

**PENGARUH KECERDASAN EMOSI TERHADAP  
ADAPTABILITAS KARIER PADA ANGGOTA POLRI YANG  
MENEMPUH PENDIDIKAN FORMAL S1 DI UNIVERSITAS  
MULAWARMAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Guna Memenuhi Peryaratan Mencapai  
Gelar Sarjana Strata 1  
Program Studi Psikologi



**Disusun oleh:**

**Maranata Leonard Barimbing**  
**NIM.1802105094**

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

**PENGARUH KECERDASAN EMOSI TERHADAP  
ADAPTABILITAS KARIER PADA ANGGOTA POLRI YANG  
MENEMPUH PENDIDIKAN FORMAL S1 DI UNIVERSITAS  
MULAWARMAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Guna Memenuhi Peryaratan Mencapai  
Gelar Sarjana Strata 1  
Program Studi Psikologi



**Disusun oleh:**

**Maranata Leonard Barimbing**  
**NIM.1802105094**

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

## HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Judul skripsi :Pengaruh Kecerdasan Emosi Terhadap Adaptabilitas Karier Pada Anggota Polri Yang Menempuh Pendidikan Formal S1 di Universitas Mulawarman.

Nama : Maranata Leonard Barimbing

NIM : 1802105094

Prgram Studi : Psikologi

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Samarinda, 26 Oktober 2022

Menyetujui,  
Pembimbing,

Muhammad Ali Adriansyah, S.Psi., M.Si.  
NIP. 19800513 200801 1 013

Mengetahui  
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

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

## HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Maranata Leonard Barimbing

NIM : 1802105094

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Email : [89maranata@gmail.com](mailto:89maranata@gmail.com)

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kecerdasan Emosi Terhadap Adaptabilitas Karier Pada Anggota Polri Yang Menempuh Pendidikan Formal S1 di Universitas Mulawarman”** adalah hasil dari penelitian saya sendiri dan bukan hasil karya orang lain atau plagiasi milik orang lain.

Samarinda, 26 Oktober 2022  
Yang Menyatakan

Maranata Leonard Barimbing  
NIM. 1802105094

## HALAMAN PERSEMBAHAN

***“Dengan menyebut nama Tuhan Yang Maha Esa”***

*Atas rahmat dan karunia-Nya, skripsi ini dipersembahkan kepada mereka yang telah hadir dan kebersamai perjalanan hidup penulis, kebersamai penulis dalam suka maupun duka, serta memberi dukungan baik suka maupun duka.*

***Pertama***, skripsi ini penulis persembahkan untuk diri penulis sendiri sebagai bentuk apresiasi terhadap keberanian mengambil keputusan untuk menyelesaikan salah satu tantangan hidup yang telah penulis ambil sebagai rangkaian sejarah hidup penulis. Terima kasih untuk mau tetap bertahan dan tetap berjuang dari segala situasi dan kondisi selama penulis memulai seluruh rangkaian proses menempuh perkuliahan ini. Satu mimpi telah dicapai. Mimpi selanjutnya? Mari segera direalisasikan.

***Kedua***, skripsi ini penulis persembahkan kepada orang tua penulis Bapak T. Barimbing, S.E dan Ibu N. Samosir, S.Pd serta Istri penulis Rosania Arrista Tambunan, A.Md. Kep, atas doa dan dukungan secara moral maupun materil kepada penulis untuk menyelesaikan perkuliahan ini hingga titik akhir cerita indah.

***Ketiga***, skripsi ini penulis persembahkan kepada seluruh dosen pengajar yang secara luar biasa mendidik dan menyalurkan ilmunya kepada penulis. Terkhusus unuk Pak M. Ali Adriansyah, S.Psi., M.Si sebagai dosen pembimbing penulis, Ibu Dian Dwi Nur Rahmah, M.Psi., Psikolog sebagai dosen penguji I serta Ibu Ayunda Ramadhani, M.Psi., Psikolog sebagai dosen penguji II, serta bang Hardiansyah, M.Psi., Psikolog sebagai kakak pembimbing yang berkenan membagi waktu, tenaga serta ilmunya hingga penulis sanggup menyelesaikan skripsi ini.

***Terakhir***, skripsi ini penulis persembahkan kepada orang-orang terdekat penulis dari awal proses perkuliahan, pertengahan hingga akhir. Terima kasih untuk adik asuh sekaligus sahabat penulis Taufik Alif Cahyono, Zakki Abdallah Alkatiri, Ahmad Zaki Al-Jufri dan Wandy Aziz. Skripsi ini dipersembahkan untuk setiap insan yang hadir di hidup penulis dengan segala kesempurnaan dan kekurangannya.

## **HALAMAN MOTTO**

*“And Remember, I Am With You Always, To The End Of The Age”*

*“You’ll Never Know Till You Have Tried”*

*“Change Your Thoughts and You Change Your World”*

*“It Always Seems Impossible Until It’s Done”*

*“Loving Your Self Isn’t Vanity, It’s Sanity”*

*“Where Focus Goes, Energy Flows”*

**PENGARUH KECERDASAN EMOSI TERHADAP  
ADAPTABILITAS KARIER PADA ANGGOTA POLRI YANG  
MENEMPUH PENDIDIKAN FORMAL S1 DI UNIVERSITAS  
MULAWARMAN**

**MARANATA LEONARD BARIMBING**

**NIM. 1802105094**

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

**ABSTRAK**

Melanjutkan pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi merupakan tantangan tersendiri bagi anggota Polri yang juga harus menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai pelindung, pengayom, dan pelayan masyarakat serta menjadi penegak hukum sesuai dengan wilayah hukumnya. Oleh karena itu seorang anggota Polri harus memiliki adaptabilitas karier yang cukup baik agar mampu bertahan dan tetap melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara maksimal, hal ini juga harus disertai dengan kecerdasan emosi yang mumpuni guna menghadapi tantangan pekerjaan yang semakin kompleks. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empirik ada atau tidaknya pengaruh antara kecerdasan emosi dengan adaptabilitas karier pada anggota Polri yang menempuh pendidikan formal S1 di Universitas Mulawarman. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 96 anggota Polri yang dipilih menggunakan tehknik *total sampling*. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala adaptabilitas karier dengan kecerdasan emosi. Tehnik analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan nilai Beta = 0.838, nilai t = 14.900 dan nilai sig = 0.000. Artinya, terdapat pengaruh antara kecerdasan emosi dengan adaptabilitas karier pada anggota Polri yang menempuh pendidikan formal S1 di Universitas Mulawarman.

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

**THE EFFECT OF EMOTIONAL INTELLIGENCE ON CAREER  
ADAPTABILITY IN POLICE MEMBERS WHO TAKE  
FORMAL EDUCATION FOR BACHELOR DEGREE AT  
MULAWARMAN UNIVERSITY**

**MARANATA LEONARD BARIMBING**

**NIM. 1802105094**

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

**ABSTRACT**

*Continuing formal education to a higher level is a challenge for members of National Police who must also carry out their duties and responsibilities as protectors, admirers, and servants of community and become law enforcement in accordance with their jurisdiction. Therefore, a member of National Police must have a good enough career adaptability to be able to survive and continue to carry out duties and responsibilities optimally, this must also be accompanied by qualified emotional intelligence to face the challenges of an increasingly complex job. This study aims to empirically test the presence or absence of a relationship between emotional intelligence and career adaptability in members of the National Police who take formal education for bachelor degree at Mulawarman University. The subjects in this research were 96 members of the National Police who were selected using total sampling techniques. The measuring instrument used in this research is the scale of career adaptability with emotional intelligence. Simple regression analysis techniques. The result showed that the value of  $Beta = 0.838$ ,  $t = 14.900$  and  $sig = 0.000$ . This means that there is a relationship between emotional intelligence and adaptability career in members of the National Police who take formal education bachelor degree at Mulawarman University.*

***Keywords: career adaptability, emotional intelligence***

## RIWAYAT HIDUP



**Maranata Leonard Barimbing** atau yang sering di sapa Nata adalah penulis skripsi ini. Penulis lahir pada tanggal 08 Desember 1989 di Kota Samarinda, Kalimantan Timur. Merupakan anak pertama dari empat bersaudara pada pasangan keluarga Bapak T. Barimbing, S.E dan Ibu N. Samosir, S.Pd. Penulis menempuh pendidikan dimulai dari SDK 3 W.R. Soepratman Samarinda (lulus pada tahun 2001), SMPK Fransiskus Assisi Samarinda (lulus pada tahun 2004), SMAK W.R. Soepratman Samarinda (lulus pada tahun 2007), sekolah pembentukan bintang Polri (lulus pada tahun 2007), kemudian melanjutkan ke Perguruan Tinggi di Universitas Mulawarman pada Program Studi Psikologi pada tahun 2018 melalui jalur beasiswa Kaltim Cemerlang.

Penulis juga pernah mewakili program studi Psikologi dan mendapatkan juara 1 lomba debat kelompok pada tahun 2018 yang di selenggarakan oleh HIMIP di acara *Government Festival*. Saat skripsi ini dibuat, penulis telah berdinis selama 15 tahun di Kepolisian Negara Republik Indonesia terhitung mulai tanggal 01 Januari 2008.

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan YME atas anugrah dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosi Terhadap Adaptabilitas Karier Pada Anggota Polri Yang Menempuh Pendidikan Formal S1 Di Polda Kaltim” dengan baik. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran sangat diharapkan penulis demi perbaikan dan kebaikan dari penelitian ini.

Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Strata I Program Studi Psikologi pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarinda. Dalam proses penyelesaian skripsi penulis menyadari bahwa dalam melakukan penelitian ini mendapatkan banyak bantuan yang sangat besar dari banyak pihak sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal. Oleh karena itu, sebagai ungkapan rasa syukur atas selesainya penulisan ini, maka dengan kerendahan hati penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih banyak kepada:

1. Dr. Ir. H. Abdunnur., M.Si. Selaku Rektor Universitas Mulawarman Samarinda.
2. Dr. H. Mohammad Noor., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.

3. Lisda Sofia, M.Psi., Psikolog. Selaku Ketua Program Studi Psikologi Universitas Mulawarman, terima kasih karna telah membantu mempermudah penulis dalam proses menyelesaikan skripsi ini.
4. Muhammad Ali Adriansyah, S.Psi., M.Si. Selaku Dosen Pembimbing yang selama ini dengan penuh kesungguhan meluangkan waktunya dan juga kesabaran dalam membimbing, memberikan saran dan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Dian Dwi Nur Rahmah, M.Psi., Psikolog. Selaku Dosen Penguji I yang telah memberikan saran dan masukan mengenai perbaikan skripsi ini agar menjadi jauh lebih baik.
6. Ayunda Rahmadhani, M.Psi., Psikolog. Selaku Dosen Penguji II yang telah memberikan saran dan masukan mengenai perbaikan skripsi ini agar menjadi jauh lebih baik.
7. Hardiansyah, M.Psi., Psikolog. Selaku kakak Pembimbing yang selama ini banyak berkontribusi dengan pengorbanan tenaga dan waktu untuk penulis menyelesaikan skripsi ini.
8. Seluruh Staf Pengajar Program Studi Psikologi Universitas Mulawarman Samarinda yang telah membagi ilmu dan pengalamannya kepada penulis.
9. Seluruh Staff Program Studi Psikologi Universitas Mulawarman Samarinda yang telah banyak membantu dalam hal administrasi akademik.

10. Seluruh anggota Polri yang memenuhi kriteria di Polda Kaltim yang telah bersedia untuk menjadi sampel pada penulisan ini.
11. Seluruh rekan-rekan Psikologi, khususnya Angkatan 2018 kelas B di Universitas Mulawarman Samarinda.
12. Seluruh keluarga yang telah memberikan dukungan dan juga doa kepada penulis selama proses pengerjaan skripsi ini.
13. Kemudian yang terakhir seluruh sahabat – sahabat saya yang telah memberikan dukungan dan juga doa kepada penulis selama proses pengerjaan skripsi ini,

Demikian, semoga bantuan ,dukungan, serta doa yang telah diberikan oleh semua pihak akan mendapatkan imbalan yang berlipat dari Tuhan YME. Akhir kata penulis ucapkan mohon maaf, apabila selama proses pengerjaan skripsi ini masih terdapat banyak kesalahan.

Samarinda, 26 Oktober 2022

Penulis

Maranata Leonard Barimbing

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	11
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian.....	11
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>13</b>
A. Adaptabilitas karier .....	13
1. Definisi Adaptabilitas Karier.....	13
2. Aspek-Aspek Adaptabilitas Karier.....	14
3. Faktor Yang Mempengaruhi Adaptabilitas Karier.....	15
B. Kecerdasan Emosi .....	16
1. Definisi Kecerdasan Emosi .....	16
2. Aspek-Aspek Kecerdasan Emosi .....	17
3. Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosi.....	18
C Kerangka Berpikir .....	19
D Hipotesis.....	22
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>23</b>
A. Jenis Penelitian.....	23
B. Identifikasi Variabel .....	24
C. Definisi Konseptual .....	24
1. Kecerdasan Emosi .....	24
2. Adaptabilitas Karier .....	24

D.	Definisi Oprasional .....	25
1.	Kecerdasan Emosi .....	25
2.	Adaptabilitas Karier .....	25
E.	Populasi dan Sampel .....	26
1.	Populasi .....	26
2.	Sampel .....	26
F.	Metode Pengumpulan Data .....	27
1.	Skala Adaptabilitas Karier .....	28
2.	Skala Kecerdasan Emosi .....	29
G.	Uji Validitas dan Reabilitas .....	30
1.	Uji Validitas .....	30
2.	Uji Reliabilitas .....	30
H.	Hasil Uji Validitas dan Reabilitas .....	31
1.	Hasil Uji Validitas .....	31
2.	Hasil Uji Reliabilitas .....	33
I.	Teknik Analisa Data .....	34
1.	Uji Normalitas .....	35
2.	Uji Linearitas .....	35
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>36</b>
A.	Hasil Penelitian .....	36
1.	Karakteristik Responden .....	36
2.	Hasil Uji Deskriptif .....	38
B.	Hasil Uji Asumsi .....	41
1.	Hasil Uji Asumsi : Normalitas .....	41
2.	Hasil Uji Asumsi : Linearitas .....	43
3.	Hasil Uji Asumsi : Heterokedasitas .....	44
4.	Hasil Uji Regresi Linear Sederhana .....	45
5.	Hasil Uji Hipotesis Tambahan .....	46
C.	Pembahasan .....	50
<b>BAB V</b>	<b>PENUTUP.....</b>	<b>61</b>
A.	Simpulan.....	61
B.	Saran.....	61
	<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>63</b>
	<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>67</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Hasil Survei Adaptabilitas Karier Pada Anggota Polri .....	4
Tabel 2.	Jumlah Populasi Penelitian .....	26
Tabel 3.	Skala Pengukuran <i>Likert</i> .....	28
Tabel 4.	Blue Print Skala Adaptabilitas Karier .....	29
Tabel 5.	Blue Print Skala Kecerdasan Emosi .....	29
Tabel 6.	Tingkat Keandalan <i>Cronbach's Alpha</i> .....	31
Tabel 7.	Sebaran Aitem Skala Adaptabilitas Karier .....	32
Tabel 8.	Rangkuman Analisis Kesahihan Adaptabilitas Karier .....	32
Tabel 9.	Sebaran Aitem Skala Adaptabilitas Karier .....	33
Tabel 10.	Rangkuman Kesahihan Kecerdasan Emosi .....	33
Tabel 11.	Rangkuman Keandalan Variabel .....	33
Tabel 12.	Distribusi Responden Berdasarkan Usia .....	36
Tabel 13.	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	37
Tabel 14.	Distribusi Responden Berdasarkan Satuan Kerja .....	37
Tabel 15.	Mean Empirik Dan Mean Hipotetik .....	39
Tabel 16.	Kategorisasi Skor Skala Adaptabilitas Karier .....	40
Tabel 17.	Kategorisasi Skor Skala Kecerdasan Emosi .....	41
Tabel 18.	Hasil Uji Normalitas .....	42
Tabel 19.	Hasil Uji Linearitas Hubungan .....	44
Tabel 20.	Hasil Uji Heterokedasitas .....	44
Tabel 21.	Hasil Uji Linear Sederhana.....	45
Tabel 22.	Hasil Uji Analisis Multivariat Model Penuh .....	47
Tabel 23.	Hasil Uji Analisis Korelasi Signifikan Aspek Kepedulian Karier .....	47
Tabel 24.	Hasil Uji Analisis Korelasi Signifikan Aspek Pengendalian Karier .....	48
Tabel 25.	Hasil Uji Analisis Korelasi Signifikan Aspek Keingintahuan Karier .....	49
Tabel 26.	Hasil Uji Analisis Korelasi Signifikan Aspek Keyakinan Karier .....	50

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian .....	21
Gambar 2. Q-Q Plot Adaptabilitas Karier.....	42
Gambar 3. Q-Q Plot Kecerdasan Emosi .....	43

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Blue Print Skala Adaptabilitas Karier .....	68
Lampiran 2.	Blue Print Skala Kecerdasan Emosi .....	72
Lampiran 3.	Skala Adaptabilitas Karier.....	76
Lampiran 4.	Skala Kecerdasan Emosi .....	80
Lampiran 5.	Data Karakteristik Subjek.....	83
Lampiran 6.	Sebaran Data.....	86
Lampiran 7.	Hasil Uji Validitas .....	88
Lampiran 8.	Hasil Uji Reliabilitas .....	92
Lampiran 9.	Hasil Uji Deskriptif .....	94
Lampiran 10.	Hasil Kategorisasi Skor .....	94
Lampiran 11.	Hasil Uji Asumsi : Normalitas .....	94
Lampiran 12.	Hasil Uji Asumsi : Linearitas .....	95
Lampiran 13.	Hasil Uji Asumsi : Heterokedasitas.....	95
Lampiran 14.	Hasil Uji Hipotesis : Regresi Linear Sederhana .....	95
Lampiran 15.	Hasil Uji Hipotesis : Multivariate Model Penuh .....	96

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Setiap manusia membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhannya. Karier dapat dikatakan sebagai rangkaian jabatan dalam pekerjaan yang dijalani sepanjang hidupnya (Cascio, 2014). Menurut Handoko (2000) karier dapat dikatakan sebagai seluruh profesi atau jabatan struktural yang diemban atau menjadi tanggung jawab selama masa kerja aktif seseorang. Gladding (2012) mengutarakan bahwa dalam menentukan jenjang karier lebih dari sekedar memilih apa yang akan direncanakan oleh seorang individu untuk mendapatkan pemasukan atau penghasilan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa karier merupakan sebuah urutan atau alur pekerjaan yang ditempuh oleh seseorang dalam periode tertentu yang berkaitan dengan sikap, nilai, kepribadian dan semangat yang terdapat disetiap individu.

Salah satu karier yang banyak diminati oleh masyarakat adalah menjadi anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. Kepolisian Negara Republik Indonesia disingkat Polri adalah institusi lembaga kepolisian Indonesia yang bertanggung jawab langsung di bawah pimpinan Presiden. Setiap anggota Polri mengemban fungsi sebagai pelindung, pengayom, dan pelayan masyarakat, hal tersebut tercantum dalam Undang-Undang nomor 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia. Secara konseptual, anggota Polri adalah sumber daya manusia dalam organisasi Polri yang perlu mendapatkan perhatian. Purwoko (2008)

menyebutkan bahwa dalam konsep manajemen SDM, dibutuhkan sebuah proses pengelolaan yang lebih memperhatikan manusia sebagai aset potensial dari pada hanya sebagai variabel biaya.

Undang-Undang Nomor 2 tahun 2002 tentang kepolisian secara eksklusif mengatur tentang fungsi tugas pokok seorang anggota Polri. Tugas seorang anggota Polri sebagai penjaga stabilitas keamanan meliputi kegiatan patroli, pengawalan, penjagaan dan pengaturan (turjawali) seluruh rangkaian aktifitas masyarakat maupun kenegaraan berdasarkan keperluan yang dibutuhkan untuk mendukung dan menjamin ketertiban, rasa aman serta pengaturan arus lalu lintas; dan ikut andil untuk mensosialisasikan kepada seluruh masyarakat agar dapat ambil bagian dalam meningkatkan kesadaran terhadap hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan penjelasan diatas, diketahui bahwa selain tugas pokok, Polri juga memiliki tugas lain yang mencakup banyak hal seperti turut serta dalam pembinaan hukum nasional dan menyelenggarakan identifikasi kepolisian untuk kepentingan tugas kepolisian. Sebagai manusia seorang anggota Polri juga memiliki kebutuhan untuk berkarier, sehingga selain menjalankan tugas seorang anggota Polri juga harus menjalankan perannya dalam menempuh pendidikan formal untuk mendapatkan karier yang diinginkan, yang mana kedua hal tersebut harus seimbang antara satu dengan lainnya. Pengembangan karier anggota Polri diatur dalam peraturan Kapolri Nomor 9 tahun 2016 tentang sistem pembinaan karier anggota Polri. Salah satu faktor pengembangan karier anggota Polri adalah dengan melanjutkan pendidikan S1. Cara

untuk menempuh pendidikan S1 dapat melalui biaya mandiri maupun program beasiswa yang telah disusun ataupun dianggarkan oleh biro SDM di setiap Polda. Dalam menempuh pendidikan S1 melalui jalur mandiri seorang anggota Polri harus menyisihkan pendapatannya untuk mengikuti rangkaian program selama kuliah. Sedangkan, melalui jalur beasiswa umumnya anggota Polri akan mendapatkan aliran dana sesuai dengan Uang Kuliah Tunggal (UKT) per semester serta uang saku sesuai dengan ketentuan MOU antar instansi terkait. Umumnya anggota Polri yang mendapat beasiswa akan di bebaskan waktu untuk menyelesaikan studi yang ditempuh. Apabila anggota Polri yang menerima beasiswa tidak dapat memenuhi tenggat waktu studi yang telah disepakati maka anggota Polri tersebut akan mendapatkan sanksi berupa pelanggaran disiplin hingga mengganti seluruh anggaran selama yang bersangkutan menempuh program perkuliahan.

Masa kuliah dapat dikatakan sebagai masa yang fundamental dalam perkembangan karier (Dimakakou dkk., 2015). Selama saat waktu transisi ini, mahasiswa khususnya polisi yang melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi mulai merancang arah kariernya, oleh sebab itu diperlukan adanya kecerdasan emosi bagi mahasiswa (Sung dkk., 2012). Berdasarkan penjelasan diatas seorang anggota Polri dituntut untuk memiliki kemampuan adaptasi yang baik dengan suatu keterampilan untuk dapat bertahan terhadap persaingan serta beradaptasi dengan perubahan tantangan karier yang dinamis dan beragam. Kemampuan individu dalam beradaptasi pada perubahan tantangan kariernya disebut sebagai adaptabilitas karier (Sakinah, 2021).

Salah satu daerah yang melaksanakan program anggota Polri dapat melanjutkan pendidikan S1 adalah Polda Kaltim. Khusus Polda Kaltim membawahi seluruh Polisi daerah Kalimantan Timur. Peneliti telah melakukan survei awal mengenai adaptabilitas karier Anggota Polri yang bertugas di Polda Kaltim dan sedang menempuh pendidikan S1, berikut ini penjelasannya

**Tabel 1. Hasil Survei Adaptabilitas Karier pada anggota Polri yang menempuh pendidikan S1 di Polda Kaltim**

No	Aitem	Jawaban Ya	Presentase	Jawaban Tidak	Presentase
1	Saya menyadari bahwa pendidikan formal menentukan perkembangan karier saya	19	95%	1	5%
2	Saya mempersiapkan target yang akan saya lakukan dalam bekerja	19	95%	1	5%
3	Saya sering menunda waktu untuk melakukan pekerjaan	17	85%	3	15%
4	Saya tidak peduli jika tindakan saya akan merugikan rekan kerja	19	95%	1	5%
5	Jika rekan kerja mengalami kesulitan saya cenderung tidak peduli	19	95%	1	5%
6	Saya sangat antusias ketika ada hal baru yang dapat mendukung pengetahuan maupun pengembangan karier saya	18	90%	2	10%
7	Saya yakin bahwa setiap rintangan dalam pekerjaan akan teratasi dengan baik	19	95%	1	5%

8	Saya cenderung pasrah dalam mengikuti arus karier pekerjaan	16	80%	4	20%
---	---	----	-----	---	-----

Berdasarkan hasil survei awal adaptabilitas karier pada anggota Polri yang menempuh pendidikan S1 di Polda Kaltim dengan nilai tertinggi yaitu pada aitem menyadari bahwa pendidikan formal menentukan perkembangan karier dengan skor sebanyak 95% menjawab ya karena pendidikan formal merupakan salah satu syarat untuk mengembangkan karier di dunia kepolisian serta sebagai pondasi untuk berkembang mengikuti jaman, dan nilai tertinggi kedua yaitu pada aitem mempersiapkan target yang akan dilakukan dalam bekerja yang dibuat dengan skor sebanyak 95% menjawab ya karena untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dibutuhkan target seperti menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, membuat rencana kegiatan, dan membuat skala prioritas pekerjaan. Sedangkan pada aitem cenderung pasrah dalam mengikuti arus karier pekerjaan dengan nilai skor tertinggi sebesar 20% menjawab tidak karena hidup merupakan pilihan dan memilih untuk tidak *over thinking* serta lebih berserah tentunya dengan melakukan usaha semaksimal mungkin agar tidak ada penyesalan dikemudian hari.

Rincian hasil survei awal adaptabilitas karier pada anggota Polri yang menempuh pendidikan S1 di Polda Kaltim secara garis besar menunjukkan bahwa sebagian besar anggota Polri yang menempuh pendidikan formal S1 memiliki tingkat adaptabilitas karier yang cukup tinggi dilihat dari anggota Polri yang menyadari bahwa menempuh pendidikan formal merupakan hal yang penting untuk

pengembangan karier serta mempersiapkan targer dalam bekerja dengan merancang skala prioritas dalam kurun waktu tertentu. Namun, terlihat dari hasil survei awal yang sudah dilakukan ada satu aspek yang cenderung tinggi yaitu anggota Polri yang menempuh pendidikan S1 cenderung pasrah karena adanya banyak tuntutan yang menutup ruang gerak untuk menempuh pendidikan formal.

Seorang anggota Polri mencoba untuk menempuh pendidikan S1 untuk meningkatkan percepatan kariernya oleh sebab itu, anggota Polri memiliki adaptabilitas karier dalam perjalanan dinasny seperti mengikuti pendidikan S1. Savickas (2005) berpendapat bahwa adaptabilitas karier dapat dikatakan sebagai salah satu komponen teori peningkatan karier, selain pengembangan tugas dan kepribadian vokasi. Teori peningkatan karier mendeskripsikan tentang pengaruh antara sosial dalam bidang pekerjaan dan perkembangan individu.

Savickas (2005) mengutarakan bahawa adaptabilitas karier menggambarkan kesanggupan seseorang individu untuk melakukan tugas yang sangat dinamis, mempersiapkan rancangan kedepan, dan berkontribusi terhadap perubahan cara dan suasana kerja. Definisi Savickas secara implisit menerangkan bahwa adaptabilitas karier merupakan suatu kompetensi seseorang untuk melakukan adaptasi diri tanpa hambatan yang berarti saat adanya perubahan karier.

Adaptabilitas dalam konteks pendidikan menjadi acuan dasar dari karier. Anggota Polri memiliki kemampuan untuk merencanakan dan beradaptasi dengan perkembangan dalam masa jabatannya, khususnya dalam mempersiapkan hal-hal yang tidak diperhitungkan (Rottinghaus dkk, 2005). Adaptabilitas karier tentu sangat

penting ditingkatkan oleh anggota Polri tujuannya untuk mempercepat proses kenaikan pangkat.

Bertepatan ditemukannya gangguan serta rintangan untuk mencapai pengembangan karier, seperti tuntutan karier yang berdinamika, tidak pasti dan berubah-ubah anggota Polri yang sedang menempuh pendidikan S1 sudah seharusnya berprinsip lebih dinamis dalam menyongsong segala bentuk aspek perubahan yang terjadi pada masa perubahan dari dunia kerja ke dunia perkuliahan.

Sebaliknya adaptabilitas karier yang rendah dapat mengakibatkan seseorang berkeinginan untuk keluar/mengundurkan diri dari organisasi (Chan & Mai, 2015). Santilli et al (2016) menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki adaptabilitas karier yang rendah maka akan selalu melakukan pencarian kerja secara tidak teratur dengan melakukan *trial-and error*, lebih mudah menyerah dalam memperjuangkan masa depan, dan mudah merasa kehilangan harapan dan pasrah. Hal ini didukung dengan penelitian menurut Koen et al (2012) seseorang yang memiliki adaptabilitas karier rendah, akan sulit untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai sehingga memiliki kemungkinan untuk menganggur yang lebih tinggi.

Berbagai faktor yang berpengaruh terhadap adaptabilitas karier antara lain adalah perhatian, kontrol, keingintahuan, serta kepercayaan diri (Savickas, 2012). Untuk merumuskan metode adaptabilitas karier yang efektif, dapat ditinjau melalui akibat yang ditimbulkan ketika fokus pekerjaan yang menonjol atau masa peralihan (Savickas, 2009).

Beberapa faktor adaptabilitas karier yang berhubungan dengan faktor kecerdasan emosi antara lain adalah faktor kontrol dan faktor kepercayaan diri. Faktor kontrol mendeskripsikan tentang bagaimana individu mengontrol dan membentuk diri untuk mampu beradaptasi dengan lingkungan. Kontrol mewajibkan individu memiliki tanggung jawab dalam kariernya. Hal ini berkaitan dengan faktor fisik pada kecerdasan emosi dimana fisik adalah bagian yang sangat berpengaruh terhadap kecerdasan emosional sebagai contoh melakukan aktivitas fisik, aktivitas fisik sangat berhubungan dengan pengaruh emosional mental individu.

Selanjutnya adalah faktor kepercayaan diri dimana hal ini mendeskripsikan tentang kemampuan individu dalam meneguhkan argumennya serta dapat menyelesaikan permasalahan saat menemukan rintangan dan hambatan. Faktor tersebut berhubungan dengan faktor lingkungan keluarga pada faktor kecerdasan emosi dimana keluarga besar merupakan tempat seorang individu beradaptasi terhadap cara atau bentuk menghadapi sebuah permasalahan.

Peran emosi dalam diri individu yang sedang menempuh pendidikan perguruan tinggi dipercaya sebagai bentuk dukungan yang mengendalikan dan mengontrol semua tindakan (Coetzee & Harry, 2014). Emosi yang dapat dikendalikan dengan baik menerangkan bahwa seorang mahasiswa akan menguasai kecerdasan emosional. Penelitian yang dilakukan oleh Dharmariana & Fajrianti (2015) menemukan bahwa kecerdasan emosi berkaitan erat dengan adaptabilitas karier karena keduanya membuat diri mahasiswa memiliki energi dan kapabilitas untuk

mempersiapkan karier dan terutama keinginan untuk merancang masa depan demi mencapai tujuan karier.

Kecerdasan emosional dapat dikatakan sebagai kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang sedang menempuh pendidikan diperguruan tinggi tujuannya untuk menjaga stabilitas emosi dalam mengarahkan mereka untuk bertindak dan berpikir terkait dengan cara atau sudut pandang serta perasaan akan pengaturan rencana dan tindakan tentang kariernya (Coetzee & Harry, 2014). Young (2014) mengatakan bahwa kecerdasan emosi berperan dalam diri mahasiswa khususnya anggota polisi yang diyakini sebagai antusiasme positif yang dapat mengendalikan dan mengontrol semua tindakannya. Pengendalian emosi yang baik menunjukkan bahwa individu tersebut memiliki kecerdasan emosional.

Kecerdasan emosi membuka peluang individu untuk memanfaatkan segala kesempatan yang akan datang dan membentuk perencanaan yang lebih terstruktur Mayer & Salovey (1993). Savickas (2013) berpendapat bahwa adaptabilitas dan perencanaan masa depan sangat vital di dalam adaptabilitas karier karena hal tersebut memaksa individu untuk menuntaskan tugas-tugas dan segala keputusan yang harus diselesaikan untuk mencapai tujuan karier. Selain itu, kecerdasan emosi juga berguna membangun adaptabilitas karier faktor ini disebabkan kecerdasan emosi yang tinggi membentuk kemampuan membuat sebuah keputusan dalam adaptabilitas karier (Fabio dkk, 2012).

Kecerdasan emosi memiliki beberapa dimensi yang telah terbukti memiliki pengaruh positif dengan adaptabilitas karier (Coetzee & Harry, 2014). Individu yang

mampu memahami perasaannya sendiri dan lihai untuk mengoptimalkannya, dapat memecahkan sebuah permasalahan secara efisien. Bukti keterangan di atas berhubungan terhadap bagaimana pada akhirnya individu mengambil sebuah keputusan.

Coetzee dan Harry (2014) juga menjelaskan bagaimana kecerdasan emosional berpengaruh dalam proses adaptabilitas karier seorang individu. Individu yang sanggup mengelola dan mengoptimalkan emosi diri dengan baik akan menghadirkan motivasi yang positif dan meningkatkan kemauan untuk merencanakan masa depan, hal ini adalah bentuk dari aspek adaptabilitas karier yaitu kepedulian karier. Sebaliknya individu yang tingkat kecerdasan emosional rendah maka cenderung akan terlihat sebagai orang yang keras kepala, sulit bergaul, mudah frustrasi, tidak mudah percaya kepada orang lain, tidak peka dengan kondisi lingkungan dan cenderung putus asa bila mengalami stres.

Keunikan dari penelitian ini terletak pada subjek anggota Polri yang sedang menempuh pendidikan formal S1. Hal ini menuntut untuk seorang anggota Polri untuk memiliki kecerdasan emosi serta adaptabilitas karier yang cukup baik untuk dapat bertahan selama proses menempuh pendidikan formal S1. Selain itu, penelitian yang menggunakan subjek anggota Polri yang sedang menempuh pendidikan formal S1 merupakan penelitian yang pertama. Hal ini dapat diketahui melalui proses pencarian artikel jurnal pada halaman web.

Berdasarkan uraian latar belakang yang dikemukakan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul pengaruh kecerdasan emosi terhadap Adaptabilitas karier pada anggota Polri yang menempuh pendidikan formal S1 di Polda Kaltim.

### **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah ada pengaruh antara kecerdasan emosi dan adaptabilitas karier pada anggota Polri yang menempuh pendidikan formal S1?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara kecerdasan emosi dan adaptabilitas karier pada anggota Polri yang menempuh pendidikan formal S1.

### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini terbagi atas dua, yaitu:

#### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Manfaat secara teoritis yang diharapkan dari hasil penelitian ini khususnya dibidang psikologi tentang bagaimana pengaruh antara kecerdasan emosi dan adaptabilitas karier pada mahasiswa di Universitas Mulawarman.
- b. Manfaat selanjutnya adalah dapat memperluas wawasan peneliti tentang pengaruh antara kecerdasan emosi dan adaptabilitas karier pada mahasiswa di Universitas Mulawarman.

- c. Kepada peneliti selanjutnya, penelitian ini hendaknya dapat menjadi bahan rujukan bagi peneliti selanjutnya.

## **2. Manfaat Praktis**

- a. Manfaat penelitian ini dapat memberikan informasi bagi orang banyak khususnya anggota Polri yang menempuh pendidikan formal S1 mengenai gambaran tentang pengaruh antara kecerdasan emosi dan adaptabilitas karier.
- b. Manfaat penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi institusi Polri agar dapat menjadikan solusi atau masukan terhadap tantangan kepada anggota Polri yang sedang menempuh pendidikan formal S1.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Adaptabilitas karier**

##### **1. Definisi Adaptabilitas karier**

Adaptabilitas karier merupakan wujud atau bentuk psikososial yang mencerminkan sumber keinginan seseorang agar dapat mengantisipasi dan mengelola perubahan dinamika karier yang berlaku pada saat sekarang. Disebut sebagai wujud atau bentuk psikososial, karena inti sari adaptabilitas karier berasal dari kekuatan kaidah diri yang bersumber dari pribadi dan interaksi individu terhadap sekitar ruang lingkungannya (Savickas, 2012).

Creed (2009) menambahkan definisi adaptabilitas karier merupakan alur kaidah, yang memprioritaskan pentingnya relasi antara individu dapat mengelola masalah yang dihadapi seperti stres, perubahan atau saat menghadapi tantangan hidup. Rottinghaus (2005) menyimpulkan adaptabilitas karier sebagai perilaku yang mengarah kepada individu dalam memandang kompetensi yang dimilikinya untuk menyusun dan menyesuaikan diri dengan memantapkan diri dalam mengatasi perubahan karier yang tidak dapat diprediksi sebelumnya.

Berdasarkan pengertian para ahli yang telah diutarakan di atas maka dapat diambil determinasi bahwa adaptabilitas karier merupakan kekuatan psikososial individu sebagai perilaku untuk mengelola masalah yang dihadapi seperti stres dan

perubahan karier yang tidak dapat diperkirakan dengan perencanaan atau penyesuaian diri.

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

Menurut Savickas (2012), terdapat empat aspek adaptabilitas karier, yaitu sebagai berikut:

a. Kepedulian Karier

Mengacu kepada kebiasaan seseorang untuk mendominasi kesadaran, merancang, merencanakan dan meningkatkan karier yang sesuai.

b. Pengendalian Karier

Seseorang berkeyakinan bahwa mereka memiliki tanggung jawab untuk merencanakan karier mereka sendiri. Hal ini tergambar dari perilaku menentukan kehendak, kejelasan, ketaatan dan minat dalam karier.

c. Keingintahuan Karier

Akan mengakibatkan individu mencari banyak berita atau petunjuk, dan perasaan untuk mengetahui informasi yang lebih.

d. Keyakinan Karier

Setiap individu memerlukan akidah dan konsistensi dalam mengambil keputusan karier.

Berdasarkan serangkaian aspek yang telah dikutip di atas, maka dapat diartikan bahwa aspek-aspek adaptabilitas karier diantaranya adalah kepedulian karier, pengendalian karier, keingintahuan karier dan keyakinan karier.

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

Menurut Savickas & Pofeli (2012), terdapat beberapa faktor-faktor yang memengaruhi adaptabilitas karier, yaitu sebagai berikut:

a. Perhatian

Mendeskripsikan tentang keinginan seorang individu untuk mempunyai niat dan tekad dalam merencanakan, mempersiapkan dan meningkatkan karier yang sesuai dengan kemampuan dan minatnya.

b. Kontrol

Mendeskripsikan tentang bagaimana individu mengontrol dan membentuk diri untuk mampu beradaptasi dengan lingkungan. Kontrol mewajibkan individu memiliki responsibilitas dalam kariernya.

c. Keingintahuan

Mendeskripsikan tentang bagaimana menggali informasi dan cara meningkatkan karier. Keingintahuan berdampak kepada individu untuk meningkatkan peluang sosial kariernya.

d. Kepercayaan Diri

Mendeskripsikan tentang kesanggupan individu dalam meneguhkan argumennya serta dapat menyelesaikan problematika saat menemukan rintangan dan hambatan.

Berdasarkan beberapa faktor yang telah disebutkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi adaptabilitas karier diantaranya adalah perhatian, kontrol, keingintahuan dan kepercayaan diri. Adapun teori

penelitian ini kecerdasan emosi termasuk dalam teori faktor kontrol dan kepercayaan diri.

## **B. Kecerdasan Emosi**

### **1. Definisi Kecerdasan Emosi**

Menurut Mangkunegara (2014) kecerdasan emosi merupakan kesanggupan untuk mengerti diri sendiri dan lingkungan sekitar secara efektif, mempunyai kepribadian mental dan identitas diri yang dewasa. Tidak sentimental, tidak membenci, tidak tersinggung, tidak dendam, tidak mempunyai perasaan bersalah terus-menerus, motivasi yang tinggi dan penyabar.

Robbin & Judge (2015) menambahkan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan seorang individu untuk menemukan serta mengatur petunjuk – petunjuk dan informasi emosional. Goleman (2016) menyimpulkan kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk memberi semangat kepada diri sendiri agar dapat bertahan dari perasaan frustrasi, mengendalikan perasaan ketika sedang dalam perasaan bahagia, mengatur kondisi emosi agar problematika yang dihadapi tidak sampai merusak kognitif, berempati dan bersyukur.

Thavaraj (2012) dalam penelitiannya mengatakan bahwa kecerdasan emosi merupakan kesanggupan seorang individu untuk mengenali perasaan sendiri serta orang lain dan sanggup memotivasi serta mengelola emosi dalam diri dengan baik. Wulandari (2011) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa kecerdasan emosi mampu menentukan potensi untuk mempelajari keterampilan – keterampilan praktis.

Berdasarkan pendapat para ahli yang telah dikemukakan di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kecerdasan emosi merupakan kemampuan seorang individu untuk memahami diri sendiri serta orang lain untuk dapat mengatur dan mengenali perasaan diri sendiri serta mengelola emosi agar tidak menimbulkan perasaan frustrasi, dendam, persaaan bersalah yang berlarut – larut, iri hati, dan mental yang dewasa.

## **2. Aspek-aspek Kecerdasan Emosi**

Menurut Salovey (2016), terdapat beberapa aspek kecerdasan emosi, yaitu sebagai berikut:

### **a. Mengenali Emosi Sendiri**

Aspek ini merupakan kesadaran dalam mengenali perasaan – perasaan ketika sesuatu terjadi dari waktu ke waktu dalam kehidupan sehari-hari. Kesadaran tersebut pada dasarnya merupakan kemampuan untuk mengenal dan memilih perasaan, memahami hal-hal yang dirasakan dan mengetahui penyebab munculnya perasaan tersebut.

### **b. Mengelola Emosi**

Merupakan kemampuan seseorang dalam mengekspresikan perasaan agar dapat diutarakan secara efisien, sehingga memperoleh keseimbangan dalam diri individu.

### **c. Memotivasi Diri Sendiri**

Kepuasan dan mengendalikan hasrat hati adalah dasar dari keberhasilan di berbagai aspek.

### **d. Mengenali Emosi Orang Lain**

Kemampuan yang berdasarkan pada kesadaran diri emosi yang merupakan “keterampilan bersosialisasi”. Kemampuan menangkap tanda-tanda sosial yang terselubung, yang menyiratkan apa yang dibutuhkan atau diinginkan oleh orang lain atau sering disebut dengan kemampuan berempati.

e. Membina Hubungan

Seni membina hubungan, sebagian besar, merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain. Seseorang yang terampil dalam membina hubungan dapat membangun relasi dengan orang lain, mampu memimpin dan mengorganisir, pandai menangani perselisihan yang muncul dalam setiap kegiatan.

Berdasarkan beberapa aspek yang telah disebutkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kecerdasan emosi diantaranya adalah mengenali emosi sendiri, mengelola emosi, motivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain dan membina hubungan.

### **3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kecerdasan Emosi**

Menurut Goleman (2016), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kecerdasan emosional, yaitu sebagai berikut:

a. Lingkungan Keluarga

Keluarga besar merupakan tempat seorang individu beradaptasi terhadap cara atau bentuk menghadapi sebuah permasalahan.

b. Sosok orang tua sangat diperlukan karena orang tua merupakan subjek yang paling awal dimana perilakunya menjadi contoh, di internalisasi yang pada

kenyataannya akan menjadi pembentuk kepribadian anak.

c. Lingkungan non Keluarga

Kecerdasan emosi ini berkembang dengan selarasnya perkembangan mental serta fisik anak. Adaptabilitas pada anak umumnya dengan aktivitas bermain anak.

d. Fisik

Fisik adalah bagian yang sangat berpengaruh terhadap kecerdasan emosional sebagai contoh melakukan aktivitas fisik, aktivitas fisik sangat berhubungan dengan pengaruh emosional mental anak.

Berdasarkan beberapa faktor yang telah disebutkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kecerdasan emosi diantaranya adalah lingkungan non keluarga, lingkungan keluarga serta fisik.

### **C. Kerangka Berfikir**

Kecerdasan emosi dapat dikatakan sebagai aspek dari kejiwaan seseorang yang paling mendasar, juga merupakan sebuah kunci, oleh karena adanya emosi manusia mampu mengekspresikan keberadaannya dalam problematika manusiawi. Karena emosi adalah sebuah hal yang dapat mengesampingkan akal sehat, oleh karena itu dibutuhkan usaha untuk mengatasi, mengendalikan dan mendisiplinkan kegiatan emosional, dengan menerapkan regulasi-regulasi guna mengurangi eksese-eksese gejala emosi, terutama nafsu liar dalam diri manusia yang seringkali mengesampingkan akal sehat.

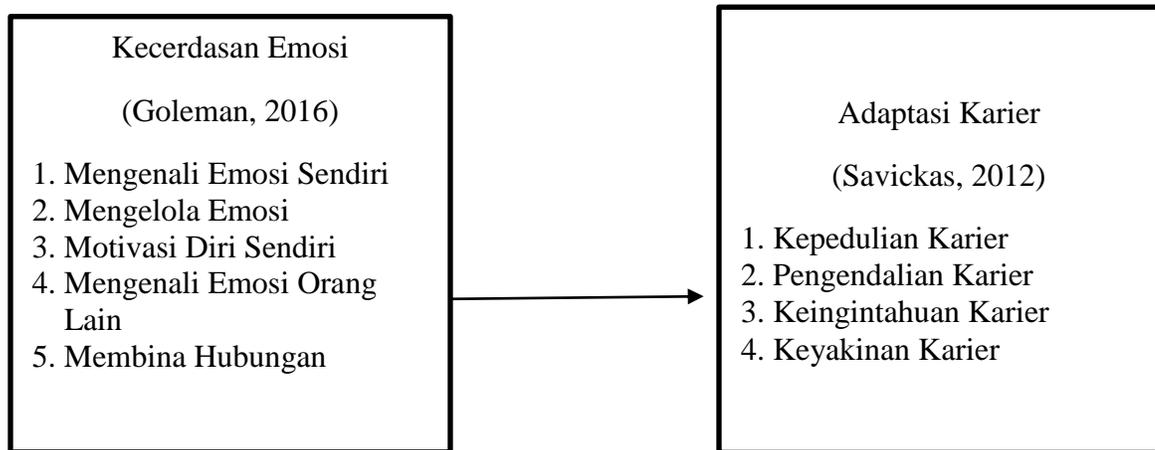
Adapun aspek-aspek kecerdasan emosi menurut Salovey (2016) diantaranya adalah mengenali emosi sendiri, mengelola emosi, motivasi diri, mengenali emosi orang lain dan membina hubungan dimana keempat aspek-aspek tersebut adalah kemampuan untuk menghadapi polemik atau permasalahan yang sering terjadi didalam kehidupan serta dapat berdampak positif pada pelaksanaan tugas.

Kecerdasan emosional merupakan salah satu alasan untuk mendukung karier termasuk dalam mempersiapkan adaptabilitas karier. Hasil penelitian Dharmariana & Fajrianthi (2015) berpendapat bahwa terdapat pengaruh antara adaptabilitas karier dengan kecerdasan emosional pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Airlangga.

Savickas & Porfeli (2012) mengutarakan bahwa adaptabilitas dalam ruang lingkup pendidikan adalah dasar dari karier. Adaptabilitas karier merupakan sebuah perencanaan untuk menyelesaikan tugas untuk ikut serta dalam pekerjaan dan mampu cepat beradaptasi dengan perubahan yang tidak dapat diduga sebelumnya pada sebuah kondisi pekerjaan. Sebagai prinsip paling tinggi dari sebuah karier, adaptabilitas karier terdiri dari beberapa dimensi antara lain kepercayaan diri, keingintahuan, pengendalian, dan perhatian (Savickas & Porfeli 2012). Dimensi karier sebagai strategi untuk menghadapi hambatan karier, di antaranya: (1) pengendalian diri dan karier; (2) perhatian tentang karier masa depan; (3) kepercayaan diri untuk mewujudkan cita-cita; (4) keingintahuan untuk mengeksplorasi diri dan arah karier yang mendukung (Coolen, 2014).

Dalam masa perubahan tahun pertama mahasiswa akan menghadapi banyak permasalahan dan penyesuaian dalam belajar, keterampilan interpersonal, kemandirian, kondisi mental, dan lain sebagainya (Cole & Feng, 2015). Tidak mudah untuk menjalani perjalanan karier seorang mahasiswa. Mereka seringkali dihadapkan kepada sebuah situasi yang memaksa untuk tetap bertahan dengan pilihan yang sudah menjadi pilihan.

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



**Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian**

**D. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis awal dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H_1$  : Ada pengaruh antara adaptabilitas karier dan kecerdasan emosi pada anggota Polri yang menempuh pendidikan formal S1 di Universitas Mulawarman.

$H_0$  : Tidak ada pengaruh antara adaptabilitas karier dan kecerdasan emosi pada anggota Polri yang menempuh pendidikan formal S1 di Universitas Mulawarman.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

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

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan sejumlah besar angka dari interpretasi data, pengumpulan data, dan penyajian hasil (Arikunto, 2013). Berdasarkan penelitian (Azwar, 2014), Penggunaan metode kuantitatif menekankan pada analisis data numerik (angka) yang diproses melalui metode statistik. Pada dasarnya, metode kuantitatif digunakan dalam penelitian inferensi, dan kesimpulan diambil dengan syarat kemungkinan penolakan hipotesis adalah nol. Dengan menggunakan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi pengaruh antar variabel yang diteliti.

Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi sederhana. Penelitian regresi sederhana memiliki tujuan untuk mencari pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2012) alasan peneliti memiliki desain penelitian regresi sederhana karena judul peneliti yaitu apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosi dengan adaptabilitas karier pada anggota Polri yang menempuh pendidikan formal S1.

## **B. Identifikasi Variabel**

Menurut Sugiyono (2015), bahwa variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas, yang dimaksud dengan variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Sedangkan terdapat satu variabel terikat, yang dimaksud dengan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2015).

Penelitian ini meliputi variabel bebas dan variabel terikat, yakni sebagai berikut:

1. Variabel bebas : Kecerdasan Emosi
2. Variabel terikat : Adaptabilitas karier

## **C. Definisi Konseptual**

### **1. Kecerdasan Emosi**

Kecerdasan emosi dikonseptualisasikan oleh Goleman, (2016) diartikan sebagai jenis pengetahuan yang mencakup kapasitas untuk melihat perasaan diri sendiri serta orang lain, untuk mengenali mereka sebagai sudut pandang dan aktivitas seseorang.

### **2. Adaptabilitas karier**

Adaptabilitas karier dikonseptualisasikan oleh Savickas (2005) menyatakan bahwa orang harus memiliki kapasitas yang memungkinkan mereka untuk cepat

menyesuaikan diri dengan keadaan kerja yang berbeda dan mengatasi masalah dan hambatan yang akan sering terjadi dalam lingkungan kerja.

#### **D. Definisi Operasional**

##### **1. Kecerdasan Emosi**

Kecerdasan emosi adalah kapasitas anggota Polri untuk mengingat perasaan sendiri, menangani perasaan, membangunkan diri sendiri, memahami perasaan orang lain (simpati) dan kapasitas untuk membuat koneksi (partisipasi) dengan orang lain. Untuk mengukur kecerdasan emosional ini menggunakan skala kecerdasan emosional. Aspek-aspek dari kecerdasan emosional yaitu memotivasi diri, mengelola emosi diri, mengenali emosi diri, menjalin hubungan dengan orang lain (kerjasama) serta mengenal emosi orang lain (empati) (Goleman, 2016).

##### **2. Adaptabilitas karier**

Pengertian adaptabilitas karier adalah kematangan dan kemampuan anggota Polri untuk menghadapi serta mengantisipasi tantangan saat ini, masa transisi, trauma dalam peran pekerjaan dengan derajat yang besar atau kecil serta mengubah integrasi sosial mereka. Adapun aspek-aspek yang diukur adalah pengendalian karier, kepedulian karier, keyakinan karier dan keingintahuan karier (Savickas, 2012).

## E. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut (Periantalo, 2016) populasi adalah subjek yang dikenakan generalisasi dari hasil penelitian tersebut, dimana suatu populasi dapat berbentuk daerah, perkembangan, dan karakteristik pribadi. Populasi penelitian umumnya mempunyai karakteristik atau sifat yang sama. (Hadi, 2016) menjelaskan bahwa Populasi adalah setiap orang dari tes eksplorasi yang akan diringkas, untuk lebih spesifik mencapai kesimpulan pada kumpulan orang yang lebih besar berdasarkan data yang didapat dari serangkaian tes. Populasi dalam penelitian ini adalah anggota Polri Polda Kalimantan Timur yang sedang menempuh pendidikan formal S1 sebanyak 96 orang.

**Tabel 2. Jumlah Populasi Penelitian**

No.	Satuan Kerja	Frekuensi
1.	Polda Kaltim	30
2.	Polresta Samarinda	28
3.	Polresta Balikpapan	21
4.	Polres Kutai Barat	3
5.	Polres Kutai Timur	2
6.	Polres Kutai Kartanegara	8
7.	Polres Paser	2
8.	Polres PPU	2
	Total	96

Sumber data : Biro SDM Polda Kaltim 2021

### 2. Sampel

Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *total sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan

jumlah populasi. Jumlah populasi yang pada penelitian ini relative kecil. karena semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2017). Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 100 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. dengan merujuk pendapat Sugiyono tersebut, maka peneliti bermaksud menjadikan seluruh populasi sebagai objek penelitian karena jumlah populasi yang akan diteliti kurang dari 100.

Sampel dalam penelitian ini adalah Personel Polda Kalimantan Timur yang sedang menempuh pendidikan di Universitas Mulawarman dengan jumlah total keseluruhan adalah 96 personel yang terdiri dari 49 orang dengan rentang usia 19 sampai 23 tahun, 36 orang dengan rentang usia 24 sampai 28 tahun dan 11 orang dengan rentang usia 29 sampai 33 tahun.

#### **F. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan alat ukur penelitian bentuk skala tipe likert. Alat ukur penelitian yang digunakan ada tiga yaitu skala keterlibatan Anggota Polisi skala adaptabilitas karier dan skala kecerdasan emosi. Penelitian ini menggunakan skala tipe likert untuk mengumpulkan data, yang digunakan untuk mengukur sikap, opini, dan opini seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial. (Sugiyono, 2012). Skala pengukuran tipe likert memiliki dua sifat yaitu *favorable* (positif mendukung pertanyaan) dan *unfavorable* (negatif tidak mendukung pernyataan). Masing-masing pernyataan terdiri atas empat alternatif jawaban yaitu sangat sesuai, sesuai, tidak sesuai, dan sangat

tidak sesuai. Alternatif jawaban skala pengukuran penelitian diuraikan sebagai berikut:

**Tabel 3. Skala Pengukuran *Likert***

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

Menurut (Saifuddin, 2020) penggunaan skala likert dengan empat alternatif jawaban dapat menghindari terjadinya bias hasil pengukuran. Ini untuk memahami situasi sebenarnya dari objek penelitian. Skala likert dari empat alternatif jawaban biasanya menggunakan pilihan jawaban yang paling tepat, yaitu sesuai, tepat, tidak tepat, dan sangat tidak tepat. Saifuddin (2020) juga menjelaskan bahwa aitem *favorable* merupakan pernyataan yang mendukung adanya variabel, sedangkan aitem *unfavorable* merupakan pernyataan yang tidak mendukung adanya variabel.

### **1. Skala Adaptabilitas karier**

Skala adaptabilitas karier disusun berdasarkan aspek adaptabilitas karier menurut Savickas (2012) aspek-aspek diantaranya kepedulian karier, pengendalian karier, keingintahuan karier, keyakinan karier. Berikut rincian aitem adaptabilitas karier dapat ditinjau pada tabel 4 dibawah ini:

**Tabel 4. *Blueprint* Adaptabilitas karier**

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

## 2. Skala Kecerdasan Emosi

Skala kecerdasan emosi disusun berdasarkan aspek kecerdasan emosi menurut Salovey (2016) aspek-aspek diantaranya mengenali emosi sendiri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, membina hubungan. Adapun Adapun sebaran aitem adaptabilitas karier dapat dilihat pada tabel 5 dibawah ini:

**Tabel 5. *Blueprint* Kecerdasan emosi**

No.	Aspek	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Mengenali Emosi Sendiri	1,11,21	2,12,22	6
2.	Mengelola Emosi	3,13,23	4,14,24	6
3.	Motivasi Diri Sendiri	5,15,25	6,16,26	6
4.	Mengenali Emosi Orang Lain	7,17,27	8,18,28	6
5.	Membina Hubungan	9,19,29	10,20,30	6
<b>Total</b>		<b>15</b>	<b>15</b>	<b>30</b>

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

### **1. Uji Validitas**

Menurut Azwar (2015), Keefektifan suatu proyek adalah untuk menentukan apakah proyek atau proyek yang digunakan itu baik, yang dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor total proyek tersebut. Gunakan perangkat lunak untuk menguji validitas setiap variabel penelitian SPSS pada *Pearson Product Moment Corelation-Bivariate* dan membandingkan hasil uji *Pearson Correlation* dengan r total korelasi. Saifuddin (2020) menyatakan bahwa berdasarkan nilai korelasi yang diperoleh dari uji validitas, aitem dinyatakan valid jika r hitung minimal sebesar 0.300.

### **2. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas merupakan validitas hasil suatu pengukuran tetap konsisten, dapat diandalkan atau dapat dipercaya jika dilakukan pengukuran terhadap alat ukur yang sama dengan gejala yang sama (Azwar, 2015). Reliabilitas alat ukur penelitian ini akan diuji menggunakan teknik uji reliabilitas yang dikembangkan oleh Cronbach yang disebut dengan teknik *Alpha Cronbach's*. Instrumen yang sudah dapat dipercaya akan menghasilkan data yang dipercaya juga.

Apabila data yang memang benar sesuai dengan kenyataan, maka berapa kalipun diambil tetap akan sama. Ada dua alasan peneliti menggunakan uji *Alpha Cronbach's*, Pertama, Karena teknologi ini adalah teknologi uji reliabilitas kuesioner yang paling umum digunakan, dan kedua, digunakan untuk menggunakannya uji *Alpha Cronbach's* maka akan terdeteksi indikator-indikator yang tidak konsisten.

Menurut Azwar (2015) hasil pengukuran dapat dikatakan reliabel jika memiliki nilai alpha *Cronbach* minimal sebesar 0.700.

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

<b>Nilai <i>Cronbach's Alpha</i></b>	<b>Tingkat Keandalan</b>
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. Hasil Uji Validitas**

#### **a. Skala Adaptabilitas Karier**

Skala adaptabilitas karier terdiri dari 32 butir yang terbagi atas empat aspek. Hasil analisis butir didapatkan dari nilai signifikan  $> 0.300$  (Sugiyono, 2012). Berdasarkan hasil analisis butir tersebut, hasil uji validitas menunjukkan bahwa dari 32 butir aitem, tidak terdapat butir aitem yang gugur dan 32 butir aitem yang valid.

**Nama Variabel : Adaptabilitas karier**  
 Nama Aspek 1 : Kepedulian Karier  
 Nama Aspek 2 : Pengendalian Karier  
 Nama Aspek 3 : Keingintahuan dalam Karier  
 Nama Aspek 4 : Keyakinan Karier

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

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

Sumber data : Lampiran hal. 68

**Tabel 8. Rangkuman Analisis Kesahihan Butir Skala Adaptabilitas Karier (N=96)**

Aspek	Jumlah Butir Awal	Jumlah Butir Gugur	Jumlah Butir Sahih	R Terendah-Tertinggi	Sig Terendah-Tertinggi
1	8	-	8	0.517 – 0.712	0.000 – 0.000
2	8	-	8	0.500 – 0.726	0.000 – 0.000
3	8	-	8	0.510 – 0.687	0.000 – 0.000
4	8	-	8	0.449 – 0.774	0.000 – 0.000

Sumber data : Lampiran hal. 68

#### b. Skala Kecerdasan Emosi

Skala kecerdasan emosi terdiri dari 30 butir yang terbagi dalam lima aspek. Hasil analisis butir didapatkan dari  $r$  hitung  $>$  dengan validitas 0.300 (Sugiyono, 2012).

Berdasarkan hasil analisis butir tersebut, hasil uji validitas menunjukkan bahwa dari 30 butir aitem, tidak terdapat aitem yang gugur dan 30 butir aitem dinyatakan valid.

<b>Nama Variabel</b>	<b>: Kecerdasan Emosi</b>
Nama Aspek 1	: Mengenali Emosi Sendiri
Nama Aspek 2	: Mengelola Emosi
Nama Aspek 3	: Motivasi Diri Sendiri
Nama Aspek 4	: Mengenali Emosi Orang Lain
Nama Aspek 5	: Membina Hubungan

**Tabel 9. Sebaran Aitem Skala Kecerdasan Emosi**

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

Sumber data : Lampiran hal. 72

**Tabel 10. Rangkuman Analisis Kesahihan Butir Skala Kecerdasan Emosi (N=96)**

Aspek	Jumlah Butir Awal	Jumlah Butir Gugur	Jumlah Butir Sahih	R Terendah-Tertinggi	Sig Terendah-Tertinggi
1	6	-	6	0.542– 0.775	0.000 – 0.000
2	6	-	6	0.551 – 0.724	0.000 – 0.000
3	6	-	6	0.419 – 0.738	0.000 – 0.000
4	6	-	6	0.553 – 0.715	0.000 – 0.000
5	6	-	6	0.570 – 0.683	0.000 – 0.000

Sumber data : Lampiran hal. 72

## 2. Hasil Uji Reliabilitas

Kaidah yang digunakan dalam uji reliabilitas adalah alat ukur dinyatakan *reliabel* apabila nilai alpha > 0.700. Adapun penjelasan hasil uji reliabilitas pada masing-masing skala diuraikan sebagai berikut:

**Tabel 11. Rangkuman Keandalan Variabel**

Variabel	Alpha
Adaptabilitas Karier	0.773
Kecerdasan Emosi	0.746

Sumber data : Lampiran hal. 86

Berdasarkan tabel 11, diketahui bahwa variabel adaptabilitas karier dan kecerdasan emosi menghasilkan nilai  $Alpha > 0.700$ . Skala adaptabilitas karier menghasilkan nilai reliabilitas sebesar 0.773 dan skala kecerdasan emosi menghasilkan nilai reliabilitas 0.746. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh skala dalam penelitian ini dinyatakan andal atau *reliable*.

### **I. Teknik Analisis Data**

Menurut analisis regresi Kurniawan dan Yuniarto (2016) analisis data yang digunakan untuk pengolahan data penelitian menggunakan analisis regresi sederhana untuk mengetahui pengaruh dan kemampuan prediksi dari satu variabel bebas yaitu, pada analisis regresi harus ada variabel menentukan variabel dan menentukan atau dengan kata lain menentukan variabel hubungan dependen antara variabel independen dan variabel dependen, dimana kedua variabel tersebut bersifat kausal atau kausal yaitu saling mempengaruhi.

Kurniawan (2016) juga menjelaskan bahwa regresi linier sederhana mempunyai dua jenis koefisien determinasi, yaitu koefisien determinasi berganda dan koefisien determinasi parsial. Koefisien berganda yang ditentukan adalah nilai yang digunakan untuk mengukur kontribusi semua variabel independen dalam model terhadap perubahan (naik / turun) variabel tergantung. Koefisien determinan parsial adalah nilai yang digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi satu variabel bebas yang ada di dalam model terhadap variasi (naik/turunnya) variabel tergantung. Sebelum dilakukan uji analisis hipotesis terlebih dahulu akan diadakan uji deskriptif

dan uji asumsi. Adapun uji asumsi terdiri dari:

### **1. Uji Normalitas**

Uji normalitas untuk mengetahui apakah residual regresi dalam model regresi berdistribusi normal. Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah data dalam setiap variabel penelitian yang akan dianalisis dapat membentuk distribusi normal (Sugiyono, 2008). Model statistik yang digunakan untuk uji normalitas adalah Kolmogorov-Smirno hasilnya apakah normal atau tidak Kaidah yang digunakan adalah jika  $p > 0,05$  maka dikatakan normal dan sebaliknya jika  $p < 0.05$  maka data berdistribusi tidak normal (Santoso, 2012).

### **2. Uji Linearitas**

Uji linearitas adalah serangkaian langkah yang digunakan untuk mencari status linear atau tidaknya pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Linearitas adalah keadaan di mana pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen bersifat linear (garis lurus) dalam *range* variabel independen tertentu (Santoso, 2012). Adapun kaidah yang digunakan dalam uji linearitas adalah apabila nilai *deviant from linearity*  $p > 0.05$  dan nilai F hitung  $< F$  tabel pada taraf signifikansi 5% atau 0.05, maka pengaruh dinyatakan linear (Gunawan, 2013).

**BAB IV**  
**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**A. Hasil Penelitian**

**1. Karakteristik Responden**

Individu yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah anggota Polri di wilayah hukum Polda Kaltim yang sedang menempuh pendidikan formal S1 di Universitas Mulawarman yaitu sejumlah 96 orang. Adapun distribusi subjek penelitian disajikan dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 12. Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

<b>No</b>	<b>Usia</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
1.	19 – 23 Tahun	49	51
2.	24 – 28 Tahun	36	38
3.	29 – 33 Tahun	11	11
<b>TOTAL</b>		<b>96</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 12, maka dapat disimpulkan bahwa subjek dalam penelitian ini yaitu anggota Polri di wilayah hukum Polda Kaltim yang sedang menempuh pendidikan formal S1 di Universitas Mulawarman didominasi oleh subjek dengan usia 19 - 23 tahun yaitu sebanyak 49 orang dengan persentase sebesar 51 persen, sedangkan sisanya diisi oleh subjek dengan rentang usia 24 – 28 tahun yaitu sebanyak 36 orang dengan persentase 38 persen dan 29 – 33 tahun sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 11 persen.

**Tabel 13. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-laki	91	95
2.	Perempuan	5	5
<b>TOTAL</b>		<b>96</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 13, maka dapat disimpulkan bahwa subjek penelitian dalam penelitian ini yaitu anggota Polri di wilayah hukum Polda Kaltim yang sedang menempuh pendidikan formal S1 di Universitas Mulawarman didominasi oleh anggota Polri berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 91 orang dengan persentase sebesar 95 persen, sedangkan sisanya diisi oleh subjek dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 5 persen.

**Tabel 14. Distribusi Responden Berdasarkan Satuan Kerja**

No	Satuan Kerja	Frekuensi	Persentase
1.	Polda Kaltim	30	31
2.	Polresta Samarinda	28	29
3.	Polresta Balikpapan	21	22
4.	Polres Kubar	3	3
5.	Polres Kutim	2	2
6.	Polres Kukar	8	8
7.	Polres Paser	2	2
8.	Polres Penajam	2	2
<b>Total</b>		<b>96</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 14, maka dapat disimpulkan bahwa subjek penelitian dalam penelitian ini yaitu anggota Polri di wilayah hukum Polda Kaltim yang sedang menempuh pendidikan formal S1 di Universitas Mulawarman didominasi oleh

anggota Polri yang berasal dari satuan kerja Polda Kaltim, yaitu sebanyak 30 orang dengan persentase sebesar 31 persen.

## **2. Hasil Uji Deskriptif**

Uji deskriptif berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 2013). Deskripsi data digunakan untuk menggambarkan kondisi sebaran data pada anggota Polri di wilayah hukum Polda Kaltim yang sedang menempuh pendidikan formal S1 di Universitas Mulawarman yang menjadi subjek dalam penelitian.

Deskripsi data pokok yang disajikan adalah perbandingan mean empirik dan mean hipotetik penelitian dan distribusi skor perolehan berdasarkan kategori tertentu. Mean empirik diperoleh dari respon sampel di lapangan, sedangkan mean hipotetik diperoleh dari mean yang kemungkinan diperoleh subjek atas jawaban skala yang diberikan (Azwar, 2012).

Kaidah yang digunakan dalam uji deskriptif ini adalah jika mean empirik lebih besar daripada mean hipotetik, hal ini berarti status subjek terkait masing-masing variabel cenderung tinggi. Sebaliknya, jika mean empirik lebih kecil daripada mean hipotetik, hal ini berarti status subjek terkait masing-masing variabel cenderung rendah. Perbandingan mean empirik terhadap hipotetik menggambarkan kondisi general para responden atau subjek penelitian dalam variabel tersebut. Sementara itu,

perbandingan SD empirik terhadap SD hipotetik menunjukkan tinggi-rendahnya variasi skor para responden atau subjek penelitian.

Jika SD empirik lebih rendah dibanding SD hipotetik pada masing-masing variabel, hal itu berarti skor subjek terkait variabel memiliki variasi yang rendah atau dapat dikatakan skor para subjek cenderung seragam atau tidak jauh berbeda, sedangkan jika SD empirik lebih tinggi dibanding SD hipotetik, hal itu berarti skor subjek terkait masing-masing variabel memiliki variasi yang tinggi, artinya pada masing-masing variabel dalam penelitian ada subjek yang memiliki skor tinggi dan ada juga yang rendah.

Mean empirik dan mean hipotetik diperoleh dari respon sampel penelitian melalui dua skala penelitian yaitu skala adaptabilitas karier dan skala kecerdasan emosi. Mean empirik dan mean hipotetik pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 15. Mean Empirik dan Mean Hipotetik**

<b>Variabel</b>	<b>Mean Empirik</b>	<b>SD Empirik</b>	<b>Mean Hipotetik</b>	<b>SD Hipotetik</b>	<b>Status</b>
Adaptabilitas Karier	91.69	17.035	80	16	Tinggi
Kecerdasan Emosi	82.01	15.462	75	15	Tinggi

Sumber data: Lampiran hal. 94

Berdasarkan tabel 15, diketahui bahwa gambaran adaptabilitas karier pada anggota Polri di wilayah hukum Polda Kaltim yang sedang menempuh pendidikan formal S1 di Universitas Mulawarman secara umum adalah cenderung tinggi,

begitupula dengan tingkat kecerdasan emosi yang diterimanya berada pada status yang juga tinggi.

Adapun status adaptabilitas karier subjek yang tinggi dilihat dari nilai mean empirik yaitu 91.69 lebih besar daripada mean hipotetik dengan nilai sebesar 80. Sementara itu, status kecerdasan emosi yang cenderung tinggi dilihat dari nilai mean empirik yaitu 82.01 lebih besar daripada mean hipotetik dengan nilai sebesar 75.

Gambaran skor pada subjek terkait adaptabilitas karier dan kecerdasan emosi memiliki variasi yang tinggi atau dapat dikatakan skor para subjek cenderung seragam atau tidak jauh berbeda. Adapun variasi skor subjek yang tinggi terkait adaptabilitas karier dilihat dari nilai SD empirik yaitu 17.035 lebih tinggi dibanding SD hipotetik dengan nilai sebesar 16. Begitupula dengan variasi skor kecerdasan emosi yang tinggi dapat ditinjau dari nilai SD empirik yaitu 15.462 lebih tinggi dibanding SD hipotetik dengan nilai sebesar 15.

**Tabel 16. Kategorisasi Skor Skala Adaptabilitas Karier**

<b>Interval Kecenderungan</b>	<b>Skor</b>	<b>Kategori</b>	<b>F</b>	<b>(%)</b>
$X \geq M + 1.5 SD$	$\geq 104$	Sangat Tinggi	19	19.8
$M+0.5 SD < X < M+1.5 SD$	88 – 104	Tinggi	21	21.9
$M-0.5 SD < X < M+0.5 SD$	72 – 87	Sedang	53	55.2
$M-1.5 SD < X < M-0.5 SD$	56– 71	Rendah	3	3.1
$X \leq M - 1.5 SD$	$\leq 56$	Sangat Rendah	0	0

Sumber data: Lampiran hal. 94

Berdasarkan tabel 16, diketahui bahwa sebagian besar subjek yaitu sebanyak 53 orang dengan persentase sebesar 55.2 persen memiliki tingkat adaptabilitas karier yang sedang. Sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 19.8 persen berada pada

tingkat adaptabilitas karier yang sangat tinggi. Sebanyak 21 orang dengan persentase sebesar 21.9 persen berada pada tingkat adaptabilitas karier yang tinggi. Sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 3.1 persen pada tingkat adaptabilitas karier yang rendah, dan tidak terdapat orang memiliki tingkat adaptabilitas yang sangat rendah.

**Tabel 17. Kategorisasi Skor Skala Kecerdasan Emosi**

<b>Interval Kecenderungan</b>	<b>Skor</b>	<b>Kategori</b>	<b>F</b>	<b>(%)</b>
$X \geq M + 1.5 SD$	$\geq 98$	Sangat Tinggi	14	14.6
$M+0.5 SD < X < M+1.5 SD$	83 – 98	Tinggi	16	16.7
$M-0.5 SD < X < M+0.5 SD$	68 – 82	Sedang	55	57.3
$M-1.5 SD < X < M-0.5 SD$	53– 67	Rendah	11	11.5
$X \leq M - 1.5 SD$	$\leq 52$	Sangat Rendah	0	0

Sumber data: Lampiran hal. 94

Berdasarkan tabel 17, diketahui bahwa sebagian besar subjek yaitu sebanyak 55 orang dengan persentase sebesar 57.3 persen memiliki tingkat kecerdasan emosi yang sedang. Sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar 14.6 persen berada pada tingkat kecerdasan emosi yang sangat tinggi. Sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar 16.7 persen berada pada tingkat kecerdasan emosi yang tinggi. Sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 11.5 persen pada tingkat kecerdasan emosi yang rendah dan tidak terdapat orang yang memiliki tingkat kecerdasan emosi sangat rendah.

## **B. Hasil Uji Asumsi**

### **1. Uji Normalitas**

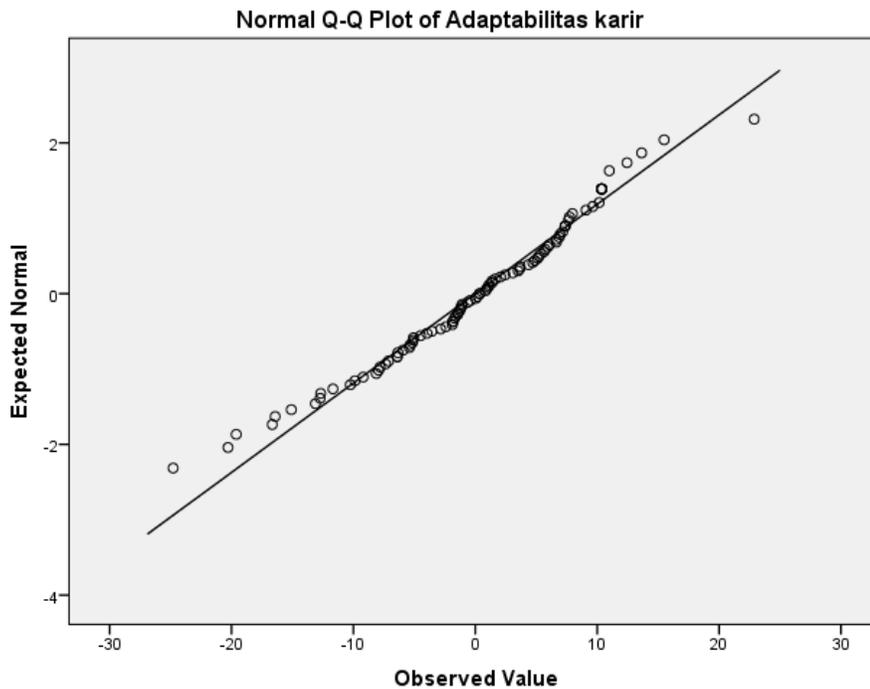
Uji normalitas yaitu untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal (Gunawan, 2016). Residu yang ada seharusnya

berdistribusi normal. Adapun uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Kolmogorov-Smirnov dengan taraf signifikansi *alpha* sebesar 5% atau 0.05. Kaidah yang digunakan adalah jika nilai Sig atau  $p > 0.05$  maka data berdistribusi normal, sebaliknya jika  $p < 0.05$  maka data berdistribusi tidak normal (Gunawan, 2016). Berikut hasil uji normalitas masing-masing skala disajikan dalam tabel di bawah ini:

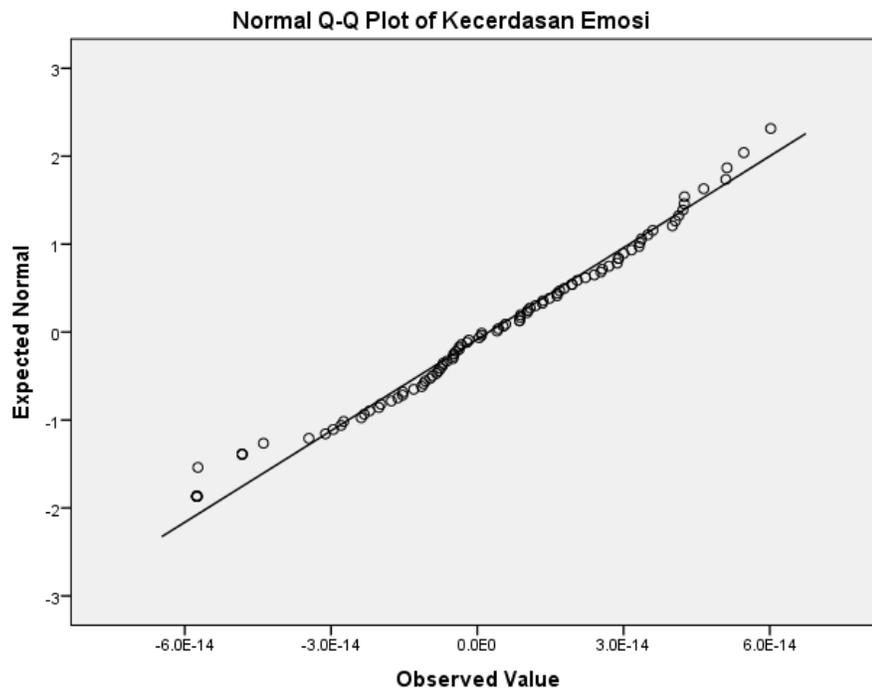
**Tabel 18. Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Kolmogorov-Smirnov	P	Keterangan
Adaptabilitas karier	0.078	0.172	Normal
Kecerdasan emosi	0.056	0.200	Normal

Sumber data: Lampiran hal. 94



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



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

## 2. Uji Lineraitas

Uji asumsi linearitas dilakukan untuk mencari persamaan garis regresi variabel bebas  $x$  terhadap variabel terikat  $y$  (Gunawan, 2016). Adapun kaidah yang digunakan dalam uji linearitas adalah apabila nilai *deviant from linearity*  $p > 0.05$  dan nilai  $F$  hitung  $< F$  tabel pada taraf signifikansi 5% atau 0.05, maka pengaruh dinyatakan linear (Gunawan, 2016). Berikut hasil uji linearitas antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat disajikan dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 19. Hasil Uji Linearitas**

Variabel	F Hitung	F Tabel	P	Keterangan
Adaptabilitas karier – Kecerdasan Emosi	1.572	3.94	0.061	Linear

Sumber data: Lampiran hal. 95

Berdasarkan tabel 19, diketahui bahwa hasil uji asumsi linearitas antara variabel kecerdasan emosi dengan adaptabilitas karier menghasilkan nilai *deviant from linearity* p sebesar 0.061 ( $p > 0.05$ ) dan nilai F hitung sebesar 1.572 lebih kecil daripada nilai F tabel sebesar 3.94. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel kecerdasan emosi dengan adaptabilitas karier adalah linear.

### 3. Uji Heterokedasitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidak samaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji ini merupakan salahsatu dari uji asumsi yang harus dilakukan pada regresi linear. Apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid. Berikut hasil uji heteroskedastisitas disajikan dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 20. Hasil Uji Asumsi Heterokedasitas**

Variabel	T Hitung	T Tabel	P	Keterangan
Adaptabilitas karier – Kecerdasan Emosi	-0.989	0.201	0.325	Tidak Heterokedasitas

Sumber data: Lampiran hal. 95

#### 4. Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui perubahan yang terjadi pada variabel terikat (adaptabilitas karier), nilai variabel terikat berdasarkan nilai variabel bebas (kecerdasan emosi) yang diketahui. Analisis ini memiliki tujuan untuk mengukur perubahan variabel terikat berdasarkan perubahan variabel bebas dan juga untuk mengetahui perubahan pengaruh yang akan terjadi berdasarkan pengaruh yang ada pada periode waktu sebelumnya.

Pengambilan keputusan pada uji regresi sederhana mengacu pada perbandingan nilai signifikansi dengan nilai probabilitas 0.05 jika nilai T hitung > T tabel pada taraf signifikansi 0.05, dan nilai Sig (p) < 0.05 artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y (Gunawan, 2013).

**Tabel 21. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana**

Variabel	Beta	t hitung	R <sup>2</sup>	p
Kecerdasan Emosi (X) - Adaptabilitas karier (Y)	0.838	14.900	0.703	0.000

Sumber data: Lampiran hal. 95

Pada tabel 21 di atas, diketahui hasil yang menunjukkan nilai Beta = 0.838, t hitung > t tabel (t hitung = 14.900 > t tabel = 0.201) dan nilai p < 0.05 (p=0.000 < 0.05) yang berarti bahwa terdapat pengaruh kecerdasan emosi terhadap adaptabilitas karier. Berdasarkan hal tersebut dapat diartikan bahwa kecerdasan emosi mampu untuk memprediksi adaptabilitas karier dengan tingkat prediksi sebesar 70.3%, kemudian 29.7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam

penelitian ini.

### **5. Uji Hipotesis Tambahan**

Uji hipotesis tambahan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara lebih rinci dan mendalam mengenai keterikatan baik pengaruh ataupun hubungan antara aspek-aspek variabel bebas dengan aspek-aspek variabel terikat dengan menggunakan analisis regresi multivariat model penuh, korelasi parsial, dan model akhir. Analisis multivariat model penuh merupakan metode statistik yang dikembangkan untuk mengetahui apakah rata-rata kelompok berbeda secara signifikan atau tidak, selanjutnya untuk mengetahui variabel bebas apa saja yang memengaruhi perbedaan antar kelompok tersebut (Widarjono, 2015).

Uji analisis korelasi parsial bertujuan untuk mengukur korelasi antara dua variabel dengan mengeluarkan pengaruh dari satu atau beberapa variabel lain (Santoso, 2012). Adapun kaidah yang digunakan untuk uji analisis korelasi parsial adalah jika nilai  $f$  hitung  $> f$  tabel pada taraf signifikansi 0.05 dan nilai  $p < 0.05$  maka memiliki pengaruh positif dan signifikan. Jika memenuhi kedua kaidah namun terdapat tanda negatif (-) di depan angka, maka memiliki pengaruh negatif dan signifikan. Jika nilai  $t$  hitung  $< t$  tabel dan nilai  $p > 0.05$  maka tidak memiliki pengaruh yang signifikan (Gunawan, 2013). Adapun masing-masing hasil uji hipotesis tambahan sebagai berikut:

**Tabel 22. Hasil Uji Analisis Multivariat Model Penuh**

Aspek	F Hitung	F Tabel	R <sup>2</sup>	P
Mengenali Emosi Sendiri (X <sub>1</sub> ), Mengelola Emosi (X <sub>2</sub> ), Motivasi Diri (X <sub>3</sub> ), Mengenali Emosi Orang Lain (X <sub>4</sub> ), Membina Hubungan (X <sub>5</sub> ) Terhadap Aspek Kepedulian Karier (Y <sub>1</sub> )	28.344	3.94	0.612	0.000
Terhadap Aspek Pengendalian Karier (Y <sub>2</sub> )	24.601	3.94	0.577	0.000
Terhadap Aspek Keingin tahun Karier (Y <sub>3</sub> )	30.019	3.94	0.625	0.000
Terhadap Keyakinan Karier (Y <sub>4</sub> )	21.996	3.94	0.550	0.000

Sumber data: Lampiran hal. 96

Pada tabel 22 di atas, dapat diketahui bahwa aspek-aspek dalam variabel X yaitu Mengenali emosi sendiri (X<sub>1</sub>), Mengelola emosi (X<sub>2</sub>), Motivasi diri (X<sub>3</sub>), Mengenali emosi orang lain (X<sub>4</sub>), Membina hubungan (X<sub>5</sub>) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap aspek-aspek dalam variabel Y yaitu aspek kepedulian karier (Y<sub>1</sub>), aspek pengendalian karier (Y<sub>2</sub>), aspek keingintahuan karier (Y<sub>3</sub>) dan aspek keyakinan karier (Y<sub>4</sub>) memiliki pengaruh yang signifikan.

**Tabel 23. Hasil Uji Analisis Korelasi Signifikan Aspek Kepedulian Karier (Y<sub>1</sub>)**

Aspek	Beta	T Hitung	T Tabel	P
Mengenali Emosi Sendiri (X <sub>1</sub> )	0.108	0.844	0.201	0.401
Mengelola Emosi (X <sub>2</sub> )	0.372	3.373	0.201	0.001
Motivasi Diri(X <sub>3</sub> )	0.224	2.271	0.201	0.026
Mengenali Emosi Orang Lain (X <sub>4</sub> )	0.179	1.696	0.201	0.093
Membina Hubungan (X <sub>5</sub> )	0.010	0.081	0.201	0.936

Sumber: Lampiran data halaman 96

Pada tabel 23 di atas, dapat dijelaskan bahwa uji signifikan pada aspek-aspek kecerdasan emosi aspek mengelola emosi (X<sub>2</sub>) dan aspek motivasi diri (X<sub>3</sub>), memiliki pengaruh yang signifikan terhadap aspek kepedulian karier (Y<sub>1</sub>).

Sedangkan aspek mengenali emosi sendiri (X1), aspek mengenali emosi orang lain (X4) dan aspek membina hubungan (X5) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap aspek kepedulian karir (Y1).

Hasil analisis signifikan dengan aspek pengendalian karier (Y<sub>2</sub>) disajikan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 24. Hasil Uji Analisis Korelasi Signifikan Aspek Pengendalian Karier (Y<sub>2</sub>)**

Aspek	Beta	T Hitung	T Tabel	P
Mengenali Emosi Sendiri (X1)	0.147	1.101	0.201	0.274
Mengelola Emosi (X2)	0.281	2.442	0.201	0.017
Motivasi Diri(X3)	0.194	1.887	0.201	0.062
Mengenali Emosi Orang Lain (X4)	0.260	2.370	0.201	0.020
Membina Hubungan (X5)	-0.120	-0.089	0.201	0.929

Sumber: Lampiran data halaman 96

Pada tabel 24 di atas, dapat dijelaskan bahwa uji signifikan pada aspek-aspek kecerdasan emosi yaitu aspek mengelola emosi (X<sub>2</sub>) dan aspek mengenali emosi orang lain (X<sub>4</sub>) memiliki pengaruh secara parsial terhadap aspek pengendalian karier (Y<sub>2</sub>). Sedangkan aspek mengenali emosi sendiri (X<sub>1</sub>), aspek motivasi diri (X<sub>3</sub>) dan aspek membina hubungan (X<sub>5</sub>) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap aspek pengendalian karier (Y<sub>2</sub>).

Hasil analisis signifikan dengan aspek keingintahuan karier ( $Y_3$ ) disajikan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 25. Hasil Uji Analisis Korelasi Signifikan Aspek Keingintahuan Karier ( $Y_3$ )**

Aspek	Beta	T Hitung	T Tabel	P
Mengenali Emosi Sendiri ( $X_1$ )	0.135	1.072	0.201	0.286
Mengelola Emosi ( $X_2$ )	0.245	2.265	0.201	0.026
Motivasi Diri ( $X_3$ )	0.238	2.460	0.201	0.016
Mengenali Emosi Orang Lain ( $X_4$ )	0.262	2.528	0.201	0.013
Membina Hubungan ( $X_5$ )	0.029	0.229	0.201	0.820

Sumber: Lampiran data halaman 96

Pada tabel 25 di atas, dapat dijelaskan bahwa uji signifikan pada aspek-aspek kecerdasan emosi yaitu aspek mengelola emosi ( $X_2$ ), aspek motivasi diri ( $X_3$ ), aspek mengenali emosi orang lain ( $X_4$ ) memiliki pengaruh secara parsial terhadap aspek keingintahuan karier ( $Y_3$ ). Sedangkan aspek mengenali emosi sendiri ( $X_1$ ) dan aspek membina hubungan ( $X_5$ ) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap aspek keingintahuan karier ( $Y_3$ ).

Hasil analisis signifikan dengan aspek keyakinan karier (Y<sub>4</sub>) disajikan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 26. Hasil Uji Analisis Korelasi Signifikan Aspek Keyakinan Karier (Y<sub>4</sub>)**

Aspek	Beta	T Hitung	T Tabel	P
Mengenali Emosi Sendiri (X <sub>1</sub> )	0.321	2.337	0.201	0.022
Mengelola Emosi (X <sub>2</sub> )	0.234	1.971	0.201	0.052
Motivasi Diri(X <sub>3</sub> )	0.089	0.841	0.201	0.403
Mengenali Emosi Orang Lain (X <sub>4</sub> )	0.233	2.056	0.201	0.043
Membina Hubungan (X <sub>5</sub> )	-0.043	-0.309	0.201	0.758

Sumber: Lampiran data halaman 96

Pada tabel 26 di atas, dapat dijelaskan bahwa uji signifikan pada aspek-aspek kecerdasan emosi yaitu aspek mengenali emosi sendiri (X<sub>1</sub>) dan aspek mengenali emosi orang lain (X<sub>4</sub>) memiliki pengaruh secara parsial terhadap aspek keyakinan karier (Y<sub>4</sub>). Sedangkan aspek mengelola emosi (X<sub>2</sub>), aspek motivasi diri (X<sub>3</sub>) dan aspek membina hubungan (X<sub>5</sub>) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap aspek keyakinan karier (Y<sub>4</sub>).

### C. Pembahasan

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosi terhadap adaptabilitas karier pada anggota Polri yang menempuh pendidikan formal S1 di Universitas Mulawarman dalam wilayah hukum Polda Kaltim. Berdasarkan hasil uji analisis regresi sederhana didapatkan hasil bahwa hipotesis terdapat pengaruh adaptabilitas karier terhadap kecerdasan emosi pada

anggota Polri yang menempuh pendidikan formal S1 di Universitas Mulawarman dalam wilayah hukum Polda Kaltim. Adapun nilai pengaruh ( $R^2$ ) adalah sebesar 0.703 yang berarti 70,3% variasi kecerdasan emosi anggota Polri yang menempuh pendidikan formal S1 di Universitas Mulawarman dalam wilayah hukum Polda Kaltim dapat dijelaskan oleh adaptabilitas karier, sedangkan 29,7% dipengaruhi oleh faktor lain seperti kecerdasan mental, kecerdasan somatis dan intuitif yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Adanya pengaruh antara variabel kecerdasan emosi dan adaptabilitas karier pada anggota Polri yang sedang menempuh pendidikan formal S1 tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosi yang dimiliki oleh anggota Polri yang sedang menempuh pendidikan formal S1, maka semakin tinggi pula kemampuannya dalam beradaptasi dengan pekerjaan maupun *study* yang dijalannya atau dapat disebut sebagai adaptabilitas karier. Begitupula sebaliknya, semakin rendah kecerdasan emosi yang dimiliki oleh anggota Polri yang sedang menempuh pendidikan formal S1 maka semakin rendah pula kemampuan adaptabilitas kariernya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Dharmariana (2015) yang menemukan adanya pengaruh antara kecerdasan emosi dengan adaptabilitas karier. Adaptabilitas dalam konteks pendidikan merupakan kesiapan menghadapi tugas untuk mempersiapkan dan memiliki peran dalam pekerjaan serta mampu menyesuaikan diri dengan perubahan

yang tidak terprediksi pada sebuah pekerjaan dan kondisi kerja.

Keterangan ini senada dengan hasil penelitian yang didapat oleh Coetzee & Harry (2014) yang menunjukkan hal yang sama, yaitu terjadi pengaruh yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosi dengan adaptabilitas karier. Mengelola emosi dapat memperoleh kontribusi yang besar untuk menjelaskan kecerdasan emosional serta berbagai aspek dalam adaptabilitas karier. Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa fungsi emosi dapat meningkatkan fungsi adaptasi secara kognitif, afektif, dan perilaku individu dalam domain adaptabilitas karier.

Robbin & Judge (2015) menambahkan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan seorang individu untuk menemukan serta mengatur petunjuk – petunjuk dan informasi emosional. Goleman (2016) menyimpulkan kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk memberi semangat kepada diri sendiri agar dapat bertahan dari perasaan frustrasi, mengendalikan perasaan ketika sedang dalam perasaan bahagia, mengatur kondisi emosi agar problematika yang dihadapi tidak sampai merusak kognitif, berempati dan bersyukur.

Apabila dilihat dari faktor karier atau pekerjaan, pekerjaan yang memiliki resiko menempuh pendidikan formal S1 salah satunya adalah anggota Polri. Anggota Polri yang telah bekerja dan menjalani ikatan dinas, tentu akan mengalami penyesuaian terhadap kegiatan yang akan bertambah diluar kegiatan yang biasanya dilakukan sehari-hari. Sung, Dkk (2012) menjelaskan bahwa semasa periode ini, seorang individu khususnya anggota Polri akan merencanakan tujuan karier yang

akan dilaluinya baik dukungan maupun hambatan kemampuan tiap individu, sehingga dapat ditingkatkan untuk tujuan akademik maupun kariernya.

Masa kuliah dapat dikatakan sebagai masa yang fundamental dalam perkembangan karier (Dimakakou dkk., 2015). Selama saat waktu transisi ini, mahasiswa khususnya anggota Polri yang melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi mulai merancang arah kariernya, oleh sebab itu diperlukan adanya kecerdasan emosi bagi mahasiswa (Sung dkk., 2012). Beberapa ciri individu memiliki kecerdasan emosi yang rendah adalah tidak memiliki kepekaan diri, cenderung menyalahkan orang lain, tidak memiliki keterampilan mengatasi permasalahan dengan baik dan cenderung memiliki emosi yang meledak-ledak. Ciri-ciri yang telah diuraikan diatas akan berakibat negatif khususnya anggota Polri yang sedang menempuh pendidikan formal S1. Berdasarkan penjelasan diatas seorang anggota Polri dituntut untuk memiliki kemampuan adaptasi yang baik dengan suatu keterampilan untuk dapat bertahan terhadap persaingan serta beradaptasi dengan perubahan tantangan karier yang dinamis dan beragam. Kemampuan individu dalam beradaptasi pada perubahan tantangan kariernya disebut sebagai adaptabilitas karier (Sakinah, 2021).

Berdasarkan hasil uji deskriptif dapat diketahui gambaran sebaran data pengukuran skala adaptabilitas karier pada anggota Polri yang menempuh pendidikan formal S1 berada dalam kategori tinggi hingga sangat tinggi. Di mana jumlah skor skala adaptabilitas karier subjek yaitu sebesar 41,7%. Adaptabilitas karier

menggambarkan kesanggupan seseorang individu untuk melakukan tugas yang sangat dinamis, mempersiapkan rancangan kedepan, dan berkontribusi terhadap perubahan cara dan suasana kerja (Savickas, 2012). Hasil penelitian Coolen (2014) menyatakan adaptabilitas karier yang baik dapat dibentuk melalui perhatian tentang karier masa depan, pengendalian karier, keingintahuan karier, serta keyakinan karier untuk mewujudkan cita-cita.

Tingginya adaptabilitas karier pada anggota Polri dapat dilatarbelakangi oleh beberapa faktor menurut (Hirschi) 2009 diantaranya yaitu usia, jenis kelamin, dan pengalaman kerja. Dalam penelitian ini, subjek didominasi oleh anggota Polri dengan rentang usia 19 – 33 tahun. Berdasarkan teori Super (dalam Hastoprojokusumo, 2016) tentang tahapan karier, individu yang berusia antara 19 hingga 33 tahun termasuk dalam tahap implementasi. Dalam tahap ini, anggota Polri yang telah memutuskan untuk memilih karier sebagai Polisi Republik Indonesia mampu merasakan sendiri beban pekerjaan dari karier yang dipilihnya dan harus memunculkan adaptabilitas dalam karier tersebut. adaptabilitas karier yang tinggi.

Selain itu, dalam penelitian ini 95 persen subjeknya didominasi oleh anggota Polri dengan jenis kelamin laki-laki dan 5 persen didominasi oleh anggota Polri dengan jenis kelamin perempuan. Menurut Mardiyati dan Yuniawati (2015) antara laki-laki dan perempuan terdapat pola yang berbeda terkait komponen pembentukan identitas. Seperti pendapat Gilligan (dalam Seligman et al., 2005) bahwa perempuan membentuk identitas mereka dengan cara menjalin hubungan dengan orang lain,

sedangkan laki-laki memiliki cara yang berbeda yaitu dengan menetapkan kemandiriannya.

Hal senada ditemukan dalam penelitian ini, dimana pada laki-laki cenderung memiliki adaptabilitas karier yang tinggi, hal ini diasumsikan oleh peneliti karena adanya kemandirian pada anggota Polri berjenis kelamin laki-laki yang mendorong untuk mampu tinggal berjauhan dari keluarga demi pemantapan dalam hal karier. Anggota Polri harus patuh dan bertanggung jawab terhadap perintah yang diberikan oleh pimpinan, sehingga adaptabilitas karier terbentuk karena adanya prinsip yang kuat mengenai tanggung jawab dan kepatuhan (Lemdiklat Polri, 2020).

Adaptabilitas karier yang tinggi pada anggota Polri yang menempuh pendidikan formal S1 juga dapat dilatarbelakangi karena adanya pengalaman kerja yang cukup, seperti yang diungkap oleh Hirschi (2009) bahwa pengalaman kerja dapat mempengaruhi tinggi dan rendahnya adaptabilitas karier pada individu. Oleh karena itu, diketahui bahwa dalam penelitian ini didominasi oleh subjek dengan pengalaman dinas yang tersebar di 8 satuan kerja jajaran Polda Kaltim dengan wilayah hukum yang berbeda-beda, tentunya dengan pengalaman serta tantangan dinas yang sangat bervariasi sehingga menjadi hal yang wajar apabila adaptabilitas karier lebih mudah di capai.

Berdasarkan hasil uji analisis korelasi signifikan pada aspek mengelola emosi ( $X_2$ ) dan aspek motivasi diri ( $X_3$ ), memiliki pengaruh yang signifikan terhadap aspek

kepedulian karier ( $Y_1$ ) pada anggota Polri yang sedang menempuh pendidikan formal S1 di Universitas Mulawarman. Dalam kepedulian karier aspek mengelola emosi dan motivasi diri sendiri merupakan komponen yang cukup penting. Dilihat dari fenomena dimana seorang yang sedang bekerja (khususnya anggota Polri) sedang menjalani kegiatan menempuh pendidikan formal S1 dituntut untuk memiliki aspek mengelola emosi dan motivasi diri sendiri. Anggota Polri yang sedang menempuh pendidikan formal S1 diiringi dengan pekerjaan atau aktivitas rutinnnya menjadi penting untuk dimiliki khususnya ketika berinteraksi dengan orang lain atau berada di lingkungan budaya baru. Kedua aspek ini sebagai penunjang untuk seorang individu yang bekerja sekaligus menjalani pendidikan formal S1 untuk tetap *survive* menjalaninya samapai akhir dengan hasil yang cukup baik.

Hal ini senada dengan penelitian Di Fabio dan Kenny (2011) bahwa kecerdasan emosional individu sangat berpengaruh dalam pengambilan karier yang baik dan sesuai. Menurut Jiang (2016) peningkatan kecerdasan emosional dikalangan mahasiswa dapat meningkatkan pengambilan keputusan karier mereka. Hal ini mengacu kepada kebiasaan seseorang untuk mendominasi kesadaran, merancang, merencanakan dan meningkatkan karier yang sesuai dengan salah satu aspek adaptabilitas karier yaitu kepedulian karier.

Kemudian selanjutnya pada aspek kecerdasan emosi yaitu aspek mengelola emosi ( $X_2$ ) dan aspek mengenali emosi orang lain ( $X_4$ ) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap aspek pengendalian karier ( $Y_2$ ) pada anggota Polri yang sedang

menempuh pendidikan formal S1 di Universitas Mulawarman. Dalam pengendalian karier aspek mengelola emosi dan mengenali emosi orang lain komponen yang cukup penting. Dilihat dari fenomena dimana seorang yang sedang bekerja (khususnya anggota Polri) sedang menjalani kegiatan menempuh pendidikan formal S1 dituntut untuk memiliki aspek mengelola emosi dan mengenali emosi orang lain. Ada lima hal dalam aspek mengelola emosi dan mengenali emosi orang lain yang berpengaruh terhadap aspek pengendalian karier yaitu, membantu membina hubungan dengan orang lain, mengembangkan jenjang karier, mampu memecahkan masalah, manajemen stress lebih baik serta meningkatkan produktivitas. Dari lima hal diatas merupakan penunjang untuk anggota Polri yang sedang menempuh pendidikan formal S1 untuk dapat bertahan dan menjalani proses pendidikan yang sedang berlangsung dan untuk menentukan karier kedepannya.

Hal ini sejalan dengan penelitian Saptoto (2015) yang menjelaskan bahwa individu yang memiliki kecerdasan emosi tinggi akan memiliki *coping* adaptif yang tinggi, sehingga mampu bertahan saat menghadapi situasi tekanan ataupun stress akibat dari kebingungan dalam memilih karier. Menurut Goleman (1999) kecerdasan emosi merupakan sisi lain dari kecerdasan kognitif yang berperan dalam aktifitas manusia.

Kemudian aspek kecerdasan emosi yaitu aspek mengelola emosi ( $X_2$ ), aspek motivasi diri ( $X_3$ ), aspek mengenali emosi orang lain ( $X_4$ ) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap aspek keingintahuan karier ( $Y_3$ ) pada anggota Polri yang sedang

menempuh pendidikan formal S1 di Universitas Mulawarman. Dalam keingintahuan karier aspek mengelola emosi, motivasi diri dan mengenali emosi orang lain merupakan komponen yang cukup penting. Dilihat dari fenomena dimana seorang yang sedang bekerja (khususnya anggota Polri) sedang menjalani kegiatan menempuh pendidikan formal S1 dituntut untuk memiliki aspek mengelola emosi, motivasi diri dan mengenali emosi orang lain. Dalam aspek keingintahuan karier seorang individu akan mencari banyak informasi tentang karir yang diminati. Dimensi ini ditunjukkan dalam beberapa perilaku seperti mencoba hal baru, mengambil resiko, mencari informasi dan perasaan ingin tahu. Dimensi ini akan sangat didukung dalam aspek mengelola emosi dimana seorang individu dapat memiliki kontrol terhadap perasaan yang intens yang dirasakan seseorang sebagai reaksi terhadap sesuatu atau seseorang. Selanjutnya adalah aspek motivasi diri dimana seseorang harus memiliki faktor penggerak yang dapat memicu timbulnya semangat dan juga mampu merubah tingkah laku individu untuk menuju pada hal yang lebih baik untuk dirinya sendiri. Dan yang terakhir adalah aspek mengenali emosi orang lain dimana seorang individu dituntut untuk dapat menangkap sinyal-sinyal yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa yang dibutuhkan orang lain sehingga seorang individu lebih mampu untuk menerima sudut pandang orang lain.

Hal ini selaras dengan penelitian Savickas (2012) yang berpendapat bahwa seorang individu akan mencari banyak berita atau petunjuk, dan perasaan untuk mengetahui informasi yang lebih. Penelitian sebelumnya juga menjelaskan bahwa mengelola emosional dapat memberikan kontribusi paling besar dalam menjelaskan

kecerdasan emosional secara keseluruhan dan varians dalam adaptasi karier secara keseluruhan dengan empat dimensi karier yaitu perhatian karier, kendali karier, kepercayaan diri karier, dan keingintahuan karier (Coetzee & Harry, 2014).

Selanjutnya aspek mengenali emosi sendiri ( $X_1$ ) dan aspek mengenali emosi orang lain ( $X_4$ ) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap aspek keyakinan karier ( $Y_4$ ) pada anggota Polri yang sedang menempuh pendidikan formal S1 di Universitas Mulawarman. Dalam keyakinan karier aspek mengenali emosi sendiri dan mengenali emosi orang lain merupakan komponen yang cukup penting. Dilihat dari fenomena dimana seorang yang sedang bekerja (khususnya anggota Polri) sedang menjalani kegiatan menempuh pendidikan formal S1 dituntut untuk memiliki aspek mengenali emosi sendiri dan mengenali emosi orang lain. Dalam fenomena ini seorang individu membutuhkan keyakinan dan kepercayaan diri dalam mengambil keputusan karier. Keyakinan karier merefleksikan perilaku yang gigih, berusaha keras dan tekun dalam mencapai karir dimana fenomena ini didukung dengan aspek mengenali emosi sendiri untuk dapat memutuskan tindakan ataupun pilihan yang akan diambil serta aspek mengenali emosi orang lain agar dalam masa proses keyakinan karier seorang individu dapat berperilaku adaptif didalam lingkungannya.

Hal ini senada dengan teori menurut Coetzee dan Harry (2014) menyatakan bahwa kecerdasan emosi yang matang dapat memberikan energi, kapasitas regulasi diri, kesiapan individu untuk adaptabilitas karier yang baik, dan kemauan untuk merencanakan masa depan untuk mencapai tujuan karier. Ini berarti kecerdasan

emosional dapat *membalancekan* antara kehidupan pekerjaan dan keluarga, sehingga hambatan/ konflik yang terjadi pun akan berkurang, dan untuk selanjutnya perencanaan karir akan lebih mudah tersusun dan karir akan cepat menanjak (Salovey, 2012).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa individu yang memiliki kecerdasan emosi dengan adaptabilitas karier saling memiliki keterkaitan. Hal ini dikarenakan semakin tinggi skor skala kecerdasan emosi yang diperoleh semakin tinggi kecerdasan subjek. Akan tetapi, individu yang memiliki skor kecerdasan emosi yang rendah maka semakin rendah pula skor adaptabilitas karier individu tersebut.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosi dengan adaptabilitas karier pada anggota Polri yang menempuh pendidikan formal S1 di Universitas Mulawarman di wilayah hukum Polda Kaltim.

#### **B. Saran**

##### **1. Bagi Subjek Penelitian**

Sebaiknya mencari aktivitas atau kegiatan positif disela untuk mengurangi stress atau tekanan pekerjaan misalnya dengan berolahraga, melakukan aktivitas penyegaran bersama dengan rekan kerja, serta mengadaptasi perilaku yang adaptif yang bisa mempengaruhi aktivitas, misalnya beradaptasi dengan masyarakat setempat.

##### **2. Bagi Institusi Polri Wilayah Hukum Polda Kaltim**

Institusi Polri khususnya wilayah Kalimantan Timur melakukan pelatihan manajemen stres bagi anggota polisi, konseling mengenai strategi coping untuk mengatasi stres kerja.

##### **3. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Untuk peneliti selanjutnya yang dilakukan oleh anggota Polri kerjasama Universitas Mulawarman, dalam pengisian kuesioner oleh subjek anggota Polri

mohon agar dibuat surat perintah dari pimpinan, karena ditubuh Polri sendiri terdapat struktur organisasi hirarki, sehingga hasil penelitian maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. PT. Rineka Cipta.
- Azwar, M. (2014). Teori Simulakrum Jean Baudrillard dan upaya pustakawan mengidentifikasi informasi realitas. *Jurnal Ilmu Perpustakaan & Kearsipan Khizanah Al-Hikmah*, 2(1), 38–48.
- Cascio, W. F. (2014). Leveraging employer branding, performance management and human resource development to enhance employee retention. *Human Resource Development International*, 17(2), 121-128.
- Chan, S. H. J., & Mai, X. (2015). The relation of career adaptability to satisfaction and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 130–139. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2015.05.005>
- Coetzee, M., & Harry, N. (2014). Emotional Intelligence as a Predictor of Employees's Career Adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 90–97. [www.elsevier.com](http://www.elsevier.com)
- Cole, J., & Feng, J. (2015). Effective strategies for improving writing skills of elementary lterna language learners. *Chinese American Educational Research and Development Association Annual Conference*, 1, 15–16.
- Coolen, A. C. (2014). *Enchancing adaptasi karierto prepare for the school to work transition: Outcomes of an Portofolio intervension among university students*. Urecht University.
- Creed, P. A., Fallon, T., & Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 219–229.
- Dharmariana, J., & Fajrianthi. (2015). Hubungan antara kecerdasan emosional dengan adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir di univer- sitas airlangga. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 4(1), 206–212.
- Di Fabio, A., & Kenny, M. (2010). Promoting emotional intelligence and career decision making among Italian high school students. *Journal of Career Assessment*, 19(1), 21–34. <https://doi.org/10.1177/1069072710382530>

- Di Fabio, A., Palazzeschi, L., Asulin-Peretz, L., & Gati, I. (2012). Career indecision versus indecisiveness: associations with personality traits and emotional intelligence. *Journal of Career Assessment*, 21(1), 42–56. <https://doi.org/10.1177/1069072712454698>
- Dimakakou, Donnie.South. Argyropoulou, K., Drosos, N., Kaliris, A., & Kimberly, M. (2015). Exploring Career Management Skills in Higher Education: Perceived Self-efficacy in Adaptasi karierand Career Resilience in Greek University Students. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 14(2), 36–52.
- Gladding, T. (2012). *Koseling: Profesi yang Menyeluruh*. PT Indeks.
- Goleman, D. (2016). *Emotional Intelligence Mengapa EL lebih penting daripada IQ*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hadi, I. S. (2016). Pengaruh iklim organisasi dan motivasi mengajar terhadap kinerja lternative guru SMA, SMK, MA Muhammadiyah di Kabupaten Kudus. *Quality*, 4(1), 199–216.
- Handoko, T. H. (2000). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). BPFEE.
- Hastoprojokusumo, M. B. (2016). *Pengaruh perceived social support pada career adaptability mahasiswa tingkat akhir* [Universitas Sanata Dharma ]. [https://repository.usd.ac.id/6842/2/129114059\\_full.pdf](https://repository.usd.ac.id/6842/2/129114059_full.pdf)
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 145–155. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2009.01.002>
- Jiang, Z. (2014). Emotional Intelligence and career decision-making sel-efficacy : national and gender differences. *Journal of employment counseling*, 51, 112-124.
- Koen, J., Klehe, U. C., & Van Vianen, A. E. M. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395–408. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2012.10.003>
- Kurniawan, R. (2016). *Analisis regresi*. Prenada Media.
- Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polri. (2020). Bahan ajar (hanjar) kode etik profesi polri. *Orasi Ilmiah/Bahan Ajar*.

- Mangkunegara, A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardiyati, B. D., & Yuniawati, R. (2015). PERBEDAAN ADAPTABILITAS KARIER DITINJAU DARI JENIS SEKOLAH (SMA DAN SMK). *Jurnal Fakultas Psikologi*, 3(1).
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1993). The Intelligence of Emotional Intelligence. *Intelligence*, 17(4), 433–442.
- Periantalo, J. (2016). *Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Purwoko, B. (2008). *Organisasi dan Manajemen Bimbingan Konseling*. Unesa University Press.
- Robbin, & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The career futures inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3–24. <https://doi.org/10.1177/1069072704270271>
- Saifuddin, A. (2020). *Penyusunan skala psikologi*. Prenada Media.
- Sakinah, N. (2021). *HUBUNGAN ADAPTABILITAS KARIER DENGAN KESUKSESAN KARIER SUBJEKTIF PADA FREELANCER GRAPHIC DESIGN*. Universitas Muhammadiyah.
- Santoso, S. (2012). *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. PT Elex Media Komputindo.
- Santilli, S., Marcionetti, J., Rochat, S., Rossier, J., & Nota, L. (2016). Career Adaptability, Hope, Optimism, and Life Satisfaction in Italian and Swiss Adolescents: [Http://Dx.Doi.Org/10.1177/0894845316633793](http://Dx.Doi.Org/10.1177/0894845316633793), 44(1), 62–76. <https://doi.org/10.1177/0894845316633793>
- Saptoto, R. (2015). Hubungan Kecerdasan Emosi dengan Kemampuan Coping Adaptif.
- Savickas, M. L. (2012). Life Design: A Paradigm. *Journal of Counseling & Development*, 90.
- Savickas, M. L. (2013). The 2012 Leona Tyler Award Address: Constructing Careers

Actors, Agents, and Authors. *Society of Counseling Psychology*, 17.  
<https://doi.org/10.1177/0011000012468339>

- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Dan Pengembangan*. Penerbit Alfabeta.
- Sung, Y., Turner, S. L., & Kaewchinda, M. (2012). Career Development Skills, Outcomes, and Hope Among College Students. *Journal of Career Development*, 4(1), 1–19.
- Thavaraj, S. H. (2015). Perceived Stress And Self Efficacy Among College. *International Journal of Human Resource Management and Research*, 5(3), 15–24.
- Wulandari, A. P. J. (2011). Profiling Kecerdasan Emosional Mahasiswa. *Humaniora*, 2(1), 190–200.
- Young, K. S. (2014). Intervention For Pathological and Deviant Behavior Within an Online. *Community*. <http://www.netaddiction.com>

# LAMPIRAN

Lampiran 1. *Blueprint* Adaptabilitas Karier

**Variabel** : **Adaptabilitas Karier (Y)**

Definisi variabel : Menurut Savickas dan Porfeli (2012) adaptabilitas karier merupakan kemampuan karyawan untuk mempersiapkan diri untuk menyelesaikan berbagai macam pekerjaan yang terprediksi dan terlibat dalam peran pekerjaan serta mampu mengatasi permasalahan yang tidak dapat diduga atau diprediksi yang akan terjadi karena perubahan dalam pekerjaan dan kondisi kerja.

Aspek	Indikator	Aitem <i>Favourable</i>	Aitem <i>Unfavourable</i>	Jumlah aitem
1) Kepedulian Karier ( <i>Career Concern</i> )	Berorientasi serta terlibat dalam mempersiapkan masa depan	Saya mempersiapkan rencana karier saya di kepolisian <b>1</b>	Saya kurang berhati-hati dalam melakukan sesuatu <b>17</b>	<b>8</b>
		Saya sadar bahwa pelatihan / kejuruan membantu perkembangan karier kepolisian saya <b>2</b>	Saya tidak suka melatih keterampilan baru <b>18</b>	
		Saat ini saya sedang menyiapkan faktor pendukung untuk karier kepolisian dimasa depan <b>3</b>	Saya enggan bekerja hingga batas kemampuan saya <b>19</b>	
		Saya peduli pada pilihan pendidikan dan kejuruan fungsi teknis kepolisian <b>4</b>	Saya kurang mampu menyelesaikan rintangan dalam kedinasan saya <b>20</b>	

2) Pengendalian Karier ( <i>Career Control</i> )	Bersungguh – sungguh dan bertanggung jawab dalam membangun karier	Saya mengupayakan sebaik mungkin faktor-faktor penunjang karier kepolisian saya <b>5</b>	Saya selalu kurang yakin dan tidak bersemangat ketika melakukan perintah atasan <b>21</b>	8
		Saya harus optimis dan berupaya dalam menggapai karier kepolisian yang sudah saya rencanakan <b>6</b>	Saya tidak memiliki keyakinan bahwa bekerja dapat menentukan masa depan saya <b>22</b>	
		Saya mudah memutuskan pilihan untuk karier kedinasan saya kedepan <b>7</b>	Saya cenderung santai dan berperilaku seenaknya dalam melakukan tanggung jawab <b>23</b>	
		Setiap keputusan didalam perkembangan kedinasan adalah tanggung jawab saya <b>8</b>	Saya tidak peduli jika tindakan saya akan merugikan institusi ataupun rekan kerja <b>24</b>	
3) Keingintahuan Karier ( <i>Career Curiosity</i> )	Mengeksplorasi segala kemungkinan yang ada pada keadaan sekitar dan mencari informasi mengenai peluang karier	Saya yakin terhadap pilihan pengembangan kedinasan saya <b>9</b>	Jika rekan kerja saya mengalami kesulitan saya cenderung mengabaikan <b>25</b>	8
		Saya percaya kepada diri saya dalam memilih dan memutuskan karier kepolisian <b>10</b>	Saya mengeksplorasi lingkungan kerja ketika diperintah saja <b>26</b>	

		Saya suka mempelajari kasus-kasus baru <b>11</b>	Saya kurang minat untuk mencari tahu informasi mengenai perintah yang diberikan <b>27</b>	
		Saya gemar mencari kesempatan untuk bertumbuh sebagai seorang anggota Polri <b>12</b>	Saya mengandalkan orang lain jika ada informasi baru mengenai tugas <b>28</b>	
4) Keyakinan Karier ( <i>Career Confidence</i> )	Yakin memiliki kemampuan untuk menyelesaikan masalah serta mampu mengaktualisasikan rencana atau tujuan hidup	Saya membuat opsi cadangan sebelum memutuskan pilihan <b>13</b>	Saya kurang yakin akan mampu menyelesaikan tugas secara efisien <b>29</b>	8
		Saya senang mengamati sudut pandang yang berbeda dalam kedinasan <b>14</b>	Saya sering menyerah ketika mengatasi kesulitan di dalam tugas <b>30</b>	
		Saya mencari informasi yang cukup mengenai pengembangan dinas kepolisian <b>15</b>	Saya kurang yakin rencana yang saya lakukan akan teraktualisasikan dengan baik <b>31</b>	

		Saya mengerjakan perintah pimpinan secara efisien <b>16</b>	Saya cenderung pasrah dan hanya mengikuti jalan kehidupan saja <b>32</b>	
<b>TOTAL</b>				<b>32</b>

Lampiran 2. *Blueprint* Kecerdasan Emosi

**Variabel** : **Kecerdasan Emosi (X)**

**Definisi variabel** : Menurut Salovey dan Mayer (1990) kecerdasan emosi merupakan kemampuan seseorang untuk memahami dan mengendalikan emosi yang dirasakannya, guna mengembangkan pikiran serta tindakan yang dilakukannya.

Aspek	Indikator	Aitem <i>Favourable</i>	Aitem <i>Unfavourable</i>	Jumlah aitem
1) Mengenal Emosi Diri	Mengetahui pengaruh perasaan terhadap tindakan	Saya sadar terhadap apa yang membuat saya marah <b>1</b>	Saya tidak dapat memahami perasaan saya <b>2</b>	<b>6</b>
		Saya sadar terhadap apa yang dapat membuat saya tersinggung <b>11</b>	Saya tidak sadar terhadap apa yang membuat saya cemas <b>12</b>	
		Saya menyadari faktor yang membuat saya senang <b>21</b>	Saya enggan bekerja hingga batas kemampuan saya <b>22</b>	
2) Mengelola Emosi Diri	Mampu mengelola dan mengendalikan emosi dengan berfikir, seperti kemampuan berfikir realistik, memiliki kemampuan merubah pola pikir	Saya mampu mengendalikan amarah saya dengan baik di dalam berdinis <b>3</b>	Saya kesal seandainya atasan memberikan saya perintah <b>4</b>	<b>6</b>
		Saya tetap berfikir jernih meskipun baru saja ditegur atasan / mendapat	Saya mudah panik saya pada saat memimpin sebuah regu <b>14</b>	

		tekanan dalam menajalankan tugas <b>13</b>		
		Saya dapat mengendalikan emosi ketika ditegur atasan <b>23</b>	Saya biasanya melampiaskan amarah saya pada orang yang ada didekat saya <b>24</b>	
3) Motivasi Diri	Memiliki empati atau kepekaan terhadap perasaan orang lain	Jika hari libur, saya akan tetap bekerja jika di perintah <b>5</b>	Saya menjadi malas melaksanakan piket jika hari libur <b>6</b>	<b>6</b>
		Saya yakin dapat bekerja sesuai dengan sop dan target yang telah ditentukan pimpinan <b>15</b>	Saya akan kehilangan semangat bekerja jika target dalam kedinasan tidak terpenuhi <b>16</b>	
		Saya tetap antusias melaksanakan tugas meskipun atasan baru saja menegur saya <b>25</b>	Saya merasa gagal jika tidak mampu melaksanakan perintah atasan dengan baik <b>26</b>	
4) Mengenal Emosi Orang Lain	Menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang	Saya bisa memahami perintah yang diberikan atasan <b>7</b>	Saya acuh dan cuek terhadap rekan kedinasan yang sedang mengalami masalah <b>8</b>	<b>6</b>

		Saya memahami mengapa saya bisa ditegur oleh atasan <b>17</b>	Saya tidak senang mendengarkan curahan hati teman sekantor <b>18</b>	
		Saya akan mencoba memahami kondisi rekan kerja saya meskipun saya sedang ada masalah pribadi <b>27</b>	Saya tidak terlalu memikirkan teguran dari atasan, yang terpenting saya sudah melakukan tugas saya <b>28</b>	
5) Membina Hubungan		Saya mampu beradaptasi dengan baik dalam menerima berbagai perintah atasan <b>9</b>	Saya tidak bisa mengatasi masalah jika ditegur oleh atasan <b>10</b>	6
		Saya mampu beradaptasi terhadap tugas-tugas baru <b>19</b>	Saya kurang mampu bekerja jika berganti-ganti rekan kerja saja <b>20</b>	
		Bagi saya bekerja sistem beregu lebih menyenangkan dari pada bekerja perindividu <b>29</b>	Saya akan senang menghindari perintah atasan dari pada menghadapinya <b>30</b>	

<b>TOTAL</b>	<b>30</b>
--------------	-----------

### Lampiran 3. Skala Adaptabilitas Karier

Nama / Inisial :  
 Jenis Kelamin :  
 Usia :  
 Pekerjaan : Polri  
 Satuan Kerja :

Diharapkan untuk memberikan tanda centang (✓) pada bagan dibawah sesuai dengan pengalaman yang anda rasakan pada salah satu keterangan yang tersedia.

Dapat melihat berdasar keterangan dibawah untuk pengisian:

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya mempersiapkan rencana karier saya di kepolisian				
2.	Saya sadar bahawa pelatihan / kejuruan membantu perkembangan karier kepolisian saya				
3.	Saat ini saya sedang menyiapkan faktor pendukung untuk karier kepolisian dimasa depan				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
4.	Saya peduli pada pilihan pendidikan dan kejuruan fungsi teknis kepolisian				
5.	Saya mengupayakan sebaik mungkin faktor-faktor penunjang karier kepolisian saya				
6.	Saya harus optimis dan berupaya dalam menggapai karier kepolisian yang sudah saya rencanakan				
7.	Saya mudah memutuskan pilihan untuk karier kedinasan saya kedepan				
8.	Setiap keputusan didalam perkembangan kedinasan adalah tanggung jawab saya				
9.	Saya yakin terhadap pilihan pengembangan kedinasan saya				
10.	Saya percaya kepada diri saya dalam memilih dan memutuskan karier kepolisian				
11.	Saya suka mempelajari kasus-kasus baru				
12.	Saya gemar mencari kesempatan untuk bertumbuh sebagai seorang anggota Polri				
13.	Saya membuat opsi cadangan sebelum memutuskan pilihan				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
14.	Saya senang mengamati sudut pandang yang berbeda dalam kedinasan				
15.	Saya mencari informasi yang cukup mengenai pengembangan dinas kepolisian				
16.	Saya mengerjakan perintah pimpinan secara efisien				
17.	Saya kurang berhati-hati dalam melakukan sesuatu				
18.	Saya tidak suka melatih keterampilan baru				
19.	Saya enggan bekerja hingga batas kemampuan saya				
20.	Saya kurang mampu menyelesaikan rintangan dalam kedinasan saya				
21.	Saya selalu kurang yakin dan tidak bersemangat ketika melakukan perintah atasan				
22.	Saya tidak memiliki keyakinan bahwa bekerja dapat menentukan masa depan saya				
23.	Saya cenderung santai dan berperilaku seenaknya dalam melakukan tanggung jawab				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
24.	Saya tidak peduli jika tindakan saya akan merugikan institusi ataupun rekan kerja				
25.	Jika rekan kerja saya mengalami kesulitan saya cenderung mengabaikan				
26.	Saya mengeksplorasi lingkungan kerja ketika diperintah saja				
27.	Saya kurang minat untuk mencari tahu informasi mengenai perintah yang diberikan				
28.	Saya mengandalkan orang lain jika ada informasi baru mengenai tugas				
29.	Saya kurang yakin akan mampu menyelesaikan tugas secara efisien				
30.	Saya sering menyerah ketika mengatasi kesulitan di dalam tugas				
31.	Saya kurang yakin rencana yang saya lakukan akan teraktualisasikan dengan baik				
32.	Saya cenderung pasrah dan hanya mengikuti jalan kehidupan saja				

#### Lampiran 4. Skala Kecerdasan Emosi

Nama / Inisial :  
 Jenis Kelamin :  
 Usia :  
 Pekerjaan : Polri  
 Satuan Kerja :

Diharapkan untuk memberikan tanda centang (✓) pada bagan dibawah sesuai dengan pengalaman yang anda rasakan pada salah satu keterangan yang tersedia. Dapat melihat berdasar keterangan dibawah untuk pengisian:

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya sadar terhadap apa yang membuat saya marah				
2.	Saya tidak dapat memahami perasaan saya				
3.	Saya mampu mengendalikan amarah saya dengan baik di dalam berdinis				
4.	Saya kesal seandainya atasan memberikan saya perintah				
5.	Jika hari libur, saya akan tetap bekerja jika di perintah				
6.	Saya menjadi malas melaksanakan piket jika hari libur				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
7.	Saya bisa memahami perintah yang diberikan atasan				
8.	Saya acuh dan cuek terhadap rekan kedinasan yang sedang mengalami masalah				
9.	Saya mampu beradaptasi dengan baik dalam menerima berbagai perintah atasan				
10.	Saya tidak bisa mengatasi masalah jika ditegur oleh atasan				
11.	Saya sadar terhadap apa yang dapat membuat saya tersinggung				
12.	Saya tidak sadar terhadap apa yang membuat saya cemas				
13.	Saya tetap berfikir jernih meskipun baru saja ditegur atasan / mendapat tekanan dalam menajalankan tugas				
14.	Saya mudah panik saya pada saat memimpin sebuah regu				
15.	Saya yakin dapat bekerja sesuai dengan sop dan target yang telah ditentukan pimpinan				
16.	Saya akan kehilangan semangat bekerja jika target dalam kedinasan tidak terpenuhi				
17.	Saya memahami mengapa saya bisa ditegur oleh atasan				
18.	Saya tidak senang mendengarkan curahan hati teman sekantor				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
19.	Saya mampu beradaptasi terhadap tugas-tugas baru				
20.	Saya kurang mampu bekerja jika berganti-ganti rekan kerja saja				
21.	Saya menyadari faktor yang membuat saya senang				
22.	Saat saya sedih saya tidak tahu apa penyebabnya				
23.	Saya dapat mengendalikan emosi ketika ditegur atasan				
24.	Saya biasanya melampiaskan amarah saya pada orang yang ada didekat saya				
25.	Saya tetap antusias melaksanakan tugas meskipun atasan baru saja menegur saya				
26.	Saya merasa gagal jika tidak mampu melaksanakan perintah atasan dengan baik				
27.	Saya akan mencoba memahami kondisi rekan kerja saya meskipun saya sedang ada masalah pribadi				
28.	Saya tidak terlalu memikirkan teguran dari atasan, yang terpenting saya sudah melakukan tugas saya				
29.	Bagi saya bekerja sistem beregu lebih menyenangkan dari pada bekerja perindividu				
30.	Saya akan senang menghindari perintah atasan dari pada menghadapinya				

### Lampiran 5. Data Karakteristik Subjek

No	Jenis Kelamin	Usia	Satuan Kerja
1	Laki-Laki	20	Polresta Balikpapan
2	Laki-Laki	20	Polresta Samarinda
3	Laki-Laki	25	Polresta Balikpapan
4	Laki-Laki	20	Polda Kaltim
5	Laki-Laki	24	Polda Kaltim
6	Laki-Laki	27	Polres Kubar
7	Laki-Laki	21	Polresta Samarinda
8	Laki-Laki	29	Polresta Samarinda
9	Laki-Laki	30	Polda Kaltim
10	Laki-Laki	30	Polda Kaltim
11	Laki-Laki	21	Polda Kaltim
12	Laki-Laki	21	Polres Kutai Timur
13	Laki-Laki	22	Polda Kaltim
14	Perempuan	22	Polresta Samarinda
15	Laki-Laki	23	Polresta Samarinda
16	Laki-Laki	21	Polda Kaltim
17	Laki-Laki	20	Polda Kaltim
18	Laki-Laki	25	Polresta Samarinda
19	Perempuan	30	Polresta Samarinda
20	Laki-Laki	26	Polda Kaltim

21	Laki-Laki	23	Polres Kukar
22	Laki-Laki	20	Polresta Samarinda
23	Laki-Laki	19	Polda Kaltim
24	Laki-Laki	31	Polresta Samarinda
25	Perempuan	31	Polda Kaltim
26	Laki-Laki	29	Polresta Samarinda
27	Laki-Laki	26	Polresta Balikpapan
28	Laki-Laki	25	Polresta Samarinda
29	Laki-Laki	27	Polres Kukar
30	Laki-Laki	22	Polresta Samarinda
31	Laki-Laki	23	Polda Kaltim
32	Laki-Laki	23	Polres Kukar
33	Laki-Laki	31	Polda Kaltim
34	Laki-Laki	27	Polresta Samarinda
35	Laki-Laki	26	Polresta Samarinda
36	Perempuan	26	Polres Kukar
37	Laki-Laki	23	Polresta Samarinda
38	Laki-Laki	23	Polresta Samarinda
39	Laki-Laki	21	Polresta Samarinda
40	Laki-Laki	21	Polres Kukar

		21	Polresta Samarinda
41	Laki-Laki		
42	Perempuan	24	Polda Kaltim
43	Laki-Laki	21	Polres Kukar
44	Laki-Laki	24	Polresta Balikpapan
45	Laki-Laki	27	Polres Kubar
46	Laki-Laki	27	Polda Kaltim
47	Laki-Laki	25	Polda Kaltim
48	Laki-Laki	21	Polresta Balikpapan
49	Laki-Laki	25	Polresta Balikpapan
50	Laki-Laki	20	Polresta Balikpapan
51	Laki-Laki	19	Polres Paser
52	Laki-Laki	22	Polresta Samarinda
53	Laki-Laki	23	Polda Kaltim
54	Laki-Laki	23	Polres Kutai Timur
55	Laki-Laki	26	Polresta Balikpapan
56	Laki-Laki	27	Polda Kaltim
57	Laki-Laki	24	Polda Kaltim
58	Laki-Laki	25	Polres PPU
59	Laki-Laki	25	Polda Kaltim
60	Laki-Laki	21	Polres PPU
61	Laki-Laki	31	Polresta Balikpapan
62	Laki-Laki	22	Polda Kaltim
63	Laki-Laki	23	Polresta Balikpapan
64	Laki-Laki	23	Polresta Balikpapan
65	Laki-Laki	33	Polresta Balikpapan
66	Laki-Laki	21	Polres Kukar
67	Laki-Laki	21	Polres Kukar
68	Laki-Laki	20	Polda Kaltim
69	Laki-Laki	20	Polresta Samarinda
70	Laki-Laki	21	Polresta Balikpapan

71	Laki-Laki	24	Polresta Balikpapan
72	Laki-Laki	21	Polresta Samarinda
73	Laki-Laki	24	Polresta Balikpapan
74	Laki-Laki	26	Polda Kaltim
75	Laki-Laki	28	Polda Kaltim
76	Laki-Laki	25	Polda Kaltim
77	Laki-Laki	22	Polda Kaltim
78	Laki-Laki	25	Polresta Balikpapan
79	Laki-Laki	20	Polresta Samarinda
80	Laki-Laki	28	Polresta Balikpapan
81	Laki-Laki	28	Polda Kaltim
82	Laki-Laki	28	Polda Kaltim
83	Laki-Laki	23	Polda Kaltim
84	Laki-Laki	23	Polresta Balikpapan
85	Laki-Laki	22	Polda Kaltim
86	Laki-Laki	20	Polresta Samarinda
87	Laki-Laki	23	Polresta Samarinda
88	Laki-Laki	25	Polresta Balikpapan
89	Laki-Laki	26	Polresta Balikpapan
90	Laki-Laki	26	Polres Kutai Timur
91	Laki-Laki	24	Polres Paser
92	Laki-Laki	20	Polresta Samarinda
93	Laki-Laki	24	Polresta Balikpapan
94	Laki-Laki	22	Polresta Samarinda
95	Laki-Laki	29	Polresta Samarinda
96	Laki-Laki	21	Polresta Samarinda

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	91	95%
Perempuan	5	5%
Total	96	100%

Kelompok Umur	Jumlah	Persentase
19-23	49	51%
24-28	36	38%
29-33	11	11%
Total	96	100%

Satuan Kerja	Jumlah	Persentase
Polda Kaltim	30	31%
Polresta Samarinda	28	29%
Polresta Balikpapan	21	22%
Polres Kubar	3	3%
Polres Kutim	2	2%
Polres Kukar	8	8%
Polres Paser	2	2%
Polres Penajam	2	2%
Total	96	100%



# Kecerdasan Emosi

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Total	Total A	Total B	Total C	Total D	Total E
1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	92	39	19	18	18	18
2	3	3	3	3	3	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	89	18	17	17	18	18
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	114	24	24	21	24	21
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100	24	24	24	24	24	
5	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	84	15	17	17	17	18	
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100	24	24	24	24	24	
7	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	1	4	108	33	23	22	20	20
8	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	117	24	24	21	24	24	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	117	24	24	24	21	24	
10	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	105	24	24	20	19	22	
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100	24	24	24	24	24	
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100	24	24	24	24	24	
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100	24	24	24	24	24	
14	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	92	19	19	16	18	20	
15	4	1	3	2	4	1	3	1	4	3	3	1	2	4	3	2	4	1	2	1	4	1	3	1	3	2	4	1	3	1	72	14	15	15	14	14
16	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	95	18	21	18	20	22	
17	4	4	4	2	4	1	2	2	4	4	4	4	4	3	3	4	1	3	4	4	3	3	4	4	2	1	4	1	4	3	94	18	20	13	16	22
18	4	3	4	2	4	1	4	3	4	3	4	4	3	3	4	1	3	4	4	3	3	4	4	3	1	1	4	1	4	3	93	20	19	12	19	21
19	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	100	18	20	19	21	21
20	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	110	24	24	20	18	24	
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90	18	18	18	18	18	
22	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	2	3	2	3	4	3	90	20	17	15	20	24	
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	117	24	21	24	24	24	
24	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	4	1	4	4	1	1	1	4	4	4	1	1	1	4	1	78	12	21	15	15	15
25	3	2	4	4	1	2	3	3	4	3	4	4	3	2	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	2	4	3	92	19	20	16	17	20	
26	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	93	18	20	16	18	18	
27	4	1	3	1	4	3	1	4	2	3	2	3	2	4	1	3	2	3	3	4	2	3	1	1	2	2	3	1	3	1	74	16	13	16	16	16
28	4	2	3	2	3	2	3	2	4	2	3	3	2	1	4	1	3	2	4	3	4	2	3	2	3	2	3	4	1	2	79	18	13	15	17	16
29	4	1	4	1	3	2	3	1	2	2	3	3	2	2	3	2	2	4	3	1	2	2	1	3	2	1	3	2	3	3	71	14	13	15	12	17
30	4	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	1	4	4	1	4	1	4	1	3	2	2	2	3	3	77	16	14	16	14	17
31	3	3	3	1	4	3	3	2	4	2	4	2	4	2	3	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	2	2	3	3	2	76	17	14	15	14	16
32	4	1	4	1	4	3	4	1	4	1	2	2	3	2	4	3	3	1	3	2	3	1	3	1	2	1	4	4	3	2	76	13	14	17	17	15
33	4	1	4	1	4	1	4	1	3	2	3	4	3	2	2	1	1	3	3	3	3	2	2	4	1	4	3	1	2	75	17	15	13	16	14	
34	3	4	1	2	4	3	4	2	4	3	4	1	4	2	3	1	2	2	3	2	3	1	3	1	3	1	4	3	3	1	77	16	13	15	17	16
35	1	1	4	1	3	2	2	1	2	3	4	1	3	2	1	3	3	2	3	2	4	1	4	2	2	3	3	3	1	70	12	16	14	14	14	
36	4	1	3	1	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	3	2	2	71	14	14	13	15	15	
37	2	3	2	2	2	1	3	1	3	1	3	2	2	2	1	3	2	2	1	3	2	2	3	3	3	1	2	3	4	1	68	18	15	10	14	14
38	4	2	3	2	4	2	3	1	4	2	3	3	4	4	2	1	4	2	2	1	3	2	3	2	3	1	4	1	4	2	78	17	18	13	15	15
39	3	3	2	4	4	2	2	3	2	3	3	2	4	3	2	1	3	4	1	1	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	80	16	17	14	19	14
40	4	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	3	3	2	2	3	1	2	2	1	3	3	3	2	3	2	3	1	2	71	16	16	15	14	12
41	1	2	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	3	3	4	2	2	1	4	1	3	1	4	4	3	3	2	2	83	14	18	19	15	16	
42	3	3	2	2	2	3	4	4	3	2	3	2	4	2	4	3	3	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2	3	4	3	80	16	15	16	16	16
43	4	1	2	2	2	3	2	1	4	3	2	1	2	3	3	3	3	3	1	3	1	2	2	3	4	2	2	3	2	72	10	13	18	13	16	
44	2	3	3	1	3	1	2	2	2	2	3	3	3	4	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	71	16	15	13	14	13
45	2	2	4	3	3	2	3	2	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4	2	3	2	3	2	86	15	21	17	15	18
46	2	1	2	1	1	3	3	3	3	1	2	2	2	3	2	4	1	4	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	69	11	13	14	15	16
47	3	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	1	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	69	14	13	11	17	14	
48	1	3	4	4	2	3	2	3	3	4	2	4	2	3	3	2	3	3	2	4	3	2	1	3	2	2	4	3	2	80	16	17	15	17	16	
49	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	3	1	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	1	2	3	1	4	4	3	79	17	11	17	16	18
50	3	3	3	2	3	2	4	2	2	3	2	3	1	2	1	1	2	1	2	1	3	1	2	1	2	2	2	4	1	3	64	15	11	11	15	12
51	3	1	2	3	2	3	2	2	3	4	2	3	4	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	4	2	2	2	69	12	15	14	12	16	
52	4	3	3	4	3	3	1	2	2	3	2	1	3	3	4	3	1	2	3	1	3	2	4	2	2	2	2	3	2	2	75	18	19	17	11	13
53	2	2	2	2	1	1	1</																													

## Lampiran 7. Hasil Uji Validitas

### Variabel Adaptabilitas Karier

#### a. Aspek Kepedulian Karier

		Correlations								
		Aitem1	Aitem2	Aitem3	Aitem4	Aitem17	Aitem18	Aitem19	Aitem20	Aspek_A
Aitem1	Pearson Correlation	1	.206 <sup>*</sup>	.209 <sup>*</sup>	.336 <sup>**</sup>	.226 <sup>*</sup>	.198	.314 <sup>**</sup>	.249 <sup>**</sup>	.538 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.044	.041	.001	.027	.054	.002	.015	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Aitem2	Pearson Correlation	.206 <sup>*</sup>	1	.119	.427 <sup>**</sup>	.167	.343 <sup>**</sup>	.202 <sup>*</sup>	.278 <sup>**</sup>	.560 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.044		.246	.000	.103	.001	.048	.006	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Aitem3	Pearson Correlation	.209 <sup>*</sup>	.119	1	.270 <sup>**</sup>	.227 <sup>*</sup>	.341 <sup>**</sup>	.160	.221 <sup>**</sup>	.517 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.041	.246		.008	.026	.001	.120	.031	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Aitem4	Pearson Correlation	.336 <sup>**</sup>	.427 <sup>**</sup>	.270 <sup>**</sup>	1	.366 <sup>**</sup>	.355 <sup>**</sup>	.269 <sup>**</sup>	.377 <sup>**</sup>	.692 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.008		.000	.000	.008	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Aitem17	Pearson Correlation	.226 <sup>*</sup>	.167	.227 <sup>*</sup>	.366 <sup>**</sup>	1	.350 <sup>**</sup>	.509 <sup>**</sup>	.382 <sup>**</sup>	.638 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.027	.103	.026	.000		.000	.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Aitem18	Pearson Correlation	.198	.343 <sup>**</sup>	.341 <sup>**</sup>	.355 <sup>**</sup>	.350 <sup>**</sup>	1	.292 <sup>**</sup>	.613 <sup>**</sup>	.711 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.054	.001	.001	.000	.000		.004	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Aitem19	Pearson Correlation	.314 <sup>**</sup>	.202 <sup>*</sup>	.160	.269 <sup>**</sup>	.509 <sup>**</sup>	.292 <sup>**</sup>	1	.359 <sup>**</sup>	.602 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.002	.048	.120	.008	.000	.004		.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Aitem20	Pearson Correlation	.249 <sup>**</sup>	.278 <sup>**</sup>	.221 <sup>**</sup>	.377 <sup>**</sup>	.382 <sup>**</sup>	.613 <sup>**</sup>	.359 <sup>**</sup>	1	.712 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.015	.006	.031	.000	.000	.000	.000		.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Aspek_A	Pearson Correlation	.538 <sup>**</sup>	.560 <sup>**</sup>	.517 <sup>**</sup>	.692 <sup>**</sup>	.638 <sup>**</sup>	.711 <sup>**</sup>	.602 <sup>**</sup>	.712 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96

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

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

#### b. Aspek Pengendalian Karier

		Correlations								
		Aitem5	Aitem6	Aitem7	Aitem8	Aitem21	Aitem22	Aitem23	Aitem24	Aspek_B
Aitem5	Pearson Correlation	1	.173	.400 <sup>**</sup>	.279 <sup>**</sup>	.209 <sup>*</sup>	.321 <sup>**</sup>	.161	.285 <sup>**</sup>	.585 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.092	.000	.006	.041	.001	.118	.005	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Aitem6	Pearson Correlation	.173	1	.218 <sup>*</sup>	.435 <sup>**</sup>	.277 <sup>**</sup>	.226 <sup>*</sup>	.372 <sup>**</sup>	.242 <sup>*</sup>	.592 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.092		.033	.000	.006	.027	.000	.018	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Aitem7	Pearson Correlation	.400 <sup>**</sup>	.218 <sup>*</sup>	1	.033	.153	.306 <sup>**</sup>	.217 <sup>**</sup>	.140	.500 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.033		.749	.136	.002	.034	.175	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Aitem8	Pearson Correlation	.279 <sup>**</sup>	.435 <sup>**</sup>	.033	1	.306 <sup>**</sup>	.069	.365 <sup>**</sup>	.175	.540 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.749		.002	.502	.000	.089	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Aitem21	Pearson Correlation	.209 <sup>*</sup>	.277 <sup>**</sup>	.153	.306 <sup>**</sup>	1	.286 <sup>**</sup>	.475 <sup>**</sup>	.204 <sup>*</sup>	.613 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.041	.006	.136	.002		.005	.000	.046	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Aitem22	Pearson Correlation	.321 <sup>**</sup>	.226 <sup>*</sup>	.306 <sup>**</sup>	.069	.286 <sup>**</sup>	1	.394 <sup>**</sup>	.441 <sup>**</sup>	.640 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.001	.027	.002	.502	.005		.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Aitem23	Pearson Correlation	.161	.372 <sup>**</sup>	.217 <sup>**</sup>	.365 <sup>**</sup>	.475 <sup>**</sup>	.394 <sup>**</sup>	1	.505 <sup>**</sup>	.726 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.118	.000	.034	.000	.000	.000		.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Aitem24	Pearson Correlation	.285 <sup>**</sup>	.242 <sup>*</sup>	.140	.175	.204 <sup>*</sup>	.441 <sup>**</sup>	.505 <sup>**</sup>	1	.632 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.005	.018	.175	.089	.046	.000	.000		.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Aspek_B	Pearson Correlation	.585 <sup>**</sup>	.592 <sup>**</sup>	.500 <sup>**</sup>	.540 <sup>**</sup>	.613 <sup>**</sup>	.640 <sup>**</sup>	.726 <sup>**</sup>	.632 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96

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

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

### c. Aspek Keingintahuan Karier

Correlations

		Aitem9	Aitem10	Aitem11	Aitem12	Aitem25	Aitem26	Aitem27	Aitem28	Aspek_C
Aitem9	Pearson Correlation	1	.237*	.487**	.299*	.357**	.376**	.190	.476**	.667**
	Sig. (2-tailed)		.020	.000	.003	.000	.000	.064	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Aitem10	Pearson Correlation	.237*	1	.268**	.320*	.240*	.167	.374**	.197	.554**
	Sig. (2-tailed)	.020		.008	.001	.019	.105	.000	.055	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Aitem11	Pearson Correlation	.487**	.268**	1	.205*	.367**	.376**	.332**	.521**	.697**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008		.045	.000	.000	.001	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Aitem12	Pearson Correlation	.299*	.320*	.205*	1	.146	.230*	.243*	.170	.510**
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.045		.155	.024	.017	.097	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Aitem25	Pearson Correlation	.357**	.240*	.367**	.146	1	.322**	.449**	.329**	.638**
	Sig. (2-tailed)	.000	.019	.000	.155		.001	.000	.001	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Aitem26	Pearson Correlation	.376**	.167	.376**	.230*	.322**	1	.362**	.503**	.662**
	Sig. (2-tailed)	.000	.105	.000	.024	.001		.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Aitem27	Pearson Correlation	.190	.374**	.332**	.243*	.449**	.362**	1	.282**	.649**
	Sig. (2-tailed)	.064	.000	.001	.017	.000	.000		.005	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Aitem28	Pearson Correlation	.476**	.197	.521**	.170	.329**	.503**	.282**	1	.687**
	Sig. (2-tailed)	.000	.055	.000	.097	.001	.000	.005		.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Aspek_C	Pearson Correlation	.667**	.554**	.697**	.510**	.638**	.662**	.649**	.687**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96

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

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

### d. Aspek Keyakinan Karier

Correlations

		Aitem13	Aitem14	Aitem15	Aitem16	Aitem29	Aitem30	Aitem31	Aitem32	Aspek_D
Aitem13	Pearson Correlation	1	-.040	.227*	.218*	.089	.255*	.284**	.266**	.449**
	Sig. (2-tailed)		.700	.026	.033	.389	.012	.005	.009	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Aitem14	Pearson Correlation	-.040	1	.215*	.224*	.475**	.339**	.156	.349**	.524**
	Sig. (2-tailed)	.700		.036	.028	.000	.001	.128	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Aitem15	Pearson Correlation	.227*	.215*	1	.284**	.330**	.372**	.338**	.298**	.598**
	Sig. (2-tailed)	.026	.036		.005	.001	.000	.001	.003	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Aitem16	Pearson Correlation	.218*	.224*	.284**	1	.472**	.460**	.368**	.409**	.658**
	Sig. (2-tailed)	.033	.028	.005		.000	.000	.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Aitem29	Pearson Correlation	.089	.475**	.330**	.472**	1	.535**	.555**	.503**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.389	.000	.001	.000		.000	.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Aitem30	Pearson Correlation	.255*	.339**	.372**	.460**	.535**	1	.329**	.524**	.742**
	Sig. (2-tailed)	.012	.001	.000	.000	.000		.001	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Aitem31	Pearson Correlation	.284**	.156	.338**	.368**	.555**	.329**	1	.391**	.673**
	Sig. (2-tailed)	.005	.128	.001	.000	.000	.001		.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Aitem32	Pearson Correlation	.266**	.349**	.298**	.409**	.503**	.524**	.391**	1	.725**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.003	.000	.000	.000	.000		.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Aspek_D	Pearson Correlation	.449**	.524**	.598**	.658**	.774**	.742**	.673**	.725**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96

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

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

## Variabel Kecerdasan Emosi

### a. Aspek Mengenali Emosi Sendiri

		Correlations						
		Aitem1	Aitem11	Aitem21	Aitem2	Aitem12	Aitem22	Aspek_A
Aitem1	Pearson Correlation	1	.317**	.258*	.215*	.176	.192	.542**
	Sig. (2-tailed)		.002	.011	.036	.087	.062	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96
Aitem11	Pearson Correlation	.317**	1	.296**	.449**	.268**	.328**	.646**
	Sig. (2-tailed)	.002		.003	.000	.008	.001	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96
Aitem21	Pearson Correlation	.258*	.296**	1	.311**	.205*	.323**	.588**
	Sig. (2-tailed)	.011	.003		.002	.045	.001	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96
Aitem2	Pearson Correlation	.215*	.449**	.311**	1	.448**	.636**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.036	.000	.002		.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96
Aitem12	Pearson Correlation	.176	.268**	.205*	.448**	1	.510**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.087	.008	.045	.000		.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96
Aitem22	Pearson Correlation	.192	.328**	.323**	.636**	.510**	1	.760**
	Sig. (2-tailed)	.062	.001	.001	.000	.000		.000
	N	96	96	96	96	96	96	96
Aspek_A	Pearson Correlation	.542**	.646**	.588**	.775**	.670**	.760**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	96	96	96	96	96	96	96

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

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

### b. Aspek Mengelola Emosi

		Correlations						
		Aitem3	Aitem13	Aitem23	Aitem4	Aitem14	Aitem24	Aspek_B
Aitem3	Pearson Correlation	1	.204*	.466**	.241*	.483**	.298**	.666**
	Sig. (2-tailed)		.046	.000	.018	.000	.003	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96
Aitem13	Pearson Correlation	.204*	1	.184	.276**	.210*	.283**	.551**
	Sig. (2-tailed)	.046		.074	.007	.040	.005	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96
Aitem23	Pearson Correlation	.466**	.184	1	.377**	.267**	.420**	.678**
	Sig. (2-tailed)	.000	.074		.000	.009	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96
Aitem4	Pearson Correlation	.241*	.276**	.377**	1	.222*	.405**	.663**
	Sig. (2-tailed)	.018	.007	.000		.030	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96
Aitem14	Pearson Correlation	.483**	.210*	.267**	.222*	1	.360**	.636**
	Sig. (2-tailed)	.000	.040	.009	.030		.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96
Aitem24	Pearson Correlation	.298**	.283**	.420**	.405**	.360**	1	.724**
	Sig. (2-tailed)	.003	.005	.000	.000	.000		.000
	N	96	96	96	96	96	96	96
Aspek_B	Pearson Correlation	.666**	.551**	.678**	.663**	.636**	.724**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	96	96	96	96	96	96	96

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

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

### c. Aspek Motivasi Diri Sendiri

Correlations

		Aitem5	Aitem15	Aitem25	Aitem6	Aitem16	Aitem26	Aspek_C
Aitem5	Pearson Correlation	1	.232*	.156	.240*	.032	-.108	.419**
	Sig. (2-tailed)		.023	.129	.019	.758	.294	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96
Aitem15	Pearson Correlation	.232*	1	.209*	.333**	.326**	.108	.606**
	Sig. (2-tailed)	.023		.041	.001	.001	.296	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96
Aitem25	Pearson Correlation	.156	.209*	1	.193	.231*	.217*	.544**
	Sig. (2-tailed)	.129	.041		.059	.023	.034	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96
Aitem6	Pearson Correlation	.240*	.333**	.193	1	.517**	.285**	.738**
	Sig. (2-tailed)	.019	.001	.059		.000	.005	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96
Aitem16	Pearson Correlation	.032	.326**	.231*	.517**	1	.387**	.727**
	Sig. (2-tailed)	.758	.001	.023	.000		.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96
Aitem26	Pearson Correlation	-.108	.108	.217*	.285**	.387**	1	.529**
	Sig. (2-tailed)	.294	.296	.034	.005	.000		.000
	N	96	96	96	96	96	96	96
Aspek_C	Pearson Correlation	.419**	.606**	.544**	.738**	.727**	.529**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	96	96	96	96	96	96	96

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

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

### d. Mengenali Emosi Orang Lain

Correlations

		Aitem7	Aitem17	Aitem27	Aitem8	Aitem18	Aitem28	Aspek_D
Aitem7	Pearson Correlation	1	.437**	.229*	.348**	.166	.193	.637**
	Sig. (2-tailed)		.000	.025	.001	.106	.059	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96
Aitem17	Pearson Correlation	.437**	1	.241*	.232*	.221*	.111	.596**
	Sig. (2-tailed)	.000		.018	.023	.031	.282	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96
Aitem27	Pearson Correlation	.229*	.241*	1	.254*	.225*	.183	.574**
	Sig. (2-tailed)	.025	.018		.013	.028	.074	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96
Aitem8	Pearson Correlation	.348**	.232*	.254*	1	.379**	.327**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.001	.023	.013		.000	.001	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96
Aitem18	Pearson Correlation	.166	.221*	.225*	.379**	1	.136	.578**
	Sig. (2-tailed)	.106	.031	.028	.000		.187	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96
Aitem28	Pearson Correlation	.193	.111	.183	.327**	.136	1	.553**
	Sig. (2-tailed)	.059	.282	.074	.001	.187		.000
	N	96	96	96	96	96	96	96
Aspek_D	Pearson Correlation	.637**	.596**	.574**	.715**	.578**	.553**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	96	96	96	96	96	96	96

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

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

### e. Aspek Membina Hubungan

#### Correlations

		Aitem9	Aitem19	Aitem29	Aitem10	Aitem20	Aitem30	Aspek_E
Aitem9	Pearson Correlation	1	.309**	.262**	.242*	.310**	.166	.578**
	Sig. (2-tailed)		.002	.010	.017	.002	.106	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96
Aitem19	Pearson Correlation	.309**	1	.320**	.260*	.347**	.307**	.667**
	Sig. (2-tailed)	.002		.001	.011	.001	.002	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96
Aitem29	Pearson Correlation	.262**	.320**	1	.229*	.099	.265**	.570**
	Sig. (2-tailed)	.010	.001		.025	.340	.009	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96
Aitem10	Pearson Correlation	.242*	.260*	.229*	1	.316**	.426**	.644**
	Sig. (2-tailed)	.017	.011	.025		.002	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96
Aitem20	Pearson Correlation	.310**	.347**	.099	.316**	1	.408**	.667**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.340	.002		.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96
Aitem30	Pearson Correlation	.166	.307**	.265**	.426**	.408**	1	.683**
	Sig. (2-tailed)	.106	.002	.009	.000	.000		.000
	N	96	96	96	96	96	96	96
Aspek_E	Pearson Correlation	.578**	.667**	.570**	.644**	.667**	.683**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	96	96	96	96	96	96	96

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

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

### Lampiran 8. Hasil Uji Reliabilitas

#### a. Variabel Adaptabilitas Karier

##### Aspek A

###### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.773	8

##### Aspek B

###### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.752	8

**Aspek C****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.786	8

**Aspek D****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.798	8

**Total Seluruh Aspek****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.931	32

**b. Variabel Kecerdasan Emosi****Aspek A****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.746	6

**Aspek B****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.730	6

**Aspek C****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.642	6

**Aspek D****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.661	6

**Aspek E****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.704	6

**Total Seluruh Aspek****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	30

### Lampiran 9. Hasil Uji Deskriptif

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Adaptabilitas_Karir	96	70	128	91.69	17.035
Kecerdasan_Emosi	96	60	120	82.01	15.462
Valid N (listwise)	96				

### Lampiran 10. Hasil Kategorisasi Skor

#### Adaptabilitas Karir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tinggi	19	19.8	19.8	19.8
	Tinggi	21	21.9	21.9	41.7
	Sedang	53	55.2	55.2	96.9
	Rendah	3	3.1	3.1	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

#### Kecerdasan Emosi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tinggi	14	14.6	14.6	14.6
	Tinggi	16	16.7	16.7	31.3
	Sedang	55	57.3	57.3	88.5
	Rendah	11	11.5	11.5	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

### Lampiran 11. Hasil Uji Asumsi : Normalitas

#### Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Adaptabilitas karir	.078	96	.172	.983	96	.236
Kecerdasan Emosi	.056	96	.200 <sup>*</sup>	.974	96	.055

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

a. Lilliefors Significance Correction

### Lampiran 12. Hasil Uji Asumsi : Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Adaptabilitas_Karir * Kecerdasan_Emosi	Between Groups	(Combined)	23416.318	37	632.873	8.844	.000
		Linearity	19366.743	1	19366.743	270.648	.000
		Deviation from Linearity	4049.575	36	112.488	1.572	.061
Within Groups			4150.307	58	71.557		
Total			27566.625	95			

### Lampiran 13. Hasil Uji Asumsi : Heterokedasitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.264	3.362		3.053	.003
Kecerdasan_Emosi	-.040	.040	-.101	-.989	.325

a. Dependent Variable: abres1

### Lampiran 14. Hasil Uji Hipotesis: Regresi Linear Sederhana

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838 <sup>a</sup>	.703	.699	9.340

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan\_Emosi

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.956	5.171		3.085	.003
Kecerdasan_Emosi	.923	.062	.838	14.900	.000

a. Dependent Variable: Adaptabilitas\_Karir

## Lampiran 15. Hasil Uji Hipotesis: Multivariate Model Penuh

### Aspek Kepedulian Karier (Y1)

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782 <sup>a</sup>	.612	.590	2.955

a. Predictors: (Constant), X5, X3, X2, X4, X1

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1237.411	5	247.482	28.344	.000 <sup>b</sup>
	Residual	785.829	90	8.731		
	Total	2023.240	95			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), X5, X3, X2, X4, X1

### Aspek Pengendalian Karier (Y2)

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 <sup>a</sup>	.577	.554	3.146

a. Predictors: (Constant), X5, X3, X2, X4, X1

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1217.125	5	243.425	24.601	.000 <sup>b</sup>
	Residual	890.532	90	9.895		
	Total	2107.656	95			

a. Dependent Variable: Y2

b. Predictors: (Constant), X5, X3, X2, X4, X1

### Aspek Keingintahuan Karier (Y3)

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 <sup>a</sup>	.625	.604	2.996

a. Predictors: (Constant), X5, X3, X2, X4, X1

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1346.879	5	269.376	30.019	.000 <sup>b</sup>
	Residual	807.621	90	8.974		
	Total	2154.500	95			

a. Dependent Variable: Y3

b. Predictors: (Constant), X5, X3, X2, X4, X1

### Aspek Keyakinan Karier (Y4)

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.742 <sup>a</sup>	.550	.525	3.268

a. Predictors: (Constant), X5, X3, X2, X4, X1

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1174.332	5	234.866	21.996	.000 <sup>b</sup>
	Residual	961.001	90	10.678		
	Total	2135.333	95			

a. Dependent Variable: Y4

b. Predictors: (Constant), X5, X3, X2, X4, X1

## Lampiran 16. Hasil Uji Analisis: Model Akhir

### Aspek Kepedulian Karier (Y1)

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 <sup>a</sup>	.521	.516	3.210
2	.766 <sup>b</sup>	.587	.578	2.999
3	.779 <sup>c</sup>	.607	.595	2.938

- a. Predictors: (Constant), X2  
 b. Predictors: (Constant), X2, X3  
 c. Predictors: (Constant), X2, X3, X4

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1054.892	1	1054.892	102.401	.000 <sup>b</sup>
	Residual	968.348	94	10.302		
	Total	2023.240	95			
2	Regression	1186.867	2	593.434	65.987	.000 <sup>c</sup>
	Residual	836.372	93	8.993		
	Total	2023.240	95			
3	Regression	1228.916	3	409.639	47.445	.000 <sup>d</sup>
	Residual	794.324	92	8.634		
	Total	2023.240	95			

- a. Dependent Variable: Y1  
 b. Predictors: (Constant), X2  
 c. Predictors: (Constant), X2, X3  
 d. Predictors: (Constant), X2, X3, X4

## Aspek Pengendalian Karier (Y2)

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.680 <sup>a</sup>	.463	.457	3.472
2	.741 <sup>b</sup>	.549	.539	3.198
3	.756 <sup>c</sup>	.571	.557	3.136

a. Predictors: (Constant), X2

b. Predictors: (Constant), X2, X4

c. Predictors: (Constant), X2, X4, X3

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	974.819	1	974.819	80.888	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1132.837	94	12.051		
	Total	2107.656	95			
2	Regression	1156.750	2	578.375	56.566	.000 <sup>c</sup>
	Residual	950.906	93	10.225		
	Total	2107.656	95			
3	Regression	1203.123	3	401.041	40.790	.000 <sup>d</sup>
	Residual	904.534	92	9.832		
	Total	2107.656	95			

a. Dependent Variable: Y2

b. Predictors: (Constant), X2

c. Predictors: (Constant), X2, X4

d. Predictors: (Constant), X2, X4, X3

### Aspek Keingintahuan Karier (Y3)

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.700 <sup>a</sup>	.489	.484	3.421
2	.764 <sup>b</sup>	.583	.574	3.107
3	.786 <sup>c</sup>	.618	.605	2.992

a. Predictors: (Constant), X4

b. Predictors: (Constant), X4, X2

c. Predictors: (Constant), X4, X2, X3

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1054.286	1	1054.286	90.076	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1100.214	94	11.704		
	Total	2154.500	95			
2	Regression	1256.764	2	628.382	65.097	.000 <sup>c</sup>
	Residual	897.736	93	9.653		
	Total	2154.500	95			
3	Regression	1330.955	3	443.652	49.561	.000 <sup>d</sup>
	Residual	823.545	92	8.952		
	Total	2154.500	95			

a. Dependent Variable: Y3

b. Predictors: (Constant), X4

c. Predictors: (Constant), X4, X2

d. Predictors: (Constant), X4, X2, X3

### Aspek Keyakinan Karier (Y4)

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.688 <sup>a</sup>	.474	.468	3.457
2	.723 <sup>b</sup>	.523	.513	3.308
3	.739 <sup>c</sup>	.546	.532	3.245

a. Predictors: (Constant), X1

b. Predictors: (Constant), X1, X4

c. Predictors: (Constant), X1, X4, X2

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1011.905	1	1011.905	84.669	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1123.429	94	11.951		
	Total	2135.333	95			
2	Regression	1117.410	2	558.705	51.045	.000 <sup>c</sup>
	Residual	1017.924	93	10.945		
	Total	2135.333	95			
3	Regression	1166.689	3	388.896	36.937	.000 <sup>d</sup>
	Residual	968.644	92	10.529		
	Total	2135.333	95			

a. Dependent Variable: Y4

b. Predictors: (Constant), X1

c. Predictors: (Constant), X1, X4

d. Predictors: (Constant), X1, X4, X2