

**HUBUNGAN KEPERIBADIAN PROAKTIF DENGAN
ADAPTABILITAS KARIER PADA SARJANA
UIN AR-RANIRY YANG SUDAH BEKERJA**

SKRIPSI

Diajukan oleh :

**AL HAFIZ HIDAYAT
220901034**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
1447 H/2026**

**HUBUNGAN KEPERIBADIAN PROAKTIF DENGAN ADAPTABILITAS
KARIER PADA SARJANA UIN AR-RANIRY
YANG SUDAH BEKERJA**

SKRIPSI

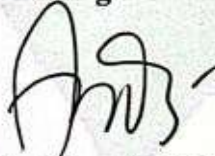
**Diajukan kepada Fakultas Psikologi
UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

Oleh

**AL HAFIZ HIDAYAT
220901034**

Disetujui Oleh:

Pembimbing I



**Juli Andriyani, M.Si
NIP. 197407222007102001**

Pembimbing II



**Nurul Adharina, S.Psi, M.Psi., Psikolog
NIP. -**

**HUBUNGAN KEPERIBADIAN PROAKTIF DENGAN ADAPTABILITAS
KARIER PADA SARJANA UIN AR-RANIRY YANG SUDAH BEKERJA**

SKRIPSI

**Telah Dinilai oleh Tim Munaqasyah Skripsi
Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh
dan Dinyatakan Lulus serta Disahkan sebagai
Tugas Akhir untuk Memperoleh Gelar
Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

Diajukan Oleh:

**AL HAFIZ HIDAYAT
NIM. 220901034**

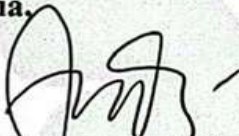
Pada Hari/Tanggal

**Senin, 5 Mei 2026 M
17 Dzulqa'dah 1447 H**

di

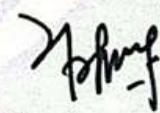
**Darussalam - Banda Aceh
Tim Munaqasyah Skripsi**

Ketua,



**Juli Andriyani, M.Si
NIP. 197407222007102001**

Sekretaris,



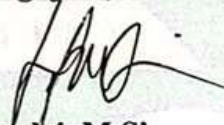
**Nurul Adharina, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIP. -**

Penguji I,



**Jasmadi, S.Psi., M.A., Psikolog
NIP. 197609122006041001**

Penguji II,



**Hendri, M.Si
NIP. 198908022025211009**

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry



**Prof. Dr. Muslim, M.Si
NIP. 19610610231994021001**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Al Hafiz Hidayat

NIM : 220901034

Prodi : Psikologi UIN Ar-Raniry

Menyatakan bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau di terbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata bahwa ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Banda Aceh, 21 April 2026

Yang Menyatakan



Al Hafiz Hidayat
220901034

PRAKATA

Segala puji beserta syukur kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan segala nikmat, kasih sayang dan kemudahan yang tiada henti didicurahkan, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan Kepribadian Proaktif dengan Adaptabilitas Karier pada Sarjana UIN Ar-Raniry yang Sudah Bekerja”. Selawat beserta salam kepada Baginda Nabi Muhammad SAW, suri teladan abadi yang membawa umatnya dari alam kebodohan kepada alam yang penuh dengan ilmu penegetahuan.

Peneliti menyadari bahwa terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari dukungan dan kemudahan dari berbagai pihak. Secara khusus rasa terima kasih yang mendalam dan tidak terhingga peneliti haturkan kepada ayah, ibu dan mama yang dengan penuh cinta dan ketulusan selalu melangitkan doa untuk kemudahan peneliti dalam menempuh perkuliahan hingga menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih telah memberikan kepercayaan kepada peneliti, sehingga bisa melewati setiap tantangan dalam proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih untuk selalu mengusahakan yang terbaik, sehingga peneliti bisa merasakan kemudahan dan dukungan di setiap prosesnya. Terima kasih telah selalu menjadi rumah ternyaman bagi peneliti dan orang tua yang luar biasa, untuk menceritakan keluh kesah dan memberikan nasihat serta motivasi yang memeluk dan meringankan. Selain itu pada kesempatan ini, peneliti ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Muslim, M.Si sebagai Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada semua mahasiswa Psikologi.
2. Bapak Prof. Dr. Safrilsyah, S.Ag., M.Si sebagai Wakil Dekan I bidang Akademik dan Kelembagaan yang telah memberikan dukungan kepada mahasiswa sekaligus selaku penasehat akademik yang telah memberikan dukungan, motivasi dan nasehat bagi peneliti.
3. Ibu Misnawati, S.Ag., M.Ag., Ph.D sebagai Wakil Dekan II bidang Administrasi dan Keuangan, yang telah membantu dalam administrasi mahasiswa.
4. Bapak Drs. Nasruddin, M.Hum sebagai Wakil Dekan III bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada mahasiswa.
5. Bapak Julianto, S.Ag., M.Si selaku Ketua Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah mendukung, membimbing dan memotivasi peneliti dan mahasiswa lainnya.
6. Ibu Siti Hajar Sri Hidayati, S.Psi., MA selaku Sekretaris Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah memberikan motivasi dan dukungan kepada peneliti dan mahasiswa lainnya.
7. Ibu Juli Andriyani, M.Si, selaku dosen pembimbing I dan sebagai ketua tim penguji skripsi yang telah membimbing saya dengan sepenuh hati, memberi dukungan dan motivasi yang membuat saya semangat.

8. Ibu Nurul Adharina, S.Psi., M.Psi., Psikolog, selaku dosen pembimbing II dan sekretaris tim penguji skripsi yang telah membimbing saya dengan sabar, meluangkan banyak waktu dan tentunya memberi dukungan serta motivasi yang menjadikan saya lebih semangat.
9. Seluruh Civitas Akademik Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah mendidik, mambantu, dan memberikan ilmu yang bermanfaat dengan tulus dan Ikhlas.
10. Bapak Khatib A. Latif sebagai koordinator *Career Development Center* UIN Ar-Raniry atas izin yang diberikan untuk peneliti dalam melakukan penelitian skripsi ini.
11. Seluruh sarjana UIN Ar-Raniry yang telah bersedia meluangkan waktunya menjadi responden dalam penelitian ini. Terima kasih sebesar-besarnya peneliti ucapkan atas kontribusinya. Semoga Allah senantiasa memberikan kemudahan dalam setiap urusan.
12. Rasa Terima kasih yang tak terhingga saya haturkan kepada seluruh rekan seperjuangan di “Kabinet Hudayana”, yang telah menjadi ruang tumbuh sekaligus saksi bisu perjalanan saya selama mengemban amanah sebagai Ketua Himpunan. Terima kasih telah bersedia mengudara bersama, melewati berbagai dinamika, dan mengukir cerita yang melampaui sekadar tuntutan organisasi hingga masa kepengurusan ini berakhir dengan penuh makna.
13. Apresiasi dan rasa hormat saya sampaikan kepada keluarga besar “Komunitas Melati”, rekan-rekan hebat yang telah mengajarkan saya arti ketulusan dalam

bergerak di jalan sosial dan kemanusiaan. Terima kasih atas setiap langkah nyata yang kita ayunkan bersama demi memberikan dampak bagi sesama.

14. Terima kasih kepada rekan-rekan di “Warkop Sejahtera”, tempat saya pulang sejenak dari hiruk-pikuk skripsi untuk sekadar bertukar cerita dan tawa. Kehadiran serta dukungan sederhana kalian di meja kopi telah menjadi asupan energi yang luar biasa, mengingatkan saya bahwa di sela-sela perjuangan akademis, selalu ada ruang untuk persaudaraan yang tulus.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki keterbatasan, baik dari segi keilmuan maupun pengalaman yang dimiliki. Oleh karena itu, peneliti terbuka terhadap kritik dan saran yang bersifat konstruktif. Peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukan.

Banda Aceh, 21 April 2026

Peneliti,

Al Hafiz Hidayat
NIM. 220901034

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
PRAKATA.....	v
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Keaslian Penelitian.....	9
BAB II LANDASAN TEORI	13
A. Adaptabilitas Karier	13
1. Pengertian Adaptabilitas Karier	13
2. Dimensi Adaptabilitas Karier	14
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Adaptabilitas Karier	17
B. Kepribadian Proaktif	18
1. Pengertian Kepribadian Proaktif	18
2. Aspek-Aspek Kepribadian Proaktif.....	20
C. Hubungan Kepribadian Proaktif Dengan Adaptabilitas Karier	21
D. Hipotesis.....	23
BAB III METODE PENELITIAN	24
A. Pendekatan dan Metode Penelitan	24
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	24
C. Operasional Variabel Penelitian.....	24
1. Kepribadian Proaktif	24

2. Adaptabilitas Karier	25
D. Subjek Penelitian.....	26
1. Populasi	26
2. Sampel.....	26
E. Teknik Pengumpulan Data.....	27
1. Alat Ukur Penelitian	27
2. Uji Validitas	31
3. Uji Daya Beda Aitem	33
4. Uji Reliabilitas.....	34
F. Teknik Analisis Data.....	35
1. Proses Pengolahan Data	35
2. Uji Prasyarat	35
3. Uji Hipotesis.....	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	37
A. Persiapan Penelitian dan Pelaksanaan Penelitian.....	37
1. Administrasi Penelitian	37
B. Deskripsi Data Penelitian.....	44
1. Demografi Penelitian.....	44
2. Data Kategorisasi	46
C. Pengujian Hipotesis.....	50
D. Pembahasan.....	53
BAB V PENUTUP.....	58
A. Kesimpulan	58
B. Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA.....	61
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skor Aitem Skala	28
Tabel 3.2 <i>blue Print</i> Skala Adaptabilitas Karier	28
Tabel 3.3 <i>Blue print</i> Skala Kepribadian Proaktif	30
Tabel 4.1 Koefisien CVR Skala Kepribadian Proaktif.....	33
Tabel 4.2 Koefisien CVR Skala Adaptabilitas Karier	34
Tabel 4.3 Koefisien Daya Beda Aitem Skala Kepribadian Proaktif.....	36
Tabel 4.4 Koefisien Daya Beda Aitem Skala Adaptabilitas Karier	38
Tabel 4.5 Blueprint terbaru skala adaptabilitas karier	40
Tabel 4.6 Data Demografi Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4.7 Data Demografi Berdasarkan Usia	45
Tabel 4.8 Data Demografi Tahun Kelulusan	46
Tabel 4.9 Data Demografi Fakultas	46
Tabel 4.10 Data Demografi Lama Bekerja	47
Tabel 4.11 Deskripsi Data Variabel Kepribadian Proaktif	47
Tabel 4.12 Kategorisasi Kepribadian Proaktif	49
Tabel 4.13 Deskripsi Data Variabel Adaptabilitas Karier	49
Tabel 4.14 Kategorisasi Adaptabilitas Karier	51
Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas	52
Tabel 4.16 Hasil Uji Linearitas	53
Tabel 4.17 Uji Hipotesis Data Penelitian	53



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	23
--------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh tentang Pembimbing Skripsi
Lampiran II	Surat Izin Penelitian dari Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Lampiran III	Surat Izin Penelitian dari Lembaga <i>Career Development Center</i> UIN Ar-Raniry
Lampiran IV	Kuesioner <i>Try Out</i>
Lampiran V	Tabulasi Data <i>Try Out</i>
Lampiran VI	Hasil Statistik Data <i>Try Out</i>
Lampiran VII	Kuesioner Data Penelitian
Lampiran VIII	Tabulasi Data Penelitian
Lampiran IX	Hasil Analisis Statistik Data Penelitian
Lampiran X	Daftar Riwayat Hidup



HUBUNGAN KEPRIBADIAN PROAKTIF DENGAN ADAPTABILITAS KARIER PADA SARJANA UIN AR-RANIRY YANG SUDAH BEKERJA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepribadian proaktif dengan adaptabilitas karier pada sarjana UIN Ar-Raniry yang sudah bekerja. Adaptabilitas karier adalah kemampuan individu untuk beradaptasi dalam menghadapi tugas, transisi pekerjaan, dan trauma dalam peran kerja mereka (Savickas & Porfeli, 2013), sedangkan kepribadian proaktif adalah kepribadian yang dapat mengubah lingkungan sekitar dan relatif tidak terpengaruh oleh keadaan situasional (Bateman & Crant, 1993). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Populasi penelitian adalah sarjana UIN Ar-Raniry yang sudah bekerja minimal 6 bulan. Sampel penelitian berjumlah 120 orang yang diperoleh melalui teknik *nonprobability sampling* dengan metode *purposive sampling*. Alat ukur yang digunakan adalah Skala Adaptabilitas Karier (46 aitem) yang disusun berdasarkan teori Savickas & Porfeli (2013) dan Skala Kepribadian Proaktif (40 aitem) yang disusun berdasarkan teori Bateman & Crant (1993). Uji reliabilitas menunjukkan koefisien *Alpha Cronbach* sebesar 0,962 untuk skala kepribadian proaktif dan 0,958 untuk skala adaptabilitas karier. Teknik analisis data menggunakan korelasi *Spearman's rho*. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi 0,809 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) yang berarti adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara kepribadian proaktif dengan adaptabilitas karier. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepribadian proaktif yang dimiliki individu, maka semakin tinggi pula adaptabilitas kariernya, dan sebaliknya.

Kata Kunci: Kepribadian Proaktif, Adaptabilitas Karier, Sarjana yang sudah Bekerja.

***The Relationship Between Proactive Personality and Career Adaptability
Among Employed Graduates of UIN Ar-Raniry***

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between proactive personality and career adaptability among working graduates of UIN Ar-Raniry. Career adaptability is an individual's ability to adapt to tasks, occupational transitions, and trauma in their work roles (Savickas & Porfeli, 2012), while proactive personality is a personality that can change the surrounding environment and is relatively uninfluenced by situational circumstances (Bateman & Crant, 1993). This study employs a quantitative approach with a correlational method. The research population consists of UIN Ar-Raniry graduates who have been employed for a minimum of 6 months. The research sample comprises 120 individuals obtained through a non-probability sampling technique with a purposive sampling method. The measurement instruments used are the Career Adaptability Scale (46 items) constructed based on the theory by Savickas and Porfeli (2012) and the Proactive Personality Scale (40 items) constructed based on the theory by Bateman and Crant (1993). Reliability testing indicates a Cronbach's Alpha coefficient of 0.962 for the proactive personality scale and 0.958 for the career adaptability scale. The data analysis technique uses Spearman's rho correlation. The results show a correlation coefficient value of 0.809 with a significance value of 0.000 ($p < 0.05$), indicating a significant positive relationship between proactive personality and career adaptability. This suggests that the higher an individual's proactive personality, the higher their career adaptability, and vice versa.

Keywords: Proactive Personality, Career Adaptability, Employed Graduates.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mendefinisikan gelar sarjana sebagai gelar yang diperoleh seseorang setelah menyelesaikan pendidikan tinggi. Dengan demikian, gelar sarjana adalah program akademik yang bertujuan menghasilkan lulusan dengan kemampuan penalaran ilmiah dalam penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012. Gelar sarjana membekali seseorang dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk maju secara profesional dalam menghadapi perubahan ekspektasi pekerjaan.

Menurut Wang dan Fu (2015), banyak lulusan perguruan tinggi tidak cukup mempersiapkan diri untuk mencari pekerjaan atau fase selanjutnya dalam karier mereka. Fokus yang diberikan mahasiswa pada pencapaian tujuan akademis seringkali tidak memiliki pengaruh langsung terhadap seberapa baik mereka beradaptasi dengan dunia kerja.

Menurut data terbaru Badan Pusat Statistik (BPS), angka pengangguran terbuka (TPT) adalah 4,76% dan angka pengangguran per Februari 2025 adalah 7,28 juta jiwa. Dibandingkan tahun sebelumnya, angka ini meningkat sebanyak 83.000 jiwa. Lulusan SMA dan perguruan tinggi memiliki angka pengangguran tertinggi jika dikategorikan berdasarkan tingkat pendidikan. Hal ini menunjukkan bahwa pasar kerja tidak efektif menyerap pekerja muda.

Menurut data BPS, angka pengangguran terbuka Aceh per Februari 2025 adalah 5,50%, seperti yang dilaporkan oleh Dialeksis.com. Angka ini setara dengan 149.000 pekerja dari total 2,7 juta pekerja di provinsi tersebut yang belum mendapatkan pekerjaan. Tingkat pengangguran yang mengkhawatirkan ini menjadi pengingat bagi para lulusan baru bahwa peralihan dari sekolah ke dunia kerja membutuhkan pemahaman yang mendalam tentang profesionalisme dan nilai-nilai karier.

Menurut Corey (2005), karier adalah bagian menyeluruh dari perjalanan hidup seseorang yang mencakup berbagai pekerjaan dan didukung oleh profesionalisme dan pengalaman kerja. Setelah lulus, sebagian orang langsung mendapatkan pekerjaan, sementara yang lain tidak. Namun, ada juga yang mendapatkan pekerjaan, kemudian berhenti, dan mencari pekerjaan lain karena tidak mampu menjalankan pekerjaannya dengan baik. Beradaptasi dengan pengetahuan, bakat, dan gaya kerja mereka adalah salah satu dari sekian banyak skenario yang dihadapi banyak orang, yang membuat mereka kesulitan mendapatkan pekerjaan atau meninggalkan posisi mereka saat ini. Orang-orang merasa kesulitan menyesuaikan diri dengan pekerjaan mereka saat ini karena adanya perbedaan-perbedaan ini. Kami menyebut ini sebagai kemampuan beradaptasi karier..

Teori adaptabilitas karier Savickas (2002) menjelaskan bahwa adaptabilitas karier adalah konstruk psikologis yang menunjukkan kesiapan dan sumber daya individu untuk mengatasi tugas-tugas pengembangan karier saat ini dan yang diantisipasi. Ia juga menambahkan bahwa adaptabilitas karier adalah

kesiapan dan kemampuan individu untuk mengatasi tugas-tugas kejuruan tertentu, perubahan dalam pekerjaan atau periode transisi, dan trauma pribadi, baik yang terjadi saat ini maupun di masa mendatang.

Sangat penting bagi lulusan baru untuk mengembangkan adaptabilitas yang profesional agar dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja yang dapat diprediksi maupun yang tidak dapat diprediksi. Untuk memastikan mereka dapat memenuhi harapan tempat kerja dan berpartisipasi secara efektif, hal ini harus dilakukan seefisien mungkin. Orang dapat menangani kondisi yang tidak diinginkan secara efektif jika mereka menyadari elemen-elemen yang menyebabkan tantangan dalam beradaptasi dengan tempat kerja (Tolentino, 2014).

Atqakum et al., (2022) Menguraikan kesulitan yang sering dihadapi oleh mahasiswa dewasa muda, yang dapat mengakibatkan kecemasan dan karier yang tidak stabil. Kementerian Ketenagakerjaan melaporkan bahwa rata-rata pertumbuhan tenaga kerja baru sekitar 2 juta per tahun, dengan hingga 63% tidak bekerja di bidang studi mereka.

Pengamat kebijakan publik Nasrul Zaman (27 Juni 2025) menilai bahwa lulusan universitas di Aceh belum relevan dengan kebutuhan angkatan kerja dan belum siap menghadapi tantangan zaman. Kurangnya sinkronisasi antara sistem pendidikan dan dinamika pembangunan ini dikhawatirkan hanya akan menciptakan calon pengangguran baru, yang menghambat pertumbuhan ekonomi daerah.

Tujuan UIN Ar-Raniry Banda Aceh adalah mengintegrasikan pengetahuan Islam, ilmu pengetahuan, dan teknologi untuk menghasilkan lulusan dengan kemampuan akademis dan profesional yang kompetitif. Menurut Fuadi (2019), mayoritas lulusan Fakultas Ushuluddin dan Filsafat UIN Ar-Raniry bekerja di profesi yang tidak terkait dengan bidang kompetensi mereka. Temuan serupa juga diamati dalam studi Link and Match di Program Studi Ekonomi Syariah di FEBI UIN Ar-Raniry oleh Asmaisyah, N. *et al.* (2020), di mana beberapa lulusan mengakui bahwa pekerjaan mereka tidak sepenuhnya sesuai dengan kompetensi program studi. Kejadian ini menunjukkan bahwa adaptabilitas karir sangat penting karena orang harus siap beradaptasi dengan pilihan pekerjaan baru, meskipun tidak selaras dengan bidang studi mereka.

Fenomena diatas juga dialami oleh mahasiswa UIN Ar-Raniry yang sudah bekerja, berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti didapati pendapat mengenai adaptabilitas karier yang dirasakan saat mulai bekerja setelah lulus.

Cuplikan wawancara I

“Waktu pertama kali kerja memang ada rasa canggung, soalnya dunia kerja kan beda banget sama di kampus. Tapi saya berusaha cepat belajar, memperhatikan aturan, sama menyesuaikan diri dengan ritme kantor. Menurut saya, saya bisa beradaptasi karena saya tipe orang yang kalau ada hal baru langsung ingin coba duluan, jadi nggak nunggu disuruh. Misalnya ada pekerjaan yang belum pernah saya kerjakan, saya biasanya inisiatif cari tahu sendiri atau tanya ke senior. Dengan begitu, saya merasa lebih cepat menyesuaikan diri, dan lama-lama jadi terbiasa apalagi pekerjaan saya sekarang juga sesuai dengan jurusan saya, terutama dalam pengelolaan SDM. Jadi saya rasa ini bisa jadi jalan awal saya. Kedepannya, saya ingin terus belajar dan berkembang supaya suatu hari dapat memimpin perusahaan ini, apalagi karena perusahaan tersebut merupakan milik orang tua saya.” (WS, Lulusan UIN Ar-Raniry, wawancara personal, 12 September 2025).

Cuplikan wawancara II

“...gini, sebagai orang yang pendiam, jujur perlu usaha lebih pas awal kerja, karena situasinya kan harus bisa tu kita komunikasi, harus aktif, dekat dengan orang-orang di tempat kerja yang kita sendiri gatau latar belakangnya tu gimana. Jadi pas awal-awal harus bisa baca situasi sih biar mudah kerjanya. Sekarang pun tantangannya masih ada, apalagi saya kerja di pesantren. Kadang saya merasa beban juga karena ayah saya itu guru besar di sana, jadi rasanya kayak harus selalu jaga nama baik keluarga. Terus, saya sendiri juga masih bingung apakah nanti bakal nerusin ayah jadi guru besar atau nggak. Jadi untuk sekarang, saya mengabdikan aja dulu, sambil pelan-pelan cari tahu saya cocoknya dimana kedepannya.” (MF, Lulusan UIN Ar-Raniry, wawancara personal, 2 maret 2025).

Cuplikan wawancara III

“...wah rasanya tertantang kali sih, aku mungkin juga sadar diri masih banyak kekurangan gitu, jadi pas kerja tu harus belajar banyak tuk ningkatin skill. Bahkan kadang iri juga liat fresh graduate kampus lain yang jauh lebih jago dari aku. Makanya sekarang sering latihan di rumah, belajar sama orang-orang pengalaman biar bisa imbangi mereka. Tapi walaupun gitu, aku nyaman kerja di sini. Tempatnya bikin aku terus belajar dan pelan-pelan jadi lebih baik. Makanya aku betah, dan kalau bisa ya pengen tetap di sini sampai punya jabatan juga. Soalnya aku suka suasananya, jadi meskipun kadang iri atau minder, aku tetap mau berkembang di sini. Saya ngerasa tempat ini bisa jadi jalan yang bagus buat masa depan saya.” (ZH, Lulusan UIN Ar-Raniry, wawancara personal, 2 maret 2025).

Berdasarkan hasil wawancara awal terhadap tiga alumni UIN Ar-Raniry, ditemukan bahwa seluruh subjek menghadapi hambatan adaptabilitas karir yang bervariasi. Subjek pertama (WS) mengalami masalah pada aspek *control* dan *curiosity* berupa kelambatan adaptasi awal akibat adanya kesenjangan yang drastis antara dunia perkuliahan dengan realitas kerja, serta tuntutan lingkungan untuk segera menguasai pengelolaan SDM di perusahaan milik orang tuanya. Masalah pada aspek *control* dan *curiosity* yang lebih mendalam juga dialami oleh subjek kedua (MF), yang menunjukkan kebingungan arah karir dan sikap pasif akibat hambatan interpersonal (kepribadian pendiam) serta beban psikologis berat untuk menjaga nama baik ayahnya yang merupakan tokoh besar

di tempat kerja tersebut. Sementara itu, subjek ketiga (ZH) mengalami masalah pada aspek *confidence* (kepercayaan diri), yang ditandai dengan munculnya perasaan minder, rendah diri, dan terancam akibat ketatnya persaingan kompetensi dengan lulusan dari perguruan tinggi lain. Fenomena-fenomena ini secara nyata menunjukkan adanya hambatan transisi kerja pada alumni yang bersumber dari kegagalan optimalisasi aspek kepedulian (*concern*), kendali diri (*control*), keingintahuan (*curiosity*), dan kepercayaan diri (*confidence*) mereka di lingkungan kerja.

Menurut Rudolph, Lavigne & Zacher (2016), adaptabilitas karier dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang telah dipelajari sebagai prediktor adaptabilitas karier meliputi kepribadian proaktif, harga diri, lima sifat kepribadian utama (Big Five), evaluasi diri, orientasi masa depan, harapan, dan optimisme. Menurut Bateman & Crant (1993), kepribadian proaktif adalah seseorang yang relatif tidak terikat oleh kekuatan situasional dan mampu mengubah lingkungan. Mereka percaya bahwa seseorang yang tidak proaktif cenderung pasif karena individu tersebut merespons, beradaptasi dengan, dan dibentuk oleh lingkungannya. Joo & Lim (2009) berpendapat bahwa individu yang proaktif mampu berinovasi melalui desain pekerjaan. Individu dengan kepribadian proaktif yang lebih tinggi mampu memahami atau melihat kompleksitas pekerjaan yang lebih tinggi.

Sejumlah penelitian sebelumnya telah mengkaji aspek-aspek adaptabilitas pekerjaan, seperti hubungan antara dukungan sosial dan adaptabilitas karier (Purwanti, 2020) atau kecerdasan emosional dan adaptabilitas karier di kalangan

mahasiswa S1 Banda Aceh (Azhar & Aprilia, 2018). Namun, belum banyak penelitian yang dilakukan mengenai peran kepribadian, khususnya kepribadian proaktif, dalam konteks mahasiswa yang bekerja. Sikap proaktif dapat memengaruhi bagaimana seseorang mencari peluang, mengantisipasi perubahan, dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang belum tentu sesuai dengan minat dan kemampuan mereka. Oleh karena itu, hubungan antara kepribadian proaktif dan adaptabilitas karier pada mahasiswa yang bekerja di UIN Ar-Raniry menarik minat para peneliti.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu, apakah terdapat hubungan antara kepribadian proaktif dengan adaptabilitas karier pada sarjana UIN Ar-Raniry yang sudah bekerja?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kepribadian proaktif dengan adaptabilitas karier pada sarjana UIN Ar-Raniry yang sudah bekerja.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini memiliki tujuan tertentu, penelitian ini mencakup dua manfaat utama, yaitu manfaat teoritis dan praktis:

1. Manfaat Secara Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi psikologi khususnya dalam bidang Psikologi Industri & Organisasi.
- b. Penelitian ini diharapkan berguna bagi peneliti lain untuk memberikan masukan khususnya mereka yang dapat meneliti lebih lanjut mengenai adaptabilitas karier pada Sarjana UIN Ar-Raniry yang sudah bekerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Sarjana

Penelitian ini juga memberikan manfaat bagi para sarjana, khususnya bagi para Sarjana UIN Ar-Raniry untuk mengetahui hubungan kepribadian proaktif dengan adaptabilitas karier pada Sarjana UIN Ar-Raniry yang sudah bekerja.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini sangat bermanfaat untuk mengetahui hubungan kepribadian proaktif dengan adaptabilitas karier pada sarjana UIN Ar-Raniry yang sudah bekerja. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi pertimbangan sebagai bahan dasar untuk mengambil penelitian lanjutan dengan mengaitkan faktor-faktor yang berhubungan antara kepribadian proaktif dengan adaptabilitas karier.

c. Bagi Instansi

Bagi instansi, penelitian ini dapat memberikan masukan bagi instansi dalam merancang program pengembangan karyawan dan kebijakan internal yang mendukung perilaku proaktif. Dengan menciptakan iklim

kerja yang menghargai inisiatif, organisasi dapat membantu karyawan meningkatkan adaptabilitas karier mereka, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan daya saing organisasi.

E. Keaslian Penelitian

Studi yang ada dalam penelitian sebelumnya dapat digunakan untuk menentukan keaslian penelitian ini, sehingga diperlukan upaya perbandingan untuk melihat apakah ada kesamaan atau perbedaan dengan lingkungan penelitian ini.

Penelitian berjudul: Pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap Adaptabilitas Karir pada Generasi Z yang dilakukan oleh mahasiswa Universitas Abdurrah Pekanbaru yaitu Nengsi Fitria, *et al.* pada tahun 2025. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kepribadian proaktif mempengaruhi kapasitas adaptasi kerja Generasi Z. Subjek penelitian ini adalah 403 Generasi Z (113 siswa SMA kejuruan, 118 siswa SMA, 173 mahasiswa) dan (122 laki-laki dan 281 perempuan). Pendekatan pengambilan sampel acak *bert stratified proporsional* digunakan untuk melakukan prosedur pengambilan sampel. Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala kepribadian proaktif 17 item dan skala adaptabilitas karir 19 item. Analisis data dilakukan menggunakan teknik statistik koefisien regresi sederhana. Peneliti mencatat bahwa penelitian ini berbeda dari penelitian sebelumnya karena melibatkan Generasi Z sebagai sampelnya.

Penelitian berjudul: Hubungan antara harga diri dan adaptabilitas karir pada siswa kelas X di SMA Negeri 2 Semarang dilakukan oleh Nur Rochmah Heditya dan Dian Ratna Sawitri pada tahun 2023. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara harga diri dan adaptabilitas karir pada siswa kelas X di SMA Negeri 2 Semarang. Populasi penelitian ini adalah 504 siswa kelas X SMA Negeri 2 Semarang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 232 siswa dengan teknik Cluster Random Sampling. Hasil analisis Spearman Rank menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara harga diri dan adaptabilitas karir ($r_{xy} = 0,719$; $p = 0,000$), artinya semakin tinggi harga diri seseorang, semakin tinggi pula adaptabilitas karirnya. Peneliti melihat bahwa penelitian ini berbeda dari penelitian sebelumnya adalah variabel X yaitu harga diri.

Hubungan Antara Kepribadian Proaktif dan Adaptabilitas Karier pada Karyawan Baru adalah judul studi lain yang dilakukan pada tahun 2023 oleh Denada Graceva Yollna Simanjorang. Tujuan studi ini adalah untuk menyelidiki hubungan antara kepribadian proaktif karyawan baru dan adaptabilitas karier di perusahaan rintisan. Untuk mengukur kedua faktor tersebut, digunakan versi Indonesia dari Skala Adaptabilitas Karier dan Skala Kepribadian Proaktif dalam studi ini. Sampel untuk studi ini dipilih menggunakan teknik pengambilan sampel non-probabilitas yang mudah. Studi yang melibatkan 154 karyawan baru perusahaan rintisan di wilayah Jakarta Raya yang berusia antara 21 dan 26 tahun dan telah bekerja kurang dari enam bulan hingga satu tahun, mengungkapkan korelasi antara kedua faktor tersebut ($r = 0,631$, $p = 0,001$). Peneliti melihat

bahwa penelitian ini berbeda dari penelitian sebelumnya adalah subjek penelitian yaitu karyawan baru.

Pada tahun 2020, Muhammad Diar Mahardika dan Anang Kisyanto melakukan penelitian lebih lanjut berjudul "Pengaruh kepribadian proaktif terhadap kesuksesan karir melalui adaptabilitas karir." Dengan menggunakan adaptabilitas karier sebagai variabel mediasi, penelitian ini berupaya menjelaskan dan menguji hubungan antara kepribadian proaktif dan kesuksesan karir. Karyawan kantor cabang Surabaya PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk merupakan populasi penelitian ini. Sebanyak 41 karyawan organik berpartisipasi dalam proses pengambilan sampel, yang menggunakan pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan (judgment sampling). Skala Adaptabilitas Karir (CAAS) dan Skala Kepribadian Proaktif (PPS), yang telah diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia, digunakan dalam penelitian ini. Pengolahan data Partial Least Square (PLS) menggunakan perangkat lunak SmartPLS 3.2.8 digunakan dalam penelitian ini. Menurut temuan penelitian, kepribadian proaktif tidak berpengaruh pada kesuksesan profesional, tetapi secara signifikan meningkatkan kemampuan beradaptasi dalam karier, yang pada gilirannya berdampak positif dan signifikan pada kesuksesan karier. Kepribadian aktif juga memiliki dampak tidak langsung yang positif dan signifikan pada kesuksesan karier melalui kemampuan beradaptasi dalam karier. Peneliti melihat bahwa penelitian ini berbeda dari penelitian sebelumnya adalah jenis nya yaitu pengaruh.

Studi lain, berjudul "Ketahanan dan dukungan sosial dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa psikologi," dilakukan oleh Yolanda *et al.* pada tahun 2022. Pada mahasiswa psikologi di Universitas Hang Tuah, Surabaya, studi ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara ketahanan profesional dan adaptabilitas karir, hubungan antara adaptabilitas karir dan dukungan sosial, serta interaksi antara ketahanan dan dukungan sosial dengan adaptabilitas karir. Studi ini menggunakan metode penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif. Sebanyak 194 mahasiswa dilibatkan. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengambilan sampel kuota. Korelasi berganda dan momen produk digunakan dalam analisis data. Terdapat 24 item pada skala adaptabilitas karir. Terdapat 18 item pada skala ketahanan. Terdapat 12 item pada skala dukungan sosial. Ketangguhan, dukungan sosial, dan adaptabilitas karir berkorelasi positif pada mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Hang Tuah di Surabaya, menurut hasil analisis hipotesis utama. Peneliti melihat bahwa penelitian ini berbeda dari penelitian sebelumnya adalah variabel X yaitu *hardiness*.

Studi ini berbeda, misalnya, dalam sejumlah faktor, subjek, dan lokasi penelitian dibandingkan dengan deskripsi penelitian di atas. Akibatnya, topik penelitian ini benar-benar unik dan belum pernah dibahas oleh studi mana pun sebelumnya tentang “hubungan kepribadian proaktif dengan adaptabilitas karier pada sarjana UIN Ar-Raniry yang sudah bekerja.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Adaptabilitas Karier

1. Pengertian Adaptabilitas Karier

Psikolog Amerika Mark L. Savickas memperkenalkan ide baru yang disebut adaptabilitas karier. Ide Donald Super tentang kematangan karier telah digantikan oleh ide ini. Adaptabilitas karier, menurut Savickas (2002), adalah konsep psikologis yang menunjukkan seberapa siap dan mumpuni seseorang untuk menangani tugas-tugas pengembangan karier saat ini dan di masa depan.

Menurut Savickas & Porfeli (2013), adaptabilitas karier adalah kemampuan individu untuk beradaptasi dalam menghadapi tugas, transisi pekerjaan, dan trauma dalam peran kerja mereka. Sementara itu, menurut Rottinghaus *et al* (2005), adaptabilitas karier didefinisikan sebagai kecenderungan yang memengaruhi bagaimana seseorang memandang kemampuan mereka untuk merencanakan dan menyesuaikan diri dengan perubahan rencana karier, terutama berkaitan dengan peristiwa yang tidak terduga.

Selain itu, Hirschi (2010) menegaskan bahwa adaptabilitas karier dapat meningkatkan kemungkinan menemukan pekerjaan yang sesuai, yang akan meningkatkan kesuksesan karir dan kesejahteraan umum seseorang. Adaptabilitas karier bukan hanya sarana persiapan karir. Menurut Creed, P. A., Fallon T., & Hood M. (2009), adaptabilitas karier adalah proses

pengaturan yang menyoroti pentingnya interaksi antara individu dan lingkungan sekitarnya, serta bagaimana individu dapat menghadapi tantangan. Gagasan adaptabilitas karier kemampuan untuk menghadapi stres, perubahan, dan hambatan dalam hidup berkaitan dengan sistem pengaturan ini.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa adaptabilitas karier adalah kemampuan individu untuk beradaptasi dalam menghadapi tugas, transisi pekerjaan, dan trauma dalam peran kerja mereka (Savickas & Porfeli, 2013).

2. Dimensi Adaptabilitas Karier

Menurut Porfeli & Savickas (2012) terdapat empat dimensi dari adaptabilitas karier, kepedulian (*concern*), pengendalian (*control*), keingintahuan (*curiosity*) dan keyakinan (*confidence*).

- a. Kepedulian karier (*career concern*), yaitu menyadari kepedulian terhadap masa depan yang membantu individu untuk melihat dan menyiapkan pekerjaan di masa depan.
- b. Pengendalian karier (*career control*) yaitu Keyakinan tentang tanggung jawab individu untuk membentuk diri dan menyiapkan karier pekerjaan dengan segala situasi di masa depan.
- c. Keingintahuan karier (*career curiosity*), yaitu kecenderungan vokasional dan kemampuan individu untuk mengeksplor dunia pekerjaan dan lingkungan pekerjaan ketika rasa ingin tahu mendorong dirinya untuk memikirkan diri mereka dalam berbagai situasi dan peran.

- d. Keyakinan karier (*career confidence*), yaitu keyakinan individu terhadap kemampuan menyelesaikan masalah dan kemampuan untuk sukses menghadapi hambatan yang akan datang terkait pekerjaan.

Selanjutnya, menurut Creed, P. A., Fallon T., & Hood M. (2009) mengemukakan ada 5 dimensi adaptabilitas karier, yaitu:

- a. *Career Planning*, perencanaan karier jenis ini melihat seberapa baik seseorang telah memikirkan berbagai aktivitas untuk mempelajari lebih lanjut tentang jalur pekerjaan yang mereka inginkan dan seberapa baik mereka memahami berbagai aspek pekerjaan. Ini mencakup riset berbagai topik terkait pekerjaan, mengatur pekerjaan mereka dengan orang lain, dan mengikuti kelas atau aktivitas yang relevan dan mungkin bermanfaat.
- b. *Self Exploration*, eksplorasi diri mengacu pada kesediaan seseorang untuk menggunakan berbagai sumber daya yang tersedia untuk mencari informasi karier.
- c. *Environment-Career Exploration*, eksplorasi lingkungan, dalam hal ini, melibatkan pengumpulan informasi yang berkaitan dengan pengembangan karier. Ini mencakup pencarian berbagai cara untuk lebih mengeksplorasi karier spesifik yang mereka inginkan. Individu akan berusaha memaksimalkan potensi lingkungan sekitar mereka untuk memperdalam pengetahuan mereka tentang karier. Misalnya, seorang siswa mencari informasi karier dari konselor bimbingan karier di

sekolah, atau seorang mahasiswa bertanya kepada dosen yang dianggap memiliki keahlian di bidang yang diminatinya.

- d. *Decision Making*, ketika siswa dihadapkan pada situasi pengambilan keputusan karier, mereka ditanya keputusan mana yang paling tepat. Remaja akan mampu membuat keputusan sendiri jika mereka memahami dan mampu melakukannya. Pengendalian diri dapat meningkatkan kemampuan seseorang untuk menyesuaikan diri dengan berbagai keadaan dan harapan masyarakat.
- e. *Self Regulation*, kemampuan pengaturan diri yang kuat akan membantu orang sukses dalam hubungan, tempat kerja, dan akademis. Mereka biasanya juga memiliki kesehatan mental yang baik. Secara umum, pengaturan diri akan membantu orang menyesuaikan diri dan menjadi lebih adaptif secara perilaku.

Berdasarkan penjabaran dua teori dimensi dari adaptabilitas karier yang telah dijelaskan dari dua tokoh yang berbeda maka peneliti memilih dimensi adaptabilitas karier menurut Porfeli & Savickas (2013) yang terdiri dari kepedulian, pengendalian, keingintahuan dan keyakinan akan karier individu, karena dimensi adaptabilitas karier yang digunakan peneliti dalam penelitian ini merupakan teori yang sangat banyak digunakan dalam variabel adaptabilitas karier.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Adaptabilitas Karier

Menurut Rudolph, Lavigne & Zacher (2016) adaptabilitas karier dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor yang pernah diteliti sebagai pradiktor dari adaptabilitas karier diantaranya:

- a. Kepribadian proaktif
- b. Harga diri
- c. *Big five personality*
- d. Evaluasi diri
- e. Orientasi masa depan
- f. Harapan, dan Optimisme

Menurut Rudolph, Lavigne, dan Zacher (2016), orang yang proaktif juga mampu memodifikasi lingkungan sekitar mereka dengan sukses untuk memenuhi kebutuhan mereka dengan lebih baik. Akibatnya, mereka seharusnya lebih siap daripada mereka yang tidak proaktif untuk menangani tugas dan perubahan pekerjaan.

Selain itu, menurut Bateman & Crant (1993), ada tiga elemen yang dapat memengaruhi kemampuan beradaptasi kerja:

- a. Kepribadian proaktif, yang mengukur kecenderungan untuk bertindak menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik atau baru.
- b. Fleksibilitas kognitif, yang mengukur kecenderungan untuk mempertimbangkan alternatif dan melihat keadaan yang menantang sebagai sesuatu yang dapat dikelola.

- c. Lima sifat kepribadian utama openness, extroversion, conscientiousness, and agreeableness.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kepribadian proaktif merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karier. Hal tersebut menjadi fokus penelitian terkait hubungan kepribadian proaktif dengan adaptabilitas karier.

B. Kepribadian Proaktif

1. Pengertian Kepribadian Proaktif

Kata "kepribadian," yang merujuk pada seseorang sebagai individu dengan semua atributnya, adalah akar etimologis dari istilah kepribadian. Wibowo, A. (2023) menegaskan bahwa kepribadian seseorang adalah karakteristik terukur yang mereka tunjukkan dalam interaksi dan reaksi mereka terhadap orang lain.

Kepribadian proaktif adalah kepribadian yang dapat mengubah lingkungan sekitar dan relatif tidak terpengaruh oleh keadaan situasional (Bateman & Crant, 1993). Mereka berpendapat bahwa karena seseorang yang tidak proaktif bereaksi, menyesuaikan diri, dan dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya, mereka lebih cenderung pasif.

Menurut Wibowo, A. (2023) Seseorang yang secara aktif mengambil inisiatif untuk memperbaiki keadaan mereka saat ini atau membangun keadaan baru dikatakan memiliki kepribadian proaktif. Orang-orang proaktif biasanya memiliki tingkat kinerja pekerjaan dan kesuksesan profesional yang

tinggi, dan mereka menunjukkan banyak karakteristik yang diinginkan di dalam organisasi.

Sebaliknya, kepribadian proaktif dicirikan sebagai seseorang yang mengambil inisiatif untuk membuat perubahan positif di tempat kerja mereka dengan menaklukkan tantangan, meningkatkan keadaan yang ada, atau membangun keadaan baru (Fee et al., 2013). Sebaliknya, kepribadian proaktif mengambil alih untuk menciptakan sesuatu daripada hanya menonton hal-hal terjadi, klaim Parker et al. (2010). Ini mencakup tujuan dan tindakan untuk mengubah lingkungan dan/atau diri sendiri untuk menciptakan masa depan yang berbeda.

Selanjutnya, kepribadian proaktif didefinisikan oleh Dubrin (2013) dalam bukunya " *Proactive Personality and Behavior for Individual and Organizational Productivity*" sebagai kepribadian yang muncul dari sikap proaktif di mana seseorang mampu menciptakan dan mengendalikan kondisi sehingga menghasilkan suatu peristiwa.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa Kepribadian proaktif adalah kepribadian yang dapat mengubah lingkungan sekitar dan relatif tidak terpengaruh oleh keadaan situasional (Bateman & Crant, 1993).

2. Aspek-Aspek Kepribadian Proaktif

Menurut Bateman & Crant (1993) terdapat 4 aspek kepribadian proaktif yaitu:

- a. *Scan for opportunities* yaitu Individu memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi peluang kemajuan serta memiliki ketajaman dalam mengenali potensi sebelum orang lain melakukannya. Aspek ini juga mencakup upaya individu dalam mencari metode kerja yang lebih efektif serta kecakapan dalam mengubah masalah yang dihadapi menjadi sebuah kesempatan.
- b. *Show initiative* yaitu Individu memiliki dorongan untuk melakukan perubahan di lingkungan yang luas dan memiliki kepedulian untuk memperbaiki kondisi kerja yang tidak ideal. Hal ini ditunjukkan melalui kemandirian dalam mengawali tugas atau proyek baru, keinginan mengusulkan cara kerja yang lebih maju, serta keberanian dalam menantang prosedur lama atau *status quo*.
- c. *Take action* merupakan Individu memiliki kapasitas untuk menjadi penggerak perubahan yang konstruktif dengan fokus pada realisasi ide menjadi kenyataan. Selain itu, aspek ini melibatkan kesigapan dalam menangani masalah secara langsung dan kepedulian untuk segera bertindak saat melihat adanya hambatan atau kesulitan di tempat kerja.
- d. *Persevere until they reach closure by bringing about change* yaitu Individu menunjukkan antusiasme dalam menghadapi rintangan yang menghalangi idenya dan memiliki keteguhan pada tujuan meskipun

harus menghadapi hambatan yang berat. Aspek ini juga mencerminkan kegigihan individu dalam mempertahankan gagasan dari penolakan serta komitmen yang kuat untuk menyelesaikan rencana hingga tuntas.

Selain itu, Parker et al. (2010) menyebutkan ada 3 atribut utama kepribadian proaktif yaitu:

- a. *Self-starting* (Memulai Sendiri), Individu bertindak atas inisiatif sendiri tanpa perlu instruksi atau paksaan.
- b. *Change-oriented* (Berorientasi pada Perubahan), Melibatkan upaya untuk membawa perubahan pada lingkungan kerja atau diri sendiri guna mencapai masa depan yang berbeda.
- c. *Future-focused* (Berorientasi pada Masa Depan), Fokus padaantisipasi masalah, pencegahan masalah, dan pengambilan peluang sebelum hal tersebut terjadi.

Berdasarkan penjabaran dua teori aspek dari kepribadian proaktif yang telah dijelaskan dari dua tokoh yang berbeda, maka peneliti memilih aspek yang dikemukakan oleh Bateman & Crant (1993) yang terdiri dari *Scan for opportunities*, *Show initiative*, *Take action*, dan *Persevere until they reach closure by bringing about change*.

C. Hubungan Kepribadian Proaktif Dengan Adaptabilitas Karier

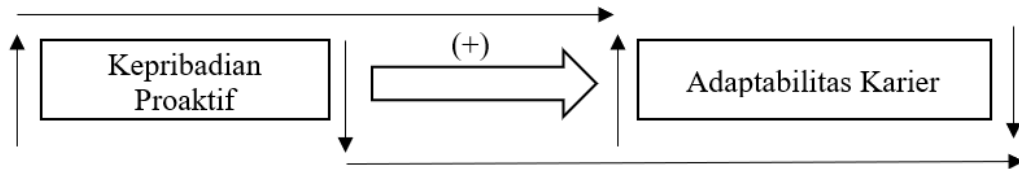
Menurut Tolentino et al. (2014) fokusnya adalah pada gagasan bahwa kepribadian proaktif merupakan jenis kecenderungan pengaturan diri (orientasi tujuan pembelajaran, kepribadian proaktif, dan optimisme karir) yang berfungsi sebagai landasan teoritis bagi kemampuan seseorang untuk berhasil merespons

dan menyesuaikan diri dengan situasi yang menantang. Menurut gagasan adaptabilitas karir, kepribadian proaktif berperan sebagai prediktor signifikan yang mendorong pertumbuhan adaptabilitas karir, orang yang proaktif umumnya lebih baik dalam menangani perubahan dan hambatan dalam karir mereka daripada orang yang pasif.

Selaras dengan temuan tersebut, Hou et al. (2014) selain itu, disebutkan juga bahwa kepribadian proaktif berkorelasi positif dengan kemampuan beradaptasi dalam karier. Individu yang proaktif umumnya lebih mudah beradaptasi dengan situasi baru, baik dalam konteks tanggung jawab pekerjaan, hubungan sosial, maupun tujuan profesional. Mereka lebih siap menghadapi ketidakpastian dan memiliki pendekatan yang lebih strategis terhadap perubahan, sehingga mempermudah proses adaptasi terhadap transisi karier yang kompleks.

Wang et al. (2021) orang yang proaktif umumnya lebih mampu mengatasi kelelahan emosional, yang seringkali diakibatkan oleh stres dan tekanan di tempat kerja, menurut paradigma teori *Conservation of Resources* (COR). Mereka mendapat manfaat dari hal ini karena meningkatkan kapasitas mereka untuk tumbuh dan berubah sepanjang karier mereka. Oleh karena itu, mahasiswa yang proaktif dapat menggunakan teori COR untuk meningkatkan sumber daya mereka dalam hal adaptabilitas pekerjaan. Menurut Wang et al. (2021), hal ini penting karena dapat menawarkan perspektif baru tentang proses yang mendasari hubungan antara kepribadian proaktif dan adaptabilitas karier.

Berikut kerangka konseptual sebagaimana pada gambar 2.1.



Gambar 2.1 *Kerangka Konseptual*

D. Hipotesis

Berdasarkan alur kerangka konseptual yang telah dikemukakan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara kepribadian proaktif dengan adaptabilitas karier pada sarjana UIN Ar-Raniry yang sudah bekerja. Semakin tinggi tingkat kepribadian proaktif individu maka semakin tinggi adaptabilitas karier yang dimiliki. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah kepribadian proaktif individu maka semakin rendah pula adaptabilitas karier yang dimiliki.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Metode Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu yang menekankan analisisnya pada data-data kuantitatif (angka) yang dikumpulkan melalui prosedur pengukuran dan diolah dengan metode analisis statistika. Semua variabel yang terlibat harus diidentifikasi dengan jelas dan terukur. Hubungan diantara variabel-variabel yang diteliti dinyatakan secara korelasional struktural dan diuji secara empirik (Azwar, 2018).

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah penelitian kuantitatif (*Statistic Corelasional*) yang bertujuan untuk mengetahui kekuatan dan arah hubungan yang ada di antara variabel-variabel yang diukur (Azwar, 2018).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Adapun variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini adalah :

1. Variabel Bebas (x) : Kepribadian Proaktif
2. Variabel Terikat (y) : Adaptabilitas Karier

C. Operasional Variabel Penelitian

1. Kepribadian Proaktif

Kepribadian proaktif dalam penelitian ini adalah kecenderungan psikologis lulusan (sarjana) UIN Ar-Raniry untuk mengambil inisiatif, memengaruhi atau mengubah lingkungan kerjanya, serta relatif tidak terpengaruh oleh hambatan situasi di sekitarnya.

Variabel ini diukur menggunakan Skala Kepribadian Proaktif yang terdiri dari 40 aitem yang dimodifikasi oleh peneliti dari skala *Proactive Personality Scale* (PPS) berdasarkan 4 aspek yang dirumuskan oleh Bateman dan Crant (1993) yaitu *scan for opportunities* (kemampuan mengidentifikasi peluang), *show initiative* (menunjukkan inisiatif), *take action* (mengambil tindakan), dan *Persevere until they reach closure by bringing about change* (gigih hingga mencapai penyelesaian dengan membawa perubahan).

2. Adaptabilitas Karier

Adaptabilitas karier dalam penelitian ini adalah kemampuan dan kesiapan psikologis lulusan (sarjana) UIN Ar-Raniry yang telah bekerja dalam mengantisipasi, menghadapi, serta menyesuaikan diri terhadap tugas-tugas perkembangan, transisi pekerjaan, maupun hambatan (trauma) dalam peran kerja mereka.

Variabel ini diukur menggunakan Skala Adaptabilitas Karier yang berjumlah 46 aitem. Skala ini disusun dengan mengadaptasi alat ukur standar *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) berdasarkan 4 dimensi yang dirumuskan oleh Savickas dan Porfeli (2012), yaitu: kepedulian (*concern*), pengendalian (*control*), keingintahuan (*curiosity*) dan keyakinan (*confidence*).

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Azwar (2018) mendefinisikan populasi sebagai sekumpulan partisipan yang hendak dikenai generalisasi hasil dari penelitian. Sebagai suatu populasi, kelompok subjek tersebut harus memiliki beberapa ciri atau karakteristik bersama yang membedakan dari kelompok partisipan lainnya. Dengan demikian, lulusan UIN Ar-Raniry yang sekarang bekerja minimal 6 bulan memenuhi kriteria subjek penelitian.

2. Sampel

Azwar (2019) mendefinisikan sampel sebagai sub dari populasi. Menurutnya, sampel merupakan sekumpulan anggota populasi yang dipilih berdasarkan metode tertentu guna memberikan gambaran yang dapat mewakili populasi.

Dalam penelitian ini, jumlah populasi tidak teridentifikasi secara pasti sehingga penentuan ukuran sampel tidak dapat didasarkan pada perhitungan populasi yang jelas. Menurut Azwar (2017) jumlah sampel minimum yang ideal di dalam penelitian kuantitatif untuk dilaksanakannya penelitian berjumlah 50 responden. Semakin besar jumlah sampel maka semakin tinggi tingkat representivitasnya terhadap populasi. Dalam konteks analisis statistik, jumlah sampel minimum 50 atau lebih disarankan guna menjaga stabilitas uji statistik penelitian.

Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini berjumlah 120 responden, jumlah ini telah melewati batas minimum responden penelitian yang

direkomendasikan sehingga mendukung kelayakan pelaksanaan analisis statistik dalam penelitian ini. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* artinya teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap orang untuk dipilih (Azwar, 2017). Teknik *non-propability sampling* yang diambil dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan kriteria tertentu (Azwar, 2017).

Adapun kriteria sampel dalam penelitian ini adalah:

- a) Sarjana UIN Ar-Raniry tahun 2024 – 2025
- b) Sudah bekerja minimal 6 bulan.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Alat Ukur Penelitian

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu skala psikologi. Menurut Azwar (2017) skala psikologi merupakan stimulus yang berupa pernyataan yang tidak langsung yang mengungkap atribut yang hendak diukur melainkan mengungkapkan indikator perilaku dari atribut yang bersangkutan.

Adapun jenis skala yang digunakan ini adalah skala Likert. menurut Azwar (2012) skala Likert adalah metode penskalaan pernyataan sikap yang menggunakan distribusi respon sebagai dasar penentuan nilai skalanya dengan menggunakan respon yang dikategorikan kedalam empat macam kategori jawaban yaitu: Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), Sangat Setuju(SS).

Tabel 3.1
Skor Aitem Skala

<i>Jawaban</i>	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat Sesuai (SS)	5	1
Sesuai (S)	4	2
Netral (N)	3	3
Tidak Sesuai (TS)	2	4
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	5

a. Skala Adaptabilitas Karier

Adaptabilitas Karier diukur dengan skala Adaptabilitas Karier yang diadaptasi oleh peneliti berdasarkan aspek yang di kemukakan oleh Savickas & Porfeli (2013).

Tabel 3.2
Blue Print Skala Adaptabilitas Karier

No	Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah Aitem Aspek	%
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	Kepedulian karier (<i>Career Concern</i>)	Berpikir tentang seperti apa masa depanku nanti	1	25	12	25%
		Menyadari bahwa pilihan hari ini membentuk masa depan saya	2	26		
		Mempersiapkan masa depan	3	27		
		Menyadari pilihan pendidikan dan karir yang harus saya buat	4	28		
		Merencanakan cara mencapai tujuan saya	5	29		
		peduli dengan karir saya	6	30		

2	Pengendalian karier (<i>career control</i>)	Tetap bersemangat	7	31	12	25%
		Membuat keputusan sendiri	8	32		
		Mengambil tanggung jawab atas tindakan saya	9	33		
		Mempertahankan keyakinanku	10	34		
		Mengandalkan diriku sendiri	11	35		
		Melakukan apa yang benar untukku	12	36		
		Menjelajahi lingkungan sekitarku	13	37		
		Mencari peluang untuk tumbuh sebagai individu	14	38		
		Menyelidiki alternatif sebelum membuat keputusan	15	39		
		Mengamati berbagai cara melakukan sesuatu	16	40		
		Menyelidiki secara mendalam pertanyaan-pertanyaan yang saya miliki	17	41		
		Menjadi penasaran dengan peluang baru	18	42		
3	Keingintahuan karier (<i>career curiosity</i>)	Melakukan tugas secara efisien	19	43	12	25%
		Berusaha melakukan segala sesuatunya dengan baik	20	44		
		Mempelajari keterampilan baru	21	45		

Bekerja sesuai kemampuan saya	22	46		
Mengatasi rintangan	23	47		
Memecahkan masalah	24	48		
TOTAL			48	100%

b. Skala Kepribadian Proaktif

Kepribadian Proaktif diukur dengan skala Kepribadian Proaktif yang dimodifikasi oleh peneliti berdasarkan aspek yang di kemukakan oleh Bateman & Crant (1993).

Tabel 3.3
Blue Print Skala Kepribadian Proaktif

No	Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah Aitem	%
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	<i>Scan for opportunities</i>	Ketajaman mengidentifikasi peluang kemajuan.	1, 2	21, 22	10	25%
		Pencarian metode kerja yang lebih efektif.	3	23		
		Kemampuan mengubah masalah menjadi kesempatan.	4	24		
		Kecepatan mengenali potensi sebelum orang lain.	5	25		
		Dorongan melakukan perubahan di lingkungan luas.	6	26		
2	<i>Show initiative</i>	Kepedulian untuk memperbaiki kondisi yang tidak ideal.	7	27	10	25%
		Kemandirian dalam mengawali tugas dan proyek baru.	8	28		
		Keinginan mengusulkan cara kerja yang lebih maju.	9	29		

		Keberanian menantang prosedur lama (<i>status quo</i>).	10	30		
3	<i>Take action</i>	Kapasitas menjadi penggerak perubahan konstruktif. Fokus pada realisasi ide menjadi kenyataan.	11, 12	31, 32	10	25%
		Kesigapan menangani masalah secara langsung.	13	33		
		Kepedulian bertindak saat melihat hambatan/kesulitan.	14	34		
4	<i>Persevere until they reach closure by bringing about change</i>	Antusiasme menghadapi rintangan yang menghalangi ide.	15	35		
		Keteguhan pada tujuan meski hambatan berat.	16, 17	36, 37	10	25%
		Kegigihan mempertahankan gagasan dari penolakan.	18	38		
		Komitmen menyelesaikan rencana hingga tuntas	19	39		
			20	40		
		TOTAL			40	100%

2. Uji Validitas

Uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah validitas isi (*content validity*). Menurut Ley dalam (Azwar, 2022) validitas isi adalah sejauhmana kelayakan suatu tes sebagai sampel domain aitem yang hendak diukur. Validitas isi, menurut pengertian tersebut, menjadi sangat penting. Pengujian validitas isi dapat dilakukan dengan membandingkan antara isi instrument dengan isi atau rancangan yang telah ditetapkan. Penilaian ini

dilakukan oleh suatu panel experts, bukan oleh penulis aitem atau perancang tes itu sendiri.

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Meteran yang valid dapat digunakan untuk mengukur panjang dengan teliti, karena meteran memang alat untuk mengukur panjang. Meteran tersebut menjadi tidak valid jika digunakan untuk mengukur berat. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Alat ukur panjang dari karet adalah contoh instrumen yang tidak reliabel/konsisten (Sugiyono, 2019).

Lawshe dalam (Azwar, 2020) merumuskan *Content Validity Ratio* (CVR) yang dapat digunakan untuk mengukur validitas isi aitem-aitem berdasarkan data empirik. Dalam pendekatannya ini sebuah panel yang terdiri dari para ahli yang disebut *Subject Matter Experts* (SME) diminta untuk menyatakan apakah aitem dalam skala sifatnya esensial bagi operasionalisasi konstruk teoretik skala yang bersangkutan. Aitem dinilai esensial bilamana aitem tersebut dapat merepresentasikan dengan baik tujuan pengukuran.

Statistik CVR dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$CVR = (2ne/n) - 1$$

Keterangan :

ne = Banyaknya SME yang menilai suatu aitem “esensial”

n = banyaknya SME yang melakukan penilaian.

3. Uji Daya Beda Aitem

Menurut Azwar (2020) daya beda aitem adalah sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan yang tidak memiliki atribut yang diukur. Pengujian daya beda aitem dilakukan dengan cara menghitung koefisien korelasi antara distribusi skor aitem dengan distribusi skor skala itu sendiri. Komputasi ini akan menghasilkan koefisien korelasi *product-moment Pearson*.

Formula korelasi macam apa yang tepat untuk digunakan dalam komputasi daya beda tergantung pada sifat skor aitem dan sifat skor skala itu sendiri. Bagi skala-skala yang setiap aitemnya diberi skor pada level interval dapat digunakan formula koefisien korelasi *product-moment Pearson*. Semakin tinggi koefisien korelasi positif antara skor aitem dengan skor skala berarti semakin tinggi konsistensi antara aitem tersebut dengan skala secara keseluruhan yang berarti semakin tinggi daya bedanya. Bila koefisien korelasinya rendah mendekati nol berarti fungsi aitem tersebut tidak cocok dengan fungsi ukur skala dan daya bedanya rendah. Bila koefisien korelasi yang dimaksud ternyata berharga negatif, dapat dipastikan terdapat cacat serius pada aitem yang bersangkutan.

Formula Pearson untuk komputasi koefisien korelasi aitem- total, adalah:

$$r_{ix} = \frac{\sum ix - (\sum i)(\sum X)/n}{\sqrt{[\sum i^2 - (\sum i)^2/n] - [\sum X^2 - (\sum X)^2 - (\sum X)^2/n]}}$$

Keterangan :

I : Skor aitem

X : Skor Skala

N : Banyaknya responden

Kriteria dalam pemilihan aitem pada analisis bivariate yang peneliti gunakan dalam penelitian ini berdasarkan koefisien korelasi aitem-total (rix) positif dan taraf signifikansinya (p) signifikan (Azwar, 2016).

Tidak Signifikan : $p \geq 0,05$

Signifikan : $p \leq 0,05$

Sangat Signifikan : $p \leq 0,01$

4. Uji Reliabilitas

Menurut Azwar (2020) definisi reliabilitas mengacu kepada keterpercayaan atau konsistensi hasil ukur, yang mengandung makna seberapa tinggi kecermatan pengukuran. Pengukuran dikatakan tidak cermat bila eror pengukurannya terjadi secara random. Koefisien reliabilitas ($r_{xx'}$) berada dalam rentang angka dari 0 sampai dengan 1,00. Data dikatakan reliabel apabila nilai signifikansinya mendekati angka 1 (Azwar, 2015). Reliabilitas kuesioner akan dihitung dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Adapun untuk menghitung koefisien reliabilitas skala menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dengan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = 2 [1 - (s_{y12} + s_{y22}) / s_{x2}]$$

Keterangan :

s_{y12} dan s_{y22} = Varians skor Y1 dan varians skor Y2

s_{x2} = Varians skor X

F. Teknik Analisis Data

1. Proses Pengolahan Data

Data yang telah dibersihkan dan koefisien reliabilitasnya memuaskan telah siap untuk diolah lebih lanjut. Dalam hal ini peneliti menggunakan program *SPSS (Statistical Packages for Social Sciences) versi 27.0 for windows* yang mana dapat sangat membantu peneliti dalam menangani pengolahan dan analisis data yang berjumlah besar dengan lebih cepat.

Data dari semua variabel penelitian yang telah dibersihkan kemudian ditabulasikan, yaitu dimasukkan kedalam tabel induk yang memuat semua data variabel berdasarkan klasifikasi yang sistematis agar lebih mudah untuk dianalisis lebih lanjut. Sekali data penelitian telah selesai ditabulasikan, langkah berikutnya yang teramat penting adalah melakukan estimasi terhadap reliabilitas data variabel-variabel yang diperoleh melalui instrumen seperti tes atau skala psikologi.

2. Uji Prasyarat

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang digunakan untuk melihat data berdistribusi normal atau tidak. Jika data yang dihasilkan tidak berdistribusi normal, maka hasil penelitian tidak bisa digeneralisasikan pada populasi. Untuk menguji normalitas, analisis data yang dilakukan adalah secara non parametrik, dengan menggunakan teknik statistik *One Sample Kolmogorov Smirnov Test* dari program *SPSS*. Aturan yang digunakan adalah jika $p > 0,05$ maka data berdistribusi secara normal.

Sebaliknya jika $p < 0,05$ maka data dinyatakan tidak berdistribusi secara normal (Azwar, 2017).

b. Uji Linieritas

Uji linieritas merupakan pengujian garis regresi antara variabel bebas, dengan variabel terikat. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel memiliki hubungan yang linier atau tidak secara signifikan (Azwar, 2015). Uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan uji linieritas via anova dengan bantuan program *SPSS 27.0 for windows*. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier jika nilai signifikansi $> 0,05$.

3. Uji Hipotesis

Menurut Azwar (2017) uji hipotesis adalah prosedur statistik yang dilakukan untuk menguji apakah hipotesis yang telah dirumuskan berdasarkan teori dapat diterima atau ditolak. Pengujian hipotesis menggunakan analisis korelasi *product moment* dari *Pearson*. Namun sebaliknya, jika data tidak terdistribusi normal, maka menggunakan teknik statistik korelasi *Spearman Rank (Rho)*, pemilihan teknik ini didasarkan pada pendapat Azwar (2017) yang menyatakan bahwa korelasi *Spearman* merupakan alternatif non-parametrik yang tepat untuk menguji hubungan antara dua variabel apabila data tidak terdistribusi secara normal. Koefisien korelasi dikatakan signifikan apabila ($p < 0,05$). Pengujian dilakukan dengan bantuan program *SPSS 27.0 for windows*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Persiapan Penelitian dan Pelaksanaan Penelitian

1. Administrasi Penelitian

Sebelum melakukan penelitian, peneliti mengajukan surat penelitian terlebih dahulu yang terdapat pada *website* Fakultas Psikologi pada tanggal 6 Maret 2026. Selanjutnya, peneliti memberikan surat izin penelitian kepada *Career Development Center* yang diwakili oleh *Staff Career Development Center* UIN Ar-Raniry pada tanggal 6 Maret 2026.

2. Pelaksanaan Uji Coba (Try Out) Alat Ukur Penelitian

Peneliti mengawali proses pengumpulan data menggunakan metode *tryout*. Peneliti melaksanakan *tryout* dengan menyebarkan *gform* melalui media *whatsapp* kepada Sarjana Universitas Syiah Kuala berjumlah 53 responden. *Tryout* dilakukan untuk mengetahui aitem mana saja yang reliabel dan valid, aitem tersebut selanjutnya digunakan untuk penelitian. Peneliti melaksanakan *tryout* selama 14 hari sejak tanggal 6 Maret 2026 sampai tanggal 20 Maret 2026.

Pelaksanaan uji coba ini bertujuan untuk mengetahui kualitas setiap aitem pada masing-masing skala sebelum digunakan dalam penelitian sesungguhnya. Data yang terkumpul dari hasil try out kemudian dianalisis untuk mengukur daya beda aitem dan tingkat reliabilitas alat ukur. Aitem-aitem yang tidak memenuhi kriteria yang ditetapkan akan dihapus atau diperbaiki, sehingga diperoleh instrumen pengukuran yang valid dan reliabel.

a. Hasil Uji Validitas Aitem

Hasil komputasi *Content Validity Ratio* dari skala kepribadian proaktif diperoleh berdasarkan penilaian dari tiga orang ahli *subject matter experts* (SME). Setiap ahli mengukur suatu aitem relevan atau tidak relevan dijadikan sebagai alat ukur. Adapun hasil komputasi dari masing-masing skala tersebut disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.1

Koefisien CVR Skala Kepribadian Proaktif

No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR
1.	1	16.	1	31.	1
2.	1	17.	1	32.	1
3.	1	18.	1	33.	1
4.	1	19.	1	34.	1
5.	1	20.	1	35.	1
6.	1	21.	1	36.	1
7.	1	22.	1	37.	1
8.	1	23.	1	38.	1
9.	1	24.	1	39.	1
10.	1	25.	1	40.	1
11.	1	26.	1		
12.	1	27.	1		
13.	1	28.	1		
14.	1	29.	1		
15.	1	30.	1		

Berdasarkan hasil dari penilaian SME pada skala kepribadian proaktif yang terlihat pada tabel diatas, diperoleh bahwa seluruh koefisien CVR diatas nol (0), sehingga seluruh aitem dinyatakan valid atau memenuhi kriteria validitas isi.

Tabel 4.2

Koefisien CVR Skala Adaptabilitas Karier

No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR
1.	1	17.	1	33.	1
2.	1	18.	1	34.	1
3.	1	19.	1	35.	1
4.	1	20.	1	36.	1

5.	1	21.	1	37.	1
6.	1	22.	1	38.	1
7.	1	23.	1	39.	1
8.	1	24.	1	40.	1
9.	1	25.	1	41.	1
10.	1	26.	1	42.	1
11.	1	27.	1	43.	1
12.	1	28.	1	44.	1
13.	1	29.	1	45.	1
14.	1	30.	1	46.	1
15.	1	31.	1	47.	1
16.	1	32.	1	48.	1

Berdasarkan hasil dari penilaian SME pada skala adaptabilitas karier yang terlihat pada tabel diatas, diperoleh bahwa seluruh koefesien CVR diatas nol (0), sehingga seluruh aitem dinyatakan valid atau memenuhi kriteria validitas isi.

b. Hasil Uji Daya Beda Aitem

Hasil uji daya beda pada masing-masing aitem skala kepribadian proaktif dapat dilihat pada tabel 4.3.

Tabel 4.3
Koefisien Daya Beda Aitem Skala Kepribadian Proaktif

No	Rix	Sig	Ket	Status	No	Rix	Sig	Ket	Status
1.	742	000	Sangat signifikan	Sahih	21.	522	000	Sangat signifikan	Sahih
2.	660	000	Sangat signifikan	Sahih	22.	561	000	Sangat signifikan	Sahih
3.	498	000	Sangat signifikan	Sahih	23.	529	000	Sangat signifikan	Sahih
4.	679	000	Sangat signifikan	Sahih	24.	658	000	Sangat signifikan	Sahih
5.	560	000	Sangat signifikan	Sahih	25.	689	000	Sangat signifikan	Sahih
6.	488	000	Sangat signifikan	Sahih	26.	753	000	Sangat signifikan	Sahih

7.	672	000	Sangat signifikan	Sahih	27.	774	000	Sangat signifikan	Sahih
8.	641	000	Sangat signifikan	Sahih	28.	796	000	Sangat signifikan	Sahih
9.	605	000	Sangat signifikan	Sahih	29.	746	000	Sangat signifikan	Sahih
10.	486	000	Sangat signifikan	Sahih	30.	754	000	Sangat signifikan	Sahih
11.	382	005	signifikan	Sahih	31.	678	000	Sangat signifikan	Sahih
12.	517	000	Sangat signifikan	Sahih	32.	788	000	Sangat signifikan	Sahih
13.	636	000	Sangat signifikan	Sahih	33.	647	000	Sangat signifikan	Sahih
14.	599	000	Sangat signifikan	Sahih	34.	649	000	Sangat signifikan	Sahih
15.	678	000	Sangat signifikan	Sahih	35.	703	000	Sangat signifikan	Sahih
16.	635	000	Sangat signifikan	Sahih	36.	695	000	Sangat signifikan	Sahih
17.	659	000	Sangat signifikan	Sahih	37.	727	000	Sangat signifikan	Sahih
18.	755	000	Sangat signifikan	Sahih	38.	812	000	Sangat signifikan	Sahih
19.	386	004	signifikan	Sahih	39.	769	000	Sangat signifikan	Sahih
20.	595	000	Sangat signifikan	Sahih	40.	734	000	Sangat signifikan	Sahih

Berdasarkan hasil uji daya beda aitem menggunakan analisis korelasi bivariate, menunjukkan bahwasannya terdapat 40 aitem yang mencapai nilai signifikansi atau uji daya beda aitem $p < 0,05$ dan tidak terdapat aitem yang mencapai nilai signifikansi $p > 0,05$ atau tidak ada aitem yang gugur. Sehingga sebanyak 40 aitem tersebut dapat digunakan sebagai analisis data penelitian yang di uraikan pada tabel 4.3 diatas.

Tabel 4.4

Koefisien Uji Daya Beda Aitem Skala Adaptabilitas Karier

No	Rix	Sig	Ket	Status	No	Rix	Sig	Ket	Status
1.	475	000	Sangat signifikan	Sahih	25.	564	000	Sangat signifikan	Sahih
2.	495	000	Sangat signifikan	Sahih	26.	713	000	Sangat signifikan	Sahih
3.	454	000	Sangat signifikan	Sahih	27.	648	000	Sangat signifikan	Sahih
4.	391	004	signifikan	Sahih	28.	751	000	Sangat signifikan	Sahih
5.	392	004	signifikan	Sahih	29.	710	000	Sangat signifikan	Sahih
6.	380	005	signifikan	Sahih	30.	822	000	Sangat signifikan	Sahih
7.	499	000	signifikan	Sahih	31.	771	000	Sangat signifikan	Sahih
8.	418	002	signifikan	Sahih	32.	676	000	Sangat signifikan	Sahih
9.	438	001	signifikan	Sahih	33.	810	000	Sangat signifikan	Sahih
10.	391	004	signifikan	Sahih	34.	760	000	Sangat signifikan	Sahih
11.	207	136	Tidak signifikan	Gugur	35.	770	000	Sangat signifikan	Sahih
12.	433	001	signifikan	Sahih	36.	780	000	Sangat signifikan	Sahih
13.	305	026	signifikan	Sahih	37.	808	000	Sangat signifikan	Sahih
14.	272	049	signifikan	Sahih	38.	772	000	Sangat signifikan	Sahih
15.	327	017	signifikan	Sahih	39.	780	000	Sangat signifikan	Sahih
16.	352	010	signifikan	Sahih	40.	729	000	Sangat signifikan	Sahih
17.	310	024	signifikan	Sahih	41.	675	000	Sangat signifikan	Sahih

18.	370	006	signifikan	Sahih	42.	705	000	Sangat signifikan	Sahih
19.	404	003	signifikan	Sahih	43.	710	000	Sangat signifikan	Sahih
20.	357	009	signifikan	Sahih	44.	749	000	Sangat signifikan	Sahih
21.	333	015	signifikan	Sahih	45.	746	000	Sangat signifikan	Sahih
22.	390	004	signifikan	Sahih	46.	773	000	Sangat signifikan	Sahih
23.	262	058	Tidak signifikan	Gugur	47.	774	000	Sangat signifikan	Sahih
24.	300	029	signifikan	Sahih	48.	695	000	Sangat signifikan	Sahih

Berdasarkan hasil uji daya beda aitem menggunakan analisis korelasi bivariate, menunjukkan bahwasanya terdapat 46 aitem yang mencapai nilai signifikansi atau uji daya beda aitem $p < 0,05$ dan terdapat 2 aitem yang mencapai nilai signifikansi $p > 0,05$ atau gugur yaitu aitem 11 dan 23. Sehingga sebanyak 46 aitem tersebut dapat digunakan sebagai analisis data penelitian yang di uraikan pada tabel 4.4 diatas.

Tabel 4.5

Blueprint Akhir Skala Adaptabilitas Karier

No	Aspek	Aitem		Total	%
		Favorable	Unfavorable		
1.	Kepedulian karier (<i>Career Concern</i>)	1, 2, 3, 4, 5, 6	25, 26, 27, 28, 29, 30	12	26%
2.	Pengendalian karier (<i>career control</i>)	7, 8, 9, 10, 12	31, 32, 33, 34, 35, 36	11	24%
3.	Keingintahuan karier (<i>career curiosity</i>)	13, 14, 15, 16, 17, 18	37, 38, 39, 40, 41, 42	12	26%
4.	Keyakinan karier (<i>career confidence</i>)	19, 20, 21, 22, 24	43, 44, 45, 46, 47, 48	11	24%
Total		22	24	46	100 %

c. Hasil Uji Reliabilitas

1) Uji Reliabilitas Aitem Skala Kepribadian Proaktif

Hasil uji reliabilitas awal pada skala kepribadian proaktif diperoleh nilai sebesar $\alpha = 0,962$, sehingga dapat dikatakan bahwa skala ini reliabel dengan tingkat koefisien yang sangat tinggi.

2) Uji Reliabilitas Aitem Skala Adaptabilitas Karier

Hasil uji reliabilitas awal pada skala adaptabilitas karier diperoleh nilai sebesar $\alpha = 0,956$, sehingga dapat dikatakan bahwa skala ini reliabel dengan tingkat koefisien yang sangat tinggi. Selanjutnya, peneliti melakukan analisis tahap kedua dengan membuang 2 aitem yang gugur karena memiliki daya beda rendah, sehingga diperoleh nilai reliabilitas sebesar $\alpha = 0,958$ yang tetap menunjukkan konsistensi yang baik.

3. Pelaksanaan Penelitian

Peneliti mulai melakukan penelitian setelah selesai melaksanakan *tryout*. Penelitian ini dilakukan dengan cara memberikan skala berupa *goggle form* kepada sampel, *link* tersebut dikirimkan kepada sampel melalui aplikasi *whatsapp* yang dikirim secara pribadi maupun grup oleh peneliti. Pemberian *link* skala penelitian tidak dapat disebarakan sekaligus pada hari yang sama. Peneliti melakukan penelitian ini selama 7 hari sejak tanggal 9 April 2026 sampai tanggal 15 April 2026. Tahap selanjutnya setelah dilaksanakan *tryout*

dan penelitian, peneliti melakukan skoring serta analisis data menggunakan *SPSS 27.0 for windows*.

B. Deskripsi Data Penelitian

1. Demografi Penelitian

a. Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data hasil penelitian menunjukkan bahwa sampel yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 63 orang (52,5%), dan jenis kelamin perempuan berjumlah 57 orang (47,5%).

Tabel 4.6

Data Demografi Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	63	52,5%
Perempuan	57	47,5%
Total	120	100%

b. Subjek Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil data penelitian menunjukkan bahwa sampel berada dalam umur yang berbeda, sampel yang berusia 21 tahun berjumlah 8 orang (6,67%), usia 22 tahun berjumlah 33 orang (27,50%), usia 23 tahun berjumlah 48 orang (40%), usia 24 tahun berjumlah 20 orang (16,67%), usia 25 tahun berjumlah 6 orang (5%) , usia 26 tahun berjumlah 3 orang (2,50%), dan usia 27 tahun berjumlah 2 orang (1,66%)

Tabel 4.7

Data Demografi Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1.	21 Tahun	8	6,67%
2.	22 Tahun	33	27,50%
3.	23 Tahun	48	40%
4.	24 Tahun	20	16,67%
5.	25 Tahun	6	5%
6.	26 Tahun	3	2,50%
7.	27 Tahun	2	1,66%

Total	120	100%
--------------	------------	-------------

c. Subjek Berdasarkan Tahun Kelulusan

Berdasarkan hasil data penelitian menunjukkan bahwa sampel yang lulus pada tahun 2024 berjumlah 36 orang (30%), sedangkan sampel yang lulus pada tahun 2025 berjumlah 84 orang (70%).

Tabel 4.8

Data Demografi Berdasarkan Tahun Kelulusan

No	Tahun Kelulusan	Jumlah	Persentase
1.	2024	36	
2.	2025	84	
Total		120	100%

d. Subjek Berdasarkan Fakultas

Berdasarkan hasil data penelitian menunjukkan bahwa sampel berada di 9 fakultas yang berbeda. Fakultas Psikologi berjumlah 29 orang (24,2%), Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam berjumlah 3 orang (2,5%), Fakultas Tarbiyah dan Keguruan berjumlah 16 orang (13,3%), Fakultas Syariah dan Hukum berjumlah 18 orang (15%), Fakultas Dakwah dan Komunikasi berjumlah 7 orang (5,8%), Fakultas Adab dan Humaniora berjumlah 24 orang (20%), Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan berjumlah 6 orang (5%), Fakultas Ushuluddin dan Filsafat berjumlah 5 orang (4,2%), dan Fakultas Sains dan Teknologi berjumlah 12 orang (10%).

Tabel 4.9

Data Demografi Berdasarkan Fakultas

No	Fakultas	Jumlah	Persentase
1.	Psikologi	29	24,2%
2.	Ekonomi dan Bisnis Islam	3	2,5%
3.	Tarbiyah dan Keguruan	16	13,3%
4.	Syariah dan Hukum	18	15%

5.	Dakwah dan Komunikasi	7	5,8%
6.	Adab dan Humaniora	24	20%
7.	Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan	6	5%
8.	Ushuluddin dan Filsafat	5	4,2%
9.	Sains dan Teknologi	12	10%
Total		120	100%

e. Subjek Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan hasil data penelitian menunjukkan bahwa sampel sudah bekerja dalam dua waktu yang berbeda. Sampel yang bekerja selama 6-12 bulan berjumlah 103 orang (85,8%) dan sampel yang bekerja selama 1-2 tahun berjumlah 17 orang (14,2%).

Tabel 4.10

Data Demografi Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1.	6-12 Bulan	103	85,8%
2.	1-2 Tahun	17	14,2%
Total		120	100%

2. Data Kategorisasi

a. Skala Kepribadian Proaktif

Analisis data penelitian ini berguna untuk mengetahui hipotetik (yang mungkin akan terjadi), dan data empirik (yang berdasar pada keadaan lapangan) dari variable adaptabilitas karier.

Tabel 4.11

Deskripsi Data Variabel Kepribadian Proaktif

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmaks	Xmin	Mean	SD	Xmaks	Xmin	Mean	SD
Kepribadian Proaktif	200	40	120	26,6	200	116	153.18	20.486

Keterangan Rumus Skor Hipotetik:

$X_{\min}$ (Skor minimal) = Hasil perkalian antara jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban.

$X_{\max}$ (Skor maksimal) = Hasil Hasil perkalian antara jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban

M_e (Mean) = Rumus μ (skor maks + skor min): 2

SD (Standar Deviasi) = rumus μ (skor maks – skor min): 6

Berdasarkan hasil uji statistik pada tabel diatas, analisis data deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa jawaban maksimal yaitu 200, minimal 40, nilai rata-rata 120, dan standar deviasi 26,6. Sedangkan berdasarkan nilai empirik, nilai maksimal adalah 200, nilai minimal 116, nilai rata-rata 153,18, dan standar deviasi menunjukkan 20,486. Nilai tersebut yang dijadikan sebagai batasan untuk mengkategorikan sampel penelitian yang terdiri dari kategori rendah, sedang, dan tinggi. Di bawah ini merupakan rumus penentuan kategori.

Rendah = $X < M - 1SD$

Sedang = $M - 1SD \leq X < M + 1SD$

Tinggi = $M + 1SD \leq X$

Keterangan:

X = Rentang butir pernyataan

M = Mean (nilai rata-rata)

SD = Standar Deviasi

Berdasarkan pada batasan diatas, maka dapat terlihat hasil kategorisasi seperti pada table 4.7.

Tabel 4.12

Kategorisasi Kepribadian Proaktif

Kategori	Interval	Jumlah	Persentase
Rendah	$X < 132,694$	23	19,2%
Sedang	$132,694 < X \leq 173.666$	75	62,5%
Tinggi	173.666	22	18,3%
Total		120	100%

Hasil kategorisasi di atas menunjukkan bahwasannya terdapat subjek dengan kategori rendah berjumlah 23 orang (19,2%), sebanyak 75 orang (62,5%) dengan kategori sedang, dan sejumlah 22 orang (18,3%) dengan kategori tinggi. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa kategorisasi kepribadian proaktif termasuk ke dalam kategori sedang.

b. Skala Adaptabilitas Karier

Analisis data penelitian ini berguna untuk mengetahui hipotetik (yang mungkin akan terjadi), dan data empirik (yang berdasar pada keadaan lapangan) dari variable adaptabilitas karier.

Tabel 4.13

Deskripsi Data Variabel Adaptabilitas Karier

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmaks	Xmin	Mean	SD	Xmaks	Xmin	Mean	SD
Adaptabilitas Karier	230	46	138	30,6	230	124	184.17	24.454

Keterangan Rumus Skor Hipotetik:

X_{min} (Skor minimal) = Hasil perkalian antara jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban.

X_{max} (Skor maksimal) = Hasil Hasil perkalian antara jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban.

M (Mean) = Rumus μ (skor maks + skor min): 2

SD (Standar Deviasi) = rumus μ (skor maks – skor min): 6

Berdasarkan hasil uji statistik pada tabel diatas, analisis data deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa jawaban maksimal yaitu 230, minimal 46, nilai rata-rata 138, dan standar deviasi 30,6. Sedangkan berdasarkan nilai empirik, nilai maksimal adalah 230, nilai minimal 124, nilai rata-rata 184,17, dan standar deviasi menunjukkan 24,454. Nilai tersebut yang dijadikan sebagai batasan untuk mengkategorikan sampel penelitian yang terdiri dari kategori rendah, sedang, dan tinggi. Di bawah ini merupakan rumus penentuan kategori.

Rendah = $X < M - 1SD$

Sedang = $M - 1SD \leq X < M + 1SD$

Tinggi = $M + 1SD \leq X$

Keterangan:

X = Rentang butir pernyataan

M = Mean (nilai rata-rata)

SD = Standar Deviasi

Berdasarkan pada batasan diatas, maka dapat terlihat hasil kategorisasi seperti pada table 4.9.

Tabel 4.14

Kategorisasi Adaptabilitas Karier

Kategori	Interval	Jumlah	Persentase
Rendah	$X < 159,716$	18	15%
Sedang	$159,716 < X \leq 208,624$	86	71,7%
Tinggi	$208,624$	16	13.3%
Total		120	100%

Hasil kategorisasi di atas menunjukkan bahwasannya terdapat subjek dengan kategori rendah berjumlah 18 orang (15%), sebanyak 86 orang (71,7%) dengan kategori sedang, dan sejumlah 16 orang (13,3%) dengan kategori tinggi. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa kategorisasi adaptabilitas karier termasuk ke dalam kategori sedang.

C. Pengujian Hipotesis

1. Hasil Uji Prasyarat

Sebelum melakukan uji hipotesis, maka dilakukan uji prasyarat terlebih dahulu. Uji prasyarat dalam penelitian ini dilakukan dengan dua pengujian, yaitu uji normalitas dan uji linearitas.

a. Uji Normalitas

Pada penelitian ini, uji yang digunakan yaitu uji Kolmogorov-Smirnov, dimana satu sampel berfungsi untuk menilai sejauh mana data itu sesuai dengan suatu distribusi teoritis. Melalui uji inilah dapat diketahui apakah skor yang diperoleh dari sampel bisa dianggap berasal dari

pupulasi yang mengikuti distribusi tertentu. Kriteria yang digunakan adalah, jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($p > 0,05$), maka data tersebut masuk ke dalam data yang berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$), maka data tersebut akan dinyatakan tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.15

Hasil Uji Normalitas

Variabel Penelitian	Koefisien K-S	<i>p</i>
Kepribadian Proaktif	0,52	0,200
Adaptabilitas Karier	0,112	0,001

Berdasarkan hasil data tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel kepribadian proaktif menunjukkan data berdistribusi normal, dapat dilihat dari data koefisien Kolmogorov-Smirnov (K-S) sebesar 0,52 dan nilai signifikan (p) sebesar 0,200 ($p > 0,05$). Sementara itu, pada variabel adaptabilitas karier menunjukkan data berdistribusi tidak normal, dilihat dari data koefisien Kolmogorov-Smirnov (K-S) sebesar 0,112 dan nilai signifikan (p) sebesar $< 0,001$ ($p < 0,005$). Dapat disimpulkan bahwa hanya variabel kepribadian proaktif yang memenuhi asumsi normalitas, sedangkan variabel adaptabilitas karier tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linearitas

Hasil uji linearitas hubungan kedua variabel dalam penelitian ini memperoleh data seperti pada tabel 4.11.

Tabel 4.16

Hasil Uji Linearitas

Variabel Penelitian	<i>Deviation from Linearity</i>	<i>p</i>
Kepribadian Proaktif Adaptabilitas Karier	1,019	0,496

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai *Deviation From Linearity* kedua variabel yaitu 1,019 dengan nilai $p = 0,496$, maka dapat disimpulkan bahwa kedua skala ini memiliki sifat linear dan tidak menyimpang dari garis lurus, serta terdapat hubungan yang linear antara kepribadian proaktif dengan adaptabilitas karier pada penelitian ini.

2. Hasil Uji Hipotesis

Setelah uji prasyarat ini dipenuhi, Langkah selanjutnya yang dilakukan adalah uji hipotesis. Uji hipotesis yang dilakukan secara non parametrik menggunakan analisis rho (p) dari *Spearman*. Hal ini dikarenakan uji normalitas tidak memenuhi ketentuan, dimana data berdistribusi tidak normal, sehingga uji hipotesis metode ini digunakan dengan tujuan melihat keeratan hubungan antara kedua variabel.

Tabel 4.17

Uji Hipotesis Data Penelitian

Variabel Penelitian	<i>Spearman's Correlation</i>	<i>p</i>
Kepribadian Proaktif dan Adaptabilitas Karier	0,809	0,000

Berdasarkan tabel hasil uji hipotesis tersebut terlihat bahwa korelasi yaitu 0,809 dengan nilai $p = 0,000$. Dikarenakan nilai $p < 0,5$, maka hipotesis dalam penelitian ini diterima, yang berarti terdapat hubungan yang positif dan

signifikan antara kedua variabel yaitu kepribadian proaktif dan adaptabilitas karier. Nilai 0,809 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepribadian proaktif dengan adaptabilitas karier pada sarjana UIN Ar-Raniry yang sudah bekerja. Dapat dipahami bahwa apabila semakin tinggi kepribadian proaktif maka semakin tinggi pula adaptabilitas karier pada sarjana UIN Ar-Raniry yang sudah bekerja. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah kepribadian proaktif, maka semakin rendah pula adaptabilitas karier.

D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepribadian proaktif dengan adaptabilitas karier pada sarjana UIN Ar-Raniry yang sudah bekerja. Berdasarkan pada hasil uji korelasi yang telah dilakukan dengan menggunakan korelasi $\rho (p)$ dari Spearman, yang menunjukkan bahwa koefisien korelasi (r) sebesar 0,809 dengan nilai signifikansi (p) = 0,000 ($p < 0,5$). Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kepribadian proaktif dengan adaptabilitas karier pada sarjana UIN Ar-Raniry yang sudah bekerja. Hubungan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepribadian proaktif maka semakin tinggi pula adaptabilitas karier, sebaliknya semakin rendah kepribadian proaktif maka semakin rendah pula adaptabilitas karier sarjana UIN Ar-Raniry yang sudah bekerja.

Hasil penelitian diatas menunjukkan tingkat korelasi yang sangat kuat ($r = 0,809$). Hal ini mengindikasikan bahwa bagi sarjana UIN Ar-Raniry yang baru memasuki dunia kerja, kepribadian proaktif bertindak sebagai penggerak internal utama dalam proses transisi karier mereka. Secara psikologis, individu

yang baru lulus dan mulai bekerja sering kali dihadapkan pada ketidakpastian lingkungan kerja. Ketika alumni memiliki aspek *scan for opportunities* dan *show initiative*, mereka tidak akan pasif menunggu perintah dari atasan. Mereka akan mengeksplorasi peran mereka dengan rasa ingin tahu (*curiosity*) dan menyusun perencanaan masa depan (*concern*). Selanjutnya, kegigihan (*persevere*) yang menjadi ciri individu proaktif membuat para sarjana ini memiliki keyakinan diri (*confidence*) yang tinggi untuk memecahkan masalah pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian dari data empirik menunjukkan bahwa sarjana UIN Ar-Raniry yang sudah bekerja yang memiliki kepribadian proaktif dengan kategori rendah berjumlah 23 orang (19,2%), sebanyak 75 orang (62,5%) dengan kategori sedang, dan sejumlah 22 orang (18,3%) dengan kategori tinggi. Sedangkan hasil kategorisasi adaptabilitas karier pada sarjana UIN Ar-Raniry yang sudah bekerja menunjukkan bahwa kategori rendah berjumlah 18 orang (15%), sejumlah 86 orang (71,7%) dengan kategori sedang, dan sejumlah 16 orang (13,3%) dengan kategori tinggi.

Melihat hasil data empiris di atas, mayoritas sarjana UIN Ar-Raniry yang sudah bekerja berada pada kategori sedang, baik pada variabel kepribadian proaktif (62,5%) maupun adaptabilitas karier (71,7%). Fenomena menumpuknya subjek pada kategori sedang ini dapat dipahami melalui karakteristik masa kerja subjek yang berada pada batasan minimal 6 bulan. Pada fase awal karier (*entry-level*), lulusan perguruan tinggi umumnya berada dalam masa transisi dan penyesuaian diri terhadap budaya organisasi tempat kerja. Secara psikologis, dorongan untuk bersikap proaktif, seperti menunjukkan

inisiatif (*show initiative*) atau mencari peluang (*scan for opportunities*), sebenarnya sudah dimiliki oleh alumni. Namun, status mereka sebagai karyawan baru sering kali menuntut mereka untuk bersikap lebih berhati-hati dan menyelaraskan diri dengan ritme kerja yang sudah ada, sehingga ekspresi kepribadian proaktif mereka tampil dalam tingkatan yang sedang atau proporsional. Sejalan dengan hal tersebut, kemampuan adaptabilitas karier alumni yang mayoritas berada di kategori sedang mengindikasikan bahwa para sarjana ini memiliki kesiapan yang cukup untuk menghadapi transisi pekerjaan. Meskipun mereka sudah memiliki kepedulian (*concern*) terhadap tugas-tugas perkembangan kariernya, mereka masih berada dalam proses belajar untuk memegang kendali penuh (*control*) dan membangun keyakinan diri (*confidence*) yang matang dalam menyelesaikan hambatan-hambatan profesional di tempat kerja. Rendahnya persentase alumni pada kategori rendah (hanya 15% pada adaptabilitas karier) membuktikan bahwa proses pendidikan yang ditempuh di UIN Ar-Raniry telah memberikan modal adaptasi yang cukup bagi alumni untuk tidak mengalami kegagalan atau hambatan serius di awal masa kerja mereka.

Hasil selanjutnya yang di dapat dari penelitian ini adalah terdapat hubungan antara hubungan kepribadian proaktif dengan adaptabilitas karier pada sarjana UIN Ar-Raniry yang sudah bekerja, yang dibuktikan dengan nilai *Deviation for linearity* dari kedua variable yaitu 1,019 dengan nilai $p = 0,496$, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kedua skala memiliki sifat linear serta tidak menyimpang dari garis lurus, juga terdapat hubungan yang linear

antara kepribadian proaktif dengan adaptabilitas karier pada penelitian ini dikarenakan nilai p lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$).

Beberapa penelitian yang mendukung penelitian ini diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Sanra & Rosiana (2025) yang menguji hubungan kepribadian proaktif dengan adaptabilitas karier pada siswa SMK kelas 12 dengan analisis data menggunakan uji korelasi Spearman menghasilkan hubungan positif signifikan antara kepribadian proaktif dan adaptabilitas karier ($r = .65$, $p < .001$), dengan kekuatan hubungan dalam kategori kuat. Artinya, semakin tinggi kepribadian proaktif, semakin tinggi pula kemampuan beradaptasi dalam menghadapi tantangan karier.

Penelitian selanjutnya yang mendukung penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Sari & Mulyana (2025) yang menguji hubungan antara kepribadian proaktif dengan adaptabilitas karier pada siswa SMK X, didapatkan analisis data didapatkan nilai signifikansi 0.000 ($p < 0.05$) dan nilai taraf korelasi (r) sebesar 0.714 Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat hubungan antara kepribadian proaktif dengan adaptabilitas karier siswa SMK X dinyatakan diterima. Hasil dari penelitian ini yaitu terdapat hubungan yang positif, maka semakin tinggi kepribadian proaktif pada siswa maka semakin tinggi pula adaptabilitas karier pada siswa.

Berdasarkan hasil paparan diatas, dinyatakan bahwa kepribadian proaktif dan adaptabilitas karier ini saling memiliki hubungan. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh pernyataan Hou et al. (2014) bahwa kepribadian proaktif berkorelasi positif dengan kemampuan beradaptasi dalam karier. Individu yang

proaktif umumnya lebih mudah beradaptasi dengan situasi baru, baik dalam konteks tanggung jawab pekerjaan, hubungan sosial, maupun tujuan profesional.

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah penggunaan metode pengumpulan data penelitian yang menggunakan skala berupa *gform* yang disebarakan melalui *whatsapp* yang memungkinkan adanya bias subjektivitas sampel. Selain itu peneliti juga mengalami kesulitan dalam pencarian responden dikarenakan adanya kriteria yang spesifik dan tidak semua responden yang sudah memenuhi kriteria bersedia untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Selain itu penelitian ini hanya meneliti dua variabel saja yaitu hubungan kepribadian proaktif dengan adaptabilitas karier, dimana masih banyak faktor lain yang dapat berperan dalam adaptabilitas karier seperti faktor psikologis dan faktor lainnya.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data pada penelitian ini, diperoleh nilai koefisien korelasi Spearman sebesar 0,809 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan adanya hubungan yang positif antara kepribadian proaktif dengan adaptabilitas karier pada sarjana UIN Ar-Raniry yang sudah bekerja. Artinya semakin tinggi kepribadian proaktif sarjana UIN Ar-Raniry yang sudah bekerja maka semakin tinggi pula adaptabilitas kariernya. Sebaliknya, semakin rendah kepribadian proaktif sarjana UIN Ar-Raniry yang sudah bekerja maka semakin rendah pula adaptabilitas kariernya. Selanjutnya, berdasarkan hasil uji hipotesis yaitu $p = 0,000$ ($p < 0,5$) dapat disimpulkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang positif, sehingga hipotesis penelitian ini diterima.

B. Saran

1. Bagi Sarjana

Mengingat adanya hubungan yang positif antara kepribadian proaktif dengan adaptabilitas karier pada sarjana UIN Ar-Raniry yang sudah bekerja, yaitu sebesar 0,809. Kepribadian proaktif juga memiliki peran besar yaitu 68,5% terhadap adaptabilitas karier. Berdasarkan hasil tersebut peneliti menyarankan kepada responden untuk menyadari bahwa kepribadian proaktif berperan penting dalam menyesuaikan diri di dunia kerja. Bagi 19,2% sarjana yang tergolong dalam kategori kepribadian proaktif rendah diharapkan untuk

melakukan evaluasi diri terkait hambatan yang memicu sikap pasif dengan memulai langkah kecil seperti mengikuti program pelatihan keterampilan (*soft skills*) untuk bertindak lebih aktif dalam merespons perubahan dunia kerja. Selanjutnya bagi 62,5% sarjana dalam kategori kepribadian proaktif sedang diharapkan untuk lebih berani dalam mengambil risiko yang terukur. Peningkatan pribadi yang proaktif dapat dilakukan dengan menetapkan target karier yang jelas dan aktif mencari peluang pengembangan diri. Dan bagi 18,3% sarjana dengan kategori tinggi diharapkan untuk mulai membangun koneksi dengan orang-orang yang sudah sukses di bidangnya. Tujuannya adalah agar sifat aktif yang mereka punya bisa langsung menghasilkan peluang kerja yang nyata.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain yang lebih menarik untuk melihat apakah ada faktor luar lain yang ikut memengaruhi sarjana. Peneliti juga menyarankan agar peneliti ke depan tidak hanya menggunakan kuesioner, tapi juga wawancara mendalam. Ini tujuannya supaya bisa tahu lebih detail kenapa ada sarjana yang sifat proaktifnya rendah atau tinggi. Selain itu peneliti juga menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk mendata persentase sampel yang bekerja sesuai dengan bidang kuliahnya dan sampel yang bekerja tidak sesuai dengan bidang kuliahnya.

3. Bagi instansi

Bagi pihak universitas, khususnya melalui pusat karier, disarankan untuk merancang program pelatihan yang berfokus pada penguatan kepribadian proaktif mahasiswa sejak tingkat akhir. Pelatihan ini tidak hanya bersifat administratif (seperti cara membuat CV), tetapi juga menyentuh aspek psikologis seperti pelatihan efikasi diri dan inisiatif personal.



DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, D.W. (2022). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Career Adaptability* : *Personality, Emotional Intelegence* dan *Work Value* (Suatu Kajian Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, Vol 3. 613 – 620.
- Aldy Rochmat, Purnomo. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta: Fadilatama.
- Asmaiyah, N., Rina, R., & Hadi, M. (2023). Analisis link and match lulusan dengan industri kerja: Studi kasus Prodi Ekonomi Syariah FEBI UIN Ar-Raniry Banda Aceh. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 7(1), 45–58.
- Atqakum, L., Daud, M., & Nurdin, M. N. H. (2022). Pengaruh dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier mahasiswa tingkat akhir. *Jurnal Psikologi Karakter*, 4(1), 22–30.
- Azhar, R., & Aprilia, E. D. (2018). *Hubungan antara kecerdasan emosi dan adaptabilitas karir pada sarjana di Banda Aceh*. *Jurnal Psikologi Sosial dan Psikologi*, 17(1), 1–10. Universitas Padjadjaran.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi* (Ed. 2). Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2016). *Konstruksi tes kemampuan kognitif*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). *Reliabilitas dan validitas* (Ed. 4). Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2020). *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2022). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Bateman, T. S., & Crant, M. J. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 103–118.
- Cohen, J. (1992). *A power primer*. *Psychological Bulletin*, 112(1), 155–159.
- Corey, Gerald. 2005. *Teori dan Praktik Dari Konseling & Psikoterapi*. Jakarta; ERESKO.
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26(3), 435–462.
- 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(2009). 219-229.
- Dialeksis.com (2024, 19 Juni). *Pengangguran masih tinggi di Aceh, sarjana baru berjuang cari pekerjaan*. Diakses pada 15 september 2025.

- Dubrin, A.J. 2013. *Proactive Personality and Behavior for Individual and Organizational Productivity*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Fee, T., Kirana, K., Zubaidah, S., & Pangil, F. (2013). Proactive personality and career success: What's the connection? *Jurnal Teknologi*, 62(2), 45–48.
- Fuadi. (2019). *Relevansi keilmuan dan dunia kerja alumnus Ushuluddin dan Filsafat UIN Ar-Raniry periode kelulusan 1990–2016*. Banda Aceh: Laporan Penelitian UIN Ar-Raniry. <https://repository.ar-raniry.ac.id/30821/>.
- Heditya, N. R., & Sawitri, D. R. (2023). *Hubungan antara harga diri dan adaptabilitas karir pada siswa kelas X di SMA Negeri 2 Semarang*. *Jurnal Empati*, 12(1), 7-11.
- Hirschi, A., Herrmann, A., & Keller, A. C. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 1–10.
- Hou, C., Wu, L., & Liu, Z. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 336–345.
- Jannah, R. (2025, 27 Juli). *Lulusan Kampus di Aceh Tak Relevan dengan Dunia Kerja*. *Bisnisia.id*. Diakses pada 15 September 2025.
- Joo, B.-K., & Lim, T. (2009). The effects of organizational learning culture, perceived job complexity, and proactive personality on organizational commitment and intrinsic motivation. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 16(1), 48–60.
- Li, Y., Guan, Y., Wang, F., Zhou, X., Guo, K., Jiang, P., Fang, Z. (2015). Big-five personality and BIS/BAS traits as predictors of career exploration: The mediation role of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 39– 45.
- Lukito, C. D. R. (2020). Determinasi Kepribadian Proaktif Terhadap Kesuksesan Karier Melalui *Leader Member Exchange*. *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi*, Vol 8 (1). 265 – 275.
- Major, D. A., Turner, J. E., & Fletcher, T. D. (2006). Linking proactive personality and the Big Five to motivation to learn and development activity. *Journal of applied psychology*, 91(4), 927.
- Parker, S. K., Bindl, U. K., & Strauss, K. (2010). Making things happen: A model of proactive motivation. *Journal of Management*, 36(4), 827–856.
- Porfeli, E. J., & Savickas, M. L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-USA Form: Psychometric properties and relation to vocational identity. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 748–753.

- Ramadani, D. Fakhurrazi, M. Hidayat, D. (2020). Adaptabilitas Karier Dalam Perspektif Teori Perkembangan Karier Mark. L. Savickas. *Journal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 12(1), 21-30.
- Rizkiani, D. A. & Sawitri, D. R. 2015. Kepribadian Proaktif dan Keterikatan Kerja Pada Karyawan PT PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Empati*. Vol 4. 38-43.
- Rottinghaus, *et al.* (2005). The career futures inventory: A measure of careerrelated adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3-24.
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2016). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17–34.
- Sanra, E., & Rosiana, D. (2025). Hubungan Kepribadian Proaktif dengan Adaptabilitas Karir pada Siswa SMK Kelas 12. *Bandung Conference Series: Psychology*, 5(2), 1477-1486.
- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown & Associates (Eds.), *Career choice and development* (4th ed., pp. 149–205). Jossey-Bass.
- Savickas, M.L.& Porfeli, E. J. (2013). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of vocational behavior*, 80(3), 661-673.
- Situmorang, S. H., & Lufti, M. (2014). *Analisis Data Untuk Riset Manajemen Dan Bisnis*. Medan: USU Press.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Tang, R. L. (2014). Validation of the Career Adapt-Abilities Scale and its relation to adaptivity and adapting: A study in the Philippines. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 39–48.
- Wang, S., Mei, M., Xie, Y., Zhao, Y., & Yang, F. (2021). Proactive personality as a predictor of career adaptability and career growth potential: A view from conservation of resources theory. *Frontiers in Psychology*, 12, 699461.
- Wang, Z., & Fu, Y. (2015). Social Support, Social Comparison, and Career Adaptability: A Moderated Mediation Model. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 43(4), 649–659.
- Wibowo, A. (2023). Perilaku Organisasi (*Organizational Behavior*). Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik, 1-228.

Yolanda, Sulistiani, W., & Mahastuti, D. (2022). Hardiness dan dukungan sosial dengan adaptabilitas karier pada mahasiswa Fakultas Psikologi. *Jurnal Psikologi Poseidon*, 5(1), 1-10.



LAMPIRAN



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY
Nomor : B-1621/Un 08/F Psi/Kp 00 4/09/2025
TENTANG
PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA SEMESTER GANJIL TAHUN AKADEMIK 2025/2026
PADA FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY

DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI

- Menimbang** : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi Mahasiswa Semester Ganjil Tahun Akademik 2025/2026 pada Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry, dipandang perlu menetapkan pembimbing skripsi;
b. Bahwa nama yang tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap diberi tugas sebagai Pembimbing Skripsi.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang No.20 tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Pendidikan Nasional;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang organisasi dan tata kerja UIN Ar-Raniry;
10. Keputusan Menteri Agama No.89 Tahun 1963, tentang Penetapan Pendirian IAIN Ar-Raniry;
11. Keputusan Menteri Agama No. 40 Tahun 2008 tentang Statuta IAIN Ar-Raniry;
12. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor. 01 Tahun 2015, tentang Pendelegasian Wewenang Kepada Dekan dan Direktur PPs di lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
13. Hasil Penetapan Ketua Prodi Psikologi tanggal 22 September 2025.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan Pertama** : Menunjuk Saudara 1. Juli Andriyani, M. Si Sebagai Pembimbing Pertama
2. Nurul Adharina, S.Psi.,M. Psi Sebagai Pembimbing Kedua

Untuk membimbing Skripsi:

Nama : Al Hafiz Hidayat
NIM/Prodi : 220901034/ Psikologi
Judul : Hubungan Kepribadian Proaktif dengan Adaptabilitas Karier pada Sarjana UIN Ar-Raniry yang sudah Bekerja

- Kedua** : Kepada Pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;
- Ketiga** : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2025.
- Keempat** : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan, sesuai dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila kemudian ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan Surat Keputusan ini.
- Kelima** : Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 22 September 2025

Dekan Fakultas Psikologi,


Muslim

- Tembusan
1. Rektor UIN Ar-Raniry;
 2. Bagian Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry;
 3. Pembimbing Skripsi;
 4. Yang bersangkutan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS PSIKOLOGI

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelmu Darussalam Banda Aceh Telp/Fax. : 0651-752921

Nomor : B-410/Un.08/F.Psi.I/PP.00.9/03/2026

Lamp : -

Hal : *Penelitian Ilmiah Mahasiswa*

Kepada Yth,

Direktur *Career Development Center* (CDC)

UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

NIM : 220901034

Nama : AL HAFIZ HIDAYAT

Program Studi/Jurusan : Psikologi

Alamat : Jln A yani gang seni

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Psikologi bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **HUBUNGAN KEPERIBADIAN PROAKTIF DENGAN ADAPTABILITAS KARIER PADA SARJANA UIN AR-RANIRY YANG SUDAH BEKERJA**

Banda Aceh, 06 Maret 2026

An. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan



Prof. Dr. Safrilsyah, S.Ag., M.Si.

NIP. 197004201997031001

Berlaku sampai : 10 April 2026



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
CAREER DEVELOPMENT CENTER (CDC)**

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp. 0651 - 7557325, Fax 0651 - 7552922 Email : cdc@ar-raniry.ac.id
<https://cdc.ar-raniry.ac.id>



Nomor : 01 /Un.08/CDC/KP.01.2/04/2026
Lamp : -
Hal : Izin Penelitian

20 April 2026

Kepada yth,
Bapak Dekan Fakultas Psikologi
di -
Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan hormat,

Menindaklanjuti Surat Dekan Fakultas Psikologi Nomor : B-410/Un.08/F.Psi/PP.00.9/03/2026 Perihal Izin Penelitian Ilmiah Mahasiswa tersebut di bawah ini : Sehubungan dengan hal tersebut di atas, kami sampaikan kepada Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, tidak keberatan menerima Mahasiswa tersebut untuk melakukan Penelitian tersebut sesuai dengan surat permohonan Saudara dengan syarat mengikuti peraturan dan ketentuan yang berlaku.

Demikian undangan ini kami sampaikan, atas kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih

Koordinator CDC,

Khatib A. Latief

Tembusan:

- Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh di Banda Aceh

KUESIONER TRY OUT

Assalamualaikum Wr. Wb

Salam Hormat,

Perkenalkan saya Al Hafiz Hidayat, mahasiswa program studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, Yang saat ini sedang menjalani tahap penyusunan skripsi sebagai bagian dari tugas akhir. Dalam rangka penyelesaian penelitian ini, saya memerlukan partisipasi dari responden yang bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner berikut.

Jika anda memenuhi kriteria berikut:

1. Sarjana Universitas Islam Negeri Ar-Raniry tahun 2024-2025
2. Sudah bekerja minimal 6 bulan

Seluruh informasi dan data yang diperoleh dari kuisisioner ini akan dijaga kerahasiannya, dan hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik. Estimasi waktu pengisian kuesioner ini adalah sekitar 5-10 menit. Partisipasi anda akan sangat membantu dalam menyukkseskan penelitian ini. Atas kesediaan dan waktu yang diluangkan, saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Dengan ini, saya menyatakan bersedia untuk berpartisipasi dalam penelitian ini.

- ☐ Ya, saya bersedia

IDENTITAS DIRI

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

- ☐ Laki-laki
- ☐ Perempuan

Asal Daerah :

Asal Perguruan Tinggi :

Tahun Kelulusan :

- ☐ 2024
- ☐ 2025

Fakultas :

- ☐ Fakultas Psikologi
- ☐ Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
- ☐ Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
- ☐ Fakultas Syariah dan Hukum
- ☐ Fakultas Dakwah dan Komunikasi
- ☐ Fakultas Adab dan Humaniora
- ☐ Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan
- ☐ Fakultas Ushuluddin dan Filsafat
- ☐ Fakultas Sains dan Teknologi

Jurusan :

Pekerjaan :

Lama Bekerja :

- ☐ 6-12 bulan
- ☐ 1-2 tahun

Berikut beberapa pernyataan mengenai apa yang ada pikirkan dan perasaan anda sehari-hari. Silahkan baca pernyataan dengan seksama dan pilih jawaban yang paling menggambarkan diri anda yang sebenarnya. Tidak ada jawaban yang "**BENAR**" & "**SALAH**" dalam menentukan jawaban. Saya sangat mengapresiasi kejujuran anda.

Keterangan :

Sangat Sesuai (SS)

Sesuai (S)

Netral (N)

Tidak Sesuai (TS)

Sangat Tidak Sesuai (STS)

SKALA ADAPTABILITAS KARIER

No	Pernyataan	S	SS	N	TS	STS
1.	Saya merencanakan dengan matang karier apa yang ingin saya raih					
2.	Saya sadar bahwa kebiasaan kerja saya saat ini ikut membentuk kualitas karier saya di masa depan					
3.	Saya berpikir perlu menyusun strategi untuk mencapai target karier saya					
4.	Saya memahami bahwa pendidikan dan pekerjaan yang saya pilih saling berkaitan					
5.	Saya membuat tahapan yang jelas untuk mencapai posisi kerja yang saya inginkan di masa depan					
6.	Saya sangat mementingkan kemajuan karier saya saat ini					
7.	Saya berkomitmen penuh dalam menjalani pekerjaan yang saya miliki					
8.	Saya percaya diri membuat keputusan kerja tanpa harus selalu menunggu arahan					
9.	Saya menindaklanjuti tugas yang saya mulai sampai selesai					
10.	Saya percaya bahwa saya layak melakukan pekerjaan ini					
11.	Saya menyelesaikan tugas tanpa selalu meminta bantuan					

12. Saya memilih tindakan yang menurut saya paling baik untuk perkembangan saya di tempat kerja
13. Saya sering mencoba hal baru di lingkungan kerja saya
14. Saya memanfaatkan peluang pendidikan di tempat kerja untuk meningkatkan kemampuan saya
15. Saya membandingkan berbagai tipe pekerjaan sebelum memutuskan langkah yang saya ambil
16. Saya mencermati dengan baik setiap cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan
17. Saya aktif bertanya ketika ada hal yang belum saya pahami dalam pekerjaan
18. Saya tertarik mencoba hal baru yang dapat memperluas pengalaman saya di tempat kerja
19. Saya mengatur waktu agar pekerjaan selesai dengan tepat waktu
20. Saya berupaya memberikan hasil terbaik dalam pekerjaan maupun kegiatan yang saya lakukan
21. Saya mengikuti pelatihan/workshop untuk menguasai kompetensi baru yang dapat membantu saya bekerja lebih baik
22. Saya percaya diri menggunakan kemampuan saya untuk menyelesaikan pekerjaan
23. Saya tetap berusaha menyelesaikan tugas meskipun menghadapi kendala
24. Saya dapat menentukan solusi ketika ada permasalahan kerja
25. Saya tidak merasa perlu merencanakan masa depan karier saya
26. Apa yang saya buat dalam pekerjaan sekarang tidak terlalu berpengaruh pada masa depan karier saya

27. Saya hanya fokus bekerja tanpa memikirkan masa depan karier saya
28. Saya tidak peduli apakah pendidikan saya dulu sejalan dengan karier saya sekarang
29. Saya bekerja tanpa arah yang pasti terkait tujuan profesional saya
30. Saya tidak terlalu memikirkan apakah karier saya akan naik atau tidak
31. Saya mudah merasa jenuh ketika menghadapi rutinitas pekerjaan
32. Saya menghindari mengambil keputusan karena takut salah
33. Saya sering meminta orang lain melakukan pekerjaan saya
34. Saya ragu dengan hasil kerja yang saya dapat
35. Saya sering bergantung pada orang lain dalam pekerjaan yang seharusnya bisa saya tangani
36. Saya sering melakukan hal yang tidak benar-benar bermanfaat bagi diri saya dalam pekerjaan
37. Saya tidak tertarik mengenal lebih jauh lingkungan tempat kerja
38. Saya jarang mencari peluang untuk mengembangkan diri
39. Saya memilih tipe pekerjaan secara terburu-buru tanpa analisis terlebih dahulu
40. Saya tidak tertarik melihat atau mempelajari metode lain di tempat kerja
41. Saya cenderung menerima informasi singkat tanpa memeriksa lebih jauh
42. Saya menghindari pengalaman baru meskipun berpotensi untuk pengembangan diri
43. Saya sering menyelesaikan pekerjaan lebih lama dari yang seharusnya

44. Saya cenderung menyelesaikan tugas sekadarnya saja
45. Saya menghindari pelatihan atau pembelajaran baru
46. Saya sering merasa tidak mampu mengerjakan tugas yang diberikan
47. Saya mudah menyerah ketika menghadapi masalah dalam pekerjaan
48. Saya membiarkan masalah berlalu tanpa saya selesaikan

SKALA KEPERIBADIAN PROAKTIF

No	Pernyataan	S	SS	N	TS	STS
1.	Saya mampu dalam mengidentifikasi peluang di tempat kerja					
2.	Saya selalu memperhatikan peluang baru yang dapat membantu kemajuan karier					
3.	Saya selalu mencari cara yang lebih baik untuk menyelesaikan kerja					
4.	Saya bisa melihat peluang di balik setiap masalah pekerjaan					
5.	Saya cepat mengenali peluang yang baik jauh sebelum orang lain melakukannya					
6.	Saya selalu ingin menggunakan cara baru untuk memperbaiki hasil kerja saya					
7.	Saya merasa terdorong untuk membuat perubahan di lingkungan kerja saya					
8.	Saya aktif mengajukan diri untuk memulai tugas-tugas di tempat kerja					
9.	Saya terdorong untuk mengusulkan metode kerja baru di tempat kerja					
10.	Saya suka menentang prosedur kerja yang lama					

11. Di mana pun saya berada, saya selalu menjadi penggerak yang kuat untuk perubahan yang konstruktif
12. Tidak ada yang lebih menarik daripada melihat ide-ide saya menjadi kenyataan
13. Saya sering membuat rencana aksi yang jelas agar gagasan saya tidak sekadar menjadi wacana
14. Ketika ada masalah, saya menghadapinya tanpa menunda-nunda
15. Jika saya melihat seseorang dalam kesulitan, saya membantu dengan cara yang saya bisa
16. Saya tetap bersemangat mengatasi rintangan yang membatasi kreativitas saya
17. Hambatan di tempat kerja justru memicu semangat saya untuk membuktikan bahwa ide saya bisa berhasil
18. Walaupun ada rintangan berat, saya tetap percaya bisa mewujudkan tujuan saya
19. Saya mempertahankan ide-ide saya walaupun orang lain menolaknya
20. Jika saya percaya pada suatu tujuan, tidak ada halangan yang bisa menghalangi saya untuk mewujudkannya
21. Saya sulit melihat peluang untuk mengembangkan diri dalam bekerja
22. Saya sering melewatkan kesempatan untuk naik jabatan karena kurang memperhatikan informasi di tempat kerja
23. Saya cenderung mengabaikan peluang baru karena merasa cukup nyaman dengan cara kerja saya saat ini
24. Saya sering terlambat menyadari adanya potensi masalah di tempat kerja
25. Saya baru menyadari kesempatan bagus di tempat kerja setelah rekan kerja lain mengambilnya

- 
26. Saya jarang memiliki keinginan untuk memunculkan cara kerja baru yang lebih maju
 27. Saya lebih memilih mengikuti sistem kerja yang ada daripada mengubahnya
 28. Saya cenderung membiarkan orang lain mengambil inisiatif untuk memulai proyek baru
 29. Saya tidak tertarik mengusulkan ide baru meskipun saya melihat ada hal yang bisa diperbaiki
 30. Bagi saya, mempertahankan cara kerja yang lama jauh lebih aman daripada mencoba hal baru
 31. Saya cenderung membiarkan masalah di kantor tanpa segera memperbaikinya
 32. Saya tidak peduli apakah ide saya bisa diterapkan atau tidak
 33. Saya sering menunda-nunda pelaksanaan rencana kerja yang telah saya buat sendiri
 34. Saya cenderung menghindari tanggung jawab saat muncul kendala dalam bekerja
 35. Saya lebih suka membiarkan masalah pekerjaan berlalu begitu saja daripada mencoba menyelesaikannya
 36. Saya langsung berhenti mengerjakan sesuatu jika merasa masalahnya terlalu rumit
 37. Sulit bagi saya untuk tetap bersemangat jika rencana yang saya susun tidak berjalan sesuai harapan
 38. Saya memilih mundur dari target awal jika menghadapi hambatan besar di pekerjaan
 39. Saya langsung membatalkan ide saya jika rekan kerja atau atasan menolaknya
 40. Adanya kendala di tengah jalan membuat saya memilih untuk tidak menuntaskan ide tersebut
-

TABULASI DATA TRY OUT VARIABEL ADAPTABILITAS KARIER

No	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	y16	y17	y18	y19	y20	y21	y22	y23	y24	y25	y26	y27	y28	y29	y30	y31	y32	y33	y34	y35	y36	y37	y38	y39	y40	y41	y42	y43	y44	y45	y46	y47	y48	Total	
1.	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	217	
2.	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	194	
3.	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	223	
4.	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	161	
5.	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	5	5	4	4	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	206
6.	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	197	
7.	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	3	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	219	
8.	4	4	5	2	3	5	5	5	5	4	3	4	5	3	4	4	5	5	4	5	4	5	3	4	5	3	5	3	5	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	205	
9.	4	5	4	4	3	4	4	3	5	5	4	5	3	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	3	4	5	2	2	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	197	
10.	4	4	4	2	2	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	189	
11.	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	2	2	2	1	3	2	3	2	2	1	1	1	1	148	
12.	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	228	
13.	4	4	5	2	3	3	4	3	5	4	4	4	3	2	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	182	
14.	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	156	
15.	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	191	
16.	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	202	
17.	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	180	
18.	5	3	4	3	3	5	5	2	4	3	4	3	4	3	2	4	5	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	2	5	5	3	4	3	5	4	4	5	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	5	189	
19.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	207	
20.	4	5	4	2	2	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	200	
21.	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	2	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	1	3	4	1	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	186
22.	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	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	152
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	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	4	4	4	4	3	2	4	2	4	4	2	2	2	162

[illegible]

50.	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	3	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	211	
51.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	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	194		
52.	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	208	
53.	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	218



TABULASI DATA TRY OUT VARIABEL KEPRIBADIAN PROAKTIF

No	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18	x19	x20	x21	x22	x23	x24	x25	x26	x27	x28	x29	x30	x31	x32	x33	x34	x35	x36	x37	x38	x39	x40	Total	
1.	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	5	5	5	177	
2.	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	144	
3.	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	2	4	4	5	1	1	1	1	1	2	4	4	4	5	5	4	5	5	3	4	5	5	4	5	158	
4.	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	121		
5.	3	3	4	3	3	4	3	3	1	1	5	3	3	3	5	3	3	3	1	2	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	139	
6.	4	4	5	4	5	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	165	
7.	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	3	5	4	5	4	4	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	181	
8.	4	5	4	4	4	5	4	3	4	3	3	3	4	5	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	3	5	163
9.	4	5	4	4	3	4	4	2	3	2	2	4	3	4	5	4	5	4	3	4	4	5	5	4	2	4	2	2	4	2	5	2	5	5	5	5	3	2	3	3	4	144
10.	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	144	
11.	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	1	5	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	122	
12.	4	4	5	4	5	2	2	4	4	2	2	4	4	5	5	5	4	4	2	2	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	162
13.	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	126	
14.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	3	4	161	
15.	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	135
16.	4	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	170
17.	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	140	
18.	3	4	5	4	3	4	4	3	3	1	3	2	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	2	3	2	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	153	
19.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	175	
20.	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	154	
21.	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	143
22.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	124	
23.	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	115

24.	3	4	5	4	3	3	3	4	3	4	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	1	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	1	1	1	3	2	1	3	113	
25.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	196	
26.	4	5	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	4	4	4	4	4	4	4	4	161	
27.	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	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	120	
28.	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	143	
29.	5	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	1	2	2	2	1	2	3	1	2	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	143	
30.	4	4	4	4	4	4	4	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	3	3	3	3	127	
31.	3	3	3	3	4	4	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	3	2	3	4	3	122	
32.	4	4	5	3	3	3	3	3	3	1	2	2	4	4	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	144	
33.	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	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	160	
34.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	200	
35.	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	179	
36.	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	171	
37.	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	3	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	168	
38.	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	179	
39.	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	165	
40.	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	176
41.	4	4	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	1	1	1	2	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	164	
42.	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	174	
43.	4	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	5	4	4	2	3	3	3	143	
44.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	150	
45.	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	177
46.	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	129	
47.	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	2	5	3	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	4	4	4	3	5	5	3	5	179	
48.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	200	
49.	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	173	

50.	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	5	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	172
51.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	159
52.	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	5	5	5	170
53.	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	167



HASIL STATISTIKA DATA TRY OUT

Uji Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Variabel Adaptabilitas Karier Tahap 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.956	48



VA R00 004	Pearson Correlation	.42 **	.49 **	.28 *	1	.81 **	.16 3	.22 4	.24 4	.18 8	.55 1	.37 5	.42 3	.10 0	.50 9	.49 2	.34 4	.10 8	.30 0	.09 4	.48 8	.12 0	.30 9	-.22 6	-.20 4	.37 8	.29 9	.18 2	.17 9	.09 1	.05 4	.13 3	.20 8	.17 0	-.00 1	-.18 8	.15 7	.12 2	.03 0	.20 0	.06 4	.39 0	.391**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004		.000	.040	.077	.088	.070	.000	.000	.002	.047	.000	.000	.001	.600	.220	.220	.161	.942	.306	.170	.060	.030	.091	.191	.191	.519	.271	.325	.135	.040	.490	.890	.263	.388	.788	.154	.479	.947	.040	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53		
VA R00 005	Pearson Correlation	.43 **	.48 **	.44 **	1	.15 2	.25 5	.37 7	.14 4	.42 2	.38 8	.30 0	.19 6	.36 9	.39 2	.33 0	.20 3	.03 4	.47 7	.18 1	.97 5	.50 7	.37 8	.80 0	.20 3	.30 2	.33 0	.09 8	.18 6	.44 1	.11 3	.17 0	.88 3	.00 5	-.00 2	-.02 6	.15 1	.13 3	.00 0	.47 7	.02 4	.39 2	.392**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.277	.071	.006	.109	.001	.000	.000	.002	.964	.075	.000	.296	.047	.005	.204	.175	.020	.141	.507	.083	.606	.086	.181	.805	.656	.118	.279	.305	.152	.785	.258	.141	.340	.289	.863	.000	.863	.040	.040
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53		
VA R00 006	Pearson Correlation	.37 **	.41 **	.16 3	1	.56 6	.43 3	.16 1	.38 6	.06 8	.19 5	.38 8	.25 5	.22 5	.24 9	.09 0	.00 8	.83 3	.17 1	.36 7	.17 3	.33 6	.15 2	.64 4	.33 0	.44 3	.21 4	.17 4	.09 6	.66 0	.00 1	.22 3	.17 2	.19 9	.10 8	.88 1	.14 6	.15 5	.13 3	.38 0	.40 4	.49 9	.99**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.222		.000	.003	.004	.000	.643	.104	.000	.006	.008	.000	.380	.003	.271	.004	.271	.001	.425	.761	.474	.273	.004	.004	.335	.274	.212	.179	.607	.020	.178	.225	.147	.367	.289	.000	.863	.040	.040		
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53		
VA R00 007	Pearson Correlation	.40 **	.42 **	.31 3	1	.25 6	.56 1	.25 5	.32 2	.15 7	.47 1	.44 1	.09 9	.12 2	.34 3	.07 5	.85 8	.31 5	.67 3	.19 1	.22 9	.23 8	.25 1	.01 4	.11 3	.23 0	.33 2	.29 6	.66 2	.27 7	.29 9	.60 0	.22 8	.28 5	.27 1	.19 2	.25 7	.12 4	.37 1	.41 4	.49 9	.499**		

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

Reliabilitas Variabel Adaptabilitas Karier Tahap 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.958	46



Uji Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Variabel Kepribadian Proaktif

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.962	40



VAR 0000 8	Pears on Corr elati on	.5 2 1*	.3 6 4*	.3 5 4*	.4 9 2*	.6 3 3*	.4 3 2*	.6 9 6*	1	.6 6 6*	.5 6 7*	.5 5 6*	.4 7 3*	.5 7 8*	.4 2 6*	.3 9 5*	.5 1 5*	.4 2 7*	.4 8 0*	.4 9 4*	.4 2 6*	.1 1 8	.0 8 0	.0 8 4	.1 8 1	.3 1 3*	.2 5 4	.5 4 6*	.5 2 8*	.3 1 5*	.4 9 4*	.2 4 6	.5 2 4*	.2 5 8	.1 5 0	.1 4 0	.2 7 1*	.5 7 5*	.4 5 7*	.4 7 6*	.3 8 2*	.64 1**		
	Sig. (2- taile d)	.0 0 0	.0 0 7	.0 0 9	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 1	.0 0 0		.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 1	.0 0 3	.0 0 0	.0 0 1	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 1	.4 0 0	.5 6 7	.5 5 0	.1 9 4	.0 2 3	.0 6 6	.0 0 0	.0 0 0	.0 2 2	.0 0 0	.0 7 6	.0 0 0	.2 6 3	.3 8 5	.0 5 0	.0 1 0	.0 0 1	.0 0 0	.0 0 5	.00 0			
	N	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	53			
VAR 0000 9	Pears on Corr elati on	.5 0 5*	.4 7 3*	.3 9 1*	.4 8 1*	.7 1 2*	.4 2 8*	.6 5 6*	.6 6 6*	1	.5 5 6*	.4 3 4*	.4 9 9*	.7 6 6*	.5 3 3*	.3 9 6*	.4 8 9*	.5 3 0*	.5 5 5*	.5 3 5*	.4 1 9*	.1 6 0	.0 7 2	.0 8 1	.1 7 5*	.2 0 2*	.4 2 1*	.5 2 2*	.4 6 7*	.1 7 8*	.2 9 6*	.1 5 1	.3 6 7*	.2 8 1	.1 3 3	.1 8 3	.1 9 9	.1 2 8	.3 7 1*	.3 7 2*	.3 4 0*	.2 4 2	.60 5**	
	Sig. (2- taile d)	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 4	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 1	.0 0 0		.0 0 0	.0 0 0	.0 0 1	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 3	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 2	.2 5 3	.6 0 6	.5 0 4	.4 0 6	.0 4 7	.0 0 3	.0 0 0	.2 0 1	.0 0 2	.0 0 3	.2 8 1	.0 0 6	.0 3 1	.3 4 7	.1 9 6	.0 5 1	.0 0 6	.0 1 3	.0 8 3	.0 0	.00 0		
	N	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	53			
VAR 0001 0	Pears on Corr elati on	.5 7 5*	.3 7 6*	.0 8 7	.4 2 2*	.4 8 9*	.4 3 6*	.5 7 1*	.5 6 7*	1	.6 5 5*	.5 3 4*	.4 5 1*	.2 7 5*	.1 5 1	.4 9 9*	.3 7 8*	.5 0 2*	.4 0 0*	.4 0 0*	.4 0 0*	-	-	-	.1 2 6	.1 9 6	.2 1 6	.4 6 6*	.3 3 6*	.0 9 3	.2 4 9	.0 3 5	.3 7 0*	.0 9 7	.0 7 1	.3 9 9	.0 2 6	.1 3 8	.1 6 8	.3 6 4*	.3 2 9*	.2 2 0	.48 6**	
	Sig. (2- taile d)	.0 0 0	.0 0 6	.5 3 6	.0 0 2	.0 0 0	.0 0 1	.0 0 0		.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 1	.0 0 6	.2 8 0	.0 0 2	.0 0 3	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 1	.8 1 2	.8 7 1	.5 8 3	.3 8 5	.1 6 0	.1 2 1	.0 0 4	.5 1 0	.0 1 0	.5 0 7	.0 7 3	.8 9 6	.4 8 7	.8 9 5	.3 5 5	.0 2 7	.0 0 8	.1 1 9	.3 6 4*	.0 8	.0 1	.00 0	
	N	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	53			
VAR 0001 1	Pears on Corr elati on	.3 5 1*	.2 4 7	.2 3 2	.4 0 1*	.3 9 0*	.4 2 2*	.5 3 4*	.5 5 6*		.6 3 5*	1	.3 7 3*	.5 4 9*	.1 7 5	.2 7 1*	.3 4 7*	.2 9 9*	.3 0 3*	.4 5 8*	.2 8 3*	.0 0 4	-	-	.0 0 2	.1 8 6	.0 2 0	.3 6 3*	.2 5 3	.0 0 3	.3 0 3	.0 0 0	.3 0 4	.0 0 4	.3 0 1	-	-	.1 0 7	.1 2 9	.3 0 0	.1 8 8	.1 1 3	.1 8 6	.38 2**
	Sig. (2- taile d)	.0 1 0	.0 7 4	.0 9 4	.0 0 3	.0 0 4	.0 0 2	.0 0 0		.0 0 0	.0 0 0		.0 0 6	.0 0 1	.2 1 9	.0 4 2	.0 1 4	.0 3 1	.0 0 0	.0 0 3	.9 7 1	.9 7 1	.9 4 6	.5 5 8	.3 6 9	.6 7 2	.0 1 5	.1 0 9	.7 0 6	.0 2 9	.9 7 9	.0 2 2	.5 8 1	.4 4 5	.3 5 9	.6 8 8	.0 2 9	.1 7 7	.4 1 9	.1 8 2	.0 5	.00 0		

VAR 0003 0	Pears on Correlati on	.3 6 1*	.3 2 1*	.2 8 4*	.3 0 0*	.2 8 6*	.3 5 5*	.4 9 3*	.4 9 4*	.2 9 6*	.2 4 9	.3 0 0*	.1 6 3	.3 9 5*	.3 7 5*	.5 3 5*	.3 6 1*	.2 4 8	.4 8 1*	.1 6 3	.5 1 5*	.2 2 0	.3 0 8*	.3 1 7*	.4 4 6*	.5 5 8*	.5 7 8*	.6 2 6*	.7 4 2*	.7 2 1*	1	.7 0 9*	.8 1 1*	.5 1 8*	.5 6 2*	.5 5 1*	.7 2 7*	.7 1 1*	.7 2 0*	.6 5 3*	.7 5 0*	.75 4**
	Sig. (2-taile d)	.0 0 8	.0 1 9	.0 3 9	.0 2 9	.0 3 8	.0 0 9	.0 0 0	.0 0 0	.0 3 1	.0 7 3	.0 2 9	.2 4 3	.0 0 3	.0 0 6	.0 0 0	.0 0 8	.0 7 3	.0 0 0	.2 4 5	.0 4 0	.1 1 3	.0 2 5	.0 2 1	.0 2 1	.0 0 1	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0		.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.00 0	
	N	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	53
VAR 0003 1	Pears on Correlati on	.2 9 3*	.4 2 6*	.3 7 5*	.3 5 1*	.1 2 7	.2 1 1*	.3 4 6	.2 4 5	.1 5 3	.0 0 4	.1 7 8	.1 7 9	.4 2 4*	.6 6 7*	.3 6 9*	.3 2 5*	.4 1 5*	.0 7 1	.3 7 8*	.3 2 6*	.3 6 5*	.3 6 7*	.4 8 8*	.4 7 7*	.6 8 7*	.5 2 6*	.5 1 4*	.7 4 1*	.7 0 6*	.7 0 9*	1	.6 1 0*	.6 8 3*	.6 4 0*	.7 0 2*	.6 3 8*	.5 3 4*	.6 3 3*	.6 3 1*	.7 0 1*	.67 8**
	Sig. (2-taile d)	.0 3 3	.0 0 1	.0 0 6	.0 0 9	.4 0 4	.1 0 5	.0 2 3	.0 7 6	.2 8 1	.8 0 6	.9 7 9	.2 0 2	.1 9 9	.0 0 2	.0 0 6	.0 1 8	.0 0 2	.6 0 1	.0 1 6	.0 1 7	.0 0 7	.0 0 7	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0		.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.00 0	
	N	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	53
VAR 0003 2	Pears on Correlati on	.5 0 7*	.4 1 4*	.3 8 5*	.4 2 8*	.3 2 1*	.2 7 5*	.4 4 6*	.5 2 4*	.3 6 7*	.3 0 0*	.3 1 4*	.1 9 5	.5 1 7*	.3 3 6*	.4 8 8*	.4 1 6*	.4 6 3*	.4 8 7*	.1 7 8	.2 6 1*	.2 9 0*	.4 9 9*	.3 8 4*	.3 8 7*	.6 6 1*	.6 2 1*	.6 2 4*	.6 7 9*	.6 3 8*	.8 1 1*	.6 0 0*	1	.5 5 5*	.5 3 7*	.5 3 3*	.5 5 9*	.6 7 5*	.7 0 0*	.6 4 5*	.6 7 9*	.78 8**
	Sig. (2-taile d)	.0 0 0	.0 0 2	.0 0 4	.0 0 1	.0 2 3	.0 4 7	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 7	.0 2 6	.1 0 2	.0 0 0	.0 0 4	.0 1 0	.0 0 2	.0 0 0	.0 0 0	.2 0 3	.0 0 1	.0 3 5	.0 0 2	.0 0 5	.0 0 3	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0		.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.00 0	
	N	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	53
VAR 0003 3	Pears on Correlati on	.4 4 2*	.5 4 4*	.3 1 6*	.3 9 5*	.2 3 7	.2 4 1	.2 7 3*	.2 5 8*	.0 8 7	- 0 8	.2 5 5	.2 1 6	.5 0 8*	.4 8 6*	.2 9 8*	.2 9 2*	.4 0 3*	.0 2 3	.3 6 2*	.2 5 9	.4 4 0*	.4 0 1*	.3 4 8*	.3 2 8*	.5 3 9*	.5 3 9*	.3 0 1*	.5 4 1*	.5 1 8*	.6 3 3*	.5 5 5*	1	.7 1 0*	.7 3 9*	.6 5 6*	.5 5 5*	.6 1 6*	.5 4 8*	.6 2 2*	.64 7**	
	Sig. (2-taile d)	.0 0 1	.0 0 0	.0 2 1	.0 0 3	.0 8 8	.0 4 8	.0 3 6	.4 8 7	.5 0 8	.0 6 1	.0 0 0	.1 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 4	.0 0 3	.8 0 6	.0 0 0	.0 6 0	.0 0 1	.0 0 3	.0 0 0	.0 0 1	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0		.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.00 0	

VAR 0004 1	Pears on Corr elati on	.7 4 2*	.6 6 0*	.4 9 8*	.6 7 9*	.5 6 0*	.4 8 8*	.6 7 2*	.6 4 1*	.6 0 5*	.4 8 6*	.3 8 2*	.5 1 7*	.6 3 6*	.5 9 9*	.6 7 8*	.6 3 5*	.6 5 9*	.7 5 5*	.3 8 6*	.5 9 5*	.5 2 2*	.5 6 1*	.5 2 9*	.6 5 8*	.6 8 9*	.7 5 3*	.7 7 4*	.7 9 6*	.7 4 6*	.7 5 4*	.6 7 8*	.7 8 8*	.6 4 7*	.6 4 9*	.7 0 3*	.6 9 5*	.7 2 7*	.8 1 2*	.7 6 9*	.7 3 4*	1		
	Sig. (2- taile d)	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 5	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 4	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0				
	N	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	5 3	53		
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																																												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																																												



KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Wr. Wb

Salam Hormat,

Perkenalkan saya Al Hafiz Hidayat, mahasiswa program studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, Yang saat ini sedang menjalani tahap penyusunan skripsi sebagai bagian dari tugas akhir. Dalam rangka penyelesaian penelitian ini, saya memerlukan partisipasi dari responden yang bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner berikut.

Jika anda memenuhi kriteria berikut:

1. Sarjana Universitas Islam Negeri Ar-Raniry tahun 2024-2025
2. Sudah bekerja minimal 6 bulan

Seluruh informasi dan data yang diperoleh dari kuisisioner ini akan dijaga kerahasiannya, dan hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik. Estimasi waktu pengisian kuesioner ini adalah sekitar 5-10 menit. Partisipasi anda akan sangat membantu dalam menyukkseskan penelitian ini. Atas kesediaan dan waktu yang diluangkan, saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Dengan ini, saya menyatakan bersedia untuk berpartisipasi dalam penelitian ini.

- ☐ Ya, saya bersedia

IDENTITAS DIRI

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

- ☐ Laki-laki
- ☐ Perempuan

Asal Daerah :

Asal Perguruan Tinggi :

Tahun Kelulusan :

- ☐ 2024
- ☐ 2025

Fakultas :

- ☐ Fakultas Psikologi
- ☐ Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
- ☐ Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
- ☐ Fakultas Syariah dan Hukum
- ☐ Fakultas Dakwah dan Komunikasi
- ☐ Fakultas Adab dan Humaniora
- ☐ Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan
- ☐ Fakultas Ushuluddin dan Filsafat
- ☐ Fakultas Sains dan Teknologi

Jurusan :

Pekerjaan :

Lama Bekerja :

- ☐ 6-12 bulan
- ☐ 1-2 tahun

Berikut beberapa pernyataan mengenai apa yang ada pikirkan dan perasaan anda sehari-hari. Silahkan baca pernyataan dengan seksama dan pilih jawaban yang paling menggambarkan diri anda yang sebenarnya. Tidak ada jawaban yang "**BENAR**" & "**SALAH**" dalam menentukan jawaban. Saya sangat mengapresiasi kejujuran anda.

Keterangan :

Sangat Sesuai (SS)

Sesuai (S)

Netral (N)

Tidak Sesuai (TS)

Sangat Tidak Sesuai (STS)

SKALA ADAPTABILITAS KARIER

No	Pernyataan	S	SS	N	TS	STS
1.	Saya merencanakan dengan matang karier apa yang ingin saya raih					
2.	Saya sadar bahwa kebiasaan kerja saya saat ini ikut membentuk kualitas karier saya di masa depan					
3.	Saya berpikir perlu menyusun strategi untuk mencapai target karier saya					
4.	Saya memahami bahwa pendidikan dan pekerjaan yang saya pilih saling berkaitan					
5.	Saya membuat tahapan yang jelas untuk mencapai posisi kerja yang saya inginkan di masa depan					
6.	Saya sangat mementingkan kemajuan karier saya saat ini					
7.	Saya berkomitmen penuh dalam menjalani pekerjaan yang saya miliki					
8.	Saya percaya diri membuat keputusan kerja tanpa harus selalu menunggu arahan					
9.	Saya menindaklanjuti tugas yang saya mulai sampai selesai					
10.	Saya percaya bahwa saya layak melakukan pekerjaan ini					
11.	Saya memilih tindakan yang menurut saya paling baik untuk perkembangan saya di tempat kerja					

12. Saya sering mencoba hal baru di lingkungan kerja saya
13. Saya memanfaatkan peluang pendidikan di tempat kerja untuk meningkatkan kemampuan saya
14. Saya membandingkan berbagai tipe pekerjaan sebelum memutuskan langkah yang saya ambil
15. Saya mencermati dengan baik setiap cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan
16. Saya aktif bertanya ketika ada hal yang belum saya pahami dalam pekerjaan
17. Saya tertarik mencoba hal baru yang dapat memperluas pengalaman saya di tempat kerja
18. Saya mengatur waktu agar pekerjaan selesai dengan tepat waktu
19. Saya berupaya memberikan hasil terbaik dalam pekerjaan maupun kegiatan yang saya lakukan
20. Saya mengikuti pelatihan/*workshop* untuk menguasai kompetensi baru yang dapat membantu saya bekerja lebih baik
21. Saya percaya diri menggunakan kemampuan saya untuk menyelesaikan pekerjaan
22. Saya dapat menentukan solusi ketika ada permasalahan kerja
23. Saya tidak merasa perlu merencanakan masa depan karier saya
24. Apa yang saya buat dalam pekerjaan sekarang tidak terlalu berpengaruh pada masa depan karier saya
25. Saya hanya fokus bekerja tanpa memikirkan masa depan karier saya
26. Saya tidak peduli apakah pendidikan saya dulu sejalan dengan karier saya sekarang

- 
27. Saya bekerja tanpa arah yang pasti terkait tujuan profesional saya
 28. Saya tidak terlalu memikirkan apakah karier saya akan naik atau tidak
 29. Saya mudah merasa jenuh ketika menghadapi rutinitas pekerjaan
 30. Saya menghindari mengambil keputusan karena takut salah
 31. Saya sering meminta orang lain melakukan pekerjaan saya
 32. Saya ragu dengan hasil kerja yang saya dapat
 33. Saya sering bergantung pada orang lain dalam pekerjaan yang seharusnya bisa saya tangani
 34. Saya sering melakukan hal yang tidak benar-benar bermanfaat bagi diri saya dalam pekerjaan
 35. Saya tidak tertarik mengenal lebih jauh lingkungan tempat kerja
 36. Saya jarang mencari peluang untuk mengembangkan diri
 37. Saya memilih tipe pekerjaan secara terburu-buru tanpa analisis terlebih dahulu
 38. Saya tidak tertarik melihat atau mempelajari metode lain di tempat kerja
 39. Saya cenderung menerima informasi singkat tanpa memeriksa lebih jauh
 40. Saya menghindari pengalaman baru meskipun berpotensi untuk pengembangan diri
 41. Saya sering menyelesaikan pekerjaan lebih lama dari yang seharusnya
 42. Saya cenderung menyelesaikan tugas sekadarnya saja
 43. Saya menghindari pelatihan atau pembelajaran baru

- 44. Saya sering merasa tidak mampu mengerjakan tugas yang diberikan
 - 45. Saya mudah menyerah ketika menghadapi masalah dalam pekerjaan
 - 46. Saya membiarkan masalah berlalu tanpa saya selesaikan
-



TABULASI DATA PENELITIAN VARIABEL ADAPTABILITAS KARIER

No	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	y16	y17	y18	y19	y20	21y	y22	y23	y24	y25	y26	y27	y28	y29	y30	y31	y32	y33	y34	y35	y36	y37	y38	y39	y40	y41	y42	y43	y44	y45	y46	Total	
1.	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	207
2.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	214
3.	4	4	5	2	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	2	3	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	2	3	3	5	4	174	
4.	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	204	
5.	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	5	4	5	5	3	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	190	
6.	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	178	
7.	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	172	
8.	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	5	201	
9.	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	3	4	4	184	
10.	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	217	
11.	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	210	
12.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	216
13.	4	5	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	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	202	
14.	4	4	5	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	204
15.	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	186	
16.	5	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	180	
17.	4	5	4	2	4	3	4	4	3	4	5	2	2	3	2	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	2	4	5	2	4	4	4	5	5	2	3	5	4	4	2	4	4	5	4	3	4	172	
18.	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	4	5	4	3	5	5	4	4	4	5	5	5	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	141
19.	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	183	
20.	3	4	3	4	3	2	4	4	5	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	177	
21.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	168	
22.	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	176
23.	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	183	
24.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	196	
25.	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	5	4	5	5	5	4	4	5	3	4	3	5	3	4	4	3	4	5	184	
26.	5	5	5	4	4	4	5	2	4	3	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	181
27.	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	2	5	5	2	5	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	207

28.	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	4	2	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	164					
29.	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	3	4	5	3	5	5	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	205			
30.	4	4	5	4	4	4	5	2	4	5	4	5	4	2	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	196				
31.	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	3	4	3	5	5	2	2	5	2	3	2	4	4	4	3	3	2	2	2	3	4	4	2	4	4	3	5	3	161			
32.	4	4	3	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	3	5	4	4	4	4	3	3	3	5	3	3	2	3	5	5	3	4	177			
33.	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	4	1	1	4	2	3	1	5	4	3	3	3	3	2	4	5	1	2	2	177			
34.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	230				
35.	5	5	5	3	2	5	4	4	4	2	4	5	4	5	2	2	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	205				
36.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	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	182				
37.	4	4	5	3	3	5	5	2	2	3	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3	4	5	5	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	5	182		
38.	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	2	3	2	3	148		
39.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	184			
40.	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	189			
41.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	228				
42.	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	193			
43.	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	3	3	4	5	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	189		
44.	5	4	5	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	2	3	2	3	3	4	2	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	163			
45.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	206				
46.	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	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	3	4	189			
47.	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	206		
48.	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	205			
49.	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	205			
50.	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	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	138				
51.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	216				
52.	3	3	4	2	2	4	4	4	5	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	2	3	5	3	4	3	3	3	2	3	2	3	4	4	4	4	4	5	154			
53.	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	218
54.	4	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	207			
55.	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	1	2	3	2	4	5	3	5	3	3	4	4	3	4	5	3	3	4	3	4	4	166			
56.	3	3	4	4	3	5	5	3	3	5	5	1	2	3	4	5	2	3	5	5	5	3	1	3	5	2	3	2	4	4	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	175		

[illegible]

86	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	181		
87	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	227			
88	5	3	5	4	3	5	4	5	3	5	5	4	4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	3	1	2	3	4	5	4	3	4	4	5	4	3	5	4	3	4	3	5	4	3	3	4	4	4	180		
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3	3	154
90	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	1	1	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	198		
91	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	170			
92	4	4	4	3	2	2	4	4	3	4	3	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	1	3	2	4	2	2	3	2	2	3	1	1	2	3	2	2	2	2	2	1	3	1	2	1	124			
93	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	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	141			
94	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	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	142			
95	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	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	135			
96	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	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	138			
97	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	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	138			
98	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	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	181			
99	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	3	1	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	3	4	5	210	
100	5	5	5	5	4	3	4	3	5	3	5	2	5	4	5	2	5	4	3	5	2	4	1	4	1	2	2	3	1	2	3	1	2	4	1	2	3	2	4	1	1	4	2	3	2	4	143			
101	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	207			
102	4	5	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	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	185			
103	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	212	
104	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	207		
105	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	199		
106	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	205
107	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	2	2	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	192		
108	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	207		
109	4	4	5	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	2	5	4	4	3	3	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	191			
110	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	178		
111	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	181		
112	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	180		
113	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	182		
114	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	186	

115	4	4	5	5	5	5	5	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
-----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---



TABULASI DATA PENELITIAN VARIABEL KEPRIBADIAN PROAKTIF

No	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18	x19	x20	x21	x22	x23	x24	x25	x26	x27	x28	x29	x30	x31	x32	x33	x34	x35	x36	x37	x38	x39	x40	Total	
1.	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	176
2.	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	181	
3.	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	172	
4.	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	2	1	5	5	4	4	4	2	2	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	153	
5.	4	5	4	4	3	4	4	3	3	3	3	5	4	4	5	4	3	3	2	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	152	
6.	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	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	4	4	4	4	157	
7.	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	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	160	
8.	4	5	5	5	4	5	4	4	4	2	4	4	5	4	5	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	5	5	5	4	4	3	3	3	3	4	160	
9.	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	148	
10.	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	181	
11.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	164		
12.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	192	
13.	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	166	
14.	4	5	5	5	4	5	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	170
15.	4	5	5	4	3	4	4	3	4	2	3	5	4	5	5	4	4	5	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	157
16.	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	145	
17.	4	4	4	4	4	3	3	4	2	1	2	3	2	5	5	4	4	4	2	3	4	3	2	4	3	2	2	2	3	1	4	2	4	4	5	4	3	4	2	4	129	
18.	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	4	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	5	3	3	133	
19.	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	152	
20.	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	153	
21.	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	130	
22.	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	129	
23.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144	
24.	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	176
25.	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	5	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	132
26.	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	140	
27.	4	4	5	5	4	4	4	4	4	1	4	5	5	4	5	4	3	5	1	2	5	5	5	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	158		
28.	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	132	

29.		3	5	5	4	4	5	3	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	5	2	5	3	5	4	3	3	3	5	3	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	166	
30.		4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	2	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	2	1	4	2	4	2	4	5	4	4	4	4	4	142		
31.		3	3	4	4	4	4	5	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	139		
32.		2	2	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	137		
33.		3	5	4	4	4	5	4	5	4	1	3	1	2	3	5	4	4	4	5	5	3	3	4	3	2	4	3	4	5	3	5	4	3	3	3	1	1	1	2	1	133	
34.		5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	3	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	188		
35.		5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	170	
36.		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144		
37.		4	5	4	3	3	4	3	3	3	2	2	4	4	5	5	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	3	2	4	147
38.		4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	4	142		
39.		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	155		
40.		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	4	4	4	4	4	4	4	4	4	160		
41.		5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	188	
42.		4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	2	2	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	148	
43.		3	4	5	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	155		
44.		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	152		
45.		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	180		
46.		4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	155		
47.		5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	182	
48.		4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	177	
49.		4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	174	
50.		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	120		
51.		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	180		
52.		3	4	5	3	3	4	3	2	2	2	2	3	3	5	5	5	2	3	3	3	2	3	4	3	4	3	1	2	1	3	3	3	3	4	5	5	3	3	3	4	127	
53.		4	5	5	5	5	4	3	5	3	3	4	4	5	1	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	179	
54.		4	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	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	164		
55.		4	3	4	4	3	4	3	2	3	4	3	3	4	4	5	4	4	5	2	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	2	3	4	4	4	5	3	5	4	4	141	
56.		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	137			
57.		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	120		
58.		4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	5	4	5	4	4	4	3	4	3	3	147	

59		5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	157			
60		5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	196				
61		4	5	5	5	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	5	5	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	2	4	139	
62		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	159			
63		5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	163			
64		4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	5	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	4	4	3	4	2	4	4	4	3	3	2	3	135		
65		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	120			
66		4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	180			
67		4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	138	
68		3	4	3	3	3	4	4	5	3	2	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	153	
69		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	200		
70		5	4	4	3	3	5	3	5	3	5	5	4	3	4	4	4	3	5	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	164
71		4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	116	
72		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	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	120		
73		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	1	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	145		
74		4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	5	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	148		
75		4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	175
76		5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	199	
77		5	5	5	3	4	3	3	3	5	3	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	2	2	3	3	2	3	2	2	2	122
78		4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	119	
79		3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	130	
80		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	126	
81		3	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	3	3	5	4	1	1	2	3	1	3	1	3	1	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	3	4	142	
82		4	4	4	4	3	2	4	4	4	2	3	5	4	3	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	148	
83		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	200	
84		3	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	171
85		5	4	5	3	4	3	5	4	5	3	3	5	4	3	5	4	3	5	1	5	5	4	5	4	3	4	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	161	
86		5	4	5	4	3	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	158
87		5	5	2	5	2	5	5	1	5	5	4	1	5	2	5	4	5	5	1	5	4	1	4	1	5	1	1	5	1	1	2	1	1	4	1	1	2	4	1	1	119	
88		4	5	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	3	5	5	4	3	5	4	3	1	4	5	4	5	5	4	4	4	5	3	4	3	5	4	5	4	3	5	5	166	

[illegible]

119		4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	158
120		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	157



HASIL ANALISIS STATISTIK DATA PENELITIAN

Data Empirik Variabel Adaptabilitas Karier dan Kepribadian Proaktif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
VARY	120	124	230	184.17	24.454
VARX	120	116	200	153.18	20.486
Valid N (listwise)	120				

Kategorisasi Variabel Adaptabilitas Karier (VARIABELY) dan Kepribadian Proaktif (VARIABELX)

VARIABELY					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	18	15.0	15.0	15.0
	Sedang	86	71.7	71.7	86.7
	Tinggi	16	13.3	13.3	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

VARIABELX					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	23	19.2	19.2	19.2
	Sedang	75	62.5	62.5	81.7
	Tinggi	22	18.3	18.3	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		VARY	VARX
N		120	120
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	184.17	153.18
	Std. Deviation	24.454	20.486
Most Extreme Differences	Absolute	.112	.052
	Positive	.079	.046
	Negative	-.112	-.052
Test Statistic		.112	.052
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.001	.200 ^e
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.001	.591
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.000
		Upper Bound	.604

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

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

Uji Lineritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
VARY *	Between Groups	(Combined)	59309.802	56	1059.104	5.629	.000
VARX		Linearity	48768.618	1	48768.618	259.214	.000
		Deviation from Linearity	10541.185	55	191.658	1.019	.469
	Within Groups		11852.864	63	188.141		
	Total		71162.667	119			

Uji Hipotesis

Correlations

		VARY	VARX
Spearman's rho	VARY	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.
	N	120	120
VARX	VARX	Correlation Coefficient	.809**
		Sig. (2-tailed)	.000
	N	120	120

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