mempertimbangkannya dengan matang. 4. Saya mau mencoba berbagai kegiatan untuk meningkatkan kemampuan 5. Saya berani melakukan/menjalani pilihan yang saya pilih 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya bimbang dalam membuat suatu keputusan untuk masa depan karir saya 2. Saya bingung untuk mengembangkan kemampuan yang saya miliki 3. Saya takut menjalani pilihan yang sudah saya tentukan 4. Saya kurang berani mengambil resiko dalam membuat keputusan. 5. Saya takut mencoba hal baru. 	10
	Keingintahuan Karir (Career Curiosity)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya melakukan berbagai cara untuk memperoleh informasi tentang karir yang saya inginkan 2. Saya mencari kesempatan untuk mengembangkan kemampuan yang saya 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya cenderung melakukan hal-hal yang biasa saya lakukan 2. Saya orang yang pasif dalam mencari informasi 3. Saya tidak ingin 	10

		<p>miliki</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Saya melakukan hal-hal baru yang menarik dan sesuai dengan kemampuan saya. 4. Saya merefleksikan segala kegiatan yang saya lakukan untuk memperdalam pilihan karir yang saya miliki 5. Saya mencoba mengeksplorasi potensi-potensi pada diri saya. 6. Saya menggunakan berbagai pertanyaan untuk mendalami pilihan karir. 	<p>memperdalam informasi yang saya peroleh.</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Saya cenderung berdiam diri 	
	Keyakinan Karir (Career Confidence)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya mengerjakan tugas-tugas dengan efisien 2. Saya berusaha memecahkan masalah yang saya hadapi. 3. Saya berusaha menyelesaikan hambatan yang saya temui 4. Saya terus mempelajari karir yang saya pilih 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya mudah putus asa jika menghadapi masalah dalam mengerjakan tugas 2. Saya cenderung malas mempelajari hal-hal yang berkaitan dengan karir pilihan saya. 3. Saya pasrah ketika mengalami kegagalan dalam menyelesaikan tugas. 4. Saya cenderung menunda pekerjaan untuk sesuatu yang tidak penting 	8

Variabel	Aspek	Aitem		Total
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Dukungan Sosial (X)	Dukungan Emosional	1. Perhatian orang tua terhadap saya membuat perasaan saya nyaman 2. Kasih sayang yang diberikan orang tua saya membuat saya bersemangat melakukan aktivitas 3. Setiap kali saya merasa ragu, orang tua saya selalu memberi dorongan yang membuat saya kembali bersemangat	1. Orang tua saya terlalu sibuk, sehingga tidak memperdulikan saya 2. Orang tua saya tidak pernah memberikan kasih sayangnya kepada saya, karena mereka terlalu sibuk 3. Keluarga saya tidak pernah memperdulikan saya bila saya menghadapi kesulitan 4. Teman-teman saya tidak pernah menanyakan kegiatan saya	7
	Dukungan Penghargaan	1. Orang tua saya menghargai setiap pendapat saya 2. Orang tua akan memberikan apresiasi setiap atas pekerjaan saya 3. Saya tidak pernah di anggap remeh oleh keluarga saya 4. Keluarga saya memuji hasil pekerjaan saya	1. Keterampilan yang saya miliki tidak pernah diakui oleh keluarga saya 2. Saya merasa pendapat saya sering tidak dihargai 3. Saya merasa tidak diterima oleh keluarga saya 4. Saya merasa orang tua saya sering memandang saya negatif 5. teman-teman saya tidak pernah mengapresiasi pekerjaan saya	9
	Dukungan INSTRUMENTAL	1. Keluarga saya akan membantu memotivasi saya, kapan saja bila saya sedang dalam merasa kesulitan 2. Saya sering mendapat bantuan dari teman dan keluarga pada saat saya merasa kesulitan. 3. orang tua selalu ada ketika saya membutuhkan bantuan 4. Teman-teman saya dapat	1. Setiap ada masalah saya berusaha menyelesaikannya sendiri tanpa bantuan dari siapapun 2. Keluarga saya tidak pernah membantu saya 3. Orang tua saya tidak pernah membantu memenuhi kebutuhan saya 4. Saya merasa teman-teman tidak pernah membantu saya dalam	9

		membantu saya ketika saya membutuhkan bantuan mereka	belajar 5. Setiap ada kesulitan orang tua saya tidak pernah membantu	
	Dukungan Informasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Orang tua memberikan informasi yang terbaik untuk mengatasi masalah saya 2. Orang tua saya mengarahkan bila saya menghadapi masalah 3. Orang tua memberikan solusi untuk membantu mengatasi permasalahan saya 4. Setiap nasihat yang di sampaikan orang tua untuk kebaikan saya 5. Kedua orang tua saya menasehati untuk kehidupan saya kelak 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keluarga saya tidak pernah memberi bimbingan bila saya dalam kesulitan 2. Orang tua saya tidak pernah menasehati ketika saya berbuat salah 3. Orang tua saya tidak pernah membantu saya memecahkan masalah 4. Teman-teman saya tidak pernah membantu saya memecahkan masalah 5. Orang tua saya tidak pernah memberikan solusi bila saya mempunyai masalah 	10
	Dukungan Jaringan Sosial	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya sering mengerjakan pekerjaan saya bersama dengan teman saya 2. Saya mengikuti kegiatan-kegiatan <i>upgrading skill</i> bersama teman saya 3. Saya akan menanyakan sesuatu yang tidak saya ketahui kepada teman saya 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kegiatan bersama teman-teman membuat saya malas 2. Bila saya berkumpul dengan teman kerja semangat belajar saya menurun 3. Bila saya mengikuti kegiatan di luar semangat kerja saya menurun 4. Saya jarang bertanya kepada teman saya mengenai sesuatu walaupun saya tidak tahu 	6

LAMPIRAN 3
INSTRUMEN PENELITIAN (*TRY OUT*)

IDENTITAS DIRI

(Identitas diri ini hanya untuk data, tidak untuk disebarluaskan)

Nama :
 Jenis Kelamin :
 Tahun Selesai Studi :
 Lama Bekerja : 3 Bulan 6 Bulan > 6 Bulan

Petunjuk :

Pada bagian ini, tercantum sejumlah pertanyaan berkaitan dengan keadaan-keadaan yang sering anda rasakan, anda diminta untuk menjawab sesuai dengan keadaan diri anda yang sebenarnya. Untuk itu, setiap pertanyaan perlu dipahami, kemudian nyatakan pilihan anda dengan memberi tanda centang (✓ pada salah satu pilihan jawaban yang sesuai dengan diri anda.

Perhatikan :
 SS = Sangat Sesuai
 S = Sesuai
 TS = Tidak Sesuai
 STS = Sangat Tidak Sesuai

Contoh :

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya mempersiapkan diri untuk masa depan karir saya.		✓		

Tidak ada pilihan jawaban yang benar dan salah, jadi silahkan jawab sesuai dengan keadaan anda saat ini, dan mohon dengan seksama jangan ada pernyataan yang terlewat.

SKALA VARIABEL Y : ADAPTABILITAS KARIER

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya mempersiapkan diri untuk masa depan karir saya				
2	Saya melakukan sesuatu yang tepat untuk mengembangkan diri saya				
3	Saya melakukan berbagai cara untuk memperoleh informasi tentang karir yang saya inginkan				
4	Saya mengerjakan tugas-tugas dengan efisien				
5	Saya menyadari bahwa saya harus mengembangkan kemampuan-kemampuan yang saya miliki				
6	Saya siap menanggung konsekuensi dan resiko dari keputusan yang saya buat				
7	Saya mencari kesempatan untuk mengembangkan kemampuan yang saya miliki				
8	Saya berusaha memecahkan masalah yang saya hadapi				
9	Saya bingung mencari cara untuk mencapai karir atau tujuan saya di masa depan.				
10	Saya hanya memikirkan situasi yang saya alami saat ini				
11	Saya belum siap menghadapi masa depan				
12	Saya bimbang dalam membuat suatu keputusan untuk masa depan karir saya				
13	Saya cenderung melakukan hal-hal yang biasa saya lakukan				
14	Saya orang yang pasif dalam mencari informasi				
15	Saya mudah putus asa jika menghadapi masalah dalam mengerjakan tugas				
16	Saya cenderung malas mempelajari hal-hal yang berkaitan dengan karir pilihan saya				
17	Saya berusaha menyelesaikan hambatan yang saya temui				
18	Saya terus berusaha walaupun gagal berulang kali dalam menyelesaikan tugas				
19	Saya memikirkan tentang karir yang akan saya jalani di masa depan				
20	Saya memikirkan tahap-tahap untuk mencapai karir yang saya inginkan				
21	Ketika saya membuat keputusan, saya mempertimbangkannya dengan matang				
22	Saya melakukan hal-hal baru yang menarik dan sesuai dengan kemampuan saya				

23	Saya merefleksikan segala kegiatan yang saya lakukan untuk memperdalam pilihan karir yang saya miliki				
24	Saya merencanakan berbagai cara untuk berhasil dalam mencapai tujuan saya.				
25	Saya mau mencoba berbagai kegiatan untuk meningkatkan kemampuan				
26	Saya mencoba mengeksplorasi potensi-potensi pada diri saya				
27	Saya terus mempelajari karir yang saya pilih				
28	Saya kurang memahami cara untuk mengembangkan kemampuan saya				
29	Saya bingung untuk mengembangkan kemampuan yang saya miliki				
30	Saya takut menjalani pilihan yang sudah saya tentukan				
31	Saya tidak ingin memperdalam informasi yang saya peroleh				
32	Saya cenderung berhenti mengerjakan tugas jika menemui hambatan				
33	Saya menggunakan berbagai pertanyaan untuk mendalami pilihan karir				
34	Saya cenderung berdiam diri				
35	Saya berani melakukan/menjalani pilihan yang saya pilih				
36	Saya belum memikirkan masa depan karir saya				
37	Saya kurang berani mengambil resiko dalam membuat keputusan				
38	Saya takut mencoba hal baru.				
39	Saya pasrah ketika mengalami kegagalan dalam menyelesaikan tugas				
40	Saya cenderung menunda pekerjaan untuk sesuatu yang tidak penting				

IDENTITAS DIRI

(Identitas diri ini hanya untuk data, tidak untuk disebarluaskan)

Nama :
 Jenis Kelamin :
 Tahun Selesai Studi :
 Lama Bekerja : 3 Bulan 6 Bulan > 6 Bulan

Petunjuk :

Pada bagian ini, tercantum sejumlah pertanyaan berkaitan dengan keadaan-keadaan yang sering anda rasakan, anda diminta untuk menjawab sesuai dengan keadaan diri anda yang sebenarnya. Untuk itu, setiap pertanyaan perlu dipahami, kemudian nyatakan pilihan anda dengan memberi tanda centang (✓ pada salah satu pilihan jawaban yang sesuai dengan diri anda.

Perhatikan :

SS = Sangat Sesuai
 S = Sesuai
 TS = Tidak Sesuai
 STS = Sangat Tidak Sesuai

Contoh :

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya mempersiapkan diri untuk masa depan karir saya.		✓		

Tidak ada pilihan jawaban yang benar dan salah, jadi silahkan jawab sesuai dengan keadaan anda saat ini, dan mohon dengan seksama jangan ada pernyataan yang terlewat.

SKALA VARIABEL X : DUKUNGAN SOSIAL

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Perhatian orang tua terhadap saya membuat perasaan saya nyaman				
2	Orang tua saya menghargai setiap pendapat saya				
3	Keluarga saya akan membantu memotivasi saya, kapan saja bila saya sedang dalam merasa kesulitan				
4	Orang tua memberikan informasi yang terbaik untuk mengatasi masalah saya				
5	Saya memiliki teman-teman yang berprestasi, sehingga hal itu mendorong saya untuk berprestasi				
6	Teman saya tidak pernah memperhatikan dan membantu saya				
7	Keterampilan yang saya miliki tidak pernah diakui oleh keluarga saya				
8	Setiap ada masalah saya berusaha menyelesaikannya sendiri tanpa bantuan dari siapapun				
9	Keluarga saya tidak pernah memberi bimbingan bila saya dalam kesulitan				
10	Kegiatan bersama teman-teman membuat saya malas				
11	Kasih sayang yang diberikan orang tua saya membuat saya bersemangat melakukan aktivitas				
12	Setiap kali saya merasa ragu, orang tua saya selalu memberi dorongan yang membuat saya kembali bersemangat				
13	Orang tua saya mengakui kelebihan yang saya miliki				
14	Saya sering mendapat bantuan dari teman dan keluarga pada saat saya merasa kesulitan				
15	Orang tua saya mengarahkan bila saya menghadapi masalah				
16	Saya merasa senang ketika mengerjakan kegiatan bersama teman-teman saya				
17	Setiap kali saya mengalami kesulitan, keluarga disekitar saya selalu berempati terhadap saya				
18	Bila saya sakit teman-teman sangat perhatian terhadap saya				
19	Orang tua akan memberikan apresiasi setiap				

	atas pekerjaan saya				
20	Saya tidak pernah di anggap remeh oleh keluarga saya				
21	Keluarga saya memuji hasil pekerjaan saya				
22	Orang tua saya masih membantu memenuhi kebutuhan saya				
23	Orang tua saya terlalu sibuk, sehingga tidak memperdulikan saya				
24	Orang tua saya tidak pernah memberikan kasih sayangnya kepada saya, karena mereka terlalu sibuk				
25	Saya merasa pendapat saya sering tidak dihargai				
26	Saya merasa tidak diterima oleh keluarga saya				
27	Keluarga saya tidak pernah membantu saya				
28	Orang tua saya tidak pernah membantu memenuhi kebutuhan saya				
29	Orang tua saya tidak pernah menasehati ketika saya berbuat salah				
30	Orang tua saya tidak pernah membantu saya memecahkan masalah				
31	Bila saya berkumpul dengan teman kerja semangat belajar saya menurun				
32	Teman saya sering mengajak untuk menunda pekerjaan				
33	Bila saya mengikuti kegiatan bersama teman kerja, semangat kerja saya menurun				
34	Orang tua selalu ada ketika saya membutuhkan bantuan				
35	Orang tua memberikan solusi untuk membantu mengatasi permasalahan saya				
36	Saya sering mengerjakan pekerjaan saya bersama dengan teman saya				
37	Keluarga saya tidak pernah memperdulikan saya bila saya menghadapi kesulitan				
38	Saya merasa orang tua saya sering memandang saya negatif				
39	Saya merasa teman-teman tidak pernah membantu saya ketika bekerja				
40	Teman-teman saya tidak pernah membantu saya memecahkan masalah				
41	Orang tua saya tidak pernah memberikan solusi bila saya mempunyai masalah				
42	Teman-teman saya dapat membantu saya ketika saya membutuhkan bantuan mereka				

43	Setiap nasihat yang di sampaikan orang tua untuk kebaikan saya				
44	Kedua orang tua saya menasehati untuk kehidupan saya kelak				
45	Saya sering mengikuti kegiatan-kegiatan upgrading skill bersama teman saya				
46	Saya akan menanyakan sesuatu yang tidak saya ketahui kepada teman saya				
47	Teman-teman saya tidak pernah menanyakan kegiatan saya				
48	teman-teman saya tidak pernah mengapresiasi pekerjaan saya				
49	Setiap ada kesulitan orang tua saya tidak pernah membantu				
50	Saya jarang bertanya kepada teman saya mengenai sesuatu walaupun saya tidak tahu				

LAMPIRAN 4
INSTRUMEN PENELITIAN (PASCA *TRY*
***OUT*)**

IDENTITAS DIRI

(Identitas diri ini hanya untuk data, tidak untuk disebarluaskan)

Nama :
 Jenis Kelamin :
 Tahun Selesai Studi :
 Lama Bekerja : 3 Bulan 6 Bulan > 6 Bulan

Petunjuk :

Pada bagian ini, tercantum sejumlah pertanyaan berkaitan dengan keadaan-keadaan yang sering anda rasakan, anda diminta untuk menjawab sesuai dengan keadaan diri anda yang sebenarnya. Untuk itu, setiap pertanyaan perlu dipahami, kemudian nyatakan pilihan anda dengan memberi tanda centang (✓ pada salah satu pilihan jawaban yang sesuai dengan diri anda.

Perhatikan :
 SS = Sangat Sesuai
 S = Sesuai
 TS = Tidak Sesuai
 STS = Sangat Tidak Sesuai

Contoh :

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya mempersiapkan diri untuk masa depan karir saya.		✓		

Tidak ada pilihan jawaban yang benar dan salah, jadi silahkan jawab sesuai dengan keadaan anda saat ini, dan mohon dengan seksama jangan ada pernyataan yang terlewat.

SKALA VARIABEL Y : ADAPTABILITAS KARIER

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya mempersiapkan diri untuk masa depan karir saya				
2	Saya melakukan sesuatu yang tepat untuk mengembangkan diri saya				
3	Saya melakukan berbagai cara untuk memperoleh informasi tentang karir yang saya inginkan				
4	Saya mengerjakan tugas-tugas dengan efisien				
5	Saya menyadari bahwa saya harus mengembangkan kemampuan-kemampuan yang saya miliki				
6	Saya siap menanggung konsekuensi dan resiko dari keputusan yang saya buat				
7	Saya mencari kesempatan untuk mengembangkan kemampuan yang saya miliki				
8	Saya berusaha memecahkan masalah yang saya hadapi				
9	Saya bingung mencari cara untuk mencapai karir atau tujuan saya di masa depan.				
10	Saya hanya memikirkan situasi yang saya alami saat ini				
11	Saya belum siap menghadapi masa depan				
12	Saya bimbang dalam membuat suatu keputusan untuk masa depan karir saya				
13	Saya cenderung melakukan hal-hal yang biasa saya lakukan				
14	Saya orang yang pasif dalam mencari informasi				
15	Saya mudah putus asa jika menghadapi masalah dalam mengerjakan tugas				
16	Saya cenderung malas mempelajari hal-hal yang berkaitan dengan karir pilihan saya				
17	Saya berusaha menyelesaikan hambatan yang saya temui				
18	Saya memikirkan tentang karir yang akan saya jalani di masa depan				
19	Saya memikirkan tahap-tahap untuk mencapai karir yang saya inginkan				
20	Ketika saya membuat keputusan, saya mempertimbangkannya dengan matang				
21	Saya melakukan hal-hal baru yang menarik dan sesuai dengan kemampuan saya				
22	Saya merefleksikan segala kegiatan yang saya lakukan untuk memperdalam pilihan karir yang				

	saya miliki				
23	Saya merencanakan berbagai cara untuk berhasil dalam mencapai tujuan saya.				
24	Saya mau mencoba berbagai kegiatan untuk meningkatkan kemampuan				
25	Saya mencoba mengeksplorasi potensi-potensi pada diri saya				
26	Saya terus mempelajari karir yang saya pilih				
27	Saya kurang memahami cara untuk mengembangkan kemampuan saya				
28	Saya bingung untuk mengembangkan kemampuan yang saya miliki				
29	Saya takut menjalani pilihan yang sudah saya tentukan				
30	Saya tidak ingin memperdalam informasi yang saya peroleh				
31	Saya menggunakan berbagai pertanyaan untuk mendalami pilihan karir				
32	Saya cenderung berdiam diri				
33	Saya berani melakukan/menjalani pilihan yang saya pilih				
34	Saya belum memikirkan masa depan karir saya				
35	Saya kurang berani mengambil resiko dalam membuat keputusan				
36	Saya takut mencoba hal baru.				
37	Saya pasrah ketika mengalami kegagalan dalam menyelesaikan tugas				
38	Saya cenderung menunda pekerjaan untuk sesuatu yang tidak penting				

IDENTITAS DIRI

(Identitas diri ini hanya untuk data, tidak untuk disebarluaskan)

Nama :
 Jenis Kelamin :
 Tahun Selesai Studi :
 Lama Bekerja : 3 Bulan 6 Bulan > 6 Bulan

Petunjuk :

Pada bagian ini, tercantum sejumlah pertanyaan berkaitan dengan keadaan-keadaan yang sering anda rasakan, anda diminta untuk menjawab sesuai dengan keadaan diri anda yang sebenarnya. Untuk itu, setiap pertanyaan perlu dipahami, kemudian nyatakan pilihan anda dengan memberi tanda centang (✓ pada salah satu pilihan jawaban yang sesuai dengan diri anda.

Perhatikan :
 SS = Sangat Sesuai
 S = Sesuai
 TS = Tidak Sesuai
 STS = Sangat Tidak Sesuai

Contoh :

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Perhatian orang tua terhadap saya membuat perasaan saya nyaman		✓		

Tidak ada pilihan jawaban yang benar dan salah, jadi silahkan jawab sesuai

dengan keadaan anda saat ini, dan mohon dengan seksama jangan ada pernyataan yang terlewat.

SKALA VARIABEL X : DUKUNGAN SOSIAL

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Perhatian orang tua terhadap saya membuat perasaan saya nyaman				
2	Orang tua saya menghargai setiap pendapat saya				
3	Keluarga saya akan membantu memotivasi saya, kapan saja bila saya sedang dalam merasa kesulitan				
4	Orang tua memberikan informasi yang terbaik untuk mengatasi masalah saya				
5	Keterampilan yang saya miliki tidak pernah diakui oleh keluarga saya				
6	Setiap ada masalah saya berusaha menyelesaikannya sendiri tanpa bantuan dari siapapun				
7	Keluarga saya tidak pernah memberi bimbingan bila saya dalam kesulitan				
8	Kegiatan bersama teman-teman membuat saya malas				
9	Kasih sayang yang diberikan orang tua saya membuat saya bersemangat melakukan aktivitas				
10	Setiap kali saya merasa ragu, orang tua saya selalu memberi dorongan yang membuat saya kembali bersemangat				
11	Saya sering mendapat bantuan dari teman dan keluarga pada saat saya merasa kesulitan				
12	Orang tua saya mengarahkan bila saya menghadapi masalah				
13	Orang tua akan memberikan apresiasi setiap atas pekerjaan saya				
14	Saya tidak pernah di anggap remeh oleh keluarga saya				
15	Keluarga saya memuji hasil pekerjaan saya				
16	Orang tua saya terlalu sibuk, sehingga tidak memperdulikan saya				
17	Orang tua saya tidak pernah memberikan kasih sayangnya kepada saya, karena mereka terlalu sibuk				
18	Saya merasa pendapat saya sering tidak dihargai				
19	Saya merasa tidak diterima oleh keluarga saya				
20	Keluarga saya tidak pernah membantu saya				

21	Orang tua saya tidak pernah membantu memenuhi kebutuhan saya				
22	Orang tua saya tidak pernah menasehati ketika saya berbuat salah				
23	Orang tua saya tidak pernah membantu saya memecahkan masalah				
24	Bila saya berkumpul dengan teman kerja semangat belajar saya menurun				
25	Bila saya mengikuti kegiatan bersama teman kerja, semangat kerja saya menurun				
26	Orang tua selalu ada ketika saya membutuhkan bantuan				
27	Orang tua memberikan solusi untuk membantu mengatasi permasalahan saya				
28	Saya sering mengerjakan pekerjaan saya bersama dengan teman saya				
29	Keluarga saya tidak pernah memperdulikan saya bila saya menghadapi kesulitan				
30	Saya merasa orang tua saya sering memandang saya negatif				
31	Saya merasa teman-teman tidak pernah membantu saya ketika bekerja				
32	Teman-teman saya tidak pernah membantu saya memecahkan masalah				
33	Orang tua saya tidak pernah memberikan solusi bila saya mempunyai masalah				
34	Teman-teman saya dapat membantu saya ketika saya membutuhkan bantuan mereka				
35	Setiap nasihat yang di sampaikan orang tua untuk kebaikan saya				
36	Kedua orang tua saya menasehati untuk kehidupan saya kelak				
37	Saya sering mengikuti kegiatan-kegiatan upgrading skill bersama teman saya				
38	Teman-teman saya tidak pernah menanyakan kegiatan saya				
39	teman-teman saya tidak pernah mengapresiasi pekerjaan saya				
40	Setiap ada kesulitan orang tua saya tidak pernah membantu				
41	Saya jarang bertanya kepada teman saya mengenai sesuatu walaupun saya tidak tahu				

LAMPIRAN 5
INPUT DATA *EXCEL* (*TRY OUT*)

VARIABEL Y : ADAPTABILITAS KARIER

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	4	4	3
3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	4
4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	4	2	2	3	3
5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2
6	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
7	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
9	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3
10	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3
11	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
13	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3
16	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3
18	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
19	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	4	3	4	4	3
20	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	4	3
21	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	2	2	3	3	4	4	3	4
22	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	3	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4
24	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4
25	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
26	4	3	2	2	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	1	3	2	3
27	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	4	3	4
28	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	4
29	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	3	2	2	3	2	3	4	3
30	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	4	3	3

3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3	4	2	3	3	4
3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	2	3	3	2	2	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	2	3	3	3	3	2	2	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3
4	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3
3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3
3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2
2	4	3	2	3	4	2	2	3	3	4	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3
3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3
3	3	2	2	3	4	2	2	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	2	2
3	4	3	3	4	3	3	1	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
3	3	2	4	3	3	4	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	4	2	4	3
4	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2
3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3

TOTAL ALL	TOTAL A	TOTAL B	TOTAL C	TOTAL D
125	32	30	31	28
127	35	28	30	31
121	31	29	29	28
112	27	26	31	25
113	26	28	29	28
119	31	29	29	27
114	29	28	29	25
115	28	28	29	27
107	27	25	28	24
133	35	30	32	33
115	28	29	29	27
114	30	27	28	26
124	33	28	33	27
117	30	27	30	27
111	28	27	28	25
113	27	27	30	26
110	27	26	28	26
109	26	26	28	26
139	36	35	33	32
127	33	31	30	30
128	33	29	32	30
122	31	32	29	27
119	28	35	26	26
137	35	32	37	29
125	34	32	27	29
112	33	31	24	21
124	33	30	31	26
121	30	30	31	26
128	37	30	30	28
124	33	30	29	29

VARIABEL X : DUKUNGAN SOSIAL

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3
2	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
5	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
9	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
10	4	4	4	4	3	1	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
11	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
20	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	2	3	4	3
21	2	3	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4	3	2	3	4
22	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
23	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3
24	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	4	4
25	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3
26	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3
27	3	3	4	3	4	3	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
28	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3
29	3	3	3	2	3	4	2	2	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3
30	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3

38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	TOTAL ALL	TOTAL A	TOTAL B
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	154	31	30
3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	153	33	29
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	159	34	32
2	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	148	31	26
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	152	30	28
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	150	30	30
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	149	29	30
3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	146	29	29
3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	141	30	30
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	190	36	39
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	149	30	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	148	29	29
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	153	34	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	150	30	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	149	30	29
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	150	31	29
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	151	31	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	151	31	30
4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	154	31	31
3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	2	2	2	154	31	29
3	3	3	3	3	2	2	4	3	2	2	3	3	149	29	30
4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	151	28	32
2	3	3	4	3	4	4	3	4	2	3	3	3	153	31	30
1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	147	29	28
2	2	3	3	3	3	3	4	4	2	3	2	3	146	30	29
3	3	3	1	3	4	3	3	3	2	3	3	3	147	28	31
4	3	2	1	3	4	3	3	3	2	3	3	3	152	30	33
3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	157	30	31
3	4	3	2	4	3	3	3	3	2	1	4	3	150	30	28
3	2	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	146	31	30

TOTAL C	TOTAL D	TOTAL E
31	30	32
30	28	33
32	30	31
30	31	30
30	34	30
30	30	30
29	32	29
27	31	30
27	25	29
38	40	37
29	30	30
30	30	30
29	30	30
30	30	30
30	30	30
30	30	30
30	30	30
30	30	30
32	29	31
32	33	29
32	28	30
31	30	30
30	33	29
31	29	30
28	29	30
29	29	30
33	28	28
31	30	35
32	29	31
27	30	28

LAMPIRAN 6
INPUT DATA *EXCEL* (PASCA *TRY OUT*)

VARIABEL Y : ADAPTABILITAS KARIER

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	4	4	4	3	4	3	3
3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3
5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3
7	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3
10	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3
11	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
13	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
16	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
18	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
19	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	4	3	4	4	4	3	4	4	3
20	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3
21	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	2	2	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3
22	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3
23	3	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	2
24	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4
25	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	2	3
26	4	3	2	2	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	1	3	2	3	3	3	2	2
27	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3
28	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	4
29	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	3	2	2	3	2	3	4	4	4	2	3	3
30	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	4	3	4	3	2	3	3
31	2	4	3	4	4	4	3	4	1	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
32	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3
33	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
34	4	4	2	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4
35	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	2
36	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3
37	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	2	4	2	4	4	3	4	3	3	3
38	4	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3
39	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	4
40	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4	4

23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	4	2	3	3	4
3	3	3	3	3	4	2	4	3	2	3	3	2	2	4	4
3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	2	2	3	4
3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3
4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3
3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3
3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3
3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3
4	3	3	3	4	3	3	4	4	2	4	3	4	3	4	3
4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3
3	4	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	4	3	2
3	4	2	2	3	3	4	3	3	2	4	2	3	3	3	3
4	3	4	3	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3
3	4	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2
4	3	3	1	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3
3	3	4	2	3	3	2	3	2	3	3	2	4	2	4	3
4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
4	3	4	2	1	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	3
4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2
3	2	3	4	3	1	2	2	2	3	3	4	3	2	3	3
4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	4	3	2
4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4
4	4	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	4	4
4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2
3	3	2	3	3	3	1	3	4	3	3	3	4	4	3	3
3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	2	3	4	3
4	3	2	3	4	1	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3

TOTAL ALL	TOTAL A	TOTAL B	TOTAL C	TOTAL D
118	32	32	31	25
120	35	34	30	27
114	31	30	29	25
107	27	27	31	23
108	26	26	29	25
113	31	31	29	24
108	29	29	29	22
109	28	28	29	24
102	27	27	28	22
126	35	34	32	29
110	28	28	29	24
108	30	30	28	23
118	33	33	33	24
111	30	30	30	24
105	28	28	28	22
108	27	27	30	24
104	27	27	28	23
103	26	26	28	23
133	36	36	33	29
121	33	34	30	27
121	33	32	32	27
117	31	31	29	25
112	28	28	26	23
130	35	36	37	26
119	34	35	27	26
105	33	32	24	17
117	33	34	31	23
115	30	29	31	24
122	37	37	30	25
118	33	33	29	26
118	28	30	32	26
122	33	34	31	27
115	32	32	30	27
126	38	38	31	25
124	33	34	29	28
117	32	33	30	27
125	36	37	33	25
116	32	31	31	24
118	32	33	31	27
121	35	36	32	26

41	3	3	4	4	4	3	4	2	3	3	4	2	2	3	3	4	3	3
42	3	3	3	4	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	3	4	3	2
43	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
44	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	2	3	3
45	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	2	3	4	4	3	4	4
46	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3
47	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3
48	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2
49	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3
50	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3
51	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	2	2	3	4	3	3	3
52	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	2	4	3	3	3	3
53	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	2	3	3	2	2	3
54	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3
55	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	1	3	2	4	4	3	4	4
56	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3
57	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3
58	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3
59	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3
60	3	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	2	4	3	2	4	3
61	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	4	4	1	3	3	3	3	3
62	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	2	4	4	1	2	4	4
63	3	2	4	4	3	4	3	3	3	1	2	4	3	4	3	3	3	3
64	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2
65	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	2	3	4
66	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4
67	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	4	3	3	4	3	3
68	3	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	2	3	4	4	2	4	3
69	3	2	3	2	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2
70	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3
71	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	4
72	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3
73	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3
74	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	2	3	4	3	2	3	4
75	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4
76	4	2	4	2	4	3	3	2	1	3	3	2	3	4	4	2	3	3
77	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3	4	1	3	3
78	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3
79	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	2	3	3	3
80	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	4	3

2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
2	3	2	3	3	2	2	3	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	2
3	4	4	3	3	2	4	3	2	1	4	4	3	1	3	4	3	3	3	3
3	3	4	4	4	2	2	2	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3
3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	4	1
2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	2	3
3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	2	2	3	4	3	3	2	4	1
3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	2	2	4	3	3	3	2	3	3	2
3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	1
3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4
3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4	1	4	3	3	4	1	3	3	2
3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2
3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	1	3
4	3	3	3	4	3	4	3	1	2	4	1	3	3	3	3	4	2	1	4
2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3
2	4	2	4	3	3	3	4	3	3	4	1	3	2	3	3	3	4	2	2
3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	1	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3
3	3	3	4	4	2	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	2
2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	4	2
4	4	3	3	4	3	4	3	4	2	1	4	4	4	3	4	1	2	3	3
3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	2	1	3	3	3
2	3	3	4	3	2	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3
4	3	2	4	4	4	3	3	4	1	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3
4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	2	3	2	3	4	3	3	3	3
2	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	1	4
3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	4	4	2	3	2	3	3	3	2
3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3
4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2
3	3	3	2	2	4	1	3	3	3	3	2	4	3	3	1	3	3	3	3
2	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	4	2	4	2	3	3	1	1
3	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	1
3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	1	3	1
2	4	2	4	3	3	3	2	3	3	1	1	4	2	3	3	3	3	2	4

TOTAL ALL	TOTAL A	TOTAL B	TOTAL C	TOTAL D
111	30	30	28	24
112	27	27	29	23
114	30	30	31	24
116	31	32	30	23
125	36	36	31	25
125	32	32	35	25
117	31	31	29	27
113	33	33	29	21
121	32	33	31	26
118	31	31	30	25
123	32	32	32	27
116	33	33	31	23
114	32	32	31	22
120	35	35	32	22
118	31	32	30	26
121	32	31	32	26
112	30	30	28	22
115	29	28	33	26
117	32	32	31	23
119	32	33	31	25
110	30	30	25	25
123	37	38	37	23
114	25	24	32	26
115	30	30	32	24
120	36	37	30	25
126	37	36	32	24
119	32	31	33	24
117	30	31	30	25
112	29	28	30	21
113	29	29	31	22
117	32	33	31	24
125	35	35	31	27
115	31	31	32	22
121	34	35	31	25
128	35	36	33	26
107	27	25	29	22
111	29	31	31	20
120	33	34	34	24
113	33	34	30	22
111	28	28	30	24

81	3	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	4	2
82	3	2	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4
83	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3
84	2	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	4	3
85	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	2	2	4	3	2	4	4
86	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3
87	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3
88	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3
89	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
90	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3
91	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	2	3	3
92	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3
93	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	4	3	4	2	2	3
94	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3
95	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	4	2	3	4	3	3
96	4	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3
97	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4
98	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	4	3	3	3
99	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
100	3	3	4	3	3	2	3	3	4	1	3	3	3	3	2	2	3	2
101	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3
102	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	1	3	4	4	3	3	3
103	2	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3
104	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	1	3	3
105	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2
106	4	3	3	4	4	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3
107	4	3	4	3	4	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3
108	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	2	4	2	3	3
109	3	3	3	4	4	4	2	3	1	4	2	3	3	4	4	3	3	4
110	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	3
111	3	3	4	4	4	4	4	3	3	1	3	3	2	3	3	2	3	3
112	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3
113	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3
114	2	3	3	4	3	4	2	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	3
115	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	2	3	4	2	2	3	3	2
116	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	2	3	3
117	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
118	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2
119	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	2	2	3	3	4	2	2	2
120	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2

2	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	1	4	2	3	3	3	3	2	2
4	2	3	2	4	3	4	4	3	1	3	1	3	3	2	4	4	4	3	3
3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	1	2	3	3	3
2	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2
3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3
2	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3
4	3	3	3	4	2	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	2
4	3	3	2	3	4	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	2	2	3	1
3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2
3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
3	4	3	3	3	4	3	2	3	2	3	1	4	3	2	4	3	4	3	2
3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	1
2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	2	2	3	3	4	3
2	4	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	2
3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	4	2	3	3	4	3	2
3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3
3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	4	4
3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	1	3	3	3
3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
3	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	2	2	3	4	2	4	3	3
3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
2	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4
3	3	3	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	4	2	3	2	3	3	4
3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3
3	3	3	4	3	3	3	2	4	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3
3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3
3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4
3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	1	3
2	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	2	1	2	2	3	4
4	4	4	3	4	2	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3
2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	4	3
2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	4	4
2	3	4	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	1	3	4	3
3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3
2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	1	2	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	4	3	2	4	3	3	3	4	3

TOTAL ALL	TOTAL A	TOTAL B	TOTAL C	TOTAL D
111	30	31	28	22
118	35	34	29	28
123	31	31	33	28
106	26	28	27	24
120	33	33	30	25
123	33	32	31	26
119	33	33	32	24
120	33	34	32	23
118	33	34	30	23
118	34	34	32	23
117	34	34	32	22
117	33	33	31	23
116	34	33	30	21
117	32	30	30	27
116	30	31	32	22
116	29	29	33	24
123	33	33	30	26
115	30	31	29	24
122	32	32	33	26
114	28	28	32	24
113	32	32	30	23
122	33	32	33	26
124	33	34	31	26
121	33	33	33	23
116	29	28	34	24
126	35	34	33	29
118	31	30	32	24
120	32	31	34	23
120	31	31	33	26
121	30	30	34	26
115	29	29	33	22
115	29	30	31	25
125	34	34	34	27
114	29	30	30	27
108	25	25	31	25
117	30	32	32	23
118	30	31	34	25
107	27	27	32	22
117	27	28	33	25
111	28	29	30	23

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
121	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3
122	3	4	4	4	3	3	3	4	3	2	4	3	2	3	3	3	3	4
123	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2
124	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	2	4
125	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	4	3
126	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3

19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38
3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3
3	4	4	3	4	3	2	3	4	2	3	3	4	4	2	4	2	3	2	4
3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4
4	4	2	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3
2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	4	2	2	4	3
4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3

TOTAL ALL	TOTAL A	TOTAL B	TOTAL C	TOTAL D
118	32	32	35	23
121	34	35	32	26
114	29	29	28	26
121	35	35	28	25
110	29	30	28	25
122	32	33	33	25
128	36	35	34	24

VARIABEL X : DUKUNGAN SOSIAL

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
2	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3
3	4	4	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3
4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3
5	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
13	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
16	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2
20	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2
21	2	3	4	4	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3
22	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2
23	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	3	3	4	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2
26	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3
27	3	3	4	3	4	4	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4
28	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2
29	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3
30	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	2	4	2
31	2	3	4	3	3	1	2	3	4	2	3	2	3	2	2	2	1	3
32	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	4
33	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2
34	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	2
35	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	2	3	3
36	2	4	3	3	2	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	2
37	4	3	4	3	3	3	4	2	3	2	4	3	4	4	2	2	4	1
38	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3
39	2	2	3	2	3	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3
40	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	2	4	3	2	4	3

TOTAL ALL	TOTAL A	TOTAL B	TOTAL C	TOTAL D	TOTAL E
126	22	27	28	30	19
126	24	26	27	28	21
129	24	28	29	30	18
120	22	23	27	31	17
125	21	25	27	34	18
123	21	27	27	30	18
122	20	27	26	32	17
120	21	26	24	31	18
114	21	27	24	25	17
163	28	36	35	40	24
122	21	27	26	30	18
121	20	26	27	30	18
125	24	27	26	30	18
123	21	27	27	30	18
122	21	26	27	30	18
123	22	26	27	30	18
124	22	27	27	30	18
124	22	27	27	30	18
126	22	28	29	29	18
124	21	25	28	33	17
121	19	26	29	28	19
123	19	29	28	30	17
125	21	27	27	33	17
119	18	25	28	29	19
119	21	26	25	29	18
119	18	28	26	29	18
125	21	30	30	28	16
129	21	28	27	30	23
121	19	25	29	29	19
119	21	27	24	30	17
117	17	25	25	29	21
123	20	26	27	30	20
122	21	25	26	32	18
122	20	27	26	31	18
118	20	26	26	28	18
122	21	27	24	33	17
129	21	28	27	34	19
117	21	25	25	27	19
122	20	26	27	31	18
124	22	27	25	31	19

41	4	3	3	2	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	2	2	3	2	3	3
42	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3
43	2	2	3	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3	2	4	3	3	2
44	2	2	3	2	3	2	2	3	4	3	4	3	1	4	3	2	3	3	3	3
45	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	4	3	3	4	2	3	3
46	3	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3
47	3	2	3	3	2	2	3	2	2	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4
48	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2
49	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3
50	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4
51	3	3	3	2	2	2	2	4	3	3	3	2	3	3	4	2	3	2	3	3
52	2	2	4	3	2	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	1	3	3	4	3
53	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	4	4	4	3	2	3	4
54	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	2
55	2	3	4	3	1	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3	1
56	2	3	3	4	3	2	2	4	3	4	2	4	3	3	4	3	3	2	3	2
57	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
58	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4
59	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3
60	2	2	3	4	1	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3
61	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	2	4	4	3	4	2	3	2
62	2	3	4	3	2	1	3	4	1	3	2	4	2	3	4	3	1	3	3	3
63	4	4	3	2	2	3	3	1	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	4	3
64	4	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	1	1	3	2
65	3	4	4	2	4	3	3	4	2	3	4	3	2	4	4	3	4	3	3	2
66	3	4	2	2	3	3	4	4	2	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3
67	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
68	3	3	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	4	2	3	2
69	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3
70	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	4	3	4	3	1	3	3	3
71	2	3	3	2	2	2	3	4	2	4	2	2	3	4	3	2	3	4	3	3
72	2	3	3	3	2	3	3	4	2	3	4	3	3	3	2	3	3	2	4	2
73	3	4	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	4	2	2	2	2	1	2
74	3	3	2	3	3	3	4	2	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	2
75	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3
76	3	4	4	2	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	2
77	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	2
78	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3
79	3	4	4	2	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	4	4	3
80	2	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	2	3	3	3	2

3	3	2	4	4	2	4	2	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4
4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3
3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3
3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	4	4	1	3	3	3	3	2	3	2	1
3	3	2	4	3	3	4	4	3	2	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3
3	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3
3	2	2	1	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	3	4
4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4
3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3
3	3	2	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4
4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3
3	4	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3
3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	2	4	3	3
3	1	2	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3
3	2	3	4	4	2	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3
4	3	3	4	1	2	4	4	4	3	4	2	3	2	3	2	2	3	3	2	4	4	3
3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	1	3	3	3	2	4	3	4
4	3	2	2	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	4
3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	4	3	3
3	3	2	4	3	3	3	4	4	2	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2
4	3	2	3	4	4	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3
3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	2	3	2	3
3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	1	3	3
3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4
3	3	2	3	3	3	2	2	4	3	1	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2
3	2	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	4	3	3
4	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	4
3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	2	4	2	3	3	3
3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	3
4	2	2	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	3	2	3	4	3	3	3	3
1	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3
4	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3
4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	2	2	4	2	3	3	3	3
4	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	4	4	4	3	3	3	4
3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3	4	3	3	3	2	4	4	3
4	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	1	2	4	3	3	1	4	3	3
3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	2	4

TOTAL ALL	TOTAL A	TOTAL B	TOTAL C	TOTAL D	TOTAL E
124	22	27	25	31	19
125	21	26	27	32	19
125	22	26	28	30	19
111	19	24	23	29	16
115	18	24	27	27	19
119	22	27	27	29	14
130	21	30	29	32	18
124	20	26	28	32	18
121	21	27	27	27	19
126	20	28	26	32	20
127	20	31	27	31	18
122	20	26	27	29	20
119	18	27	27	28	19
123	20	28	28	31	16
129	20	31	25	32	21
119	19	26	24	31	19
122	20	27	25	31	19
125	21	29	28	29	18
120	21	25	24	30	20
121	21	27	22	31	20
122	20	24	27	33	18
127	22	29	27	31	18
115	16	26	24	32	17
125	20	29	28	31	17
121	17	26	25	33	20
126	21	28	29	28	20
126	21	29	26	30	20
116	18	28	24	30	16
127	19	28	29	34	17
125	19	29	26	31	20
114	16	27	27	26	18
118	17	29	26	28	18
123	19	26	26	32	20
119	18	24	26	32	19
127	21	30	25	33	18
118	18	29	25	29	17
128	20	30	26	31	21
126	21	27	26	32	20
122	19	27	30	30	16
122	19	30	26	27	20

81	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3
82	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3
83	3	3	4	2	1	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3
84	3	3	4	2	1	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3
85	3	3	3	2	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3
86	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	3
87	2	4	4	3	2	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3
88	4	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	4	3	4
89	2	4	2	3	3	3	4	3	2	4	3	2	2	3	3	3	2	3
90	2	4	3	4	3	2	1	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	4
91	2	4	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
92	3	3	2	2	3	2	4	4	3	3	3	3	2	3	4	2	3	2
93	3	4	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	4	2	3
94	2	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3
95	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	1	3	3
96	3	3	4	4	1	3	4	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	4
97	3	4	3	4	2	3	3	4	2	3	3	3	2	3	4	4	1	2
98	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3
99	4	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4
100	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
101	4	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3
102	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3
103	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3
104	3	3	4	4	2	1	3	4	4	3	4	3	2	2	3	4	2	3
105	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	2	3
106	4	3	3	4	4	2	3	3	4	3	2	3	2	4	3	2	3	4
107	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
108	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	2	2	4	3	3	3
109	4	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	4	2	3	3	4	2	3
110	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4
111	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	4
112	4	4	4	3	4	2	2	3	4	3	4	3	2	3	3	3	2	3
113	4	2	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2
114	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3
115	3	4	3	4	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
116	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4
117	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2
118	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3
119	4	4	3	2	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	2	3
120	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3

TOTAL ALL	TOTAL A	TOTAL B	TOTAL C	TOTAL D	TOTAL E
123	18	25	30	32	18
120	20	28	25	30	17
124	23	26	26	31	18
123	21	25	26	32	19
126	23	27	30	29	17
128	21	30	28	30	19
126	20	27	28	33	18
124	22	28	25	29	20
123	19	29	24	32	19
120	20	29	27	26	18
120	19	25	27	29	20
128	20	27	28	31	22
126	21	29	28	30	18
124	18	28	27	31	20
124	20	27	27	31	19
127	23	27	28	31	18
122	19	27	26	30	20
122	21	29	25	29	18
136	25	29	28	34	20
134	22	30	28	34	20
120	22	27	28	25	18
129	21	24	26	35	23
133	23	27	29	33	21
121	22	24	25	31	19
129	21	29	30	32	17
126	21	30	25	31	19
124	22	27	24	30	21
125	22	27	28	29	19
124	23	27	26	33	15
121	20	26	25	30	20
132	24	31	27	30	20
126	22	28	27	29	20
127	23	25	27	30	22
128	23	28	28	30	19
124	20	30	26	28	20
132	21	30	29	32	20
126	21	27	27	34	17
121	18	26	27	29	21
128	23	30	26	30	19
129	22	28	30	31	18

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
121	4	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3
122	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	2
123	4	3	2	3	4	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2
124	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	4	3	4	3	4	4	3
125	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	2	4	2	3	4	3	2	4
126	4	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3
127	4	2	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3

19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41
3	2	1	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3
3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	4	3	4
3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	3	4	4	3	3	4
3	2	3	1	2	4	4	3	3	2	4	2	3	3	4	2	3	4	4	3	3	2	2
3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	2	3	4	4	3	3	3	4
2	2	3	4	2	4	3	3	3	2	3	3	4	2	3	2	3	4	3	3	3	2	3

TOTAL ALL	TOTAL A	TOTAL B	TOTAL C	TOTAL D	TOTAL E
125	23	29	22	32	19
128	23	26	28	32	19
128	24	28	28	30	18
121	25	27	21	30	18
124	20	28	25	31	20
129	23	29	26	33	18
122	24	24	25	31	18

LAMPIRAN 7
HASIL UJI VALIDITAS

HASIL UJI VALIDITAS

VARIABEL Y : ADAPTABILITAS KARIER (ASPEK 1)

		Correlations										
		AITEM_1	AITEM_5	AITEM_9	AITEM_10	AITEM_11	AITEM_19	AITEM_20	AITEM_24	AITEM_28	AITEM_36	ASPEK_1
AITEM_1	Pearson Correlation	1	.318	.256	.260	.252	.213	.229	.148	.450*	.283	.550**
	Sig. (2-tailed)		.087	.172	.165	.179	.258	.224	.436	.013	.130	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM_5	Pearson Correlation	.318	1	.146	.031	.252	.373*	.419*	.148	.175	.033	.431*
	Sig. (2-tailed)	.087		.441	.873	.179	.042	.021	.436	.356	.862	.017
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM_9	Pearson Correlation	.256	.146	1	.357	.585**	.480**	.184	.585**	.606**	.468**	.819**
	Sig. (2-tailed)	.172	.441		.053	.001	.007	.331	.001	.000	.009	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM_10	Pearson Correlation	.260	.031	.357	1	.179	-.072	-.115	.145	.182	.249	.431*
	Sig. (2-tailed)	.165	.873	.053		.344	.707	.544	.444	.335	.185	.017
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM_11	Pearson Correlation	.252	.252	.585**	.179	1	.131	-.109	.392*	.555**	.297	.619**
	Sig. (2-tailed)	.179	.179	.001	.344		.489	.565	.032	.001	.111	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM_19	Pearson Correlation	.213	.373*	.480**	-.072	.131	1	.536**	.373*	.431*	.273	.589**
	Sig. (2-tailed)	.258	.042	.007	.707	.489		.002	.042	.017	.145	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM_20	Pearson Correlation	.229	.419*	.184	-.115	-.109	.536**	1	.419*	.169	.293	.437*
	Sig. (2-tailed)	.224	.021	.331	.544	.565	.002		.021	.371	.117	.016
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM_24	Pearson Correlation	.148	.148	.585**	.145	.392*	.373*	.419*	1	.588**	.407*	.693**
	Sig. (2-tailed)	.436	.436	.001	.444	.032	.042	.021		.001	.026	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM_28	Pearson Correlation	.450*	.175	.606**	.182	.555**	.431*	.169	.588**	1	.299	.750**
	Sig. (2-tailed)	.013	.356	.000	.335	.001	.017	.371	.001		.108	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM_36	Pearson Correlation	.283	.033	.468**	.249	.297	.273	.293	.407*	.299	1	.626**
	Sig. (2-tailed)	.130	.862	.009	.185	.111	.145	.117	.026	.108		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ASPEK_1	Pearson Correlation	.550**	.431*	.819**	.431*	.619**	.589**	.437*	.693**	.750**	.626**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.017	.000	.017	.000	.001	.016	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

HASIL UJI VALIDITAS

VARIABEL Y : ADAPTABILITAS KARIER (ASPEK 2)

		Correlations										
		AITEM_2	AITEM_6	AITEM_21	AITEM_25	AITEM_35	AITEM_12	AITEM_29	AITEM_30	AITEM_37	AITEM_38	ASPEK_2
AITEM_2	Pearson Correlation	1	.224	.239	-.093	.000	.068	.378*	.200	.286	.235	.516**
	Sig. (2-tailed)		.235	.204	.626	1.000	.721	.040	.290	.125	.210	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM_6	Pearson Correlation	.224	1	.293	.415*	.490**	.365*	.208	.022	.435*	.211	.671**
	Sig. (2-tailed)	.235		.115	.023	.006	.047	.270	.907	.016	.264	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM_21	Pearson Correlation	.239	.293	1	.255	.000	.097	.402*	-.265	-.085	.197	.414*
	Sig. (2-tailed)	.204	.115		.174	1.000	.609	.028	.157	.654	.298	.023
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM_25	Pearson Correlation	-.093	.415*	.255	1	.254	.152	.086	-.019	.213	.275	.447*
	Sig. (2-tailed)	.626	.023	.174		.175	.424	.650	.923	.259	.142	.013
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM_35	Pearson Correlation	.000	.490**	.000	.254	1	.186	.000	.137	.157	.000	.377*
	Sig. (2-tailed)	1.000	.006	1.000	.175		.324	1.000	.471	.408	1.000	.040
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM_12	Pearson Correlation	.068	.365*	.097	.152	.186	1	.332	.082	.117	.027	.477**
	Sig. (2-tailed)	.721	.047	.609	.424	.324		.073	.668	.538	.885	.008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM_29	Pearson Correlation	.378*	.208	.402*	.086	.000	.332	1	.046	.067	.250	.584**
	Sig. (2-tailed)	.040	.270	.028	.650	1.000	.073		.807	.727	.182	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM_30	Pearson Correlation	.200	.022	-.265	-.019	.137	.082	.046	1	.243	.198	.395*
	Sig. (2-tailed)	.290	.907	.157	.923	.471	.668	.807		.196	.294	.031
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM_37	Pearson Correlation	.286	.435*	-.085	.213	.157	.117	.067	.243	1	.327	.563**
	Sig. (2-tailed)	.125	.016	.654	.259	.408	.538	.727	.196		.077	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM_38	Pearson Correlation	.235	.211	.197	.275	.000	.027	.250	.198	.327	1	.560**
	Sig. (2-tailed)	.210	.264	.298	.142	1.000	.885	.182	.294	.077		.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ASPEK_2	Pearson Correlation	.516**	.671**	.414*	.447*	.377*	.477**	.584**	.395*	.563**	.560**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.023	.013	.040	.008	.001	.031	.001	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

HASIL UJI VALIDITAS

VARIABEL Y : ADAPTABILITAS KARIER (ASPEK 3)

		Correlations										
		AITEM_3	AITEM_7	AITEM_22	AITEM_23	AITEM_26	AITEM_33	AITEM_13	AITEM_14	AITEM_31	AITEM_34	ASPEK_3
AITEM_3	Pearson Correlation	1	.116	.015	1.000**	1.000**	.015	.277	.156	.358	.165	.746**
	Sig. (2-tailed)		.542	.936	.000	.000	.936	.138	.410	.052	.383	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM_7	Pearson Correlation	.116	1	-.066	.116	.116	-.066	.184	.150	-.055	.168	.342
	Sig. (2-tailed)	.542		.730	.542	.542	.730	.330	.430	.772	.375	.064
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM_22	Pearson Correlation	.015	-.066	1	.015	.015	1.000**	.097	.236	.493**	-.209	.410*
	Sig. (2-tailed)	.936	.730		.936	.936	.000	.611	.210	.006	.267	.025
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM_23	Pearson Correlation	1.000**	.116	.015	1	1.000**	.015	.277	.156	.358	.165	.746**
	Sig. (2-tailed)	.000	.542	.936		.000	.936	.138	.410	.052	.383	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM_26	Pearson Correlation	1.000**	.116	.015	1.000**	1	.015	.277	.156	.358	.165	.746**
	Sig. (2-tailed)	.000	.542	.936	.000		.936	.138	.410	.052	.383	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM_33	Pearson Correlation	.015	-.066	1.000**	.015	.015	1	.097	.236	.493**	-.209	.410*
	Sig. (2-tailed)	.936	.730	.000	.936	.936		.611	.210	.006	.267	.025
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM_13	Pearson Correlation	.277	.184	.097	.277	.277	.097	1	.303	.142	.239	.574**
	Sig. (2-tailed)	.138	.330	.611	.138	.138	.611		.104	.453	.202	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM_14	Pearson Correlation	.156	.150	.236	.156	.156	.236	.303	1	.430*	.050	.542**
	Sig. (2-tailed)	.410	.430	.210	.410	.410	.210	.104		.018	.792	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM_31	Pearson Correlation	.358	-.055	.493**	.358	.358	.493**	.142	.430*	1	-.204	.578**
	Sig. (2-tailed)	.052	.772	.006	.052	.052	.006	.453	.018		.280	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM_34	Pearson Correlation	.165	.168	-.209	.165	.165	-.209	.239	.050	-.204	1	.321
	Sig. (2-tailed)	.383	.375	.267	.383	.383	.267	.202	.792	.280		.084
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ASPEK_3	Pearson Correlation	.746**	.342	.410*	.746**	.746**	.410*	.574**	.542**	.578**	.321	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.064	.025	.000	.000	.025	.001	.002	.001	.084	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

HASIL UJI VALIDITAS

VARIABEL Y : ADAPTABILITAS KARIER (ASPEK 4)

		Correlations										
		AITEM_4	AITEM_8	AITEM_17	AITEM_18	AITEM_27	AITEM_15	AITEM_16	AITEM_32	AITEM_39	AITEM_40	ASPEK_4
AITEM_4	Pearson Correlation	1	.325	.420*	.236	.055	.449*	.000	-.333	.340	-.193	.482**
	Sig. (2-tailed)		.080	.021	.209	.774	.013	1.000	.072	.066	.308	.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM_8	Pearson Correlation	.325	1	.443*	.241	.202	-.039	.358	.079	.101	-.079	.526**
	Sig. (2-tailed)	.080		.014	.200	.286	.839	.052	.680	.595	.680	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM_17	Pearson Correlation	.420*	.443*	1	.023	.299	.302	.349	.191	.381*	.239	.763**
	Sig. (2-tailed)	.021	.014		.902	.108	.105	.059	.311	.038	.203	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM_18	Pearson Correlation	.236	.241	.023	1	-.297	.164	-.101	-.083	.097	-.042	.250
	Sig. (2-tailed)	.209	.200	.902		.111	.387	.595	.662	.609	.827	.183
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM_27	Pearson Correlation	.055	.202	.299	-.297	1	.030	.092	-.015	.007	.129	.327
	Sig. (2-tailed)	.774	.286	.108	.111		.876	.629	.937	.970	.498	.077
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM_15	Pearson Correlation	.449*	-.039	.302	.164	.030	1	.243	-.067	.219	.167	.574**
	Sig. (2-tailed)	.013	.839	.105	.387	.876		.195	.726	.245	.378	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM_16	Pearson Correlation	.000	.358	.349	-.101	.092	.243	1	.515**	.000	.000	.554**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.052	.059	.595	.629	.195		.004	1.000	1.000	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM_32	Pearson Correlation	-.333	.079	.191	-.083	-.015	-.067	.515**	1	-.111	.144	.288
	Sig. (2-tailed)	.072	.680	.311	.662	.937	.726	.004		.559	.448	.123
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM_39	Pearson Correlation	.340	.101	.381*	.097	.007	.219	.000	-.111	1	.349	.506**
	Sig. (2-tailed)	.066	.595	.038	.609	.970	.245	1.000	.559		.059	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM_40	Pearson Correlation	-.193	-.079	.239	-.042	.129	.167	.000	.144	.349	1	.370*
	Sig. (2-tailed)	.308	.680	.203	.827	.498	.378	1.000	.448	.059		.044
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ASPEK_4	Pearson Correlation	.482**	.526**	.763**	.250	.327	.574**	.554**	.288	.506**	.370*	1
	Sig. (2-tailed)	.007	.003	.000	.183	.077	.001	.001	.123	.004	.044	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

HASIL UJI VALIDITAS

VARIABEL X : DUKUNGAN SOSIAL (ASPEK 1)

		Correlations										
		AITEM_1	AITEM_11	AITEM_12	AITEM_17	AITEM_18	AITEM_6	AITEM_23	AITEM_24	AITEM_37	AITEM_47	ASPEK_1
AITEM_1	Pearson Correlation	1	.135	.302	-.015	-.190	-.081	.361	.160	.148	.412*	.694**
	Sig. (2-tailed)		.477	.104	.937	.314	.670	.050	.399	.437	.024	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM_11	Pearson Correlation	.135	1	.365*	.068	.079	-.111	.271	.265	.217	-.171	.549**
	Sig. (2-tailed)	.477		.047	.720	.679	.561	.147	.157	.250	.367	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM_12	Pearson Correlation	.302	.365*	1	.038	.023	-.384*	.353	.029	-.132	.325	.544**
	Sig. (2-tailed)	.104	.047		.841	.904	.036	.056	.879	.488	.080	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM_17	Pearson Correlation	-.015	.068	.038	1	.079	.034	-.571**	-.066	.050	-.455*	-.044
	Sig. (2-tailed)	.937	.720	.841		.679	.860	.001	.728	.793	.011	.817
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM_18	Pearson Correlation	-.190	.079	.023	.079	1	-.386*	-.119	.327	.165	.040	.148
	Sig. (2-tailed)	.314	.679	.904	.679		.035	.532	.078	.385	.833	.435
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM_6	Pearson Correlation	-.081	-.111	-.384*	.034	-.386*	1	-.340	-.102	-.116	-.374*	-.192
	Sig. (2-tailed)	.670	.561	.036	.860	.035		.066	.590	.541	.042	.310
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM_23	Pearson Correlation	.361	.271	.353	-.571**	-.119	-.340	1	.224	-.075	.579**	.559**
	Sig. (2-tailed)	.050	.147	.056	.001	.532	.066		.233	.692	.001	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM_24	Pearson Correlation	.160	.265	.029	-.066	.327	-.102	.224	1	.207	-.202	.471**
	Sig. (2-tailed)	.399	.157	.879	.728	.078	.590	.233		.271	.284	.009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM_37	Pearson Correlation	.148	.217	-.132	.050	.165	-.116	-.075	.207	1	.025	.380*
	Sig. (2-tailed)	.437	.250	.488	.793	.385	.541	.692	.271		.894	.038
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM_47	Pearson Correlation	.412*	-.171	.325	-.455*	.040	-.374*	.579**	-.202	.025	1	.412*
	Sig. (2-tailed)	.024	.367	.080	.011	.833	.042	.001	.284	.894		.024
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ASPEK_1	Pearson Correlation	.694**	.549**	.544**	-.044	.148	-.192	.559**	.471**	.380*	.412*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.002	.817	.435	.310	.001	.009	.038	.024	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

HASIL UJI VALIDITAS

VARIABEL X : DUKUNGAN SOSIAL (ASPEK 2)

		Correlations										
		AITEM_2	AITEM_13	AITEM_19	AITEM_20	AITEM_21	AITEM_7	AITEM_25	AITEM_26	AITEM_38	AITEM_48	ASPEK_2
AITEM_2	Pearson Correlation	1	.149	.415*	.000	.224	.520**	.120	.037	.173	.282	.574**
	Sig. (2-tailed)		.432	.023	1.000	.235	.003	.529	.848	.362	.132	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM_13	Pearson Correlation	.149	1	-.062	-.248	-.167	.232	-.134	.027	.018	-.286	.042
	Sig. (2-tailed)	.432		.745	.186	.379	.216	.481	.886	.923	.125	.827
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM_19	Pearson Correlation	.415*	-.062	1	.415*	.371*	.345	.422*	.472**	.317	.372*	.780**
	Sig. (2-tailed)	.023	.745		.023	.043	.062	.020	.009	.087	.043	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM_20	Pearson Correlation	.000	-.248	.415*	1	.186	.130	.149	.000	.493**	.000	.455*
	Sig. (2-tailed)	1.000	.186	.023		.324	.494	.431	1.000	.006	1.000	.011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM_21	Pearson Correlation	.224	-.167	.371*	.186	1	.203	-.367*	.246	.303	.000	.376*
	Sig. (2-tailed)	.235	.379	.043	.324		.281	.046	.190	.103	1.000	.041
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM_7	Pearson Correlation	.520**	.232	.345	.130	.203	1	.085	-.010	.378*	.466**	.741**
	Sig. (2-tailed)	.003	.216	.062	.494	.281		.654	.960	.039	.009	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM_25	Pearson Correlation	.120	-.134	.422*	.149	-.367*	.085	1	-.022	.096	.153	.322
	Sig. (2-tailed)	.529	.481	.020	.431	.046	.654		.909	.615	.419	.082
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM_26	Pearson Correlation	.037	.027	.472**	.000	.246	-.010	-.022	1	-.005	.258	.349
	Sig. (2-tailed)	.848	.886	.009	1.000	.190	.960	.909		.981	.169	.059
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM_38	Pearson Correlation	.173	.018	.317	.493**	.303	.378*	.096	-.005	1	-.016	.623**
	Sig. (2-tailed)	.362	.923	.087	.006	.103	.039	.615	.981		.934	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM_48	Pearson Correlation	.282	-.286	.372*	.000	.000	.466**	.153	.258	-.016	1	.520**
	Sig. (2-tailed)	.132	.125	.043	1.000	1.000	.009	.419	.169	.934		.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ASPEK_2	Pearson Correlation	.574**	.042	.780**	.455*	.376*	.741**	.322	.349	.623**	.520**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.827	.000	.011	.041	.000	.082	.059	.000	.003	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

HASIL UJI VALIDITAS

VARIABEL X : DUKUNGAN SOSIAL (ASPEK 3)

		Correlations										
		AITEM_3	AITEM_14	AITEM_22	AITEM_34	AITEM_42	AITEM_8	AITEM_27	AITEM_28	AITEM_39	AITEM_49	ASPEK_3
AITEM_3	Pearson Correlation	1	.118	.200	.389*	.111	.087	.386*	-.081	.164	.302	.523**
	Sig. (2-tailed)		.534	.288	.034	.559	.647	.035	.670	.387	.105	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM_14	Pearson Correlation	.118	1	-.147	.079	.342	-.018	-.030	.209	.342	.273	.444*
	Sig. (2-tailed)	.534		.437	.679	.065	.923	.873	.267	.064	.144	.014
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM_22	Pearson Correlation	.200	-.147	1	.356	-.089	.357	-.015	-.116	-.022	-.342	.151
	Sig. (2-tailed)	.288	.437		.053	.640	.053	.938	.542	.909	.064	.427
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM_34	Pearson Correlation	.389*	.079	.356	1	.259	.542**	.349	.126	.246	-.050	.644**
	Sig. (2-tailed)	.034	.679	.053		.167	.002	.059	.506	.190	.792	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM_42	Pearson Correlation	.111	.342	-.089	.259	1	-.039	.165	.126	.519**	.452*	.537**
	Sig. (2-tailed)	.559	.065	.640	.167		.839	.382	.506	.003	.012	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM_8	Pearson Correlation	.087	-.018	.357	.542**	-.039	1	.218	-.082	-.105	-.324	.356
	Sig. (2-tailed)	.647	.923	.053	.002	.839		.247	.667	.582	.080	.054
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM_27	Pearson Correlation	.386*	-.030	-.015	.349	.165	.218	1	.200	.266	-.008	.603**
	Sig. (2-tailed)	.035	.873	.938	.059	.382	.247		.289	.155	.965	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM_28	Pearson Correlation	-.081	.209	-.116	.126	.126	-.082	.200	1	.297	.057	.453*
	Sig. (2-tailed)	.670	.267	.542	.506	.506	.667	.289		.111	.764	.012
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM_39	Pearson Correlation	.164	.342	-.022	.246	.519**	-.105	.266	.297	1	.543**	.659**
	Sig. (2-tailed)	.387	.064	.909	.190	.003	.582	.155	.111		.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM_49	Pearson Correlation	.302	.273	-.342	-.050	.452*	-.324	-.008	.057	.543**	1	.376*
	Sig. (2-tailed)	.105	.144	.064	.792	.012	.080	.965	.764	.002		.041
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ASPEK_3	Pearson Correlation	.523**	.444*	.151	.644**	.537**	.356	.603**	.453*	.659**	.376*	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.014	.427	.000	.002	.054	.000	.012	.000	.041	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

HASIL UJI VALIDITAS

VARIABEL X : DUKUNGAN SOSIAL (ASPEK 4)

		Correlations										
		AITEM_4	AITEM_15	AITEM_35	AITEM_43	AITEM_44	AITEM_9	AITEM_29	AITEM_30	AITEM_40	AITEM_41	ASPEK_4
AITEM_4	Pearson Correlation	1	.333	.437*	.175	.000	-.169	.149	.315	.000	.198	.487**
	Sig. (2-tailed)		.072	.016	.356	1.000	.373	.431	.090	1.000	.294	.006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM_15	Pearson Correlation	.333	1	.582**	.349	-.158	.169	.149	.000	-.183	-.198	.365*
	Sig. (2-tailed)	.072		.001	.059	.405	.373	.431	1.000	.333	.294	.047
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM_35	Pearson Correlation	.437*	.582**	1	.722**	.110	-.128	.035	.110	-.171	-.265	.438*
	Sig. (2-tailed)	.016	.001		.000	.562	.502	.855	.562	.367	.156	.016
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM_43	Pearson Correlation	.175	.349	.722**	1	.430*	.047	.240	-.066	-.026	-.222	.476**
	Sig. (2-tailed)	.356	.059	.000		.018	.805	.201	.729	.893	.239	.008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM_44	Pearson Correlation	.000	-.158	.110	.430*	1	.351	.198	-.045	.329	.366*	.524**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.405	.562	.018		.057	.294	.814	.076	.047	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM_9	Pearson Correlation	-.169	.169	-.128	.047	.351	1	.413*	.032	.568**	.608**	.601**
	Sig. (2-tailed)	.373	.373	.502	.805	.057		.023	.867	.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM_29	Pearson Correlation	.149	.149	.035	.240	.198	.413*	1	.198	.350	.278	.602**
	Sig. (2-tailed)	.431	.431	.855	.201	.294	.023		.294	.058	.136	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM_30	Pearson Correlation	.315	.000	.110	-.066	-.045	.032	.198	1	.503**	-.009	.380*
	Sig. (2-tailed)	.090	1.000	.562	.729	.814	.867	.294		.005	.961	.038
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM_40	Pearson Correlation	.000	-.183	-.171	-.026	.329	.568**	.350	.503**	1	.541**	.593**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.333	.367	.893	.076	.001	.058	.005		.002	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM_41	Pearson Correlation	.198	-.198	-.265	-.222	.366*	.608**	.278	-.009	.541**	1	.538**
	Sig. (2-tailed)	.294	.294	.156	.239	.047	.000	.136	.961	.002		.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ASPEK_4	Pearson Correlation	.487**	.365*	.438*	.476**	.524**	.601**	.602**	.380*	.593**	.538**	1
	Sig. (2-tailed)	.006	.047	.016	.008	.003	.000	.000	.038	.001	.002	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

HASIL UJI VALIDITAS

VARIABEL X : DUKUNGAN SOSIAL (ASPEK 5)

		Correlations										
		AITEM_5	AITEM_16	AITEM_36	AITEM_45	AITEM_46	AITEM_10	AITEM_31	AITEM_32	AITEM_33	AITEM_50	ASPEK_5
AITEM_5	Pearson Correlation	1	.050	.013	-.050	-.062	.206	-.180	-.387*	-.083	-.034	.062
	Sig. (2-tailed)		.795	.946	.795	.745	.276	.342	.035	.663	.856	.745
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM_16	Pearson Correlation	.050	1	-.157	-.063	-.134	.120	.129	-.357	-.239	.050	.134
	Sig. (2-tailed)	.795		.407	.743	.481	.527	.496	.053	.203	.795	.481
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM_36	Pearson Correlation	.013	-.157	1	.296	.023	.139	.402*	.144	.402*	.398*	.669**
	Sig. (2-tailed)	.946	.407		.113	.904	.465	.028	.447	.028	.029	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM_45	Pearson Correlation	-.050	-.063	.296	1	.356	.157	-.129	-.165	.418*	.509**	.535**
	Sig. (2-tailed)	.795	.743	.113		.053	.407	.496	.383	.021	.004	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM_46	Pearson Correlation	-.062	-.134	.023	.356	1	.254	.000	-.260	.149	.248	.296
	Sig. (2-tailed)	.745	.481	.904	.053		.176	1.000	.165	.432	.187	.112
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM_10	Pearson Correlation	.206	.120	.139	.157	.254	1	.134	-.126	.031	.591**	.592**
	Sig. (2-tailed)	.276	.527	.465	.407	.176		.480	.507	.871	.001	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM_31	Pearson Correlation	-.180	.129	.402*	-.129	.000	.134	1	.252	.000	.180	.502**
	Sig. (2-tailed)	.342	.496	.028	.496	1.000	.480		.179	1.000	.342	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM_32	Pearson Correlation	-.387*	-.357	.144	-.165	-.260	-.126	.252	1	-.058	-.024	.080
	Sig. (2-tailed)	.035	.053	.447	.383	.165	.507	.179		.760	.899	.676
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM_33	Pearson Correlation	-.083	-.239	.402*	.418*	.149	.031	.000	-.058	1	.415*	.447*
	Sig. (2-tailed)	.663	.203	.028	.021	.432	.871	1.000	.760		.023	.013
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM_50	Pearson Correlation	-.034	.050	.398*	.509**	.248	.591**	.180	-.024	.415*	1	.784**
	Sig. (2-tailed)	.856	.795	.029	.004	.187	.001	.342	.899	.023		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ASPEK_5	Pearson Correlation	.062	.134	.669**	.535**	.296	.592**	.502**	.080	.447*	.784**	1
	Sig. (2-tailed)	.745	.481	.000	.002	.112	.001	.005	.676	.013	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

LAMPIRAN 8
HASIL UJI RELIABILITAS

HASIL UJI RELIABILITAS

VARIABEL Y : ADAPTABILITAS KARIER

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.865	38

VARIABEL Y : ADAPTABILITAS KARIER (ASPEK 1)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.797	10

VARIABEL Y : ADAPTABILITAS KARIER (ASPEK 2)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.643	10

VARIABEL Y : ADAPTABILITAS KARIER (ASPEK 3)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.714	10

VARIABEL Y : ADAPTABILITAS KARIER (ASPEK 4)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.628	8

HASIL UJI RELIABILITAS

VARIABEL X : DUKUNGAN SOSIAL

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.870	41

VARIABEL X : DUKUNGAN SOSIAL (ASPEK 1)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.616	7

VARIABEL X : DUKUNGAN SOSIAL (ASPEK 2)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.637	9

VARIABEL X : DUKUNGAN SOSIAL (ASPEK 3)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.601	9

VARIABEL X : DUKUNGAN SOSIAL (ASPEK 4)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.654	10

VARIABEL X : DUKUNGAN SOSIAL (ASPEK 5)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.654	6

LAMPIRAN 9
HASIL UJI DESKRIPTIF

HASIL UJI DESKRIPTIF

VARIABEL Y : ADAPTABILITAS KARIER

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Adaptabilitas_Karir	127	102	133	116.84	5.899
Valid N (listwise)	127				

VARIABEL X : DUKUNGAN SOSIAL

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Dukungan_Sosial	127	111	163	123.93	5.419
Valid N (listwise)	127				

LAMPIRAN 10
HASIL KATEGORISASI

HASIL UJI KATEGORISASI

VARIABEL Y : ADAPTABILITAS KARIER

		Adaptabilitas Karir			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Sangat Tinggi	13	10.2	10.2	10.2
	Tinggi	111	87.4	87.4	97.6
	Sedang	3	2.4	2.4	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

VARIABEL X : DUKUNGAN SOSIAL

		Dukungan Sosial			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Sangat Tinggi	3	2.4	2.4	2.4
	Tinggi	123	96.9	96.9	99.2
	Sedang	1	.8	.8	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

LAMPIRAN 11
HASIL UJI NORMALITAS

HASIL UJI NORMALITAS

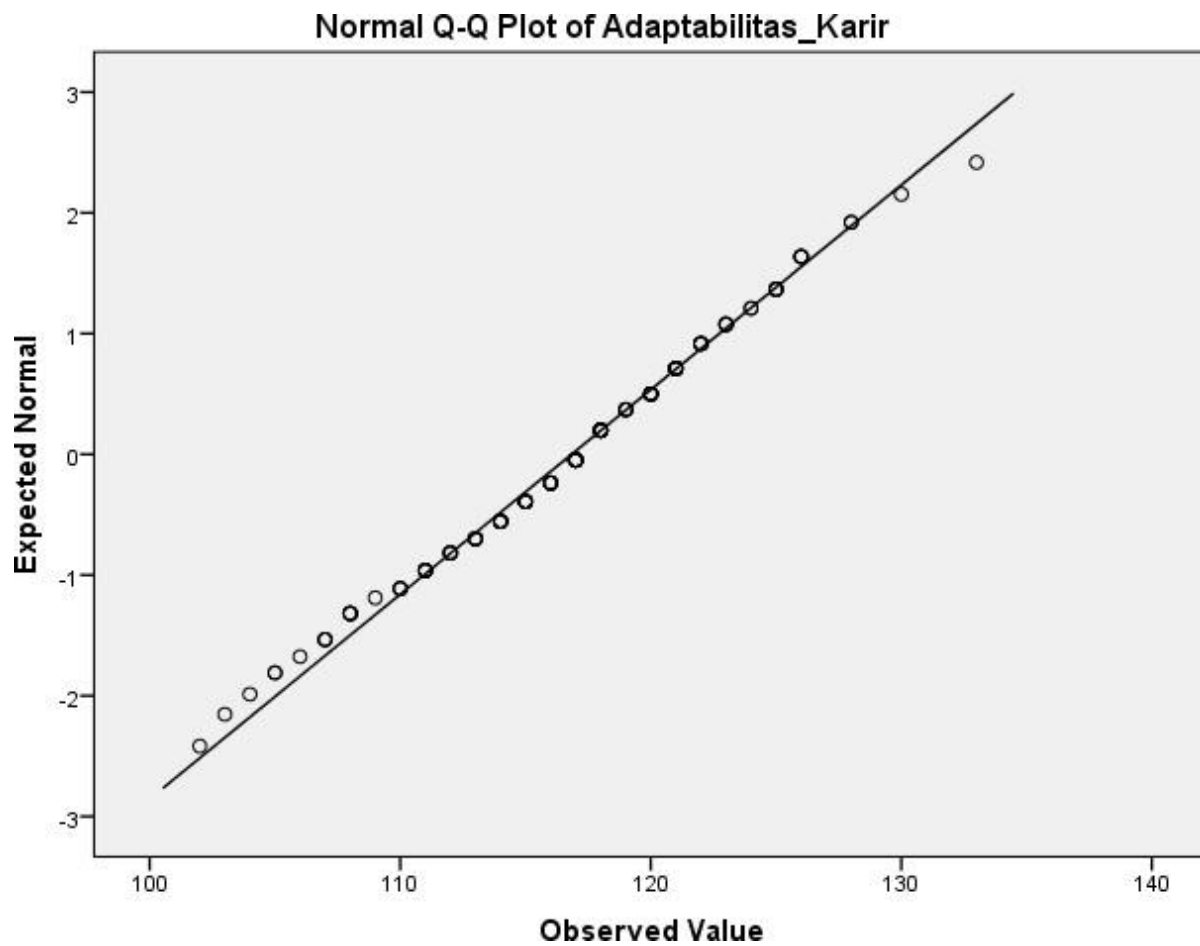
VARIABEL Y : ADAPTABILITAS KARIR

VARIABEL X : DUKUNGAN SOSIAL

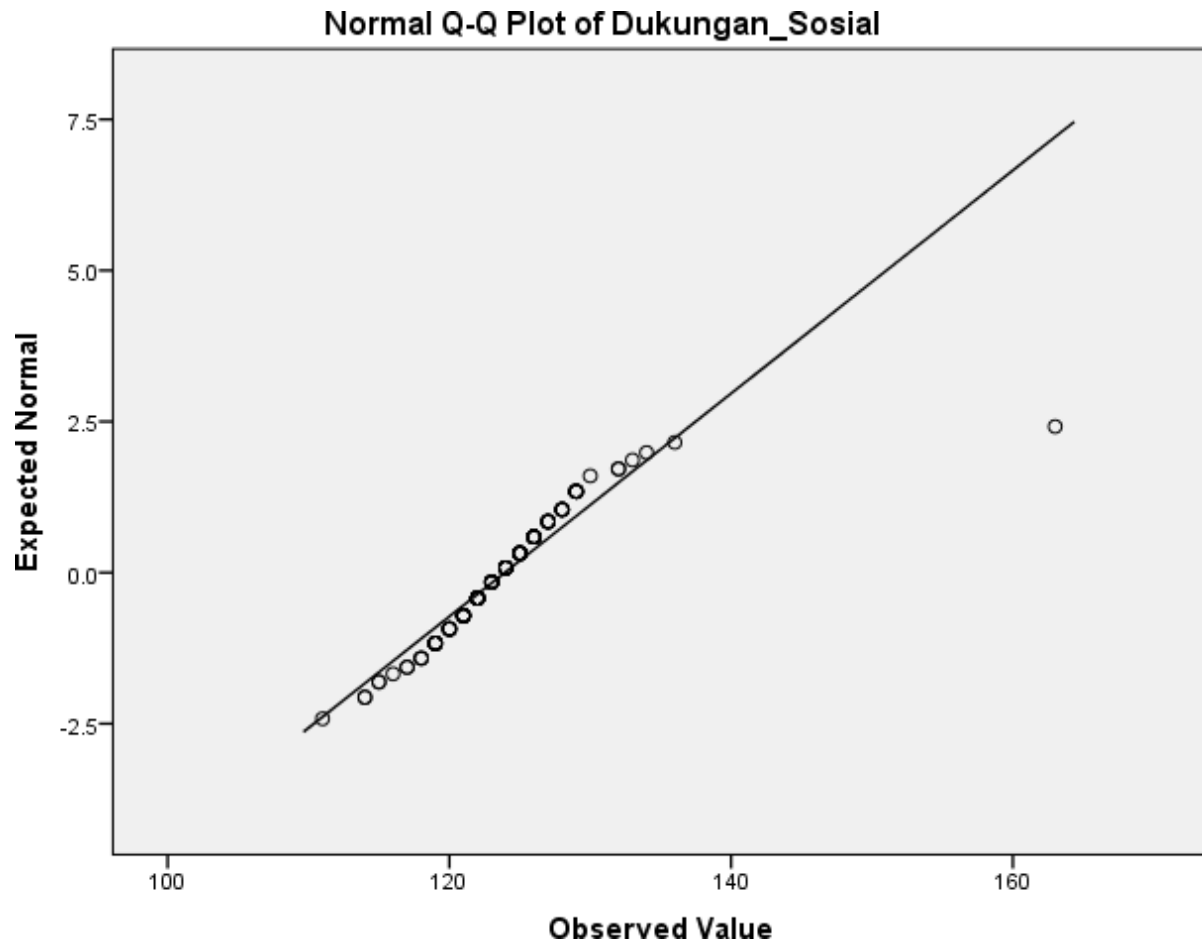
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Adaptabilitas_Karir	.078	127	.058	.991	127	.590
Dukungan_Sosial	.131	127	.000	.801	127	.000

a. Lilliefors Significance Correction

Q-Q PLOT VARIABEL Y : ADAPTABILITAS KARIER



Q-Q PLOT VARIABEL X : DUKUNGAN SOSIAL



LAMPIRAN 12
HASIL UJI ASUMSI: LINEARITAS

HASIL UJI ASUMSI: LINERITAS VARIABEL
ADAPTABILITAS KARIER (Y) –DUKUNGAN SOSIAL (X)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ADAPTABILITAS_KARIR * DUKUNGAN_SOSIAL	Between Groups	(Combined)	868.674	23	37.768	1.009	.462
		Linearity	176.351	1	176.351	4.710	.032
		Deviation from Linearity	692.323	22	31.469	.841	.669
	Within Groups		3856.255	103	37.439		
	Total		4724.929	126			

LAMPIRAN 13
HASIL UJI HIPOTESIS
(*KENDALL'S TAU*)

HASIL UJI HIPOTESIS *KENDALL'S TAU* VARIABEL
ADAPTABILITAS KARIER (Y) – DUKUNGAN SOSIAL (X)

Correlations

			ADAPTABILITAS _KARIR	DUKUNGAN_SO SIAL
Kendall's tau_b	ADAPTABILITAS_KARIR	Correlation Coefficient	1.000	.149
		Sig. (2-tailed)	.	.019
		N	127	127
	DUKUNGAN_SOSIAL	Correlation Coefficient	.149	1.000
		Sig. (2-tailed)	.019	.
		N	127	127

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

LAMPIRAN 14
UJI ANALISIS KORELASI PARSIAL
(*KENDALL'S TAU*)

HASIL UJI ANALISIS KORELASI PARSIAL

VARIABEL ADAPTABILITAS KARIER (Y) ASPEK (Y1)

VARIABEL DUKUNGAN SOSIAL (X) ASPEK (X1, X2, X3, X4, DAN X5)

			Correlations					
			ASPEK_X1	ASPEK_X2	ASPEK_X3	ASPEK_X4	ASPEK_X5	ASPEK_Y1
Kendall's tau_b	ASPEK_X1	Correlation Coefficient	1.000	.084	.035	.138*	-.013	-.005
		Sig. (2-tailed)	.	.221	.618	.045	.849	.944
		N	127	127	127	127	127	127
	ASPEK_X2	Correlation Coefficient	.084	1.000	.118	.006	.131	.006
		Sig. (2-tailed)	.221	.	.088	.931	.058	.929
		N	127	127	127	127	127	127
	ASPEK_X3	Correlation Coefficient	.035	.118	1.000	.046	.074	.140*
		Sig. (2-tailed)	.618	.088	.	.506	.289	.038
		N	127	127	127	127	127	127
	ASPEK_X4	Correlation Coefficient	.138*	.006	.046	1.000	.024	-.025
		Sig. (2-tailed)	.045	.931	.506	.	.731	.712
		N	127	127	127	127	127	127
	ASPEK_X5	Correlation Coefficient	-.013	.131	.074	.024	1.000	.019
		Sig. (2-tailed)	.849	.058	.289	.731	.	.778
		N	127	127	127	127	127	127
	ASPEK_Y1	Correlation Coefficient	-.005	.006	.140*	-.025	.019	1.000
		Sig. (2-tailed)	.944	.929	.038	.712	.778	.
		N	127	127	127	127	127	127

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

HASIL UJI ANALISIS KORELASI PARSIAL

VARIABEL ADAPTABILITAS KARIER (Y) ASPEK (Y2)

VARIABEL DUKUNGAN SOSIAL (X) ASPEK (X1, X 2, X3, X4, DAN X5)

			Correlations					
			ASPEK_X1	ASPEK_X2	ASPEK_X3	ASPEK_X4	ASPEK_X5	ASPEK_Y2
Kendall's tau_b	ASPEK_X1	Correlation Coefficient	1.000	.084	.035	.138*	-.013	.012
		Sig. (2-tailed)	.	.221	.618	.045	.849	.864
		N	127	127	127	127	127	127
	ASPEK_X2	Correlation Coefficient	.084	1.000	.118	.006	.131	.099
		Sig. (2-tailed)	.221	.	.088	.931	.058	.144
		N	127	127	127	127	127	127
	ASPEK_X3	Correlation Coefficient	.035	.118	1.000	.046	.074	.134
		Sig. (2-tailed)	.618	.088	.	.506	.289	.051
		N	127	127	127	127	127	127
	ASPEK_X4	Correlation Coefficient	.138*	.006	.046	1.000	.024	.074
		Sig. (2-tailed)	.045	.931	.506	.	.731	.275
		N	127	127	127	127	127	127
	ASPEK_X5	Correlation Coefficient	-.013	.131	.074	.024	1.000	.101
		Sig. (2-tailed)	.849	.058	.289	.731	.	.139
		N	127	127	127	127	127	127
	ASPEK_Y2	Correlation Coefficient	.012	.099	.134	.074	.101	1.000
		Sig. (2-tailed)	.864	.144	.051	.275	.139	.
		N	127	127	127	127	127	127

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

HASIL UJI ANALISIS KORELASI PARSIAL

VARIABEL ADAPTABILITAS KARIER (Y) ASPEK (Y3)

VARIABEL DUKUNGAN SOSIAL (X) ASPEK (X1, X2, X3, X4, DAN X5)

			Correlations					
			ASPEK_X1	ASPEK_X2	ASPEK_X3	ASPEK_X4	ASPEK_X5	ASPEK_Y3
Kendall's tau_b	ASPEK_X1	Correlation Coefficient	1.000	.084	.035	.138*	-.013	.069
		Sig. (2-tailed)	.	.221	.618	.045	.849	.311
		N	127	127	127	127	127	127
	ASPEK_X2	Correlation Coefficient	.084	1.000	.118	.006	.131	.037
		Sig. (2-tailed)	.221	.	.088	.931	.058	.587
		N	127	127	127	127	127	127
	ASPEK_X3	Correlation Coefficient	.035	.118	1.000	.046	.074	.010
		Sig. (2-tailed)	.618	.088	.	.506	.289	.885
		N	127	127	127	127	127	127
	ASPEK_X4	Correlation Coefficient	.138*	.006	.046	1.000	.024	.122
		Sig. (2-tailed)	.045	.931	.506	.	.731	.073
		N	127	127	127	127	127	127
	ASPEK_X5	Correlation Coefficient	-.013	.131	.074	.024	1.000	.192**
		Sig. (2-tailed)	.849	.058	.289	.731	.	.005
		N	127	127	127	127	127	127
	ASPEK_Y3	Correlation Coefficient	.069	.037	.010	.122	.192**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.311	.587	.885	.073	.005	.
		N	127	127	127	127	127	127

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

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

HASIL UJI ANALISIS KORELASI PARSIAL

VARIABEL ADAPTABILITAS KARIER (Y) ASPEK (Y4)

VARIABEL DUKUNGAN SOSIAL (X) ASPEK (X1, X 2, X3, X4, DAN X5)

			Correlations					
			ASPEK_X1	ASPEK_X2	ASPEK_X3	ASPEK_X4	ASPEK_X5	ASPEK_Y4
Kendall's tau_b	ASPEK_X1	Correlation Coefficient	1.000	.084	.035	.138*	-.013	.134
		Sig. (2-tailed)	.	.221	.618	.045	.849	.051
		N	127	127	127	127	127	127
	ASPEK_X2	Correlation Coefficient	.084	1.000	.118	.006	.131	-.089
		Sig. (2-tailed)	.221	.	.088	.931	.058	.192
		N	127	127	127	127	127	127
	ASPEK_X3	Correlation Coefficient	.035	.118	1.000	.046	.074	.027
		Sig. (2-tailed)	.618	.088	.	.506	.289	.700
		N	127	127	127	127	127	127
	ASPEK_X4	Correlation Coefficient	.138*	.006	.046	1.000	.024	.115
		Sig. (2-tailed)	.045	.931	.506	.	.731	.092
		N	127	127	127	127	127	127
	ASPEK_X5	Correlation Coefficient	-.013	.131	.074	.024	1.000	-.009
		Sig. (2-tailed)	.849	.058	.289	.731	.	.897
		N	127	127	127	127	127	127
	ASPEK_Y4	Correlation Coefficient	.134	-.089	.027	.115	-.009	1.000
		Sig. (2-tailed)	.051	.192	.700	.092	.897	.
		N	127	127	127	127	127	127

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